



WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA I EKONOMII

POLITECHNIKA GDAŃSKA

Mgr inż. Kacper Stachowski

Praca doktorska

Rola związków zawodowych na rynku pracy w Polsce

Promotor

Dr hab. Nelly Daszkiewicz, prof. nadzw. PG

Gdańsk, luty 2015

WSTĘP	4
ROZDZIAŁ I	8
TEORETYCZNE KONCEPCJE EKONOMII PRACY	8
1.1. Ewolucja ekonomii pracy – rys historyczny	8
1.1.1. Klasyczna teoria ekonomii	11
1.1.2. Keynesowska teoria ekonomii	17
1.1.3. Instytucjonalizm	20
1.2. Rynek pracy jako obszar relacji społeczno-gospodarczych	26
1.2.1. Popyt na pracę i podaż pracy.....	29
1.2.2. Równowaga i nierównowaga na rynku pracy	36
1.3. Zatrudnienie w długim okresie a wzrost gospodarczy	39
1.4. Regulacje i deregulacje rynku pracy	44
1.5. Podsumowanie	51
ROZDZIAŁ II	54
TEORETYCZNE ASPEKTY WYNAGRODZEŃ	54
2.1. Rola wynagrodzeń w teorii ekonomii	54
2.1.1. Wynagrodzenia według tradycyjnych teorii ekonomii	58
2.1.2. Wynagrodzenia według wybranych współczesnych teorii ekonomii	62
2.2. Podział dochodu a nierówność społeczna w teorii ekonomii.....	65
2.3. Wynagrodzenia z perspektywy pracodawców i związków zawodowych.....	74
2.4. Kapitał ludzki jako czynnik determinujący wzrost dochodów	82
2.5. Podsumowanie	92
ROZDZIAŁ III	95
ZWIĄZKI ZAWODOWE – CHARAKTERYSTYKA I DZIAŁANIA NA RYNKU PRACY	95
3.1. Ruch związkowy w myśli ekonomicznej.....	95
3.2. Działalność związków zawodowych w Europie	99
3.2.1. Międzynarodowe umocowanie polskiego dialogu społecznego w aspekcie integracji europejskiej.....	102
3.3. Geneza i ruch związkowy w Polsce w drugiej połowie XX wieku i współcześnie	108
3.3.1. Rola Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych w budowie dialogu społecznego.....	113

3.3.2. Instytucjonalizm dialogu społecznego w świetle działań partnerów społecznych.....	123
3.3.3. Układy zbiorowe pracy oraz umowy społeczne.....	126
3.4. Promocja i wyzwania stojące przed partnerami dialogu w Polsce.....	133
3.5. Wspólna odpowiedzialność społeczna za rynek pracy w Polsce w obliczu spowolnienia gospodarczego w latach 2008-2012	137
3.6. Podsumowanie	141
ROZDZIAŁ IV	145
ZWIĄZKI ZAWODOWE NA RYNKU PRACY W POLSCE W ŚWIETLE BADAŃ EMPIRYCZNYCH..	145
4.1. Metodyka badań	145
4.1.1. Cele i hipotezy badawcze	146
4.1.2. Wykorzystane metody badawcze	148
4.2. Badanie poziomu wynagrodzeń determinowanych przez funkcjonowanie związków zawodowych	149
4.2.1. Związki zawodowe a wynagrodzenia w gospodarce narodowej w Polsce w latach 2000-2010 – ujęcie makroekonomiczne	149
4.2.2. Organizacja związkowa a wynagrodzenia na przykładzie badanych przedsiębiorstw – ujęcie mikroekonomiczne.....	173
4.2.2.1. Organizacja związkowa a wynagrodzenia na przykładzie Volkswagen Motor Polska – ujęcie mikroekonomiczne	174
4.2.2.2. Organizacja związkowa a wynagrodzenia na przykładzie Halfen Produkcja Sp. z o. o. – ujęcie mikroekonomiczne.....	187
4.3. Podsumowanie	193
ZAKOŃCZENIE	205
BIBLIOGRAFIA	210
STRONY INTERNETOWE.....	220
SPIS TABEL	222
SPIS WYKRESÓW.....	224
SPIS SCHEMATÓW	225
SPIS RYSUNKÓW	225
ZAŁĄCZNIKI	226

WSTĘP

Państwo przez instytucje rynku pracy ma obowiązek realizować zadania w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej¹.

Skutecznie realizowana polityka rynku pracy i polityka zatrudnienia powinny służyć osiągnięciu pełnego i produktywnego zatrudnienia, rozwojowi zasobów ludzkich, osiągnięciu wysokiej jakości pracy, wzmocnieniu integracji i solidarności społecznej oraz zwiększaniu mobilności na rynku pracy.

Rynek pracy, który działa prawidłowo powinien zabezpieczać osoby pracujące przed ryzykiem utraty pracy i dochodu. Optymalna alokacja dochodów powoduje wówczas, że zwolniony pracownik szybko znajduje zatrudnienie, minimalizując tym samym utratę dochodu. Natomiast środki do utrzymania dla bezrobotnych powinien w tej sytuacji zapewnić system ubezpieczeniowy².

Warto także zwrócić uwagę na model *flexicurity* będący rodzajem strategii gospodarczo-politycznej skierowanej na zagadnienia dotyczące pracy i wynagrodzeń. Z jednej strony zmierza on do wzmocnienia elastyczności rynku pracy, stosunków pracy i organizacji pracy. Z drugiej strony model ten dąży do wzmocnienia bezpieczeństwa zatrudnienia i bezpieczeństwa socjalnego, zwłaszcza pracowników będących w trudnej sytuacji na rynku pracy lub znajdujących się poza nim³.

Rozdźwięk między teorią ekonomii a sytuacją, jaka występuje na polskim rynku pracy jest przedmiotem rozważań i badań niniejszej rozprawy doktorskiej. Z kolei głównym podmiotem są związki zawodowe, które z założenia domagają się gwarancji w kwestii zatrudnienia i bezpieczeństwa socjalnego oraz przeciwstawiają się deregulacjom rynku pracy i uelastycznieniu kodeksu pracy.

Literatura przedmiotu jest liczna i niewątpliwie uznana. J. Stiglitz, E. S. Phelps, J. Sachs czy J. K. Galbraith to tylko niektórzy autorzy zajmujący się ekonomią pracy (*labour economics*), poruszający kwestie wynagrodzeń, zatrudnienia czy szeroko rozumianego rynku pracy⁴.

¹ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Rozdział I, art. 1)

² Wojtyna A., *Instytucje a polityka ekonomiczna w krajach na średnim poziomie rozwoju*, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Warszawa 2008, s. 185

³ Wilthagen T., *Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Reform?*, WZB Discussion Paper, Berlin 1998, s. 1-2

⁴ Stiglitz J. E., *Ekonomia sektora publicznego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004; Phelps E. S., *Placa za pracę. Jak sprawić, by ludzie znów zaczęli uczestniczyć w systemie wolnej przedsiębiorczości i zarabiać na swoje utrzymanie*, Kurhaus Publishing, Warszawa 2013; Sachs J., *Nasze wspólne bogactwo*

Z kolei, w literaturze polskiej kwestie zatrudnienia w teorii ekonomii w bardzo usystematyzowany sposób prezentuje M. Gawrycka⁵.

Tematykę związków zawodowych w Polsce poruszają m.in. P. Zientara, J. Wratny, R. Jurkowski oraz J. Gardawski⁶. Przykładowo, ten ostatni, skupia się na szczegółowej charakterystyce ruchu związkowego, jego ewolucji, ale także ocenie dialogu społecznego i partnerów społecznych, która według niego w porównaniu z tzw. starymi krajami Unii Europejskiej (U-15) wypada niekorzystnie.

Motywy wyboru tematu o roli związków zawodowych na rynku pracy w Polsce był fakt, iż przegląd literatury nie zaowocował znalezieniem odpowiedzi na pytanie, jak związki zawodowe w Polsce wpływają na kształtowanie rynku pracy, a ściślej na jego kluczowe elementy, tj. poziom wynagrodzeń i zatrudnienia. Natrafiono na liczne publikacje dotyczące rynku pracy czy związków zawodowych, natomiast nie znaleziono pozycji, które łączyłyby te zagadnienia, czy badałyby korelacje między nimi. Stąd też, zdaniem autora, niniejsza rozprawa może wypełnić lukę badawczą w analizowanym obszarze.

Celem głównym rozprawy jest identyfikacja i ewaluacja roli związków zawodowych w funkcjonowaniu rynku pracy w Polsce. W obrębie celu głównego sformułowano następujące cele szczegółowe, które służą jego realizacji:

- 1) Przegląd teoretycznych koncepcji ekonomii pracy.
- 2) Ocena tendencji na rynku pracy w pierwszej dekadzie XXI wieku w Polsce.
- 3) Przedstawienie genezy i funkcjonowania dialogu społecznego w Polsce w oparciu o Trójstronną Komisję ds. Społeczno-Gospodarczych.
- 4) Przedstawienie związków zawodowych jako głównych podmiotów reprezentujących stronę pracobiorców.
- 5) Określenie wpływu działania związków zawodowych na poziom wynagrodzeń i zatrudnienia.

Problemem badawczym jest sprawdzenie popularnego w większości literatury poglądu, iż stosunek związków zawodowych do partnerów społecznych (tj. pracodawców) i rządu jest

Ekonomia dla przeludnionej planety, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009; Galbraith J. K., *American capitalism. The concept of Countervailing Power*, Houghton Mifflin, Boston 1952

⁵ Gawrycka M., *Zmiany w poziomie, strukturze i formach zatrudnienia w gospodarce polskiej w latach 2000-2009*, Wydawnictwo Politechniki Gdańskiej, Gdańsk 2011

⁶ Gardawski J., *Powracająca klasa. Sektor prywatny w III Rzeczypospolitej*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2001; Jurkowski R., *Negocjacje zbiorowe. Kiedy, o czym i jak rozmawia pracodawca z przedstawicielstwem pracowników*, Difin, Warszawa 2000; Wratny J., *Rola związków zawodowych w krajach Europy Środkowo-Wschodniej w kontekście Raportu Komisji Europejskiej „Industrial Relation in Europe 2008”*, Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, Gdańsk 2010; Zientara P., *Związki zawodowe w największych gospodarkach Europy a przemiany strukturalne i ewolucja modelu społeczno-ekonomicznego*, Polskie Wydawnictwo Naukowo-Techniczne PWNT, Gdańsk 2009

zazwyczaj roszczeniowy, nastawiony głównie na obronę za wszelką cenę miejsc pracy oraz podwyżki wynagrodzeń, a w konsekwencji hamują one wzrost gospodarczy. Zadanie polega na weryfikacji czy jest to pogląd uniwersalny, czy może w gospodarce polskiej jest on niesłuszny, a zatem czy gospodarka oraz przedsiębiorstwa są w stanie rozwijać się przy obecności związków zawodowych.

Studium literatury przedmiotu doprowadziło do konkluzji pozwalających sformułować **hipotezę główną**, stanowiącą, iż **związki zawodowe mają wpływ na funkcjonowanie rynku pracy w Polsce**. W ramach hipotezy głównej wyodrębniono hipotezy szczegółowe, których weryfikacja służy realizacji celu pracy.

- H1.** Związki zawodowe wpływają w sposób dodatni na poziom przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej oraz przeciętne zatrudnienie w gospodarce ogółem.
- H2.** Związki zawodowe wpływają w sposób dodatni na główne wskaźniki ekonomiczne przedsiębiorstwa, przede wszystkim na poziom płac (wynagrodzenie przeciętne w przedsiębiorstwie) oraz zatrudnienie.

W pracy zastosowano dwie główne metody badawcze: ilościową i jakościową, które opisano poniżej:

1) Metoda ilościowa wykorzystuje:

- Analizę statystyczną danych pierwotnych i wtórnych. Dokonano wyliczenia stóp wzrostu poszczególnych wielkości makroekonomicznych i mikroekonomicznych, określono zależności między wielkościami za pomocą współczynnika korelacji Pearsona, zaprezentowano trendy poszczególnych wielkości na wykresach oraz dokonano ich interpretacji.
- Modele ekonometryczne oszacowane za pomocą programu Microfit 4.1. zarówno w ujęciu makroekonomicznym tj. w gospodarce narodowej w okresie 2000-2010 oraz w ujęciu mikroekonomicznym dla dwóch wybranych przedsiębiorstw, tj. Volkswagen Motor Polska w Polkowicach dla okresu 2001-2011 i Halfen Produkcja Sp. z o. o. z Nowych Skalmierzyc dla okresu 2004-2012.

2) Metoda jakościowa polegająca na analizie literatury specjalistycznej (polskiej i zagranicznej), będąca wsparciem dla badań metodą ilościową.

Źródła danych pochodzą z: Głównego Urzędu Statystycznego (GUS), Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), Sedlak & Sedlak, Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS), polskich central związkowych tj.: NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych (OPZZ) i Forum Związków

Zawodowych (FZZ) oraz wybranych przedsiębiorstw tj. Volkswagen Motor Polska w Polkowicach i Halfen Produkcja Sp. z o. o. z Nowych Skalmierzyc.

Należy wyjaśnić, iż wynagrodzenia w gospodarce rynkowej kształtują się przede wszystkim w wyniku zależności pomiędzy popytem na pracę a podażą pracy, a związki zawodowe są tylko jednym z podmiotów oddziałujących na rynek pracy. Stąd też należy mieć na względzie, że badanie wpływu związków zawodowych na funkcjonowanie rynku pracy nie będzie stanowić czy przesądzać o ich bezpośrednim wpływie.

W odniesieniu do hipotezy głównej i hipotez szczegółowych autor sformułował następujące, szczegółowe pytania badawcze:

- Czy związki zawodowe wpływają na kształtowanie się elementów rynku pracy, tj. poziom płac i zatrudnienie?
- Czy siła związków zawodowych wyrażająca się między innymi w ich liczebności czy aktywności jest skorelowana z w/w wielkościami makroekonomicznymi?
- Czy dialog społeczny oparty na relacjach trójstronnych sprzyja stabilizacji i pozytywnym zmianom na rynku pracy?
- Czy współpraca partnerów społecznych na poziomie przedsiębiorstwa sprzyja wzrostowi znaczenia dialogu bilateralnego, co może przełożyć się na stabilność i efektywność przedsiębiorstwa?

Praca ma charakter teoretyczno-empiryczny i składa się z czterech rozdziałów.

Pierwszy rozdział ma charakter teoretyczny i zawiera przegląd ekonomii pracy w kontekście historii myśli ekonomicznej, charakteryzuje rynek pracy, zwłaszcza popyt na pracę oraz podaż pracy, a także odnosi się do zagadnień instytucjonalizacji rynku pracy, jak i zagadnień zatrudnienia.

Rozdział drugi, również teoretyczny, charakteryzuje zagadnienia związane z wynagrodzeniami oraz przedstawia teorię kapitału ludzkiego. Zagadnienia związane z wynagrodzeniami przedstawione są z punktu widzenia pracodawców, jak i z punktu widzenia pracowników, tzn. związków zawodowych.

Rozdział trzeci, opisowy charakteryzuje ruch związkowy w Polsce. Przedstawiony jest on zarówno na poziomie międzynarodowym, jak i krajowym, a rozdział kończą wyzwania przed nim stojące.

Czwarty rozdział metodyczno-empiryczny zawiera przedstawienie metodyki badań oraz ich przeprowadzenie w ujęciu makroekonomicznym odnosząc się do całej gospodarki, jak i w ujęciu mikroekonomicznym, ściślej dla dwóch wybranych przedsiębiorstw.

Rozdział I

Teoretyczne koncepcje ekonomii pracy

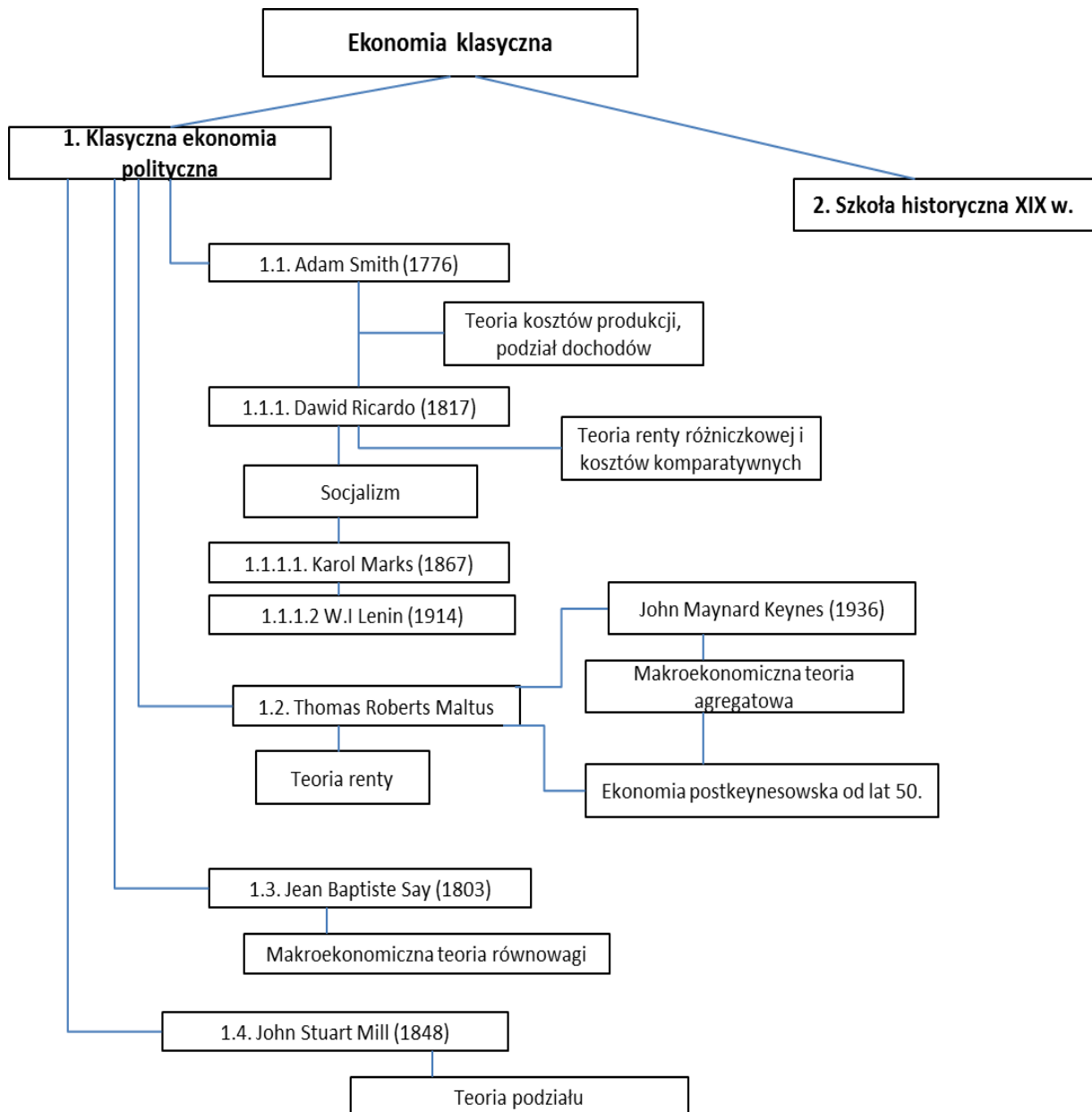
W rozdziale pierwszym opisano zmiany, jakie dokonywały się w obrębie nauk ekonomicznych, a w szczególności w obszarze ekonomii pracy na przestrzeni dwóch minionych stuleci. W tej części pracy przedstawiono najważniejsze teorie ekonomii pracy jak teorie klasyczne, teorie keynesowskie, teorie neoklasyczne oraz instytucjonalizm. W dalszej części rozdziału autor opisuje zasady funkcjonowania rynku pracy.

1.1. Ewolucja ekonomii pracy – rys historyczny

Na współczesny zasób ekonomii pracy składa się dorobek naukowy setek ekonomistów, którzy na przestrzeni lat wnieśli istotny wkład do tej dziedziny nauki. Mimo, iż historia ewolucji myśli ekonomicznej sięga czasów starożytnych, średniowiecza czy nurtów merkantylistycznych i fizjokratycznych, to przegląd ekonomii pracy odniesie się głównie do ekonomii klasycznej, ekonomii neoklasycznej oraz ekonomii instytucjonalnej. Koncepcje te mają bowiem najistotniejszy wpływ na obecne funkcjonowanie rynku pracy w Polsce ugruntowanego w systemie kapitalistycznej gospodarki rynkowej.

Dokonując usystematyzowania liczących się idei i teorii ekonomicznych stworzono uproszczony schemat genealogiczny ekonomii klasycznej, ekonomii neoklasycznej oraz pochodnej od niej ekonomii instytucjonalnej. Na wstępie pokazano, iż teorie ekonomiczne, poza ich twórcami, miały także swoich poprzedników i kontynuatorów, a ich kształt na przestrzeni lat ewoluował i obecnie również jest poddawany ciągłym testom i udoskonaleniom. Poniższy schemat 1 przedstawia rodowód ekonomii klasycznej i klasyfikuje najwybitniejszych ekonomistów tworzących główne szkoły i nurty klasyczne.

Schemat 1. Genealogia klasycznej myśli ekonomicznej

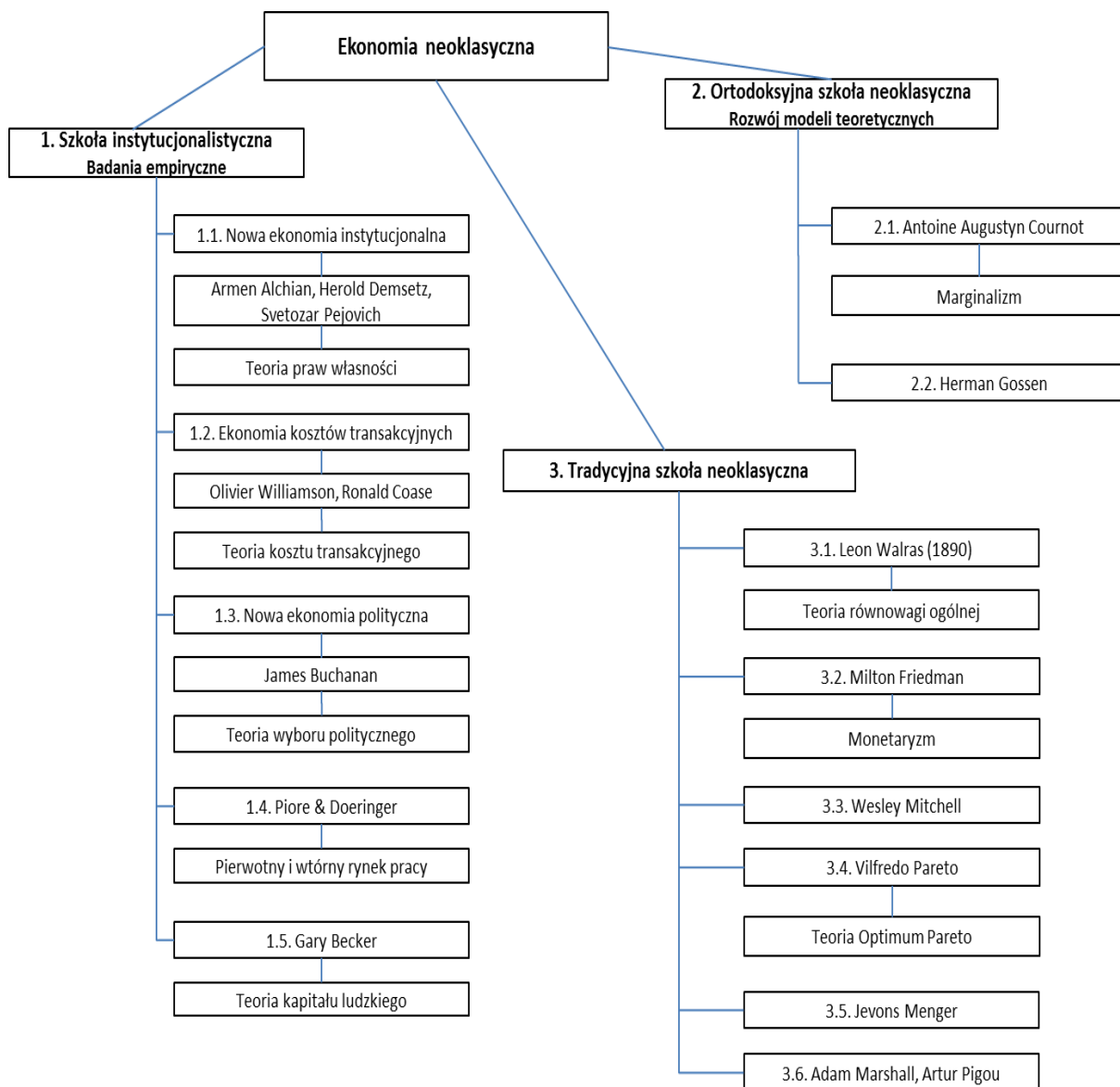


Źródło: opracowanie własne na podstawie [Nasiłowski M., 2004, s. 14]

Na podstawie schematu zaobserwować można fakt, iż początek naukowej ekonomii klasycznej dali A. Smith i D. Ricardo, którzy są uznani za jednych z najwybitniejszych ekonomistów klasycznych. Modyfikacją ich dorobku naukowego zajął się następnie J. S. Mill oraz T. R. Malthus i J. B. Say, którzy także sformułowali idee, mające istotny wpływ na wyjaśnienie wielu zjawisk ekonomicznych. Warto także nadmienić o socjalistycznej krytyce kapitalizmu odzwierciedlonej w teorii ekonomicznej K. Marksa. Jednak przede wszystkim na wielką uwagę zasługuje teoria makroekonomii J. M. Keynes'a.

Z kolei poniższy schemat 2 prezentuje analogicznie genealogię ekonomii neoklasycznej i instytucjonalnej oraz jej głównych twórców i odpowiadające im nurty i teorie.

Schemat 2. Genealogia neoklasycznej i instytucjonalnej myśli ekonomicznej



Źródło: opracowanie własne na podstawie [Nasiłowski M., 2004, s. 14]

W ramach ekonomii neoklasycznej zawierała się tradycyjna szkoła neoklasyczna z twórcami takimi jak L. Walras, W. Mitchell, V. Pareto, A. Marshall, A. Pigou czy zwolennik liberalizmu gospodarczego M. Friedman, twórca monetaryzmu. Do ekonomii neoklasycznej zalicza się także ortodoksyjna szkoła neoklasyczna z ekonomistami takimi jak A. A. Cournot, twórcą marginalizmu czy H. Gossen'em. Jednak najistotniejszy wkład w ekonomię neoklasyczną wniosła szkoła instytucjonalistyczna zajmująca się głównie badaniami empirycznymi z twórcami takimi jak O. Williamson, R. Coase czy J. Buchanan.

Przedstawione w tym podrozdziale teorie klasyczne i neoklasyczne zostały szerzej opisane w dalszej części pracy.

1.1.1. Klasyczna teoria ekonomii

Twórcami ekonomii klasycznej byli A. Smith oraz D. Ricardo, natomiast jej szczytowy okres przypada na twórczość J. S. Mill'a. Wizja ekonomii klasycznej zdominowana była funkcjonowaniem gospodarki rynkowej, która zakładała zapewnienie swobody wszystkim uczestnikom rynku, co w konsekwencji prowadzić ma do maksymalnej efektywności ekonomicznej oraz dobrobytu jednostki jak i całego społeczeństwa⁷.

Koncepcja człowieka ekonomicznego, tzw. *homo oeconomicusa*⁸, sformułowana przez J. S. Mill'a była fundamentem nie tylko ekonomii klasycznej, ale również i ekonomii neoklasycznej. Koncepcja ta wyjaśnia człowieka jako jednostkę w pełni racjonalną, która kieruje się motywami działania wyłącznie o charakterze ekonomicznym. W związku z tym, celem działania przedsiębiorcy jest maksymalizacja zysku, zaś celem konsumentów jest jak najlepsze zaspokojenie ich gustów⁹.

Na przełomie XX i XXI wieku nastąpił wzrost znaczenia biologii ewolucyjnej, która większą rolę przypisuje koncepcji *homo sociologusa* niż koncepcji *homo oeconomicusa*. Według tej pierwszej koncepcji ludzie są z natury ukierunkowani społecznie i politycznie, a nie samolubnie, co tworzy kapitał społeczny, jednakże taki, który nie jest pozbawiony ochrony interesów jednostkowych¹⁰.

A. Smith jako pierwszy ekonomista uogólnił mechanizm rynkowej alokacji środków za pomocą prawa *niewidzialnej ręki*, która jest samoregulującym mechanizmem równowagi na rynku konkurencyjnym, na którym ludzie kierują się egoistycznym interesem w celu osiągnięcia maksymalnego zysku. Nadmienić trzeba tu, że wszystkie jednostki kierujące się własnym interesem, w myśl idei leseferyzmu są w stanie zaspokoić najlepiej potrzeby ogółu społeczeństwa¹¹.

Leseferyzm zakłada, że konkurowanie firm o pracowników w gospodarce wolnorynkowej oraz poszukiwanie pracy na najlepszych warunkach przez pracowników

⁷ Nasiłowski M., *Zarys historii myśli ekonomicznej*, Wydawnictwo Key Test, Warszawa 2004, s. 27

⁸ Szkoła marginalistyczna reprezentowana między innymi przez T. Veblena i J. B. Clarka definiuje *homo oeconomicusa* jako jednostkę kierującą się w działalności gospodarczej tylko jednym bodźcem, mianowicie korzyściami osobistymi, a więc tzw. egoizmem ekonomicznym

⁹ *Ibid.*, s. 41

¹⁰ Fukuyama F., *Wielki wstrząs. Natura ludzka a odbudowa porządku społecznego*, Bertelsmann Media Sp. z o. o., Warszawa 2000, s. 150

¹¹ Nasiłowski M., *op. cit.*, s. 33

zaowocują zatrudnieniem za płacę umożliwiającą utrzymanie siebie samego i swojej rodziny, a tym samym wszyscy posiadają zasoby potrzebne do samorozwoju¹².

Mechanizm ten stworzył fundament powstania pierwszej teorii gospodarki rynkowej, otwierając tym samym drogę do ugruntowania się liberalnych form gospodarowania, wolnych od ingerencji państwowej, sterowanej interesami prywatnych podmiotów. Istotnym elementem systemu stało się postrzeganie rynku poprzez pryzmat układu instytucjonalnego, w którym nieustannie spotykają się wolne podmioty, charakteryzujące się racjonalnością i dążące do optymalnego wykorzystania zasobów, w którym państwo pełni jedynie funkcję zapewnienia tym podmiotom równości wobec prawa¹³.

Według A. Smith'a zaplanowane działanie grupy pracowitych ludzi powoduje powstanie przedsięwzięć, w których grupy te powinny przeważać nad pozostałymi ludźmi. Jednak człowiek kierując się dążeniem do osiągnięcia własnych korzyści nie powinien krzywdzić przy tym pozostałych jednostek. Ludzie przedsiębiorczy, którzy odnieśli zawodowy sukces i osiągnęli bogactwo stają się z kolei źródłem motywacji dla ludzi, którym zapewniają pracę, a ci drudzy wraz z upływem czasu podejmują starania, aby również zdobyć majątek i wyższą rangę w społeczeństwie. Szacunek dla bogactwa i ustalenie różnic w pozycjach ludzi przyczyniają się do utrzymania porządku społecznego¹⁴.

A. Smith twierdzi ponadto, iż roczna praca narodu stanowi fundusz, który zaopatruje dane społeczeństwo we wszystkie rzeczy niezbędne do rocznej konsumpcji, a pomnażanie tego funduszu jest konieczne. Koncepcja ta dokonuje także podziału pracy na pracę produkcyjną tworzącą dobra materialne oraz pracę nieprodukcyjną, będącą świadczeniem usług, które nie przynoszą trwałych rezultatów¹⁵.

Znaczny dorobek w ekonomii klasycznej pozostawiły także dokonania J. B. Say'a o tzw. nieumotywowanej teorii trzech czynników wytwórczych: kapitału, pracy i ziemi. Odrzucone zostało rozróżnienie pracy produkcyjnej i nieprodukcyjnej stosowane wcześniej przez A. Smith'a i innych klasyków. J. B. Say dowodził, iż każda praca będąc użyteczną zalicza się do pracy produkcyjnej, a więc takiej, która wytwarza zarówno dobra materialne, jak i usługi zaspokajające różne potrzeby konsumpcyjne. Natomiast każdy z czynników produkcji otrzymuje należne mu wynagrodzenie, jakim jest zysk, procent, płaca lub renta.

¹² Smith A., *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, cz.1, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007, s. VII (przedmowa)

¹³ Stankiewicz W., *Historia myśli ekonomicznej*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2007, s. 125-126

¹⁴ Smith A., *Teoria uczuć moralnych*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1989, s. 199, 247, 267, 378

¹⁵ Nasilowski M., op. cit., s. 49

Właśnie J. B. Say pierwszy zdefiniował dualną funkcję przedsiębiorcy jako otrzymującego zysk za usługę kapitału, ale także otrzymującego płacę za zarządzanie przedsiębiorstwem i kierowanie zespołem pracowników. Sformułował on także prawo równowagi rynków, dowodząc, iż wzrostowi produkcji towarzyszy identyczny wzrost dochodów, gdyż wartość produkcji wytworzonej jest jednakowa wartości dochodów zarobionych podczas jej wytwarzania, a te z kolei są wydawane w całości¹⁶.

Generalnie ekonomia klasyczna podejmowała tematykę relacji cen i podziału dochodów bazując na określonej teorii wartości opartej na pracy, natomiast ekonomia neoklasyczna podjęła próbę budowy nowych teorii bazujących na użyteczności krańcowej oraz na krańcowej produktywności czynników produkcji¹⁷.

Jak już wyjaśniono, głównymi przedstawicielami ekonomii klasycznej byli A. Smith (1723-1790) oraz D. Ricardo (1772-1823). Reprezentowany przez nich system teoretyczny stał się fundamentem ekonomicznego liberalizmu, czyli teorii opartej na samoczynnym dążeniu do równowagi gospodarki wolnorynkowej bez potrzeby zewnętrznej ingerencji. Koncepcja *homo oeconomicus* funkcjonującego według zasady *laissez faire - laissez passer*¹⁸ stanowiła, iż *niewidzialna ręka rynku* uruchamia mechanizmy gospodarki dążące do równowagi, w które rząd nie powinien ingerować¹⁹.

Jednak, podczas gdy A. Smith kładł nacisk na sprawność funkcjonowania rynku pracy, D. Ricardo akcentował kwestię negatywnych skutków stosowania maszyn wypierających siłę roboczą z produkcji. W późniejszym okresie nieuchronność powstawania bezrobocia będącego skutkiem postępu technicznego podkreślał K. Marks²⁰.

Teoria płacy roboczej według D. Ricardo definiuje pracę jako towar, płacę jako cenę, a rynek pracy jako grę popytu i podaży, który odchyła płacę od ceny naturalnej²¹. Poza tym, państwo nie powinno ingerować w decyzje kapitalistów, a relacje świata kapitału ze światem pracy powinny być regulowane przez prawa ekonomiczne²².

Wspomniany klasyk J. B. Say ogłosił tezę o neutralności pieniądza w sytuacji, gdzie zmiany jego ilości w obiegu powodują jedynie zmiany cen, czyli wielkości nominalnych.

¹⁶ Nasiłowski M., op. cit., s. 63

¹⁷ Ibid., s. 170

¹⁸ *Laissez faire – laissez passer*, koncepcja oznaczająca swobodę działania i ruchu stanowiąca ideę przewodnią dla administracji państwowej i ustawodawstwa, głosząca, iż wolnokonkurencyjna gospodarka samoczynnie dąży do równowagi.

¹⁹ Milewski R., *Podstawy ekonomii*, PWN, Warszawa 2002, s. 80

²⁰ Gawrycka M., *Zmiany w poziomie, strukturze i formach zatrudnienia w gospodarce polskiej w latach 2000-2009*, Wydawnictwo Politechniki Gdańskiej, Gdańsk 2011, s. 26

²¹ Cena naturalna według ricardiańskiej teorii płacy roboczej jest ceną, jaka jest niezbędna, aby umożliwić pracownikom utrzymanie i zachowanie ich gatunku bez zwiększenia czy też zmniejszenia ich liczby.

²² Stankiewicz W., op. cit., s. 133,135

Pieniądz nie wpływa zaś na kształtowanie wielkości realnych, takich jak poziom i struktura produkcji czy poziom zatrudnienia. W procesie produkcji wszystkie jej czynniki są wartościotwórcze, tzn. otrzymują dochody za świadczone usługi.

Ta neutralność pieniądza sprawi, że zawsze zrealizowana zostanie równowaga między globalną podażą, a globalnym popytem²³.

Koncepcja prawa rynków J. B. Say'a definiuje płacę jako część dochodów, które otrzymują robotnicy i przedsiębiorcy. Robotnicy uzyskują płacę dzięki potencjałowi zdolności przemysłowych, dzięki którym świadczą usługi, tzn. wykonują proste prace. Natomiast płaca przedsiębiorców jest wynagrodzeniem za świadczenie usług szczególnych, tzn. wymagających zdolności zarządzających, kierowniczych i organizacyjnych²⁴.

Burzliwy rozwój kapitalizmu wyzwolił krytykę praw J. B. Say'a, co uwidoczniło się w teorii niedostatecznego popytu ustępującego feudalisty T. R. Malthus'a. Proponuje on szereg działań zmniejszających różnicę między efektywnym popytem a potencjalną produkcją. Również S. de Sismondi poddaje pod krytykę ekonomię klasyczną, twierdząc, że to popyt umożliwia podaż, a rynek wewnętrzny poszerza się przy okresowym nasilaniu się dysproporcji między konsumpcją a produkcją²⁵.

Wspomniany T. R. Malthus wyrażał przekonanie, iż człowiek nieustannie doskonaląc swoje życie tworzy postęp, którego granice są trudne do ustalenia. Natomiast siła wzrostu ludności w razie braku przeszkód wzrasta w poziomie geometrycznym i jest nieskończenie większa niż zdolność ziemi do produkowania środków utrzymania, które wzrastają jedynie w poziomie arytmetycznym. Jednak postęp zasadniczo udoskonala tylko technikę, pomijając udoskonalenie moralności, a poprawa zarówno techniki, jak i moralności powinna podążać równolegle²⁶.

Z kolei według teorii płacy innego klasyka J. S. Mill'a, płace są ujęte w kategorii funduszu płac, który jest wielkością stabilnie względną. Natomiast możliwość poprawy ogólnego poziomu płac jest zależna od możliwości redukcji liczby ludności, między którą jest on dzielony²⁷.

Socjalistyczna teoria K. Marksa wyjaśnia strukturę społeczną za pomocą dwubiegowości klas. Z jednej strony funkcjonowali właściciele środków produkcji, czyli kapitaliści, a z drugiej strony klasa robotnicza, czyli proletariatus, który sprzedawał swoją pracę.

²³ Milewski R., op. cit., s. 81

²⁴ Stankiewicz W., op. cit., s. 139

²⁵ Milewski R., op. cit., s. 82

²⁶ Malthus T. R., *Prawo ludności*, De Agostini Polska Sp. z o. o., Warszawa 2003, s. 69

²⁷ Stankiewicz W., op. cit., s. 145

Źródłem wycisku była tzw. wartość dodatkowa, czyli część niespożytej przez robotników pracy powstałej po odliczeniu wszystkich kosztów produkcji, które dana praca pochłonęła. Sama zaś praca najemna opierała się tylko na konkurencji między robotnikami, a ich los zależał od woli kapitalistów²⁸.

Powstawanie związków zawodowych wyjaśniano jako próbę zapewnienia przez pracowników kontroli nad warunkami pracy. Istnienie związków zawodowych było odpowiedzią robotników na naturalny konflikt klasowy kapitalizmu, który opiera się na wycisku pracowników przez pracodawców, między którymi stosunki były bardzo nierówne²⁹.

Przechodząc do klasycznej teorii zatrudnienia należy zwrócić uwagę, iż opierała się ona na dwóch kluczowych kwestiach. Pierwsza odnosiła się do równości płacy z krańcowym produktem pracy, druga z kolei stanowiła, iż użyteczność płacy występująca przy danym stanie zatrudnienia równa jest krańcowej przykrości pracy odpowiadającej temu stanowi zatrudnienia³⁰.

Generalnie XIX wiek charakteryzował się wyciskiem pracujących, obowiązującą na wsi pańszczyzną, wielogodzinną pracą w fabrykach (nawet po 14 godzin dziennie), a także pracą dzieci. Robotnicy otrzymywali zarobki oscylujące wokół minimum egzystencji, a pracodawcy głosili pogląd, iż poziom zarobku powinien jedynie umożliwić robotnikowi regenerację siły do pracy w dniu następnym. Takim postawom towarzyszyła nadmierna umiarkowanie pracowników, kolosalne nierówności i spychanie wykluczonych grup społecznych w ekonomiczny niebyt. Robotnicy z kolei podejmowali próby obrony zakładając związki zawodowe i odwoływali się do strajków. Odpowiedzią na drapieżny XIX wieczny kapitalizm była polityka społeczna Ottona von Bismarcka³¹, która zapoczątkowała w Europie system ubezpieczeń chorobowych, wypadkowych oraz emerytury i renty, a także przyczyniła się do skrócenia czasu pracy³².

Z kolei przedstawicielami rozwijającej się w drugiej połowie XX wieku nowej ekonomii klasycznej, jednego z najbardziej wpływowych nurtów we współczesnej ekonomii są R.E. Lucas, T. Sargent, N. Wallace czy R. Barro. Zakłada ona pełną elastyczność rynków,

²⁸ Marks K., Engels F., *Manifest partii komunistycznej. Zasady komunizmu*, KiW, Warszawa 1979 za Gulda M., *Socjologia. Wprowadzenie do socjologii turystyki*, Wyższa Szkoła Hotelarstwa i Turystyki w Gdańsku, Gdańsk 2013, s. 182-183

²⁹ Giddens A., *Socjologia*, Zysk i S-ka Wydawnictwo, Poznań 1998, s. 46-48

³⁰ Keynes J. M., *Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003, s. 7

³¹ Otton von Bismarck (1815-1898) – książę, niemiecki polityk, premier Prus, kanclerz Rzeszy zwany Żelaznym Kanclerzem, który przyczynił się do zjednoczenia Niemiec, twórca systemu opieki społecznej i państwa opiekuńczego.

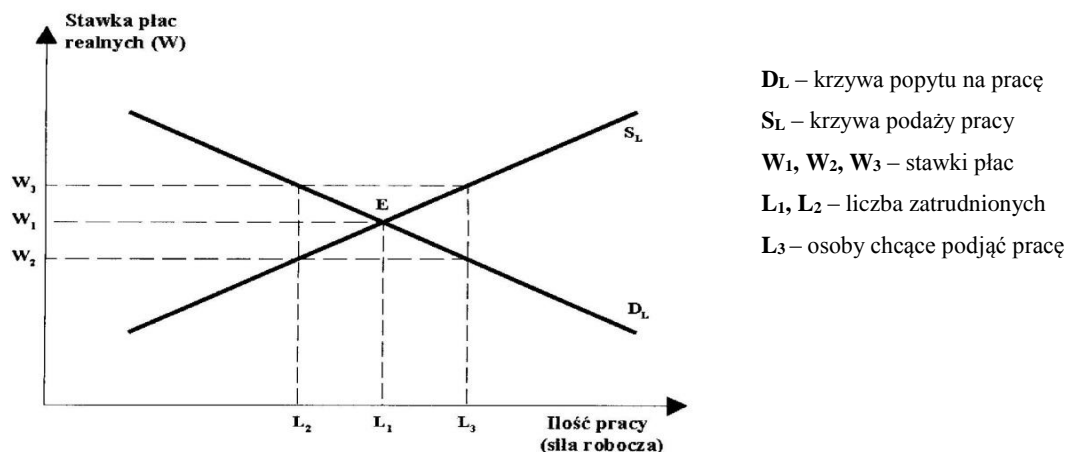
³² Firlit-Fesnak G., Szyłko-Skoczny M., *Polityka społeczna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007, s. 38

a opiera się na teorii racjonalnych oczekiwań i monetarystycznej koncepcji inflacji. Pełna elastyczność rynków cechuje się bardzo radykalną, niemal natychmiastową likwidacją stanów nierównowagi, w wyniku czego transakcje zawierane są po cenach równowagi rynkowej³³.

Inną współczesną teorią wywodzącą się z teorii klasycznej jest *human capital*, której powstanie przypisuje się szczególnie G. Becker'owi. Stanowi ona, iż pracownicy mogą wpływać na swoje wykształcenie, kwalifikacje zawodowe i doświadczenie, a także podejmują decyzje o indywidualnych inwestycjach. Pracobiorcy, których kwalifikacje są niezgodne z oczekiwaniami pracodawców są zagrożeni bezrobociem, którego przyczyn należy szukać po stronie podaży rynku pracy, a rola samych pracodawców na rynku pracy nie jest zbyt istotna. Rozbieżność wykształcenia i kompetencji zawodowych powoduje zaś dysproporcje poziomu płac³⁴.

Teoria neoklasyczna zakłada funkcjonowanie doskonałego rynku pracy, gdzie płaca jest ceną pracy, przy czym jej zmiany powodują zarówno reakcje pracodawców, jak i pracowników. Ściślej, wzrost płacy realnej wywołuje zmniejszenie popytu na pracę i równoczesny wzrost podaży pracy przy pozostałych warunkach niezmiennych. Natomiast spadek realnej płacy powoduje zwiększenie popytu na pracę oraz spadek podaży pracy³⁵. Poniższy rysunek 1 przedstawia działanie rynku pracy według teorii neoklasycznej.

Rysunek 1. Rynek pracy według teorii neoklasycznej



Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Gawrycka M., 2011, s. 27]

³³ Milewski R., *Podstawy ekonomii*, PWN, Warszawa 2002., s. 87

³⁴ Gawrycka M., op. cit., s. 31

³⁵ Ibid., s. 27

Wszystkie osoby skłonne podjąć pracę przy stawce W_1 w stanie równowagi (wyznaczonej przez punkt E) znajdują zatrudnienie, wyznaczone przez poziom L_1 . Z kolei wzrost płacy do stawki W_3 spowoduje spadek liczby zatrudnionych do poziomu L_2 , a liczbę osób chętnych do podjęcia pracy wyznaczy poziom L_3 . Wówczas występująca nadwyżka siły roboczej spowoduje pojawienie się bezrobocia, które teoria neoklasyczna traktuje jako zjawisko dobrowolne³⁶. Charakteryzuje się ona także tendencją do ustalania równowagi rynkowej, powodującej utrzymywanie stanu pełnego zatrudnienia³⁷.

Do kolejnej teorii można zaliczyć *teorię poszukiwań* na rynku pracy, czyli tzw. nową mikroekonomię, która zakłada, że rynek nie jest do końca transparentny. Pracownicy, zatem z uwagi na brak pełnej informacji poszukują pracy wśród różnych pracodawców i w różnych regionach. Konsekwencją tej sytuacji jest bezrobocie przejściowe³⁸.

Generalnie neoliberalizm dokonuje krytyki państwa, które jest oparte na klasycznych regułach leseferyzmu oraz negatywnie ocenia politykę interwencjonistyczną.

Według tej koncepcji, rola państwa powinna sprowadzać się do zapewnienia organizacyjnych ram funkcjonowania gospodarki działającej według swobodnego prawa popytu i podaży³⁹.

1.1.2. Keynesowska teoria ekonomii

Makroekonomiczna teoria J. M. Keynes'a dokonała przewrotu w ekonomii. Ukształtowała się ona pod wpływem wielkiego kryzysu gospodarczego z lat 1929-1933, któremu towarzyszyło masowe bezrobocie, niski stopień wykorzystywania mocy produkcyjnych oraz duże dysproporcje dochodów różnych grup ludności. Teoria keynesowska podważyła prawo J. B. Say'a stanowiące, iż gospodarka pod wpływem sił rynkowych zawsze wejdzie w stan pełnego zatrudnienia⁴⁰.

Ekonomia keynesowska przyjmuje za główny przedmiot badań gospodarkę, w której występują niewykorzystane czynniki wytwórcze w postaci kapitału i pracy. Jednak występować mogą wówczas efekty zmniejszające potencjał produkcyjny gospodarki. Jednym z nich są silne antybodźce do pracy powodowane przez wysokie stopy podatkowe będące

³⁶ Bezrobocie dobrowolne – stan, który jest wynikiem świadomego braku akceptacji wymogów warunków rynkowych przez pracowników. Powoduje on tzw. naturalną stopę bezrobocia.

³⁷ Gawrycka M., op. cit., s. 28

³⁸ Ibid., s. 32

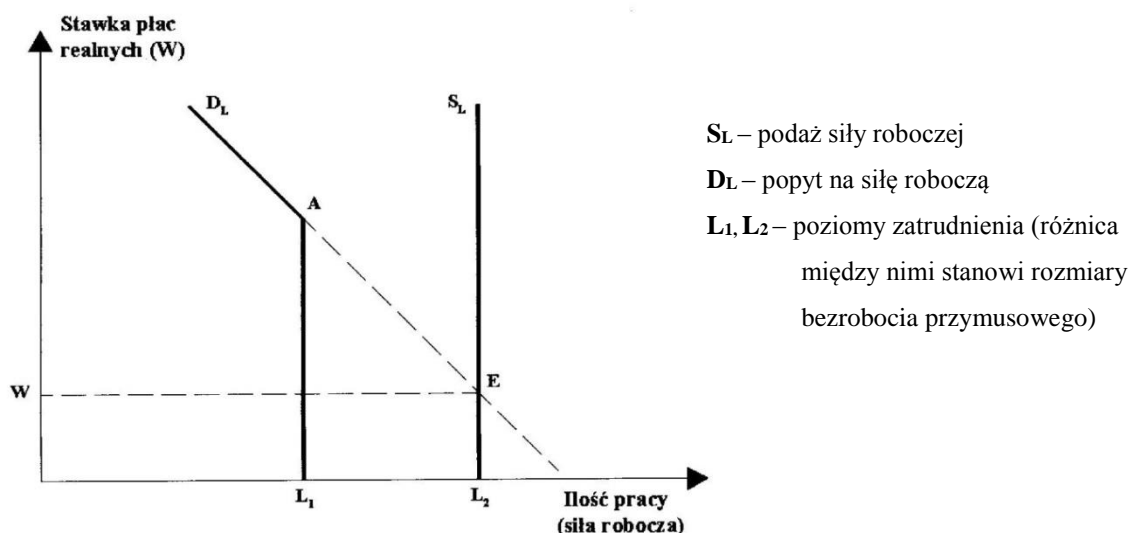
³⁹ Sylwestrzak A., *Historia doktryn politycznych i prawnych*, Wydawnictwo prawnicze Lexis Nexis, Warszawa 2006, s. 452

⁴⁰ Stankiewicz W., op. cit., s. 96

poходną wzrostu rozmiarów administracji państwowej. Kolejnym efektem może być osłabienie zainteresowania ludzi pracą na skutek już samej obietnicy rządu dotyczącej rozwiązania problemów bezrobocia stosującego narzędzia zarządzania popytem. Zatem w przypadku gospodarki, której produkcja oscyluje w pobliżu poziomu produkcji potencjalnej powinno skupić się na wąskich gardłach po stronie podaży sprawiających, iż potencjał produkcji jest zbyt niski, a nie skupiać się wyłącznie na globalnym popycie⁴¹.

Teoria J. M. Keynes'a zakłada, iż podaż siły roboczej nie zależy od wysokości stawki płac realnych i jest stała, a mechanizmy rynkowe nie są w stanie spowodować wystąpienia stanu równowagi. Stąd też konieczna jest interwencja państwa w celu zwalczania zjawiska bezrobocia⁴². Poniższy rysunek 2 przedstawia działanie rynku pracy według teorii keynesowskiej.

Rysunek 2. Sytuacja na rynku pracy według teorii keynesowskiej



Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Gawrycka M., 2011, s. 30]

Z uwagi na fakt, że płace oraz ceny są nieelastyczne, powstaje długookresowe bezrobocie, a stan równowagi rynkowej może zaistnieć wskutek wzrostu zagregowanego popytu⁴³.

Zatem według teorii keynesowskiej dostosowanie makroekonomiczne odbywa się na skutek dostosowywania się wydatków do zmienionych dochodów, a nie w wyniku dostosowywania się giętkich płac i cen. Rządowa polityka gospodarcza zwiększająca podaż

⁴¹ Begg D., Fisher S., Dornbusch R., *Ekonomia. Mikroekonomia*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1999, s. 190

⁴² Gawrycka M., op. cit., s. 29

⁴³ Ibid., s. 30

pieniądza lub zwiększająca wydatki może podźwignąć gospodarkę ze stanu równowagi przy niskim zatrudnieniu i spowodować wzrost produktu realnego, co zmniejszyłoby lukę między produktem faktycznym a potencjalnym PNB⁴⁴.

Klasyczna teoria zatrudnienia według J. M. Keynes'a oparta jest na dwóch kluczowych postulatach. Po pierwsze płaca jest równa krańcowemu produktowi pracy, po drugie zaś użyteczność płacy przy danym stanie zatrudnienia jest równa krańcowej przykrości pracy⁴⁵, która odpowiada temu stanowi zatrudnienia⁴⁶.

Według tej teorii poziom płac realnych jest wyznaczony przez wielkość zatrudnienia. Tym samym obniżając płace w okresie kryzysu można spowodować zmniejszenie bezrobocia. Natomiast wielkość zatrudnienia wynika ze skłonności do konsumpcji i stopy nowych inwestycji⁴⁷.

Istotną częścią keynesistów są jej ortodoksyjni (skrajni) zwolennicy jak N. Kadlor czy W. Godley forsujący tezę, iż w krótkim i długim okresie rynki charakteryzują się niezdolnością do automatycznego osiągnięcia równowagi. Według nich o ile rząd nie podejmie interwencji mających na celu pobudzenie popytu globalnego, to bezrobocie może utrzymywać się w nieskończoność⁴⁸.

Według skrajnych keynesistów brak elastyczności płacy realnej skutkuje nadwyżką podaży na rynku pracy, a grupa przymusowo bezrobotnych ma szansę zostać zatrudniona w przypadku wzrostu popytu. Opisana powyżej sztywność rynku pracy określana jest mianem *hipotezy płacy realnej*, a głębokie recesje można skutecznie przezwyciężyć za pomocą polityki fiskalnej⁴⁹.

Inną szkołą keynesowską są eklektycy, do których zalicza się np. J. Meade'a, J. Hicks'a czy R. Solow'a, a określa się ich także keynesistami *na krótką metę* lub też monetarystami w analizie długookresowej. Głoszona przez nich teza stanowi, iż gospodarka ostatecznie powraca do stanu pełnego zatrudnienia, jednak dostosowanie płac i cen przebiega powoli, stąd też powrót do równowagi może zająć wiele lat. Krótkookresowy spadek popytu globalnego może powodować poważną recesję, natomiast w bardzo długim okresie zwiększenie potencjalnej produkcji może pobudzić tylko polityka podażowa, stąd też należy

⁴⁴ Samuelson P. A., Nordhaus W. D., *Ekonomia 1*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 236-239

⁴⁵ Przykrość pracy – różnego rodzaju powody skłaniające człowieka lub zbiorowość ludzi do powstrzymywania się od pracy, w sytuacji, gdy zaoferowana płaca ma dla tych ludzi użyteczność niższą od minimum oczekiwanego.

⁴⁶ Keynes J. M., op. cit., s. 7

⁴⁷ Stankiewicz W., op. cit., s. 292

⁴⁸ Marciniak S. (red.), *Makro- i mikroekonomia*, PWN, Warszawa 2005, s. 48

⁴⁹ Begg D., Fisher S., Dornbusch R., op. cit., s. 395

wyznaczyć średnią wysokość parametrów polityki pieniężnej i fiskalnej, jaka odpowiadałaby niskiemu tempu inflacji⁵⁰.

Teoria ta stanowi, że stopień wykorzystania czynników wytwórczych obniża się radykalnie podczas recesji, maleje liczba zatrudnionych, a jeszcze szybciej rośnie liczba niewykorzystanych maszyn, co w konsekwencji obniża efektywną wielkość nakładów kapitałowych. Finalnie występuje spadek zatrudnienia połączony ze spadkiem płac⁵¹.

Generalnie keynesizm zakłada, iż państwo powinno w znaczącym stopniu uzupełniać swoimi interwencjami mechanizmy rynkowe. Ingerencja powinna zaistnieć w podstawowych funkcjach polityki gospodarczej państwa, mianowicie: alokacyjnej, redystrybucyjnej i stabilizacyjnej⁵².

Implementacja założeń doktryny keynesowskiej powinna zależeć przede wszystkim od struktury i stanu danej gospodarki, cyklu koniunkturalnego w jakim się ona znajduje oraz wielu innych czynników. W przeciwnym razie jej adaptacja może wywołać istotne, krytyczne reperkusje, których odwrócenie mieścić się będzie w długoterminowym horyzoncie czasu.

1.1.3. Instytucjonalizm

Omawiając współczesną myśl ekonomiczną wymienić trzeba przede wszystkim instytucjonalizm, który rozwijał się na przełomie XIX i XX wieku na gruncie amerykańskim jako negacja neoklasycznego zaniedbania wpływu warunków społecznych na działalność ludzi⁵³.

Współczesny instytucjonalizm, zwany potocznie neoinstytucjonalizmem ma swoje korzenie w niemieckiej szkole historycznej, której przedstawicielami byli: W. Roscher, K. Knies, G. Schmoller, M. Webber czy W. Sombart. Zdaniem szkoły historycznej, ogólna teoria ekonomiczna nie może opierać się na formule „człowieka ekonomicznego”, gdyż jednostka kieruje się motywami bardzo złożonymi. Niemiecki neoinstytucjonalizm doczekał się zatem amerykańskiego rozwinięcia. Głównym przedstawicielem amerykańskiego instytucjonalizmu był T. Veblen, a jego kontynuatorami byli J. R. Commons, W. C. Mitchell i późniejsi twórcy jak: A. A. Berle, G. C. Means, czy J. K. Galbraith⁵⁴.

⁵⁰ Begg D., Fisher S., Dornbusch R., op. cit., s. 392

⁵¹ Ibid., s. 373

⁵² Kalina-Prasznica U., *Regulowana gospodarka rynkowa*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003, s. 11

⁵³ Marciniak S. (red.), op. cit., s. 46

⁵⁴ Milewski R., op. cit., s. 89

Obecnie instytucjonalizm charakteryzuje się nowym podejściem metodologicznym w badaniach ekonomicznych, w których obiektem powinny być instytucje społeczne mające wpływ na zachowania ekonomiczne. Do instytucji zalicza się przede wszystkim władze państwowe, związki zawodowe, organizacje finansowe czy organizacje społeczno-polityczne. Teoria ta powinna badać genezę i ewolucję instytucji, a sama koncepcja ewolucyjnego rozwoju powinna rozwiązywać konflikty⁵⁵ społeczne w drodze kompromisów przy udziale interwencjonizmu państwowego, co wnosił J. K. Galbraith w teorii sił równoważnych⁵⁶.

J. K. Galbraith uważa, że nowoczesna walka odbywa się między przedsiębiorstwem a państwem, a nie jak wcześniej, między kapitałem a pracą, stąd też związki zawodowe nie są obecnie głównymi wrogami przedsiębiorstwa, a w ich miejsce pojawił się rząd. Źródłem obecnego konfliktu są zatem relacje między biznesem a rządem. Natomiast w przeszłości to właśnie wzajemne oddziaływanie związków zawodowych i korporacji było głównym czynnikiem ustalającym ceny i płace oraz źródłem inflacji⁵⁷.

Według J. K. Galbraith'a uformowanie się społeczeństwa i państwa przemysłowego oparte jest na wiodącej roli korporacji. Ich rola sprowadza się do współpracy z mniejszymi jednostkami produkcyjnymi i państwem, a powinny stworzyć one warunki do rzeczywistego postępu naukowego⁵⁸.

Problem regulacji i deregulacji rynku pracy stał się przedmiotem badań naukowych i dyskusji już na początku lat 80-tych XX wieku. Literatura ekonomiczna wymienia pięć czynników instytucjonalnych, które determinują sytuację na rynku pracy. Zalicza się do nich: ochronę zatrudnienia, opodatkowanie pracy, wysokość zasiłków dla bezrobotnych wraz z długością okresu ich przyznawania, siłę przetargową związków zawodowych oraz centralizację czy decentralizację negocjacji płacowych⁵⁹.

Początków neoklasycznego instytucjonalizmu doszukiwać się można w dorobku T. B. Veblen'a, który jako twórca tradycyjnego instytucjonalizmu definiuje go przez system norm oraz zasad postępowania, które ukształtowane są w systemie własności prywatnej i właściwych dla niej metodach pracy i podziału dochodów. W kapitalizmie instytucje

⁵⁵ Konflikt - stan niezgody pomiędzy stronami zaangażowanymi w podział dóbr materialnych lub symbolicznych. Występuje, gdyż istnieje rzeczywista lub postrzegana rozbieżność potrzeb, interesów oraz wartości. W relacjach przemysłowych konflikty interesów dotyczą np.: warunków pracy i zatrudnienia, kosztów pracy czy praw pracowniczych. W praktyce dotyczą one płac, umów o pracę, stabilności zatrudnienia, czasu pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy czy organizowania się w związkach zawodowych.

⁵⁶ Milewski R., op. cit., s. 90

⁵⁷ Galbraith J. K., *Ekonomia w perspektywie*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1991, s. 299-309

⁵⁸ Sylwestrzak A., op. cit., s. 462

⁵⁹ Kotlarz D. (red.), *Deregulacje rynku pracy i koszty pracy jako determinanty wzrostu zatrudnienia*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 2009, s. 7

społeczeństwa określają zaś sytuację rozmaitych grup ludności, a ich zmienność sprawia, że nie można zastosować tu uniwersalnych praw ekonomicznych⁶⁰.

Veblenowska koncepcja instytucjonalizmu stanowiła, iż procesy gospodarcze należy rozpatrywać poprzez pryzmat procesów społecznych, a ich przebieg jest właśnie określony działaniem instytucji⁶¹ określających kurs ludzkich postaw. Stąd też, badanie instytucji ma przede wszystkim charakter psychologiczny z elementami badania historii, tradycji, upodobań czy motywów⁶².

Ujęcie veblenowskie definiuje instytucje ekonomiczne jako utarte zwyczajowo sposoby, które regulują procesy życiowe społeczeństwa funkcjonującego w środowisku materialnym⁶³.

Z kolei instytucje w sensie społecznym, politycznym i ekonomicznym są wzorami, czy też polami do rozgrywek, gdzie poruszające się organizacje poprzez ruchy, które wykonują przyczyniają się do redefinicji wzorów instytucjonalnych, a występujące w ich ramach reguły działania mają charakter zarówno formalny, jak i nieformalny⁶⁴.

J. K. Galbraith, instytucjonalista amerykański, wśród teoretyków ekonomii odbierany jako krytyk społeczny w swojej pracy „Amerykański kapitalizm. Koncepcja siły przeciwdziałającej” wykazuje, że w gospodarce amerykańskiej struktura rynkowa zdominowana została przez monopole oraz oligopole, natomiast z drugiej strony uformowały się instytucje przeciwdziałające sile korporacji w postaci związków zawodowych i zwiększonej roli jaką odgrywa państwo.

Równowaga instytucjonalna utrzymująca się między tymi siłami powoduje, że gospodarka funkcjonuje dobrze, natomiast mogłaby być ona zachwiana, gdyby nie udało się utrzymać inflacji na odpowiednim poziomie. Według J. K. Galbraith’a instytucjonalizm cechuje się głębokim niezadowoleniem, które wynika z abstrakcyjnego charakteru neoklasycznej ekonomii oraz mocno statycznej teorii cen. Instytucjonalizm niesie ze sobą konieczność podejścia interdyscyplinarnego, związanego z potrzebą zintegrowania ekonomii z historią, psychologią czy socjologią oraz domaga się rozszerzonej kontroli społecznej nad

⁶⁰ Nasilowski M., op. cit., s. 80

⁶¹ Instytucje – Veblen nazywa je instytucjami społecznymi, które w rzeczywistości są dominującymi sposobami myślenia, a które to uwzględniają zarówno określone warunki, jak i funkcje społeczne. Innymi słowy są one nawykami myślowymi kierującymi ludzkim życiem.

⁶² Veblen T., *Teoria klasy próżniaczej*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1971, s. XII

⁶³ Stankiewicz W., op. cit., s. 224

⁶⁴ Zbytewska K. (red.), *Analiza funkcjonowania instytucji dialogu społecznego na poziomie województw. Raport z badań wojewódzkich komisji dialogu społecznego*, Katedra socjologii Ekonomicznej, Kolegium Ekonomiczno-Społeczne, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa 2009, s. 37

zmonopolizowaniem działalności gospodarczej i zwiększeniem roli państwa w aspekcie wydatków publicznych⁶⁵.

Instytucjonalizm tworzy także rozbudowaną biurokrację oraz ostentacyjne budowanie gmachów użyteczności publicznej z uwagi na podporządkowanie aparatu administracji państwowej światowi biznesu, którego wypracowane bogactwo wymaga zapewnienia akumulacji i wydatkowania⁶⁶.

Sami instytucjoniści zaś system rynkowy traktują jako proces rozwoju wszelkich instytucji gospodarczych, który kumuluje się. Instytucjonalizm natomiast w ostatnim ćwierćwieczu poczynił znaczne postępy w analizie wpływu rozwiązań instytucjonalnych na efektywną działalność człowieka.

Nurt badań nad instytucjami zapoczątkowany został przez R. H. Coase'a, który wskazywał najefektywniejsze rozwiązania instytucjonalne, ograniczające skutki niesprawności rynku i minimalizujące negatywne efekty zewnętrzne, a przedmiot jego badań dotyczył głównie kosztów transakcyjnych i praw własności. Nieco później teorię tę rozwinął inny instytucjonalista, O. E. Williamson wskazując na możliwości ograniczenia kosztów transakcyjnych w oparciu o analizę instytucjonalną⁶⁷.

Właśnie O. E. Williamson⁶⁸ zaliczany jest do grupy ekonomii neoinstytucjonalnej⁶⁹, która określa instytucje regułami i prawidłowościami, jakie rządzą międzypodmiotową współpracą. Ważnym elementem są tu umowy, czyli kontrakty jako ograniczone instytucje współpracy, nad którymi prowadzone są badania *ex ante*⁷⁰.

Według J. R. Commons'a rozważania abstrakcyjne powinny być zastąpione empirycznymi badaniami instytucji, zważywszy na zachodzące w nich przekształcenia, powodujące zmiany w działaniu podmiotów ekonomicznych⁷¹. W kontekście instytucji upowszechnił on także kategorię *collective action* oznaczającą działanie takich organizacji, jak przedsiębiorstwa, związki zawodowe, instytucje rządowe oraz funkcjonowanie prawa czy

⁶⁵ Galbraith J. K., *American capitalism. The concept of Countervailing Power*, Houghton Mifflin, Boston 1952 za Nasiłowski M., op. cit., s. 85

⁶⁶ Veblen T., op. cit., s. XIX

⁶⁷ Nasiłowski M., op. cit., s. 87

⁶⁸ Oliver Eaton Williamson jest amerykańskim ekonomistą, laureatem Nagrody Banku Szwecji im. Alfreda Nobla w dziedzinie ekonomii (wspólnie z Elinor Ostrom) za rok 2009, w jego przypadku za: analizę właściwych sposobów organizacji transakcji, uwzględniającą w szczególności problem wyznaczania granic przedsiębiorstwa.

⁶⁹ Ekonomia neoinstytucjonalna zajmuje się rozważaniami nad trzema podstawowymi typami struktur współpracy międzypodmiotowej. Mianowicie, rynkiem (czyli umowami, które są zawierane między autonomicznymi partnerami), hierarchią (czyli jednolitą firmą) oraz formami pośrednimi, zakładającymi pewne zależności między partnerami.

⁷⁰ Lissowska M., *Instytucje gospodarki rynkowej w Polsce*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2008, s. 33

⁷¹ Veblen T., op. cit., s. XXIX

mniej sformalizowanych form regulujących zachowania ludzkie odbywających się w pewnych ramach zbiorowych⁷².

Zdaniem J. E. Stiglitz⁷³ wszystkie instytucje, które zostały stworzone przez ludzi są niedoskonałe, a zatem wyzwaniem, które powinno im przyświecać jest uczenie się na własnych porażkach i sukcesach⁷⁴.

Obecnie nie istnieje uniwersalna definicja instytucji. Aczkolwiek często określa się je zespołami norm prawnych i obyczajowych, które dotyczą opartej na normach organizacji danej dziedziny życia⁷⁵. Natomiast o efektywności instytucji można powiedzieć, gdy występują jednocześnie wzrost PKB⁷⁶ oraz długookresowy rozwój, na który składają się innowacje i inwestycje powiązane z adekwatnym stopniem stabilności, a który to jest elementem niezbędnym do unikania napięć społecznych⁷⁷.

Warto nadmienić, iż instytucjonalizm wskazuje na trzy główne teorie wyboru regulacji rynku pracy. Mianowicie teorię efektywności zakładającą, że instytucje dostosowują się w historycznym procesie rozwoju do najefektywniejszego zaspakajania potrzeb społecznych. Teoria władzy politycznej kształtuje z kolei instytucje tak, aby czerpały one korzyści dzięki pozostałym podmiotom. Natomiast teoria tradycji prawnej zakłada, że kształt instytucji zależy od systemu prawnego w danym państwie⁷⁸.

Według badań D. Rodrik'a⁷⁹, związki zawodowe zaliczają się do instytucji, które w zdrowych społeczeństwach zapewniają rozwiązywanie konfliktów. Stosują one tzw. dwustronną technikę zobowiązań (*double commitment technology*), z jednej strony ostrzegając potencjalnych zwycięzców, że w konflikcie społecznym ich zysk będzie

⁷² Wilkin J., *Jaki kapitalizm, jaka Polska?*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1995, s. 38

⁷³ Joseph Eugene Stiglitz jest amerykańskim ekonomistą, laureatem Nagrody Banku Szwecji im. Alfreda Nobla w dziedzinie ekonomii (wspólnie z G. Akerlofem i M. Spencem) z 2001 roku za analizę rynków z asymetrią informacji.

⁷⁴ Stiglitz J. E., *Wizja sprawiedliwej globalizacji – Propozycje usprawnień*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007, s. 13

⁷⁵ Lissowska M., op. cit., s. 15

⁷⁶ Amerykański Departament Gospodarki posłużył się pojęciem PKB jako pierwszy w latach 30. ubiegłego wieku w kulminacyjnym okresie kryzysu. Posłużenie się terminem PKB miało na celu badanie procesu odbudowy gospodarki kraju, a następnie monitorowanie zdolności produkcyjnych podczas II wojny światowej – cyt. za: Rifkin J., *Europejskie marzenie. Jak europejska wizja przyszłości zaćmiwia American Dream*, NADIR, Warszawa 2005, s. 102

⁷⁷ Lissowska M., op. cit., s. 223

⁷⁸ Wojtyna A., *Instytucje a polityka ekonomiczna w krajach na średnim poziomie rozwoju*, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Warszawa 2008, s. 186

⁷⁹ Badania Dani'ego Rodrika przeprowadzono w 2000 roku na próbie 100 krajów, a wskazały one wpływ instytucji demokratycznych na pozytywne cechy wzrostu gospodarczego (odporność na kryzysy, stabilność, zapobieganie nadmiernemu zróżnicowaniu dochodów).

ograniczony, natomiast z drugiej strony zapewniają przegranych, że nie zostaną wykluczeni. Instytucje działają na rzecz redukcji strategii społecznych zniechęcających do współpracy⁸⁰.

Istotne znaczenie instytucjonalne na rzecz sprawiedliwości społecznej i lepszych warunków życia na całym świecie odgrywa Międzynarodowa Organizacja Pracy⁸¹. Została ona powołana w celu:

- stworzenia warunków pracy zapewniających sprawiedliwe stosunki społeczne i godziwe warunki życia,
- zapewnienia powszechnego pokoju i równych szans w międzynarodowej wymianie gospodarczej,
- ujednoczenia systemów prawa pracy na arenie międzynarodowej⁸².

W Polsce znaczenie instytucji dla rozwoju gospodarczego uwidoczniło się mocno w momencie przejścia z systemu nakazowo-rozdziałowego na system gospodarki rynkowej. Transmisja ta wykazała znaczenie ekonomii instytucjonalnej dla zachowań różnych podmiotów oraz fakt, iż grupy interesów mogą wywierać wpływ na rozwiązania instytucjonalne, które będą korzystne dla nich samych⁸³.

Obserwacje rozwoju politycznego państw europejskich w ostatniej dekadzie XX wieku pokazały, iż nowe instytucje i procedury funkcjonowały w nich zasadniczo bez większych zakłóceń. Problemem był natomiast sposób myślenia poszczególnych instytucji o polityce i ich zachowania nastawione na całkowitą eliminację rywali politycznych, opozycji czy drugiej strony dialogu⁸⁴. Niemniej jednak instytucje mają stabilizacyjny wpływ na życie publiczne i system demokratyczny, choć przypadek Polski pokazuje, iż nie charakteryzują się one niezależną siłą⁸⁵.

Niezmiernie ciekawa wydaje się także wizja przyszłego globalnego świata J. Sachs'a, według którego los ludzi na zatłoczonej planecie zależeć będzie od nowych modeli globalnej współpracy, które będą w stanie sprostać obecnemu nie zrównoważonemu rozwojowi,

⁸⁰ Rodrik D., *One Economics. Many Recipes. Globalization, Institutions and Economic Growth*, Princeton University Press, Princeton 2007, s. 161

⁸¹ Międzynarodowa Organizacja Pracy została założona w 1919 roku i jest trójstronną organizacją, w której reprezentanci pracowników i przedsiębiorców mają w niej taki sam status i udział w podejmowanych decyzjach, jaki mają rządy. Za: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/lang--en/index.htm>

⁸² Jurkowski R., *Negocjacje zbiorowe. Kiedy, o czym i jak rozmawia pracodawca z przedstawicielstwem pracowników*, Difin, Warszawa 2000, s. 31

⁸³ Lissowska M., op. cit., s. 253

⁸⁴ Antoszewski A., *Wzorce rywalizacji politycznej we współczesnych demokracjach europejskich*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2004, s. 8

⁸⁵ Miklaszewska J. (red.), *Demokracja w Europie Środkowej 1989-99*, Instytut Studiów Strategicznych, Kraków 2001, s. 348

skrajnemu ubóstwu $\frac{1}{6}$ części świata, ale i przestarzałym instytucjom funkcjonującym w środowisku cynizmu i defetyzmu⁸⁶.

Warto także wspomnieć o dwóch orientacjach kapitalizmu, mianowicie orientacji zorientowanej rynkowo i orientacji instytucjonalnej. Pierwsza orientacja jest ukierunkowana na grę rynkową, a postrzega ona bezrobotnych i ludzi biednych jako osoby leniwe i nieodpowiedzialne, natomiast według orientacji instytucjonalnej są oni ofiarami mechanizmów ekonomicznych, którym należy się wsparcie. Ponadto pierwsza orientacja akceptuje dużą rozpiętość płac, podczas gdy druga kładzie nacisk na solidaryzm redystrybucyjny chroniący te grupy społeczne, które przegrywają w walce konkurencyjnej⁸⁷.

Dość kontrowersyjną tezę głosi J. Rifkin, według którego jedną z najistotniejszych innowacji cywilizacyjnych jest instytucjonalizacja własności prywatnej, bez której istnienie kapitalizmu i państwa narodowego byłoby niemożliwe⁸⁸.

Generalnie instytucje nadały życiu społeczno-gospodarczemu konkretnego znaczenia i kształtu stając się niezbędnym elementem łączącym państwo i gospodarkę kapitalistyczną. Ich powstanie poprzedziła kilkusetletnia, wszechstronna transformacja życia, głębokie zmiany odnoszące się do traktowania czasu i przestrzeni oraz pojawienie się autonomicznej, racjonalnej jednostki.

1.2. Rynek pracy jako obszar relacji społeczno-gospodarczych

Niniejszy podrozdział dotyczy kwestii kształtowania się rynku pracy, którego forma ewoluowała na przestrzeni ostatnich lat. Rozpatrując rynek pracy należy na niego patrzeć głównie poprzez pryzmat płac i zatrudnienia, które są zarazem naturalnym obszarem zainteresowań związków zawodowych. Występują one zatem w interesie pracowników w celu osiągnięcia przez nich godnego wynagrodzenia za pracę, oddziałując w ten sposób na rynek pracy.

Natomiast rozważania nad rynkiem pracy powinno się rozpocząć od jego zdefiniowania. Jedną z wielu definicji określa go jako instytucję społeczną, gdzie siła

⁸⁶ Sachs J., *Nasze wspólne bogactwo. Ekonomia dla przeludnionej planety*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009, s. 13-16

⁸⁷ Gardawski J., *Powracająca klasa. Sektor prywatny w III Rzeczypospolitej*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2001, s. 34

⁸⁸ Rifkin J., *Europejskie marzenie. Jak europejska wizja przyszłości zaćmiewa American Dream*, NADIR, Warszawa 2005, s. 170

robocza, czyli wysiłek ludzki jest kupowany lub sprzedawany na prawnych warunkach kontraktu wiążącego strony stosunku pracy, tj. pracobiorców i pracodawców⁸⁹.

Dorobek A. Smith'a, twórcy ekonomii klasycznej przypadł na epokę intensywnego rozwoju kapitalizmu manufakturowego. Pomimo, iż A. Smith nie był w pełni przekonany, czy to przemysł obok rolnictwa jest podstawowym źródłem bogactwa kraju, to analiza czynnika pracy ludzkiej miała w jego pracach duże znaczenie. Jego zdaniem, to nie przyroda i ziemia, jak dowodzili wcześniej fizjokraci, a właśnie praca ludzka jest źródłem bogactwa każdego narodu⁹⁰. W swoim kultowym dziele zatytułowanym „Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów” z 1776 roku A. Smith pisze, iż „Roczna praca każdego narodu jest funduszem, który zaopatruje go we wszystkie rzeczy konieczne i przydatne w życiu, jakie ten naród konsumuje, a które zawsze stanowią bądź bezpośredni produkt tej pracy, bądź też to, co nabywa za ten produkt od innych narodów⁹¹.

Samo pojęcie pracy podlegało z biegiem historii ewolucji. Przykładowo pierwotnie postrzegano ją jako zajęcie dla niewolników czy przykazanie, innym razem jako cnotę, a jeszcze innym razem jako sposób definiowania własnej osoby. Niemniej jednak termin pracy wywodzi się od łacińskiego słowa *labor* oznaczającego wysiłek i trud, co definiowało ją poprzez męczący, konieczny obowiązek⁹².

A. Smith definiuje pracę jako jedyny powszechny i dokładny miernik wartości, za pomocą którego możliwe jest porównywanie wartości różnych dóbr. Natomiast sam pracownik dodaje do materiałów niezbędnych do wytworzenia produktu pewną wartość, co z kolei zsumowane dzieli się na płace pracownika i zysk pracodawcy, a pracodawca zatrudnia pracowników, gdyż oczekuje zysków większych niż zwrot zainwestowanego kapitału⁹³.

Według J. Ossowskiego praca stanowi działalność produkcyjną ludzi i ma charakter świadczonej usługi, a jej miarą jest całkowity czas trwania (liczba przepracowanych roboczogodzin w danym okresie). Czynnikiem pracy jest zaś zasób siły roboczej (zasób zatrudnionych i bezrobotnych będących gotowymi do podjęcia pracy)⁹⁴.

⁸⁹ Czarzasty J., *Stosunki pracy w handlu wielkopowierzchniowym w Polsce*, Oficyna Wydawnicza SGH w Warszawie, Warszawa 2010, s. 70

⁹⁰ Nasiłowski M., *op. cit.*, s. 29

⁹¹ Landreth H., Colander D. C., *Historia myśli ekonomicznej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005, s. 97

⁹² Liberska H., Malina A., Suwalska-Barancewicz D., *Funkcjonowanie współczesnych młodych ludzi w zmieniającym się świecie*, Difin, Warszawa 2012, s. 103

⁹³ Smith A., *op. cit.*, s. 59

⁹⁴ Ossowski J. Cz., *Wybrane zagadnienia z makroekonomii. Pojęcia, problemy, przykłady i zadania*, Wydawca WSFiR, Sopot 2004, s. 9

Wreszcie ciekawym spostrzeżeniem aksjologicznym na temat definicji pracy dzieli się T. Wójcik, który uważa, iż praca nie jest towarem i to nie pracodawca daje pracę tylko ją organizuje, a pracę daje pracownik. Jest ona źródłem zysku, a nie kosztem i nie powinno się jej rozliczać w sensie rozliczenia towarowego, co na co dzień czyni wielu pracodawców widząc tylko bilanse zamiast człowieka⁹⁵.

Warto przytoczyć także inną, współczesną definicję pracy, która według E. S. Phelps'a głosi, iż jest ona głównym źródłem rozwoju osobistego i intelektualnego, a bycie zatrudnionym dostarcza możliwości wykonywania pracy, która zaspokaja poczucie własnej wartości i dumy, a w konsekwencji zapewnia utrzymanie⁹⁶.

Według szkoły klasycznej wzrost bezrobocia prowadzić będzie ku obniżeniu realnych stawek płac, gdyż większa liczba pracowników konkurować będzie o mniejszą liczbę miejsc pracy. Natomiast spadek ceny pracy wywoła wzrost zatrudnienia, a w konsekwencji ożywi produkcję. Przyczyną bezrobocia są tu złe przepisy, które ograniczają elastyczność kształtowania się płac uzależnionych od popytu oraz podaży⁹⁷.

Teoria A. Smith'a mówiąca o tym, iż gospodarka zawsze będzie w produkcji wykorzystywać swoje zasoby w pełni, pozostawiła zaś nietkniętym przez niego problem określenia sił wpływających na zatrudnienie i poziom dochodów⁹⁸.

Z kolei rozwijanie podziału pracy, którą A. Smith dzielił na produkcyjną uprzedmiotowioną w dobrach materialnych i nieprodukcyjną świadczącą usługi, wymaga wcześniej zwiększenia zasobów kapitału. Kraj może rozwijać podział pracy, zwiększać jej wydajność i pomnażać w ten sposób swoje bogactwo pod warunkiem posiadania możliwości akumulacyjnych. Zauważa on także, iż coraz węższe specjalizacje pracy, na skutek rutynowych czynności, przekształcają pracownika w dodatek do maszyny. Wyartykułowanie decydującej roli, jaką odgrywa praca produkcyjna w tworzeniu oraz pomnażaniu bogactwa narodu doprowadza A. Smith'a do teorii wartości opartej na pracy. Natomiast koncepcja ta nie została przez niego jednoznacznie sformułowana, ale wypracował on zaś dwie inne teorie wartości, mianowicie teorię opartą wyłącznie na nakładach pracy oraz opartą na kosztach produkcji⁹⁹. Według A. Smith'a, bogactwo narodów, czyli aktualnie nazywany dochód

⁹⁵ Kulczykowski G. (red.), *Rola i formy dialogu społecznego w sytuacji globalnego kryzysu gospodarczego oraz wymiana dobrych praktyk*, Materiał z konferencji międzynarodowej, która odbyła się 25 marca 2010 w Warszawie, Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, Gdańsk 2010, s. 63

⁹⁶ Phelps E. S., *Płaca za pracę. Jak sprawić, by ludzie znów zaczęli uczestniczyć w systemie wolnej przedsiębiorczości i zarabiać na swoje utrzymanie*, Kurhaus Publishing, Warszawa 2013, s. 11

⁹⁷ Marciniak S. (red.), op. cit., s. 42

⁹⁸ Landreth H., Colander D. C., *Historia myśli ekonomicznej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005., s. 88

⁹⁹ Nasiłowski M., op. cit., s. 30

narodowy zależy od siły produkcyjnej pracy oraz odsetka pracowników zatrudnionych pożytecznie, czyli produkcyjnie. Siła produkcyjna pracy zależy zaś od podziału pracy, tzw. specjalizacji, a ta z kolei zależy od rozległości rynku oraz akumulacji kapitału. Dalej dowodzi on, iż większa jest akumulacja kapitału potrzebnego do utrzymania siły roboczej, tym większa jej część uczestniczy w pracy produkcyjnej¹⁰⁰.

Podsumowując ekonomię pracy na przestrzeni wieków, stwierdzić należy, iż czynniki produkcji ulegały zmianom znaczeniowym. Obecnie zasoby pracy są traktowane jako kluczowy czynnik wzrostu gospodarczego, zwłaszcza w gospodarce opartej na wiedzy. Kierunek rozwoju zaś, wymaga dostosowania poziomu zasobów pracy i ich jakości do potrzeb rynku, stąd też wszelkie zmiany na rynku pracy determinować będą wykorzystanie czynnika ludzkiego. Konkludując, sytuacja ta będzie wpływać na wielkość zatrudnienia i rozmiary bezrobocia w gospodarce narodowej¹⁰¹.

W Polsce usankcjonowany jest system społecznej gospodarki rynkowej. Jego podstawowymi filarami jest własność prywatna, swoboda działalności gospodarczej, solidarność społeczna oraz dialog i współpraca partnerów społecznych. System ten stanowi połączenie twardego kapitalizmu z państwem opiekuńczym, wyrażającym się w dbaniu o interesy słabszych grup¹⁰².

W ostatnich czasach można zaobserwować coraz większe przenikanie się życia zawodowego i osobistego, co sprawia, iż praca jest nieodłącznym elementem życia praktycznie każdego człowieka. Praca determinuje zatem pozycję ekonomiczną człowieka, status społeczny czy możliwości wykorzystania czasu wolnego i istotnie wpływa na jakość życia ludzi¹⁰³.

1.2.1. Popyt na pracę i podaż pracy

Rynek pracy zdefiniować można jako układ, dzięki któremu alokacja zasobów jest sterowana cenami. Rozpatrując go szczegółowo można powiedzieć o zespole warunków doprowadzających do kontaktu pomiędzy kupującymi i sprzedającymi podczas procesu wymiany dóbr i usług¹⁰⁴.

¹⁰⁰ Landreth H., Colander D. C., op. cit., s. 99

¹⁰¹ Kotlarz D., *Pięciolecie członkostwa Polski w Unii Europejskiej. Zagadnienia gospodarcze i społeczne ze szczególnym uwzględnieniem polskiego rynku pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach 2010, s. 75

¹⁰² Kalina-Prasznic U., op. cit., s. 70,73

¹⁰³ Liberska H., Malina A., Suwalska-Barancewicz D., op. cit., s. 102

¹⁰⁴ Begg D., Fisher S., Dornbusch R., op. cit., s. 76

Teoria ekonomii sytuuje rynek pracy obok rynków: dóbr i usług, pieniężnego i kapitałowego jako jeden z czterech rynków ukształtowanych w wyniku historycznego procesu rozwoju gospodarczego. Ujęcie klasyczne analizuje rynek pracy głównie w kwestii relacji zmieniających się związków podaży pracy oraz popytu na pracę¹⁰⁵.

Popyt jest to ilość dobra, jaką kupujący są w stanie nabyć przy różnym poziomie ceny. Podaż natomiast jest ilością dóbr, jaką sprzedający są gotowi zaoferować przy różnym poziomie ceny. Rozpatrując grę tych wielkości można stwierdzić, iż przy pozostałych wielkościach *ceteris paribus*, im niższa cena, tym większe zapotrzebowanie. Analogicznie przy pozostałych czynnikach niezmiennych zachodzi relacja większych ilości oferowanych determinowanych rosnącą ceną. Na rynku występują procesy dostosowawcze, których celem jest przywracanie cen do poziomu równowagi rynkowej¹⁰⁶.

Ekonomia neoklasyczna wykorzystuje w swojej teorii rachunek marginalny, czyli tzw. teorię użyteczności krańcowej, zainicjowaną przez wczesnych neoklasyków takich jak A. A. Cournot, J. H. von Thünen czy H. H. Gossen, która dała początek analizie popytu. Pod koniec XIX wieku z kolei analizę marginalną zaczęto rozszerzać z analizy popytu gospodarstwa domowego na analizę popytu przedsiębiorstwa oraz analizę podaży¹⁰⁷.

Czynniki mające wpływ na krzywą popytu to przede wszystkim: ceny innych dóbr powiązanych z danym dobrem, dochody konsumentów oraz ich preferencje i gusty. Wzrost dochodów nabywców powoduje wzrost popytu na większość dóbr. Natomiast krzywa podaży zależy głównie od: kosztów produkcji, techniki oraz działalności regulacyjnej państwa¹⁰⁸.

Analiza rynku pracy obejmuje głównie czynniki determinujące popyt na pracę, podaż pracy oraz poziom płac. W warunkach konkurencji doskonałej, poziom ten określony jest przez punkt przecięcia krzywej popytu na pracę z krzywą podaży pracy. Do kluczowych determinant popytu na pracę zalicza się: płacę, wydajność pracy oraz popyt na produkt będący rezultatem pracy. Zmiany stawek płac odzwierciedlają ruch wzdłuż krzywej popytu na pracę, natomiast zmiany poziomu wydajności pracy, czy popytu na produkt pracy odzwierciedlają przesuwanie się całej krzywej¹⁰⁹.

¹⁰⁵ Gawrycka M., op. cit., s. 11

¹⁰⁶ Begg D., Fisher S., Dornbusch R., op. cit., s. 77

¹⁰⁷ Nasilowski M., op. cit., s. 66

¹⁰⁸ Begg D., S. Fisher, Dornbusch R., op. cit., s. 82-86

¹⁰⁹ Milewski R., op. cit., s. 279

Teoria ekonomii traktuje popyt na pracę i zatrudnienie jako synonimy, jednak określają one inne wielkości. Potencjalne zapotrzebowanie gospodarki na zasoby pracy jest popytem na pracę, z kolei popyt na pracę, który został zrealizowany jest zatrudnieniem¹¹⁰.

Analiza popytu na pracę może być dokonywana z poziomu przedsiębiorstwa, gałęzi produkcji (branży) jak i całej gospodarki (całego rynku). Natomiast analizę podaży pracy można rozpatrywać w aspekcie pracownika, przedsiębiorstwa oraz całego rynku.

Podaż pracy zależy od liczebności całej populacji, udziału w całej populacji osób mogących i chcących pracować oraz przeciętnej ilości godzin przepracowanej przez zatrudnionych¹¹¹.

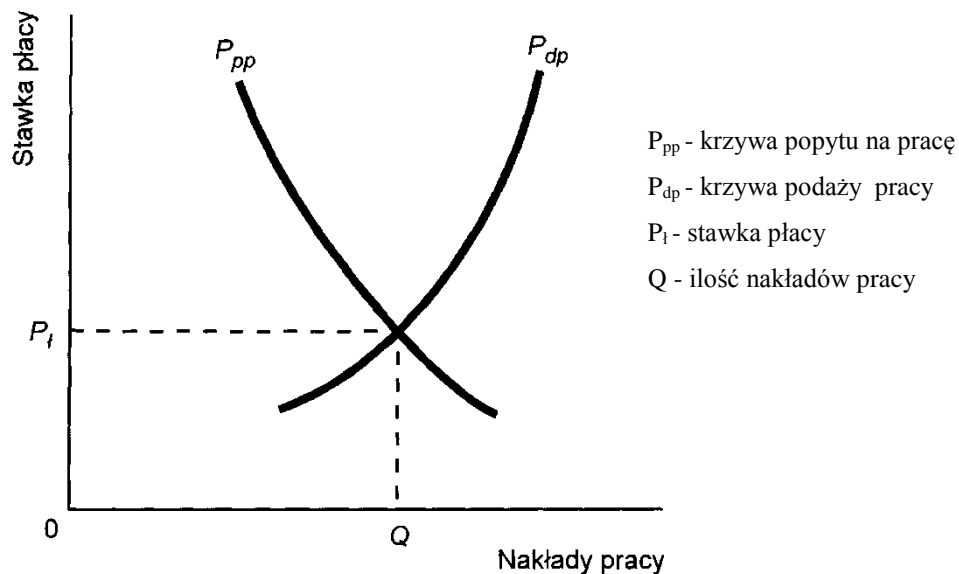
Płaca jest głównym czynnikiem wpływającym na rynkową (agregatową) podaż pracy. Jej położenie determinowane jest czynnikami innymi niż stawka płacy takimi jak: liczba osób o określonych kwalifikacjach, płace i pozapłacowe korzyści z alternatywnych zajęć, społeczno-kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej, czy wreszcie pozapłacowe korzyści z pracy (np. satysfakcja z pracy, pozycja społeczna, dni wolne od pracy, bezpieczeństwo pracy, świadczenia społeczne itd.). Przesunięcie wzdłuż krzywej podaży pracy P_{dp} spowodowane jest zmianami płac, natomiast zmiany jakiegokolwiek innego czynnika powodują przesuwanie się całej krzywej (w prawo lub w lewo), co przedstawia poniższy rysunek 3¹¹².

¹¹⁰ Gawrycka M., op. cit., s. 19

¹¹¹ Stanlake G. F., *Podstawy ekonomii*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1992, s. 25

¹¹² Milewski R., op. cit., s. 285

Rysunek 3. Krzywa rynkowej podaży pracy P_{dp} oraz krzywa rynkowego popytu na pracę P_{pp} na zrównoważonym rynku pracy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Milewski R., 2002, s. 285]

Krzywa rynkowego popytu na pracę P_{pp} jest krzywą równoważącą rynek poprzez stawkę płacy P_1 oraz ilość nakładów pracy Q .

Podaż pracy stanowi liczbę godzin pracy, jaka jest oferowana przy danej stawce płac. Jeśli wzrasta stawka płac pracownik teoretycznie może podjąć decyzję o:

- pracy przez więcej godzin i zarobieniu większego dochodu, ale kosztem mniejszej ilości czasu wolnego,
- pracy przez mniej godzin i uzyskaniu takiego samego dochodu przy większej ilości czasu wolnego,
- posiadaniu większego dochodu i większej ilości czasu wolnego.

Natomiast w praktyce pracownicy nie mają możliwości wyboru, co do liczby godzin pracy, ale mogą domagać się krótszego czasu pracy przez związki zawodowe¹¹³.

Podaż pracy ma różne wymiary, do których zaliczyć można liczbę godzin pracy, wykształcenie wpływające na moment rozpoczęcia danej pracy, wysiłek wkładany w jej wykonanie czy wiek przejścia na emeryturę. Warto nadmienić, iż podatki od płac wywołują efekt dochodowy i efekt substytucyjny, które działają wobec siebie w przeciwnych kierunkach¹¹⁴.

¹¹³ Stanlake G. F., op. cit., s. 227-228

¹¹⁴ Stiglitz J. E., *Ekonomia sektora publicznego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 642

Realnym problemem występującym na rynku pracy jest fakt, iż nawet małe niedopasowanie popytu i podaży siły roboczej może wywołać zaburzenia prowadzące do ogólnego spadku płac i stagnacji, powodując tym samym obawy pracowników związane z utratą pracy¹¹⁵.

Długookresowe utrzymywanie równowagi pomiędzy popytem na pracę a podażą pracy jest fundamentalną funkcją rynku pracy, która jest realizowana w wyniku negocjacji między przedstawicielami pracowników i pracodawców. Organizacje pracodawców i związki zawodowe bywają często głównymi przedstawicielami rynku pracy, regulującymi stosunki pracy, choć występują również podmioty pomocnicze, jak odgrywające główną rolę państwo czy sądy pracy, urzędy pracy i inne organizacje samorządowe i samopomocowe¹¹⁶.

T. R. Malthus sformułował prawo ludnościowe, z którym utożsamiali się niemal wszyscy ekonomiści klasyczni. Wyjaśnia ono, iż nadmiar liczby pracowników w stosunku do popytu na pracę powoduje tendencję zniżkową płac oraz tendencję zwykłą cen środków utrzymania. Wobec tego pracownicy chcąc utrzymać swoją dotychczasową stopę życiową zmuszeni są pracować ciężiej¹¹⁷. Traktowane ono było jako mechanizm utrzymujący realne płace w granicach kosztów utrzymania robotnika i jego rodziny. Zostało ono wykorzystane jako dowód wysokiej elastyczności długookresowej krzywej podaży pracy. Natomiast wówczas nie liczone się zbyt mocno z faktem mówiącym o tym, iż odchylenie płac w dół i w górę od minimalnych kosztów utrzymania, uruchamia mechanizmy dostosowawcze z opóźnieniem około 16-18 lat¹¹⁸.

W teorii A. Smith'a okres niezwyklej i niespodziewanej obfitości sprzyja zwiększaniu się popytu na pracę, natomiast lata niezwyklego i nieoczekiwanego niedostatku powodują jego zmniejszenie. Rozpatrując dany rok obfitości, obserwuje się dysponowanie przez pracodawców funduszami pozwalającymi zatrudnić większą liczbę pracowników niż w roku poprzednim, mimo że nadmiar zasobów pracy jest trudny do znalezienia, stąd też pracodawcy zaczynają się przelicytowywać, podnosząc w ten sposób realną i pieniężną cenę pracy. Sytuacja przeciwna występuje w latach niedostatku, kiedy ludzie są w stanie pracować nawet za płacę pozwalającą im zaspokoić tylko utrzymanie¹¹⁹.

¹¹⁵ Stiglitz J. E., op. cit., s. 284

¹¹⁶ Gawrycka M., op. cit., s. 12

¹¹⁷ Malthus T. R., op. cit., s. 77

¹¹⁸ Nasiłowski M., op. cit., s. 46

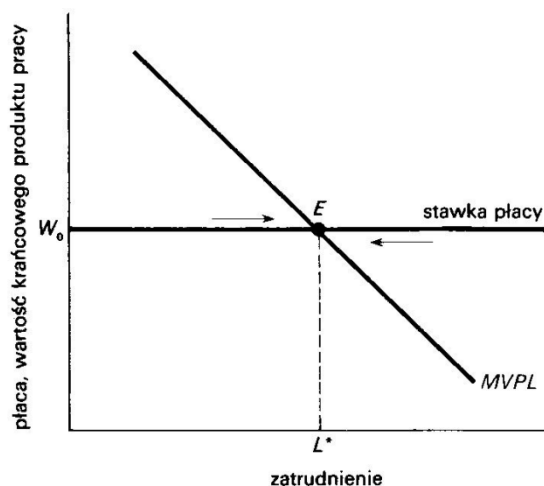
¹¹⁹ Smith A., op. cit., s. 101

Analizą czynnika pracy opartą na zasadach hedonistycznych zajmował się w okresie ekonomii neoklasycznej W. S. Jevons. Porównywał on przyjemność, jaka wynika z wynagrodzenia za pracę z przykrością spowodowaną rezygnacją z czasu wolnego¹²⁰.

Odnosząc się z kolei do instytucjonalisty R. Coase'a, to twierdzi on, iż w przedsiębiorstwach państwowych występuje słabsza motywacja do pracy w porównaniu z przedsiębiorstwami prywatnymi z uwagi na ograniczone prawa własności i wysokie koszty funkcjonowania oraz zachowawcza postawa firmy nastawiona na przetrwanie. W przedsiębiorstwach samorządowych zaś dominuje silne dążenie do utrzymania zatrudnienia oraz maksymalizacji płacy kosztem maksymalizacji zysku, jak i słaby rozwój potencjału innowacyjnego¹²¹.

Popyt przedsiębiorstwa na pracę w krótkim okresie charakteryzuje się stałą ilością zastosowanego kapitału, a więc i kosztów stałych. W przypadku tym, początkowo przy zatrudnianiu kolejnych pracowników, krańcowy produkt pracy wzrasta, aczkolwiek po dojściu do pewnego stanu pojawia się malejąca krańcowa produktywność pracy (MVPL).¹²² Przedsiębiorstwo decyduje o zatrudnianiu odnosząc się do zasady, iż płaca powinna się równać wartości krańcowego produktu pracy, co ilustruje rysunek 4.

Rysunek 4. Przedsiębiorstwo dokonujące wyboru wielkości zatrudnienia



Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Gawrycka M. 2011, s. 19]

¹²⁰ Nasilowski M., op. cit., s. 66

¹²¹ Ibid., s. 88

¹²² MVPL (marginal value product of labour) – utarg dodatkowy uzyskany w efekcie sprzedaży produktu, który został wytworzony przez dodatkowego pracownika.

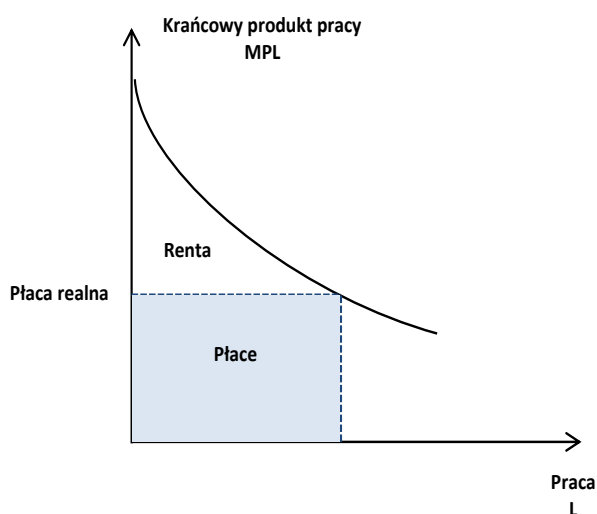
Związki zawodowe mogące kształtować podaż pracy mają tym samym możliwość osiągnięcia podwyżek stawek płac. Wpływanie na podaż pracy może odbywać się poprzez:

- ograniczanie możliwości podjęcia pracy tylko dla pracowników przeszkolonych i posiadających adekwatną praktykę zawodową,
- presję na wykonywanie pewnych prac tylko przez członków związku zawodowego,
- uzgodnienie z pracodawcą zatrudniania tylko członków związku zawodowego czy akcje strajkowe.

Związki zawodowe, jak i pracodawcy mając świadomość zależności wzrostu płac i popytu na pracę, wiedzą, że podwyżki płac nieuzasadnione ekonomicznie zmniejszą wielkość popytu na produkt i utratę pracy również przez członków związku zawodowego¹²³.

Z kolei kwestia mobilności siły roboczej współcześnie jest ograniczana restrykcjami dotyczącymi imigracji. Wobec tego mobilność siły roboczej w porównaniu z mobilnością kapitału występuje rzadziej, choć stanowi ona jeden z czynników decydujących o produkcji pracy, a w konsekwencji o płacach, co przedstawia poniższy rysunek 5.

Rysunek 5. Krańcowy produkt pracy a zatrudnienie



Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Krugman P. R., Obstfeld M., 2007, s. 229]

W gospodarce doskonale konkurencyjnej krańcowy produkt pracy wynika z ilości zaangażowanych pracowników. Całkowity produkt pracy wyznaczony jest polem znajdującym się pod krzywą krańcowego produktu pracy. Składa się na niego fundusz płac pracowników będący iloczynem płacy realnej i wielkości zatrudnienia siły roboczej oraz renta uzyskiwana przez właścicieli ziemi.

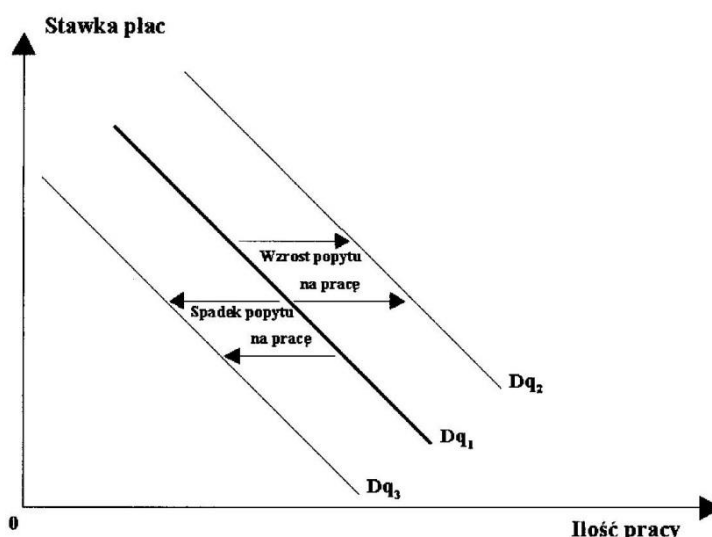
¹²³ Stanlake G. F., op. cit., s. 234

Przepływ pracowników z kraju do zagranicy powoduje zmniejszenie podaży pracy i podniesienie płacy realnej w kraju oraz wzrost podaży pracy i spadek płacy realnej w zagranicy¹²⁴.

1.2.2. Równowaga i nierównowaga na rynku pracy

Płace pracowników, zwłaszcza w ujęciu realnym odgrywają istotną rolę w kształtowaniu równowagi na rynku pracy. Pracodawcy używają ich jako głównego argumentu motywacyjnego w dążeniu do podnoszenia wydajności pracy w przedsiębiorstwie. Mimo, iż popyt na pracę kształtuje się odwrotnie proporcjonalnie do płacy realnej, to związki zawodowe i organizacje pracodawców w praktyce mogą oddziaływać na jego kształtowanie¹²⁵. Zależności te obrazuje poniższy rysunek 6.

Rysunek 6. Wpływ płacy realnej na wielkość popytu na pracę



Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Gawrycka M., 2011, s. 14]

Każda produkcja poddana jest prawu malejących przychodów, a po osiągnięciu poziomu zaprzestania jej wzrostu, pracodawca dążący do maksymalizacji zysków zaprzestaje zatrudniania, a wynagrodzenia pracowników są uzależnione od wydajności pracy i ceny produktu. Rosnąca cena danego dobra powoduje wzrost popytu na pracowników, z kolei spadek ceny powoduje sytuację odwrotną, czyli spadek zapotrzebowania na pracę.

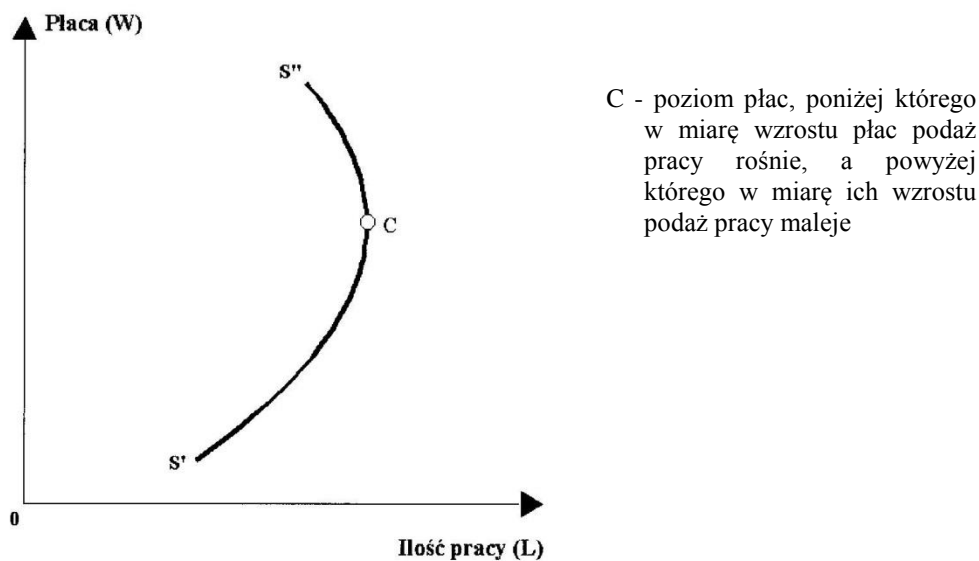
¹²⁴ Krugman P. R., Obstfeld M., *Ekonomia międzynarodowa. Teoria i polityka 1*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007, s. 228-229

¹²⁵ Gawrycka M., op. cit., s. 14

Konkludując, moment w którym krańcowa wydajność pracy zrówna się z płacą realną powoduje zaprzestanie zwiększania zatrudnienia przez pracodawcę¹²⁶.

Poniższy rysunek 7 przedstawia podaż pracy oznaczającą ilość pracy, jaka jest zaoferowana do sprzedaży. Płaca realna odgrywa istotną rolę w kształtowaniu podaży pracy, przy czym jej wzrost wspiera zwiększanie podaży pracy, a spadek redukuje motywację podejmowania pracy.¹²⁷

Rysunek 7. Wpływ płacy realnej na podaż pracy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Gawrycka M., 2011, s. 17]

W rzeczywistości przedsiębiorstwa lub pracownicy mogą wywierać mniejszy lub większy wpływ na wysokość płac. Rozważając wpływ przedsiębiorstw możemy mówić o monopsonie, czyli sytuacji, w której funkcjonuje tylko jeden pracodawca lub oligopsonie, czyli sytuacji, w której występuje kilku wielkich pracodawców. Natomiast rozważając stronę pracobiorców, możliwe jest wywieranie wpływu na płace głównie przez związki zawodowe. W przypadku, gdy interesy pracowników reprezentuje tylko jeden związek zawodowy, to działa on jako monopolista. Natomiast, gdy w roli reprezentanta pracowników występuje kilka wielkich związków zawodowych to działają one jako oligopoliści. Z kolei w sytuacji, gdy występujący jeden związek zawodowy stoi naprzeciw jednego pracodawcy to wówczas mamy do czynienia z monopolem dwustronnym, tzw. *bilateral monopoly*¹²⁸.

¹²⁶ Gawrycka M., op. cit., s. 15

¹²⁷ Ibid., s. 16

¹²⁸ Milewski R., op. cit., s. 289

Rozważając funkcjonowanie rynku pracy determinowane przez działalność związków zawodowych widać, iż najważniejszymi ich celami są ochrona miejsc pracy oraz wzrost płac pracowników. Jeśli chodzi o miejsca pracy, czyli zatrudnienie to związki zawodowe poprzez przeciwstawianie się redukcji nieracjonalnego zatrudnienia, czy blokowanie zmian organizacyjnych lub innowacji technicznych mogą wpływać na ograniczenie wzrostu płac. Natomiast odpowiedzialne, kooperacyjne działanie w tym zakresie sprzyjać będzie wzrostowi płac. Z kolei rozważając zagadnienie płac to związki zawodowe mogą wpływać na ich poziom m.in. poprzez:¹²⁹

- wspieranie barier imigracyjnych, ustaw regulujących maksymalny czas pracy¹³⁰, czy działania ograniczające zatrudnianie osób nienależących do związku, ograniczając tym samym podaż pracy,
- postulowanie ustalenia stawek płac powyżej poziomu płac rynkowych w ramach umów zbiorowych,
- podejmowanie działań zmierzających do wzrostu popytu na pracę, tj. agitacja kontyngentów importowych czy wsparcie reklam produktów krajowych.

Generalnie szansa związków zawodowych na osiągnięcie podwyżek płac zależy przede wszystkim od ich siły i doświadczenia w prowadzeniu sporów zbiorowych z jednej strony oraz od siły przedsiębiorstw, tzn. realnych możliwości podnoszenia płac jak i zdolności przeciwstawiania się związkom zawodowym z drugiej strony. Nie bez znaczenia jest też rola państwa w zakresie stosowanych przepisów prawnych o sporach zbiorowych czy obowiązujących stawek płacy minimalnej, a także konkurencja przedsiębiorstw operujących na danym rynku¹³¹.

Niedostateczna krótkookresowa elastyczność płac spowodowana m.in. porozumieniami o płacach minimalnych, nadmierną siłą związków zawodowych, podziałem pracowników na „swoich” i „obcych”, bodźcami płacowymi czy efektami skali powoduje niemożność osiągnięcia stałej równowagi na rynku pracy¹³².

¹²⁹ Milewski R., op. cit., s. 292

¹³⁰ Czas pracy – jest to czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 Kodeksu pracy)

¹³¹ Ibid., s. 293

¹³² Begg D., Fischer S., Dornbusch R., *Ekonomia. Mikroekonomia*, op. cit., s. 323

1.3. Zatrudnienie w długim okresie a wzrost gospodarczy

Neoklasyczny model matematyczny, który został sformalizowany przez L. M. Walras'a wyrażał stan równowagi ogólnej, natomiast gospodarka składała się w tym modelu tylko z sektora przedsiębiorstw i gospodarstw domowych. Połączona analiza popytowo-podażowa w całej gospodarce narodowej, co było też pewnym novum w odniesieniu do teorii klasycznych zakładała niezmienną technikę produkcji oraz stan pełnego zatrudnienia.

Model ten mimo swojego zawężenia i wysokiego stopnia abstrakcyjności stał się w późniejszym okresie inspiracją dalszego rozwoju ekonomii¹³³.

Dwa kluczowe postulaty klasycznej teorii zatrudnienia określają wielkość zatrudnienia w stopniu zadowalającym. Postulat pierwszy wyznacza krzywą popytu na siłę roboczą, natomiast postulat drugi wyznacza krzywą podaży pracy. Wielkość zatrudnienia ustalona jest zaś na poziomie, gdzie użyteczność krańcowego produktu zrównoważona jest z krańcową przykrością pracy¹³⁴.

Neoklasyczna teoria bezrobocia naturalnego, oparta na twierdzeniu, iż przedsiębiorcy nie zatrudniają bezrobotnych, jeśli płaca żądana przez nich jest wyższa od krańcowej produktywności ich pracy została odrzucona przez J. M. Keynes'a. Podkreślał on zaś, że masowe bezrobocie lat trzydziestych wynika z niewystarczającego popytu efektywnego oraz ma charakter przymusowy. W jego teorii popyt na pracę jest funkcją popytu na produkcję, nie zaś funkcją poziomu realnej płacy oraz jej stosunku do krańcowej produktywności pracy. Zasadniczo wszyscy ludzie chętni i zdolni do pracy znaleźliby zatrudnienie, jeśli można byłoby doprowadzić do pełnego wykorzystania istniejących mocy produkcyjnych. Przyczyną masowego bezrobocia jest zaś niedostateczny popyt globalny. J. M. Keynes był zdania, iż długotrwała stagnacja gospodarcza oraz masowe bezrobocie powinno zostać otoczone różnymi formami zabezpieczenia socjalnego oraz zasiłków, gdyż w innym przypadku może to doprowadzić do rewolucji społecznych sfrustrowanych mas ludności¹³⁵.

Według J. M. Keynes'a spadek płac nominalnych pociąga za sobą obniżenie cen towarów, a to z kolei wpływa na wzrost popytu. W konsekwencji wzrasta produkcja i zatrudnienie, tak długo, aż spadek krańcowej wydajności pracy skompensuje obniżkę płac nominalnych¹³⁶.

¹³³ Nasilowski M., op. cit., s. 71

¹³⁴ Keynes J. M., op. cit., s. 8

¹³⁵ Nasilowski M., op. cit., s. 99

¹³⁶ Keynes J. M., op.cit., s. 232

Podsumowując założenia ekonomii keynesowskiej i ekonomii neoklasycznej w aspekcie bezrobocia, to ta pierwsza dowodzi, iż bezrobocie ma charakter przymusowy, a spowodowane jest niewystarczającym popytem efektywnym, a w konsekwencji niepełnym wykorzystaniem istniejących zdolności produkcyjnych. Natomiast ta druga dowodzi dobrowolnego i naturalnego charakteru bezrobocia w wyniku niemożliwości idealnego dopasowania podaży pracy z popytem na pracę. Natomiast na skutek działania związków zawodowych i państwa na poziom realnych płac tworzy się bezrobocie przymusowe, o czym było w poprzednim podrozdziale.

Natomiast monetaryzm, którego twórcą był M. Friedman dowodził, że źródłem niedoskonałości rynku jest ingerencja państwa w życie gospodarcze kraju oraz monopolistyczna pozycja związków zawodowych. Teoria naturalnej stopy bezrobocia, którą sformułował w 1968 roku stała się urzeczywistnieniem neoklasycznej teorii zatrudnienia. Według M. Friedman'a naturalna stopa bezrobocia bierze się z niekompletnej informacji po stronie pracodawców jak i pracowników. Przywiązanie do miejsca zamieszkania, nieodpowiednie kwalifikacje i brak wymaganego doświadczenia produkcyjnego sprawiają, iż zgłoszony popyt na pracę nie będzie odpowiadał popytowi zrealizowanemu, zaś zgłoszona podaż pracy nie pokryje się z podażą zrealizowaną. Różnica pomiędzy tymi wielkościami wyznaczy wielkość naturalnej stopy bezrobocia, która kształtuje się w przedziale 4-5% zasobów siły roboczej, a mieści się w teorii pełnego zatrudnienia¹³⁷.

Rozpatrując modele zatrudnienia można by podzielić je według rodzajów i form umów odnoszących się do wykonywanej pracy. Dotychczasowy klasyczny model opiera się na tradycyjnych stosunkach pracy, gdzie dominują umowy na czas nieokreślony, natomiast występuje tu także w wąskim zakresie umowy cywilnoprawne. Natomiast zmienny model zatrudnienia charakteryzuje się minimalnym stopniem umów o pracę, a dominującymi elastycznymi formami zatrudnienia, które w krańcowym wypadku objęły większość pracowników, zatrudnianych okresowo w niepełnym wymiarze za pośrednictwem firm zewnętrznych. Występuje także model mieszany, obejmujący pracowników zarówno stałych, jak i tymczasowych, a usytuowany jest on między modelem tradycyjnym a zmiennym tzw. przyszłościowym¹³⁸.

¹³⁷ Nasilowski M., op. cit., s. 160

¹³⁸ Nahotko S., *Zarządzanie kosztami pracy w przedsiębiorstwie działającym w otoczeniu bezrobocia*, Scientific Publishing Group, Gdańsk 2005, s. 11-12

Teoria wzrostu gospodarczego oparta jest na analizie długookresowej, a zajmuje się badaniem zmian podstawowych wielkości makroekonomicznych, tj. produkcji¹³⁹, zatrudnienia, inwestycji czy konsumpcji, które to właśnie determinują poziom rozwoju gospodarczego.

Rozwój gospodarczy poza zmianami ilościowymi (takimi jak zmiany poziomu produkcji, zatrudnienia czy konsumpcji) obejmuje także zmiany jakościowe (np. zmiany organizacji społeczeństw) i jest on terminem szerszym od pojęcia wzrostu gospodarczego, które to odnosi się tylko do zmian ilościowych¹⁴⁰. Płace robocze podnoszone są z uwagi nie tylko na samą w sobie wielkość bogactwa narodowego, lecz również na jego stały trend wzrostowy.

Najwyższe płace są w państwach, które najbardziej rozwijają się, czyli wzbogacają się najszybciej, a nie zawsze w państwach najbogatszych¹⁴¹.

Wobec powyższych rozważań można wreszcie zdefiniować produkt krajowy brutto (pol.: PKB¹⁴², ang.: GDP – Gross Domestic Product) będący najważniejszym miernikiem aktywności gospodarczej. Stanowi on wartość wszystkich dóbr (produktów) finalnych, które zostały wytworzone w ciągu roku na terenie danego kraju¹⁴³.

Wadą pomiaru *PKB* jest fakt, iż nie uwzględnia on tzw. *szarej strefy*, czasu wolnego ludzi, negatywnych efektów zewnętrznych jak zanieczyszczenie środowiska, nieurynkownionych artykułów czy zmian w kursach wymiany i różnic w etapach rozwoju prowadzących do różnej zawartości koszyków dóbr i usług wraz z ich różną jakością mimo tych samych potrzeb¹⁴⁴.

Miernikiem wzrostu gospodarczego jest produkt narodowy brutto (PNB)¹⁴⁵, który jest wyznaczany przez nakłady usług kapitału *K*, nakłady usług pracy *Z* i technikę produkcji.

Natomiast pomijając już matematyczną drogę wyprowadzenia wzorów, dochodzimy ostatecznie do funkcji wydajności pracy, którą definiuje się jako wielkość produkcji przypadającą na jednego zatrudnionego ($w=Y/Z$), a która uzależniona jest od poziomu

¹³⁹ Produkcja jest procesem wytwarzania dóbr, które zaspakajają potrzeby społeczne. Praktyka gospodarcza określa produkcję poprzez wielkość lub wartość tego, co zostało wyprodukowane (cf.: Ossowski J. Cz., *Wybrane zagadnienia z makroekonomii. Pojęcia, problemy, przykłady i zadania*, Wydawca WSiFiR, Sopot 2004, s. 8)

¹⁴⁰ Milewski R., op. cit., s. 489

¹⁴¹ Smith A., op. cit., s. 83

¹⁴² Trend produktu krajowego jest długookresową tendencją jego zmian, która charakteryzuje rozwój gospodarczy kraju (cf.: Ossowski J. Cz., *Wybrane zagadnienia z makroekonomii. Pojęcia, problemy, przykłady i zadania*, Wydawca WSiFiR, Sopot 2004, s. 148)

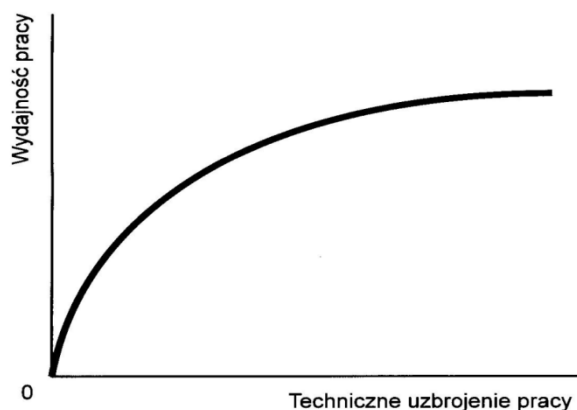
¹⁴³ Ossowski J. Cz., op. cit., s. 24

¹⁴⁴ Gawrycka M., *Selected Economic Problems*, Wydział Zarządzania i Ekonomii Politechniki Gdańskiej, Monograph, Gdańsk 2007, s. 50

¹⁴⁵ PNB jest miarą łącznych dochodów, które osiągają obywatele danego kraju, bez względu na miejsce usług świadczonych przez czynniki produkcji. Stąd też PNB jest równy PKB powiększonemu o dochody netto tytułem własności za granicą.

technologii oraz technicznego uzbrojenia pracy ($m=K/Z$), a oznacza się ją ostatecznie wzorem $w=F(m)$ ¹⁴⁶.

Rysunek 8. Funkcja wydajności pracy



Techniczne uzbrojenie pracy $m = K/Z$ – jest stosunkiem ilości kapitału przypadającą na jednego zatrudnionego

Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Milewski R., 2002, s. 491]

Zwiększenie wydajności pracy jest możliwe poprzez zwiększenie technicznego uzbrojenia pracy, podwyższenie kwalifikacji pracowników czy polepszenie organizacji pracy¹⁴⁷.

Rozważając dalej zagadnienie wzrostu gospodarczego dochodzimy do dwóch czynników go określających, czyli wydajności pracy oraz zatrudnienia, a może on być określony wzorem: $Y = wZ$. Według teorii wzrostu gospodarczego większe zainteresowanie kładzie się na jego zmiany w czasie, niż na poziom produktu¹⁴⁸.

Produkt narodowy brutto można opisać poniższym wzorem¹⁴⁹:

$$\mathbf{PNB = PKB + WNZ,}$$

gdzie: $PKB = DGK_{kr} + DGZ_{kr}$ i $WNZ = DGK_{zgr} + DGZ_{kr}$

DGK_{kr} – dochody gospodarstw krajowych uzyskane w kraju

DGZ_{kr} – dochody gospodarstw zagranicznych uzyskane w kraju

WNZ – wartość netto z tytułu pracy i własności pracy i własności za granicą

DGK_{zgr} – dochody gospodarstw krajowych uzyskane za granicą

¹⁴⁶ Milewski R., op. cit., s. 491

¹⁴⁷ Zientara P., *Związki zawodowe w największych gospodarkach Europy a przemiany strukturalne i ewolucja modelu społeczno-ekonomicznego*, Polskie Wydawnictwo Naukowo-Techniczne PWNT, Gdańsk 2009, s. 163

¹⁴⁸ Milewski R., op. cit., s. 497

¹⁴⁹ Ossowski J. Cz., *Wybrane zagadnienia z makroekonomii. Pojęcia, problemy, przykłady i zadania*, Wydawca WSFiR, Sopot 2004, s. 24-25

Według A. Smith'a, hojne wynagradzanie pracownika jest dla niego zachętą do pilności, a zauważa się, że tam, gdzie płace są wysokie pracownicy są bardziej wydajni¹⁵⁰, czynni i staranni, niż tam, gdzie są one na niskim poziomie¹⁵¹.

Jedną z miar oceny sytuacji gospodarczej jest także dochód narodowy, choć ze względu na trudność jego pomiaru w praktyce wykorzystuje się PNB. Niemniej jednak dochód narodowy stanowi produkt narodowy netto (PNN) wytworzony w gospodarce wyrażony w cenach czynników produkcji. Innymi słowy jest to PNB pomniejszony o zużycie zasobu kapitału trwałego (amortyzację) posiadanego w danym okresie¹⁵².

Dochód narodowy definiowany przez A. Marshall'a i A. Pigou'a jest wolumenem bieżącej produkcji, czyli w ujęciu rzeczowym jest on dochodem realnym, nie zaś dochodem nominalnym jak w ujęciu pieniężnym określano wartość produkcji. Zależy on od produkcji netto, czyli od przyrostu zasobów społeczeństwa¹⁵³.

Z kolei A. Smith upatruje rozwój danego kraju poprzez zwiększającą się liczbę ludności, a dobrze wynagradzana praca sprawia, że duża liczba dzieci w rodzinie jest raczej źródłem dostatku, a nie obciążeniem¹⁵⁴.

Interesująca, a zarazem kontrowersyjna wizja globalnej gospodarki opartej na formule społeczeństwa 20:80 i *tittytainment*¹⁵⁵ została przedstawiona przez H. P. Martin'a i H. Schumann'a, według których 20% siły roboczej jest wystarczające do sprawnego funkcjonowania gospodarki światowej¹⁵⁶.

Długookresowe porozumienia pomiędzy przedsiębiorstwem a jego pracownikami powodują korzyści dla obu stron, bowiem takie właśnie wzajemne zobowiązania częściowo chronią ich przed skutkami chwilowych zmian na rynku pracy¹⁵⁷.

¹⁵⁰ Wydajność pracy według Smith'a oznacza, że pracownicy wytwarzają większą ilość produktów przy mniejszej ilości pracy. Sytuacja taka jest możliwa na skutek wzrostu kapitału w posiadaniu pracodawcy, a pociąga za sobą również wzrost płac roboczych.

¹⁵¹ Smith A., op. cit., s. 96

¹⁵² Begg D., Fisher S., Dornbusch R., *Makroekonomia*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2007, s. 45

¹⁵³ Keynes J. M., op. cit., s. 36

¹⁵⁴ Smith A., op. cit., s. 84

¹⁵⁵ Tittytainment jest kombinacją słów *tits* i *entertainment* oznaczających piersi (w potocznej amerykańszczyźnie oznacza mleko z piersi karmiącej matki) oraz rozrywkę. Złożenie to oznacza utrzymanie sfrustrowanej ludzkości w ryzach za pomocą mieszanki odurzającej rozrywki i niezbędnej ilości pożywienia.

¹⁵⁶ Martin H. P., Schumann H., *Pułapka globalizacji. Atak na demokrację i dobrobyt*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2000 za Daszkiewicz N., *Internacjonalizacja małych i średnich przedsiębiorstw we współczesnej gospodarce*, Wydawnictwo Politechniki Gdańskiej, Gdańsk 2003, s. 14-15

¹⁵⁷ Begg D., Fisher S., Dornbusch R., op. cit., s. 198

1.4. Regulacje i deregulacje rynku pracy

Druga połowa XX wieku charakteryzowała się rosnącym wpływem związków zawodowych na gospodarkę, stąd też nastąpił również znaczący wzrost regulacji rynku pracy będących formą interwencjonizmu państwowego, a odnoszących się głównie do kwestii zatrudnienia. Stopień tych regulacji, Bank Światowy mierzy wykorzystując poniższe mierniki:¹⁵⁸

- stopień uzwiązkowienia (*union density*) oraz odsetek pokrycia pracowników układami zbiorowymi (*union coverage*),
- ustawodawstwo chroniące zatrudnienie (EPL)¹⁵⁹,
- wskaźnik obciążeń podatkowych kosztów pracy (*tax wedge*), czyli tzw. klin podatkowy,
- skala wydatków związanych z przeciwdziałaniem bezrobociu i ich efektywność,
- ustawodawstwo odnoszące się do płacy minimalnej.

Neoklasyczna analiza rynku pracy pozbawionego regulacji prowadzi do samoczynnego osiągnięcia efektywności. Nawet realizacja zadań społecznych poprzez regulacje doprowadzi do zaburzeń mechanizmu rynkowego czy wysokiego bezrobocia, niwecząc pozytywne efekty. Deregulacja nie może być jedynym czynnikiem determinującym efektywność rynku pracy. Zatem rozwiązania instytucjonalne dostarczają mechanizmów radzenia sobie z ryzykami na rynku pracy, jak i na przykład interwencja państwa redukująca koszty transakcyjne negocjacji pomiędzy pracodawcami a pracownikami. Aczkolwiek regulacje zabezpieczające utratę dochodu, np. w czasie recesji, o ile ignorują płace rynkowe mogą powodować zanik sektora formalnego i rozwój zatrudnienia nierejestrowanego¹⁶⁰.

Regulacje rynku pracy wpływają praktycznie na jego elastyczność, czyli zdolność przystosowania do zmiennych warunków gospodarczych determinowanych postępem technicznym, a wśród której wyróżnia się głównie elastyczność: zatrudnienia, czasu pracy, płacową oraz podaży pracy¹⁶¹.

Elastyczność zatrudnienia kształtowana jest przede wszystkim przez wskaźnik EPL, a charakteryzuje się ona zdolnością przystosowawczą firmy do sytuacji gospodarczej, jak

¹⁵⁸ Zientara P., op. cit., s. 74

¹⁵⁹ EPL – wskaźnik pomiaru ochrony stosunku pracy (employment protection legislation), w którego skład wchodzi: ochrona przed zwolnieniem pracowników zatrudnionych na umowach o pracę, kwestie dotyczące zwolnień grupowych, jak i regulacje dotyczące czasowych form zatrudnienia. Wskaźnik wyrażony jest na skali od 0-6 i im jest on wyższy tym zwolnienie pracownika jest trudniejsze (bardziej kosztowne i czasochłonne).

¹⁶⁰ Wojtyna A., op. cit., s. 186

¹⁶¹ Zientara P., op. cit., s. 75

i/lub ich własnej kondycji ekonomicznej. Z kolei elastyczność czasu pracy związana jest z możliwościami stosowania alternatywnych form zatrudnienia (wszelkie formy *flexibility*) wobec tradycyjnych umów o pracę (najczęściej umowy na czas nieokreślony). Elastyczność płacowa zaś związana jest wrażliwością płac spowodowaną zmianą jej determinant.

Ważną rolę odgrywają tu żądania płacowe stawiane przez pracowników, reprezentowanych głównie przez związki zawodowe. Stąd też, o nieelastycznym rynku pracy mówi się, iż występuje wówczas, gdy żądania podwyżek sprawiają, że możliwości firmy trudno dostosować do wysokości płac. Wreszcie elastyczność podaży pracy odnosi się do zdolności dostosowawczych właśnie podaży pracy do popytu na pracę, głównie w kontekście mobilności siły roboczej, jak i przekwalifikowania się. Skłonność pracowników do przemieszczania się, przekwalifikowywania czy doksztalcania w celu znalezienia zatrudnienia świadczy o elastyczności rynku¹⁶².

W państwach cechujących się umiarkowaną centralizacją dotyczącą negocjacji płac dowodzi się negatywnego wpływu regulacji chroniących zatrudnienie na produktywność. Natomiast w krajach, gdzie rokowania płacowe są wysoce scentralizowane bądź całkowicie zdecentralizowane nie dowiedziono istnienia wpływu regulacji chroniących zatrudnienie na produktywność¹⁶³.

Deregulacje rynku pracy nabierają szczególnego znaczenia w aspekcie globalizacji, a określa się nimi sposoby, jakimi instytucje oddziałują na rynek pracy. Interesy partnerów społecznych w kwestii zatrudnienia i funkcjonowania pracownika w firmie są przeciwstawne. Dążenia związków zawodowych wiodą do ustawowej ochrony interesów pracowników i zagwarantowania stabilności zatrudnienia. Pracodawcy z kolei starają się rozluźnić przepisy chroniące interesy pracowników. Zatem związki zawodowe ukierunkowane są na scentralizowanie stosunków pracy i usztywnienia otoczenia, a pracodawcy dążą do deregulacji stosunków pracy¹⁶⁴.

Na elastyczność rynku pracy wpływają również klin podatkowy oraz stopa kompensacji. W pierwszym przypadku wysoki poziom obciążeń płacowych, a w drugim niska różnica między zasiłkami dla bezrobotnych a płacami oddziałują negatywnie na rynek pracy, czyniąc go tym samym mniej elastycznym. Wskazuje się również, iż brak wysokiej ochrony zatrudnienia może skłaniać pracowników obawiających się zwolnienia, ale i słabo

¹⁶² Zientara P., op. cit., s. 75-76

¹⁶³ Cotis J. P., *Zrozumieć wzrost gospodarczy. Analiza na poziomie makroekonomicznym, poziomie branży i poziomie firmy*, OECD, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005, s. 14

¹⁶⁴ Marcinişzyn M., *Instytucje rynku pracy. Polska na tle państw Unii Europejskiej*, Wydawnictwo WSPiZ, Warszawa 2005, s. 135-136

identyfikujących się z firmą do unikania podnoszenia swoich umiejętności, co w konsekwencji negatywnie wpłynie na wydajność¹⁶⁵.

Pewne nierówności i przepisy ograniczające konkurowanie w niektórych zawodach w Europie zostały zauważone już przez Smith'a. Owe przepisy wyłączności pewnych zawodów powodują, iż może być zatrudniona w nich mniejsza liczba osób, niż ta, która w rzeczywistości byłaby skłonna pracować. Poza tym ograniczają one swobodny przepływ kapitału i pracy, a także nadmiernie zwiększają konkurencję w innych zawodach¹⁶⁶.

Koncepcja klasyczna stanowi, iż wzrost bezrobocia powoduje obniżenie realnych stawek płac, gdyż większa liczba pracowników konkuruje o mniejszą liczbę stanowisk. Natomiast dalszy spadek płac prowadzi do ponownego wzrostu zatrudnienia, a w konsekwencji do ożywienia produkcji¹⁶⁷.

Poza niedoskonałościami rynku pracy mającymi swe źródło w nadmiernej sile związków zawodowych lub przedsiębiorstw warto też nadmienić informację niedoskonałą, w wyniku której opóźnione reakcje płac wywołują długotrwałe stany nierównowagi oraz irracjonalne zachowania zarówno po stronie pracodawców, jak i pracowników. Ważnym elementem są także wszelkie formy dyskryminacji płacowej, zarówno ze względu na rasę, narodowość, płeć, pochodzenie społeczne, jak i poglądy polityczne czy religijne¹⁶⁸.

Sytuacja, w której mamy do czynienia ze zmonopolizowanym rynkiem produktów i konkurencyjnym rynkiem pracy jest często występującym przypadkiem, w którym krańcowy przychód z produktu pracy jest mniejszy od wartości rynkowej krańcowego produktu pracy ($KPP_p < WKP_p$). W przypadku tym płaca otrzymywana przez pracowników jest mniejsza niż rynkowa wartość produktu pracy ostatnio zatrudnionego pracownika, a A.C. Pigou definiował ją nawet jako monopolistyczny wyzysk pracy. W zmonopolizowanych sektorach produkcji stosunek zysków do płac jest wyższy i występują tu zyski nadzwyczajne przedsiębiorców oraz mniejsze od przeciętnych płace pracowników. Sytuację opisaną powyżej ilustruje rysunek 9¹⁶⁹.

¹⁶⁵ Zientara P., op. cit., s. 76

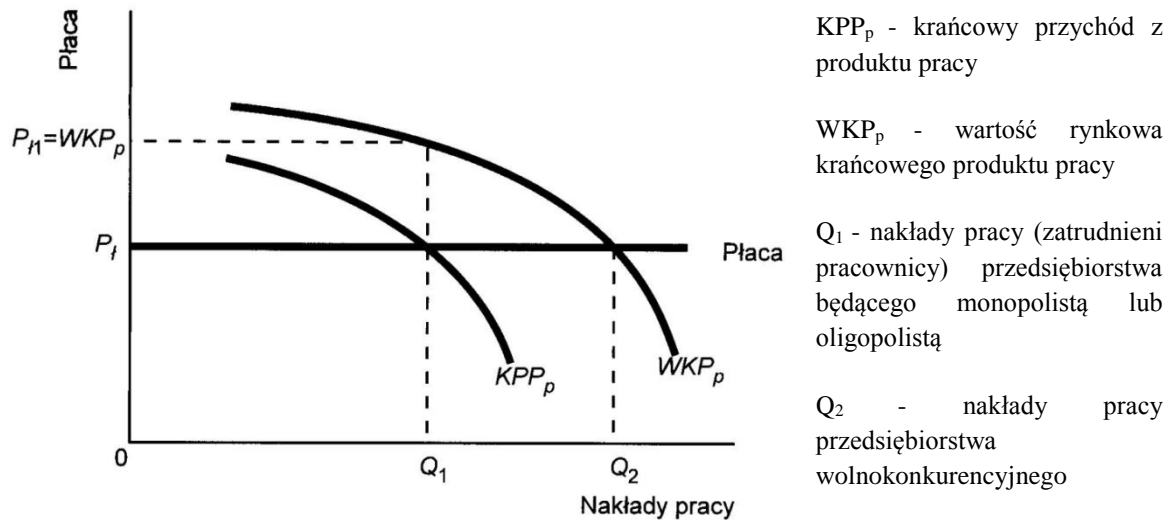
¹⁶⁶ Smith A., op. cit., s. 140

¹⁶⁷ Czajka Z., *Zarządzanie wynagrodzeniami w Polsce*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2009, s. 16

¹⁶⁸ Milewski R., op. cit., s. 299

¹⁶⁹ Ibid., s. 290

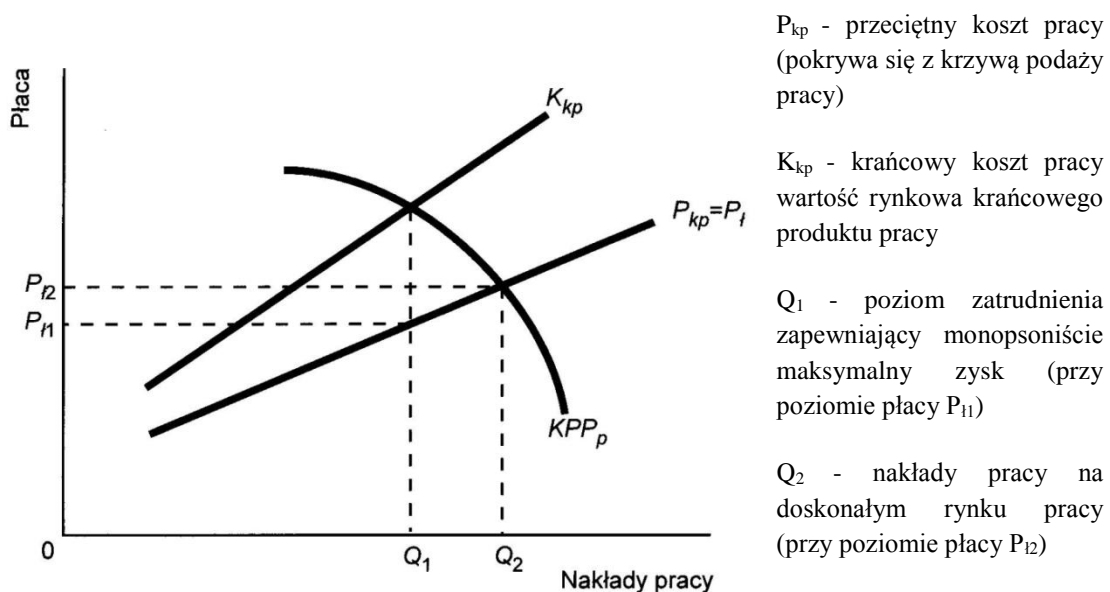
Rysunek 9. Niedoskonały rynek produktów i doskonały rynek pracy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Milewski R., 2002, s. 290]

Kolejnym przypadkiem jest rynek zdominowany przez pracodawcę, gdzie przedsiębiorstwo działające jako monopsonista, chcąc zaoferować płacę pozwalającą zatrudnić potrzebną liczbę pracowników, zrównuje ją z przeciętnym kosztem pracy (P_{kp}). Sytuację powyższą, w której monopsonista forsuje płacę w dół ograniczając zatrudnienie, powodując tym samym, że płace otrzymywane przez pracowników są niższe niż krańcowy przychód z pracy ilustruje poniższy rysunek nr 10¹⁷⁰.

Rysunek 10. Monopson a płaca i zatrudnienie



Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Milewski R., 2002, s. 291]

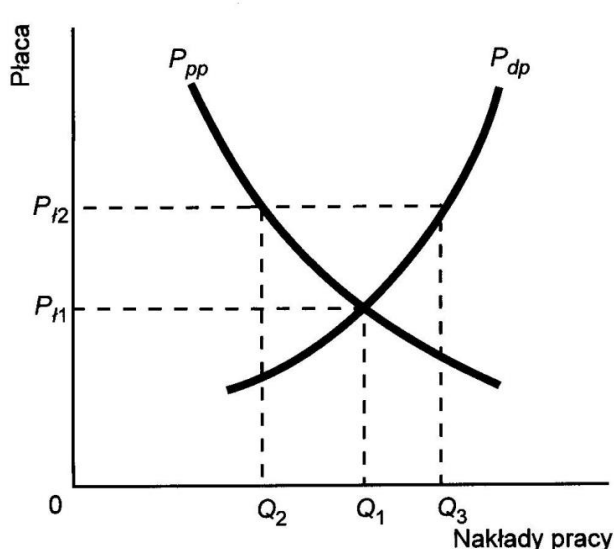
¹⁷⁰ Milewski R., op. cit, s. 291

Niezwykle istotną kwestią jest akceptacja systemu płac przez pracowników, która może być osiągnięta różnymi sposobami, między innymi przez wymuszenie. W takim przypadku pracownik jest postawiony przed alternatywą akceptacji warunków płacowych albo rezygnacji z pracy. Rozwiązania tego typu mają miejsce tylko w firmach, które są monopolistami lub liderami płacowymi w swoim otoczeniu i nie ma w nich związków zawodowych. Sytuacja taka jest możliwa także w firmach monopsonach, czyli firmach będących jedynymi lub głównymi pracodawcami lokalnego rynku¹⁷¹.

Skupiska firm mają możliwość tworzenia wspólnego rynku pracowników cechujących się wysokimi specjalistycznymi kwalifikacjami. Natomiast samo funkcjonowanie wspólnego rynku przynosi korzyści zarówno producentom, którzy nie są narażeni na niedobór pracowników oraz samym pracownikom, którzy nie muszą obawiać się bezrobocia¹⁷².

Innym przypadkiem jest stan, w którym mamy do czynienia ze zmonopolizowanym rynkiem pracy i konkurencyjnym rynkiem produktów, tzn. sytuacja, gdzie pracodawcy działają na rynku zbliżonym do konkurencji doskonałej, a związek zawodowy jest w stanie wynegocjować podwyżkę. W tym przypadku siła związku zawodowego okazuje się paradoksalnie jego słabością, gdyż stoi on przed dylematem podwyżki płac a utrzymaniem zatrudnienia, co ilustruje poniższy rysunek 11¹⁷³.

Rysunek 11. Zmonopolizowany rynek pracy i konkurencyjny rynek produktów a płaca i zatrudnienie



P_{dp} - krzywa podaży pracy

P_{pp} - krzywa popytu na pracę

Q_1, P_{11} - poziom zatrudnienia i płacy odpowiadający stanowi równowagi na rynku pracy

P_{12} - poziom płacy powstały na skutek podwyżki płac, którą wynegocjował związek zawodowy (powodując tym samym spadek zatrudnienia do poziomu Q_2)

$(Q_3 - Q_2)$ - nadwyżka podaży pracy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Milewski R., 2002, s. 293]

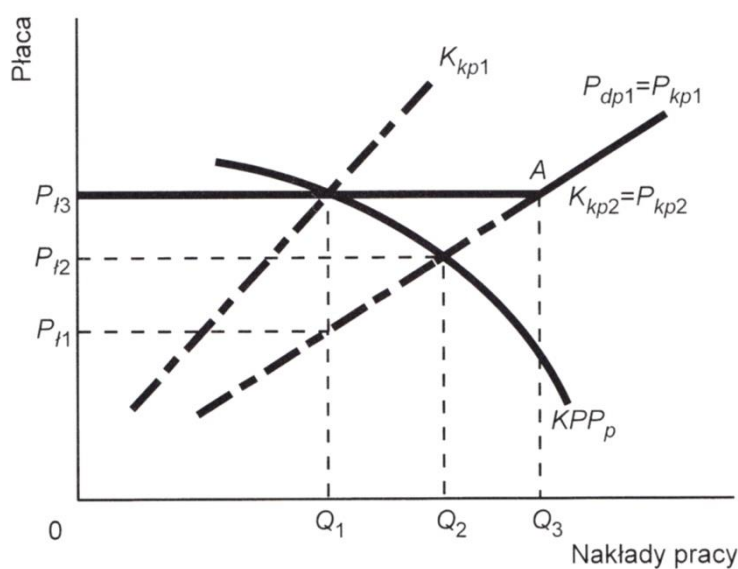
¹⁷¹ Borkowska S., *Strategie wynagrodzeń*, Oficyna Ekonomiczna – Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2001, s. 545

¹⁷² Krugman P. R., Obstfeld M., op. cit., s. 199

¹⁷³ Milewski R., op. cit., s. 293

Poniższy rysunek 12 przedstawia sytuację, w której występuje jeden wielki pracodawca i jeden wielki związek zawodowy. W sytuacji tej, zwanej także monopolem dwustronnym poziomy płac i zatrudnienia zależą od siły przetargowej i umiejętności negocjacyjnych reprezentantów stron, czyli pracodawcy i pracowników.

Rysunek 12. Dwustronny monopol na rynku pracy a zatrudnienie i płaca



K_{kp1} - krzywa krańcowego kosztu pracy (przerwana) monopsonisty

P_{kp1} - krzywa przeciętnego kosztu pracy monopsonisty (przerwana) równoznaczna z P_{dp1} (krzywa podaży pracy)

Q_1, P_{11} - poziom zatrudnienia i płacy odpowiadający maksymalizacji zysku przez monopsonistę

KPP_p - krańcowy przychód z produktu pracy, równoznaczny z krzywą popytu na pracę

P_{13} A P_{dp1} - krzywa podaży pracy powstała w wyniku wynegocjowania przez związek zawodowy podwyżki płac do poziomu P_{13}

K_{kp2} - krzywa krańcowego kosztu pracy monopolisty

Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Milewski R., 2002, s. 295]

W sytuacji, gdy w firmie działa tylko jeden silny związek zawodowy jest on w stanie podnieść płace z poziomu P_{11} (poziom płacy, przy którym monopsonista maksymalizuje zysk¹⁷⁴) do poziomu P_{13} zachowując w dalszym ciągu zatrudnienie na poziomie Q_1 . W takiej sytuacji krzywa podaży pracy zostaje ustalona przez łamaną linię P_{13} A P_{dp1} . Wówczas pracodawca maksymalizuje zysk, gdy krańcowy koszt pracy równy płacy na poziomie P_{13} zrównuje się z krańcowym przychodem z produktu pracy ($K_{kp2} = P_{13} = KPP_p$). Jeśli mamy do czynienia z monopolem dwustronnym wówczas najpoważniejszymi argumentami negocjacyjnymi są strajk po stronie związków zawodowych i groźba likwidacji danego zakładu po stronie pracodawcy (tzw. *lock-out*)¹⁷⁵.

W procesie rokowań zbiorowych związki zawodowe dążą do wynegocjowania jak najwyższego pułapu płacy realnej oraz podniesienia poziomu zatrudnienia. Jeśli reprezentacja pracownicza posiada pozycję monopolistyczną jest zdolna do jednostronnego wpływania na

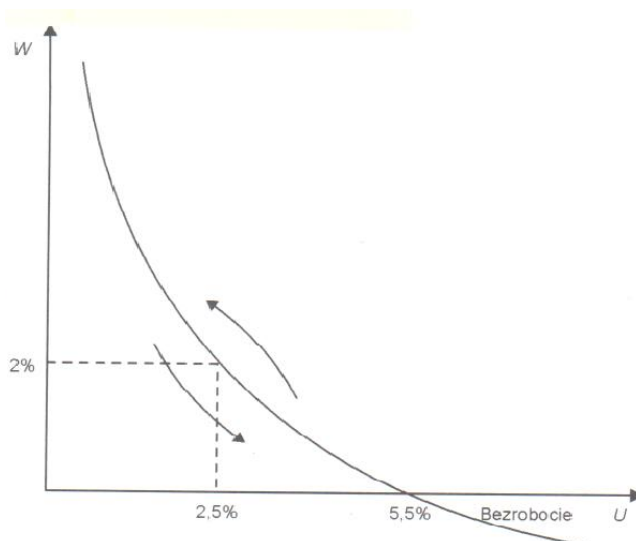
¹⁷⁴ Jeśli przedsiębiorstwo jest monopsonistą wówczas maksymalizuje ono zysk przy płacy P_{11} , która równa jest przeciętnemu kosztowi pracy P_{kp1} i zatrudnieniu Q_1 . Wyznaczony jest on przez punkt zrównania krańcowego kosztu pracy K_{kp1} z krańcowym przychodem z produktu pracy KPP_p .

¹⁷⁵ Milewski R., op. cit., s. 295-298

poziom płac, aczkolwiek musi ona uwzględniać popyt na pracę jako barierę ograniczającą możliwości zwiększania zatrudnienia¹⁷⁶.

Warto również przytoczyć tzw. krzywą Philipsa¹⁷⁷, czyli krzywą opisującą relację między bezrobociem a stopą zmian płac nominalnych. Przedstawia ją poniższy rysunek 13, gdzie zauważyć można, iż zwiększając płace, można obniżyć stopę bezrobocia, ale od momentu 5,5% bezrobocia ich dalsze obniżanie skutkować będzie niedostatecznym popytem na siłę roboczą i pojawieniem się wielkiego bezrobocia. Z kolei punkt wyznaczający 2% stopę zmian płac i 2,5% bezrobocia wykazywał dość stabilną sytuację gospodarczą¹⁷⁸.

Rysunek 13. Relacje między bezrobociem a stopą zmian w płacach nominalnych, tzw. krzywa Philipsa



Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Stankiewicz W., 2007, s. 313]

W przypadku zmniejszania się bezrobocia może wystąpić obniżenie wymagań kwalifikacyjnych dla przyszłych pracowników, co pociągnie za sobą spadek wydajności pracy i wzrost kosztów. Zatem z teorii opartej na krzywej Philipsa wynika, iż bezrobociem można regulować poziom inflacji i wydajności pracy¹⁷⁹.

Regulacje rynku pracy skutkują niższą niż potencjalna kreacją miejsc pracy, nieprawidłowym funkcjonowaniem mechanizmu dostosowawczego mobilności siły roboczej między firmami i sektorami czy podziałem siły roboczej między podlegający ochronie sektor formalny oraz pozbawiony ochronie prawnej i oferujący niskie wynagrodzenia sektor

¹⁷⁶ Marcinişzyn M., op. cit., s. 146

¹⁷⁷ Alban William House Philips był nowozelandzkim ekonomistą, profesorem London School of Economics, naukowcem University of Chicago, czasowo pracującym dla administracji Prezydenta Ronalda Reagana

¹⁷⁸ Stankiewicz W., op. cit., s. 313

¹⁷⁹ Czajka Z., op. cit., s. 18

nieformalny. Natomiast warto nadmienić, iż prawidłowo funkcjonujący system regulacji rynku pracy ma niezwykle istotne znaczenie ekonomiczne, ale i społeczne. Jego rolą jest, bowiem stworzenie warunków wspierających rozwój gospodarczy, ale i ochrona podmiotów charakteryzujących się słabszą siłą przetargową oraz zapobieganie wykluczeniu społecznemu¹⁸⁰.

Regulacje rynku pracy mogą wpływać na wydajność pracy. Przykładowo ograniczenia dotyczące zwalniania i zatrudniania utrudniają płynne regulowanie skali siły roboczej często osłabiają działania mające skutkować zwiększeniem wydajności¹⁸¹.

Efekty negocjacji płacowych związkowców na elastycznym rynku pracy mogą mieć mniejszy bądź większy wpływ na poziom inflacji i stopy bezrobocia, zarówno NRU (*natural rate of unemployment*), jak i jej neokeynesowskiego odpowiednika, czyli NAIRU (*non-accelerating inflation rate of unemployment*). Zatem parametry te zależą od siły organizacji pracowniczych, którą mogą wykorzystać do wzrostu płac. W takim przypadku bank centralny chcący utrzymać cel inflacyjny, musi podnieść stopy procentowe, co w konsekwencji powoduje zmniejszenie popytu i wzrost bezrobocia. Konsekwencją takiej praktyki jest obniżanie płac, wobec czego związki zawodowe powstrzymują się od wygórowanych żądań płacowych¹⁸².

Niezależność ekonomiczna oraz zdolność samotrzymania są doceniane powszechnie we wszystkich społeczeństwach. Natomiast sytuacja, w której ludzie reprezentujący daną społeczność nie są zdolni do znalezienia pracy za płacę pozwalającą utrzymać zarówno siebie samych, jak i swoje rodziny powoduje, że zagrożone jest funkcjonowanie całej takiej społeczności¹⁸³.

1.5. Podsumowanie

Podsumowując ekonomię keynesowską, zakładała ona niepełne wykorzystywanie istniejących zdolności produkcyjnych, czyli zarówno zasobów ludzkiej pracy jak i zasobów kapitału. Ekonomia neoklasyczna z kolei zakłada pełne wykorzystanie możliwości potencjalnych gospodarki narodowej. Obie szkoły uniemożliwiają prognozowanie długookresowe, gdyż bazują na analizie statycznej. Ekonomia instytucjonalna wychodzi naprzeciw prognozom trendów długookresowych, co jest niezbędne przy badaniu wpływu

¹⁸⁰ Wojtyna A., op. cit., s. 188, 210

¹⁸¹ Cotis J. P., op. cit., s. 69

¹⁸² Zientara P., op. cit., s. 71

¹⁸³ Phelps E. S., op. cit., s. 31

różnych wielkości makroekonomicznych na różnego rodzaju relacje społeczno-gospodarcze będące przedmiotem rozważań. Instytucjonalizm pozwala wszystkim podmiotom życia społeczno-gospodarczego funkcjonować na pewnym gwarantowanym poziomie stabilności i bezpieczeństwa, a w konsekwencji wprowadza ład społeczny i sprzyja rozwojowi zarówno jednostek, jak i makrostruktury, jaką jest państwo.

Koncepcje oparte na zasadzie *laissez-faire*, koncepcje polityki ekonomicznej określane jako *Reaganomics* i *Thatcherizm* propagujące przedsiębiorczość oraz odrodzenie ekonomii klasycznej w latach 80. XX wieku odgrywają istotną rolę w zachodzących nieustannie przemianach gospodarczych gospodarek kapitalistycznych¹⁸⁴.

Natomiast rozwój neoliberalizmu spowodował, iż większość liberalnych rządów państw zachodnich podniosła tę teorię do wiodącego działania swojej polityki gospodarczej. Konsekwencją tych koncepcji jest coraz trudniejsza sytuacja pracowników na rynku pracy wraz z coraz mniejszymi możliwościami obrony interesów pracowniczych przez związki zawodowe¹⁸⁵.

Od początku lat 90. XX wieku w Polsce coraz istotniejszą rolę odgrywają różne grupy interesów, a relacje między ich rozwojem a zmianami w instytucjach są silne. Elastyczność instytucji, powoduje, iż angażują się one w zmiany reguł uznawanych przez nie za niekorzystne. Rozważając strategie walki o przywileje, to związki zawodowe, zorientowane defensywnie komunikują się ze społeczeństwem przy użyciu modeli poznawczych zaczerpniętych z przeszłości. Natomiast związki pracodawców, zorientowane ofensywnie próbują obiecywać przyszłe korzyści¹⁸⁶.

W kontekście historyczno-instytucjonalnym zauważyć można, iż pomimo transformacji większość grup interesów, która pochodziła z przeszłości przetrwała do chwili obecnej. Natomiast oczekiwanie pracowników i menedżerów nieefektywnych przedsiębiorstw państwowych odnośnie ochrony w stosunku do właściciela nadal występuje. Rola związków zawodowych, mimo, że uległa zmianie i nieco zmalało ich znaczenie, nadal są istotnym podmiotem instytucjonalnym i nieustannie szukają sposobów uzyskania przywilejów, wywierając nacisk na administrację państwową¹⁸⁷.

Praca zawsze była integralną częścią życia każdego człowieka. Obecnie do rozwoju jej struktur ludzie coraz częściej stosują technologie telekomunikacyjne i informatyczne¹⁸⁸.

¹⁸⁴ Wilkin J., op. cit., s. 30

¹⁸⁵ Daszkiewicz N., op. cit., s. 26

¹⁸⁶ Lissowska M., op. cit., s. 181

¹⁸⁷ Ibid., s. 163

¹⁸⁸ Rifkin J., op. cit., s. 17

Obecnie promowanie zatrudnienia wydaje się bardziej adekwatną formą zapewnienia bezpieczeństwa pracy, aniżeli restrykcyjność EPL. Oznacza to, iż przeciętny pracobiorca będzie miał większe poczucie bezpieczeństwa, jeśli będzie miał świadomość ważności swojego kapitału ludzkiego, a państwo przy pomocy szkoleń pomoże mu uzyskać kwalifikacje niezbędne do efektywnego znalezienia pracy¹⁸⁹.

Przeгляд teoretycznych koncepcji ekonomii pracy pokazuje, jak bardzo praca ludzka ewoluowała. Przemiany społeczno-gospodarcze, jakie dokonały się na przestrzeni setek lat, procesy globalizacyjne, konkurencja rynkowa czy rozwój nowych technologii, to tylko niektóre czynniki stawiające człowieka w coraz innej, nieustannie zmieniającej się pozycji na rynku pracy. Pozycja ta jest w dużej mierze determinowana działaniem bezpośredniego pracodawcy, konkurującymi przedsiębiorstwami czy oddziaływaniem państwa. Niemniej jednak praca ludzka jest warunkiem *sine qua non* istnienia i rozwoju człowieka, choć nie wszyscy ludzie mają do niej pozytywny stosunek, jak i skutecznym narzędziem zwalczania ubóstwa i wykluczenia społecznego oraz fundamentem budowy potencjału gospodarczego poszczególnych państw.

Prognozuje się, iż w nowej, globalnej gospodarce XXI wieku coraz większą rolę będzie odgrywać *oszczędne zatrudnianie*¹⁹⁰ pracowników. Tymczasem wielonarodowe firmy chcące sprostać światowej konkurencji oraz zachować elastyczność i mobilność przechodzą coraz częściej z zatrudnienia stałego do tymczasowego. Możliwość szybkiego reagowania na fluktuacje rynku w konsekwencji powoduje wzrost produktywności, ale także jeszcze większą trudność znalezienia pracy na całym świecie¹⁹¹.

Obecnie panujące warunki na rynku pracy wymagają zastosowania wieloaspektowego i interdyscyplinarnego podejścia, a przede wszystkim woli wszystkich aktorów rynku pracy, co do wzajemnego upodmiotawiania się. Ich działania, mimo znacznego ucywilizowania stosunków przemysłowych i relacji pracobiorców z pracodawcami nadal pozostawiają wiele do życzenia w kwestii budowy lepiej funkcjonujących rynków pracy oraz miejsc pracy.

¹⁸⁹ Zientara P., op. cit., s. 85

¹⁹⁰ Oszczędne zatrudnienie oznacza utrzymanie przez firmę zatrudnienia optymalnego bez nadwyżek. Termin jest porównywany do terminu oszczędnej produkcji, czyli produkcji bez zapasów.

¹⁹¹ Rifkin J., op. cit., s. 257

Rozdział II

Teoretyczne aspekty wynagrodzeń

W niniejszym rozdziale scharakteryzowano zagadnienia dotyczące wynagrodzeń. Przedstawiono determinanty i mechanizmy stojące za zmianami płac, w tym siłę oddziaływania na rynek pracy różnych czynników i podmiotów, głównie związków zawodowych. Zagadnienia związane z wynagrodzeniami przedstawione są z punktu widzenia pracodawców, jak i z punktu widzenia pracowników, a ściślej z punktu widzenia reprezentanta zbiorowych interesów pracowników tzn. związków zawodowych. Akcent położony jest także na teorię kapitału ludzkiego, która odgrywa coraz większą rolę w decyzjach związanych z kształtowaniem wynagrodzeń.

2.1. Rola wynagrodzeń w teorii ekonomii

Pojęcie wynagrodzeń wraz z upływem czasu podlegało wielu zmianom. Ewolucja terminologii była wyrazem dążenia do zerwania z dotychczasowymi praktykami w odniesieniu do wynagradzania ludzi w określonej organizacji. Przykładem mogą być zmiany w terminologii anglojęzycznej, wyrażające się odchodzeniem od pojęcia *compensation*, co sugerowało, że praca jest czymś nieprzyjemnym i za jej wykonywanie należy się rekompensata. Innym przykładem może być rozróżnienie pojęć *wages* i *salaries*, które podkreślały różnice między pracownikami fizycznymi i umysłowymi. Podobne rozróżnienie występowało również w języku polskim, gdzie pojęcie *płace* było związane z pracownikami umysłowymi, a pojęcie *zarobki* odnosiło się do pracowników fizycznych¹⁹².

Obecnie terminy *płaca* i *wynagrodzenie* mimo, że nie są synonimami często występują zamiennie. W wąskim znaczeniu wynagrodzenie zawiera składniki określone przez GUS i ma charakter gotówkowy. Poza tym pracownicy mogą otrzymywać *dochody pozapłacowe* w postaci np. samochodu służbowego, akcji, dodatkowych ubezpieczeń, subsydiów mieszkaniowych, pomocy prawnej itp. Zatem wynagrodzenie w wąskim znaczeniu,

¹⁹² Pochtowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – Procesy – Metody*, PWE, Warszawa 2003, s. 357

najczęściej będące płacą zasadniczą (*base pay*)¹⁹³ powiększoną o dochody pozapłacowe składa się na łączny *dochód z pracy* nazywany *wynagrodzeniem całkowitym*¹⁹⁴.

Wynagrodzenie można traktować jako zapłatę w postaci finansowej, jaką organizacja „daje” swoim pracownikom w zamian za ich pracę. Jest to ważna i złożona część stosunków między organizacją i jej pracownikami¹⁹⁵.

Jest ono wypłacane pracownikom bezpośrednio i niezależnie od stosunku pracy lub innego stosunku prawnego czy czynności prawnej, według których praca jest świadczona¹⁹⁶.

Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy¹⁹⁷.

Zgodnie ze znowelizowanym przez sejm RP 26 lipca 2002 roku Kodeksem Pracy, warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń powinny być określone w układach zbiorowych pracy. Natomiast tam, gdzie nie doszło do zawarcia takich układów, pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników ma obowiązek ustalania warunków wynagradzania w regulaminie wynagradzania¹⁹⁸.

Płace odgrywają istotną rolę w gospodarce każdego kraju. Stanowią główne źródło dochodów pracowników najemnych, zatrudnionych na podstawie stosunku pracy. Są także elementem kosztów produkcji i mogą pełnić ważną funkcję motywacyjną. Trudność polega na tym, że płace pełnią dualną rolę. Z jednej strony są aktywnym środkiem wzrostu produkcji, produktywności, efektywności i zysku, z drugiej zaś, są ważnym celem działalności społeczno-gospodarczej gdyż umożliwiają poprawę poziomu życia społeczeństwa¹⁹⁹.

Poniżej przedstawiono główne funkcje płacy, o których należy pamiętać budując, wdrażając i doskonaląc systemy wynagrodzeń, a zaliczają się do nich funkcje:²⁰⁰

- dochodowa, która wyraża się tym, że wynagrodzenie stanowi dla większości ludzi podstawowy lub wręcz jedyny rodzaj uzyskiwanych dochodów, która decyduje o możliwościach nabywania pożądaných dóbr, służących do zaspokajania różnych potrzeb,

¹⁹³ Płaca zasadnicza jest częścią wynagrodzeń osobowych mających charakter stały i jest gwarantowana pracownikowi tak długo, jak długo trwa jego zatrudnienie.

¹⁹⁴ Borkowska S., op. cit., s. 11

¹⁹⁵ Griffin R. W., *Podstawy Organizacji Zarządzania*, PWN, Warszawa 1999, s. 444

¹⁹⁶ Czajka Z., op. cit., s. 12

¹⁹⁷ Horodeński R., Sadowska-Snarska C., *Rynek pracy w Polsce na progu XXI wieku*, IPiSS, Białystok-Warszawa 2003, s. 239

¹⁹⁸ Poczowski A., op. cit., s. 358

¹⁹⁹ Kabaj M., *Partycypacyjny System Wynagrodzeń*, IPiSS, Warszawa 2003, s. 60

²⁰⁰ Poczowski A., op. cit., s. 359

- kosztowa oznaczająca, że wynagrodzenie, będące dla pracowników dochodem, stanowi dla firmy istotny składnik kosztów, wpływając tym samym na konkurencyjność firmy na rynku,
- motywacyjna, w ramach, której wynagrodzenie stanowi instrument kształtowania postaw i zachowań pracowników zgodnie z oczekiwaniami zatrudniającej ich organizacji,
- mobilności przestrzennej i zawodowej, gdzie płace pełnią ważną funkcję w stymulowaniu ruchliwości przestrzennej i zawodowej, co oznacza, że pracownicy są skłonni zmienić miejsce pracy i zamieszkania pod warunkiem uzyskania wyższych płac,
- społeczna, która mówi, że płace stanowią miarę prestiżu i uznania pracownika w środowisku pracy. Różnicowanie płac ze względu na jakość, ilość i wydajność pracy oznacza nie tylko różnicowanie dochodów, ale także różnicowanie pozycji społecznej pracownika.

Kształtowanie wynagrodzeń należy do podstawowych procesów kierowania w każdej organizacji i zajmuje szczególne miejsce w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Na poziomie operacyjnym wynagrodzenie jest ważnym narzędziem w skutecznym pozyskiwaniu, stabilizowaniu i motywowaniu pracowników, na poziomie strategicznym może być wykorzystywane jako narzędzie integrowania zasobów ludzkich wokół realizacji strategii organizacji, rozwijania kapitału ludzkiego oraz kształtowania proefektywnościowej i proetycznej kultury organizacyjnej²⁰¹.

Poza tym wynagrodzenie zawiera cały szereg składowych, do których zalicza się m.in.: wynagrodzenie zasadnicze, różnego rodzaju dodatki (jak dodatek stażowy, funkcyjny), premie, nagrody czy inne rodzaje bonusów (jak świadczenia zdrowotne, pokrywanie kosztów kształcenia, pokrywanie kosztów dobrowolnych ubezpieczeń czy umożliwienie preferencyjnego zakupu akcji). Zasadniczo, wynagrodzenie, które jest składnikiem kosztów zatrudnienia zaliczane jest do kategorii kosztów uzyskania przychodów²⁰².

Rozpatrując obciążenia podatkowe płacy, to warto nadmienić, iż podatki bezpośrednio od płacy roboczej często obniżają popyt na siłę roboczą, co powoduje z kolei, że ich

²⁰¹ Pocztoński A., op. cit., s. 380

²⁰² Kulicki J., *Koszty zatrudnienia pracowników*, Fundacja Rozwoju Rachunkowości w Polsce, Warszawa 2000, s. 21

podwyższenie nie zawsze wywołuje adekwatną podwyżkę płac, natomiast niesie za sobą spadek zatrudnienia, zwłaszcza ubogich oraz obniżenie rocznego produktu pracy²⁰³.

Powszechnie znana i wielokrotnie cytowana koncepcja hierarchii A. Masłowa wyjaśnia, iż pomiędzy potrzebami człowieka a jego motywacją do pracy zachodzi ścisły związek. Wyróżnić można pięć rodzajów potrzeb tj.: fizjologiczne, bezpieczeństwa, szacunku, afiliacji i samorealizacji, które wpływają na motywację do pracy. Zdecydowana większość ludzi podejmuje pracę dążąc do zwiększania dochodów będących jednym z najbardziej uniwersalnych źródeł utrzymania, ale i realizacji szeregu innych potrzeb. Istotne jest, aby firma zapewniała pracownikom miejsce pracy przystosowane do wykonywania określonych zadań jak i spełniające ich oczekiwania²⁰⁴.

Wynagrodzenia będące znaczącym elementem motywowania ludzi do pracy powinny wspierać osiągnięcie celów przez firmę, które wynikają z jej strategii i wizji, jak i politykę zarządzania zasobami ludzkimi, która powinna być zharmonizowana z oczekiwaniami pracowników²⁰⁵.

Na uwagę zasługuje także dwuczynnikowa teoria motywacyjna F. Herzberga stanowiąca, iż jeśli poziom wynagrodzeń zaspokaja określone potrzeby pracowników, to nie przywiązują oni zbyt dużej wagi do nich. Natomiast w momencie, kiedy wynagrodzenie pracownika ulega pogorszeniu są oni w stanie nawet zagrozić pracodawcy strajkiem. Sytuacja taka dowodzi niewidocznej motywacji w przypadku, kiedy poziom wynagrodzenia jest akceptowalny przez pracownika, a ujawnia się ona dopiero w momencie zagrożenia²⁰⁶.

Współcześnie wskazuje się na brak zależności między obecną praktyką gospodarczą a modelami teoretycznymi wynagrodzeń, a każda koncepcja teoretyczna niesie wiele dylematów i ograniczeń uniemożliwiających zbudowanie modelu polityki płacowej, który uwzględniałaby różne aspekty ekonomiczne, ale i społeczne oraz polityczne. Większość teorii stworzonych wcześniej jest oceniana krytycznie przez kolejne pokolenia ekonomistów. Jednak dostrzega się wpływ kształtowania wynagrodzeń przez zorganizowane grupy pracodawców w postaci monopoli i umów korporacyjnych, jak i grupy pracowników w postaci związków zawodowych oraz instytucji państwowych w postaci rządu i parlamentu²⁰⁷.

²⁰³ Smith A., op. cit., s. 552

²⁰⁴ Koźmiński A. K., Piotrowski W., *Zarządzanie. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1996, s. 405-415

²⁰⁵ Borkowska S., op. cit., s. 8

²⁰⁶ Czajka Z., op. cit., s. 23

²⁰⁷ Ibid., s. 13

Dalsze rozważania na temat wynagrodzeń należy poprzedzić przeglądem teorii ich kształtowania, wyjaśniających wpływ danych czynników na wysokość wynagrodzenia za pracę, które zostały opisane w poniższych podrozdziałach. Teorie te obejmują różne podejścia kształtowania się płac, począwszy od stanowiącej, że ukształtowane są na poziomie minimum wystarczającego do egzystencji, poprzez podejście określające płace na podstawie produktywności krańcowej, a skończywszy na teorii kapitału ludzkiego. Późniejsze teorie zauważają także wpływ popytu na pracę i podaży pracy, rolę cykli koniunkturalnych czy relacje siły przetargowej pracodawców i pracowników, a w ostatnich dekadach dostrzega się także wpływ zmian technologicznych w poszczególnych branżach i zawodach²⁰⁸.

2.1.1. Wynagrodzenia według tradycyjnych teorii ekonomii

Klasyczna teoria kształtowania wynagrodzeń A. Smith'a płace wyjaśnia niejednoznacznie, mianowicie raz jako koszty utrzymania robotnika i jego rodziny, a innym razem jako pozycję przetargową pracowników w odniesieniu do zorganizowanej pozycji pracodawców oraz odnosząc się do teorii stałego funduszu płac. Istotą tej ostatniej jest fakt, iż stawkę płac określa liczebność siły roboczej, przy danej wielkości funduszu płac. Wzrost stawki płac powoduje wzrost podaży siły roboczej, ponieważ zwiększa się przyrost naturalny ludności, który to prowadzi do obniżenia płac do poziomu poprzedniego. Z teorii tej wnioskować można, iż trwałe podniesienie realnego poziomu płac w gospodarce kapitalistycznej jest niemożliwe, gdyż płace są utrzymywane na poziomie minimum egzystencji poprzez działanie mechanizmu ludnościowego, według którego ludność wzrasta na podstawie postępu geometrycznego, a środki utrzymania wzrastają wyłącznie w postępie arytmetycznym²⁰⁹.

Według A. Smith'a wynagrodzenia powinny zależeć od uciążliwości pracy, jej złożoności, rynku pracy, prestiżu społecznego czy ryzyka zawodowego, niemniej jednak jednym z najważniejszych kryteriów decydujących o ich poziomie są kwalifikacje.

Natomiast praca, która wymaga długiego kształcenia powinna być opłacana za efekt i trud bieżący, ale także za wydatki wraz z odsetkami od wniesionego kapitału poczynione odnośnie zdobytego wykształcenia²¹⁰.

²⁰⁸ Marcinkowska I., A. Ruzik, Strawiński P., Walewski M., *Badanie struktury i zmian rozkładu wynagrodzeń w Polsce w latach 2000-2006*, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz - Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008., s. 4

²⁰⁹ Nasilowski M., op. cit., s. 31

²¹⁰ Czajka Z., op. cit., s. 14

Z kolei w modelu płac D. Ricardo płace określane są jako minimalne koszty utrzymania danego robotnika i jego rodziny przy życiu. Ponadto przychylił się on także do głoszonego wówczas poglądu, że płace realne utrzymywane są w dłuższym okresie w granicach niezbędnego minimum na skutek mechanizmu stabilizującego, którym jest wzrost liczby urodzeń lub wzrost stopy śmiertelności²¹¹.

Natomiast J. S. Mill utożsamiał się z poglądami innych klasyków odnośnie wpływu liczebności rodzin na realny poziom dochodów robotników. Precyzując powyższe uważał, iż szybko rosnąca liczba dzieci rodzin robotniczych spycha realny poziom płac do wcześniejszego poziomu. Sposobem zmiany tego trendu miało być zmniejszenie liczebności rodzin, np. przez podwyższenie wieku umożliwiającego zawarcie małżeństwa. Taka polityka doprowadzić miała do osiągnięcia pełnego zatrudnienia, a w konsekwencji zapewnienia robotnikom wysokich płac²¹².

Generalnie ekonomia klasyczna wyjaśniała płace według koncepcji opartej na rynkowym prawie popytu i podaży. Niemniej jednak naturalna cena pracy jest wyznaczona poprzez minimum kosztów związanych z utrzymaniem pracownika i jego rodziny oraz uzyskanymi kwalifikacjami, a wartość pracy jest określona wartością produktu²¹³.

Należy także uzupełnić niniejszy podrozdział neoklasycznymi teoriami wynagrodzeń, które opierają się na funkcjonowaniu doskonałego rynku pracy, na którym pracownicy i pracodawcy dążą do maksymalizacji własnych korzyści, mając jednocześnie dostęp do pełnej informacji oraz mobilności.

Przykładowo J. B. Clark, neoklaszyk amerykański wyjaśnia, iż każdy czynnik produkcji otrzyma wynagrodzenie adekwatne do swojej produktywności krańcowej mierzonej wpływem, jaki wywiera dodanie jednej jednostki tego czynnika na produkt całkowity przy stałej ilości wszystkich pozostałych czynników produkcji. W stanie równowagi nie jest możliwe, aby płace były większe lub mniejsze od produktywności krańcowej pracy z uwagi na fakt, iż konkurencja doskonała pomiędzy pracownikami a pracodawcami sprowadzi je szybko do poziomu wyznaczonego przez krańcową produktywność pracy. Tym samym J. B. Clark sformułował teorię sprawiedliwego podziału dochodów pomiędzy trzema czynnikami produkcji oraz tzw. teorię efektywnej alokacji zasobów²¹⁴.

²¹¹ Nasilowski M., op. cit., s. 36

²¹² Ibid., s. 43

²¹³ Czajka Z., op. cit., s. 15

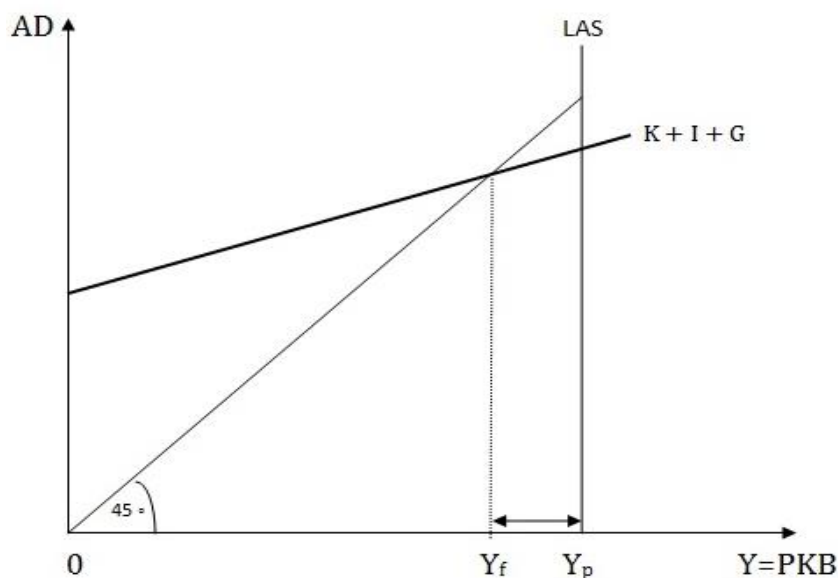
²¹⁴ Nasilowski M., op. cit., s. 67

Inny znaczący neoklasyk A. Marshall wyjaśnia, iż wynagrodzenia czynników produkcji zależą od długości okresu ich wykorzystania. Mianowicie płace, zyski oraz renty w długim okresie są wyznacznikami cen, ale w okresie krótkim to one są wyznaczane przez ceny²¹⁵.

Generalnie teorie neoklasyczne wzbudzają wiele kontrowersji, ponieważ porównują rynek pracy z rynkiem towarowym, a praca nie jest zwykłym towarem. Pracodawcy, bowiem zakupują od pracowników ich czas, wysiłek, wiedzę i zdolności, natomiast sama praca z uwagi, że jest dla większości pracowników konieczna z przyczyn egzystencjonalnych stawia ich w dużym stopniu uzależnienia od pracodawcy pod kątem wysokości płacy²¹⁶.

Bardzo istotną tradycyjną teorią jest teoria J. M. Keynes'a. Według niej krótkookresowa krzywa podaży jest pozioma, natomiast poniżej granicy pełnego wykorzystania zdolności produkcyjnych przecina ją krzywa popytu globalnego. Konsekwencją tej teorii jest sztywność płac oraz cen, która jest determinowana poprzez istnienie monopolu oraz związków zawodowych²¹⁷. Keynesowski, makroekonomiczny model produkcji, według którego zjawiska gospodarcze ujęte są od strony popytowej przedstawiony jest na poniższym rysunku 14.

Rysunek 14. Keynesowski model makroekonomiczny



Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Nasiłowski M., Warszawa 2004, s. 98]

²¹⁵ Nasiłowski M., op. cit., s. 69

²¹⁶ Gawrycka M., op. cit., s. 28

²¹⁷ Nasiłowski M., op. cit., s. 100

Według modelu tego globalny popyt AD jest określony następującym wzorem:

AD = K + I + G, gdzie:

K - wydatki społeczeństwa na bieżącą konsumpcję dóbr i usług finalnych

I - wydatki przedsiębiorców na inwestycje w sektorze prywatnym

G - wydatki rządowe finansowane z budżetu państwa na zakup dóbr i usług konsumpcji zbiorowej oraz dóbr inwestycyjnych w sektorze publicznym

LAS - długookresowa krzywa podaży określająca potencjalnie możliwy do wytworzenia produkt krajowy brutto Y_p

Y_f - poziom faktycznego produktu krajowego brutto

$Y_p - Y_f$ - odcinek oznaczający stopień niewykorzystania istniejących zdolności produkcyjnych

Według teorii J. M. Keynes'a popyt na pracę jest funkcją popytu na produkcję, a niedostateczny popyt globalny jest źródłem masowego bezrobocia.²¹⁸

Płace realne według tradycyjnej teorii J. M. Keynes'a wyznaczone są w wyniku przetargów między przedsiębiorcami a pracownikami. Pracownicy niezrzeszeni w warunkach wolnej konkurencji mogą zrównać płace realne z krańcową przykrością pracy. Natomiast pracownicy zorganizowani w związek zawodowy są w stanie wpłynąć na poziom zarówno płac nominalnych, jak i realnych, aczkolwiek nie każde podwyższenie kosztów utrzymania będzie powodowało wszczęcie akcji strajkowej, albowiem pracownicy sprzeciwią się redukcjom płac nominalnych, ale nie sprzeciwią się obniżkom płac realnych w sytuacji, gdy towarzyszyć im będzie wzrost zatrudnienia ogólnego²¹⁹.

Poglądy J. M. Keynes'a dotyczące stosowania sztywnych płac w celu wywołania międzygałęziowego przepływu pracowników oraz wpływu grup nacisku na ruch płac nominalnych nie sprawdzają się w gospodarce rynkowej. We współczesnym państwie przepływ pracowników między branżami zależy od koniunktury gospodarczej, a ruch płac nominalnych zależy od splotu wielu czynników. Państwo z kolei, poza sferą budżetową nie posiada instrumentów do ich bezpośredniego regulowania, a ruch płac wystąpić może w miejscach silnie uzwiązkowionych lub o ważnym znaczeniu dla gospodarki²²⁰.

²¹⁸ Nasilowski M., op. cit., s. 99

²¹⁹ Keynes J. M., op. cit., s. 15

²²⁰ Czajka Z., op. cit., s. 22

2.1.2. Wynagrodzenia według wybranych współczesnych teorii ekonomii

Szeroko rozpowszechnioną jest teoria *insider-outsider*²²¹, która wyodrębnia dwie grupy funkcjonujące na rynku pracy, mianowicie osoby pracujące (insiders) oraz osoby niezatrudnione (outsiders). Pierwsi jako zatrudnieni posiadający doświadczenie poprzez udział w negocjacjach płacowych mogą współpracować z firmą, bądź też strajkując obniżać efektywność. Tym samym mają oni wpływ na poziom płac i zatrudnienie w gospodarce. Druga grupa zaś, do której zaliczają się bezrobotni, pracujący na czarno czy zatrudnieni w sektorach prac gorszych nie mają żadnego wpływu na wyżej wymienione wielkości makroekonomiczne²²².

Koszty odnoszące się do zatrudniania i zwalniania pracowników (*labour turnover costs*²²³) niechętnie ponoszone przez firmy stanowią źródło przewagi zatrudnionych nad niezatrudnionymi i ich ochrony, a także ograniczają możliwość zatrudniania osób niepracujących. Teoria ta wskazuje na wpływ związków zawodowych na kształtowanie się wynagrodzeń w gospodarce²²⁴.

Istotną teorią jest także teoria poszukiwań i dopasowań²²⁵ zakładająca heterogeniczność pracowników i miejsc pracy, gdzie pracownicy mogą być zatrudnieni lub niezatrudnieni, a miejsca pracy mogą być zajęte lub wolne. Rynek będący wolnym od frykcji zakłada, że przedsiębiorstwa są obojętne na utratę swoich pracowników, a sami pracownicy są obojętni na utratę pracy, ponieważ zarówno miejsc pracy, jak i pracowników jest wystarczająco dużo,

²²¹ Teoria insider-outsider jest rozwinięciem teorii segmentacji rynku, której początków można doszukiwać się już w XIX wieku w pracach dotyczących podziału J. S. Mill'a i J. E. Cairnes'a. Rozwinięcie teorii segmentacji nastąpiło za sprawą C. Kerr'a i L. Fisher'a, którzy jako pierwsi wprowadzili pojęcie rynku pracy ustrukturyzowanego, nieustrukturyzowanego, instytucjonalnego oraz wewnętrznego i zewnętrznego. Następnie powstawały już teorie stricte segmentacyjne, których twórcami byli P. B. Doeringer oraz M. J. Piore, twórcy koncepcji dualnego rynku pracy oraz pojęć rynku pierwotnego, wtórnego, jak i pojęcia samej segmentacji. Twórcami teorii insider-outsider byli A. Lindbeck, D. J. Snower, O. Blanchard i L. Summers, którzy w latach osiemdziesiątych XX wieku rozwinęli właśnie teorię segmentacji rynku pracy (cf.: Gawrycka M., *Zmiany w poziomie, strukturze i formach zatrudnienia w gospodarce polskiej w latach 2000-2009*, Wydawnictwo Politechniki Gdańskiej, Gdańsk 2011, s. 33-36)

²²² Marcinkowska I., A. Ruzik, Strawiński P., Walewski M., op. cit., s. 5

²²³ Labour turnover costs – koszty związane z zatrudnianiem i zwalnianiem pracowników są rodzajem kosztów transakcyjnych. Skutkują one ustaleniem wynagrodzeń na poziomie, który przewyższa produktywność krańcową oraz minimalny poziom odpowiedni do motywowania obecnych pracowników, tzw. poziom odnoszący się do teorii płacy efektywnej (cf.: Wojtyna A., *Zależności między produktywnością, dochodami i zatrudnieniem w krajach na różnym poziomie rozwoju*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2010, s. 70)

²²⁴ Wojtyna A., op. cit., s. 70

²²⁵ Za twórcę teorii poszukiwań jest uważany G. Stigler, a początki tej teorii sięgają lat sześćdziesiątych XX wieku. Teorię poszukiwań rozwijali następnie E. S. Phelps, C. C. Holt i A. A. Alchian, którzy makroekonomiczne rozważania nad rynkiem pracy uzupełnili o zagadnienia mikroekonomiczne. Z kolei za głównego założyciela teorii dopasowań uznaje się P. Diamond'a, natomiast w późniejszym czasie teorię tą do badania rynku pracy wykorzystali D. Mortensen i C. Pissarides.

aby można było swobodnie, bezkosztowo zatrudniać pracowników za daną płacę. Jednak proces ten nie zachodzi natychmiastowo, wobec czego możliwe jest pojawienie się pewnego bezrobocia oraz implikacje reagowania płac i zatrudnienia na sytuacje kryzysowe²²⁶.

Z kolei według teorii produktywności krańcowej²²⁷, najskuteczniejszą instytucją alokacji zasobów jest rynek prowadzący do równowagi popytu i podaży oraz ustalający wynagrodzenia na poziomie produktywności krańcowej wszystkich czynników. Stąd też, na rynku pracy doskonale konkurencyjnym, gdzie wszyscy mają dostęp do informacji, firmy maksymalizują zysk a wynagrodzenia pracowników osiągają właśnie poziom produktywności krańcowej. W teorii tej, zmiany popytu na towary danej branży mogą wpływać na wynagrodzenia. Wzrost popytu skutkuje skłonnością konsumentów do zapłacenia wyższej ceny za produkty branży, a to z kolei powoduje podniesienie produktywności krańcowej²²⁸.

W drugiej połowie XX wieku wykształciła się również teoria rozwoju promującego wysokie kwalifikacje (tzw. *skill-biased technical change*²²⁹), w ramach, której badano wpływ zmian technologicznych na wynagrodzenia. Zauważono, iż nastąpił wzrost liczby osób wykształconych, a równocześnie zwiększyła się różnica płac pracowników z wysokimi i niskimi kwalifikacjami oraz perspektywy ich zatrudnienia²³⁰. Teoria ta głosiła wpływ na płace postępu technologicznego promującego wysokie kwalifikacje. Teoria ta stanowiła, iż pracownicy zaznajomieni z nowymi technologiami, którzy pracują w branżach wysoce innowacyjnych otrzymują wyższe płace, co w konsekwencji jest przyczyną narastania nierówności dochodów²³¹.

Na uwagę zasługuje również model płacy wydajnościowej, który zakłada, iż płacenie przez przedsiębiorstwa wyższej płacy przynosi im zarówno koszt, ale i korzyść. Wyższa płaca powoduje zwiększenie możliwości konsumpcyjnych pracowników, co sprawia, że są oni lepiej odżywieni, a co za tym idzie bardziej wydajni. Poza tym pracownicy zwiększają swój wysiłek w sytuacjach, gdy firma nie ma możliwości monitorowania ich pracy, a także wzmacniają oni swoją lojalność do przedsiębiorstwa²³². Wypłacanie pracownikom wynagrodzeń wyższych niż to wynika z poziomu równowagi rynkowej ma służyć

²²⁶ Romer D., *Makroekonomia dla zaawansowanych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 515

²²⁷ Teoria produktywności krańcowej wynika z prac, jakie prowadzone były nad analizą marginalną. Do badaczy zajmujących się tym zagadnieniem zaliczyć można m.in.: K. Wicksell'a, J. B. Clark'a czy F. von Vieser'a.

²²⁸ Marcinkowska I., A. Ruzik, Strawiński P., Walewski M., op. cit., s. 4

²²⁹ Badania wpływu zmian technologicznych na wynagrodzenia rozwijały się w ekonomii rynku pracy głównie w drugiej połowie XX wieku. Wśród ekonomistów, którzy zajmowali się tymi zagadnieniami wymienić można m.in.: E. F. Heckscher'a, B. G. Ohlin'a, D. Acemoglu'a, J. Haskel'a, M. Slaughter'a, M. Sanders'a czy B. Weel'a.

²³⁰ Ibid., s. 6

²³¹ Wojtyna A., op. cit., s. 72

²³² Romer D. op. cit., s. 479

efektywniejszemu działaniu przedsiębiorstwa. Jednak przyjęcie przez pracodawców takich postaw w skali globalnej doprowadzi do zmniejszenia popytu na pracę, a w konsekwencji do zwiększenia bezrobocia²³³.

Z kolei teoria instytucjonalistów objaśniająca kształtowanie się płac i ich poziom wskazuje na decydującą rolę związków zawodowych i umów zbiorowych, choć czasami stawia się jej zarzut, iż nie ma ona charakteru stricte ekonomicznego²³⁴.

W drugiej połowie XX wieku wykształciły się również trzy modele systemu wynagrodzeń, mianowicie: równościowy, agresywny i solidarnościowy. Model równościowy jest zorientowany na partycypację pracowniczą oraz przywiązanie do firmy w zamian za gwarancję pracy i zarobków stałych, a zazwyczaj kształtowany jest w drodze negocjacji pracodawców i związków zawodowych. System agresywny charakteryzuje się dużym udziałem wynagrodzenia ruchomego i wynika z zarządzania firmą opartego na rywalizacji i przedsiębiorczości. Mimo, że udział wynagrodzeń ruchomych (w postaci beneficjów czy bonusów) w łącznym wynagrodzeniu jest duży, to jest on także niepewny, gdyż zależy od wyników pracy, których osiągnięcie wiąże się z wieloma trudnościami. Wreszcie model solidarnościowy wynika z filozofii społecznej gospodarki rynkowej i zakłada troskę państwa, aby pracownicy nie otrzymywali dochodu poniżej przyjętych legislacyjnie progów. Model ten jest zbieżny z ideą wynagrodzenia godziwego określonego w art. 4 Europejskiej Karty Społecznej²³⁵.

Należy wyjaśnić, iż związki zawodowe preferują system równościowy, to znaczy zainteresowane są stabilnym wynagrodzeniem, ukształtowanym w wyniku negocjacji na odpowiednio wysokim poziomie. Z kolei system agresywny oparty na gwarantowanym, lecz niewysokim wynagrodzeniu zasadniczym i dodatkowej, wynikowej części wynagrodzeń generalnie jest poddawany przez nie krytyce. W kontekście modelu solidarnościowego warto nadmienić, że związki zawodowe stoją na straży obowiązujących zasad płacowych i dążą do tego, by poziom wynagrodzenia minimalnego i warunków zatrudnienia był jak najwyższy.

²³³ Gawrycka M., *Zmiany w poziomie, strukturze i formach zatrudnienia w gospodarce polskiej w latach 2000-2009*, Wydawnictwo Politechniki Gdańskiej, Gdańsk 2011, s. 40

²³⁴ Kot S. M., *Analiza ekonometryczna kształtowania się płac w Polsce w okresie transformacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa-Kraków 1999, s. 10

²³⁵ Borkowska S., op. cit., s. 37-41

2.2. Podział dochodu a nierówność społeczna w teorii ekonomii

Mimo, iż stosunek między płacami pieniężnymi i zyskami pieniężnymi jest zwykle określony, to ich wartości są bardzo różne, niezależnie od tego jak zatrudnia się zarówno pracę i kapitał. Stosunek ten zależy od sposobów zatrudniania kapitału i pracy, ale także od różnych ustaw, polityki i społeczeństwa, w którym ten proces zachodzi²³⁶.

Jednym z podstawowych zadań rynku pracy jest alokacja dochodów, zapewniająca pracownikom otrzymanie uczciwego wynagrodzenia, które definiuje się w dwojaki sposób. Po pierwsze jest to wynagrodzenie odzwierciedlające wydajność pracy, po drugie powinni je otrzymywać pracownicy o podobnej wydajności bez względu na wielkość firmy, sektor gospodarki czy płeć²³⁷.

W teorii A. Smith'a, zyski zostały zdefiniowane jako zapłata należna kapitalistom za dostarczenie robotnikom środków produkcji niezbędnych do wykonywania przez nich pracy. Dwie podstawowe części składowe zysku to procent od kapitału oraz wynagrodzenie z tytułu zarządzania przedsiębiorstwem i ponoszonego ryzyka²³⁸.

Generalnie pracodawca dostarcza pracownikom materiałów do pracy, a także wypłaca płace za świadczoną pracę, natomiast jego zysk polega na udziale w produkcie pracy wykonanym przez pracowników. Oczywiście występuje też grupa pracowników samodzielnych, która korzysta z całkowitego produktu swojej własnej pracy, z uwagi, że są oni zarówno pracodawcą, jak i pracownikiem. Zasadniczo jednak znacznie częściej występuje sytuacja, w której są pracownicy i pracodawcy, którzy ich zatrudniają, czyli właściciele kapitału. Płace robocze uzależnione są od umów między dwiema stronami, aczkolwiek ich interesy są rozbieżne, tzn. pracownicy chcą otrzymać jak najwyższe pensje, a pracodawcy chcą je zapłacić w jak najmniejszej wysokości. W tym sporze to pracodawcy mają przewagę i są w stanie wytrwać bez pracowników dłużej, niż pracownicy bez pracy. Nadmienić trzeba także, iż pracodawcy często zawierają między sobą w tajemnicy porozumienia prowadzące do niepodnoszenia płac roboczych ponad stopę istniejącą, natomiast zrzeszeni pracownicy stawiają sobie za cel podniesienie ceny swojej pracy, a ich nastawienie czasami ma charakter obronny, a czasami zaczepny²³⁹.

Inny klasyk D. Ricardo, próbując udoskonalić teorię wartości doszedł do wniosku, iż to ilość pracy niezbędna do wyprodukowania towaru wpływa na jego wartość, a nie jak twierdził

²³⁶ Smith A., op. cit., s. 76

²³⁷ Wojtyna A., op. cit., s. 185

²³⁸ Nasiłowski M., op. cit., s. 31

²³⁹ Smith A., op. cit., s. 78-81

Smith wypłacone wynagrodzenie za pracę, kapitał i ziemia. Ilość pracy jest zaś mierzona w godzinach²⁴⁰.

Według A. Smith'a istnieje okoliczność dająca pracownikom przewagę w kwestii podniesienia ich płac ponad poziom najniższy, określający zachowanie przez człowieka podstaw humanitarności. Możliwość taką tworzy sytuacja, w której w danym kraju wzrasta zapotrzebowanie na pracowników utrzymujących się z płacy roboczej, a stan ten powoduje coroczny wzrost zatrudnienia, co z kolei tworzy konkurencję między pracodawcami przelicytowującymi się w podnoszeniu płac roboczych, łamiącymi tym samym ich naturalną znowę do nie podnoszenia płac. W tej sytuacji pracownicy nie muszą organizować się nawet w zrzeszenia w celu uzyskania lepszych płac, gdyż w procesie tym wyręczą ich sami pracodawcy²⁴¹.

D. Ricardo twierdził, iż płace, tak jak i innego rodzaju umowy, powinny wynikać z wolnorynkowej konkurencji, pozbawionej jakichkolwiek ustawodawczych regulacji. Kwestia ta stanowiła punkt odniesienia do przyszłego rozwoju teorii cen, a w konsekwencji do podziału dochodu²⁴².

Z kolei J. S. Mill nie akceptował poglądów D. Ricardo, twierdząc, iż zyski uzależnione są nie od wzrostu płac, który je ogranicza, a od kosztów siły roboczej. Uważał on, że społeczeństwo w długim terminie doprowadzi do wyrównanego i sprawiedliwego podziału dochodów w sposób humanitarny. Duży nacisk został tu położony na kulturę życia i krytykę dążenia do gromadzenia dóbr materialnych w nadmiarze. Natomiast, aby zminimalizować zło społeczne w gospodarce rynkowej, nie można zrezygnować z motywów ekonomicznych, maksymalizujących zysk, ale można dokonać w systemie istotnych reform prawnoinstytucjonalnych²⁴³.

Z kolei D. Ricardo przekształcił Smithowską teorię płac w tzw. *żelazne prawo płac*, stanowiące, iż klasę pracującą przymusza się do pracy za płacę minimalną, niezbędną do życiowego utrzymania, a ilość pracy i koszt utrzymania robotników stanowią cenę²⁴⁴.

Problematyka pracy ludzkiej i sprawiedliwego wynagrodzenia poruszana była także przez dziewiętnastowiecznych działaczy społecznych i chrześcijańskich, takich jak W. E. von Ketteler, K. von Vogelsang czy A. de Mun. Głoszona przez nich katolicka nauka społeczna postulowała, aby państwo regulowało kwestie wysokości godziwego wynagrodzenia za pracę,

²⁴⁰ Nasilowski M., op. cit., s. 35

²⁴¹ Smith A., op. cit., s. 82

²⁴² Galbraith J. K., op. cit., s. 117

²⁴³ Nasilowski M., op. cit., s. 44

²⁴⁴ Galbraith J. K., op. cit., s. 80

ograniczyło długość dnia pracy, zakazało pracy w niedzielę i święta czy zobowiązywało pracodawców do wypłaty odszkodowań pracownikom tracącym zdolność do pracy nie z własnej winy²⁴⁵.

Wreszcie teza postawiona przez F. Simiand'a, przedstawiciela francuskiego nurtu socjologiczno-historycznego zakłada, iż robotnicy silniej reagują na zmiany w płacy nominalnej niż realnej. Taka postawa nie musi mieć charakteru uniwersalnego, a determinować ją będą raczej aspekty historyczne, społeczne bądź też psychologiczne²⁴⁶.

J. R. Commons, instytucjonalista i twórca ekonomiki pracy płacę godzinową definiuje jako rezultat praktyki prawa pracy, które powinno być usprawniane dzięki mądrym decyzjom legislacyjnym państwa²⁴⁷.

Na uwagę zasługuje także Encyklika *Laborem Exercens*²⁴⁸ traktująca o uprawnieniach ludzi pracy oraz prawu do zrzeszania się w celu ochrony i obrony interesów pracowniczych. Uprawnienia te nadają związkom zawodowym znaczącego czynnika w ładzie społecznym, pracodawcom bezpośredniej odpowiedzialności za konkretne wynagrodzenie za pracę, a instytucjom czy państwu rolę pracodawcy pośredniego, odpowiedzialnego za politykę zatrudnienia²⁴⁹.

Inaczej do pojęcia dochodu podchodzi J. M. Keynes. Według niego dochód stanowi różnicę między sumą, jaką przedsiębiorca uzyskuje w ciągu danego okresu ze sprzedaży wyprodukowanych towarów a bieżącym kosztem ich wytworzenia²⁵⁰.

Egalitaryzm oparty na socjalistycznej tradycji Wielkiej Brytanii należał także do jednej z koncepcji sprawiedliwości XX wieku. Koncepcja ta aprobowała osiągnięcie wysokich dochodów przez ludzi należących do górnego rozkładu dochodowego, pod warunkiem, że prowadziły one do przedsiębiorczości generującej wzrost korzyści ludzi plasujących się w dolnym przedziale dochodowym²⁵¹.

Dalsze rozważania nad podziałem dochodu oraz wynagrodzeniami warto poprzedzić od zdefiniowania terminu pracownik.

Kodeks pracy reguluje tą kwestię określając pracownika jako osobę zatrudnioną na podstawie dowolnego stosunku pracy (tj. umowy o pracę, powołania, wyboru czy

²⁴⁵ Jedynek W., *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Przemiany na rynku pracy w wymiarze lokalnym, regionalnym i globalnym*, Zeszyt 33, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2013, s. 189

²⁴⁶ Stankiewicz W., op. cit., s. 217

²⁴⁷ Ibid., s. 229

²⁴⁸ Encyklika *Laborem Exercens*, jest encykliką Jana Pawła II, wydaną w 1981, stanowiącą społeczno-ekonomiczną doktrynę Kościoła katolickiego.

²⁴⁹ Ibid., s. 436

²⁵⁰ Keynes J. M., op. cit., s. 50

²⁵¹ Phelps E. S., op. cit., s. 113

mianowania), w którym niezbędnymi elementami są wykonywanie przez pracownika pracy na rzecz zatrudniającego pod kierownictwem tego ostatniego oraz obowiązek zapłaty wynagrodzenia przez pracodawcę²⁵².

Relacje między pracodawcami a pracownikami zawsze są asymetryczne, a mimo, że ci pierwsi dysponują władzą i kapitałem, to jednak sformalizowane rozwiązania nadające przykładowo prawo do strajku faworyzują w pewnym sensie tych drugich²⁵³.

Kolejnym istotnym terminem wymagającym zdefiniowania jest godna praca. Międzynarodowa Organizacja Pracy określa ją jako szanse dla wszystkich ludzi w wieku produkcyjnym do uzyskania godnej i produktywnej pracy odbywającej się w warunkach wolności, sprawiedliwości i bezpieczeństwa, które to warunki powinny być promowane²⁵⁴.

Jednym z ważnych elementów wspierających rozpowszechnianie równych wynagrodzeń są systemy negocjacji zbiorowych. Ograniczeniu niestabilności płacowej sprzyja wysoki stopień ich scentralizowania, wzrostowi tejże niestabilności sprzyja z kolei decentralizacja²⁵⁵.

Istotny model dotyczący nierówności stworzony został przez S. Kuznetza²⁵⁶, według którego nierówności dochodowe rosną wraz ze wzrostem PKB tylko do pewnego momentu. Natomiast dalszy wzrost dochodu narodowego po przekroczeniu tego momentu będzie powodował zmniejszanie się nierówności. Zależność tę przedstawia tzw. krzywa Kuznetza w kształcie odwróconej litery U zilustrowana na poniższym rysunku 15²⁵⁷.

²⁵² Kulicki J., op. cit., s.7

²⁵³ Gilejko L., Towalski R., *Partnerzy społeczni. Konflikty, kompromisy, kooperacja*, Poltext, Warszawa 2002, s. 14

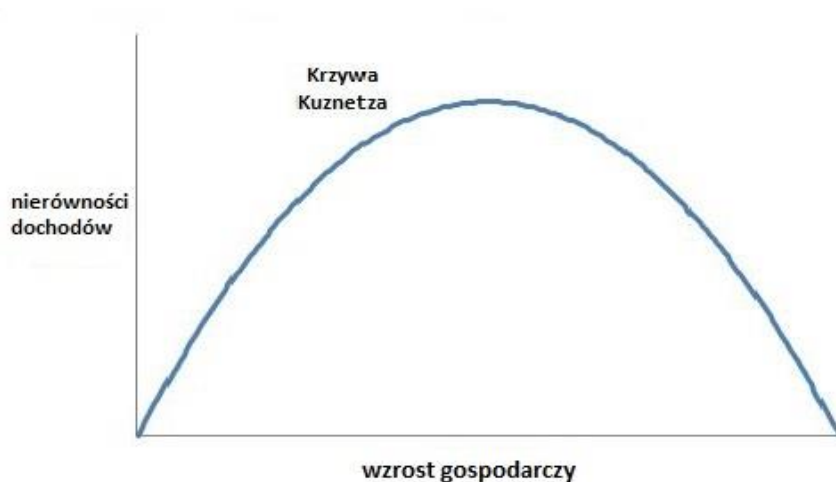
²⁵⁴ International Labour Organization, *ILO Multilateral Framework on Labour Migration*, International Labour Office, Geneva 2006, s. 5

²⁵⁵ European Trade Union Institute, *Benchmarking working Europe 2012*, European Trade Union Institute, Brussels, marzec 2012, s. 7

²⁵⁶ Simon Kuznetz był amerykańskim ekonomistą białoruskiego pochodzenia, laureatem nagrody Banku Szwecji im. A. Nobla w dziedzinie ekonomii z 1971 roku za empiryczne interpretacje wzrostu gospodarczego, które doprowadziły do nowego i głębszego wglądu do struktury gospodarczej i społecznej oraz procesów rozwoju. Według: http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/economic-sciences/laureates/1971/

²⁵⁷ Pokrywka Ł., *Nierówności dochodowe. Teoria, praktyka i mierniki*, Sedlak & Sedlak, Warszawa, 25.03.2013

Rysunek 15. Krzywa Kuznetza



Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Pokrywka Ł., 2013]

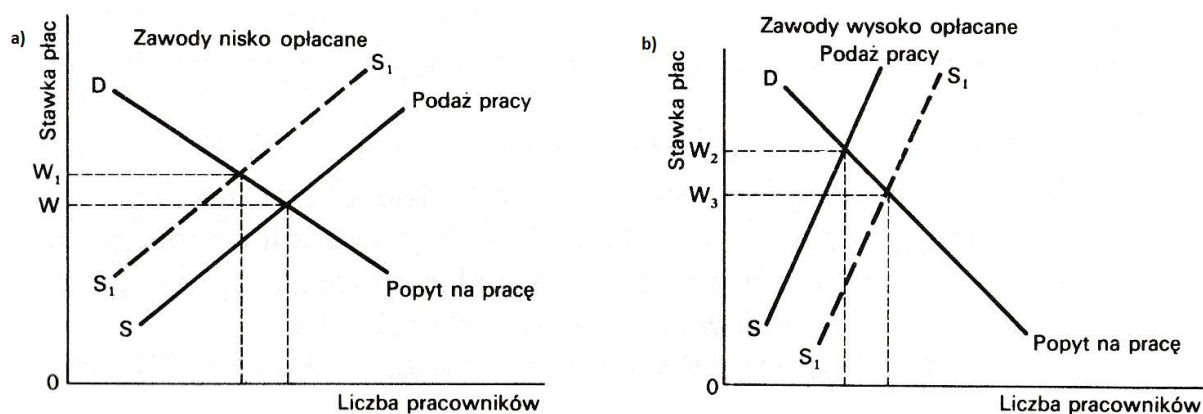
Prawidłowość S. Kuznetza przeprowadzona została na podstawie analizy Anglii, USA i Niemiec. W późniejszym czasie analizę krzywej Kuznetza rozwinęli K. Deininger oraz L. Squire, którzy przebadali 48 gospodarek. W wyniku ich badań zależności wynikające z krzywej zaobserwowano w 5 krajach: Brazylii, Meksyku, Filipinach, Węgrzech oraz Trinidadzie i Tobago. Natomiast w USA, Wielkiej Brytanii, Indiach i Kostaryce zaobserwowano ruch po krzywej przybierającej kształt litery U. Interesujące, że w pozostałych krajach nie doszukano się żadnej zależności pomiędzy nierównościami dochodowymi wynikającymi ze wzrostu gospodarczego²⁵⁸.

Jednym z ważniejszych powodów istnienia dużych różnic płac jest mobilność zawodowa. W sytuacji, gdy jest ona pełna, pracownicy są w stanie bardzo łatwo i szybko zmieniać pracę na inną, natomiast niektórzy pracownicy mają bardzo duże trudności z przejściem z jednej pracy do innej, co w konsekwencji powoduje dysproporcje płac²⁵⁹. Poniższy rysunek 16 przedstawia wpływ mobilności zawodowej na stawki płac.

²⁵⁸ Pokrywka Ł., op. cit., 25.03.2013

²⁵⁹ Stanlake G. F., op. cit., s. 229

Rysunek 16. Wpływ mobilności zawodowej na stawki płac



Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Stanlake G. F., Warszawa 2002, s. 229]

Duży stopień mobilności zawodowej powoduje, iż pracownicy z łatwością przechodzą z jednej pracy do innej i tym samym opuszczają zawody nisko płatne na rzecz zawodów lepiej płatnych. Wówczas zmniejsza się zróżnicowanie płac. Wzrost mobilności zawodowej spowoduje:

- w przypadku zawodów nisko opłacanych, zmniejszenie się podaży pracy oraz wzrost stawek płac z poziomu w do w_1 ,
- w przypadku zawodów wysoko opłacanych, zwiększenie się podaży pracy oraz spadek stawek płac z poziomu w_2 do w_3 ²⁶⁰.

Mimo, że badania prowadzone nad wpływem wzrostu gospodarczego na stopień nierówności dochodowych nie przynoszą jednoznacznych prawidłowości, to są one z pewnością interesującym wsparciem do podejmowanych decyzji dotyczących procesów gospodarczych.

Natomiast jednym z najpopularniejszych mierników oceny nierówności dochodowych jest wskaźnik Gini'ego powstający w oparciu o krzywą Lorenz'a, która wskazuje, jaki jest udział społeczeństwa otrzymującego dany procent dochodów. Zakładając funkcjonowanie społeczeństwa egalitarnego, nachylenie krzywej Lorenza wynosi 45°, a im większe jest jej odkształcenie, tym nierówności dochodowe są wyższe. Wskaźnik Gini'ego stanowi stosunek wielkości pola A do sumy pól A i B, które zobrazowane są na poniższym rysunku 17, a przyjmuje on wartości od 0 do 100, gdzie 0 oznacza brak nierówności, natomiast im wartość wskaźnika jest większa, tym nierówności są większe.

²⁶⁰ Stanlake G. F., op. cit., s. 229

Rysunek 17. Krzywa Lorenza i wskaźnik Giniego



Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Pokrywka, 2013]²⁶¹

Zatem w warunkach całkowitej równości, krzywa Lorenza²⁶² okazuje się linią prostą, nachyloną pod kątem 45°, tzn. przykładowo 30% dochodów trafiałoby do najbiedniejszych 30% ludności, czy 40% dochodów trafiałoby do najbiedniejszych 40% ludności. Wskaźnik Giniego jest wyznaczony przez pole A powyższego rysunku²⁶³.

Współczesny rozkład dochodów danej społeczności wynika z różnych procesów, które miały miejsce w przeszłości. Rozkład jednobiegunowy był pierwotnym rozkładem dochodów, natomiast z biegiem czasu rozwijał się on poprzez rozkład bipolarny, trójpolarny itd. do obecnego rozkładu n-polarnego. Kształt krzywej Lorenza zmieniał się wraz z powiększaniem się liczby biegunów²⁶⁴.

Spółeczeństwa państw, w których obserwuje się większe nierówności dochodowe przykładają mniejszą wagę do celu polityki społecznej zdefiniowanego jako zmniejszanie różnic między biednymi a bogatymi. Poziom nierówności dochodowych najobiektywniej ukazuje tzw. współczynnik Gini'ego²⁶⁵ przedstawiony na wykresie 1.

²⁶¹ Pokrywka Ł., op. cit., 25.03.2013

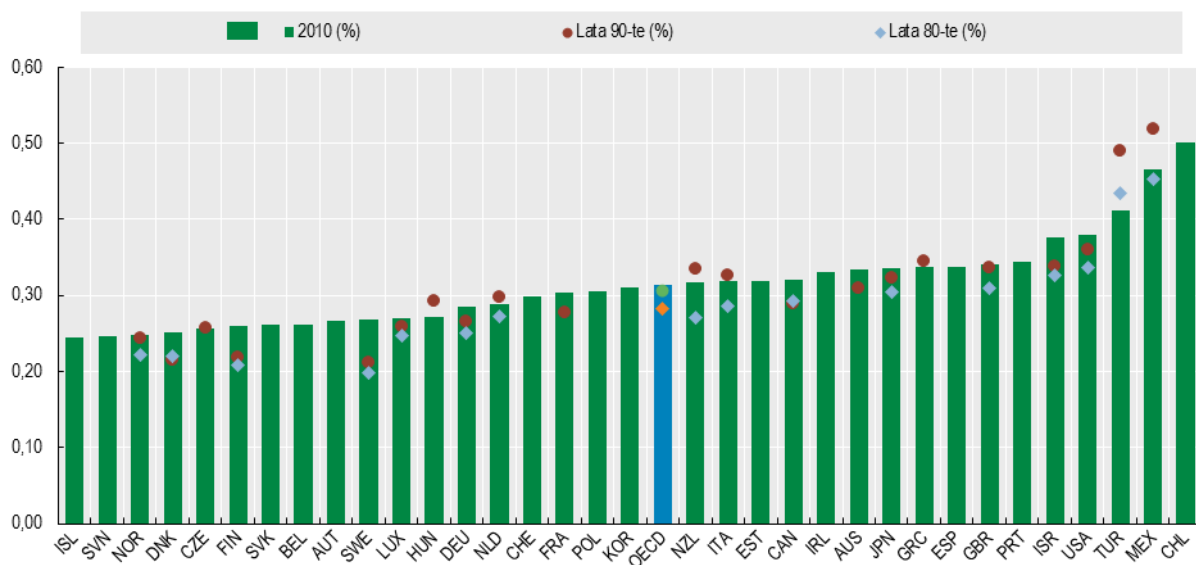
²⁶² Funkcja Lorenza wraz ze średnią w pełni określa rozkład dochodów i ma istotne znaczenie w kwestii polaryzacji miar i ich związku z miarami nierówności (cf.: Kot S. M., Polaryzacja Ekonomiczna. Teoria i zastosowanie, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008, s. 35)

²⁶³ Stiglitz J. E., op. cit., s. 142

²⁶⁴ Kot S. M., Polaryzacja Ekonomiczna. Teoria i zastosowanie, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008, s. 35

²⁶⁵ Golinowska S., Hengstenberg P., Żukowski M., *Diversity and Commonality in European Social Policies: The Foreign of a European Social Model*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2008, s.21

Wykres 1. Współczynnik Giniego w krajach OECD²⁶⁶



Źródło: Opracowanie własne na podstawie [OECD, 2014, s. 65]

Z wykresu zauważyć można, że poziom nierówności dochodowych w Polsce jest mniejszy niż średni poziom nierówności w krajach OECD. Natomiast najwyższy poziom nierówności dochodowych występuje w Chile, Meksyku, Turcji czy USA.

OECD ocenia, iż do głównych przyczyn pogłębiania nierówności między pracownikami zalicza się zmiany technologiczne, deregulacje prawa pracy, rozprzestrzenianie niestandardowych umów o pracę czy zmniejszenie roli systemu rokowań zbiorowych. Powyższe czynniki powodują marginalizację związków zawodowych w obszarze kształtowania założeń polityki społeczno-ekonomicznej, a zarazem przyczyniają się do większej nierówności dochodów. Fakt ten determinuje konieczność uznania roli partnerów społecznych i związków zawodowych w zakresie budowy sprawiedliwego ładu społecznego²⁶⁷.

Według J. Sachs'a w XXI wieku może nastąpić zmniejszenie się rozpiętości dochodów między poszczególnymi regionami świata.

²⁶⁶ Organization for Economic Co-operation and Development, *OECD Factbook 2014. Economic, Environmental and Social Statistics*, OECD Publishing, Paris 2014, s. 65

²⁶⁷ Eurofound, Eurofound yearbook 2012, *Living and working in Europe*, Europejska Fundacja ds. Poprawy Warunków Życia i Pracy w Europie, Dublin 2013, s. 12

Powodem tego będzie spadek dochodów w krajach bogatych i nadrabianie zaległości przez kraje biedne, które wykorzystają rozprzestrzenianie się zasobów nauki i technologii²⁶⁸ na wszystkie kraje świata²⁶⁹.

Zasadniczo idee równości i nierówności podlegają historycznym przemianom, co sprawia, że pewne nierówności samoistnie zanikają na skutek zmian społecznych, inne są eliminowane, ale pojawiają się także nowe nierówności. Generalnie zaobserwować można tendencję przechodzenia od nierówności ogólnych do nierówności szczegółowych, zwłaszcza związanych z zamożnością, jak i realizowania idei równości polegającej na wyrównywaniu szans niż na idei równości realizowanej poprzez redystrybucję. Z kolei nierówności społeczne doświadczają coraz większych trudności związanych z ich eliminowaniem, a aktywniejsze działanie powinno pojawić się po stronie instytucji publicznych²⁷⁰.

Poza tym, E. S. Phelps zauważa również, że wyższa śmiertelność dotyczy bardziej pracowników mało zarabiających niż ogółu populacji²⁷¹.

Warto również dodać, iż kwestia sprawiedliwości społecznej jest podnoszona przy okazji przeróżnych debat politycznych, przy czym każda ze stron życia politycznego utrzymuje, że to jej postulat sprawiedliwości i równości jest właściwy, natomiast samo pojęcie sprawiedliwości nie doczekało się jednoznacznej definicji, co sprawia odmienne poglądy różnych środowisk w tej kwestii²⁷².

Konkurowanie jest zasadniczą cechą systemu wolnorynkowego, a ludzie kierują się dbałością o własny interes, przyczyniając się do obojętności na los innych ludzi. Zatem walka konkurencyjna prowadzi do nierówności, co z kolei wpływa na osłabianie idei równości²⁷³.

Interesujące są także analizy naukowców z University of Pennsylvania dowodzące, iż sposób doboru swoich partnerów przez ludzi jest jednym z najistotniejszych czynników, który utrwała nierówności majątkowe, a ludzie najchętniej biorą ślub z kimś o podobnym poziomie wykształcenia²⁷⁴.

Sposób na wyjście z pułapki światowego ubóstwa proponuje J. Sachs. Jego propozycja polega na publicznym finansowaniu nowych technologii ludziom ubogim, aby dzięki temu

²⁶⁸ Technologie (tj. internet, systemy operacyjne, telefony komórkowe, a nawet szczepienia ochronne czy owadobójczy moskitier) zwane często technologiami sieciowymi z uwagi na ich bujny rozwój i połączone wieloma zależnościami sieciowymi świat przynoszą wiele korzyści zwanych sieciowymi efektami zewnętrznymi.

²⁶⁹ Sachs J., op. cit., s. 203

²⁷⁰ Kot S. M., Maławski A., Węgrzecki A., *Dobrobyt społeczny, nierówności i sprawiedliwość dystrybutywna*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2004, s. 71

²⁷¹ Phelps E. S., op. cit., s. 54

²⁷² Stiglitz J. E., op. cit., s. 315

²⁷³ Kot S. M., Maławski A., Węgrzecki A., op. cit., s. 27

²⁷⁴ Glassman M., *Korelacje. Małżeństwo i nierówność*, Bloomberg Businessweek, nr 8(85)/2014

stali się oni bardziej wydajni, ich dochody wzrosły, a także mieli możliwość oszczędzania i inwestowania, co w konsekwencji włączy ich w proces światowego konwergencyjnego wzrostu gospodarczego²⁷⁵.

Ponadto polaryzacja dochodów stanowi jeden z najtrudniejszych aspektów statystyki, a metodologia badań rozkładu dochodów i nierówności jak dotąd nie wykształciła doskonałych narzędzi pomiarowych. Niemniej jednak według S. M. Kota zmiany indeksów polaryzacji idą w kierunku zanikania klasy średniej w Polsce²⁷⁶.

Generalnie udział pracy w dochodzie narodowym w Polsce spada, co zresztą jest charakterystyczną cechą współczesnych gospodarek. Zróżnicowana kapitałochłonność produkcji, nieskrępowany przepływ kapitału pomiędzy poszczególnymi krajami czy relatywnie wyższy wzrost wydajności kapitału niż wydajności pracy są przyczynami tego zjawiska²⁷⁷.

Kwestia wynagrodzeń, a zwłaszcza związanych z nimi nierówności zawsze budziła gorące dyskusje, jak i szereg punktów spornych. Historia zagadnienia pokazuje, iż wyrównanie wszelkich nierówności jest niemożliwe, natomiast narasta w życiu społecznym świadomość i wrażliwość na eliminację nierówności oraz pogląd, iż nie powinny one przekraczać pewnych granic.

Europejski Model Socjalny stanowi, że państwa europejskie różnią się od innych państw świata pod względem instytucjonalnym, natomiast cechują się podobnym systemem wartości oraz obecnością publicznych instytucji zabezpieczenia socjalnego. Pomimo, że kraje te są na różnym poziomie rozwoju, więc i poziom samego zabezpieczenia jest różny, to jednak na każdym poziomie efektem instytucji jest zmniejszenie nierówności społecznych. Natomiast nierówności w Europie, w tym w Polsce są mniejsze niż w pozostałych regionach świata²⁷⁸.

2.3. Wynagrodzenia z perspektywy pracodawców i związków zawodowych

Strona pracodawców rozpatruje wynagrodzenia w kategorii wydatków, do których zalicza się głównie wypłaty pieniężne za wykonanie pracy, świadczenia w naturze oraz ich ekwiwalenty, a także wypłaty o charakterze agencyjno-prowizyjnym. Rozpatrując koszty

²⁷⁵ Sachs J., op. cit., s. 49

²⁷⁶ Kot S. M., op. cit., 162

²⁷⁷ Gawrycka M., Szymczak A., *Udział pracy w dochodzie narodowym w Polsce z uwzględnieniem województw*, Studia Ekonomiczne, nr 145/2013, AR 125897, s. 185

²⁷⁸ Golinowska S., Hengstenberg P., Żukowski M., op. cit., s. 6

zatrudniania pracowników według kryterium przedmiotowego, można wyróżnić m.in.: wynagrodzenia, koszty obciążające wynagrodzenia, koszty urlopów, koszty odpraw emerytalnych, koszty delegacji służbowych czy koszty administracyjne. Natomiast charakteryzując koszty według kryterium podmiotowego, można wyróżnić koszty zatrudniania: kobiet, młodocianych, członków zarządów i rad nadzorczych, osób niepełnosprawnych, wykonywujących pracę na podstawie umów pozakodeksowych oraz pozostałych pracowników²⁷⁹.

Przedsiębiorstwo traktuje każde wynagrodzenie pracownika jako koszt uzyskania przychodów ze względu na bezpośrednie lub pośrednie powiązanie pracy z produktem, a bez znaczenia odnośnie rodzaju wykonywanej pracy. Podstawą do zaliczenia wynagrodzenia do kosztów uzyskania przychodów przez pracodawcę jest wynagrodzenie brutto, a więc przed potrąceniem zaliczki na podatek dochodowy oraz składek na ubezpieczenia społeczne²⁸⁰. Podatek dochodowy opłacany jest przez pracownika, natomiast składki na ubezpieczenia społeczne finansowane są zarówno przez pracownika, jak i pracodawcę. Wynagrodzenie jest obciążone różnymi elementami, takimi jak: wspomniane składki na ubezpieczenia społeczne, składki na fundusz pracy, składki na fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych, czy odpisy na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych²⁸¹.

Z uwagi na instytucjonalny aspekt rozważań niniejszej pracy, warto także nadmienić o kosztach administracyjnych ponoszonych przez pracodawcę, a które to rosną w miarę zatrudniania pracowników. Koszty te związane są z obowiązkami pracodawcy o charakterze administracyjno-prawnym, a zalicza się do nich między innymi obowiązki: wynikające z przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych, te związane z wypełnianiem nakazów prawa podatkowego, dotyczące systemu ubezpieczeń zdrowotnych czy te, które dotyczą pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne. Poza tym występują jeszcze obowiązki dotyczące naliczania, poboru i odprowadzania należności publiczno-prawnych, a także szereg kosztów utrzymania obsługi finansowo-księgowej (jak wynagrodzenia

²⁷⁹ Kulicki J., op. cit., s. 15

²⁸⁰ Ubezpieczenia społeczne jako obciążenie wynagrodzeń określa ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych z dnia 13 października 1998 roku, a zalicza się do nich: ubezpieczenie emerytalne, ubezpieczenie rentowe, ubezpieczenie chorobowe (w razie choroby i macierzyństwa) oraz ubezpieczenie wypadkowe (z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych). Składka na ubezpieczenie emerytalne i rentowe płacone jest po połowie przez pracownika (ubezpieczonego) i pracodawcę (płatnika składki), składka na ubezpieczenie chorobowe płacona jest przez pracownika, natomiast składka na ubezpieczenie wypadkowe płacona jest w całości przez pracodawcę.

²⁸¹ Ibid., s. 32

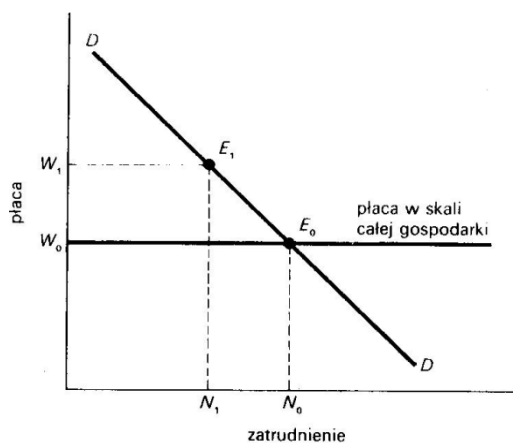
pracowników księgowości, koszty informatyczne, koszty usług bankowych czy koszty archiwizacji dokumentów)²⁸².

Tradycyjny pogląd głosi, iż celem związków zawodowych jest systematyczna poprawa warunków pracy i płacy poprzez negocjacje. W przypadku braku związku zawodowego przedsiębiorca mógłby proponować pracownikom indywidualne warunki zatrudnienia. Związek zawodowy, aby skutecznie realizować powyższe cele musi mieć możliwość ograniczania podaży pracy w przedsiębiorstwie, dlatego tak ważne jest dla nich zawieranie z przedsiębiorstwami tzw. *closed shop agreements*²⁸³. Zatem związek zawodowy wprowadza symetrię do negocjacji między stronami²⁸⁴.

Warto nadmienić, że pracownicy organizują się, aby zapewnić sobie różnego rodzaju dobra publiczne. Natomiast w przypadku wynegocjowania przez związek zawodowy podwyżki płac, otrzymają ją wszyscy pracownicy przedsiębiorstwa, czyli związkowcy, jak i ci pracownicy, którzy do związku nie należą²⁸⁵.

Pracodawca, zatem, nie będzie w stanie dojść do poziomu płac niższego, niż poziom utrzymywany przez związek zawodowy, co ilustruje poniższy rysunek 18. Natomiast warto wyartykułować, iż w praktyce bardzo trudno zawrzeć takie umowy i tylko nieliczne organizacje związkowe mają możliwość działania w tak komfortowej sytuacji.

Rysunek 18. Wpływ związku zawodowego na poziom płac i zatrudnienia



- DD - krzywa popytu gałęzi na pracę (jest doskonale elastyczna)
- E_0 - punkt równowagi na rynku pracy przy braku związków zawodowych
- E_1 - punkt równowagi na rynku pracy przy działającym związku zawodowym
- W_0 - płaca w pozostałej części gospodarki
- W_1 - poziom płac osiągnięty w wyniku podwyżki wynegocjowanej przez związek zawodowy
- N_0 - poziom zatrudnienia na rynku pracy przy braku związków zawodowych
- N_1 - poziom zatrudnienia ukształtowany w wyniku działania związku zawodowego
- Krzywa podaży pracy dla gałęzi - przebiega poziomo na wysokości W_0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Begg D., Fischer S., Dornbusch R., 1999, s. 349]

²⁸² Kulicki J., op. cit., s. 89

²⁸³ Closed-shop agreements – umowa między związkiem zawodowym a przedsiębiorstwem, w której stosuje się zasadę, że w jednym zakładzie pracy, wszyscy pracownicy są członkami jednego związku zawodowego.

²⁸⁴ Begg D., Fischer S., Dornbusch R., op. cit., s. 348

²⁸⁵ Olson M., *Logika działania zbiorowego. Dobra publiczne i teoria grup*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2012, s. 118

Z powyższego rysunku wynika, iż oprócz wzrostu płac i spadku zatrudnienia w gałęzi innym efektem sytuacji, w której związek zawodowy ma możliwość ograniczania podaży siły roboczej jest wzrost cen produktów, do których podniesienia zmuszone jest przedsiębiorstwo, ale i niższa produkcja w całej branży. Mniejsza elastyczność popytu na pracę oznacza możliwość uzyskania przez związek zawodowy większej podwyżki płac. Sytuacja ta sprawia, że pojawia się tu tzw. renta związkowa.²⁸⁶ Ważną konkluzją zależności dużego wzrostu płac spowodowanego ograniczeniem podaży pracy jest fakt, iż dzieje się tak wtedy, gdy mamy do czynienia z mało elastycznym popytem na pracę, która zależy z kolei od elastyczności popytu na produkty danej gałęzi czy przedsiębiorstwa²⁸⁷.

Znalezienie równowagi płacowej, która satysfakcjonowałaby dwie strony wydaje się bardzo trudne. Niemniej jednak w kształtowaniu poziomu wynagrodzeń należy właśnie takiej równowagi poszukiwać, opierając się oczywiście na racjonalnych, obiektywnych kryteriach.

Niektórzy pracodawcy sami decydują się na podniesienie płac do poziomu wyższego niż poziom stawki rynkowej w celu zwiększenia wydajności, stosując płace motywacyjne. Wówczas lepsze morale i motywacja pracowników oraz ich zaangażowanie wpływają właśnie pozytywnie na wydajność pracy, ale i zmniejszają chęć zmiany pracy czy też jej unikania (*shirking*) przez pracowników, a same przedsiębiorstwa mają szansę przyciągania najlepszych pracowników i ograniczenia kosztów związanych z ich poszukiwaniem i zatrudnianiem²⁸⁸.

Pewien dyskurs został wyznaczony jeszcze przez A. Smith'a, według poglądu, którego człowiek bogaci się zatrudniając wielką liczbę pracowników, natomiast sytuacja, kiedy zatrudnia wielką liczbę służących powoduje, że ubożeje²⁸⁹.

Z kolei teoria neoklasyczna stanowi, iż pracownicy zmuszeni są pracować i tym samym są uzależnieni od pracodawcy, co stawia ich w niekorzystnej pozycji negocjacyjnej²⁹⁰.

Obecnie obserwuje się ewolucję w działaniu związków zawodowych w Polsce, zwłaszcza w porównaniu z latami dziewięćdziesiątymi ubiegłego wieku. Mianowicie, na poziomie krajowym zauważyć można, iż prorynkowy kurs, budujący rynek jest zastępowany kursem bardziej korygującym rynek. Natomiast na szczeblu zakładowym związki zawodowe przechodzą z kolei z roli systemowej, zabezpieczającej prywatyzację z korzyścią dla przedsiębiorstw, kosztem nawet spadku zatrudnienia, w rolę, która skupia się głównie na

²⁸⁶ Renta związkowa - różnica płac pomiędzy pracownikami należącymi do związku zawodowego a pracownikami niezrzeszonymi, która szacuje o ile więcej zarabia członek związku od pracownika niebędącego członkiem związku, ale o podobnych cechach osobistych w tej samej branży.

²⁸⁷ Begg D., Fischer S., Dornbusch R., op. cit., s. 349

²⁸⁸ Zientara P., op. cit., s. 164

²⁸⁹ Smith A., op. cit., s. 373

²⁹⁰ Gawrycka M., op. cit., s. 28

reprezentowaniu interesów pracowników²⁹¹. W rzeczywistości występuje o wiele więcej sytuacji, gdzie stronom opłaca się podjąć działania o charakterze altruistycznym, a tym samym możliwe jest osiągnięcie najlepszego wyniku tylko dzięki współpracy obu stron, niż stosować tzw. dylemat więźnia²⁹².

Instytucje poprzez stanowienie ram i ukierunkowanie na wybór konkretnych działań wpływają na efektywność podmiotów gospodarczych²⁹³.

Z kolei teoria insider-outsider (teoria swoi-obcy) wyjaśnia, że związki zawodowe stanowiące główną reprezentację pracowników, jak i same zasady obowiązujące w negocjacjach płacowych mają wpływ na kształtowanie się wynagrodzeń w gospodarce. Obserwując wzrost nierówności płacowych w różnych sektorach gospodarki na skutek nierównych sił pracodawców i pracowników, zauważyć można, iż najwyższy wzrost występuje w przedsiębiorstwach i branżach, gdzie reprezentacja pracownicza jest najsilniej rozbudowana²⁹⁴. Teoria insider-outsider oddziałuje na rynek pracy w dwojaki sposób, tworząc tym samym system dwuwarstwowy, tzw. *two-tier system*. Mianowicie, z jednej strony spowolniony jest przepływ osób pracujących do strefy bezrobocia, natomiast z drugiej strony, osoby pozostające bez pracy trudniej znajdują zatrudnienie²⁹⁵.

Ustalenie standardowego mechanizmu płac dla całego rynku pracy jest niemożliwe, ponieważ cechuje się on tarciami i relacjami bilateralnymi. Najnowsza teoria stworzona przez P. Diamond'a, D. Mortensen'a i C. Pissarides'a²⁹⁶ opisuje, że płace są ustalane według rokowań pracowników z daną firmą. Zatem maksymalizacja płac przybiera wzór:²⁹⁷

$$\max_w \Omega = [W(w) - U]^\beta [J(w) - V]^{1-\beta}$$

Gdzie: β - miara relatywnej siły rokowań pracowników $\beta \in (0-1)$

$W(w), J(w)$ – bieżące wartości wynagrodzeń ustalone w wyniku rokowań dwustronnych

U – poziom bezrobocia

V – liczba wakatów

²⁹¹ Trappmann V., *Związki zawodowe w Polsce. Aktualna sytuacja, struktura organizacyjna, wyzwania*, Friedrich Ebert Stiftung 2012, s. 16

²⁹² Dylemat więźnia jest terminem pochodzącym z teorii gier i jest definiowany jako egoistyczne podejście do reprezentacji swoich interesów przez poszczególne strony, co w efekcie końcowym zmniejsza korzyści, jakie obie strony mogłyby osiągnąć poprzez współpracę. Dylemat więźnia rozumiany jest jako sprzeczność między postawą altruistyczną a egoistyczną [cf.: Pietras Z. J., *Decydowanie polityczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa-Kraków 1998, s. 247].

²⁹³ Lissowska M., op. cit., s.225

²⁹⁴ Marcinkowska I., Ruzik A., Strawiński P., Walewski M., op. cit., Warszawa 2008, s. 5

²⁹⁵ Zientara P., op. cit., s. 79

²⁹⁶ P. Diamond, D. Mortensen i C. Pissarides otrzymali Nagrodę Banku Szwecji im. Alfreda Nobla w dziedzinie ekonomii w 2010 roku za analizę rynków z frykcjami poszukiwań.

²⁹⁷ Economic Sciences Prize Committee of The Royal Swedish Academy of Sciences, *Markets with search frictions*, Stockholm 2010, s. 16

Dostępność:http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/economic-sciences/laureates/2010/advanced-economicsciences2010.pdf

Teoria poszukiwań i dopasowania wyżej wymienionych noblistów (P. Diamond'a, D. Mortensen'a i C. Pissarides'a) rozwinęła się z mikroekonomicznej teorii decyzyjności do przewodzącego paradygmatu makroekonomicznych analiz rynku pracy.

Ponadto, teoria ta udowodniła, że jest niezwykle użyteczna w wielu różnych dziedzinach, między innymi w podejmowaniu decyzji politycznych.

Praca jest długookresowym zobowiązaniem zarówno dla przedsiębiorstw, jak i dla pracowników, a samo zwalnianie i zatrudnianie pracowników jest dla przedsiębiorstwa kosztowne. Zwalnianie jest bowiem związane z wypłatą odpraw, ale i utratą doświadczonych pracowników. Zatrudnianie z kolei pociąga za sobą wydatki związane z ogłoszeniami, rozmowami kwalifikacyjnymi czy szkoleniami nowych pracowników. Pracownicy zaś poszukując nowej pracy poświęcają nakłady czasu i wysiłku oraz doświadczenie i przywileje wynikające z długiego zatrudnienia w danym przedsiębiorstwie. Krótkookresowe wahania popytu nie są powodem zatrudniania czy zwalniania pracowników przez przedsiębiorstwa, a obu stronom zależy na długookresowych umowach o pracę, natomiast porozumienia płacowe są osiągane w średnim okresie, a przybierają one postać formalnych bądź nieformalnych umów²⁹⁸.

Cele przedsiębiorstw i pracowników są odmienne i potwierdzają sprzeczność interesów na rynku pracy. Przedsiębiorstwa ukierunkowane są na realizację celów takich jak: produkcyjne (zdolność produkcyjna), ekonomiczne (dążenie do jak najlepszych wyników finansowych) czy społeczne (możliwość zaspokajania potrzeb pracowników). Z kolei wśród dążeń pracowników wyróżnić można cele: materialne (możliwość zaspokajania potrzeb i zapewnienia bezpieczeństwa ekonomicznego), społeczne (identyfikacja ze środowiskiem czy awans społeczny) oraz psychologiczne (satysfakcja z pracy czy samorealizacja rozwoju zawodowego). Zdaniem M. Gawryckiej prawidłowe wykorzystanie zasobów pracy może mieć pozytywny wpływ na całą gospodarkę eliminując patologie i wykluczenie społeczne czy niwelując redystrybucję dochodów w obszarze osłon ludzi pozbawionych pracy²⁹⁹.

Zdaniem E. Phelps'a niskie płace, jak i słaba perspektywa ich podwyżek mogą mieć negatywny wpływ na morale pracowników, co w konsekwencji może doprowadzić do wypadnięcia ich z siły roboczej, ale i obniżenia wydajności pracy na najniższych stanowiskach³⁰⁰.

²⁹⁸ Begg D., Fisher S., Dornbusch R., op. cit., s. 196

²⁹⁹ Gawrycka M., op. cit., s. 22

³⁰⁰ Phelps E. S., op. cit., s. 72

Postulat płacowy zajmuje kluczowe miejsce w ideologii związkowej, a związki zawodowe prowadzące negocjacje, które dotyczą jedynie poziomu płac sytuuje się w roli monopolu lub kartelu dążącego do maksymalizacji wynagrodzenia³⁰¹.

Związki zawodowe mają istotną możliwość ochrony stosunków pracy i wpływania na nie. Polski kodeks pracy przypisuje związkom związkowym sposobność ustosunkowania się do wypowiedzeń pracownikom umów zawartych na czas nieokreślony. W przypadku chęci rozwiązania tego typu umów, pracodawca jest zobowiązany zawiadomić na piśmie zakładową organizację związkową, po czym może ona zgłosić swoje zastrzeżenia. Choć ostateczna decyzja należy do pracodawcy, to czasami jednak nie dochodzi do rozwiązania umów o pracę³⁰².

Świadomość wspólnego celu oraz przekonanie, iż negocjacje zapewniają lepsze efekty niż presja i autorytarna władza pracodawców są najważniejszymi elementami trwałego ładu negocjacyjnego³⁰³.

Niemniej jednak ocena pracy jest bardzo skomplikowaną kwestią i wykracza daleko poza sferę polityki wynagrodzeń. Wartościowanie pracy, czyli tzw. *job evaluation* dotyczy pracy wykonanej w danym miejscu i czasie przy określonych warunkach i ma charakter szacunkowy. Natomiast ocena efektów pracy, czyli tzw. *performance evaluation* dotyczy oceny pracownika zajmującego określone stanowisko. Nowy trend w zarządzaniu zasobami ludzkimi integruje poszczególne oceny³⁰⁴.

Zewnętrzne analizy porównawcze różnych systemów wynagrodzeń są obiektem zainteresowań zarówno pracodawców jak i związków zawodowych, choć przyczyny posiadania wiedzy są nieco inne. Związki zawodowe stoją na stanowisku, iż za podobną pracę należne jest podobne wynagrodzenie (nawet na rynku międzynarodowym), choć zasada ta jest słuszna pod warunkiem porównywalności płac na porównywalnych stanowiskach. Zasada ta powoduje konieczność porównywania oprócz wynagrodzeń także samej pracy, jej efektów, jak i warunków, w jakich jest wykonywana³⁰⁵.

Przyjęty powszechnie model zbiorowych stosunków pracy determinuje rolę związków zawodowych w kwestii zarządzania wynagrodzeniami w sektorze przedsiębiorstw.

Praktyki państw wysoko rozwiniętych wskazują model partycypacyjny jako najlepszy model gospodarki rynkowej. Model ten wynikający także z teorii motywacji polega na

³⁰¹ Zientara P., op. cit., s. 160

³⁰² Kodeks Pracy z dnia 26 czerwca 1974 r., art. 38

³⁰³ Gilejko L., Towalski R., op. cit., s. 137

³⁰⁴ Borkowska S., op. cit., s. 117

³⁰⁵ Ibid., s. 235

negocjacjach pomiędzy partnerami społecznymi, tj. pracodawcami i reprezentantami pracowników i uzgodnieniami między nimi. Rokowania zbiorowe służące do zawierania układów zbiorowych na różnych poziomach są umocowane w Konwencji nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1949 roku, jak i potwierdzone w Europejskiej Karcie Społecznej. Natomiast formalno-prawny współdział w współzarządzaniu wynagrodzeniami przez organizacje związkowe w Polsce określony jest przez Ustawę z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, Kodeks Pracy oraz Ustawę z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Aczkolwiek wielu pracodawców stoi na stanowisku, iż polityka kształtowania wynagrodzeń należy do właściciela i współpraca w tym zakresie jest niepotrzebna, a znane są nawet przypadki ograniczania czy eliminowania organizacji związkowych z firm prywatnych. Natomiast współpraca merytoryczna i włączenie reprezentacji pracowników w obszar zarządzania wynagrodzeniami silniej angażuje pracowników, motywuje ich oraz identyfikuje z celami, które uznają za obiektywne, co w konsekwencji sprawia, że system ten jest korzystny dla obydwu stron³⁰⁶.

Obecnie większość przedsiębiorców promuje pogląd, iż pracownicy są ich najcenniejszym majątkiem, natomiast niewielu z nich promowane deklaracje realizuje w praktyce. W gruncie rzeczy przedsiębiorcy są przekonani, że pracownicy bardziej potrzebują ich niż odwrotnie. Nowe relacje pomiędzy pracownikami a pracodawcami są źródłem napięć, a jedną z ich konsekwencji jest lojalność pracowników, której nie można kupić za płacę. Lojalność pracowników wobec firmy może być osiągnięta poprzez zasłużenie sobie na nią, a taka filozofia prowadzenia biznesu spowodowała także zmianą terminu definiującego pracowników, kiedy to w przeszłości określało się ich *siłą roboczą*, natomiast obecnie dominuje termin *zasobów ludzkich*³⁰⁷.

Przedsiębiorstwa są zmuszone do częstych zmian w zatrudnianiu, ponieważ muszą ciągle optymalizować produkcję adekwatnie do postępu technicznego. Powoduje to prawdopodobieństwo zwolnień pracowników i wzrostu bezrobocia, a w konsekwencji wzmocnienia pozycji przetargowej pracodawców na rynku pracy³⁰⁸.

Związki zawodowe w Polsce podkreślają, że wzrost wydajności pracy nie ma odzwierciedlenia w odpowiednim wzroście wynagrodzeń, a stanowisko takie podziela również J. Staniszkis, według obliczeń której, w ciągu ostatnich kilkunastu lat polscy

³⁰⁶ Czajka Z., op. cit., s. 167-170

³⁰⁷ Drucker P. F. *Zawód menedżer*, Wydawnictwo MT Biznes sp. z o. o., Czarnów 2004, s. 201-205

³⁰⁸ Wojtyna A., op. cit., s. 253

pracownicy zarobili o 200 mld zł rocznie mniej, niż powinni byli zarobić przy dynamice wydajności pracy, jaka miała miejsce³⁰⁹.

Implementacja nowych technologii poprawiających efektywność i oszczędzających czas pracy pozwala firmom na masowe zwolnienia pracowników, którzy w konsekwencji tworzą rezerwową rzeszę niewykorzystanych ludzi dysponujących czasem bezczynności niż wypoczynku. Z kolei nadal pracujący zmuszeni są pracować dłużej, aby zrekompensować obniżkę płac i innych świadczeń. Firmy zaś preferują zatrudnianie mniejszej liczby pracowników dłużej pracujących, ponieważ oszczędzają wówczas na kosztach składek emerytalnych czy opieki medycznej, a koszty nadgodzin są i tak niższe niż w przypadku pełnych świadczeń dla większej liczby pracujących³¹⁰.

Pierwsza dekada XXI wieku to czas ożywionej debaty w Unii Europejskiej, podczas której związki zawodowe, ale nawet i rządy zaczęły wywierać coraz silniejszą presję na pracodawcach odnośnie dzielenia się w większym stopniu zyskami z pracownikami. Kwestia podziału efektów wzrostu gospodarczego znalazła również miejsce w polskiej debacie publicznej³¹¹.

2.4. Kapitał ludzki jako czynnik determinujący wzrost dochodów

Prekursorem badań związanych z jakością zasobów ludzkich, a więc tzw. kapitału ludzkiego, był T. Schultz, amerykański noblista z 1979 roku, który wykazywał, iż dobrobyt narodów zależy głównie od zdolności nabytych przez ludzi. Te zdolności to wykształcenie, doświadczenie, umiejętności i stan zdrowia, stąd też należy w nie inwestować, gdyż inwestycja ta przynosi społeczeństwu w perspektywie długoterminowej największe korzyści³¹².

W późniejszym czasie rola kapitału ludzkiego w aspekcie płacowym wzrosła. Dowodzą to także, iż główną siłą napędową wzrostu gospodarczego jest oprócz kapitału zainwestowanego w rzeczowe czynniki produkcji, także kapitał zainwestowany właśnie w człowieka.

³⁰⁹ Kielbasiński A., *Polak poprawia wydajność w pracy, ale lepiej nie zarabia*, Gazeta Wyborcza z dnia 10 grudnia 2013. Dostępność na: http://wyborcza.biz/Firma/1,101618,15112769,Polak_poprawia_wydajnosc_w_pracy__Ale_lepiej_nie_zarabia.html

³¹⁰ Rifkin J., op. cit., s. 281

³¹¹ Wojtyna A., op. cit., s. 11

³¹² Nasiłowski M., op. cit., s. 140

Kapitałem ludzkim określa się zatem zasób wiedzy fachowej, umiejętności i doświadczenia nagromadzonego przez pracownika, a jego wartość decyduje o możliwościach uzyskiwania przyszłych dochodów. Wynika więc z poczynionych inwestycji w przeszłości (np. w naukę lub kształcenie zawodowe) i to pracownik sam decyduje, ile zainwestować w podniesienie kwalifikacji, wydajności, a w konsekwencji w przyszłe dochody³¹³.

Kapitał ludzki obok kapitału rzeczowego, kapitału naturalnego i kapitału pieniężnego (finansowego) stanowi jeden z czterech rodzajów kapitału. Jeśli chodzi o kapitał ludzki to można zamiennie używać także pojęcia potencjału ludzkiego, a zatem jest on możliwością generowania dochodu przez jego właściciela, czyli osobę, która nabyła zespół zdolności i umiejętności oraz wiedzy, które mogą być wykorzystywane do realizacji określonych celów. Czasami określając kapitał ludzki można spotkać w literaturze posługiwanie się terminami *wartości niematerialnych i prawnych* czy *goodwill*³¹⁴.

Stanowi on, ucieleśnioną w ludziach wiedzę i umiejętności. Natomiast przy danym zasobie kapitału rzeczowego, wzrost poziomu wykształcenia, kwalifikacji czy doświadczenia zawodowego pozwalają zwiększyć produkcję³¹⁵.

Kapitał ludzki pracowników wpływa na ich produktywność, a mierzony jest szczególnie przez wykształcenie i doświadczenie zawodowe, a to z kolei stanowi o wysokości wynagrodzeń. Fakt ten sprawia, iż ludzie podejmują indywidualne decyzje inwestycyjne związane z podniesieniem poziomu kapitału ludzkiego. Log liniowe równanie J. Mincera określa zależności wynagrodzenia i wykształcenia, aczkolwiek nie pozwala na ocenę produktywności. Natomiast istnieją także podejścia prowadzące do bezpośredniego porównywania różnic między płacami a produktywnością³¹⁶.

Równanie J. Mincera oparte na teorii kapitału ludzkiego za pomocą, którego można szacować rentowność kształcenia przedstawione jest według poniższego wzoru:

$$\ln w_i = a_0 + a_1 S_i + a_2 X_i + a_3 X_i^2 + \varepsilon_i$$

gdzie: w_i – logarytmowane wynagrodzenie brutto

S_i – lata kształcenia

X_i – doświadczenie zawodowe w latach osoby i

a_j – szacowane współczynniki, gdzie $j = 0, 1, 2, 3$.

³¹³ Begg D., Fischer S., Dornbusch R., op. cit., s. 334

³¹⁴ Kot S. M., op. cit., s. 13

³¹⁵ Ibid., s. 334

³¹⁶ Marcinkowska I., Ruzik A., Strawiński P., Walewski M., op. cit., s. 4

Założenie równania stanowi, iż w miarę upływu lat życia i pracy zawodowej, nabywane doświadczenie nabywa coraz większego wpływu na wynagrodzenia, a odnosi się ono do czasowego przebiegu profilu inwestycyjnego.

Według badań przeprowadzonych przez J. Mincera³¹⁷, indywidualna rentowność kształcenia wynosi 10%, natomiast rentowność doświadczenia zawodowego wynosi 8%³¹⁸.

Badania J. Mincera dowodzą także o istnieniu wpływu kosztów związanych z koniecznością opieki nad dziećmi pociągającymi za sobą zaniechane zarobki na liczbę potomstwa³¹⁹.

Prace badawcze z zakresu formowania się płac wykształciły kilka teorii, takich jak teorie stochastyczne, wyboru, cech osobowościowych czy struktury stanowisk. Teorie stochastyczne, przyjmują, iż płaca jest zmienną losową, a ich celem jest znalezienie mechanizmu losowego, dzięki któremu można by znaleźć funkcję prawdopodobieństw rozkładu płac. Z kolei teoria cech osobowości przypisuje elementom determinującym rozwój człowieka wpływ na poziom płac³²⁰.

Jedną z najprostszych formuł mierzenia zasobu kapitału ludzkiego definiowanego poprzez wiele różnych nagromadzonych i nabytych umiejętności można przedstawić za pomocą prostego, poniższego wzoru:

$$H = E * N$$

gdzie: H – zasób kapitału ludzkiego

E – przeciętne nakłady wydatkowane na tworzenie umiejętności i zakumulowane w człowieku (np. edukacyjny kapitał ogólny, zawodowy kapitał specjalistyczny czy zdrowie)

N – ilość osób w danej populacji

Tak sformułowane podejście kosztowe do kapitału ludzkiego jest w gruncie rzeczy pewniejsze niż podejście dochodowe, ponieważ stanowi dobry punkt wyjściowy do opisu procesu kreacji i akumulacji kapitału ludzkiego, a nie przyszłej sytuacji, jeszcze nieistniejącej, jak w przypadku właśnie podejścia dochodowego³²¹.

Z kolei model G. S. Beckera, według którego inwestowanie w siebie powoduje ściśle określony wzrost dochodów, a zmiana kapitału ludzkiego jest różnicą pomiędzy stopą

³¹⁷ Badania J. Mincera zostały przeprowadzone w USA w 1974 roku w oparciu o dane z 1960 roku.

³¹⁸ Mincer J., *Schooling, experience and earnings*, Columbia University Press, New York / London, 1974 za Jarecki W., *Szacowanie kosztów i efektów kształcenia ekonomicznego na poziomie wyższym*, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2011, s. 113

³¹⁹ Becker G. S., *Ekonomiczna teoria zachowań ludzkich*, Polskie Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1990, s. 188

³²⁰ Kot S. M., op. cit., s. 15

³²¹ Domański S. R., *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1993, s. 68 i 90

wytwarzania, a stopą zużycia zasobu danego kapitału. Model ten pozwala stwierdzić opłacalność inwestycji w rozwój potencjału ludzkiego³²².

Zatem każdy człowiek wytwarza swój własny kapitał ludzki wykorzystując w części swój czas i towar na edukację szkolną, podnoszenie kwalifikacji zawodowych i inne inwestycje podnoszące własną wartość rynkową. W modelu G. S. Beckera kapitał ludzki określony jest poniższym wzorem:

$$E_{i+1} = E_i + \Phi_i - dE_i,$$

gdzie: E_{i+1} – zasób kapitału ludzkiego na początku okresu $i+1$

d – stopa deprecjacji (zużycia) w ciągu okresu

$\Phi_i = \psi(t_{ei} + x_{ei})$ – wielkość produkcji kapitału ludzkiego w i -tym okresie

$t_{ei} + x_{ei}$ – nakłady (odpowiednio) czynnika czasu i towarów; (ψ_i jest we wszystkich okresach takie samo)

W powyższym modelu G. S. Becker zakłada, że rosnąca wielkość kapitału ludzkiego (E) wpływa wyłącznie na płace³²³.

Świadomość kształcenia się przez całe życie determinowana jest przez wiele czynników, do których zalicza się między innymi: warunki zatrudnienia, sytuację na rynku pracy, postawy edukacyjne przełożonych, dostęp do informacji, doświadczenia edukacyjne, czy politykę przedsiębiorstwa nakierowaną na włączanie pracowników w procesy zachodzące w firmie, jak i warunki wewnętrzne takie jak kreatywność, mobilność czy otwartość na zmiany³²⁴.

Postępujący rozwój cywilizacji wywołuje presję na podnoszenie poziomu kształcenia oraz wpływa na ich koszty, co opisuje poniższa makroekonomiczna funkcja przeciętnych kosztów kształcenia: $\bar{K} = f(y, t, l)$, gdzie:

t - czas

y - dochód narodowy na głowę

l - lata kształcenia

Utrzymywanie się długoterminowej aprecjacji bądź deprecjacji kapitału ludzkiego decyduje o konkurencyjności ekonomicznej danego kraju oraz determinuje atrakcyjność inwestycji, które to z kolei wpływają istotnie na rozwój gospodarczy³²⁵.

Powiązania cyklu życia pracującego człowieka z jego zarobkami oddają profile płacowo-wiekowe, według których krzywa opisująca związek między wiekiem zatrudnionego, a jego wynagrodzeniem jest wypukła ku górze, wznosząc się początkowo

³²² Kot S. M., op. cit., s. 19

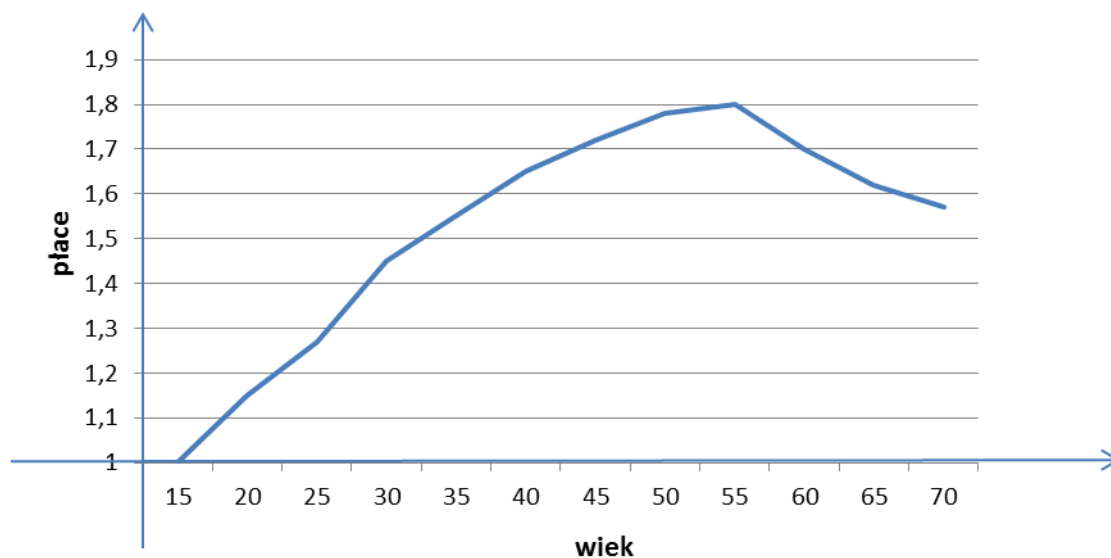
³²³ Becker G. S., op. cit., s. 217-218

³²⁴ Grzesiak M., Mikulska A., *Procesy innowacyjne badania świadomości*, Wydział Zarządzania i Ekonomii, Politechnika Gdańska, Gdańsk 2008, s. 39

³²⁵ Domański S. R., op. cit., s. 158 i 164

szybko i osiągając maksimum dla określonego wieku, po czym lekko opadając. Zależność tą przedstawia wykres 2.

Wykres 2. Profil płacowo-wiekowy oparty na równaniu Mincera



Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Kot S. M, Warszawa-Kraków 1999, s. 24]

Autorem jednych z najnowszych badań dotyczących profili płacowo-wiekowych jest S. M. Kot, według którego to najwyżej położony profil jest dla osób legitymujących się wykształceniem wyższym, natomiast profil położony najniżej jest dla osób z wykształceniem podstawowym. Zauważono, iż krzywa rośnie do punktu maksimum tym bardziej stromo, im wyższe jest wykształcenie, a zatem większy zasób kapitału oznacza wyższe poziomy płac na początku drogi zawodowej, ale i szybsze podnoszenie kwalifikacji podczas jej trwania, a co za tym idzie szybszy przyrost płac w stosunku do przyrostu płac osób posiadających niższe wykształcenie³²⁶.

Zatem inwestycje w człowieka pozwalają jemu osiągnąć wyższe płace, a traktowane są podobnie do inwestycji kapitałowych. Im są one większe, tym osiągnięta produktywność jest wyższa. Zjawisko takie określa się selekcją (tzw. *screening*), gdzie proces edukacji służy między innymi do rozpoznania zdolności i predyspozycji, a pracownicy, których kształcenie trwało dłużej osiągają właśnie zarówno wyższe płace, jak i wyższą wydajność³²⁷.

Nawiązując do wydajności obserwuje się spektakularny jej wzrost, a co za tym idzie redukcję czasu pracy z 80 do 60 godzin tygodniowo w czasach pierwszej rewolucji

³²⁶ Kot S. M., op. cit., s. 31

³²⁷ Stiglitz J. E., op. cit., s. 517

przemysłowej XIX wieku. Kolejny wzrost wydajności i skrócenie tygodnia pracy z 60 do 40 godzin nastąpiło podczas drugiej rewolucji przemysłowej w pierwszej połowie XX wieku, gdzie gospodarka surowcowa i elektryczność zastąpiły gospodarkę parową. Wreszcie trzecia rewolucja przemysłowa oparta na nowych technologiach informatycznych i telekomunikacyjnych ostatniej dekady XX wieku i początku XXI wieku może skutkować dalszą redukcją czasu pracy, co ma umożliwić dostosowanie wielkości zatrudnienia nowym zdolnościom wytwórczym kapitału³²⁸.

Kształcenie się przez całe życie jest niezbędnym elementem Europejskiej Strefy Edukacji Wyższej (EHEA) i zajmuje szczególną pozycję w Procesie Bolońskim. Program EHEA zakłada, iż przyszła Europa zbudowana będzie na społeczeństwie opartym na wiedzy i ekonomii, strategiach uczenia się przez całe życie oraz będzie musiała zmierzyć się z wyzwaniami konkurencyjności i używać nowych technologii, a także poprawiać spójność społeczną, wyrównywać szanse czy poprawiać jakość życia³²⁹.

Program kształcenia przez całe życie, tzw. *lifelong learning programme* jest edukacyjnym wyzwaniem nie tylko młodzieży, ale i dorosłych. Ważnymi elementami tego programu są stałe doksztalanie, aktywizacja osób biernych, zmiana i uzupełnianie kwalifikacji, a nawet zmiana zawodu, która w przyszłości stanie się bardziej normą, niż wyjątkiem.

Warto nadmienić, że prym w realizacji takiej strategii wiodą państwa skandynawskie oraz Wielka Brytania³³⁰.

Obecnie przez edukację rozumie się przekazywanie wiedzy, naukę umiejętności oraz wychowanie na różnych poziomach kształcenia odbywających się zarówno w formach instytucjonalnych, jak i pozainstytucjonalnych.

Postrzega się ją właśnie jako proces trwający przez całe życie, który nie jest ograniczony tylko do kształcenia formalnego w systemie szkolnym. Wyższy poziom wykształcenia zwiększa szanse na lepszą perspektywę kariery zawodowej, łatwiejsze dostosowanie się do zmieniających się potrzeb rynku, a w konsekwencji zmniejsza szansę na bezrobocie.

³²⁸ Rifkin J., *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2003, s. 280

³²⁹ European Commission, *The European Higher Education Area in 2012: Bologna Process Implementation Report*, Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, Brussels 2012, s. 127

³³⁰ Golinowska S., Hengstenberg P., Żukowski M., op. cit., s. 39

Natomiast zasadniczymi wskaźnikami wykorzystywanymi w sferze edukacji są współczynniki skolaryzacji brutto i netto³³¹ będącymi miarami powszechności nauczania³³².

Nauczenie się danego zajęcia w zależności, czy jest ono rzeczą łatwą i taną, czy trudną i kosztowną wpływa na płace robocze.

Stąd też człowiek, który jest wyszkolony do danej pracy w wyniku wielkiej pracy i długich nakładów czasowych, może oczekiwać, że praca ta zwróci mu wszystkie wydatki wyłożone na zdobycie wykształcenia oraz zapewni zyski ponad zwykłą płacę, którą otrzyma za tę pracę. Powinno to nastąpić w niezbyt długim czasie, zważywszy na niepewną długość życia i jest to główną zasadą w różnicach płac pomiędzy zwykłymi pracownikami a pracownikami wykwalifikowanymi³³³.

Istotny wpływ na zróżnicowanie płac w Polsce ma rozwój technologiczny promujący kwalifikacje (SBTC)³³⁴. Skutkuje on rosnącym relatywnym popytem na pracowników wykwalifikowanych, co z kolei może objawiać się rosnącym zwrotem z edukacji, rosnącym zróżnicowaniem płac ze względu na wykształcenie, czy nawet rosnącym bezrobociem bądź spadającym zatrudnieniem osób niskowyzkwalifikowanych³³⁵.

Badaniami zwrotu z edukacji zajmowali się między innymi A. Newell i B. Reilly, których badania z okresu transformacji w krajach Europy Środkowo-Wschodniej polegające na estymacji równań Mincera odnośnie nierówności płacowych wykazały, że we wszystkich badanych krajach, w tym w Polsce zwrot z edukacji znacznie podniósł się.

Badacze kontynuujący to zagadnienie, jak T. Boeri i K. Terrel wykazali z kolei, iż dodatkowy rok edukacji w okresie gospodarki socjalistycznej skutkował wzrostem wynagrodzeń rzędu 2-5%, a w połowie lat dziewięćdziesiątych zwrot ten wynosił 5-9%, co było porównywalne już z krajami Europy Zachodniej czy Stanami Zjednoczonymi³³⁶.

Zdaniem części ekonomistów, w obecnej gospodarce zdominowanej przez usługi, kluczowy staje się właśnie kapitał ludzki, który działa na zmniejszanie nierówności

³³¹ *Współczynnik skolaryzacji brutto* określa stosunek liczby osób (niezależnie od wieku) kształcących się na danym poziomie kształcenia do liczby osób odpowiadających danemu poziomowi kształcenia. Z kolei *współczynnik skolaryzacji netto* (wyrażony procentowo) jest stosunkiem liczby osób w danej grupie wiekowej kształcących się na danym poziomie kształcenia do liczby osób w wieku odpowiadającym temu poziomowi kształcenia.

³³² Firlit-Fesnak G., Szyłko-Skoczny M., op. cit., s. 250

³³³ Smith A., op. cit., s. 118

³³⁴ SBTC jest mechanizmem tzw. rozwoju technologicznego promującego wysokie kwalifikacje (Skill-Biased Technological Change), który polega na wzroście nierówności płacowych pomiędzy osobami wykształconymi (wykwalifikowanymi) a osobami niewykształconymi (niewykwalifikowanymi) spowodowanym zmianami technologicznymi, które w większym stopniu zwiększają produktywność osób wykształconych.

³³⁵ Marcinkowska I., op.cit., s. 80

³³⁶ European Trade Union Institute, *Benchmarking working Europe 2012*, ETUI, Brussels, marzec 2012, s. 8

społecznych i dochodowych pro wzrostowo, gdzie w odróżnieniu od czasów uprzemysłowienia istotną rolę odgrywał kapitał fizyczny³³⁷.

Kapitał ludzki ma duże znaczenie w rozwoju gospodarczym i stanowi obecnie jeden z ważniejszych elementów wzrostu gospodarczego. Wśród czynników, które decydują o jego jakości wymienić należy: poziom wykształcenia, sytuacje na rynku pracy, ochronę zdrowia czy dostępność do nowych technologii³³⁸.

Wiedza jest zasadniczym zasobem w XXI wieku, a zdolność przetwarzania informacji oraz kreowanie nowej wiedzy są źródłem przewagi konkurencyjnej firm, ale i całych gospodarek. Obecnie podejmuje się prób wykształcenia paradygmatu mogącego stworzyć przedsiębiorstwom możliwości reorganizacji struktur i procesów, które prowadziłyby do wzrostu efektywności i wydajności pracy³³⁹.

Gromadzenie kapitału ludzkiego w człowieku w postaci wiedzy, umiejętności, zdolności do pracy, energii czy zdrowia składa się z dwóch procesów, mianowicie nakładów i starzenia się. Pierwsze stanowią inwestycje w kapitał ludzki, które produkują, magazynują i powiększają zasób już istniejący, drugie zaś pomniejszają go w związku z wieloaspektowym procesem deprecjacji³⁴⁰.

Kapitał ludzki zajmuje swoje trwałe miejsce w teoriach wzrostu i rozwoju gospodarczego. Poziom inwestycji w kapitał ludzki obok poziomu dochodu rzutują na wzrost ludności, który wprowadzany jest właśnie do modeli wzrostu gospodarczego, a sam dochód narodowy wzrasta właśnie za sprawą wzrostu liczby ludności, jak i powiększania się zasobów kapitału ludzkiego. Jeśli nakłady na inwestycje w człowieka zostaną obniżone do poziomu niższego niż tempo wzrostu ludności, wówczas dany kraj zostaje zepchnięty do stanu równowagi stagnacyjnej o zerowym tempie wzrostu dochodu per capita³⁴¹.

Ważność kapitału ludzkiego polega na tym, iż decyduje on o poziomie płac, ale pozwala również lepiej zrozumieć kwestie nierówności płacowych³⁴².

Wielu pracodawców stara się dowieść, że cena pracy może być niższa niż dolna granica wynagrodzenia określonego przez rząd, tj. wynagrodzenia minimalnego. Gospodarka rynkowa nie zawsze spełnia oczekiwania wielu osób podejmujących studia z nadzieją otrzymywania wyższych wynagrodzeń w przyszłości w stosunku do osób słabiej

³³⁷ Szafrenberg R., *Ubóstwo i wykluczenie społeczne w Polsce. Pomiar, wyjaśnianie, strategie przeciwdziałania*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Przedstawicielstwo w Polsce wspólnie z Fundacją Międzynarodowe Centrum Badań i Analiz, Warszawa 2012, s. 14

³³⁸ Gawrycka M., op. cit., s. 21

³³⁹ Zientara P., op. cit., s. 110

³⁴⁰ Domański S. R., op. cit., s. 68 i 91

³⁴¹ Ibid., s. 263

³⁴² Kot S. M., Malawski A., Węgrzecki A., op. cit., s. 233

wykształconych. Często oczekiwania te realizują się dopiero po latach od momentu zdobycia wykształcenia wyższego i są naznaczone oczekiwaniem na lepsze oferty pracy, jak i podnoszeniem kwalifikacji i zdobywaniem doświadczenia zawodowego³⁴³.

Pracodawcy oczekują od pracowników wielosektorowego wykształcenia³⁴⁴, a obok konkretnej specjalizacji danego człowieka niezbędna jest także wiedza z zakresu psychologii rynku i socjologii pracy. Takie kompendium wiedzy sprawia, że pracownik jest zdolny poradzić sobie z wieloma problemami na stanowisku pracy. Ważny jest także nawyk uzupełniania wiedzy, która w konsekwencji zapewni firmie adekwatną jakość kapitału ludzkiego³⁴⁵.

Przedsiębiorstwa ograniczają się zasadniczo do bieżących potrzeb szkoleniowych. Stosowana przez nie strategia polega na zastępowaniu pracowników, których kwalifikacje uległy dewaluacji, nowymi pracownikami wykwalifikowanymi adekwatnie do ich oczekiwań, aby nie musieć inwestować w ich rozwój zawodowy w najbliższym czasie³⁴⁶.

Wiedza stanowi obok pracy i kapitału równie istotny czynnik nowoczesnej gospodarki, zwłaszcza w branżach wysoko innowacyjnych. Przedsiębiorstwa poza inwestycjami w badania i rozwój, nauką od konkurencji, czy tworzeniem know-how korzystają także z możliwości nieformalnej wymiany informacji i pomysłów wykorzystując kontakty osobiste. Taka nieformalna dyfuzja wiedzy jest szczególnie efektywna w sytuacji, gdy dany przemysł jest ulokowany na relatywnie małym obszarze i istotnie przyczynia się do sukcesu firmy³⁴⁷.

Zdaniem P. F. Druckera w przyszłości źródłem wzrostu gospodarczego będzie silny i trwały wzrost produktywności pracy, która bazować będzie na wiedzy i efektywności pracowników, którzy tą wiedzę wykorzystują. Natomiast przewaga konkurencyjna państw zależy od wielkości podaży pracowników wykształconych, co oznacza ciągłą pracę nad produktywnością pracowników wiedzy, jak i nią samą, która na początku XXI wieku była na żenująco niskim poziomie³⁴⁸.

Innowacje społeczne determinują powstawanie nowych form kooperacji między firmami a intelektualnymi twórcami (*knowledge producers*). To z kolei rodzi potrzebę budowania uczącej się gospodarki (*learning economy*), która potrafi sprostać oczekiwaniom edukacyjnym jednostek, przedsiębiorstw, regionów oraz państw.

³⁴³ Czajka Z., op. cit., s. 15

³⁴⁴ Multiskilling – posiadanie umiejętności wykraczających poza granice jednego zawodu (profesji). Obecnie globalizacja wymusza od pracowników posiadanie szerokiego spektrum kwalifikacji.

³⁴⁵ Marciniak M., op. cit., s. 10

³⁴⁶ Zybala A. (red.), *Dialog. Pismo Dialogu Społecznego*, Nr 4/2010(27) Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. A. Bączkowskiego, Warszawa 2010, s. 61

³⁴⁷ Krugman P. R., Obstfeld M., op. cit., s. 200

³⁴⁸ Drucker P. F., op. cit., s. 8-9

Natomiast wszystkie te podmioty w erze gwałtownie zmieniającego się środowiska społecznego przetrwają tylko pod warunkiem uczenia się przy wzajemnej współpracy³⁴⁹.

Rozprzestrzenianie się technologii powoduje podnoszenie kwalifikacji społeczeństwa, co w konsekwencji powoduje wzrost jakości kapitału ludzkiego wpływającego pozytywnie na konkurencyjność. Jakość wykształcenia, czyli kapitału ludzkiego determinuje poziom dobrobytu społeczeństwa, a obserwacje krajów wysokorozwiniętych pokazują istnienie zależności między poziomem edukacji a dobrobytem społeczeństwa, choć oszacowanie bezpośredniego wpływu edukacji jest skomplikowane³⁵⁰.

Postępy globalizacyjne sprawiają, że klasa robotnicza pracująca w krajach, w których dochody są wysokie doświadcza w porównaniu z *pracownikami wiedzy*, którzy są lepiej wykształceni relatywnego spadku dochodów. Sytuacja ta generuje dwa poglądy. Pierwszy z nich polega na skoncentrowaniu się na konkurencyjności gospodarki, jej wzroście, eliminacji barier rozwoju przedsiębiorczości i tworzeniu możliwości sprzyjających zwiększaniu zysku. Drugi pogląd głosi koncentrację na rozwoju społecznym i znacznym zwiększeniu wydatków na cele socjalne, a zwłaszcza wyższemu opodatkowaniu bogatszych, wykwalifikowanych pracowników, aby wesprzeć pracowników pozostających w tyle³⁵¹.

Gospodarki krajów słabiej rozwiniętych cechują się szybszym tempem wzrostu produkcji per capita niż gospodarki krajów rozwiniętych. Wynika to z przejmowania metod pracy, technologii i wyposażenia z krajów bardziej zaawansowanych technologicznie, a inwestycje w edukację i szkolenia w ich pracowników, którzy są słabiej wyedukowani przynoszą wyższe stopy zwrotu³⁵².

Warto nadmienić, iż całkowite wydatki publiczne na edukację w 2011 roku w Polsce stanowiły 4,9% PKB, podczas gdy średnia w krajach OECD wyniosła 5,6%³⁵³.

Dochód narodowy brutto na osobę w Polsce w 2000 roku wyniósł 10.543\$, podczas gdy w 2012 roku wyniósł on 21.826\$, co stanowiło jego 107,02% wzrost w tym okresie³⁵⁴.

Znaczenie zagadnienia kapitału ludzkiego jest niezwykle istotne, a polityka ekonomiczna coraz bardziej dostrzega jego wartość zarówno w strategiach rozwoju, jak i procesach integracyjnych Europy.

³⁴⁹ Marcinişzyn M., op. cit., s. 102

³⁵⁰ Daszkiewicz N., *Konkurencyjność. Poziom makro, mezo i mikro*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008, s. 51

³⁵¹ Sachs J., op. cit., s. 250

³⁵² Cotis J. P., op. cit., s. 18

³⁵³ Organization for Economic Co-operation and Development, *Education at a Glance 2014. OECD Indicators*, OECD, Paris 2014, s. 257

³⁵⁴ Organization for Economic Co-operation and Development, *OECD Factbook. Economic, Environmental and Social Statistics 2014*, OECD, Paris 2014, s. 59

2.5. Podsumowanie

Zagadnienia omówione w rozdziale drugim ujmujące teoretyczne rozważania nad wynagrodzeniami należą do bardzo obszernej dziedziny ekonomii tzw. *ekonomiki płac* w ramach której opracowano różne teorie i modele. Istotne znaczenie w kształtowaniu się płac odgrywa kapitał ludzki, ale i funkcjonowanie związków zawodowych oraz umów zbiorowych. W Polsce te ostatnie nie mają jeszcze takiego znaczenia, jak w innych państwach Europy Zachodniej³⁵⁵.

Duży wpływ na rynek pracy w Polsce miała transformacja gospodarcza z początku lat 90-tych, która poskutkowała spadkiem płac realnych, zmianą ich rozkładu oraz znacznym rozwarstwieniem wynagrodzeń. Wówczas rynek pracy znalazł się pod wpływem oddziaływania sił podobnych jak w innych krajach. Natomiast przystąpienie do Unii Europejskiej w 2004 roku otworzyło możliwości legalnego zatrudnienia w innych krajach oraz przesunięcie części podaży pracy zagranicę³⁵⁶.

Do kluczowych przyczyn zmian struktury wynagrodzeń w Polsce, należy zaliczyć przede wszystkim powstanie i rozwój sektora prywatnego. W okresie późniejszym istotną rolę odegrały cykle koniunkturalne, zmiany związane z popytem na dane dobra i usługi, zmiany instytucjonalne, jak i siła przetargowa związków zawodowych³⁵⁷.

Prawo do pracy jest fundamentalnym czynnikiem bezpieczeństwa społecznego, zapewniającym pracownikom dochód³⁵⁸ umożliwiającym ich utrzymanie, a przez to zabezpiecza ich ekonomiczną stabilność i niezależność dla ich rodzin. Ekonomicznie niezależny standard życia człowieka jest czymś, co może być osiągnięte przy pomocy regularnego dochodu i świadczeń społecznych i tylko wtedy, można mówić o ich dalszym mentalnym i duchowym postępie. Bardzo istotne są tu prawa człowieka, ponieważ jeśli są one łamane, ludzie zaczynają zaniedbywać uczestniczenie w społecznych standardach, po czym państwo i system polityczny zaczyna się rozpadać³⁵⁹.

Według Z. Czajki biorąc pod uwagę aktualny poziom rozwoju gospodarczego i stopień zamożności w Polsce, wynagrodzenia stanowią jedną z istotnych determinant motywacyjnych

³⁵⁵ Kot S. M., op. cit., s. 265

³⁵⁶ Marcinkowska I., Ruzik A., Strawiński P., Walewski M., op. cit., s. 3

³⁵⁷ Ibid., s. 12

³⁵⁸ Dochód jest strumieniem pieniądza i odnosi się do sumy pieniędzy zarabianych lub otrzymywanych w danym okresie. Może on być w postaci płac, odsetek od oszczędności, renty gruntowej, zysków z akcji czy świadczenia socjalnego (cf.: Stanlake G. F., *Podstawy ekonomii*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1992, s. 20)

³⁵⁹ Račić A., *Labour markets and trade union*, Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe, European Trade Union Institute, Brussels 2012, s. 551

dla większości pracowników. Decydują one bowiem o postawach i efektywności ludzi w procesie pracy będąc jednocześnie wsparciem strategii przedsiębiorstwa³⁶⁰.

Należy jednak dodać, że każdy pracownik ma własną motywację do pracy, która jest związana z jego potrzebami. Wśród najpopularniejszych czynników motywujących do pracy wymienia się oprócz zachęt ekonomicznych związanych z podwyżkami wynagrodzeń także zachęty pozaekonomiczne. Zalicza się do nich pewność zatrudnienia, awanse, elastyczny czas pracy, samodzielność pracy, możliwość podejmowania decyzji, przyjazną atmosferę w pracy, rozwój zawodowy czy nagrody i uznanie ze strony przełożonych³⁶¹.

Według D. Natali i B. Vanhercke z Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych, zamiast wąsko skupiać się na płacach, powinno się raczej szeroko podejść do polityki koordynacji w Europie. Dzięki temu europejska koordynacja płac miałyby głównie funkcję przyczyniania się do bardziej zrównoważonego, zorientowanego na popyt modelu rozwoju ekonomicznego³⁶².

Warto także mieć na uwadze, iż różnice realnego dochodu wpływające na dobrobyt danej ludności są olbrzymie. Implikuje to poziom życia między różnymi krajami, który przekłada się także na duże zróżnicowanie pod kątem oświaty, długości życia, śmiertelności niemowląt, odżywiania czy pozostałych bezpośrednich mierników dobrobytu³⁶³.

Jednym z najistotniejszych źródeł różnicowania płac jest szeroko pojęty kapitał ludzki. Ludzie są najbardziej opłacalnym obiektem inwestowania, a oszczędność w edukację społeczeństwa może spowodować niewykorzystanie potencjału nowych technologii, a co za tym idzie zacofanie gospodarcze i cywilizacyjne. Z kolei zróżnicowanie dochodów i sytuacji materialnej gospodarstw domowych jest rzeczą naturalną w gospodarce rynkowej, lecz nadmierne zróżnicowanie jest już cechą gospodarek niespokojnych, zacofanych czy trapionych licznymi wstrząsami. Nierówności dochodów i bogactwa niemożliwe do zaakceptowania powinno korygować państwo poprzez podległą mu sferę redystrybucji dochodów, w którą może ono interweniować będąc jednym z kluczowych podmiotów oddziałujących na wynagrodzenia³⁶⁴.

Obecnie praca jest niedoceniana, zwłaszcza praca z dolnych obszarów rynku, na których pracownicy otrzymują wynagrodzenie na niskim poziomie.

³⁶⁰ Czajka Z., op. cit., s. 7

³⁶¹ Sekuła Z., *Motywowanie do pracy. Teorie i instrumenty*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2008, s. 186-188

³⁶² Natali D., Vanhercke B., op. cit., s. 205

³⁶³ Romer D., op. cit., s. 23

³⁶⁴ Wilkin J., op. cit., s. 130, 150

Nowe problemy rynku pracy powinno się rozwiązywać za pomocą nowych narzędzi, takich jak np. dopłaty, które zwiększyłyby korzyści z pracy do poziomu gwarantującego jej społeczną wartość³⁶⁵.

Warto jednak pamiętać, iż niektóre formy pomocy państwa, zwłaszcza transfery socjalne w postaci zbyt wysokich i długoterminowych zasiłków pieniężnych mogą okazać się nieefektywne w redukowaniu biedy, a nawet powodować utrwalanie się zjawiska wykluczenia społecznego. Wskazane byłyby zatem takie wydatki publiczne, które z jednej strony sprzyjają wzrostowi gospodarczemu, a z drugiej strony mają pozytywny wpływ na ubogich (tzw. *wydatki produktywne*). Zaliczają się do nich między innymi wydatki ułatwiające prowadzenie działalności gospodarczej, wydatki na kształcenie osób ubogich czy wydatki socjalne związane z zapewnieniem większej mobilności osobom z terenów wiejskich i małych miejscowości w celu dojazdu do pracy lub jej znalezienia. Niemniej jednak istotną kwestią jest promowanie przez państwo, ale i sektor pozarządowy postaw aktywnych, przedsiębiorczości, podnoszenia swoich kwalifikacji i podejmowania kształcenia na wyższym poziomie. Elementy te są niezbędne dla zapobiegania ubóstwu zarówno na poziomie jednostki, jak i całej gospodarki³⁶⁶.

Dokonując podsumowania rozdziału drugiego wskazać należy, iż płace poszczególnych pracowników są bardzo zróżnicowane, co determinowane jest wykształceniem, doświadczeniem zawodowym, płcią, rasą, ale i przynależnością do związków zawodowych. Obecnie do związków zawodowych należy w Polsce około 15% pracowników najemnych, a jednym z ich głównych celów jest m.in. dążenie do systematycznej poprawy warunków pracy i płacy. Reprezentacje pracownicze starają się negocjować korzystne zmiany warunków pracy oraz mogą przyczynić się do wzrostu wydajności, natomiast równolegle zwracają uwagę, aby adekwatna część korzyści z tego wynikających miała przełożenie na podwyżki płac.

³⁶⁵ Phelps E. S., op. cit., s. 182

³⁶⁶ Kurowska A., *Skąd się bierze bieda?*, Forum Obywatelskiego Rozwoju – Zeszyt 5, Fundacja FOR, Warszawa 2008, s. 28-30

Rozdział III

Związki zawodowe – charakterystyka i działania na rynku pracy

W rozdziale trzecim scharakteryzowano ruch związkowy w Polsce oraz dokonano przeglądu instytucjonalnych działań związków zawodowych. Działalność związkowa jest przedstawiona zarówno na poziomie międzynarodowym, jak i krajowym według regulacji sformalizowanego, zinstytucjonalizowanego dialogu społecznego, a ściślej na platformie, jaką jest Komisja Trójstronna ds. Społeczno-Gospodarczych. Rozdział kończą rozważania nad wyzwaniami stojącymi przed rozwojem dialogu społecznego.

3.1. Ruch związkowy w myśli ekonomicznej

Początków ruchu związkowego należy doszukiwać się już w XVIII wieku, kiedy to związki zawodowe (*trade unions*) zakładali w Anglii pracownicy wykwalifikowani, zmotywowani chęcią zastopowania wycofywania się rządu z roli regulacyjnej rynku pracy. Natomiast druga połowa XIX wieku, to okres, kiedy powstało większość obecnie funkcjonujących związków zawodowych w Wielkiej Brytanii, Francji czy Niemczech. Wywodzą się one z powstających w tamtym czasie organizacji robotniczych (*labour unions*), natomiast współcześnie skupiają zarówno pracowników wykwalifikowanych, jak i niewykwalifikowanych. Powstawały one na skutek rewolucji industrialnej, która zainicjowała z kolei urbanizację i masową migrację ludzi z obszarów wiejskich do stref przemysłowych. Motywem ich powstawania była wielogodzinna praca fizyczna, poczucie alienacji, czy niskie standardy higieny, które sprzyjały spontanicznemu organizowaniu klasy proletariackiej w grupy samopomocowe, a następnie w siłę konfrontacyjną w stosunku do pracodawcy, np. w kwestii wysokości wynagrodzenia³⁶⁷.

Okolo 200 lat temu wraz z rozwojem kapitalistycznych stosunków gospodarczych zaczęły pojawiać się negocjacje zbiorowe. Ich rozwój był sprzężony z rozwojem związków zawodowych, a w konsekwencji rozwojem reprezentacji pracodawców. Początkowo przedmiotem negocjacji były roszczenia płacowe kierowane do pracodawców pod groźbą strajków, a wraz z upływem czasu zaczęły one obejmować coraz szerszy zakres warunków zatrudnienia³⁶⁸.

³⁶⁷ Zientara P., op. cit., s. 2

³⁶⁸ Jurkowski R., op. cit., s. 22

Postępująca ewolucja ruchu związkowego charakteryzującego się niejednorodnością ideologiczną i różnorodnością organizacyjną sprawiła, że rozpoczęto próby zdefiniowania związków zawodowych.

Jedną z najbardziej rozpowszechnionych definicji jest klasyczna formuła opisana przez Beatrice i Sidney'a Webb, którzy związek zawodowy zdefiniowali jako stały związek zorganizowanych pracobiorców w celu utrzymania i poprawienia warunków zatrudnienia i warunków swojego życia³⁶⁹.

Z kolei teoria ekonomii opisuje związki zawodowe jako monopol lub kartel, który zmierza do maksymalizacji funduszu płac lub renty ekonomicznej swoich członków³⁷⁰.

Związki zawodowe przedstawiane są także jako stowarzyszenia członków. Odgrywają one istotną rolę w kwestii zdobywania lepszych warunków pracy, chronienia przed nieuzasadnionymi zwolnieniami z pracy, uzyskiwania różnych świadczeń i rekompensat za wypadki przy pracy i reprezentowaniu pracowników w negocjacjach umów zbiorowych³⁷¹.

Istotne definicje powstały także przy okazji tzw. kontrowersji Rossa-Dunlopa. Mianowicie według socjologiczno-politycznego modelu A. Rossa powstałego w latach 40. XX wieku, związek zawodowy był instytucją polityczną, która reprezentuje sprzedających pracę. Z kolei ekonomiczny model J. Dunlopa powstały również w latach 40. XX wieku nadawał związkom zawodowym miano podmiotu ekonomicznego, który przyjmując formę monopolu maksymalizuje fundusz płac i/lub rentę ekonomiczną. Głośna debata nad tym tematem przyniosła pojawienie się rozwiązania kompromisowego w postaci tzw. modelu *trzeciej twarzy* opracowanego przez L. Troy'a, C. T. Koehler'a i N. Shelfin'a. Głosił on, iż związki zawodowe stosują siłę polityczną w celu utrzymania lub zmonopolizowania rynków pracy³⁷².

Odnosząc się do współczesnych polskich organizacji związkowych również można dostrzec różnice, w jaki sposób one się definiują.

Przykładowo NSZZ „Solidarność” definiuje się związkiem powołanym w Polsce 1980 roku w wyniku protestu robotniczego, opierającego swoje działania na gruncie etyki chrześcijańskiej i katolickiej nauki społecznej, a działając w interesie obrony godności, praw

³⁶⁹ Webb S., Webb B., *The History of Trade Unionism 1666-1920*, Self-published by the authors, Westminster 1920, s. 25, dostępność: https://ia600408.us.archive.org/14/items/historyoftradeu00pass/historyoftradeu00pass_bw.pdf

³⁷⁰ Zientara P., op. cit., s. 17

³⁷¹ Stanlake G. F., op. cit., s. 233

³⁷² Mosiński J., op. cit., s. 17

i interesów pracowniczych członków Związku oraz realizacji ich potrzeb materialnych, społecznych i kulturalnych³⁷³.

Zdaniem N. Davies'a NSZZ „Solidarność” przyczynił się do niekwestionowanych zmian społeczno-politycznych w Europie, kształtując jej współczesne oblicze, jak i odgrywając elektryzującą rolę w procesie upadku komunizmu na całym świecie³⁷⁴.

Natomiast Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych definiuje się, jako związek utworzony w 1984 roku przez Zgromadzenie Przedstawicieli Branżowych Związków Zawodowych, będącego urzeczywistnieniem kolegalnej potrzeby istnienia odwołującej się do tradycji i ideałów ruchu lewicowego reprezentującego interesy ludzi pracy w negocjacjach z pracodawcami i państwem³⁷⁵.

Wreszcie Forum Związków Zawodowych powstałe w 2002 roku określa się nowoczesną centralą związkową wykorzystującą wszelkie dostępne narzędzia dialogu społecznego do obrony interesów grup pracowniczych³⁷⁶.

Dokonując analizy doktryn społeczno-ekonomicznych, które odwoływały się do ruchu związkowego zaobserwować można, że od początku jego funkcjonowania był on w mniejszym czy większym stopniu obecny.

Przykładowo doktryna socjalistyczna głosiła sprawiedliwy podział dochodu i współwłasność dóbr, które pojawiłyby się w wyniku rewolucji proletariackiej, a ściślej robotników zrzeszonych w związkach zawodowych przeciwstawiających się wykorzystywaniu ich przez pracodawców. Kolejnym nurtem, w którym można dostrzec idee związkowe był anarchizm głoszący, iż zakłady przemysłowe byłyby zarządzane właśnie przez stowarzyszenia pracownicze bez konieczności istnienia państwa, a koncepcja *spontanicznego porządku* demokratycznego kształtowana byłaby przez federacyjne społeczeństwo wolnych wspólnot. Z kolei koncepcja anarcho-syndykalizmu stanowiła, iż związki zawodowe tworzą rewolucyjną siłę prowadzącą do budowy demokratycznego systemu. System ten zarządzany jest przez robotników bez obecności aparatu państwowego, w którym głównym podmiotem będzie bezklasowe społeczeństwo posiadające możliwość zniesienia systemu płac i własności prywatnej. Wreszcie syndykalizm głosił, iż związki zawodowe powinny przejąć kontrolę nad środkami produkcji poprzez prowadzenie strajków, bojkotów i sabotaży, a tym samym zlikwidować taylorowski system pracy.

³⁷³ <http://www.solidarnosc.org.pl/pl/preambula-.html>

³⁷⁴ Davies N., *Zaginione królestwa*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2010, s. 337

³⁷⁵ <http://www.opzz.org.pl/o-nas>

³⁷⁶ http://www.fzz.org.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=1%3Awizytowka&catid=1%3Awizytowka&Itemid=2

Własność prywatna zostałaby zastąpiona związkową własnością państwową, a cały zysk trafiałby do robotników, będących zarazem udziałowcami, pracownikami i zarządzającymi. Natomiast nurt socjalizmu gildii lokował związki zawodowe w roli przemysłowego samorządu z funkcjami nakazowo-planistycznymi, aczkolwiek jego utopijny charakter sprawił, iż pozostał on głównie w sferze teorii³⁷⁷.

Doktryna liberalna kładła nacisk na zatrudnienie i minimalną rolę państwa sprowadzającą się jedynie do wsparcia osób niezdolnych do pracy. Natomiast kwestie warunków pracy powinny być regulowane w wyniku indywidualnych rozstrzygnięć pomiędzy pracodawcami a pracownikami danego przedsiębiorstwa, którzy powinni zadbać o swój los indywidualnie. Legislacja ochrony miejsc pracy była zbędna, a pracodawca powinien mieć nieskrępowane możliwości zwalniania zatrudnionych³⁷⁸.

Warto także wspomnieć o koncepcji opiekuńczego państwa dobrobytu (*welfare state*), podpartej ideą interwencjonizmu, która zakładała *pracę na całe życie*, zwiększoną redystrybucję dochodu zakładającą niwelację nierówności oraz ogólnospołeczny dobrobyt. Naturalna nierówność społeczna jest zaś bodźcem do wysiłku zmierzającego ku poprawie swojego położenia, a w konsekwencji postępu cywilizacyjnego i rozwoju społeczno-ekonomicznego³⁷⁹.

Nieustanne zmiany historyczne dotyczące sfery zatrudnienia, będącej osią konfliktu między pracownikami a państwem czy pracodawcami sprawiają, iż związki zawodowe podlegają ciągłej ewolucji, a ich miejsce w ustroju społecznym w poszczególnych krajach jest bardzo różne. Mimo heterogeniczności form reprezentacji pracowniczych istnieją jednak pewne cechy wspólne, a do kluczowej zalicza się walkę mającą na celu poprawę warunków pracy oraz warunków ekonomicznych i życiowych swoich członków³⁸⁰.

Zatem wiele nurtów ideologicznych wywarło wpływ na kształtowanie się ideologii związkowej. Ich wspólnym mianownikiem była niedoskonałość i niesprawiedliwość dziewiętnastowiecznego kapitalizmu oraz próba usytuowania związków zawodowych jako fundamentalnych podmiotów budujących lepszą rzeczywistość w przyszłości.

³⁷⁷ Zientara P., op. cit., s. 22-23

³⁷⁸ Ibid., s. 51

³⁷⁹ Ibid., s. 56-58

³⁸⁰ Stegemann K., *Polskie związki zawodowe a zbiorowe prawo pracy do roku 1989*, Fundacja im. Friedricha Eberta, Przedstawicielstwo w Polsce, Warszawa 2011, s. 11

3.2. Działalność związków zawodowych w Europie

Rozkwit ruchu związkowego nastąpił w drugiej połowie XIX wieku na skutek dużej koncentracji robotników w ośrodkach przemysłowych, a co za tym idzie wzroście licznych załóg w poszczególnych fabrykach oraz zmianom ustawodawczym dającym pracownikom prawo do zrzeszania się³⁸¹ w związkach zawodowych. Wzrosła także wówczas samoświadomość zatrudnionych, iż skuteczność walki o prawa pracownicze jest uzależniona od umiejętności zjednoczenia się. Jednakże, związki zawodowe wraz z upływem czasu zaczęły także akcentować niezadowolenie z dotychczasowego ustroju społeczno-gospodarczego, a ich żądania przybierały charakter polityczny³⁸².

Lata 50. XX wieku charakteryzowały się powstawaniem różnego rodzaju inicjatyw integrujących państwa w sferze gospodarczej i politycznej. Jedną z pierwszych było powstanie Europejskiej Wspólnoty Węgla i Stali w 1951 roku oraz podpisanie tzw. Traktatów Rzymskich w 1957 roku, ustanawiających Europejską Wspólnotę Gospodarczą (EWG) i Europejską Wspólnotę Energii Atomowej (Euratom). Inicjatywy te determinowały równoległe jednoczenie się ruchu związkowego, a właśnie powstanie EWG dało impuls do utworzenia w 1958 roku Europejskiego Sekretariatu Związków Zawodowych. ESZZ stał się partnerem społecznym dla instytucji EWG, jak i rządów państw. Fakt ten doprowadził z kolei do utworzenia Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (EKZZ)³⁸³ w 1973 roku, będącej istotnym elementem kreowania dialogu społecznego w Europie³⁸⁴.

Procesy gospodarcze drugiej połowy XIX wieku oraz XX wieku, będące istotnym czynnikiem kształtowania się nowego ładu europejskiego, w tym integracji, spowodowały, iż związki zawodowe również rozpoczęły przemiany, a ich ewolucja cały czas postępuje. Organizacje związkowe niektórych państw Europy Zachodniej (Niemcy, Austria, Belgia,

³⁸¹ We Wielkiej Brytanii Ustawa Peela (Peel's Act), która weszła w życie 1825 roku legalizowała związki zawodowe i strajki, natomiast ostateczne zalegalizowanie organizacji związkowych było możliwe dzięki ustawie o związkach zawodowych, uchwalonej przez rząd Gladstone'a w 1871 roku. We Francji prawo tworzenia związków zawodowych robotnikom przyznano w 1884 roku w wyniku ustawy uchwalonej z inicjatywy Pierre'a Waldeck-Rousseau.

³⁸² Zientara P., op.cit., s. 16

³⁸³ EKZZ – Europejska Konfederacja Związków Zawodowych powstała w 1973 roku, aby promować interesy ludzi pracujących na europejskim poziomie i reprezentować ich wobec instytucji Unii Europejskiej. Obecnie skupia ona 83 krajowe konfederacje związkowe z 36 krajów europejskich oraz 12 europejskich federacji branżowych zrzeszając łącznie 60 mln członków.

³⁸⁴ Mosiński J., *Integracja europejska w świetle dokonań wybranych związków zawodowych w Polsce i Unii Europejskiej w latach 1951-2008*, Stowarzyszenie Centrum Dialogu, Edukacji i Dobrych Praktyk, Kalisz 2011, s. 7

Francja, Dania, Wielka Brytania czy Szwecja) posiadają bardzo bogatą, ponad stuletnią, jeszcze przedindustrialną tradycję³⁸⁵.

Przykładowo pierwszą niemiecką organizację związkową, tzw. Braterstwo Robotników (*Arbeiterverbrüderung*) powołano na kongresie w Berlinie w 1848 roku. Wiek XIX to okres dynamicznego rozwoju i ewolucji ruchu związkowego w Niemczech, co spowodowało ukształtowanie się z początkiem XX wieku trzech organizacji związkowych: socjaldemokratycznych, hirschdunckerowskich (liberalnych) i chrześcijańskich. Warto nadmienić, iż stworzone przez M. Hirsch'a i F. Duncker'a w 1868 roku liberalne zrzeszenia zawodowe (*Gewerkvereine*) akcentowały konieczność współpracy pracobiorców z pracodawcami odrzucając tezę o konflikcie klasowym. Podobną wizję działania promowały związki chrześcijańskie postulujące pokojową koegzystencję między pracownikami a przedsiębiorstwami³⁸⁶.

Obserwując obecne modele relacji przemysłowych i partnerstwa społecznego zauważyć można, że są one bardzo różnorodne, a ich współczesny kształt jest determinowany wieloma czynnikami o charakterze historycznym, politycznym, gospodarczym czy kulturowym.

Przykładowo, układ relacji przemysłowych, jaki funkcjonuje w Austrii od dziesięcioleci jest uznawany za najbardziej zaawansowaną formę korporatyizmu, charakteryzująca się konsensualnym stylem negocjacji interesów oraz współzarządzaniem konfliktem społecznym. Model partnerstwa austriackiego opiera się zatem na funkcjonowaniu zinstytucjonalizowanego systemu kompromisu, wysokim stopniu reprezentatywności partnerów społecznych czy demokratycznym systemie zarządzania przedsiębiorstwami. Warto zaakcentować także pozycję funkcjonującej w Austrii *Komisji Parytetowej ds. Cen i Płac*³⁸⁷. Co prawda lata 80. przyniosły symptomy kryzysu w strategii partnerstwa socjalnego oraz procesy unifikacyjne i globalizacyjne zachodzące w UE, a nawet skłonność do decentralizacji na poziom branżowy i regionalny, to jednak do dziś kraj ten charakteryzuje się dużym stopniem scentralizowanej kooperacji³⁸⁸.

Z kolei system dialogu w Wielkiej Brytanii jest uznawany za wiodący przykład instytucjonalnego układu pluralistycznego. Lata 80. i 90. przyniosły u prekursora światowego ruchu związkowego odchodzenie od dwustronnych umów branżowych na rzecz przetargów

³⁸⁵ Mosiński J., op. cit., s. 42

³⁸⁶ Zientara P., op. cit., s. 36

³⁸⁷ Komisja Parytetowa ds. Cen i Płac została utworzona 1957 roku w Austrii, a w jej skład wchodzi przedstawiciele związków zawodowych izb federalnych oraz centralnej administracji rządowej. Jej możliwość zarządzania znaczącym obszarem gospodarki powoduje, że jest ona nawet nazywana *rządem ukrytym w cieniu*.

³⁸⁸ Zbytniewska K. (red.), op. cit., s. 14

prowadzonych na poziomie firm, gdzie w skali mikroprzemysłowej funkcjonowanie rozpoczęła, opisana zresztą w rozdziale drugim instytucja *closed shop*. Negocjacje na mezo i makro poziomach są zatem prowadzone ad hoc, natomiast spory na poziomie mikro, zarówno o charakterze zbiorowym, jak i indywidualnym rozstrzyga między innymi Trybunał Przemysłowy, Królewska Komisja ds. Związków Zawodowych i Stowarzyszeń Pracodawców czy Rada Doradztwa i Arbitrażu, składająca się z przedstawicieli rządu, stowarzyszeń pracodawców, związków zawodowych oraz niezależnych ekspertów, a której to rozstrzygnięcia są wiążące³⁸⁹.

Funkcjonujący obecnie w Niemczech model korporacyjny sięga swoją genezą 1949 roku, kiedy to na kongresie założycielskim w Monachium 16 jednolitych związków branżowych powołało jedną Federację Niemieckich Związków Zawodowych (*Deutscher Gewerkschaftsbund*), w której najbardziej wpływowym był IG Metall. Federacja doprowadziła między innymi do nacjonalizacji głównych gałęzi przemysłu oraz współdecydowania w zarządzaniu przedsiębiorstwem³⁹⁰.

Wreszcie w Holandii wykształcił się system mieszany, to znaczy mamy do czynienia z korporatyzmem, ale i pluralizmem. Zatem z jednej strony w relacjach trójstronnych funkcjonuje Rada Społeczno-Ekonomiczna, gdzie partnerzy społeczni kooperują w kształtowaniu stosunków przemysłowych. Z drugiej strony działa model polderowy, zaczerpnięty z brytyjskiego nowego stylu zarządzania interesem publicznym. Charakteryzuje się on istotnie wysokim stopniem deregulacji, fragmentacją administracji centralnej z szeroką autonomią departamentów, redukcją oraz zróżnicowaniem form zatrudnienia. We współczesnej Holandii nacisk kładziony jest na doskonalenie zawodowe i zmiany kwalifikacji pracowników oraz politykę *flexicurity*³⁹¹.

Silne związki zawodowe i ich organizacja pozostają znaczącym elementem społeczeństwa demokratycznego. Jednak to przekonanie zajmie pracownikom dużo czasu, by rozwinęli w sobie świadomość, że organizacje związkowe mogą i powinny walczyć o swoje prawa, jak również walczyć o prawa człowieka. Pracownicy powinni mieć na uwadze, że nie tylko mają prawo do pracy, ale również prawo do wyboru, jak pracować, w jakich warunkach, za jakie wynagrodzenie i z jakim pakietem socjalnym³⁹².

Współpraca związków zawodowych w Europie ma charakter transgraniczny, a ich ponadnarodowe współdziałanie zaowocowało pojawieniem się zjawiska transnacionalizmu

³⁸⁹ Zbytniewska K. (red.), op. cit., s. 16

³⁹⁰ Zientara P., op. cit., s. 44

³⁹¹ Zbytniewska K. (red.), op. cit., s. 20

³⁹² Račić A., op. cit., s. 551

pracowniczego (*labour transnationalism*). Dzięki takim instytucjom, jak europejskie czy światowe rady zakładowe organizacje pracownicze są nawet w stanie minimalizować zjawiska *whipsawing practices*³⁹³, coraz powszechniejsze z uwagi na wszechobecne procesy globalizacyjne i co za tym idzie delokalizacje produkcji, mającą zaowocować mniejszymi kosztami przedsiębiorstwa. Same rady zakładowe są zaś kluczowym podmiotem *pracowniczego networkingu*³⁹⁴.

3.2.1. Międzynarodowe umocowanie polskiego dialogu społecznego w aspekcie integracji europejskiej

Pierwsze symptomy dialogu społecznego pojawiły się już w drugiej połowie XIX wieku, kiedy dochodziło do szeregu interakcji między tworzącymi się wówczas związkami zawodowymi we Wielkiej Brytanii czy Francji, a organizacjami zrzeszającymi pracodawców.

Następnie elementy dialogu społecznego uwidoczniły się w latach 50. XX wieku, które stanowiły tzw. złoty okres związków zawodowych, związany z boorem gospodarczym po drugiej wojnie światowej. Ten trwający do wczesnych lat 70. XX wieku okres, charakteryzujący się polityką pełnego zatrudnienia i masowych związków zawodowych powodował, że strony dialogu społecznego miały porównywalną siłę, a ustępstwa wobec związków zawodowych rekompensowane były z zasobów państwa opiekuńczego. Globalizacja, zmiany technologiczne, czy przekształcenia na rynku pracy spowodowały kryzys fordyzmu w latach siedemdziesiątych, a wyzwania kryzysowe przyniosły nową falę paktów społecznych (tzw. paktów pierwszej generacji). Natomiast w latach 80. XX wieku pozycja związków zawodowych osłabiła się na skutek kryzysu państwa dobrobytu (tzw. *welfare state*), co znacząco wpłynęło na poziom partnerstwa społecznego³⁹⁵.

W Europie dialog społeczny zaczął się rodzić w 1970 roku, kiedy to we Wspólnotach Europejskich stworzono Stały Komitet ds. Zatrudnienia. Już wówczas zauważono, iż problematyka zatrudnienia ma charakter ponadczasowy, a do dziś stanowi ona fundament dialogu³⁹⁶.

³⁹³ Whipsawing practices – różne formy szantażu i zastraszania związków zawodowych przez pracodawców, sprowadzające się np. do ultimatum akceptacji niższych wynagrodzeń czy dłuższego wymiaru czasu pracy bądź przenoszenia produkcji do krajów z niższymi kosztami pracy.

³⁹⁴ Zientara P., op. cit., s. 125

³⁹⁵ Wypych-Żywicka A. (red.), Tomaszewska M. i Stelina J., *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2010, s. 34

³⁹⁶ Gąciarz B., Pańków W., *Dialog społeczny po polsku – fikcja czy szansa*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2001, s. 17

Jednym z najistotniejszych wydarzeń określanych narodzinami dialogu społecznego było spotkanie 12 listopada 1985 w podbrukselskim Val Duchesse europejskich partnerów tzn.: Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych, Związku Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców oraz Europejskiego Centrum Przedsiębiorstw Państwowych. Spotkanie, któremu przewodniczył Jacques Delors, ówczesny szef Komisji Europejskiej nazwano Umową z Val Duchesse, a ustaliło ono strukturę dobrowolnych i nieformalnych negocjacji³⁹⁷.

Z kolei w latach 90. pojawiła się nowa fala paktów zbiorowych, związana z wielostronnymi wyrzeczeniami związanymi z wejściem do strefy euro³⁹⁸.

Natomiast ustalenia szczytu Rady Europejskiej z Maastricht z 1991 roku istotnie wzmocniły pozycje partnerów społecznych w unijnej legislacji na poziomie międzynarodowym, natomiast sam dialog jest owocem długoterminowej ewolucji, która poddawana jest ciąglemu doskonaleniu i polega na przenoszeniu go do coraz nowszych sektorów gospodarczych oraz włączaniu w ten proces nowych partnerów³⁹⁹.

Należy zaznaczyć, iż pojęcie dialogu społecznego nie ma jednej precyzyjnej definicji, z tym, że najczęściej określa się go poprzez proces ciągłych interakcji, które zachodzą między partnerami społecznymi, niezbędnymi do osiągnięcia porozumienia, zarówno w ujęciu makro i mikroekonomicznym, dotyczących kontrolowania zmiennych wielkości ekonomicznych oraz społecznych⁴⁰⁰.

Dialog społeczny w ujęciu tradycyjnym rozumie się jako zinstytucjonalizowany sposób komunikacji między wykonawczą stroną władzy państwowej a różnymi podmiotami społecznymi. Natomiast w węższym znaczeniu instytucja dialogu zamyka się w tradycyjnej formule negocjacji, konsultacji i opiniowania pomiędzy rządem, związkami zawodowymi a pracodawcami. Na przestrzeni lat dialog stał się praktyczną metodą działania wielu rządów, zwłaszcza w obliczu rozwoju społeczeństw postindustrialnych, w których dynamika gospodarki determinowana była między innymi konfliktem przemysłowym. Intensyfikacja rozwijania trójstronnej formy rozwiązywania problemów, minimalizowania konsekwencji negatywnych zjawisk takich jak strajki, niepokoje społeczne, roszczeniowe naciski związkowe, ale i próby wyzysku ze strony pracodawców sprawiła, iż coraz większą

³⁹⁷ Mosiński J., op. cit. s. 123

³⁹⁸ Wypych-Żywicka A. (red.), Tomaszewska M. i Stelina J., op. cit., s. 34

³⁹⁹ Gąciarz B., Pańków W., op. cit., s. 17

⁴⁰⁰ Mosiński J., op. cit., s. 122

popularność w Polsce zaczęła zdobywać korporatywna forma dialogu, której wzorce czerpano z Niemiec, Szwecji czy Austrii⁴⁰¹.

Na uwagę zasługuje niemiecki system partycypacji pracowniczej, którego zasadniczą cechą jest partnerstwo. Charakteryzuje się on powszechnością (obejmuje wszystkie sektory gospodarki) oraz zróżnicowaniem ze względu na odmienność sektorów (prywatny, spółdzielczy czy państwowy). Poza tym charakteryzuje się on dwustopniowym uczestnictwem pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Odbywa się ono poprzez rady zakładowe (*Betriebsräte*), których funkcjonowanie reguluje ustawa o ustroju przedsiębiorstw z 1952 roku, jak i przez obecność w radach nadzorczych (*Aufsichtsräte*) i administracyjnych. Reasumując, w modelu niemieckim związki zawodowe dysponują rzeczywistym wpływem na zarządzanie przedsiębiorstwem, a zakres współdecydowania jest bardzo wysoki⁴⁰².

Z kolei Międzynarodowa Organizacja Pracy dialog społeczny charakteryzuje jako wszystkie rodzaje negocjacji, komunikacji oraz wymianę informacji pomiędzy reprezentantami rządu, pracodawców i pracowników w kwestiach polityki społecznej i gospodarczej, leżącego w obszarze wspólnego zainteresowania tychże stron. Przybiera on formę dialogu trójstronnego, gdzie kluczowym partnerem jest rząd, bądź też dialogu dwustronnego z udziałem związków zawodowych i pracodawców bez udziału rządu lub z jego pośrednim udziałem. Sam proces dialogu może być nieformalny lub zinstytucjonalizowany, a prowadzony może być na szczeblu krajowym, regionalnym lub zakładowym, ale jego charakter może być branżowy, ponadbranżowy lub mieszany. Dialog społeczny jest także elementem Europejskiego Modelu Społecznego zawierającego zasadę, że organizacje przedstawicielskie mają prawo do wyrażania swoich poglądów, co legitymizuje także Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej, zawierająca także prawo pracowników do informacji i konsultacji wewnątrz przedsiębiorstwa oraz prawo negocjowania układów zbiorowych i strajku⁴⁰³.

Istotnym czynnikiem w drodze ku integracji europejskiej, a w tym ku zinstytucjonalizowanemu dialogowi międzynarodowemu było powstanie w 1980 roku Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” w wyniku podpisania Porozumień Sierpniowych. Konsekwencją tego była transformacja ustrojowa i gospodarcza

⁴⁰¹ Gąciarz B., Pańków W., op. cit., s. 17

⁴⁰² Zientara P., op. cit., s. 149-151

⁴⁰³ Carls K., Bridgford J., *Dialog społeczny. Podręcznik edukacyjny dla związków zawodowych*, International Training Center of the International Labour Organization, Turyn 2012, s. 12

oraz równoległe starania Polski o przystąpienie do Wspólnoty Europejskiej zwieńczone sukcesem w 2004 roku, kiedy to kraj stał się pełnoprawnym członkiem Unii Europejskiej⁴⁰⁴.

Powstanie „Solidarności” będącej zorganizowanym, masowym, antypartyjnym ruchem politycznym, który przybrał formułę związku zawodowego oznaczało, iż naprzeciw władzy stanęła ogólnopolska struktura organizacyjna obejmująca wszystkie środowiska zawodowe, niż tylko zbuntowana, zdolna do krótkotrwałej mobilizacji grupa zawodowa, jaka funkcjonowała w przeszłości. „Solidarność” stała się fenomenem politycznym, którego efekty działania przyczyniły się do bezsprzecznego rozwoju gospodarczego i politycznego Polski oraz Europy Wschodniej⁴⁰⁵.

Wpływanie na politykę społeczną jest kluczowym celem związków zawodowych, stąd też proces rozszerzania UE i implementacja spraw legislacyjnych dotyczących tej polityki powodują, że organizacje związkowe szczególnie starają się uczestniczyć w tych kwestiach. Efektem partnerskiego współdziałania (tj. związków zawodowych, organizacji pracodawców i rządu) było stworzenie fundamentów dialogu społecznego, które zawierały między innymi *Pakt o przedsiębiorstwie państwowym w drodze przekształcenia*, Europejskie Rady Zakładowe, Trójstronną Komisję ds. Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkie komisje dialogu społecznego, czy prawo pracowników do informacji i konsultacji. Poza tym bardzo istotnymi obszarami polityki społecznej są także Europejska Karta Społeczna, Wspólnotowa Karta Socjalna Praw Podstawowych Pracowników, czy wytyczne Strategii Lizbońskiej⁴⁰⁶.

Związki zawodowe obok polityki państwa, porozumień międzynarodowych, infrastruktury materialnej i intelektualnej należą do instytucji, które wpływają także na uwarunkowania konkurencyjności polskich przedsiębiorstw⁴⁰⁷.

Istotnym podmiotem europejskiego dialogu jest Komitet Ekonomiczno-Społeczny, będący płaszczyzną współpracy dla przedstawicieli związków zawodowych, przedstawicieli pracodawców oraz przedstawicieli różnych grup interesów. Jest on organem pomocniczym dla Rady Europejskiej i Komisji Europejskiej, a polityka zatrudnienia i sprawy społeczne są tylko niektórymi elementami, których opinie KE-S są brane pod uwagę⁴⁰⁸.

Dialog społeczny i społeczne uczestnictwo jest obok aktywnej polityki zatrudnienia, zapewniającej pełny dostęp do pracy, godnych i wyrównanych warunków życia czy rozwoju

⁴⁰⁴ Mosiński J., op. cit., s. 69

⁴⁰⁵ Antoszewski A., *Wzorce rywalizacji politycznej we współczesnych demokracjach europejskich*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2004, s. 160

⁴⁰⁶ Mosiński J., op. cit., s. 116

⁴⁰⁷ Dominiak P., *Gospodarka Polski w okresie transformacji*, Politechnika Gdańska, Gdańsk 2000, s. 46

⁴⁰⁸ Mosiński J., op. cit., s. 120

ekonomicznego i społecznego jednym z kluczowych elementów normatywnej koncepcji Europejskiego Modelu Socjalnego⁴⁰⁹.

Chociaż dialog w Unii Europejskiej ma bardzo długą historię, to proces jego rozwoju jest nieustannie żywy. Jako pierwszy kraj w świecie dialog społeczny zinstytucjonalizowała Szwecja. Trójstronny organ rządu, konfederacji pracodawców i związków zawodowych uzgadniający główne założenia polityki ekonomicznej i socjalnej, a także warunki pracy i płacy powstał tam jeszcze w latach trzydziestych XX wieku, a więc w okresie Wielkiego Kryzysu. Mimo próby czasu jest on obecnie filarem ustroju społeczno-ekonomicznego⁴¹⁰.

Najważniejszymi elementami dialogu społecznego w Unii Europejskiej są umowy społeczne, konsultacje i wzajemne informowanie o problemach, które mogą mieć wpływ na sytuację partnerów. Powyższa formuła dialogu powstała właśnie w 1985 roku we wspomnianym wyżej Val Duchesse. Z kolei w 1986 roku Europejski Akt Jednolity wprowadził termin „dialogu pomiędzy partnerami społecznymi”, natomiast już w 1989 roku Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych proklamowała właśnie dialog społeczny jako prawo podstawowe. Wraz z upływem czasu włączono w ten proces także Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych o Powszechnym Znaczeniu Gospodarczym (CEEP), a więc Reprezentanta Sektora Publicznego. Owocem pracy w/w partnerów jest Ramowe Porozumienie odnośnie Europejskich Rad Pracowniczych (lub – jak to nazwano w Polsce – rad zakładowych), prawa do urlopu wychowawczego czy zatrudnienia w niepełnym wymiarze odnośnie nietypowych umów o pracę. Wszystkie te regulacje zostały przyjęte jako unijne dyrektywy⁴¹¹. Według oceny Komisji Europejskiej kluczowym bodźcem rozwoju dialogu społecznego na arenie międzynarodowej było przede wszystkim włączenie kwestii zatrudnienia do wspólnotowej polityki integracyjnej. Wypracowane w 1998 roku „Zalecenia” w sprawie zatrudnienia objęły takie aspekty jak m.in.: modernizację organizacji pracy, antycypację zmian strukturalnych, pomoc w restrukturyzacji, adaptację warunków zatrudnienia do nowych form pracy, godzenie życia zawodowego i rodzinnego, integrowanie młodych ludzi ze środowiskiem pracy oraz dostęp do szkoleń zawodowych⁴¹².

Istotnym osiągnięciem międzynarodowego dialogu społecznego jest z pewnością „Zielona Księga *Partnerstwo dla nowej organizacji pracy*”, która została opublikowana przez Komisję Europejską w 1996 roku, której zasadniczymi celami są poprawa zatrudnienia

⁴⁰⁹ Golinowska S., Hengstenberg P., Żukowski M., op. cit., s. 9

⁴¹⁰ Gąciarz B., Pańków W., op. cit., s. 18

⁴¹¹ Ibid., s. 18-19

⁴¹² Ibid., s. 19

i konkurencyjności⁴¹³. Biorąc pod uwagę cały szereg przedstawicielstw pracowniczych, które obecnie funkcjonują w Polsce, to właśnie związki zawodowe odgrywają rolę wiodącą i szczególną. W ujęciu historycznym były one prekursorem autonomicznych organizacji zbiorowej ochrony pracowników. Natomiast od samego początku cechował je dualizm działania, mianowicie z jednej strony wykazywały one postawę konfrontacyjną i ducha walki, z drugiej zaś strony koncyliacyjność i postawę negocjacyjną. Z biegiem czasu rzeczywistość przyniosła pojawienie się innych przedstawicielstw pozazwiązkowych, a same związki zawodowe zostały zmuszone do konkurowania o względy pracowników, ale i o zinstytucjonalizowanego reprezentanta świata pracy.

W 1999 został ustanowiony tzw. Dialog Makroekonomiczny jako forum wymiany poglądów między Radą Europejską, Komisją Europejską, Europejskim Bankiem Centralnym, a europejskimi pracodawcami i organizacjami związków zawodowych, dążące do koordynacji polityki ekonomicznej i wzajemnych akcji wspierających pomiędzy rozwojem płac a polityką monetarną, budżetową i fiskalną⁴¹⁴.

Nadmienić warto, iż w kontekście wspólnotowej, europejskiej polityki społecznej zawartej w Traktacie Rzymskim, ważnym elementem jest swobodny przepływ pracowników, ale i zapewnienie równej płacy za równą pracę zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn⁴¹⁵.

Traktat Lizboński⁴¹⁶ z kolei nadaje pracownikom i ich przedstawicielom poprzez proklamowaną 12 grudnia 2007 roku *Kartę praw podstawowych* szereg praw takich jak: prawo pracowników do informacji i konsultacji w ramach przedsiębiorstwa, prawo do rokowań i działań zbiorowych, prawo dostępu do pośrednictwa pracy, ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy, należytych i sprawiedliwych warunków pracy, życia rodzinnego i zawodowego czy zabezpieczenia społecznego i pomocy społecznej⁴¹⁷.

Warto zaznaczyć w tym miejscu, iż sprawne funkcjonowanie jednolitego rynku pracy w ramach Unii Europejskiej jest trudne, ze względu na między innymi: różne tempo rozwoju gospodarczego poszczególnych państw czy niejednorodną strukturę polityczną i gospodarczą UE. Stąd też bardziej uprawnione jest stosowanie określenia wspólnotowy (unijny) rynek

⁴¹³ Gąciarz B., Pańków W., op. cit., s. 22

⁴¹⁴ Natali D., Vanhercke B., op. cit., s. 183

⁴¹⁵ Mosiński J., op. cit., s. 117

⁴¹⁶ Traktat Lizboński został podpisany 13 grudnia 2007 roku w Lizbonie, a wszedł w życie 1 grudnia 2009 roku, a oficjalnie nazywany jest *Traktatem z Lizbony zmieniającym Traktat o Unii Europejskiej i Traktatem ustanawiającym Wspólnotę Europejską*. Potocznie określaną jest także *Traktatem reformującym*. Dostępność na: http://europa.eu/lisbon_treaty/full_text/index_pl.htm

⁴¹⁷ Barcz J., *Przewodnik po Traktacie z Lizbony. Traktaty stanowiące Unię Europejską. Stan obecny oraz teksty skonsolidowane w brzmieniu Traktatu z Lizbony*, Wydawnictwo Prawnicze Lexis Nexis, Warszawa 2008, s. 643

pracy, aniżeli jednolity. Aczkolwiek w ramach UE możliwy jest swobodny przepływ osób z prawem do pracy i niedyskryminacji odnośnie warunków wynagradzania i zatrudniania⁴¹⁸.

Polityka zatrudnienia, która jest realizowana w Polsce, tak zresztą jak i w każdym innym kraju członkowskim Unii Europejskiej, znajduje się w niezależnej gestii kraju, który sam ją kształtuje wybierając sposoby i formy oddziaływania na podaż pracy oraz popyt na pracę. Wraz z rozwojem integracji europejskiej dostrzeżono potrzebę koordynacji w obszarze narodowych polityk zatrudnienia. Konsekwencją tego było zinstytucjonalizowanie procedury przygotowawczej programów zatrudnienia poszczególnych państw członkowskich, które regulował Traktat Amsterdamski⁴¹⁹. Tym samym wysoki poziom zatrudnienia podniesiono do rangi kluczowego celu krajów unijnych, który stał się równoważny z takimi celami jak wzrost gospodarczy i stabilizacja⁴²⁰. Podstawą koordynacji jest Europejska Strategia Zatrudnienia (*European Employment Strategy – EES*).

W kontekście wspólnotowym istotnym dokumentem jest „Zarys programu wspólnej polityki społecznej” opracowany przez Komisję Wspólną w 1971 roku, którego założenia zakładały dochodzenie do pełnego zatrudnienia, poprawę jakości pracy i życia oraz zwiększenie sprawiedliwości społecznej. Kwestię zatrudnienia reguluje także Biała Księga (*White Paper on Growth, Competitives and Employment*), w której tworzenie dodatkowych miejsc pracy, szczególnie osobom zmarginalizowanym na rynku pracy zostało szczególnie podkreślone⁴²¹.

Warto nadmienić, iż Polska przyjęła deklarację pełnego poszanowania praw społecznych i pracowniczych potwierdzonych w *Karcie praw podstawowych* Unii Europejskiej. Istotnym motywem takiego oświadczenia była tradycja ruchu społecznego „Solidarność” i jego znaczący wkład właśnie w prawa społeczne i pracownicze.⁴²²

3.3. Geneza i ruch związkowy w Polsce w drugiej połowie XX wieku i współcześnie

Proces przechodzenia z gospodarki centralnie planowanej do gospodarki rynkowej był bolesny niezależnie, gdzie go wdrażano. Spowodowane było to między innymi brakiem doświadczenia menedżerów odnośnie funkcjonowania wolnego rynku, niewiedzą rządów na temat zasad polityki fiskalnej, jak i zdemotywowanymi pracownikami. W takiej sytuacji

⁴¹⁸ Mosiński J., op. cit., s. 154-155

⁴¹⁹ Traktat Amsterdamski został podpisany 2 października 1997 roku, natomiast wszedł w życie 1 maja 1999 roku.

⁴²⁰ Kotlarz D., op. cit., s. 27

⁴²¹ Mosiński J., op. cit., s. 118

⁴²² Barcz J., op. cit., s. 635

cofnięcie się, czy stagnacja gospodarki jest nieuniknione. Dokładnie zresztą taka sytuacja wystąpiła w Polsce, gdzie poziom życia pracowników drastycznie się obniżył na skutek radykalnych reform, a niezadowolenie z gospodarczych i społecznych kosztów przywróciło do rządzenia postkomunistów⁴²³.

Obserwując proces przeprowadzania reform po 1989 roku można wyróżnić dwa okresy. Pierwszy okres to reformy dotyczące reguł i instytucji systemu gospodarczego z początku lat 90., z kolei drugi okres to kompleksowe zmiany sektora publicznego z końca lat 90., kiedy równoległe przebiegał także proces tworzenia i konsolidacji instytucji. Natomiast samo reformowanie państwa zawsze narusza zastane struktury i interesy często budząc niepokój, który jest artykułowany przez różne środowiska społeczne starające się wpłynąć na kształt reform⁴²⁴.

Druga transformacja ustrojowa symbolicznie datowana na 4 czerwca 1989 roku dokonała zmiany struktury stratyfikacyjnej społeczeństwa. Przejście od socjalizmu do kapitalizmu dokonało usunięcia ze struktury społeczeństwa socjalistycznego klasy robotniczej i klasy chłopskiej, a osobiście dotknęło to około 3.5 mln osób. Systematycznie, lecz wolno przebiegające zmiany od egalitaryzacji do elityzacji spowodowały awans nielicznych grup społecznych osiągnięty dzięki ich przedsiębiorczości. Natomiast wielkoprzemysłowe masy społeczne ulegały coraz większej pauperyzacji⁴²⁵.

Dialog społeczny w Polsce nie zawsze odbywał się przy stole negocjacyjnym. Zwłaszcza początek lat 90. XX wieku, jak i koniec pierwszej dekady XXI wieku obfitował w działania strajkowe.

Związki zawodowe na początku lat 90. musiały zmierzyć się z trudnościami i wyzwaniem, jakie niosły ze sobą przemiany społeczno-gospodarcze tamtego okresu. Uzwiązkowanie na poziomie 33,2% w 1993 roku oraz głębokie zakorzenienie w zakładach państwowych sprawiały, że były one wówczas istotnym podmiotem mogącym wspierać lub blokować reformy gospodarcze.

Konflikt interesów pomiędzy pracownikami a przedsiębiorstwami zarysował się właśnie na początku lat 90., gdzie zaobserwowano także wielkie problemy w tworzeniu

⁴²³ Kissinger H., *Dyplomacja*, Simon & Schuster, Nowy Jork, Londyn, Toronto, Sydney, Tokyo, Singapur – 1994, s. 898

⁴²⁴ Kolarska-Bobińska L., *Druga fala polskich reform*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 1999, s. 7-8

⁴²⁵ Gulda M., *Socjologia. Wprowadzenie do socjologii turystyki*, Wyższa Szkoła Hotelarstwa i Turystyki w Gdańsku, Gdańsk 2013, s. 199-200

związków zawodowych i respektowaniu ich praw w firmach prywatnych. Wtedy też stwierdzono, że konflikt ten będzie się pogłębiał w przyszłości⁴²⁶.

Zdaniem U. Kaliny-Prasznic gospodarka polska lat 90. ubiegłego wieku charakteryzowała się dużym liberalizmem pozbawionym interwencjonizmu państwa, zapadaniem w przemyśle, załamaniem popytu na rynkach zewnętrznych, jak i brakiem zewnętrznych mechanizmów ochronnych, ale także nadmiernymi kosztami przemian transformacji ekonomiczno-społecznej. Kwestie te generowały szereg napięć w środowiskach pracowniczych⁴²⁷.

Generalnie każdy konflikt zakłóca współpracę pomiędzy pracodawcami i pracownikami oraz utrudnia osiągnięcie przez nich celów. Stąd też ustawodawstwo stworzyło system, który rozstrzygałby trudne sytuacje między partnerami, a jest on zawarty w *ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych* z 23 maja 1991 roku.

Spory zbiorowe mogą dotyczyć warunków pracy, świadczeń socjalnych czy praw związkowych pracowników, ale najczęściej dotyczą warunków płacy⁴²⁸. Same strajki odbywały się raczej na poziomie zakładu pracy niż na poziomie branży, a jeśli już to były one ograniczone do sektora publicznego (służba zdrowia, górnictwo, edukacja czy usługi pocztowe). W latach 2005-2008 zanotowano wzrost akcji strajkowych w prywatnym sektorze, które osiągnęły szczyt w 2008 roku.

Sytuacja ta spowodowana była wzrostem gospodarczym, który umocnił pozycję przetargową pracowników na rynku pracy, a tym samym wzrosły ich możliwości strajkowe i chęć mobilizowania się wokół problemów, zwłaszcza w aspekcie płacowym⁴²⁹.

Poniższa tabela 1 przedstawia działania strajkowe i zaangażowanie w nie pracowników w ostatnim dwudziestolecu.

⁴²⁶ Gardawski J., Gilejko L., Żukowski T., *Związki zawodowe w przedsiębiorstwach przemysłowych*, Fundacja im. Friedricha Eberta, Warszawa 1994, s. 26

⁴²⁷ Kalina-Prasznic U., op. cit., s. 264

⁴²⁸ Rogowiecki P., Byszewski G., *Spory zbiorowe w latach 2007-2011: od mediacji do sądu*, Dialog - Pismo dialogu społecznego, nr 4(35)/2012, Warszawa 2012, s. 47

⁴²⁹ Gardawski J., Mrozowicki A., Czarzasty J., *Trade unions in Poland, report 123*, ETUI, Bruksela 2012, s. 21

Tabela 1. Działania strajkowe w Polsce w latach 1990-2010

Rok	Liczba strajków	Liczba strajkujących	Strajkujący jako procent siły roboczej w firmach, gdzie miały one miejsce	Dni nieprzepracowane
1990	250	115700	29,7	159000
1991	305	221500	41,4	517600
1992	6362	730000	43,4	2360400
1993	7443	383200	55,2	580400
1994	482	211400	29,5	561700
1995	42	18100	37,6	56300
1996	21	44300	63,8	75400
1997	35	14200	42,4	27500
1998	37	16900	25,2	43500
1999	920	27100	43,9	106900
2000	44	7900	27,5	74300
2001	11	1400	32,8	33400
2002	1	13	2,7	118
2003	24	3000	18,5	6500
2004	2	200	7,9	400
2005	8	1600	33,2	400
2006	27	24600	27,8	31400
2007	1736	59900	26,2	186200
2008	12765	209000	47,2	275800
2009	49	22400	19,6	9100
2010	79	13900	42,0	14700

Źródło: Według *Trade unions in Poland*, gdzie wykorzystano dane GUS z lat 1991-2010

W latach 2007-2008 statystyki przedstawiające liczbę strajków były mocno zaburzone, ponieważ niektóre grupy zawodowe jak: lekarze, pielęgniarki, położne czy nauczyciele występowali z licznymi żądaniami rejestrując bardzo wiele sporów zbiorowych. Jednakże same spory zbiorowe miały większe znaczenie i wpływ na sytuację zakładów pracy, w których były prowadzone, niż na ogólną koniunkturę gospodarczą⁴³⁰.

Związki zawodowe traktowały strajki jako bezsprzeczny produkt ówczesnej polityki rządu i przerzucania przez niego kosztów transformacji głównie na pracowników. Wtedy też mass media zaczęły kreować roszczeniowy obraz związków zawodowych nastawionych na strajki. Aczkolwiek stosunek do strajków i uczestnictwa w nich związany był wówczas z orientacjami ekonomicznymi związkowców.

⁴³⁰ Rogowiecki P., Byszewski G., op. cit., s. 47

Przeważająca część tradycjonalistów i część reformatorów uważała, że strajki były słuszną metodą ku poprawie warunków życia, natomiast zdecydowana większość liberałów i część reformatorów krytycznie oceniała strajki. O samych strajkach decydowała również postawa partnera rządowego, który podejmował rokowania dopiero pod presją strajkową⁴³¹.

Według badań⁴³² zauważyć można, że podejście do reform, rodzącego się nowego systemu gospodarczego czy funkcjonowania przedsiębiorstw było bardzo różne i zależne od danej centrali związkowej. Przykładowo 40,8% ankietowanych *plan Balcerowicza* oceniło raczej pozytywnie, 30% ankietowanych oceniło go raczej negatywnie, choć dostrzegło w nim pewne pozytywy, a 11,4% ankietowanych oceniło go bardzo negatywnie. Prywatną przedsiębiorczość poparło 53,1% ankietowanych, a 51,8% ankietowanych opowiedziało się za wariantem efektywnościowym, tzn. poparłoby zwolnienie części pracowników w zamian za podniesienie zysków przedsiębiorstwa i płac pozostałych pracowników. W kwestii partycypacji pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem, 35,4% ankietowanych deklaroowało, iż pracownicy w ogóle nie powinni udzielać się w zarządzaniu, gdyż mogłoby to pogorszyć sytuację firmy, a 8,8% ankietowanych twierdziło, że mogłoby to pozytywnie wpłynąć na sytuację przedsiębiorstwa, natomiast 53,9% ankietowanych uważało, że partycypacja w zarządzaniu polepszyłaby sytuację firmy, choć nie była tego pewna⁴³³.

Generalnie wprowadzanie reform w latach 90. ubiegłego wieku zbiegło się z brakiem kampanii informacyjnej dla społeczeństwa, stąd też wiele grup społecznych mimo deklaratywnej akceptacji dla ich wprowadzania wyrażało jednocześnie przywiązanie do egalitarystycznych rozwiązań i niechęć do odbierania przywilejów⁴³⁴.

Natomiast klasa robotnicza poddana została głębokim przekształceniom związanym ze spadkiem liczby wielkich zakładów pracy i wzrostem liczby małych i średnich przedsiębiorstw prywatnych przy równoległej komercjalizacji przedsiębiorstw państwowych, w których samorząd pracowniczy zastąpiono radami nadzorczymi reprezentującymi Skarb Państwa. Cały szeroki proces prywatyzacyjny zaskutkowało zanikaniem samorządów i związków zawodowych będących instytucjami reprezentującymi załogi⁴³⁵.

Rozważając funkcjonowanie związków zawodowych w ostatnich latach, zaobserwować można, iż prowadzą one konsekwentne, widoczne medialnie działania mające na celu

⁴³¹ Gardawski J., Gilejko L., Żukowski T., op. cit., s. 31

⁴³² Badania prowadzono w przedsiębiorstwach przemysłowych zatrudniających powyżej 500 pracowników i składało się ono z cyklu 7 badań: „Robotnicy ‘86””, „Robotnicy ‘90””, „Robotnicy ‘91””, „Robotnicy ‘92””, „Robotnicy – wiosna ‘93””, „Robotnicy – jesień ‘93””, „Liderzy ‘93””. Ankietowanych zostało łącznie niemal 7 tys. osób.

⁴³³ Ibid., s. 15-17

⁴³⁴ Kolarska-Bobińska L., *Druga fala polskich reform*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 1999, s. 323

⁴³⁵ Gardawski J., op. cit., s. 116

zaprotestowanie przeciwko ich zdaniem prowadzeniu przez rząd pozorowanego dialogu społecznego, lekceważeniu społeczeństwa, czy wprowadzeniu rocznego okresu rozliczeniowego czasu pracy oraz podniesieniu wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn do 67 lat.

Same działania, a ściślej rzecz biorąc stosunek do protestów, które miały miejsce w Polsce we wrześniu 2013 roku w ramach „Ogólnopolskich Dni Protestu” pod hasłem przewodnim *dość lekceważenia społeczeństwa*, organizowanych wspólnie przez trzy reprezentatywne centrale związkowe, w których wzięło udział około 200 tysięcy ludzi, wypadają dla związków zawodowych korzystnie. Według badań⁴³⁶ przeprowadzonych przez CBOS wynika, iż 50% respondentów poparło akcje protestacyjne związkowców w obronie praw pracowniczych i przeciwko polityce rządu w tym zakresie, natomiast przeciwnych było 37% ankietowanych⁴³⁷.

3.3.1. Rola Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych w budowie dialogu społecznego

Historia Polski z ostatniej dekady XX wieku, jaki i z pierwszej dekady XXI wieku jest niezwykle obfita w różnego rodzaju wydarzenia natury społeczno-gospodarczej. Okres transformacji z systemu socjalistycznego do systemu kapitalistycznego, a więc de facto przejścia z gospodarki centralnie planowanej do gospodarki rynkowej charakteryzował się wieloma konfliktami i kryzysami, które w owym czasie dotknęły nie tylko Polskę, ale i inne kraje Europy i świata. Porozumienia społeczne z 1980 roku i porozumienia „okrągłego stołu” z 1989 roku miały charakter niezinstytucjonalizowany, spontaniczny, lecz kreujący już wtedy podmiotowość partnerską. Reformowanie ustrojowe, ekonomiczne i socjalne wywoływało wiele napięć a partnerzy społeczni w obliczu braku sformalizowanej, proceduralnej struktury dialogu oraz nowych narzędzi, jakie dawała rodząca się dopiero po 1989 roku demokracja nie byli przygotowani na negocjacyjne dochodzenie do porozumień i kompromisów w drodze dialogu i poszanowania interesów wszystkich stron a zarazem zrozumienia konieczności, jak i nieuchronności zmian modelu społeczno-gospodarczego. Stąd też w latach 90. XX wieku pojawiła się potrzeba zinstytucjonalizowania dialogu społecznego. Potrzeba ta determinowana była nie tylko rosnącym bezrobociem, którego wysoki poziom notujemy zresztą również

⁴³⁶ Badanie „Aktualne problemy i wydarzenia” przeprowadzono metodą wywiadów bezpośrednich (face-to-face) wspomaganych komputerowo (CAPI) w dniach 5–12 września 2013 roku na liczącej 911 osób reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski.

⁴³⁷ CBOS, *Stosunek do protestów związkowych*, Komunikat z badań BS/131/2013, Warszawa, wrzesień 2013

obecnie, ale i narastającym kryzysem finansów publicznych, spadającym wskaźnikiem wzrostu dochodu narodowego jak i szeroko rozumianym niskim stopniem dobrobytu⁴³⁸.

Wszystkie te czynniki miały niezwykle znaczący wpływ na polski rynek pracy i sytuację społeczeństwa.

Koniec 1991 roku, charakteryzujący się wzrostem niepokoїв społecznych spowodował, że rozwiązywanie konfliktów w relacjach przemysłowych w trybie zinstytucjonalizowanych negocjacji między stronami stosunku pracy stało się niezbędne. Efektem powyższej sytuacji było podpisanie porozumienia ówczesnego rządu z NSZZ „Solidarność” o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, które pojawiały się w restrukturyzowanych branżach. Regulacja ta stworzyła podstawę do prowadzenia negocjacji, czego konsekwencją było aranżowanie branżowego dialogu społecznego⁴³⁹.

Zakończenie transformacji ustrojowej rozpoczęło proces instytucjonalizacji stosunków pracy oraz ukształtowało ich pluralistyczny model. Regulowanie stosunków pracy uległo decentralizacji i demokratyzacji, a rola państwa i prawa stanowionego uległa ograniczeniu. Należy także podkreślić w tym miejscu ogromny wzrost liczby pracodawców prywatnych szczególnie małych oraz malejące zapotrzebowanie na pracę wykonywaną według umów o pracę na rzecz umów cywilnoprawnych⁴⁴⁰.

Warto w tym miejscu przytoczyć także pogląd D. Ost’a, który twierdzi, że w krajach postkomunistycznych zinstytucjonalizowany dialog społeczny i partnerstwo społeczne mają charakter pozorny (*illusory corporatism*). Rządy w takich krajach dialog wykorzystują tylko instrumentalnie, aby łatwiej wprowadzać bolesne reformy, a sam dialog nie ma w takich przypadkach nic wspólnego z harmonizacją interesów⁴⁴¹.

Aspekt prawny dialogu społecznego w Polsce ujęty jest w Konstytucji RP z 1997 roku, gdzie gwarantuje się wolność do zrzeszania, a także wskazuje na dialog i współpracę partnerów społecznych w społecznej gospodarce rynkowej. Poza tym Kodeks Pracy również ujemuje kwestie zawierania tzw. układów zbiorowych pracy, zarówno zakładowych jak i ponadzakładowych⁴⁴².

Początek dialogu na poziomie narodowym datowany jest na 1993 rok, kiedy uchwalono *Pakt o przedsiębiorstwach państwowych w trakcie przekształceń*. Pakt ten podpisał ówczesny rząd z Konfederacją Pracodawców Polskich oraz OPZZ, „Solidarnością” i pięcioma

⁴³⁸ Gąciarz B., Pańków W., op. cit., s. 8

⁴³⁹ Wypych-Żywicka A. (red.), Tomaszewska M. i Stelina J., op. cit., s. 45

⁴⁴⁰ Firlit-Fesnak G., Szyłko-Skoczny M., op. cit., s. 221

⁴⁴¹ Zybala A. (red.), op. cit., s. 3

⁴⁴² Mosiński J., op. cit., s. 129

mniejszymi centralami związkowymi, aczkolwiek wspomnieć trzeba, że determinowany był on znowu przez niepokoje społeczne, a konkretnie przez falę strajków w 1992 roku w prywatyzowanych wówczas przedsiębiorstwach. Przełomem dialogu na poziomie krajowym okazał się zaś strajk w energetyce, którego efektem było porozumienie rządu z NSZZ „S”, na mocy, którego w lutym 1994 roku rząd powołał Trójstronną Komisję do Spraw Społeczno-Ekonomicznych. Mimo, że ustawa o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu weszła w życie dopiero 6 lipca 2001 roku i lata 1994-2001 upływały pod znakiem zmian rządów i poszczególnych ministrów pracy, to okres ten uznać można jednak za budujący dialog społeczny w Polsce, jak i cenne doświadczenie dla jego stron. Najbardziej owocne wydają się pierwsze dwa lata jej pracy pod przewodnictwem Andrzeja Bączkowskiego, ówczesnego ministra pracy i polityki socjalnej, który udowodnił, iż kompromisy są możliwe do osiągnięcia, nawet mimo różnic ideologicznych i braku zaufania między partnerami. Charakteryzując zaś kolejne lata można powiedzieć o okresie niskiej aktywności KT za kierownictwa profesora Tadeusza Zielińskiego, czy wręcz „zamulania” negocjacji pod przewodnictwem Longina Komołowskiego⁴⁴³.

Sytuacja dialogu społecznego nabrała nieco innego charakteru za sprawą ustawy z lipca 2001, mianowicie kryterium uczestnictwa (organizacje negocjujące *Pakt o Przedsiębiorstwie Państwowym*) zastąpione zostało kryterium reprezentatywności mierzonej liczebnością (w przypadku związków zawodowych była to liczebność członków organizacji, natomiast w przypadku organizacji pracodawców była to liczebność pracowników zatrudnionych przez firmy). Wydarzenie to utorowało drogę do TK, utworzonej w 1999 roku Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych, następnie Bussines Center Club, a nieco później kolejnej centrali związkowej Forum Związków Zawodowych. W tym zaś okresie można mówić o wieloletniej próbie doprowadzenia do zawarcia *Paktu dla Pracy i Rozwoju*, forsowanego przez ówczesnego wicepremiera Jerzego Hausnera, natomiast tu nie udało się doprowadzić do kompromisu, a proces ten uwidoczniał całą zawilóść i złożoność partnerów społecznych.

Natomiast lata 2005-2007 charakteryzowały się brakiem prowadzenia dialogu z organizacjami związkowymi z genezą wywodzącą się z ustroju autorytarnego, a co za tym idzie próbami prowadzenia dialogu bilateralnego z wybranymi.

⁴⁴³ Wypych-Żywicka A. (red.), Tomaszewska M. i Stelina J., op. cit., s. 48

W tym przypadku była to próba negocjowania płacy minimalnej przez ówczesną partię rządzącą, czyli Prawo i Sprawiedliwość tylko z NSZZ „S” oraz jej nadmiernym dystansem wobec organizacji pracodawców, co uznać można jako okres zastoju w polskiej historii dialogu społecznego⁴⁴⁴.

Warto jeszcze nadmienić, iż od roku 2007 rządząca koalicja Platformy Obywatelskiej i Polskiego Stronnictwa Ludowego otworzyła się na partnerów społecznych, umożliwiając w 2008 roku (był to okres globalnego kryzysu finansowego) prowadzenie partnerom dialogu autonomicznego. Jednak w końcowej fazie rząd włączył się w formułowanie ostatecznego kształtu wyników negocjacji tzw. *Pakietu antykryzysowego*, mimo to był to precedens w historii autonomicznego dialogu społecznego.

Odbudowa społeczno-gospodarcza w wolnej Polsce pod sterami Leszka Balcerowicza, wsparta była niemal bezkrytycznie parasolem ochronnym, jaki rozciągnął nad nią NSZZ „Solidarność”. Jednak realizowane reformy w obszarze rynku pracy stały się w pewnym momencie na tyle bolesne dla pracowników, iż w latach 1992-1994 doszło do kulminacji napięć społecznych i fali strajków. Owocem tych działań było zawarcie tzw. *Paktu dla przedsiębiorstwa* wiosną 1994 roku oraz ukonstytuowania się Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych, której jednym z obszarów było negocjowanie corocznego wskaźnika wzrostu wynagrodzeń, jednak w obliczu stawianych przez NSZZ „Solidarność” wygórowanych żądań, ta forma działalności została przez nią zerwana w 1997 roku⁴⁴⁵.

Zatem NSZZ „S”, co najmniej dwukrotnie wsparł wdrażanie przez państwo i to w sposób szokowy reform zmierzających do wprowadzenia reguł rynkowych w gospodarce, ale i gigantycznej prywatyzacji. Efektem obiektywnie uzasadnionych reform był wzrost bezrobocia, pogłębiające się nierówności, jak i pauperyzacja licznych grup społecznych, ale i osłabienie siły związków zawodowych⁴⁴⁶.

Natomiast zwieńczeniem trwającej w latach dziewięćdziesiątych debaty odnośnie dialogu społecznego, a zarazem potrzeby ucywilizowania relacji między wszystkimi partnerami społecznymi, zwłaszcza w dobie wszechobecnej i rozprzestrzeniającej się globalizacji było uchwalenie przez Sejm 6 lipca 2001 r. ustawy o Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego⁴⁴⁷.

⁴⁴⁴ Wypych-Żywicka A. (red.), Tomaszewska M. i Stelina J., op. cit., s. 55

⁴⁴⁵ Ibid., s. 46-47

⁴⁴⁶ Wratny J., *Rola związków zawodowych w krajach Europy Środkowo-Wschodniej w kontekście Raportu Komisji Europejskiej „Industrial Relation in Europe 2008”*, Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, Gdańsk 2010, s. 63

⁴⁴⁷ Gąciarz B., Pańków W., op. cit., s. 8

Nadmienić należy tu, iż proces ten miał bardzo szybki a zarazem bezkonfliktowy przebieg, natomiast samo powstanie Komisji należy z pewnością uznać za sukces Polski, poszczególnych partnerów społecznych, jak i fundamentalny krok do umacniania cywilizowanej demokracji i budowania społeczeństwa obywatelskiego, ładu korporacyjnego czy wreszcie konstruktywnego narzędzia w pokonywaniu problemów gospodarczych oraz problemów związanych z prawidłowym funkcjonowaniem rynku pracy.

Instytucjonalizm dialogu społecznego charakteryzuje się trójsegmentową formułą. Po pierwsze jest to Trójstronna Komisja Społeczno-Gospodarcza, po drugie układy oraz porozumienia branżowe i sektorowe, wreszcie po trzecie są to porozumienia i układy zakładowe zawierane na poziomie przedsiębiorstwa⁴⁴⁸.

Niemniej jednak Komisja może działać także według formuły bilateralnej (dwustronnej), co oznacza, że każda ze stron może z inną stroną zajmować wspólne stanowiska, o ile uznają one, że dana sprawa ma istotne znaczenie społeczne lub gospodarcze⁴⁴⁹.

Praktyka pokazała jednak, iż zinstytucjonalizowanie dialogu w postaci Komisji Trójstronnej nie prowadzi do scentralizowanej konsolidacji, a wręcz przeciwnie pogłębiała się dekompozycja dialogu zarówno paradoksalnie na poziomie centralnym, ale i regionalnym. Zmarnowano zatem szansę na implementację mechanizmów koordynacyjnych i rozwiązań instytucjonalnych (podobnych chociażby do modelu austriackiego czy holenderskiego), a także nie wykorzystano możliwych form negocjowania interesów z władzami samorządowymi. Warto jednak podkreślić, że winę za taki stan rzeczy należałoby rozdzielić pomiędzy wszystkie strony dialogu⁴⁵⁰.

Stworzenie Komisji Trójstronnej było sposobem na uspokojenie sytuacji społecznej, jaka zaistniała po postkomunistycznych reformach ekonomicznych, tzw. *extraordinary politics*, a pierwsze rokowania służyły raczej forsowaniu własnego stanowiska, zamiast budowaniu dialogu. XXI wiek, z uwagi na wycofywanie się państwa z dialogu trójstronnego, nie sprzyja dialogowi bilateralnemu, natomiast w przypadku braku porozumienia partnerów społecznych, decyzyjność i tak znajduje się po stronie rządu⁴⁵¹.

Obecnie dialog społeczny w Polsce ma sformalizowany charakter instytucjonalny, a negocjacje zbiorowe prowadzone w jego ramach odbywają się poprzez specjalnie powołane w tym celu instytucje, rady czy komisje.

⁴⁴⁸ Gilejko L., Towalski R., op. cit., s. 99

⁴⁴⁹ Firlit-Fesnak G., Szylo-Skoczny M., op. cit., s. 111

⁴⁵⁰ Zbytewska K. (red.), op. cit., s. 23

⁴⁵¹ Trappmann V., op. cit., s. 14

Natomiast uczestnictwo w negocjacjach jest ograniczone do kilku najbardziej reprezentatywnych organizacji, zarówno po stronie pracodawców jak i związków zawodowych, które określane są tzw. stroną społeczną lub partnerami społecznymi. Rozpatrując aspekt działania mechanizmu dialogu, wszystkie strony powinny kierować się zasadą niezależności, równowagi stron oraz zaufania i kompromisu, natomiast rozpatrując formy dialogu, należałoby tu wymienić przede wszystkim negocjacje, konsultacje, opiniowanie i informowanie. Najbardziej wymiernym, a zarazem najbardziej wskazanym obszarem dialogu są negocjacje, których celem jest osiągnięcie kompromisu będącego gwarancją pokoju społecznego, a rezultatem powinna być umowa wiążąca wszystkie strony. Nie mniej istotnym obszarem dialogu są konsultacje, które charakteryzują się przede wszystkim okazaniem szacunku dla partnera, czy podkreślenia jego roli i ważności w procesie decyzyjnym, natomiast nie muszą one tak, jak w przypadku negocjacji prowadzić do zawarcia porozumienia. Aczkolwiek, gdyby takowe zostało zawarte, strony dialogu zazwyczaj je honorują. Kolejnym obszarem jest opiniowanie uregulowane zazwyczaj przepisami prawa określającymi, w jakich sprawach rząd jest zobligowany do zasięgnięcia opinii partnerów. Natomiast ich stanowiska nie są bezwzględnie wiążące, jeśli chodzi o decyzje polityki prowadzonej przez rząd. Do wyżej opisanego grona form dialogu dołączyć należy jeszcze informowanie, gdyż partnerzy mają prawo do informacji odnośnie kluczowych kwestii dotyczących pracowników czy pracodawców. Rząd przekazuje te informacje na wniosek partnerów społecznych lub z własnej inicjatywy, natomiast na poziomie zakładu pracy posiadają działające u danych pracodawców związki zawodowe, rady pracowników lub inne zorganizowane formy przedstawicielstw pracowniczych⁴⁵².

Jedną z form dialogu jest również prowadzenie sporów zbiorowych, które może sugerować, że skoro między stronami dialogu występuje spór to dialogu między nimi nie ma. Natomiast zagłębiając się w art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, wątpliwość ta zostaje rozwiana sytuując spory zbiorowe, których notabene nie brakuje w polskiej rzeczywistości świata pracy jako formę dialogu partnerów społecznych⁴⁵³.

Spory pracownicze są sporami, które występują na tle pracy i wyrażają się w różnicy stanowisk pomiędzy pracownikiem, grupą pracowników lub ich reprezentacją, czyli związkami zawodowymi a pracodawcą. Spory zasadniczo dzieli się na spory indywidualne ze stosunku pracy oraz spory zbiorowe. Spory indywidualne wynikają z nierespektowania

⁴⁵² <http://www.solidarnosc.org.pl/twoje-prawa-i-pieniadze/twoje-prawa/dialog-spoeczny>

⁴⁵³ Wypych-Żywicka A. (red.), op. cit., s. 20

podmiotowych praw pracowników lub pracodawcy. Natomiast spory zbiorowe powstają w wyniku dążenia pracowników do korzystniejszych uprawnień ekonomicznych i socjalnych⁴⁵⁴.

W skład Komisji Trójstronnej wchodzi przedstawiciele strony rządowej wskazani przez Prezesa Rady Ministrów, reprezentatywnych organizacji związkowych, do których obecnie zaliczają się: NSZZ „Solidarność”, OPZZ i Forum Związków Zawodowych oraz reprezentatywnych organizacji pracodawców, do których obecnie należą: Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”, Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej, Business Center Club oraz Związek Rzemiosła Polskiego⁴⁵⁵.

Nadmienić należy również, iż w pracach Komisji z głosem doradczym biorą udział przedstawiciele samorządu terytorialnego, przedstawiciel Prezesa Narodowego Banku Polskiego oraz przedstawiciel Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Wszystkie osoby do składu lub udziału w pracach Komisji powołuje Prezes Rady Ministrów i uczestniczą oni w niej osobiście.

Z pełnym szacunkiem do rządu i organizacji pracodawców, ale z uwagi na temat pracy charakterystyka poszczególnych partnerów społecznych zostanie ograniczona jedynie do reprezentacji pracowniczych, a więc związków zawodowych. Jednakże w tym miejscu autor pragnie stwierdzić, iż rola dosłownie wszystkich partnerów jest nie do przecenienia biorąc pod uwagę rozwój dialogu społecznego, jak i prawidłowe, stabilne funkcjonowanie rynku pracy.

Synonimem dialogowego rozwiązywania problemów ze sporym bagażem doświadczenia historycznego w tym temacie jest z pewnością NSZZ „Solidarność”. Związek ten na początku lat osiemdziesiątych, a więc w latach kulminacji problemów społeczno-gospodarczych, determinowanych przez system realnego socjalizmu, doprowadził wówczas dzięki swej nieustępliwej postawie, strajkach i konstruktywnej krytyce nie tylko do zmiany systemu ustrojowego i gospodarczego, ale i do wynegocjowania oraz podpisania około sześciuset porozumień zakładowych, branżowych czy regionalnych. Natomiast z uwagi na fakt, iż jedynym w tamtym okresie pracodawcą było Państwo, można powiedzieć tu o początkach tzw. dialogu bilateralnego, który strony dialogu skupiał nie tyle przy stole negocjacyjnym, a na ulicy, gdzie argumenty merytoryczne wspierane były przez argumenty siłowe. Zaznaczyć trzeba w tym miejscu, że już w nowej rzeczywistości gospodarczej początku lat dziewięćdziesiątych NSZZ „S” pełnił rolę „parasola ochronnego” reform

⁴⁵⁴ Jurkowski R., op. cit., s. 348

⁴⁵⁵ Czarzasty J., Owczarek D., *Kryzys gospodarczy i dialog społeczny w Polsce*, Fundacja Instytutu Spraw Publicznych, Warszawa 2012, s. 17-18

gospodarczych, które prowadzone metodą „terapii szokowej” uporządkowywały rynek pracy, powodując jednocześnie wysokie bezrobocie⁴⁵⁶.

Zdaniem autora akceptacja i zrozumienie przez NSZZ „Solidarność” dla zmian niezbędnych w owym czasie sprawiały, że z perspektywy czasu ten związek zawodowy można było uznać za bardzo dojrzałego partnera, patrzącego na gospodarkę i rynek pracy długoterminowo, niekierującego się w żaden sposób swoimi partykularnymi interesami, czego dowodem był znaczący spadek uzwiązkowienia.

Natomiast zupełnie inną postawę NSZZ „S” przybrał w latach 1993-1997, podczas rządów SLD-PSL, gdzie związek przystąpił do bardziej opozycyjnej roli, osłabiając tym samym normalizujący się wówczas proces dialogu. Koniec ubiegłego wieku zaś uznać można z pewnością za bezdyskusyjne upolitycznienie związku, którego inicjatywa z 1997 roku doprowadziła do powstania Akcji Wyborczej Solidarność i wygrania przez nią wyborów parlamentarnych z przewodniczącym Komisji Krajowej NSZZ „S” Marianem Krzaklewskim będącym zarazem liderem partii. Tym dualizmem funkcji obrońcy świata pracy jak i rządzącego, który miał kontynuować reformy społeczno-gospodarcze, NSZZ „S” zapisał niechlubny rozdział w mimo wszystko pozytywnej historii swojej książki. Ten dość zwięzły rys historyczny należałoby podsumować faktem formalnego wyjścia tego związku zawodowego z AWS wiosną 2001, odkąd do chwili obecnej NSZZ „S” nie wszedł w żaden bezpośredni alians z jakimkolwiek ugrupowaniem politycznym.

Kolejnym reprezentantem strony pracobiorców jest powstałe w 1984 roku Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, do którego przynależą ogólnokrajowe federacje i jednolite związki zawodowe. Należy zaznaczyć, iż organizacja ta powstała w dużej mierze na bazie istniejącej jeszcze przed 1980 rokiem Centralnej Rady Związków Zawodowych, która zrzeszała na zasadzie obligatoryjności prawie wszystkich pracowników państwowych i spółdzielczych wówczas zakładów pracy. OPZZ w zasadzie od samego początku działania starało się skupić na sprawach związkowych, co zaowocowało nabyciem dość sporego doświadczenia w negocjacjach z pracodawcami, jednakże rzadko było ono samodzielną stroną konfliktów przemysłowych. Natomiast systematyczna w czasie rehabilitacja tzw. „obozu postkomunistycznego”, wsparta zdolnością sprawnej mobilizacji struktur NSZZ „S” sprawiała, że OPZZ coraz szybciej zaczął wychodzić z cienia „S” i dziś jest również istotnym partnerem dialogu społecznego⁴⁵⁷.

⁴⁵⁶ Gąciarz B., Pańków W., op. cit., s. 37-38

⁴⁵⁷ Ibid., s. 48

Nadmienić trzeba zaś, że tak jak NSZZ „S”, tak i OPZZ nie ustrzegło się alienacji politycznej, a rozwiązywanie problemów pracowniczych i prowadzenie dialogu widziano w aktywnym uczestnictwie w sprawowaniu władzy, czego dowodem było aktywne uczestnictwo w utworzonym 1993 roku Sojuszu Lewicy Demokratycznej.

Konkludując, działalność tych dwóch największych związków zawodowych w Polsce obarczona jest w perspektywie czasowej zaangażowaniem w politykę, bądź też zapędami do jej sprawowania. NSZZ „S” aktywizował się głównie wokół tzw. „obozu postsolidarnościowego”, natomiast OPZZ swoje działania kierował w stronę tzw. „obozu postkomunistycznego”.

Trzecim partnerem dialogu społecznego w Polsce, reprezentującym pracowników jest Forum Związków Zawodowych, które powstało w 2001 roku. Geneza jego powstania związana jest z kontestowaniem już pod koniec lat 90. XX wieku przez ówczesnych działaczy związkowych upolitycznienia dwóch największych central związkowych, mianowicie NSZZ „S” i OPZZ. Początkowo FZZ zrzeszało kilkanaście organizacji związkowych, które opuściły wówczas głównie szeregi OPZZ, natomiast od 2003 roku centrala ta stała się pełnoprawnym członkiem Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych. Minione lata to głównie okres organizacyjnej budowy struktury, dość spokojnej działalności związkowej, faktycznie pozbawionej politycznych uwikłań, ale i mało medialnego wizerunku tego związku zawodowego.

W tym miejscu warto powiedzieć, iż tematem priorytetowym dosłownie każdego z partnerów społecznych jest kwestia bezrobocia, z którym według wszystkich stron trzeba walczyć ponad podziałami, a wysoki wskaźnik zatrudnienia leży w interesie zarówno rządu, pracodawców jak i związków zawodowych. Natomiast kolejną również istotną kwestią w opinii partnerów społecznych jest sprawa wzrostu wynagrodzeń, co zresztą odnosi się ściśle do tematu niniejszej pracy. Jednak ten aspekt różnicuje już poglądy partnerów, stając się jednocześnie źródłem wielu konfliktów występujących na różnych poziomach negocjacji.

Rozpatrując stan polskiego dialogu należy zwrócić uwagę, że nie jest on pozbawiony konfliktów, wzajemnych animozji i pretensji. Rezultatem takiego nastawienia było już dwukrotne zawieszenie prac w Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych, gdzie pierwszy raz zawiesiła je „Solidarność”, po raz drugi zaś OPZZ. W obu przypadkach związkowcy twierdzili, że zawieszenie działalności odbywa się ze względów politycznych. W tym miejscu wspomnieć trzeba, że i strony pracodawców nie potrafiły znaleźć wspólnego stanowiska, czego przykładem były spory Konfederacji Pracodawców Polskich z Polską Konfederacją Pracodawców Prywatnych, między innymi o reprezentatywność,

mające doprowadzić do wykluczenia tej drugiej organizacji z udziału w Komisji. Natomiast w szerszym aspekcie czasowym nie brakowało oczywiście pretensji pracodawców do strony rządowej o faworyzowanie strony związkowej, jaki i związkowców do strony rządowej o faworyzowanie pracodawców. Reasumując, mamy tu całe spektrum wzajemnych relacji, alienacji i animozji występujących w ramach dialogu społecznego, które mają istotny wpływ na jakość dialogu, a co za tym idzie na funkcjonowanie rynku pracy ze wszystkimi jego konsekwencjami społeczno-gospodarczymi.

Konfiguracja różnych elementów dialogu w systemach demokratycznych decyduje o jego podstawowym układzie. Mianowicie, jeśli dialog przybiera zawsze lub przeważnie charakter zdecentralizowany, a przetargi interesów prowadzone są ad hoc, wówczas mamy do czynienia z pluralistycznym układem instytucjonalnym, tzw. pluralizmem. Natomiast, gdy dialog przyjmuje postać różnorodną, mniej lub bardziej sformalizowaną i scentralizowaną, wówczas mamy do czynienia z układem korporatystycznym, tzw. korporatyzmem lub neokorporatyzmem⁴⁵⁸.

Intensyfikacja rozwijania trójstronnej formy rozwiązywania problemów, minimalizowania konsekwencji negatywnych zjawisk takich jak strajki, niepokoje społeczne, roszczeniowe naciski związkowe, ale i próby wyzysku ze strony pracodawców sprawiła, iż coraz większą popularność w Polsce zaczęła zdobywać korporatywna forma dialogu, której wzorce czerpano z Niemiec, Szwecji czy Austrii.

Analiza ex post dialogu społecznego prowadzonego u schyłku pierwszej dekady XXI wieku pokazuje zmiany jakie w nim zachodziły. Okres 2008-2009, któremu towarzyszyła globalna recesja charakteryzował się aktywizacją dialogu zarówno dwustronnego, jak i trójstronnego, czego dowodem jest z pewnością *ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców*. Był to dość owocny, aczkolwiek krótki okres w historii dialogu po 1989 roku. Wraz z początkiem 2010 roku zaczęło następować jednostronne kształtowanie polityki gospodarczej przez rząd i brak zainteresowania prowadzenia przez niego dialogu z partnerami społecznymi. Słabnąca aktywność KT zaczęła uwidaczniać się od 2009 roku, kiedy to prezydium komisji odbyło 14 spotkań, w 2010 roku prezydium spotkało się siedmiokrotnie, a w 2011 roku i 2012 roku już tylko pięciokrotnie. Malejąca liczba posiedzeń, jak i podejmowanych przez gremia trójstronne decyzji była oznaką zerwania przez rząd relacji z partnerami społecznymi⁴⁵⁹.

⁴⁵⁸ Zbytniewska K. (red.), op. cit., s. 10

⁴⁵⁹ Czarzasty J., Owczarek D., op. cit., s. 30

Podsumowując kilkunastoletni okres funkcjonowania KT zauważyć można, że zmiany w niej zachodzące miały charakter raczej meandryczny niż linearny. Natomiast istniał stały, widoczny postęp zaufania, profesjonalizacja negocjowania czy rozwój dialogu autonomicznego oraz malejący poziom upolitycznienia. Dialog społeczny z pewnością może być instytucją nie do przecenienia, jeśli tworzenie społeczeństwa obywatelskiego, walka z wykluczeniem społecznym czy zrównoważony rozwój są celami długoterminowymi. Rozważania warto zakończyć optymistyczną uwagą, iż dialog społeczny jest solidnie zinstytucjonalizowany i stał się on trwałą cechą ładu społecznego w Polsce. Nie sposób sobie także wyobrazić, aby jakkolwiek rząd czy partnerzy społeczni przyzwoliliby na jego usunięcie z życia społecznego czy pozbawili się szansy do forum negocjacji i konsultacji⁴⁶⁰.

3.3.2. Instytucjonalizm dialogu społecznego w świetle działań partnerów społecznych

W ramach wszelakich stosunków pracy, dialog społeczny jest demokratyczną formą ich regulowania oraz stanowi forum dla reprezentantów i negocjacji interesów poszczególnych jego uczestników. Rozważając zakres uczestnictwa to jest on bardzo szeroki, ale generalnie chodzi o różne formy regularnych kontaktów i porozumień pomiędzy partnerami. Główne składniki dialogu to przede wszystkim wymiana informacji, konsultacje oraz negocjacje. Natomiast w aspekcie instytucjonalnym dialog społeczny jest całokształtem prawnych form kontaktowania się oraz negocjowania między uprawomocnionymi podmiotami reprezentującymi partnerów, czyli pracodawców, pracobiorców i stronę rządową⁴⁶¹.

Nadmienić należy, iż legalizacja instytucjonalizacji stosunków pracy jest uznaniem przez wszystkie strony dialogu spontanicznego, ale zarazem racjonalnego procesu występującego w relacjach pomiędzy partnerami.

Zaprojektowanie układu, który sprawiłby, że instytucjonalny dialog społeczny jest sprawny i efektywny jest dość sporym wyzwaniem i otoczony jest wieloma problemami, które wpływają na jego jakość. Jednym z kluczowych problemów jest jego podstawa prawna, która stanowi, iż powinien odbywać się on na mocy ustaw. Jednak już rozstrzygnięcia dialogu często są wyłącznie głosem w dyskusji, niemającym mocy prawnej, stąd też już w tym zakresie powstaje swoboda interpretacji, która stwarza niedoskonałą sytuację prowadzonych form dialogu⁴⁶².

⁴⁶⁰ Zybala A. (red.), op. cit., s. 19

⁴⁶¹ Gąciarz B, Pańków W., op. cit., s. 14

⁴⁶² Wypych-Żywicka A. (red.), Tomaszewska M. i Stelina J., op. cit., s. 147

Instytucjonalne ustawodawstwo sprzyja także ochronnej funkcji regulacji w postaci prawa pracy, relacji zbiorowych czy ubezpieczeń społecznych. Właśnie prawo relacji zbiorowych wzmacnia pozycje pracowników poprzez negocjowanie, realizację umów zbiorowych czy organizacje związków zawodowych. Ustanawia ono równowagę sił pomiędzy pracodawcami a związkami zawodowymi i sprzyja polubownemu rozwiązywaniu konfliktów⁴⁶³.

Kolejnym problemem są podstawy polityczne dialogu mówiące o tym, iż strony dialogu powinny być autonomiczne i niezależne, aby w żaden sposób fakt ten nie ograniczał możliwości artykulacji i negocjacji, co jednak zważywszy na pewne naleciałości historyczne i umowy polityczne nie zawsze było przejrzyste oraz powodowało nieprawidłowości w funkcjonowaniu i transparentności dialogu w Polsce. Wreszcie trzecim z najistotniejszych problemów są podstawy społeczne dialogu, gdzie mimo ustalonych kryteriów reprezentatywności, po dziś dzień pozostaje otwarte pytanie, w jakim stopniu organy demokratycznej władzy, posiadające wyborczą legitymację mają ograniczać swoje decyzje do głosów partnerów społecznych, które de facto nie są bezpośrednimi uczestnikami organów rządowych, które reprezentowałyby społeczeństwo. W tym przypadku praktyka pokazuje, że w dużej mierze zależy to od składu danego układu politycznego, co powoduje niestety kolejne zawirowania w funkcjonowaniu dialogu społecznego, który nie znajduje się już przecież na początku swojej drogi, a od którego wymagać chciałoby się jednak większej profesjonalizacji i sprawności działania.

Natomiast wskazane w tym przypadku wydaje się poruszenie aspektu prawnego tej materii, a mianowicie artykułu 20 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, uchwalonej 2 kwietnia 1997 roku, stwierdzającego, że „społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej” powoduje kolejne nieścisłości interpretacyjne, a co za tym idzie znowu pewne niedoskonałości w prowadzeniu dialogu. Jeszcze większe nieścisłości powstają zaś, gdyby rozważać dialog społeczny w aspekcie prawnym. Nie wdając się jednak w próby literalnego, możliwie precyzyjnego określenia definicji dialogu społecznego warto odnotować, że i w tej materii pojawić się może wiele różnych interpretacji, zważywszy na podstawę prawną, którą się wskazuje (np. Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,

⁴⁶³ Wojtyna A., op. cit., s. 187

Konstytucja RP, umowy międzynarodowe, ustawa o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, czy wreszcie akty prawne niższego rzędu)⁴⁶⁴.

Definicja w każdym z tych przypadków cechuje się pewnym zróżnicowaniem, a jej nieharmonijny ton powodujący możliwość interpretacji może tworzyć już istotne różnice w prowadzeniu dialogu, co w następstwie ma przełożenie na funkcjonowanie rynku pracy.

W Unii Europejskiej prawo do informacji i konsultacji jest realizowane przez Europejskie Rady Zakładowe⁴⁶⁵, które mogą funkcjonować w przedsiębiorstwach wielonarodowych. Wszelkie informacje na temat spraw przedsiębiorstwa międzynarodowego, które dotyczą pracowników muszą być im udostępnione, natomiast decyzje podejmowane przez zarządy firm powinny być poddane konsultacji⁴⁶⁶.

Instytucjonalizm dialogu społecznego znacząco różni się w zależności od kraju. Przykładowo we Francji istnieje ustawowy obowiązek konsultacji ze związkami zawodowymi za pośrednictwem Rad Ekonomiczno-Społecznych, zaś w Austrii takie podejście przybiera już postać fakultatywną. Natomiast we Włoszech, Hiszpanii czy Niemczech negocjacje krajowe toczą się w zależności od tego czy poszczególne rządy wyrażą wolę uczestniczenia w nim. Generalnie instytucje nie gwarantują efektywności dialogu społecznego, ale mogą stanowić wsparcie dla niego⁴⁶⁷.

Państwo posiada swoje instytucje za pomocą, których realizuje politykę rynku pracy. Zalicza się do nich między innymi: publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe oraz wszelkie instytucje dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego⁴⁶⁸.

W Polsce instytucja, jaką jest państwo nie doznała dotychczas ze strony struktur społeczeństwa obywatelskiego, w tym związków zawodowych realnej konkurencji.

⁴⁶⁴ Wypych-Żywicka A. (red.), Tomaszewska M. i Stelina J., op. cit., s. 13

⁴⁶⁵ Europejska Rada Zakładowa została utworzona na poziomie unijnym w 1994 roku na mocy Dyrektywy o ustanowieniu Europejskiej Rady Zakładowej (Dyrektywa 94/45/WE), a następnie znowelizowanej w 2009 roku (przekształcona Dyrektywa 2009/38/WE). ERZ może zostać powołana do życia w przedsiębiorstwie zatrudniającym na terenie UE, co najmniej 1 tys. pracowników oraz przynajmniej 150 pracowników, w każdym, z co najmniej dwóch Państw Członkowskich. Może zostać utworzona zarówno przez zarząd centralny lub na wniosek pracowników. W tym drugim przypadku powołanie ERZ wymaga poparcia, co najmniej 100 pracowników lub ich przedstawicieli, w co najmniej dwóch różnych podmiotach, w co najmniej dwóch Państwach Członkowskich.

Dostępność: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/europeanworkscouncils.htm>

⁴⁶⁶ Carls K., Bridgford J., op. cit., s. 36

⁴⁶⁷ Ibid., s. 20

⁴⁶⁸ <http://www.mpips.gov.pl/praca/instytucje-ryнку-pracy/>

Zagrożeniem dla legitymizowanej władzy publicznej jest zaś niekontrolowany rozwój kapitału⁴⁶⁹.

Klasyczne ujęcie trzech głównych grup działających w przedsiębiorstwie, tj. właścicieli, menedżerów i pracowników jest rozbieżne. Właściciele zainteresowani są zyskiem i dywidendą, menedżerowie nastawieni są na rozwój firmy i ograniczanie stref niepewności, natomiast żądania pracowników ukierunkowane są na najwyższe płace i najlepsze warunki pracy. Partnerstwo społeczne łagodząc rozbieżności przyczynia się do modyfikacji klasycznego układu oraz kształtowania partycypacyjnego dialogu będącego źródłem efektywności i sukcesów przedsiębiorstwa⁴⁷⁰.

Same strony dialogu społecznego oceniają go na poziomie krajowym bardzo różnie. Przykładowo przedstawiciele strony związkowej, ale i część przedstawicieli pracodawców, wskazuje na nieautentyczność dialogu oraz lekceważenie partnerów społecznych, a także nie posiadanie większego wpływu na decyzje w procesie legislacyjnym. Natomiast reprezentanci administracji rządowej i samorządowej, ale i część reprezentantów pracodawców, stan dialogu ocenia pozytywnie, wskazując na otwartość rządu, jego nieupolityczniony charakter oraz coraz lepsze przygotowanie uczestników. Z kolei na poziomie regionalnym, tj. w ramach Wojewódzkich Komisji Dialogu Społecznego zdecydowana większość przedstawicieli stron dialogu ocenia jego poziom jako bardzo wysoki, zwracając jednocześnie uwagę na wszechstronną wolę współpracy, chęć rozwiązywania problemów, czy brak znaczących konfliktów⁴⁷¹.

3.3.3. Układy zbiorowe pracy oraz umowy społeczne

Dialog społeczny na przestrzeni stulecia przeszedł gruntowną rewolucję. Począwszy od permanentnego konfliktu przemysłowego w wieku XX, rozwiązania siłowe, utratę racjonalności decyzji jednostronnych narzucanych przez pracodawców, poprzez powstawanie zorganizowanych form walki socjalnej, aż wreszcie po legalizację związków zawodowych z prawnymi narzędziami wpływania na stosunki pracy, osiągnięto etap negocjacji, kompromisów i umów społecznych jako tych cech, które są najbardziej pożądane⁴⁷².

Zasadnicze zmiany na rynku pracy zaczęły się w Polsce już w latach 90. XX wieku. Po pierwsze pracownicy otrzymali wówczas prawa, jakich nie mieli za poprzednich rządów, po

⁴⁶⁹ Kalina-Prasznik U., op. cit., s. 300

⁴⁷⁰ Gilejko L., Towalski R., op. cit., s. 8

⁴⁷¹ Zbytewska K. (red.), op. cit., s. 66-72

⁴⁷² Gąciarz B., Pańków W., op. cit., s. 14

drugie zakończyła się era tzw. pracy gwarantowanej, co przesunęło oś pomiędzy zatrudnieniem a produktywnością właśnie w kierunku tej drugiej uznając jednocześnie przerost zatrudnienia za jedną z przyczyn braku konkurencyjności. Po trzecie przestała istnieć egalitarna struktura wynagrodzeń, aż w końcu obciążenia podatkowe wynikające z reformy systemu ubezpieczeń społecznych zaczęły obciążać zarówno pracodawców, jak i pracowników. Efektem zmian było podrożenie taniej ówczesnie siły roboczej⁴⁷³.

Biorąc pod uwagę historyczny aspekt układów zbiorowych pracy można je zdefiniować jako porozumienia kończące spór zbiorowy pracowników z pracodawcami, który przybierał najczęściej formę porozumienia postrajkowego utrwalającego zazwyczaj korzyści pracowników o charakterze płacowym. Z biegiem lat układy zaczęły precyzować również inne warunki zatrudnienia pracowników, jednak tylko wtedy, gdy regulacje w nich zawarte były korzystniejsze dla pracowników w porównaniu z obowiązującymi standardami wyznaczanymi przez obowiązujące akty prawne, jak np.: Kodeks Pracy. Warto nadmienić, iż państwo od samego początku praktyki układowej poparło jej rozwój, z uwagi na dopatrywanie się w niej instrumentu prowadzącego do zachowania pokoju społecznego⁴⁷⁴.

Kompromis stał się trwałą cechą europejskich systemów gospodarczych, niosąc jednocześnie wymierne korzyści stronom dialogu. Pracownikom umożliwia on znaczącą poprawę standardu życia z coraz to większym dostępem do dóbr wyższego rzędu, natomiast pracodawcom efektywne funkcjonowanie sfery produkcyjnej, charakteryzującej się masową konsumpcją, niezbędną do osiągnięcia zysków. Kompromis socjalny będący konsekwencją dialogu społecznego stał się czynnikiem prorozwojowym, tworząc optymalne warunki do swojego własnego wzrostu⁴⁷⁵.

Obecny kształt układów zbiorowych pracy reguluje Kodeks Pracy z 29.09.1994 roku, który został dostosowany do wymogów społecznej gospodarki rynkowej, a którego ranga wzrosła jeszcze bardziej po uwzględnieniu tej instytucji prawa pracy w art. 59 ust. 2 Konstytucji RP z 1997 roku, w którym związkom zawodowym i pracodawcom zagwarantowano prawo do rokowań w celu rozwiązywania sporów zbiorowych i do zawierania w związku z powyższym układów zbiorowych pracy. Ważną kwestią jest również powszechny charakter powyższych układów, wyrażający się możliwością ich zawierania we wszystkich zakładach pracy, a więc zarówno w sektorze produkcji materialnej jak i budżetowej.

⁴⁷³ O'Malley P., *Wynagrodzenia podczas transformacji: od płac do wynagrodzeń całkowitych*, Sedlak & Sedlak, artykuł z 7.10.2008 roku

⁴⁷⁴ Wypych-Żywicka A. (red.), Tomaszewska M. i Stelina J., op. cit., s. 92

⁴⁷⁵ Gąciarz B., Pańków W., op. cit., s. 15

Z problematyką układową wiąże się kwestia tzw. *autonomii kolektywnej partnerów społecznych*, gdzie wybór rodzaju układu (zakładowy bądź ponadzakładowy) oraz jego poziom jest dobrowolnym ustaleniem partnerów społecznych⁴⁷⁶.

Warto również dodać, iż istotną rolę w kształtowaniu wynagrodzeń i przechodzeniu od konfliktów i napięć do współdziałania i kooperacji odegrało wprowadzenie w 1995 roku negocjacyjnego systemu ustalania wynagrodzeń, co spowodowało powszechne zawieranie zbiorowych układów pracy⁴⁷⁷.

Rozważając z kolei funkcje układów zbiorowych pracy warto wyróżnić funkcję ekonomiczną, polegającą na pobudzaniu rozwoju gospodarczego, zapewniającą jednocześnie pokój społeczny. Kolejną jest funkcja promocyjna, która wdraża nowe rozwiązania, nieznane dotąd powszechnemu ustawodawstwu pracy oraz funkcja uelastyczniająca, która modyfikuje i zmienia powszechne rozwiązania prawne. Istotną kwestią jest również możliwość zawieszenia układu, co jest szczególnie istotne w okresie dekonunktury gospodarczej, stagnacji czy wręcz załamania gospodarczego, gdzie pewne kosztochłonne dla pracodawcy zapisy układu można zawiesić. Prawo daje nawet możliwość wypowiedzenia układu przez każdą ze stron⁴⁷⁸.

Stopień pokrycia pracowników układami zbiorowymi jest w Polsce dość niski i systematycznie maleje, a w 2004 roku wynosił on około 25%. W 2008 roku zawartych było 2395 zakładowych porozumień zbiorowych wraz z dodatkowymi protokołami do działających porozumień. Dla porównania w roku 2000 takich porozumień w skali całego kraju zawartych było 4144, natomiast w roku 2009 podpisano 123 nowe porozumienia zakładowe, z których tylko 24 zawarte zostały w firmach, gdzie do tej pory nie funkcjonowały żadne porozumienia⁴⁷⁹.

Z kolei na koniec marca 2010 roku zarejestrowanych było 7465 zakładowych układów zbiorowych pracy oraz 169 ponadzakładowych układów zbiorowych pracy.

Tymi drugimi objętych jest około 391 tysięcy pracowników, głównie samorządowych pracowników oświaty oraz państwowych jednostek budżetowych⁴⁸⁰.

Dane Państwowej Inspekcji Pracy pokazują, że w 2012 roku zarejestrowano 92 nowe zakładowe układy zbiorowe pracy, które objęły swoim zasięgiem ponad 61 tys. pracowników, głównie w przetwórstwie przemysłowym, transporcie i gospodarce magazynowej, a

⁴⁷⁶ Wypych-Żywicka A. (red.), Tomaszewska M. i Stelina J., op. cit., s. 96

⁴⁷⁷ Gilejko L., Towalski R., op. cit., s. 128

⁴⁷⁸ Wypych-Żywicka A. (red.), Tomaszewska M. i Stelina J., op. cit., s. 104

⁴⁷⁹ Gardawski J., Mrozowski A., Czarzasty J., op. cit., s. 23

⁴⁸⁰ Wypych-Żywicka A. (red.), Tomaszewska M. i Stelina J., op. cit., s. 104

przedmiotem ich postanowień były przede wszystkim zasady wynagradzania i inne świadczenia związane z pracą. Rok 2012 jest kolejnym rokiem z rzędu, kiedy występuje tendencja do rezygnacji z wcześniejszych korzystnych dla pracowników zapisów na rzecz minimalnych uprawnień wynikających z *Kodeksu pracy* oraz liczba nowych pracodawców, którzy takie układy zawarli⁴⁸¹.

Obecnie związki zawodowe są istotnym podmiotem funkcjonowania sprawnego systemu społeczno-gospodarczego w krajach demokratycznych. Istotą ich działalności są przede wszystkim umowy zbiorowe, czyli porozumienia zawierane między reprezentantami pracowników i pracodawców, a dotyczące głównie warunków pracy i płacy. W procesach tych bardzo często istotną rolę odgrywa rząd, jak i inne instytucje państwowe, natomiast należy dodać w tym miejscu, iż model zinstytucjonalizowanego dialogu społecznego w Polsce dopiero się kształtuje, a rola central związkowych czasami wykracza poza obronę interesów pracowników⁴⁸².

Układy zbiorowe pracy (dalej *uzp*) regulują warunki wynagradzania za pracę oraz pozostałych świadczeń okołopłacowych. Aczkolwiek pracodawca i organizacja związkowa, występująca w imieniu pracowników nie mają obowiązku ich zawierania. Poza tym *uzp* nie muszą zawierać regulacji dotyczących wynagrodzeń, natomiast pracodawcy zatrudniający, co najmniej dwudziestu pracowników są zobligowani ustalać zasady wynagradzania w regulaminach wynagradzania, a obowiązek ten dotyczy tylko tych przedsiębiorstw, gdzie nie doszło do zawarcia zakładowych lub -ponadzakładowych układów zbiorowych pracy⁴⁸³.

Optymalne integrowanie celów przedsiębiorstwa z potrzebami pracowników jest kluczową funkcją układową, a kompromisy powstające w wyniku partnerskiego dialogu są efektem kojarzenia różnych interesów stron⁴⁸⁴. Kluczowym elementem modelu relacji przemysłowych jest koncepcja partycypacji pracowniczej, która wraz z negocjacjami zbiorowymi stanowi szersze zagadnienie napięcia pomiędzy konfliktem a współpracą.

Taka demokracja przemysłowa może przynieść wymierne efekty zarówno pracownikom, jak i pracodawcom, a tym drugim nawet pomóc w przetrwaniu i rozwoju, bowiem realny wpływ na działalność firmy i możliwość współdecydowania sprawiają, iż identyfikacja

⁴⁸¹ Państwowa Inspekcja Pracy, *Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2012 roku*, Warszawa 2013, s. 29-30

⁴⁸² Milewski R., op. cit., s. 292

⁴⁸³ Kulicki J., op. cit., s. 17

⁴⁸⁴ Gilejko L., Towalski R., op. cit., s. 131

pracowników z firmą jest silniejsza, co działa motywująco i przekłada się na wyższą wydajność pracy⁴⁸⁵.

Współuczestniczenie i współdecydowanie⁴⁸⁶ należą do kluczowych elementów demokracji pracowniczej, aczkolwiek terminy te różnią się od siebie. Współuczestniczenie oznacza możliwość wywierania wpływu na funkcjonowanie przedsiębiorstwa na poszczególnych poziomach kierowania i jest terminem najbardziej ogólnym, a wyróżnić można jego dwa typy:

- partycypację bezpośrednią (udział pracowników w zebraniach, naradach, itp.),
- partycypację pośrednią: udział reprezentantów pracowników w organach głównych (zarząd czy rada nadzorcza), udział w radach funkcjonujących obok organów głównych, czy udział związków zawodowych w zarządzaniu firmą⁴⁸⁷.

Stopień zorganizowania negocjacji płacowych jest powiązany z kształtowaniem się płac. Badania L. Calmforsa i J. Driffila pokazały, iż systemy charakteryzujące się najbardziej zdecentralizowanymi lub całkowicie zcentralizowanymi negocjacjami płacowymi wykazują najniższą dynamikę płac. Natomiast najwyższa dynamika płac występuje na poziomie branżowym, a więc w systemach średnio zcentralizowanych. W tym przypadku siła branżowych związków zawodowych nie bierze pod uwagę efektów zewnętrznych wzrostu płac⁴⁸⁸.

Systemy negocjacji zbiorowych są bardzo zróżnicowane w krajach Europy, a zależą między innymi od wskaźnika zakresu obejmowania, stopnia centralizacji czy roli partnerów społecznych w określaniu polityki i implementowania jej. W kwestii wynagrodzeń, tendencje rozwojowe są także zróżnicowane. Pomimo kryzysu⁴⁸⁹, w krajach nordyckich wynagrodzenia rosły, z kolei w krajach Europy centralnej i zachodniej (Niemcy, Austria, Belgia, Holandia) płace uległy ograniczeniu. Natomiast kraje takie jak Wielka Brytania, Irlandia, Malta czy Cypr zanotowały stagnację, a nawet spadek płac. Wreszcie państwa śródziemnomorskie (Grecja, Włochy, Hiszpania, Francja, Portugalia) cechował spadek wynagrodzeń.

⁴⁸⁵ Zientara P., op. cit., s. 147

⁴⁸⁶ Współdecydowanie jest uczestnictwem pracowników w podejmowaniu decyzji różnych przedmiotowo i szeroko zakresowych (od spraw socjalnych, płacowych, aż po decyzje strategiczne). Dzięki temu pracownicy uczestniczą w zarządzaniu przedsiębiorstwem.

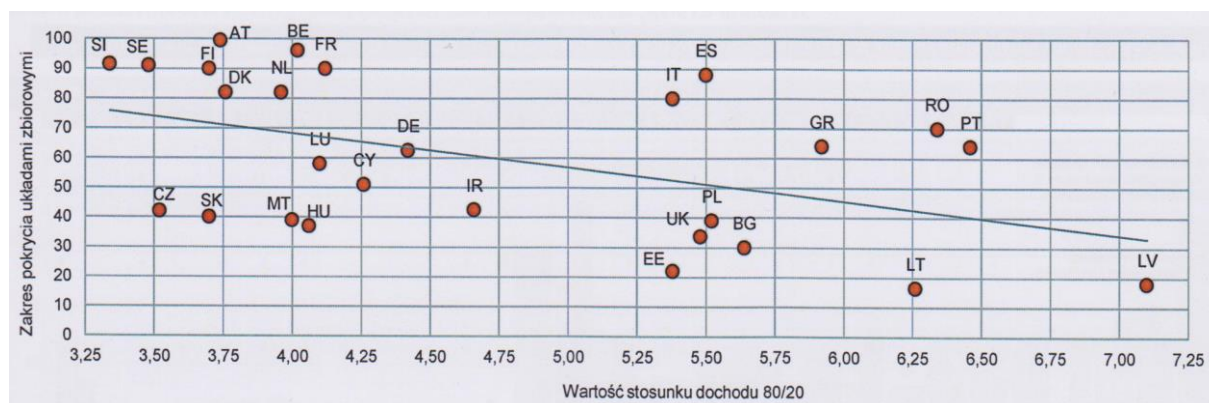
⁴⁸⁷ Zientara P., op. cit., s. 148

⁴⁸⁸ Marcinkowska I., Ruzik A., Strawiński P., Walewski M., op. cit., s. 6

⁴⁸⁹ Badania European Trade Union Institute na podstawie danych z Eurostat oraz Komisji Europejskiej, pokazujące średnią wartość stosunku dochodu 80/20 w latach 2005-2010 oraz wskaźnik pokrycia negocjacjami zbiorowymi w roku 2008.

Analiza korelacyjna pokazuje, iż im stopień pokrycia negocjacjami zbiorowymi jest wyższy, tym poziom nierówności płacowych jest niższy⁴⁹⁰. Zależność tą przedstawia poniższy wykres 3.

Wykres 3. Nierówności dochodowe a zakres pokrycia negocjacjami zbiorowymi



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu *Benchmarking Working Europe 2012* – rycina 4.11 s. 68

Zdaniem Europejskiego Instytutu Związkowego związki zawodowe poprzez swoje kolektywne działania przyczyniają się do lepszej dystrybucji dochodów, a w konsekwencji do zmniejszania nierówności, wbrew stereotypowym opiniom głoszącym, iż obrona pozycji członków odbywa się kosztem *outsiderów*⁴⁹¹. Związki zawodowe walczą z nierównościami i niesprawiedliwością na szereg różnych sposobów, między innymi starają się osiągnąć szeroki stopień pokrycia porozumieniami zbiorowymi, wprowadzać i podnosić płacę minimalną czy eliminować nierówności między kobietami a mężczyznami oraz młodzieżą.

Nowa unijna strategia Europa 2020 w porównaniu do Strategii Lizbońskiej marginalizuje znaczenie związków zawodowych. Zalecenia dotyczące deregulacji rynku pracy, reformy prawa pracy, zwiększenia elastyczności organizacji pracy, decentralizacji negocjacji zbiorowych czy reformy zabezpieczeń społecznych przyczyniają się do osłabienia modeli społecznych, których to związki zawodowe są istotnym podmiotem. Rynek pracy w Polsce zmienia się, co przejawia się między innymi w coraz powszechniejszej pracy na niepełnym etacie, zatrudnianiu przez agencje pracy tymczasowej, jak i promowaniu samozatrudnienia. Obecnie problemem jest skala niestandardowych form zatrudnienia

⁴⁹⁰ European Trade Union Institute, *Benchmarking working Europe 2012*, ETUI, Bruksela, marzec 2012, s. 7

⁴⁹¹ Outsiderzy – pracownicy zatrudnieni na podstawie kontraktów na czas określony bądź tymczasowy, jak również samozatrudnieni, niebędący członkami związku zawodowego

pogłębiających różnice płacowe, zwiększających poziom braku bezpieczeństwa socjalnego, a w konsekwencji skutkująca obniżeniem dobrobytu⁴⁹².

Dodatkowo należy mieć na względzie, iż rynek pracy podlega nieustannym, dynamicznym zmianom, a coraz ważniejszym modelem pracy staje się tzw. *praca zadaniowa*, która skutkuje odchodzeniem od typowych, pełnoetatowych form zatrudnienia.

Obecny system ekonomicznego rządzenia Unii Europejskiej z jego mechanizmami, sankcjami i zintensyfikowaną koordynacją doprowadził do nowego europejskiego interwencjonizmu w obszarze polityki płacowej. System ten, zmienia paradygmat z akceptacji wolnych rokowań zbiorowych na bezpośredni polityczny interwencjonizm w procesach krajowych rokowań zbiorowych⁴⁹³.

W Polsce podczas ostatniego spowolnienia gospodarczego wprowadzono wiele cywilno-prawnych umów o pracę⁴⁹⁴ (zwanych potocznie umowami śmieciowymi). Z uwagi na fakt, że zaczęły stanowić one coraz to większą część stosunków pracy, Komisja Europejska wydała *Country Specific Recommendations*, w których wzywa się Polskę do przechodzenia z umów o pracę na czas określony na umowy o pracę na czas nieokreślony oraz apeluje ona o nienadużywanie umów cywilno-prawnych. Tym samym Polska ma walczyć z ubóstwem pracowniczym i segmentacją rynku pracy⁴⁹⁵.

Sytuacja gospodarcza ma wpływ na prowadzenie i efekty dialogu społecznego, a kryzys czy spowolnienie gospodarcze nie sprzyjają zawieraniu układów zbiorowych pracy korzystniejszych od regulacji ustawowych. W ostatnich latach utrzymuje się tendencja do ograniczania zakresu świadczeń przyznawanych pracownikom, a głównym celem negocjacji jest utrzymanie przez stronę związkową poziomu zatrudnienia⁴⁹⁶.

Globalizacja rynku kapitałowego oraz możliwości bezpośrednich inwestycji zagranicznych sprawiają, że pracodawcy mogą wymuszać na związkach zawodowych gorsze układy płacowe pod groźbą przeniesienia działalności do innych państw⁴⁹⁷.

Poza tym związki zawodowe muszą zmierzyć się także z polityką rządu charakteryzującą się między innymi naruszeniami ustawy o związkach zawodowych przy

⁴⁹² European Trade Union Institute, op. cit., s. 8-9

⁴⁹³ Natali D., Vanhercke B., *Social developments in the European Union 2012*, European Trade Union Institute, Brussels 2013, s. 201

⁴⁹⁴ Kontrakty cywilno-prawne są to umowy regulujące stosunki pracy między pracownikiem a pracodawcą, które nie podlegają kodeksowi pracy, a prawu cywilnemu. Większość z nich nie jest objęta regulacjami bezpieczeństwa socjalnego.

⁴⁹⁵ Lang C., Schömann I., Clauwaert S., *Atypical forms of employment contracts in times of crisis*, ETUI, Brussels 2013, s. 17-18

⁴⁹⁶ Państwowa Inspekcja Pracy, op. cit., s. 30

⁴⁹⁷ Phelps E. S., op. cit., s. 97

opiniowaniu aktów prawnych⁴⁹⁸. Przykładowo, od połowy 2008 roku do maja 2010 roku, NSZZ „Solidarność” udokumentował 70 naruszeń przepisów, polegających na wyznaczeniu zbyt krótkiego czasu na wyrażenie opinii do projektów, a nawet przesyłanie projektów do konsultacji po czasie określonym jako termin ich zakończenia⁴⁹⁹.

Zdaniem J. Kubisy i P. Ostrowskiego mainstreamowi dziennikarze hołdujący neoliberalnemu dogmatowi nigdy nie darzyli sympatią związków zawodowych, przedstawiając je jako przeszkodę w rozwoju kapitału czy blokującego przepływ towarów i usług, a prawa pracownicze uważali za niepotrzebnie hamujące rozwój przedsiębiorczości i usztywniające rynek. Jednak to związki zawodowe zrzeszające, co najmniej 1,3 miliona członków są największymi organizacjami skupiającymi Polaków, gdzie dla porównania największe partie polityczne liczą zwykle około kilkudziesięciu tysięcy członków. Polacy jednak oceniają działanie związków zawodowych jako korzystne dla kraju i wykazują chęć działania kolektywnego, natomiast media regularnie deprecjonują te idee⁵⁰⁰.

Zasadniczo niepowodzenia gospodarcze w latach 90. XX wieku stanowiły dla dialogu społecznego rodzaj bodźca umożliwiającego zawarcie całościowych układów społecznych, natomiast kryzys gospodarczy lat 2008-2009 już takiego oddziaływania nie wykazywał⁵⁰¹.

Apogeum kryzysu dialogu społecznego i wzajemnego zaufania związków zawodowych do rządu nastąpiło w połowie 2013 roku i zaskutkowało wyjściem z Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych reprezentatywnych organizacji pracowniczych. Wydarzenie to zamknęło drogę stronom dialogu do formalnych negocjacji na poziomie trójstronnym i porozumiewania się w istotnych kwestiach związanych z funkcjonowaniem rynku pracy. Należy jednak nadmienić, iż obecnie trwają bilateralne prace partnerów społecznych nad wypracowaniem nowej formuły dialogu społecznego w Polsce, tzw. Rady Dialogu Społecznego, po czym formuła ta ma zostać przedłożona rządowi.

3.4. Promocja i wyzwania stojące przed partnerami dialogu w Polsce

Obecnie w państwach, w których funkcjonuje gospodarka rynkowa stosunki pracy kształtują się coraz bardziej w oparciu o dialog i współpracę partnerów społecznych, a ograniczeniu ulega udział państwa w kwestii zatrudnienia. Postępuje także proces deregulacji, który powoduje rozwój elastycznych form zatrudnienia, pozwalający obniżyć

⁴⁹⁸ Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, Artykuł 19

⁴⁹⁹ <http://www.solidarnosc.org.pl/pl/aktualnosci/dialog-po-terminie.html>

⁵⁰⁰ Kubisa J., Ostrowski P., *Mity o związkach zawodowych*, Przegląd, Nr 28/2011., s. 52

⁵⁰¹ Zybala A. (red.), op. cit., s. 89

koszty pracy i zwiększyć mobilność kapitału, ale i obniżyć bezpieczeństwo socjalne pracowników. W następstwie powstaje segmentacja rynku pracy i podział na *dobre i złe miejsca pracy*⁵⁰², ale i nierówne szanse dostępu do dobrych miejsc pracy⁵⁰³.

W 2000 roku Komisja Europejska przedstawiła raport, w którym dokonała oceny zjawisk zachodzących w relacjach przemysłowych między przedsiębiorstwami a związkami zawodowymi w Unii Europejskiej. Z danych raportu wynika, iż na przestrzeni lat nastąpił spadek liczby konfliktów związanych z pracą, zwłaszcza z ich najostrzejszą formą, mianowicie strajkiem. Liczba dni pracy, które zostały utracone na skutek konfliktów w Unii Europejskiej spadła z ponad 85 mln w 1979 roku do niecałych 7 mln w 1996 roku⁵⁰⁴.

Konkludując, wciąż rozwijający się dialog społeczny, tworzący kooperatywny klimat w relacjach przemysłowych, niesie za sobą wiele korzystnych zmian od poziomu przedsiębiorstwa zaczynając, a na poziomie gospodarki danego kraju skończywszy.

Rozważając scenariusze rozwoju dialogu społecznego należy wspomnieć także o naciskach z Unii Europejskiej. Pomimo, że informowanie instytucji unijnych przez polskie organy władzy, w szczególności przez MPiPS ma charakter raczej formalno-statystyczny, to motywuje jednak rząd w dążeniu do pewnej poprawności i efektywności prowadzonego dialogu z partnerami społecznymi⁵⁰⁵.

Powyższe presje mogą okazać się skuteczniejsze, zważywszy na dążenia partnerów do niezależnego informowania i bezpośrednich negocjacji z instytucjami unijnymi odnośnie rzeczywistych działań w sferze dialogu społecznego w Polsce.

Obecnie w aspekcie sytuacji społeczno-politycznej wyróżnić można cztery główne obszary, w których związki zawodowe żądają poprawy sytuacji i skupiają swoje działania. Należą do nich: podwyższenie płacy minimalnej, reforma systemu emerytalnego, ograniczenie cywilnoprawnych stosunków zatrudnienia oraz stosunków zatrudnienia na czas określony. Kwestie te stanowią niewątpliwie kluczowe wyzwania związane z transformacją⁵⁰⁶.

Historia państw skandynawskich pokazuje, że w tak ważnych kwestiach jak system emerytalny czy elastyczność zatrudnienia potrzebny jest udział zarówno elit politycznych, strony pracodawców, ale i strony pracowniczej. Taka formuła trójstronności dialogu, jak

⁵⁰² Dobre miejsca pracy charakteryzują się pracą stabilną świadczoną na podstawie umowy o pracę, wysokimi wynagrodzeniami, możliwością podnoszenia kwalifikacji i awansu zawodowego. Z kolei złe miejsca pracy charakteryzują się zatrudnieniem czasowym, niskimi płacami czy niekorzystnymi godzinami pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia.

⁵⁰³ Firlit-Fesnak G., Szyłko-Skoczny M., op. cit., s. 219-220

⁵⁰⁴ Gąciarz B., Pańków W., op. cit., s. 29

⁵⁰⁵ Ibid., s. 151

⁵⁰⁶ Trappmann V., op. cit., s. 21

i debaty publicznej zaowocowała między innymi wprowadzeniem *flexicurity*⁵⁰⁷, a w konsekwencji najwyższym odsetkiem zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia w Europie. Zdaniem opiniotwórczego dziennika *Krytyka Polityczna*, powrót do niskiego wieku emerytalnego i stałego zatrudnienia jest w Polsce mało realny z uwagi na duży opór świata kapitału. Zatem należałoby zabezpieczyć pracowników, wprowadzając właśnie model *flexicurity*, wypłacać dłużej wyższe zasiłki czy usprawnić instytucje pośrednictwa pracy⁵⁰⁸.

Nadmienić należy, iż w Polsce możliwości działania związków zawodowych są nieco ograniczone z uwagi na historyczne dziedzictwo, jakim są obarczone⁵⁰⁹.

Zdaniem autora największym wyzwaniem wydaje się wzmocnienie dialogu społecznego, zarówno tego autonomicznego, pomiędzy związkami zawodowymi, a pracodawcami oraz tego trójstronnego z udziałem rządu. Poza tym, należałoby ograniczyć zbyt duży pluralizm związkowy na poziomie dużych zakładów pracy, znacznie utrudniający osiąganie kompromisów i porozumień między partnerami, ale i doprowadzić do stworzenia reprezentatywności wśród przedsiębiorstw, które w wielu przypadkach nie są dziś stroną dialogu sektorowego.

Wreszcie same związki zawodowe powinny odmłodzić oraz powiększyć swoje struktury, a media nie powinny im przeszkadzać w mozolnym budowaniu nowoczesnego wizerunku, niekojarzącego się tylko i wyłącznie z siłą historyczną.

Biorąc pod uwagę przynależność do związków zawodowych według kryterium społeczno-zawodowego to najczęściej deklarowaną grupą są robotnicy wykwalifikowani oraz pracownicy umysłowi bez wykształcenia wyższego, aczkolwiek związkowcy to doświadczeni pracownicy ze średnią wieku 41,4 lat⁵¹⁰.

Wyżej wymienione kwestie to tylko najważniejsze z wyzwań stojących przed ruchem związkowym, zdaje się nie tylko w Polsce. Kluczową kwestią będzie zapewne zwykłe, wzajemne nastawienie stron do kompromisów i wypracowywania porozumień w duchu poszanowania i dialogu, co z pewnością budować będzie stabilny rynek pracy.

⁵⁰⁷ Flexicurity – koncepcja rynku pracy opartego jednocześnie na elastyczności zatrudnienia (*flexi*) oraz bezpieczeństwie socjalnym (*security*). Przykładowo, w Finlandii pracownicy mogą być zwalniani praktycznie z dnia na dzień, ale natychmiastowo są kierowani pod opiekę państwa otrzymując zasiłki oraz wysokiej jakości pośrednictwo pracy. Pracodawcy są także dodatkowo zobligowani do znalezienia zwalnianym pracownikom nowego zatrudnienia, a czasami wypłat odpraw pieniężnych. Z kolei w Danii system elastycznego bezpieczeństwa spowodował wspólne protesty pracodawców i pracowników w obronie bezpieczeństwa socjalnego.

⁵⁰⁸ Cyprowski F., *Prekariat nie potrzebuje moralnych reprezentantów*, *Krytyka Polityczna*, maj 2013, (dostępność artykułu: <http://www.krytykapolityczna.pl/artykuly/opinie/20130501/cyprowski-dlaczego-lewica-przeciwstawia-prekariat-nie-potrzebuje-moralnych>)

⁵⁰⁹ Trappmann V., op. cit., s. 3 i 21

⁵¹⁰ Wenzel M., *Członkostwo w związkach zawodowych. Naruszenia praw pracowniczych i szara strefa w zatrudnieniu*, Komunikat z badań, CBOS, Warszawa 2009, s. 3

Instytucjonalne wzmocnienie dialogu społecznego byłoby wskazane szczególnie w kontekście podziału efektów wzrostu gospodarczego, a zwłaszcza kształtowania wynagrodzeń. Można by stworzyć trójstronną umowę społeczną opartą na modelu partycypacyjnego kształtowania wynagrodzeń, według której wzrost płac zależałby między innymi od wzrostu produktywności, poziomu inflacji, ale także od wielkości zysków przedsiębiorstw.

Związki zawodowe powinny przedkładać sprawność organizacyjną i koalicyjną oraz efektywne strategie informacyjne ponad tradycyjne, masowe formy mobilizacji. Skuteczność działania niekoniecznie zależy od ich masowego charakteru. Organizacje związkowe w poszczególnych firmach powinny dysponować odpowiednim zapleczem merytorycznym oraz zasobami umożliwiającymi zawieranie taktycznych i strategicznych sojuszy.

Poza tym związki zawodowe funkcjonują w kulturze społecznej oraz świadomości ludzi, jako archetyp działań kolektywnych, a ich międzynarodowe sieci organizacyjne, jak chociażby Międzynarodowa Organizacja Pracy, promująca współczesne idee związkowe, rozwiewają wątpliwości, co do upadku związków zawodowych, a wręcz przeciwnie, ułatwiają dialog i promują go w obrębie instytucji Unii Europejskiej, nadając mu rangi dobra obywateli w demokratycznych procesach decyzyjnych⁵¹¹.

Jednym z kluczowych wyzwań, jakie stoją przed związkami zawodowymi jest odbudowanie ich liczebności. Przeszkodą ku temu są regulacje związane z zrzeszaniem się w organizacjach pracowniczych takich grup pracowniczych jak osoby pracujące na umowach cywilnoprawnych, osoby samozatrudnione czy pracujący w mikroprzedsiębiorstwach zatrudniających mniej niż 10 osób (stanowiących około 40% pracujących w Polsce), co praktycznie wyklucza je z efektywnego udziału w ruchu związkowym⁵¹².

Dialog społeczny powinien służyć kompatybilizowaniu celów gospodarczych z celami społecznymi, a warunkiem zachowania pokoju społecznego musi być tolerancja dla różnych wizji świata. Natomiast społeczna odpowiedzialność biznesu powinna uwzględniać oprócz interesu udziałowców firmy, zarówno interes pracowników, jak i klientów i lokalnej społeczności. Zatem dialog i tolerancja są potrzebne, aby ustalić narodowy plan działania, który umożliwiłby w przyszłości rozwój Polski⁵¹³.

Istotną kwestią jest wypełnianie przez związki zawodowe funkcji reprezentacji interesów pracowniczych i emancypacja bez przekraczania kompetencji należących do

⁵¹¹ Zbytewska K. (red.), op. cit., s. 12

⁵¹² Czarzasty J., Owczarek D., op. cit., s. 14

⁵¹³ Bochniarz H., *Tolerancja pozwoli dogonić Europę*, Rzeczpospolita, wydanie z dnia 23 września 2010 roku

pracodawców. Natomiast sami pracodawcy powinni mieć świadomość ważności związków zawodowych i wykazywać gotowość do dialogu. Główną stroną konfliktu przestaje być państwo, a sam konflikt staje się w zasadzie sporem ekonomicznym⁵¹⁴.

Zdaniem autora tworzenie nowego zinstytucjonalizowanego ładu negocyjnego zależeć będzie od zbudowania świadomości u wszystkich partnerów oraz elit o efektywności i skuteczności dialogu, porozumień i kompromisów. Niezwykle istotne będzie także zorganizowanie się świata nie tylko pracowników, ale również biznesu, jako fundamentu do prowadzenia dialogu, nie tylko bilateralnego, ale także z udziałem państwa, jak i zachowanie równowagi między roszczeniami a partycypacją obu stron.

3.5. Wspólna odpowiedzialność społeczna za rynek pracy w Polsce w obliczu spowolnienia gospodarczego w latach 2008-2012

Okres 2008-2012⁵¹⁵ jest uznawany za czas światowego kryzysu gospodarczego, natomiast należy podkreślić, iż w Polsce właściwym terminem było spowolnienie gospodarcze. W okresie tym co prawda wzrosła stopa bezrobocia z 9,5% w 2008 roku do 13,4% w 2012 roku⁵¹⁶, ale nie odnotowano ujemnego tempa wzrostu gospodarczego. Nawet w 2009 roku, kiedy wszystkie państwa UE odnotowały spadek PKB, Polska osiągnęła wzrost gospodarczy na poziomie 1,6% przyrostu PKB, zostając okrzykniętą „zieloną wyspą wzrostu”. Według J. Czarzastego i D. Owczarka skutki spowolnienia dotknęły bardziej pracowników i konsumentów niż przedsiębiorstw, co potwierdza wzrost poziomu bezrobocia i mniejsze tempo wzrostu wynagrodzeń oraz wysoki udział elastycznych form zatrudnienia⁵¹⁷.

Spowolnienie gospodarcze z 2008 roku spowodowało poszukiwanie przez rząd będący pod naciskiem partnerów społecznych rozwiązań pobudzających rynek pracy. Efektem takiej sytuacji było bilateralne wypracowanie przez partnerów autonomicznego pakietu antykryzysowego. Natomiast z uwagi na fakt, iż sytuacja gospodarcza kraju okazała się lepsza niż zakładano, rząd zastosował arbitralne rozwiązania kształtujące politykę gospodarczą i przyjął je bez większej współpracy z partnerami, a znalazły one miejsce w *ustawie*

⁵¹⁴ Gilejko L., Towalski R., op. cit., s. 131

⁵¹⁵ Warto dodać, iż w latach 2008-2012 prowadzone były w Polsce duże inwestycje infrastrukturalne finansowane z funduszy unijnych lub przez państwo, które związane były między innymi z przygotowaniem do Mistrzostw Europy w piłce nożnej, które odbyły się w czerwcu 2012 roku.

⁵¹⁶ GUS, *Stopa bezrobocia rejestrowanego (NTS-4, 2004-2013)*, GUS, Warszawa 27.12.2013, Dostęp: Bank Danych Lokalnych, http://www.stat.gov.pl/bdl/app/strona.html?p_name=indeks

⁵¹⁷ Czarzasty J., Owczarek D., op. cit., s. 8-9

o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i pracodawców z dnia 1 lipca 2009 roku (Dz. U. z 2009 r. Nr 125, poz. 1035 – dalej *ustawa antykryzysowa*)⁵¹⁸.

W *ustawie antykryzysowej* zastosowanie znalazły między innymi instrumenty prawne odnoszące się do ograniczania ryzyka ekonomicznego, a ściślej dotyczące kwestii zatrudnienia pracowników. W okresie obowiązywania ustawy działania przedsiębiorstw wsparte zostały także w kwestii czasu pracy. Zastosowano tu między innymi: przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy, wprowadzenie indywidualnego rozkładu czasu pracy czy obniżenie wymiaru czasu pracy pracownika, a przepisy te stosowano od 22 sierpnia 2009 roku do 31 grudnia 2011 roku, tj. w czasie obowiązywania *ustawy antykryzysowej*⁵¹⁹.

Pakiet antykryzysowy wypracowany przez partnerów społecznych miał na celu ochronę miejsc pracy poprzez wsparcie przedsiębiorstw, które znalazły się w trudnej sytuacji wynikającej z kryzysu gospodarczego. Poniższa tabela 2 przedstawia rozwiązania, które wprowadzone zostały w *ustawie antykryzysowej*⁵²⁰.

Tabela 2. Pakiet działań antykryzysowych wypracowany przez reprezentatywnych partnerów społecznych w dialogu autonomicznym w 2009 roku

Obszar wynagrodzeń i świadczeń społecznych	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pomoc dla społeczeństwa, a zwłaszcza dla rodzin najuboższych poszkodowanych w wyniku kryzysu oraz zwiększenie środków na świadczenia społeczne. ▪ Zniesienie opodatkowania: zapomóg udzielanych przez związki zawodowe i świadczeń zakładowego funduszu świadczeń społecznych. ▪ Zwolnienie z podatku dochodowego od osób fizycznych pomocy społecznej w formie bonów. ▪ Uchylenie ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń w przedsiębiorstwach oraz zniesienie ustawy kominowej. ▪ Wypracowanie mechanizmów osiągnięcia przez wynagrodzenie minimalne poziomu 50% wynagrodzenia przeciętnego.
Obszar rynku pracy i stosunków pracy	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wprowadzenie 12 miesięcznego okresu rozliczeniowego. ▪ Uruchomienie zakładowego funduszu szkoleniowego. ▪ Racjonalizacja rozwiązań dotyczących doby pracowniczej. ▪ Pakiety społeczne jako źródło prawa pracy. ▪ Ruchomy czas pracy będący elementem godzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi. ▪ Ograniczenie stosowania umów na czas określony służące stabilizacji zatrudnienia.

⁵¹⁸ Czarzasty J., Owczarek D., op. cit., s. 10

⁵¹⁹ Kulczykowski G (red.), *Ochrona pracowników przed nadużywaniem atypowych form zatrudnienia w Polsce i w wybranych krajach Unii Europejskiej*, Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, Gdańsk 2013., s. 7

⁵²⁰ Jurkowska-Zeidler A., Stelina J., Zieleniecki M., *Związki zawodowe a kryzys gospodarczy*, Misiuro, Gdańsk 2009, s. 27

Obszar polityki gospodarczej	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Przyspieszona amortyzacja. ▪ Subsydiowanie zatrudnienia jako alternatywy dla zwolnień grupowych.
------------------------------------	---

Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Jurkowska-Zeidler A., Stelina J., Zieleniecki M., 2009, s. 27]

Mimo mocnego sprzeciwu związków zawodowych, możliwość wydłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy i stosowanie ruchomego czasu pracy zostały wprowadzone ustawą z dnia 12 lipca 2013 roku o zmianie ustawy o związkach zawodowych i kodeksu pracy. Natomiast możliwość wprowadzenia tych zmian na poziomie zakładu pracy powinna odbyć się w porozumieniu ze związkami zawodowymi, a w firmach, gdzie one nie funkcjonują z przedstawicielem pracowników wybranym według procedury przyjętej u danego pracodawcy.

Generalnie konflikt interesów jest naturalnym elementem współdziałania partnerów społecznych, choć okres spowolnienia gospodarczego doprowadził do współpracy między nimi, a nawet dowiódł umiejętności dialogowania bilateralnego w postaci wypracowania rozwiązań kompromisowych.

Warto nadmienić, iż partnerzy społeczni z państw charakteryzujących się rozwiniętym dialogiem społecznym, jak Austria, Niemcy, Belgia czy Holandia w dużym stopniu uczestniczyli w tworzeniu rozwiązań antykryzysowych w swoich krajach. Z kolei w Szwecji i Wielkiej Brytanii partnerzy społeczni uznali działania rządu za niewystarczające. Natomiast niezależnie od działań, które zostały podjęte, należy podkreślić, iż miały one jedynie charakter łagodzący, a trwałe i skuteczne przeciwdziałanie kryzysowi gospodarczemu wymaga dialogu na poziomie europejskim przy pełnoprawnym udziale partnerów społecznych⁵²¹.

Strony społeczne rywalizujące z zasady o udział w dochodzie przedsiębiorstwa mają także wspólne interesy, bowiem jeśli firma lepiej funkcjonuje na rynku, wtedy również jest więcej zysku do podziału. Zatem pracownicy nie są z założenia zainteresowani strajkiem, a prowadzone negocjacje odbywają się zazwyczaj bez nich. Zatem taka sytuacja sprawia, że zarówno pracownicy, jak i akcjonariusze mają szansę uzyskania potencjalnie większych pieniędzy⁵²².

⁵²¹ Jurkowska-Zeidler A., Stelina J., Zieleniecki M., op. cit., s. 6-10

⁵²² Begg D., Fischer S., Dornbusch R., op. cit., s. 353

Demokratyzacja procesu kształtowania polityki gospodarczej i społecznej oraz osłabianie konfliktów społecznych są podstawowymi korzyściami płynącymi z dialogu, a on sam jest szczególnie cenny w czasach kryzysu i zmian społeczno-ekonomicznych. Punktem wyjścia do takiego stanu rzeczy jest uznanie przez związki zawodowe i pracodawców istnienia wspólnego problemu, który zobowiązują się rozwiązać stosując zasadę partnerstwa⁵²³.

Społeczny wymiar pracy w Polsce jest niedoceniany, czego powodem może być ideologiczne znaczenie pracy zaczerpnięte z przeszłości, kiedy to dość często ją marnotrawiono. Natomiast nowoczesna gospodarka nadaje pracy pewnej podmiotowości i jest szansą dialogu społecznego między reprezentantami kapitału i pracy, a organizacjom pracowniczym daje możliwość wpływu na funkcjonowanie przedsiębiorstwa⁵²⁴.

Organizacje niebiznesowe mają największą władzę społeczną, nawet większą niż władza przedsiębiorstw. Związki zawodowe dysponują niewyobrażalną władzą, która przejawia się w kontroli miejsc pracy w zakładach uzwiązkowionych czy kontrolą dostępu do praktyk zawodowych, co sprawia, że posiadając władzę społeczną ponoszą one także społeczną odpowiedzialność⁵²⁵.

Na koniec warto nadmienić, iż ważną kwestią jest wyciągnięcie przez partnerów społecznych wniosków na przyszłość z bolesnej sytuacji, która powstała na skutek ostatniego światowego kryzysu. Mianowicie pracodawcy w obliczu ewentualnych kolejnych kryzysów powinni ograniczać koszty, w tym koszty pracy, ale powinni także pamiętać, iż kapitał ludzki jest niezbędnym elementem racji bytu przedsiębiorstwa. Z kolei pracownicy muszą mieć świadomość, iż walka z przedsiębiorstwem powinna zostać zastąpiona współpracą z przedsiębiorstwem w celu jego przetrwania. Niemniej jednak ostatni kryzys gospodarczy przyniósł także pozytywny efekt w postaci „otrzeźwienia” wszystkich uczestników życia gospodarczego, a także odświeżył w uczestnikach rynku pracy wiedzę, iż po okresie wzrostu gospodarczego nieuniknione jest spowolnienie, a decyzje podejmowane w okresie prosperity powinny być społecznie odpowiedzialne⁵²⁶.

⁵²³ Carls K., Bridgford J., *Dialog społeczny. Podręcznik edukacyjny dla związków zawodowych*, International Training Center of the International Labour Organization, Turyn 2012, s. 13

⁵²⁴ Gilejko L., Towalski R., op. cit., s. 8

⁵²⁵ Drucker P. F. *Zawód menedżer*, op. cit., s. 197

⁵²⁶ Kulczykowski G. (red.), op. cit., s. 21

3.6. Podsumowanie

W niniejszym rozdziale dokonano przeglądu ruchu związkowego, który od momentu swojego powstania charakteryzuje się ciągłą ewolucją, zarówno w aspekcie ideologii, roli jaką odgrywa na rynku pracy czy samych sposobów działania i wykorzystywanych narzędzi. Przykładowo w XIX wieku konflikt występował między organizacją związkową a danym prywatnym pracodawcą, ale po II wojnie światowej konfrontacją objęte zostały również rządy. Poza tym mimo, że ponadwiekowe badania nad związkami zawodowymi wniosły istotny wkład w rozwój wiedzy, to ciągła dynamiczna ich ewolucja nie określiła jednoznacznie, np. czy mają one charakter ekonomiczny czy polityczny.

Związki zawodowe mają niezaprzeczalną pozytywną rolę w demokratycznych zmianach w Polsce. Na początku lat 90. XX wieku dzięki ich zaangażowaniu udało się przejść bezkrwawo przez polityczną transformację oraz zabezpieczyć proces ekonomicznej restrukturyzacji. Z kolei w latach dwutysięcznych dalej obserwowano ich wsparcie dla ekonomicznej i przemysłowej demokracji, co potwierdzało promowanie przez nie dialogu społecznego i nowych sektorów gospodarki, włączając w ten proces duże przedsiębiorstwa multinarodowe⁵²⁷.

Początek lat 90. utrwalił ukształtowany w latach 80. podział związków zawodowych na dwie odmienne politycznie centrale, a także zmniejszyło się wówczas prawdopodobieństwo powstania ruchu populistycznego. Poza tym pewnemu złagodzeniu uległ konflikt pomiędzy pracownikami a występującym w roli pracodawcy rządem⁵²⁸.

Należy także wskazać na spadkową tendencję stanu uzwiązkowienia w Polsce, postępującą zasadniczo od lat 80., czego przyczynami są między innymi:

- Przemiany polityczne po 1989 roku, kiedy nastąpiło odejście od paternalistycznego, komunistycznego modelu związków zawodowych będących wcześniej organizacjami masowymi, do których przynależność była wręcz przymusowa.
- Wprowadzenie systemu gospodarki rynkowej, które wywołało duże bezrobocie.
- Prywatyzacja znacznej części sektora państwowego, co spowodowało konfrontacje związków zawodowych z prywatnymi pracodawcami ukierunkowanymi na ograniczenie ich obecności.

⁵²⁷ Gardawski J., Mrozowicki A., Czarzasty J., op. cit., s. 59

⁵²⁸ Gardawski J., Gilejko L., Żukowski T., op. cit., s. 180

- Zaangażowanie polityczne, które zaowocowało niezadowoleniem znacznej części członków z powodu dualnej roli związków zawodowych, które występowały w roli reprezentanta pracowników i rządu.
- Ogólnocywilizacyjne tendencje postfordystyczne deregulujące trwale stosunki pracy, osłabiające zarazem identyfikację pracowników z firmą i jej załogą.
- Rozdrobnienie związków zawodowych i postępujący pluralizm różnych form reprezentacji pracowniczych⁵²⁹.

W ciągu ostatnich lat związki zawodowe napotykają coraz więcej trudności by utrzymać swoją reprezentację i zdolność do regulacji stosunków pracy. W kontekście historyczno-instytucjonalnym należy zauważyć, iż pomimo transformacji ustrojowej i gospodarczej, większość grup interesów, która pochodziła z przeszłości przetrwała do chwili obecnej. Mimo, że rola związków zawodowych uległa zmianie i nieco zmalało ich znaczenie, to nadal są one istotnym podmiotem instytucjonalnym i nieustannie szukają sposobów uzyskania przywilejów, wywierając nacisk na administrację państwową.

Literatura powszechna opisuje związki zawodowe, jako organizacje zapewniające swoim członkom wzrost płac poprzez możliwość ograniczania podaży pracy, świadomie akceptując tym samym niższe zatrudnienie. Z drugiej strony pełnią one istotną rolę w kształtowaniu warunków pracy determinujących wzrost wydajności tak, aby adekwatna część korzyści trafiła do pracowników w postaci właśnie rekompensujących te zmiany, jak i przykrość i uciążliwość z ich wprowadzenia podwyżek płac⁵³⁰.

Podsumowując rozważania na temat związków zawodowych, warto zwrócić uwagę na istotne znaczenie demokracji deliberacyjnej, której realizacja idei prowadzi do bardziej zaawansowanych form publicznych procesów komunikacyjnych, z kolei istotą jej działania jest właśnie dialog, partnerstwo i partycypacja decyzyjna. Sama organizacja procesu deliberacyjnego powinna być wsparta także ekspertami niezależnymi oraz profesjonalnymi moderatorami. Poza tym należałoby zobligować legislacyjnie media do realizacji misji społecznej, takiej jak informowanie obywateli o postępach prac toczącego się dialogu społecznego⁵³¹.

Między innymi takie właśnie działania mogłyby przysłużyć się do budowy profesjonalnego, efektywnego, zinstytucjonalizowanego dialogu społecznego w Polsce, pozbawionego konfliktów społecznych i mniej lub bardziej zaplanowanych eskalacji

⁵²⁹ Wratny J., op. cit., s. 64

⁵³⁰ Begg D., Fischer S., Dornbusch R., op. cit., s. 353

⁵³¹ Zbytniewska K. (red.), op. cit., s. 187-195

ulicznych, a więc działań odbywających się w miejscu nietrafnie przeznaczonym do rozwiązywania sporów pomiędzy stronami dialogu.

W państwach, gdzie dialog społeczny jest dobrze umocowany, a instytucje relacji przemysłowych są silne, to sytuacja społeczna i ekonomiczna przejawia tendencje do bycia bardziej sprzyjającą do mniejszych obciążeń. Należy zaakcentować, że państwa z silnym dialogiem społecznym są jednymi z najbardziej konkurencyjnych w Europie, a sam dialog nie jest luksusem, a integralną częścią Europy i modeli społecznych oraz niezbędną koniecznością do znajdowania zrównoważonego wyjścia z kryzysu⁵³².

XXI wiek niesie za sobą potrzebę sprawnego przenoszenia zasobów pracy i zasobów kapitału znacznie bardziej, niż kiedykolwiek. Transmisja ta powinna następować z przedsiębiorstw nieefektywnych, czy też branż schyłkowych do sektorów i firm perspektywicznych, takich jak sektor usług, high-tech, czy przetwarzanie informacji. W takim sensie występuje konflikt między pracownikami reprezentowanymi przez związki zawodowe, ceniącymi ideologię państwa opiekuńczego i ery przemysłowej (w tym „pracy na całe życie”) a przedsiębiorstwami i gospodarką potrzebującą znacznej elastyczności⁵³³.

Nie oznacza to z całą pewnością, że zorganizowane grupy interesów w branżach czy firmach, należących jeszcze do ery przemysłowej powinny być zantagonizowane z pracownikami pracującymi w nowych obszarach gospodarczych. Wręcz przeciwnie, możliwości dialogowania powinny umożliwić tym pierwszym racjonalne wpływanie na ich sytuację pracowniczą czy gwarantować zabezpieczenie społeczne w przypadku zanikania ich miejsc pracy. Natomiast swoboda zrzeszania się powinna umożliwić drugiej grupie, w dużej mierze w ogóle niezorganizowanej w organizacjach pracowniczych, również sposobność wpływania na ich z kolei warunki pracy, często bardzo niestabilne, ponieważ tworzone już na zupełnie nowych zasadach wykorzystujących możliwie elastyczne narzędzia współczesnego rynku pracy.

Obecnie obserwuje się wiele niepokojących zjawisk dotyczących zbiorowe stosunki pracy, aczkolwiek eliminacja związków zawodowych z życia społeczno-gospodarczego jest niedopuszczalna. Stanowią one silnie ufundamentowane instytucje będące istotną częścią kapitalizmu podtrzymującą postępujące procesy rynkowe i tworzącą przeciwwagę wobec kapitału⁵³⁴.

⁵³² European Commission, *Industrial Relations in Europe 2012*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2013, s. 5

⁵³³ Zientara P., op. cit., s. 5

⁵³⁴ Wratny J., op. cit., s. 68

Przewidzenie przyszłych relacji między klasą pracowniczą a państwem (elitą polityczną), jak i relacji między państwem a klasą przedsiębiorców jest bardzo trudne, a zależeć będą one od tego, jak ukształtuje się system stosunków pracy. Możliwe jest ukształtowanie się systemu neokorporacjonistycznego, pluralistycznego, konfliktowego bądź też pewnej hybrydy, natomiast póki co polska praktyka jest wzorowana na rozwiązaniach kapitalizmu anglosaskiego, co w konsekwencji powoduje dalszy wzrost nierówności⁵³⁵.

Reasumując, kondycję związków zawodowych w Polsce i Europie, ale i całym rozwiniętym świecie w XXI wieku należy ocenić jako mało satysfakcjonującą, a raczej kryzysową. Niemniej jednak zaliczyły się one do jednej z wielkich zdobyczy cywilizacyjnych społeczeństwa przemysłowego oraz twórcy demokratycznych ustrojów i *welfare state* w ubiegłym wieku. Obecnie związki zawodowe mają świadomość problemów, z jakimi muszą się zmierzyć i próbują stosować szereg rozmaitych strategii rewitalizacyjnych, a za jedną z najważniejszych uważa się pozyskiwanie niezorganizowanych pracowników. Zakładając hipotetycznie, że związki zawodowe zniknęły, można dość łatwo wyobrazić sobie rynek pracy zrównany z rynkiem towarowym, dorobek Międzynarodowej Organizacji Pracy, który zostałby zakwestionowany, czy zanik zbiorowych stosunków pracy na rzecz elastycznej indywidualnej kontraktacji pracownika z pracodawcą. Wiedza naukowa i praktyczne doświadczenie pokazują z kolei, iż taki stan rzeczy nie jest w stanie doprowadzić do równowagi na rynku pracy, co ugruntowuje związki zawodowe w roli niezbędnego podmiotu życia społeczno-gospodarczego, przed którym pojawia się zupełnie nowa rola, jaką ma do odegrania w XXI wieku⁵³⁶.

⁵³⁵ Gardawski J., op. cit., s. 232

⁵³⁶ Czarzasty J., Mrozowicki A., *Organizowanie związków zawodowych w Europie. Badania i praktyka*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2014, s. 11

Rozdział IV

Związki zawodowe na rynku pracy w Polsce w świetle badań empirycznych

Niniejszy rozdział ma charakter metodyczno-empiryczny. Kolejno przedstawiono metodykę badań, cele oraz hipotezy badawcze. Następnie przeprowadzono badania w ujęciu makroekonomicznym odnosząc się do całej gospodarki, jak i w ujęciu mikroekonomicznym, ściślej dla dwóch wybranych przedsiębiorstw. Badania polegają na analizie statystycznej danych, oszacowaniu modeli ekonometrycznych, a w konsekwencji zbadaniu, jak związki zawodowe wpływają na kształtowanie rynku pracy w Polsce. Rozdział kończą wnioski sformułowane przez autora na podstawie uzyskanych wyników.

4.1. Metodyka badań

Światopogląd ukierunkowujący badanie rozumie się jako zbiór podstawowych zasad kierujących postępowaniem. Jest on także nazywany paradygmatem, epistemologią, ontologią lub szeroko rozumianą metodologią badań naukowych czy po prostu spojrzeniem badacza na świat i badania naukowe. Wyróżnia się cztery główne kategorie światopoglądów, które wraz z opisującymi je elementami zostały przedstawione w poniższej tabeli 3⁵³⁷.

Tabela 3. Światopoglądy badawcze

Światopogląd	Główne elementy
Postpozytywizm	<ul style="list-style-type: none">▪ Determinizm▪ Redukcjonizm▪ Obserwacja empiryczna i pomiar▪ Weryfikacja teorii
Konstruktywizm	<ul style="list-style-type: none">▪ Rozumienie▪ Wielość interpretacji▪ Konstrukcja społeczna i historyczna▪ Tworzenie historii
Aktywizm	<ul style="list-style-type: none">▪ Upolitycznienie▪ Nacisk na problematykę upodmiotowienia▪ Współuczestnictwo▪ Dążenie do zmiany
Pragmatyzm	<ul style="list-style-type: none">▪ Konsekwencje działania▪ Koncentracja na problemach▪ Pluralizm▪ Zorientowanie na cel praktyczny

Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Creswell J. W., 2013, s. 32]

⁵³⁷ Creswell J. W., *Projektowanie badań naukowych. Metody jakościowe, ilościowe i mieszane*. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2013, s. 32

Odnosząc się do niniejszych badań, mamy do czynienia przede wszystkim z weryfikacją teorii oraz występowaniem pluralistycznej, zobiektywizowanej koncentracji na problemach w postaci zaprezentowania poglądów nie tylko pracobiorców reprezentowanych przez związki zawodowe, ale i pracodawców, państwa czy mediów. Praktyczny cel badań podejmuje próbę upodmiotowienia partnerów społecznych, bowiem pracujący na polskim rynku pracy nie powinni być traktowani tylko, jako dane statystyczne, a właśnie jako ludzie którzy uczestniczą i wpływają na funkcjonowanie rynku pracy będącego istotnym obszarem relacji społeczno-gospodarczych, funkcjonowania państwa i ludzi w nim żyjących. Zatem autor kieruje się w badaniach głównie światopoglądem postpozytywistycznym i pragmatycznym, ale noszą one także znamiona światopoglądu aktywistycznego.

Autor zastosował w pracy dwie główne metody badawcze: ilościową i jakościową, które zostały opisane w następnym podrozdziale⁵³⁸.

4.1.1. Cele i hipotezy badawcze

Jak już opisano w poprzednich rozdziałach, związki zawodowe mają ponad stuletnią historię istnienia. Ich przeszłe, jak i teraźniejsze działania sprawiają, że odgrywają one pewną rolę w procesie kształtowania rynku pracy, ale są także istotnym podmiotem instytucjonalnym, którego działanie odzwierciedlone jest uczestnictwem w życiu gospodarczym, społecznym czy politycznym.

Zdecydowało to o przyjęciu celu głównego rozprawy doktorskiej, jakim jest identyfikacja i ewaluacja roli związków zawodowych w funkcjonowaniu rynku pracy w Polsce. Na podstawie tak określonego celu głównego, przyjęto następujące cele szczegółowe:

C1: Przegląd teoretycznych koncepcji ekonomii pracy.

C2: Ocena tendencji na rynku pracy w pierwszej dekadzie XXI wieku w Polsce.

⁵³⁸ Badanie ilościowe polega na sprawdzeniu obiektywnych teorii za pomocą analizy relacji zachodzących pomiędzy poszczególnymi zmiennymi. Zmienne te mogą być mierzone za pomocą różnych narzędzi, a uzyskane wyniki poddaje się procedurom statystycznym. Struktura raportu finalnego danego badania składa się z wprowadzenia, przeglądu literatury, omówienia teorii, metod, narzędzi, wyników, ich interpretacji i wniosków. W badaniach takich dąży się do weryfikacji teorii drogą dedukcyjną, tworzy zabezpieczenia przed błędami czy testuje alternatywne wyjaśnienia. Z kolei badania jakościowe polegają na analizowaniu i interpretowaniu znaczeń, jakie przypisywane są problemom nauk społecznych i nauk o człowieku przez jednostki lub grupy. Wyłaniane są tu nowe pytania i procedury, analizuje się dane od szczegółu do ogółu, jak i interpretuje ich znaczenie, dając zarazem wyraz złożoności sytuacji. Wśród metod badawczych występują także badania mieszane, łączące dwie wymienione metody, które zostają zintegrowane w procesie badawczym, aby otrzymać lepszą efektywność każdej z nich oddzielnie (cf.: Creswell J. W., *Projektowanie badań naukowych. Metody jakościowe, ilościowe i mieszane*. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2013, s. 30)

C3: Przedstawienie genezy i funkcjonowania dialogu społecznego w Polsce w oparciu o Trójstronną Komisję ds. Społeczno-Gospodarczych.

C4: Przedstawienie związków zawodowych jako głównych podmiotów reprezentujących stronę pracobiorców.

C5: Określenie wpływu działania związków zawodowych na poziom wynagrodzeń i zatrudnienia.

Problem badawczy polegał na weryfikacji hipotezy, iż związki zawodowe są zazwyczaj hamulcowym gospodarki danego kraju, a ich stosunek do rządu oraz partnerów społecznych czyli pracodawców jest zazwyczaj roszczeniowy, nastawiony głównie na obronę za wszelką cenę miejsc pracy oraz podwyżki wynagrodzeń. Zadanie polegało na sprawdzeniu na podstawie badań i pogłębionych studiów literaturowych, czy jest to hipoteza uniwersalna, czy może w gospodarce polskiej jest ona niesłuszna. Weryfikacji poddana została hipoteza główna stanowiąca, iż **związki zawodowe mają wpływ na funkcjonowanie rynku pracy w Polsce.**

Sformułowanie hipotezy głównej stworzyło potrzebę zbadania, jakie czynniki decydują o kształtowaniu wskaźników rynku pracy. Wobec tego przyjęto dwie, pomocnicze hipotezy szczegółowe, aby doprecyzować hipotezę główną:

H1. **Związki zawodowe wpływają w sposób dodatni na poziom przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej oraz przeciętne zatrudnienie w gospodarce ogółem.** Siła związków zawodowych wyrażająca się między innymi w ich liczebności (union density) czy aktywności jest dodatnio skorelowana z wyżej wymienionymi wielkościami makroekonomicznymi.

H2. **Związki zawodowe wpływają w sposób dodatni na główne wskaźniki ekonomiczne przedsiębiorstwa, przede wszystkim na poziom płac (wynagrodzenie przeciętne w przedsiębiorstwie) oraz zatrudnienie.** Siła organizacji związkowych wyrażająca się między innymi w ich liczebności (union density) czy aktywności jest dodatnio skorelowana z wyżej wymienionymi wielkościami ekonomicznymi.

Poniższa tabela 4 przedstawia cele, do których zostały przypisane poszczególne hipotezy badawcze weryfikowane metodą statystyczną.

Tabela 4. Zestawienie celów oraz odpowiadających im hipotez badawczych

Cele pracy doktorskiej		Hipotezy pracy doktorskiej	
C	Identyfikacja i ewaluacja roli związków zawodowych w funkcjonowaniu rynku pracy w Polsce.	H	Związki zawodowe mają wpływ na funkcjonowanie rynku pracy w Polsce.
C5	Określenie wpływu działania związków zawodowych na poziom wynagrodzeń i zatrudnienia.	H1	Związki zawodowe wpływają w sposób dodatni na poziom przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej oraz przeciętne zatrudnienie w gospodarce ogółem. Siła związków wyrażająca się między innymi w ich liczebności (union density) czy aktywności jest dodatnio skorelowana z wyżej wymienionymi wielkościami makroekonomicznymi.
		H2	Związki zawodowe wpływają w sposób dodatni na główne wskaźniki ekonomiczne przedsiębiorstwa, przede wszystkim na poziom płac (wynagrodzenie przeciętne w przedsiębiorstwie) oraz zatrudnienie. Siła organizacji związkowych wyrażająca się między innymi w ich liczebności (union density) czy aktywności jest dodatnio skorelowana z wyżej wymienionymi wielkościami ekonomicznymi.

Źródło: Opracowanie własne

4.1.2. Wykorzystane metody badawcze

W celu weryfikacji hipotezy głównej oraz hipotez szczegółowych wykorzystano ilościowe metody badawcze oraz metodę jakościową.

1) Metody ilościowe wykorzystują:

- Analizę statystyczną danych pierwotnych i wtórnych. Dokonano wyliczenia stóp wzrostu poszczególnych wielkości makroekonomicznych i mikroekonomicznych, określono zależności między wielkościami za pomocą współczynnika korelacji Pearsona, zaprezentowano trendy poszczególnych wielkości na wykresach oraz dokonano ich interpretacji.
- Modele ekonometryczne oszacowane za pomocą programu Microfit 4.1. zarówno w ujęciu makroekonomicznym tj. w gospodarce narodowej w okresie 2000-2010 oraz w ujęciu mikroekonomicznym dla dwóch wybranych przedsiębiorstw, tj. Volkswagen Motor Polska w Polkowicach dla okresu 2001-2011 i Halfen Produkcja Sp. z o. o. z Nowych Skalmierzyc dla okresu 2004-2012.

2) Metoda jakościowa polegająca na analizie literatury specjalistycznej (polskiej i zagranicznej), będąca wsparciem dla badań metodą ilościową.

Źródła danych pochodzą z: Głównego Urzędu Statystycznego (GUS), Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), Sedlak & Sedlak, Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS), polskich central związkowych tj.: NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych (OPZZ) i Forum Związków Zawodowych (FZZ) oraz wybranych przedsiębiorstw tj.: Volkswagen Motor Polska w Polkowicach i Halfen Produkcja Sp. z o. o. z Nowych Skalmierzyc.

4.2. Badanie poziomu wynagrodzeń determinowanych przez funkcjonowanie związków zawodowych

Przeprowadzeniu badań empirycznych posłużyła analiza statystyczna oraz oszacowanie modeli ekonometrycznych. Uzyskane dzięki badaniom interpretacje pozwoliły zweryfikować hipotezę główną pracy. Pozwoliło to zrealizować również piąty cel szczegółowy, czyli określić wpływ działania związków zawodowych na wynagrodzenia i zatrudnienie.

Przed rozpoczęciem szacowania modeli przy użyciu klasycznej metody najmniejszych kwadratów, przeprowadzono analizy statystyczne poszczególnych zmiennych. W ujęciu makroekonomicznym zbadano przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej, wyliczono jego wartości realne⁵³⁹ oraz wyliczono stopy wzrostu. Dokonano analizy przeciętnej wydajności pracy oraz poddano analizie zmienną zatrudnienia, a także uzwiązkowienia. Analogicznie w ujęciu mikroekonomicznym zbadano wynagrodzenie przeciętne w wybranych przedsiębiorstwach, zatrudnienie, wydajność pracy oraz poziom uzwiązkowienia.

4.2.1. Związki zawodowe a wynagrodzenia w gospodarce narodowej w Polsce w latach 2000-2010 – ujęcie makroekonomiczne

Badanie poprzedzono zdefiniowaniem analizowanych wielkości makroekonomicznych tj.: przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, wynagrodzenia minimalnego, przeciętnego zatrudnienia oraz przeciętnej wydajności pracy. Następnie urealniono wartości wyżej wymienionych wielkości makroekonomicznych za pomocą zharmonizowanego indeksu

⁵³⁹ Wartości poszczególnych wielkości ekonomicznych urealniono za pomocą zharmonizowanego wskaźnika cen konsumpcyjnych (HICP), który obliczany jest wg ujednoliconej metodologii Unii Europejskiej przez kraje członkowskie. Podstawę do opracowania HICP dla Polski stanowi obserwacja reprezentantów towarów i usług konsumpcyjnych oraz system wag oparty na strukturze spożycia indywidualnego w sektorze gospodarstw domowych ze statystyki rachunków narodowych sprzed dwóch lat. W Polsce jest obliczany od 1997 roku według formuły Laspeyres'a.

cen konsumpcyjnych (HICP) i zaprezentowano je na wykresach. Wyliczono także stopy wzrostu poszczególnych wielkości. Podjęto starania, aby dane do badań były możliwie najnowsze, aczkolwiek przegląd dostępnych źródeł dotyczących uzwiązkowania w Polsce zaowocował zebraniem ostatnich danych na 2010 rok.

Wobec czego badanie w ujęciu makroekonomicznym zostanie przeprowadzone dla okresu 2000-2010. Natomiast, aby wzbogacić część empiryczną analiza statystyczna wynagrodzenia, zatrudnienia i wydajności pracy została przeprowadzona dla okresu 2000-2013. W pierwszej kolejności zaprezentowano zatem wynagrodzenie przeciętne w gospodarce narodowej⁵⁴⁰.

Tabela 5. Przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w latach 2000-2013 - ujęcie nominalne i realne oraz roczne stopy wzrostu

Rok	Wynagrodzenie nominalne	Wynagrodzenie realne	Roczna stopa wzrostu	
			Ujęcie nominalne	Ujęcie realne
2000	1893,7	1893,7	-	-
2001	2045,1	1942,8	7,99	2,59
2002	2133,2	1987,6	4,3	2,3
2003	2185,6	2021,4	2,45	1,7
2004	2273,4	2029,6	4,01	0,4
2005	2360,6	2063,2	3,83	1,65
2006	2475,9	2136,2	4,88	3,53
2007	2672,6	2248,2	7,94	5,24
2008	2942,2	2374,4	10,08	5,61
2009	3101,7	2407,5	5,42	1,39
2010	3224,1	2437,6	3,93	1,25
2011	3399,5	2473,9	5,44	1,49
2012	3521,7	2472,2	3,59	-0,07
2013	3650,0	2541,9	3,64	2,82
Łączny procentowy wzrost wynagrodzenia w latach		2000 - 2010	70,25	28,7
		2000 - 2013	92,74	34,23

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS⁵⁴¹ (urealnione za pomocą HICP)

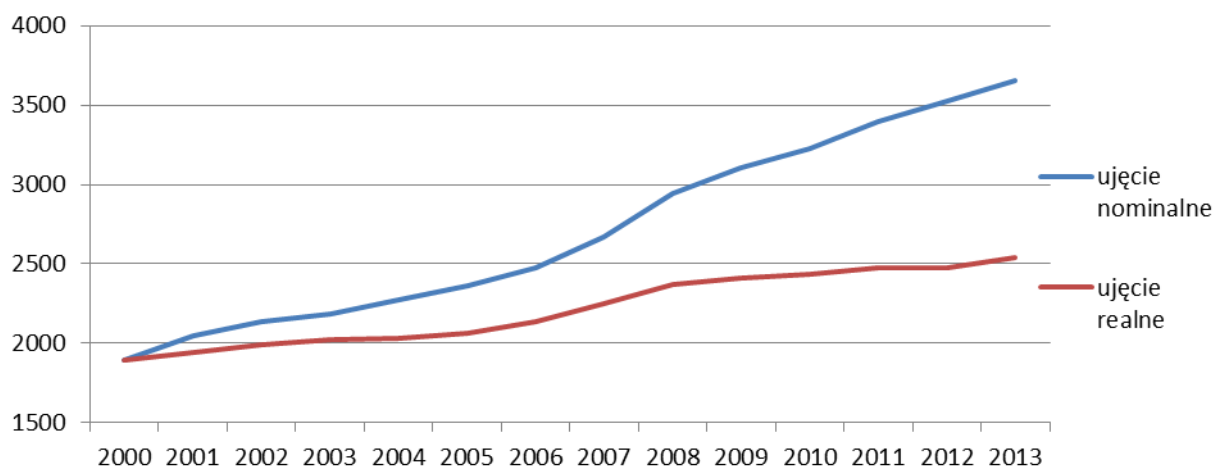
⁵⁴⁰ Główny Urząd Statystyczny definiuje przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej jako stosunek sumy wynagrodzeń osobowych brutto, honorariów wypłaconych pewnym grupom pracowników za prace oparte na umowach o pracę, wypłat związanych z udziałem w zysku lub w nadwyżce bilansowej w spółdzielniach, a także dodatkowych rocznych wynagrodzeń pracowników sfery budżetowej do przeciętnej liczby zatrudnionych w danym okresie. Do wyliczenia eliminuje się osoby zatrudnione za granicą oraz wykonujące pracę nakładczą.

⁵⁴¹ GUS, *Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w latach 1950-2013*, GUS, Warszawa 12.02.2014

Analizując poziom przeciętnego wynagrodzenia w ujęciu nominalnym i realnym w gospodarce narodowej w latach 2000-2013, obserwuje się jego trend wzrostowy. Porównując poziom przeciętnego wynagrodzenia w ujęciu nominalnym w roku 2010 z rokiem 2000, obserwuje się, iż nastąpił wzrost o 70,25%, natomiast w analogicznym okresie w ujęciu realnym wzrost ten wyniósł 28,7%. Z kolei wzrost wynagrodzeń w okresie 2000-2013 w ujęciu nominalnym wyniósł 92,74%, a w ujęciu realnym 34,23%.

Na uwagę zasługuje fakt, iż w 2012 roku roczna stopa wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w ujęciu realnym była ujemna i wyniosła -0,07%. Odnotowany trend wzrostowy był determinowany zasadniczo przez rozwój społeczno-gospodarczy i świadczy również o pozytywnym wpływie funkcjonowania Polski w Unii Europejskiej w aspekcie płacowym. Poniższy wykres 4 obrazuje analizowane, przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej.

Wykres 4. Przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w latach 2000-2013



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z GUS

Z uwagi na fakt, iż kwestia wzrostu wynagrodzenia minimalnego jest bardzo często podnoszona w środowiskach pracodawców, jak i przez państwo jako argument przemawiający za wzrostem bezrobocia, autor postanowił także wzbogacić część empiryczną krótką analizą tego zagadnienia. Jest to o tyle istotne, iż zasadniczo to związki zawodowe postulują podniesienie płacy minimalnej w Polsce, stojąc na stanowisku, iż nie przyczyni się to do wzrostu bezrobocia. Przykładowo NSZZ „Solidarność” domaga się, aby wynagrodzenie minimalne stanowiło 50% wynagrodzenie przeciętnego, z kolei OPZZ postuluje godzinową stawkę wynagrodzenia minimalnego w wysokości 11 zł.

Poniższa tabela 6 przedstawia wynagrodzenie minimalne w Polsce, któremu polski kodeks pracy przypisuje wiodącą rolę w realizacji prawa do wynagrodzenia godziwego. Ma ono zapobiegać ubóstwu pracownika i jego rodziny, a jego gwarantowany przez państwo poziom ustalany jest w Polsce od 1956 roku⁵⁴².

Tabela 6. Minimalne wynagrodzenie i jego roczne stopy wzrostu w latach 2000-2013

Rok	Wynagrodzenie minimalne (nominalne)	Wynagrodzenie minimalne (realne)	Roczna stopa wzrostu	
			Ujęcie nominalne	Ujęcie realne
01.03.2000	700,00	700,00	-	-
01.01.2001	760,00	722,00	8,57	3,14
01.01.2002	760,00	708,14	0	-1,91
01.01.2003	800,00	739,89	5,26	4,48
01.01.2004	824,00	735,62	3	-0,57
01.01.2005	849,00	742,02	3,03	0,87
01.01.2006	899,10	775,72	5,9	4,54
01.01.2007	936,00	787,35	4,1	1,49
01.01.2008	1126,00	908,70	20,29	15,4
01.01.2009	1276,00	990,42	13,32	8,99
01.01.2010	1317,00	995,72	3,21	0,53
01.01.2011	1386,00	1008,62	5,24	1,29
01.01.2012	1500,00	1053,01	8,22	4,4
01.01.2013	1600,00	1114,26	6,66	5,81
Łączny procentowy wzrost wynagrodzenia w latach 2000-2013			128,57	59,18

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych MPiPS⁵⁴³ (urealnione za pomocą HICP)

Analizując wynagrodzenie minimalne w ujęciu nominalnym obserwuje się jego coroczny wzrost wartości. W latach 2000-2013 charakteryzowało się ono systematycznym trendem rosnącym. Gdyby porównać ogłoszoną stawkę wynagrodzenia minimalnego na rok 2013 w porównaniu z rokiem 2004, a więc z rokiem akcesji Polski do Unii Europejskiej obserwuje się, iż w tym okresie wzrosła ona o 94,17%, co uznać można za znaczne przyspieszenie tempa w odniesieniu do uprzednio badanych okresów. Z kolei w badanym okresie (tj. 2000-2013) wzrost płacy minimalnej w ujęciu nominalnym wyniósł 128,57%, a w ujęciu realnym wzrost ten wyniósł 59,18%. Warto także odnotować, że w 2002 roku

⁵⁴² <http://www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/wynagrodzenia/>

⁵⁴³ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę od 1 grudnia 1970 r.*, MPiPS, Dziennik Ustaw 2012 r., poz. 1026 i wcześniejsze

i 2004 roku, roczne stopy wzrostu w ujęciu realnym były ujemne (kolejno -1,91% i -0,57%), co stawiało osoby otrzymujące najniższe wynagrodzenie w dość trudnej sytuacji.

Warto w tym miejscu, jako ciekawostkę przytoczyć propozycję projektu Baracka Obamy dotyczącą podniesienia płacy minimalnej w Stanach Zjednoczonych. Projekt ten jest wspierany przez 75 ekonomistów, w tym 7 laureatów Nagrody Nobla, którzy podpisali się pod petycją podniesienia stawki godzinowej wynagrodzenia minimalnego z 7,25\$ do 10,1\$ w 2016 roku. Według ekonomistów wzrost płacy minimalnej może pozytywnie wpłynąć na popyt wewnętrzny, co w konsekwencji spowoduje wzrost zatrudnienia. Ocenia się, iż w wyniku takiego arbitralnego podniesienia wynagrodzenia minimalnego powstanie 85 tys. nowych miejsc pracy, a 5,5 mln Amerykanów wyjdzie z ubóstwa, ponieważ obecnie obowiązująca stawka jest niewystarczająca, by zapewnić godne życie⁵⁴⁴. Z kolei zestawienie płacy minimalnej z przeciętną płacą w gospodarce narodowej i relacje wynikające z ich porównania przedstawia poniższa tabela 7.

Tabela 7. Minimalne wynagrodzenie na tle przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w latach 2000-2013

Rok	Wynagrodzenie brutto (nominalne)			Wynagrodzenie brutto (realne)		
	Minimalne	Przeciętne w gospodarce narodowej	Wskaźnik Kaitza ⁵⁴⁵	Minimalne	Przeciętne w gospodarce narodowej	Wskaźnik Kaitza
2000	700,00	1893,7	36,96	700,00	1893,7	36,96
2001	760,00	2045,1	37,16	722,00	1942,8	37,16
2002	760,00	2133,2	35,62	708,14	1987,6	35,62
2003	800,00	2185,6	36,60	739,89	2021,4	36,60
2004	824,00	2273,4	36,24	735,62	2029,6	36,24
2005	849,00	2360,6	35,96	742,02	2063,2	35,96
2006	899,10	2475,9	36,31	775,72	2136,2	36,31
2007	936,00	2672,6	35,02	787,35	2248,2	35,02
2008	1126,00	2942,2	38,27	908,70	2374,4	38,27
2009	1276,00	3101,7	41,13	990,42	2407,5	41,13
2010	1317,00	3224,1	40,84	995,72	2437,6	40,84
2011	1386,00	3399,5	40,77	1008,62	2473,9	40,77
2012	1500	3521,7	42,59	1053,01	2472,2	42,59
2013	1600	3650,0	43,83	1114,26	2541,9	43,83

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS i MPiPS

⁵⁴⁴ Piechowiak Ł., *Noblisci chcą podniesienia płacy minimalnej w USA*, bankier.pl z dnia 16 stycznia 2013, dostępność na: www.bankier.pl/wiadomosc/Noblisci-chca-podniesienia-placy-minimalnej-w-USA 8265.html

⁵⁴⁵ Wskaźnik Kaitza wyraża stosunek wynagrodzenia minimalnego do wynagrodzenia przeciętnego w gospodarce narodowej.

Udział najniższego wynagrodzenia w wynagrodzeniu przeciętnym w gospodarce narodowej w latach 2000-2013 wahał się w przedziale 35,02% - 43,83%. Relacje te pokazują, jaka różnica dzieli osoby zarabiające najmniej od osób otrzymujących wynagrodzenie przeciętne.

W ostatnich latach obserwuje się mało odczuwalny wzrost wynagrodzeń realnych dla pracowników. Wskazuje się także na brak długookresowej strategii wzrostu wynagrodzeń w Polsce na tle innych państw UE, czego przykładem może być np. sfera budżetowa⁵⁴⁶, gdzie decyzje o wynagrodzeniach sprowadzają się jedynie, co corocznego określania wskaźnika wzrostu płac przeciętnych według kryterium dopuszczalnego deficytu budżetowego i wskaźnika inflacji, a nie bierze się pod uwagę kwalifikacji czy oczekiwań pracowników⁵⁴⁷.

Pierwsza dekada XXI wieku to czas wzmożonej aktywności związków zawodowych skierowanej na podwyżki płac w Polsce. Przykładowo w lutym 2007 roku NSZZ „S” zainicjowała kampanię sprawiedliwego podziału dochodu narodowego („Niskie płace barierą rozwoju Polski”) postulując dwukrotny wzrost dynamiki płac dorównujący dynamice produktywności oraz stopie wzrostu zysków przedsiębiorstw. Konieczność zwiększenia wynagrodzeń postulowało również OPZZ, argumentując wzrost produktywności w przemyśle w latach 2000-2005 o 43% przy wzroście płacy realnej tylko o 7%. Z kolei organizacje pracodawców deklarowali możliwość wzrostu wynagrodzeń, ale pod warunkiem obniżenia pozapłacowych kosztów pracy przez rząd. Natomiast strona pracodawców całkowicie pominęła aspekt zysków odnoszonych przez firmy, podczas, gdy np. w latach 2003-2005 przedsiębiorstwa odnotowały wzrost zysku netto na poziomie 35 mld zł przy obniżeniu funduszu płac o 2 mld zł. Dodatkowym problemem był fakt nie inwestowania zysków w działalność produkcyjną, lecz w bankowe instrumenty finansowe, co w efekcie nie powodowało tworzenia nowych miejsc pracy⁵⁴⁸.

Analizy rozwoju płac w sektorze publicznym podczas ostatniego spowolnienia gospodarczego w Polsce pokazały, że było ono przyczyną obniżek i zamrożenia płac w latach 2008-2012. Warto nadmienić, iż Trojka, czyli nieformalny organ związany z prezydencją Rady Unii Europejskiej w latach 2011-2012 nie rekomendował Polsce żadnych interwencji w polityce płacowej⁵⁴⁹.

⁵⁴⁶ Na poziomie rządowym zlikwidowano departament zajmujący się sterowaniem i monitorowaniem relacji wynagrodzeń między dziedzinami sfery budżetowej.

⁵⁴⁷ Czajka Z., op. cit., s. 322

⁵⁴⁸ Wojtyna A., op. cit., s. 67-68

⁵⁴⁹ Natali D., Vanhercke B., op. cit., s. 189-191

Należy również powiedzieć o negatywnych aspektach związanych z wypłatą wynagrodzeń za pracę. Według badań CBOS z 2009, co szósty pracownik (tj. 17% badanych) w Polsce czasami był zmuszony pracować bez wynagrodzenia dłużej, niż to określono w umowie. Natomiast, co dwudziestego pracownika (tj. 5%) dotknęło niepłacenie lub nieregularne płacenie za pracę⁵⁵⁰.

Naruszenia praw pracowniczych w przedsiębiorstwach, gdzie działają związki zawodowe zdarzają się rzadziej w porównaniu z pozostałymi zakładami⁵⁵¹.

Skalę problemu pokazuje liczba decyzji płacowych wydanych w wyniku kontroli Państwowej Inspekcji Pracy za 2012 rok. W tym roku wydano prawie 10,1 tys. decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzenia lub innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę 230,1 mln zł, a dotyczyły one 158,8 tys. pracowników. Warto także odnotować, iż zrealizowane decyzje opiewały na 69 mln zł, a kwota należności wypłaconych w wyniku częściowo zrealizowanych decyzji wyniosła 4,9 mln zł. Zatem niewyegzekwowana kwota należności pracowniczych wynosiła aż 156,2 mln zł⁵⁵².

Kolejną analizowaną wielkością makroekonomiczną jest zatrudnienie⁵⁵³ w gospodarce narodowej, którego wartości dla okresu 2000-2013 zaprezentowano w poniższej tabeli 8.

⁵⁵⁰ Badanie CBOS *Aktualne problemy i wydarzenia* (223), zrealizowano w dniach 4–10 grudnia 2008 roku na liczącej 1011 osób reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski.

⁵⁵¹ Wenzel M., op. cit., s. 6

⁵⁵² Państwowa Inspekcja Pracy, op. cit., s. 20

⁵⁵³ **Zatrudnienie** – Zatrudnionymi są osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy lub stosunku służbowego na czas określony (w tym zatrudnione sezonowo i dorywczo) i nieokreślony, w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy (inaczej: pracownicy najemni). Zatrudnienie określa się stanem zatrudnienia na dany dzień w osobach fizycznych, gdzie brane są pod uwagę osoby pełnozatrudnione oraz osoby niepełnozatrudnione, które daną jednostkę określają jako główne miejsce pracy.

Przeciętne zatrudnienie jest to średnia wielkość zatrudnienia obliczona dla badanego okresu (np. miesiąca, kwartału, roku) na podstawie ewidencyjnego stanu zatrudnienia. Przeciętne zatrudnienie w badanym okresie uwzględnia pracowników pełnozatrudnionych oraz niepełnozatrudnionych w przeliczeniu na pełne etaty.

Pracujący to osoby wykonujące pracę przynoszącą im zarobek (w formie wynagrodzenia za pracę) lub dochód. Zalicza się do nich:

- osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy lub stosunku służbowego (umowy o pracę, powołania, wyboru lub mianowania),
- pracodawców i pracujących na własny rachunek, a mianowicie:
 - właścicieli, współwłaścicieli i dzierżawców gospodarstw indywidualnych w rolnictwie (łącznie z pomagającymi członkami ich rodzin), tj. pracujących w indywidualnych gospodarstwach rolnych o powierzchni użytków rolnych do 1 ha i powyżej 1 ha oraz indywidualnych właścicieli zwierząt gospodarskich nieposiadających użytków rolnych z pewnymi wyłączeniami od 2002 roku, tj. bez osób produkujących głównie lub wyłącznie na własne potrzeby na powyższych wielkościach działek,
 - właścicieli i współwłaścicieli (z wyłączeniem wspólników spółek, którzy nie pracują w spółce; łącznie z pomagającymi członkami rodzin) jednostek prowadzących działalność gospodarczą poza gospodarstwami indywidualnymi w rolnictwie,
 - inne osoby pracujące na własny rachunek, np. osoby wykonujące wolne zawody,
 - agentów pracujących na podstawie umów agencyjnych i umów na warunkach zlecenia (łącznie z pomagającymi członkami ich rodzin oraz osobami zatrudnionymi przez agentów),
 - osoby wykonujące pracę nakładczą,
 - członków spółdzielni produkcji rolniczej,

Przez zatrudnienie w szerokim znaczeniu rozumie się pracę, zajęcie lub czynność, natomiast w ujęciu wąskim rozumie się pracę osób pozostających w stosunku do pracodawcy opartym na umowie najmu, mianowaniu lub współużytkowaniu środków produkcji. Stąd też zatrudnienie w gospodarce określa liczba osób wykonująca pracę według obowiązujących norm prawnych i, które ujmowane jest w statystykach zatrudnienia, ubezpieczeń oraz organizacji związkowych⁵⁵⁴.

Tabela 8. Zatrudnienie w gospodarce narodowej w latach 2000-2013 (stan na koniec roku)

Stan zatrudnienia w gospodarce narodowej (tys. osób zatrudnionych)			
2000	13491,7	2007	13571,3
2001	13080,8	2008	13944
2002	12844,4	2009	13894,7
2003	12705,9	2010	13921,6
2004	12705,8	2011	14163,1
2005	12885,2	2012	14202,3
2006	13138,7	2013	14955

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS⁵⁵⁵

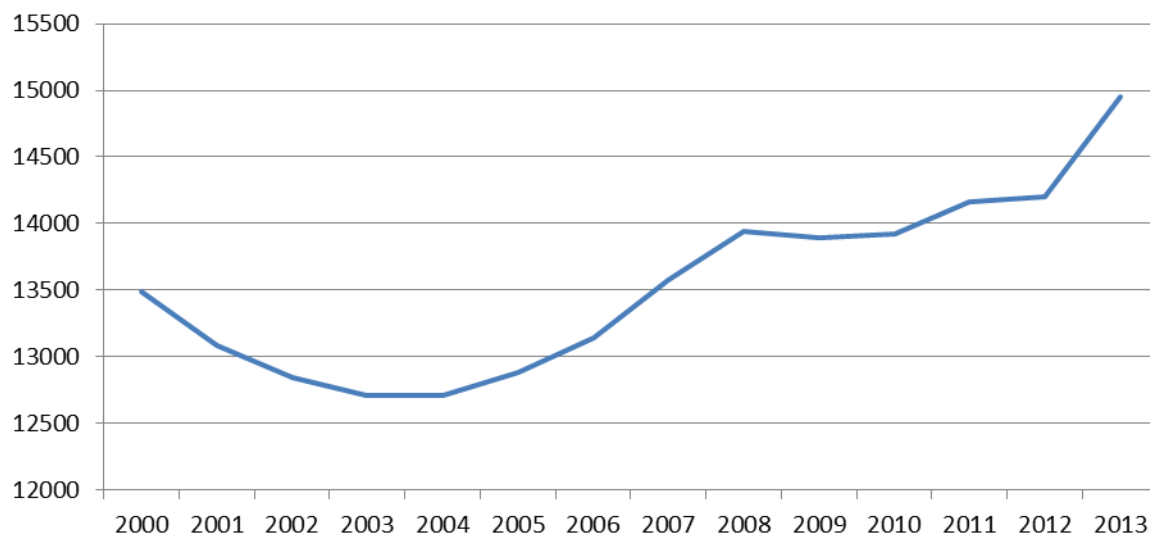
Dane liczbowe pokazują, iż zatrudnienie w gospodarce narodowej w badanym okresie charakteryzowało się umiarkowanymi wahaniami. Najwyższy poziom, prawie 15 mln zatrudnionych zanotowano w 2013 roku. Początkowe lata XXI wieku przyniosły z kolei coroczny spadek zatrudnienia z 13491,7 tys. zatrudnionych w roku 2000 do 12705,8 tys. w roku 2004. Wahania zatrudnienia, jakie miały miejsce w latach 2000-2013 przedstawia poniższy wykres 5.

-
- duchownych pełniących obowiązki duszpasterskie,
 - pracowników jednostek budżetowych prowadzących działalność w zakresie obronności i bezpieczeństwa publicznego.

⁵⁵⁴ Marciniak S. (red.), *Makro- i mikroekonomia*, PWN, Warszawa 2005, s. 226

⁵⁵⁵ GUS, *Roczne wskaźniki makroekonomiczne. Część III*, GUS, Warszawa (aktualizacja 30.10.2014)

Wykres 5. Zatrudnienie w gospodarce narodowej w latach 2000-2013 (stan na koniec roku)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS [tys.]

W 2000 roku wskaźnik zatrudnienia⁵⁵⁶ w Polsce wyniósł 55%, a w 2011 roku wskaźnik ten wyniósł 59,7%⁵⁵⁷.

Monitoring popytu na pracę na podstawie ostatnich danych GUS pokazuje, iż w podmiotach zatrudniających 1 osobę lub więcej, na koniec III kwartału 2013 roku liczba pracujących wyniosła 10717,8 tys. osób. Ogólna liczba wykazanych wolnych miejsc pracy w III kwartale 2013 roku wyniosła 45,6 tys., przy czym była ona wyższa od analogicznego okresu roku ubiegłego o 4,8%. Warto także odnotować, iż w okresie I–III kwartału 2013 utworzono 406,1 tys. nowych miejsc pracy, natomiast likwidacji uległo 280,4 tys. miejsc pracy⁵⁵⁸. Ostatnia dekada na skutek postępujących procesów prywatyzacyjnych przyniosła także zmiany w sektorach zatrudnienia, gdzie udział pracujących w sektorze prywatnym wzrósł z 68% w 2003 roku do niemal 75% w 2013 roku⁵⁵⁹.

Ogólna liczba pracujących w Polsce na koniec III kwartału 2013 roku wyniosła 15738 tys. osób⁵⁶⁰, co w porównaniu z końcem 2010 roku, a więc końcem badanego okresu, kiedy to liczba pracujących wyniosła 13921,6 tys. osób oznacza dalszy trend wzrostowy tej wielkości

⁵⁵⁶ Wskaźnik zatrudnienia – udział pracujących w wieku 15 lat i więcej w ogólnej liczbie ludności (wg GUS)

⁵⁵⁷ Organization for Economic Co-operation and Development, *OECD Factbook. Economic, Environmental and Social Statistics 2014*, OECD, Paris 2014, s. 133

⁵⁵⁸ Szulc T., *Monitoring rynku pracy – Popyt na pracę w III kwartale 2013 roku*, GUS, Warszawa 23 grudnia 2013

⁵⁵⁹ Cichocki S., Strzelecki P., Tyrowicz J., Wyszyński R., *Kwartalny raport o rynku pracy w III kwartale 2013 roku*, NBP, Biuro Przedsiębiorstw, Gospodarstw Domowych i Rynków, Warszawa Nr 04/13 (grudzień 2013), s. 7

⁵⁶⁰ GUS, *Monitoring rynku pracy – Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności*, GUS, Warszawa 23 grudnia 2013

makroekonomicznej. Warto także dodać, że w III kwartale 2013 roku nastąpił wzrost liczby umów na czas określony i nieokreślony osób pracujących najemnie. Liczba umów o pracę zawartych na czas określony wzrosła o 0,7% w porównaniu z kwartałem poprzednim, a liczba umów o pracę na czas nieokreślony wzrosła o 0,5% w porównaniu z kwartałem poprzednim. Wzrost ten odzwierciedla relatywnie stabilną nadwyżkę zmian umów o pracę na czas określony w kontrakty na czas nieokreślony nad przejściami na emeryturę i zwolnieniami osób pracujących na umowach bezterminowych⁵⁶¹.

Według badań Eurofunduszu⁵⁶² nad europejskimi warunkami pracy, najwięcej pracowników jest zatrudnionych na umowach na czas nieokreślony, które zapewniają pracownikom wyższy stopień bezpieczeństwa na rynku pracy. Umowy na czas określony stanowią 12% kontraktów, podczas, gdy 1% stanowią agencyjne umowy czasowe. Niemniej jednak Polska zalicza się do krajów, w których stosunek umów na czas określony jest dużo powyżej średniej w Unii Europejskiej⁵⁶³. Poniższa tabela 9 przedstawia dane dotyczące rzeczywistego wzrostu produktu krajowego brutto, wzrostu zatrudnienia oraz stopy bezrobocia w Polsce w ostatnich latach.

Tabela 9. Zmiany rozwojowe w Polsce w latach 2005-2013

Realny wzrost PKB (procentowa zmiana w stosunku do okresu poprzedniego)	Udział w całkowitym PKB krajów OECD w 2008	1,7
	Średnia w latach 2005 – 2007	5,5
	2008	5,1
	2009	1,6
	2010	3,9
	2011	4,5
	2012	1,9
	2013	1,6
Wzrost zatrudnienia (procentowa zmiana w stosunku do okresu poprzedniego)	Średnia w latach 2005 – 2007	3,4
	2008	3,7
	2009	0,4
	2010	0,6
	2011	1,1
	2012	0,4
Stopa bezrobocia rejestrowanego (%)	Średnia w latach 2005 – 2007	13,7
	2008	7,1
	2009	8,2
	2010	9,6
	2011	9,6
	2012	13,4
	2013	10,4

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych OECD⁵⁶⁴

⁵⁶¹ Cichocki S., Strzelecki P., Tyrowicz J., Wyszynski R., op. cit., s. 9

⁵⁶² Piąte Badania Eurofunduszu nad Europejskimi Warunkami Pracy:
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/28/en/1/EF1228EN.pdf>

⁵⁶³ Eurofound, op. cit., s. 14

⁵⁶⁴ Organization for Economic Co-operation and Development, *OECD Employment Outlook 2012*, OECD, Paris 2012, s. 49

Zmiany na rynku pracy zachodziły w obszarze liczby osób pracujących, stopy bezrobocia czy poziomu aktywności zawodowej. Natomiast spowolnienie gospodarcze między początkiem 2008 roku a połową 2010 roku w porównaniu z krajami Unii Europejskiej, gdzie spadek liczby pracujących wyniósł 2,6%, a wzrost liczby bezrobotnych wyniósł 43%, można uznać za łągodne⁵⁶⁵.

Gospodarka polska w III kwartale 2013 roku zanotowała wzrost popytu na pracę, co przypomina nieco sytuację ożywienia po spowolnieniu w 2009 roku. Jednak reakcja ta jest znacznie szybsza i następuje wcześniej w fazie cyklu koniunkturalnego niż w porównaniu z okresem po spowolnieniu z lat 1999-2002. Zmiany te obecnie mogą zależeć od większej roli usług, a mniejszej potrzeby restrukturyzacji przemysłu, niższych kosztów rotacji pracowników czy napływu funduszy z UE, które wzmacniają koniunkturę⁵⁶⁶.

OECD prognozuje dla Polski wzrost nominalnego PKB w 2014 roku o 4,8%, a w 2015 roku o 5,8%. Z kolei wydajność pracy w gospodarce ma wzrosnąć o 2,6% w 2014 roku i o 2,8% w 2015 roku. Taki wzrost powinien być wystarczający, aby przewyższać spowolnienie gospodarcze⁵⁶⁷.

Dla porównania rząd prognozuje, iż PKB w 2014 roku wraz z poprawą koniunktury w Unii Europejskiej wzrośnie o 2,5% w ujęciu realnym, co oznacza, iż Polska w dalszym ciągu odczuwać będzie skutki światowego spowolnienia gospodarczego⁵⁶⁸.

Ochrona zatrudnienia w Polsce jest mało rygorystyczna. Przykładowo długość okresu wypowiedzenia w porównaniu z innymi krajami OECD plasuje się na poziomie przeciętnym, a wysokość odpraw jest dość niska. Poza tym w kwestii przywracania do pracy występują długotrwałe i uciążliwe procedury, a rynek pracy odznaczający się silną i skomplikowaną segmentacją⁵⁶⁹ charakteryzuje się najwyższymi wśród krajów OECD wskaźnikami samozatrudnienia i zatrudnienia na umowy czasowe oraz zatrudnieniem nieoficjalnym, co może prowadzić do wzrostu ubóstwa pracujących⁵⁷⁰.

⁵⁶⁵ Zielonka M., *Znak zmian na polskim rynku pracy – różnice absorpcji szoków makroekonomicznych po 2000 roku*, Dialog - Pismo dialogu społecznego, nr 4(35)/2012, Warszawa 2012, s. 25

⁵⁶⁶ Cichocki S., Strzelecki P., Tyrowicz J., Wyszynski R., op. cit., s. 23

⁵⁶⁷ Organization for Economic Co-operation and Development, *OECD Economic Outlook*, No 94, OECD, Paris 2013, s. 232, 242 (dostępność na <http://dx.doi.org/10.1787>)

⁵⁶⁸ http://www.mf.gov.pl/ministerstwo-finansow/wiadomosci/aktualnosci/ministerstwo-finansow2/-/asset_publisher/M1vU/content/id/4493199

⁵⁶⁹ Segmentacja – podział rynku na względnie jednorodne grupy konsumenckie ujawniające podobny popyt z uwagi na podobne cechy. W wyniku segmentacji powstaje produkt wychodzący naprzeciw oczekiwaniom konkretnych grup konsumentów.

⁵⁷⁰ Organization for Economic Co-operation and Development, *OECD Economic Surveys: Poland 2014*, OECD, Poland March 2014, s. 23

Lata 2004-2012 to okres, w którym bezrobocie w Polsce malało z 19,9% do 10%, natomiast zatrudnienie wzrosło z 50,5% do 60%. Mimo tego Polska pozostaje jednym z państw Unii Europejskiej notujących jeden z najniższych wskaźników zatrudnienia. Polska jest także państwem, w którym najczęściej są stosowane tzw. tymczasowe umowy o pracę⁵⁷¹. Udział osób zatrudnionych na umowach tymczasowych wzrósł w okresie poakcesyjnym z 22,5% w 2004 roku do 26,9% w 2012 roku⁵⁷².

Zjawisko zawierania umów cywilnoprawnych w Polsce nasila się, a pracodawcy stosują je nawet tam, gdzie prawo tego zabrania, mianowicie w sytuacjach, gdy praca jest wykonywana pod kierownictwem pracodawcy oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez niego. Państwowa Inspekcja Pracy skontrolowała ponad 37,4 tys. takich umów, z czego 16% zostało zakwestionowanych jako zawarte niezgodnie z prawem. Mimo tak dużej skali nieprawidłowości w 2012 roku, nieprawidłowo zawartych umów było o 36% więcej niż zawartych nieprawidłowo w 2011 roku i aż o 56% więcej niż w 2010 roku⁵⁷³.

Ostatnie lata wykształciły nawet nowy termin *prekariatu*, który jest coraz częściej spotykany w literaturze, a powstał w wyniku połączenia słów: precarious (niepewny) i proletariat (klasa społeczna nieposiadająca własności). Oznacza on klasę społeczną charakteryzującą się niekończącą się niepewnością co do przyszłości, pracującą na podstawie elastycznych form zatrudnienia (w Polsce są to: umowy cywilnoprawne, agencyjne, samozatrudnienie czy umowy o pracę na czas określony), jak i otrzymującą wobec powyższego nieregularne wynagrodzenia⁵⁷⁴.

Część empiryczną wzbogacono także o wątek udziału przedsiębiorstw w tworzeniu PKB. W Polsce zaobserwować można, iż udział ten jest zależny od wielkości przedsiębiorstw, a poza tym ogół wszystkich przedsiębiorstw i tak nie stanowi całkowicie wypracowanego PKB, co zresztą pokazuje poniższy wykres 6.

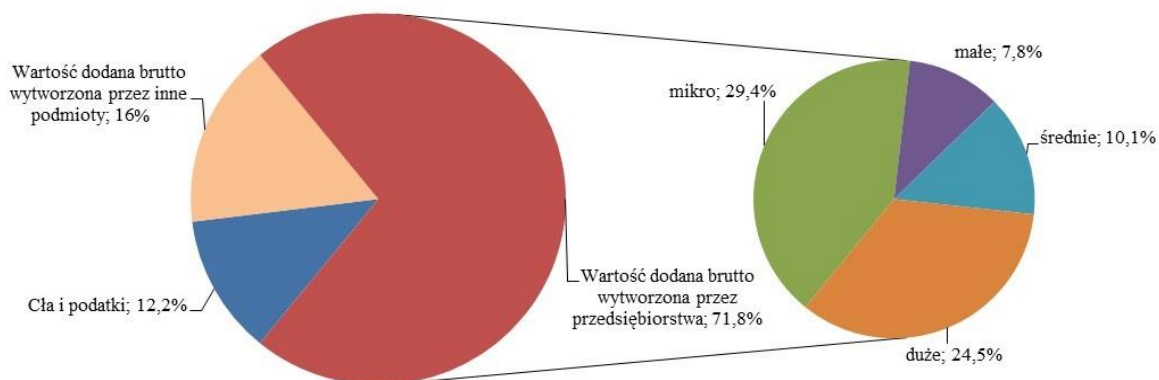
⁵⁷¹ Tymczasowe umowy o pracę – zalicza się do nich wszelkie formy umów cywilnoprawnych (umowy zlecenia, umowy o dzieło, kontrakty), umowy o pracę tymczasową czy umowy o pracę na czas określony. Wszystkie te umowy są potocznie nazywane przez związki zawodowe *umowami śmieciowymi*.

⁵⁷² Pokrywka Ł., *Rynek pracy w Polsce na tle nowych i starych państw członkowskich Unii Europejskiej*, Sedlak & Sedlak, Warszawa, 11.12.2012

⁵⁷³ Kowalski J. K., *Umowy śmieciowe w Polsce: Umowy cywilnoprawne coraz bardziej powszechne*, artykuł z 23 kwietnia 2013, dostępność na:
http://forsal.pl/artykuly/699684,umowy_smieciowe_w_polsce_umowy_cywilnoprawne_coraz_bardziej_powszechne.html

⁵⁷⁴ Kowalówka M., *Nowa klasa prekariatu*, Sedlak & Sedlak, Warszawa, 23.12.2013

Wykres 6. Udział przedsiębiorstw w tworzeniu PKB w 2012 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Zadura-Lichota P., 2013]

Zatem największy udział w tworzeniu PKB miały mikroprzedsiębiorstwa, które generowały 29,4% całości, a następnie przedsiębiorstwa duże wnoszące niemal $\frac{1}{4}$ udziału.

Natomiast wszystkie przedsiębiorstwa (tj. mikro, małe, średnie i duże) wносиły 71,8% udziału w całkowitym PKB, a pozostała część przypadła cłom i podatkom oraz wartości dodanej wytworzonej przez inne podmioty⁵⁷⁵.

Warto także nadmienić, iż w 2010 roku przedsiębiorstwa zatrudniające do 10 pracowników stanowiły w Polsce 87% wszystkich przedsiębiorstw, przedsiębiorstwa zatrudniające od 10-19 pracowników stanowiły 3,9% wszystkich przedsiębiorstw, przedsiębiorstwa zatrudniające od 20-49 pracowników stanowiły 4,3% wszystkich przedsiębiorstw, a przedsiębiorstwa zatrudniające od 50-249 pracowników stanowiły 3,8% wszystkich przedsiębiorstw. Najmniej spośród wszystkich przedsiębiorstw, gdyż tylko 0,9% stanowiły przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 250 pracowników, jednak zatrudnionych w nich było 45,9% spośród wszystkich zatrudnionych⁵⁷⁶.

Na poziom partycypacji pracowniczej w małych i średnich przedsiębiorstwach największy wpływ mają postawy tych właśnie firm, które często wychodzą z założenia, że są one najlepszym związkiem zawodowym dla swoich pracowników. Partycypacja

⁵⁷⁵ Zadura-Lichota P., *Przedsiębiorstwa sektora MSP: miejsce w polskiej gospodarce*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, materiał konferencyjny „Mała i Średnia Przedsiębiorczość w 20 lat od powrotu rynku i demokracji”, Warszawa, 25 listopada 2013

⁵⁷⁶ Organization for Economic Co-operation and Development, *OECD Factbook. Economic, Environmental and Social Statistics 2014*, OECD, Paris 2014, s. 55

instytucjonalna w Polsce jest na niskim poziomie, mianowicie związki zawodowe obecne są w 3,1% wszystkich przedsiębiorstwach, z kolei działają w 12,5% firm zatrudniających od 50 do 99 pracowników i 19,4% firm zatrudniających od 100 do 249 pracowników⁵⁷⁷.

Zdaniem autora rozwiązywanie problemów pracowniczych, które odbywa się w małych i średnich przedsiębiorstwach pozbawionych w dużej mierze związków zawodowych ma charakter głównie deklaracyjny. Pracodawcy w takich podmiotach promują bowiem przyjazne stosunki pracy i próbują budować środowisko identyfikujące pracowników z firmą, aby nie dawać im powodów do utworzenia związku zawodowego, który mógłby się domagać więcej aniżeli proponuje pracodawca w sytuacji, gdy nie ma konieczności negocjacji ze zinstytucjonalizowanym partnerem.

Warto dodać, że w mikroprzedsiębiorstwach (tj. firmach zatrudniających do 9 pracowników) nie funkcjonują związki zawodowe ze względów formalno-prawnych. Mianowicie związkowa organizacja zakładowa powstaje w wyniku zorganizowania się minimum 10 pracowników danej firmy, stąd też w tego typu podmiotach działalność związkowa jest praktycznie niemożliwa.

Kolejną analizowaną wielkością makroekonomiczną jest wydajność pracy w gospodarce narodowej⁵⁷⁸. Przed rozpoczęciem analizy tego wskaźnika, dokonano analizy wielkości produkcji w Polsce, a poniższa tabela 10 przedstawia wartości Produktu Krajowego Brutto.

Tabela 10. Produkt Krajowy Brutto w cenach bieżących w latach 2000-2013

Rok	Produkt Krajowy Brutto w cenach bieżących [mln zł]	
	nominalny	realny
2000	744 378	744 378
2001	779 563,8	740 585,61
2002	808 578,4	753 408,87
2003	843 156,2	779 807,95
2004	924 537,6	825 378,81
2005	983 302,3	859 406,21
2006	1 060 031,4	914 577,93
2007	1 176 736,7	989 863,21

⁵⁷⁷ Czarzasty J., Kultura organizacyjna MSP, materiał konferencyjny „Mała i Średnia Przedsiębiorczość w 20 lat od powrotu rynku i demokracji” Warszawa, 25 listopada 2013

⁵⁷⁸ Przeciętna wydajność pracy w gospodarce narodowej wyrażona jest stosunkiem PKB do przeciętnej liczby pracujących w gospodarce narodowej.

2008	1 275 432,3	1 029 296,24
2009	1 343 366,1	1 042 719,33
2010	1 415 385,4	1 070 109,72
2011	1 462 734	1 064 470,87
2012	1 522 736	1 068 972,90
2013	1 641 700	1 143 303,42

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS⁵⁷⁹

Dane pokazują, iż PKB wzrastał każdego roku. Nawet w latach 2008-2010, kiedy Europa znajdowała się w kryzysie gospodarczym, a w Polsce występowało spowolnienie gospodarcze, stopa wzrostu była dodatnia. Najwyższy poziom wartości PKB na poziomie 1,64 bln zł zanotowano w 2013 roku.

Według danych OECD roczna stopa wzrostu realnego PKB w 2000 wyniosła 4,3%, a w 2010 roku wyniosła ona 3,9%, natomiast najwyższy poziom rocznej stopy wzrostu realnego PKB w badanym okresie zanotowano w 2007 roku, kiedy wyniósł on 6,8%⁵⁸⁰.

Po 1989 roku kolejne rządy mimo, że istniały racjonalne argumenty w postaci dobrych wskaźników makroekonomicznych nie zdecydowały się na przyspieszenie tempa wzrostu płac, choć mogłoby to wiązać się także ze wzrostem cen. Teoria ekonomii i polityka gospodarcza nie precyzuje jednoznacznych przesłanek dotyczących relacji między wzrostem gospodarczym a dynamiką wynagrodzeń. Niemniej jednak wielu ekonomistów jest zwolennikami tzw. wysokich płac, a np. Z. Jacukowicz uważa, iż dynamika płac w Polsce jest zaniżana, a poziom przeciętnej płacy powinien kształtować się, co najmniej na poziomie PKB per capita, uważając jednocześnie, że poziom niższy świadczy o nadmiernym wyzysku pracowników lub niewłaściwym wykorzystaniu PKB⁵⁸¹.

Mimo, iż lata 90. XX wieku nie były objęte badaniem, na uwagę zasługuje fakt, że pomiędzy 1996 a 1997 rokiem Polska była jedną z najszybciej rozwijających się gospodarek. Tempo zmian PKB Polski było trzykrotnie wyższe niż średnia 15 krajów UE w tym samym okresie i osiągając poziom o 1-2 punktu procentowego wyższe niż średnia światowa⁵⁸².

Generalnie w latach 2006-2011 indeksacja wynagrodzeń występowała rzadko, a jej wzrost najczęściej był niższy od tempa wzrostu wydajności pracy.

⁵⁷⁹ GUS, *Roczne wskaźniki makroekonomiczne. Część III*, GUS, Warszawa 29.03.2012 (i późniejsze)

⁵⁸⁰ Organization for Economic Co-operation and Development, *OECD Factbook. Economic, Environmental and Social Statistics 2014*, OECD, Paris 2014, s. 37

⁵⁸¹ Czajka Z., op. cit., s. 47

⁵⁸² Gawrycka M., op. cit., s. 52

Wysokie oczekiwania płacowe uwidoczniły się w latach 2007-2008, kiedy niemal $\frac{1}{3}$ pracodawców, u których się one pojawiły dokonała podwyżek wynagrodzeń przekraczających tempo wzrostu wydajności pracy. W 2011 roku najsilniejszą presję płacową obserwowano w przemyśle i usługach, to jednak już tylko 7-8% przedsiębiorstw w tych sektorach deklarowało podwyżki wynagrodzeń ponad wzrost wydajności pracy. Zjawisko to dotyczyło w mniejszym stopniu podmiotów zatrudniających do 49 osób. Naciski płacowe nie miały istotnego wpływu na kondycję ekonomiczną przedsiębiorstw, która była istotnym czynnikiem decydującym o spełnieniu bądź odrzuceniu żądań płacowych oraz nie spowodowały one wystąpienia typowego tzw. *efektu drugiej rundy*⁵⁸³. Generalnie presja płacowa w Polsce jest na niskim poziomie. Wynika to między innymi ze stopniowo malejącego uzwiązkowienia oraz objęcia zbiorowymi układami pracy, a renegecje płac coraz częściej przyjmują charakter indywidualny⁵⁸⁴.

Należy dodać, iż w ujęciu krótko- i średniookresowym przyspieszenie wzrostu gospodarczego oraz towarzyszący mu wzrost wydajności pracy przekładają się na wzrost płacy realnej z pewnym opóźnieniem. Natomiast w długim okresie związek między zmianami wydajności pracy a poziomem płac jest już bardzo ścisły. Od 1992 roku dynamika wydajności pracy w Polsce wyraźnie przewyższała dynamikę płacy realnej, a żądania płacowe były jednak ograniczane przez wysoki stopień bezrobocia. Widoczny szybszy wzrost wynagrodzeń nastąpił w latach 2005-2008⁵⁸⁵.

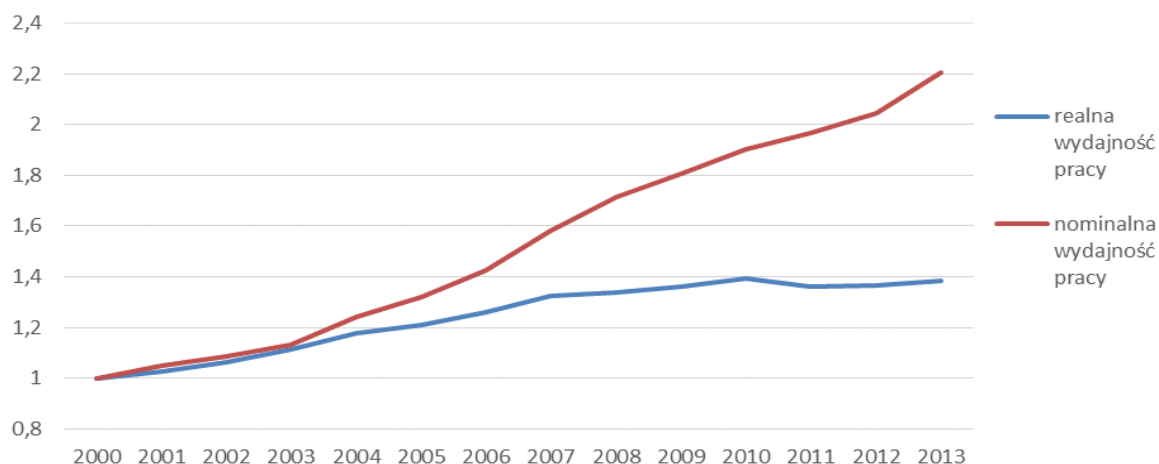
Wobec powyższego, można było dokonać wyliczenia rocznej, przeciętnej wydajności pracy w gospodarce narodowej, która wyrażona jest stosunkiem PKB do przeciętnego stanu zatrudnienia w ciągu roku. Poniższy wykres 7 przedstawia wartości przeciętnej wydajności pracy, zarówno w ujęciu nominalnym, jak i realnym.

⁵⁸³ Efekt drugiej rundy występuje w sytuacji, kiedy wzrost cen pobudza oczekiwania inflacyjne oraz zwiększa koszty utrzymania gospodarstw domowych. W konsekwencji zjawisko to tworzy wyższą presję płacową, a efekt ten może mieć charakter bardziej długookresowy i może skutkować spiralą cenowo-płacową oraz wyraźnym przyspieszeniem inflacji. Warunkiem koniecznym realizacji tego zjawiska jest spełnienie przez pracodawców żądań płacowych pracowników i szybszy wzrost płac niż wzrost wydajności pracy.

⁵⁸⁴ Tyrowicz J. (red.), *Badania Ankietowe Rynku Pracy. Raport 2012*, Narodowy Bank Polski, Instytut Ekonomiczny, Warszawa 2012, s. 38-46

⁵⁸⁵ Wojtyła A., op. cit., s. 73-74

Wykres 7. Przeciętna wydajność pracy w latach 2000-2013 (indeksy jednopodstawowe, 2000=1)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS (indeksy jednopodstawowe, 2000 = 1)

Z wykresu można zaobserwować coroczny wzrost przeciętnej wydajności pracy, która w badanym okresie wzrosła o 38,56% w ujęciu realnym i o 120,54% w ujęciu nominalnym.

Ponadto z danych Eurostatu wynika, iż wzrost wydajności pracy w Polsce w 2012 roku był najwyższy w Europie, a niektóre państwa, jak Włochy (-1,1%) czy Wielka Brytania (-1,8%) zanotowały nawet jej spadek, przy średniej unijnej 0,6%⁵⁸⁶.

Warto odnotować, iż w 2012 roku średnia liczba faktycznie przepracowanych godzin⁵⁸⁷ w Polsce wyniosła 1929, podczas gdy średnia w krajach OECD wyniosła 1769 godzin⁵⁸⁸.

Na koniec zaprezentowano występujące w badanym okresie uzwiązkowienie⁵⁸⁹ w Polsce, którego wartości prezentuje poniższa tabela 11. Zauważyć można, że cechuje się ono wahliwością. Przykładowo w okresie 2000-2002 uzwiązkowienie spadało z 17,2% do 14,1%, po czym wzrastało do poziomu 21,5% w 2005 roku, kiedy to zaczęło ponownie spadać do poziomu 14,6% w 2010 roku.

⁵⁸⁶ Opracowanie własne według danych Eurostat:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=0&pcode=tsdec310&language=en>

⁵⁸⁷ Średnia liczba faktycznie przepracowanych godzin w roku obliczana jest jako stosunek całkowitej liczby faktycznie przepracowanych godzin w ciągu roku w stosunku do średniej liczby osób zatrudnionych.

⁵⁸⁸ Organization for Economic Co-operation and Development, *OECD Factbook. Economic, Environmental and Social Statistics 2014*, OECD, Paris 2014, s. 143

⁵⁸⁹ Stopień uzwiązkowienia liczony jest stosunkiem liczby wszystkich związkowców do liczby pracujących w całej gospodarce – w literaturze określa się go zazwyczaj terminem *union density*.

Tabela 11. Stopień uzwiązkowienia w Polsce w latach 2000-2010

Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Uzwiązkowienie [%]	17,2	15,5	14,1	18,8	19,0	21,5	16,2	15,6	15,1	15,1	14,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych OECD⁵⁹⁰

Spadek uzwiązkowienia w Polsce obserwuje się zasadniczo od początku lat 90 XX wieku. Na osłabienie największych polskich konfederacji (NSZZ „S” i OPZZ) istotny wpływ miało ich zaangażowanie w partiach politycznych oraz niezdolność do łączenia różnicy interesów różnych grup klasy pracującej. Poza tym zmiany związane z transformacją gospodarczą, powodujące jej fragmentację, zwiększenie udziału w rynku sektora prywatnego opartego na handlu i usługach (nisko bądź - w ogóle nieuzwiązkowanego) w porównaniu z wysokouzwiązkowanym sektorem państwowym opartym na przemyśle ciężkim, czy wreszcie brak wizji w kształtowaniu rynku pracy i polityki przemysłowej miały wpływ na nieunikniony spadek uzwiązkowienia⁵⁹¹.

Na spadek uzwiązkowienia wpływ miało również zamknięcie wielu zakładów pracy w latach 90. i pojawienie się w ich miejsce wielu nowych przedsiębiorstw oferujących płace wyższe, co tworzyło wrażenie, że związki zawodowe są tam niepotrzebne. Poza tym bolesna postkomunistyczna recesja odbierana była przez wielu ludzi jako niepowodzenie związków zawodowych, a ich późniejsze alianse z partiami politycznymi sprawiały, że członkowie czuli się zaniedbani kosztem koncentracji związków zawodowych na sprawach gospodarczych⁵⁹².

Warto w tym miejscu nadmienić, iż trend spadkowy dotyczy nie tylko Polski, ale niemal wszystkich krajów świata, aczkolwiek uzwiązkowienie w Polsce w porównaniu z innymi krajami Unii Europejskiej, zwłaszcza tzw. „starej piętnastki” wygląda znacznie słabiej. Chociaż członkostwo w ostatnich pięciu latach jest dość stabilne, a biorąc pod uwagę fakt przechodzenia wielu członków na emeryturę, można 15% poziom przynależności w roku 2010 uznać za pewien sukces związków zawodowych⁵⁹³. Poniższy wykres 8 przedstawia zmiany w poziomie uzwiązkowienia w pierwszej dekadzie XXI wieku.

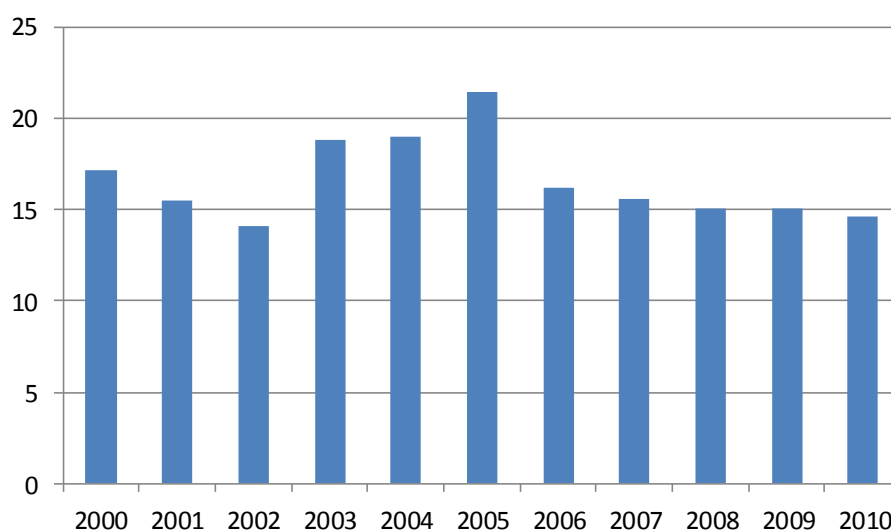
⁵⁹⁰ Dane OECD zaczerpnięte ze źródła: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=20167>

⁵⁹¹ Gardawski J., Mrozowicki A., Czarzasty J., op. cit., s.59

⁵⁹² Phelan L., *Trade union revitalisation. Trends and prospects in 34 countries*, International Academic Publishers, Bern 2007., s. 308

⁵⁹³ Wenzel M., op. cit., s. 9

Wykres 8. Uzwiązkowienie w Polsce w latach 2000-2010 wśród ogółu pracujących [%]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych OECD⁵⁹⁴

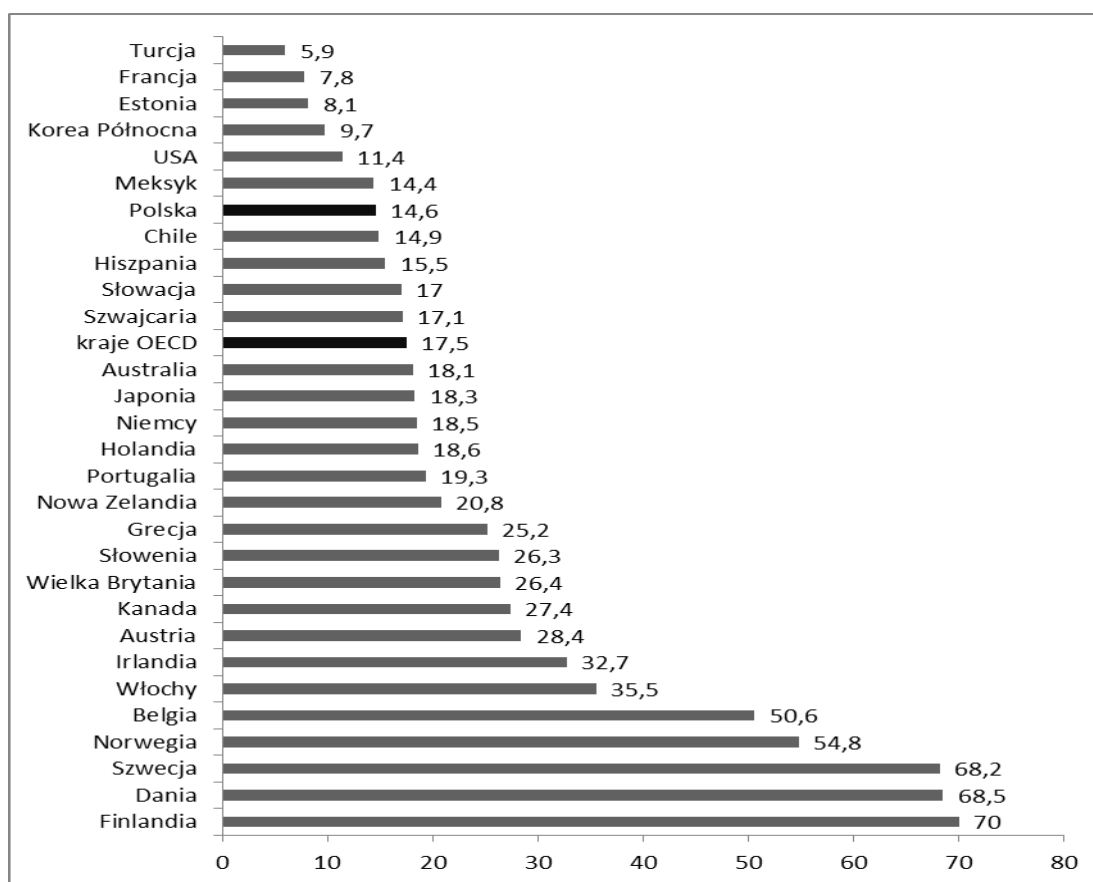
Prowadząc rozważania nad niskim poziomem uzwiązkowienia oraz obniżającym się stopniem pokrycia układami zbiorowymi, jak również niedoskonałościami wewnętrznej polityki, zaobserwować można, iż obecnie coraz trudniej związkom zawodowym radzić sobie z utrzymaniem obecnego uzwiązkowienia, ale i wkraczaniem w nowe sektory gospodarki. Niemniej jednak, przykładowo organizowanie pracowników zostało zdefiniowane przez NSZZ „Solidarność” jako jeden z priorytetów⁵⁹⁵ i mimo niesprzyjającego dla nich otoczenia prowadzone są konsekwentne działania w tym temacie.

Dla porównania na poniższym wykresie 9 zaprezentowano poziomy uzwiązkowienia w innych państwach świata. Zauważyć można, że państwom z najwyższym stopniem uzwiązkowienia przewodzą państwa skandynawskie (Finlandia, Dania, Szwecja, Norwegia), a także państwa Europy Zachodniej, tj.: Belgia, Luksemburg czy Włochy. Niemniej jednak, gdyby przeanalizować poziomy uzwiązkowienia w innych krajach na przełomie dłuższego okresu, to należy powiedzieć, że trend spadkowy dotyczy wszystkich państw na świecie, a zatem Polska nie jest odosobniona w kurczeniu się zinstytucjonalizowanej reprezentacji pracowniczej.

⁵⁹⁴ Dane OECD zaczerpnięte ze źródła: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=20167>

⁵⁹⁵ Uchwała Programowa XXV Krajowego Zjazdu Delegatów NSZZ „Solidarność” we Wrocławiu z 22 października 2010 roku i Uchwała Programowa XXVII Krajowego Zjazdu Delegatów NSZZ „Solidarność” w Bielsko-Białej z 8 października 2014 roku.

Wykres 9. Uzwiązkowienie w wybranych państwach świata w 2010 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych OECD⁵⁹⁶

Różnice w poziomach uzwiązkowienia w poszczególnych państwach wynikają z bardzo wielu różnych czynników, takich jak uwarunkowania instytucjonalno-prawne, historia dialogu społecznego, czy działanie samych organizacji. Na powyższym wykresie zaobserwować można, że państwa skandynawskie istotnie przewyższają Polskę w poziomie uzwiązkowienia, co wyjaśnić można między innymi funkcjonującym tam systemem Ghent. Polega on na realizowaniu przez związki zawodowe pewnych zobowiązań wobec społeczeństwa, które przekazało im państwo, a przykładowo świadczeń dla bezrobotnych, które dostępne są tylko dla członków związku.

Przykładowo dzielenie się przez rząd odpowiedzialnością za rynek pracy z partnerami społecznymi poprzez przekazanie im nadzoru nad Funduszem Pracy mogłoby zmienić rolę związków zawodowych w społeczeństwie, a w dłuższej perspektywie wpłynąć na poziom przynależności do nich⁵⁹⁷.

⁵⁹⁶ Według danych OECD: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=20167>

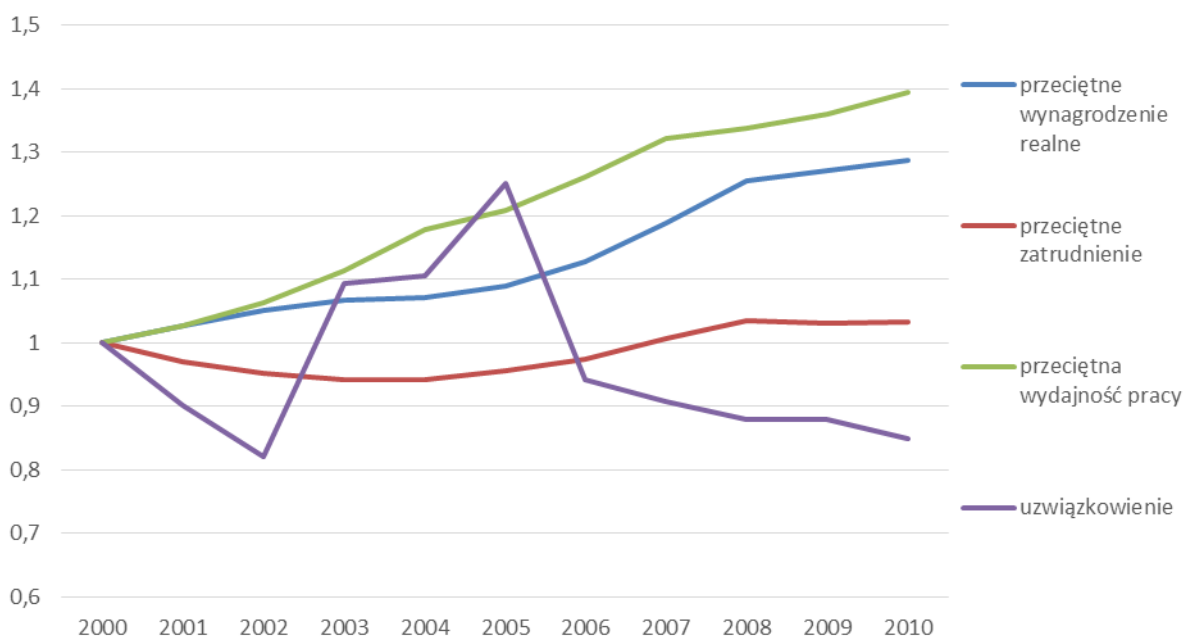
⁵⁹⁷ Kubisa J., Ostrowski P., op. cit., s. 52

Największy stopień uzwiązkowienia notowano w latach 70., kiedy to liczba członków związków zawodowych w najbardziej rozwiniętych krajach europejskich wzrosła z 14 mln do 82 mln pociągając jednocześnie wzrost uprawnień pracowniczych, zawierania układów zbiorowych oraz partycypacji w decyzjach ekonomicznych. Mimo, iż w kolejnych dekadach proces ten uległ już istotnemu wyhamowaniu sytuując związki zawodowe w pozycji kryzysowej, to nadal pozostają one jednym z najważniejszych podmiotów zbiorowych stosunków pracy⁵⁹⁸.

Spadek uzwiązkowienia generalnie jest obserwowany we większości państw Unii Europejskiej, z tym że w krajach tzw. *starej Unii* nie miał on tak drastycznego charakteru jak w grupie krajów postkomunistycznych⁵⁹⁹.

W celu lepszego zobrazowania wszystkich analizowanych i badanych wielkości makroekonomicznych oraz uzwiązkowienia poniżej przedstawiono zbiorczy wykres 10.

Wykres 10. Przeciętne wynagrodzenie, przeciętne zatrudnienie, przeciętna wydajność pracy oraz uzwiązkowienie w latach 2000-2010 (indeksy jednopodstawowe, 2000=1)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS i OECD

Zatem, po zebraniu wszystkich danych niezbędnych do przeprowadzenia badania w ujęciu makroekonomicznym posłużyły one do określenia poziomu zależności liniowej

⁵⁹⁸ Gilejko L., Towalski R., op. cit., s. 16

⁵⁹⁹ Wratny J., op. cit., s. 57

między zmiennymi za pomocą współczynnika korelacji Pearsona⁶⁰⁰. Estymator współczynnika korelacji liniowej definiuje się wg poniższego wzoru:

$$r = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2 \sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}} = \frac{\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i y_i - \bar{x} \bar{y}}{\sqrt{\left(\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i^2 - \bar{x}^2\right) \left(\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n y_i^2 - \bar{y}^2\right)}}$$

Gdzie:

x, y - zmienne losowe o ciągłych rozkładach

x_i, y_i - wartości prób losowych tych zmiennych

\bar{x}, \bar{y} - wartości średnie z tych prób

Interpretacja⁶⁰¹:

$r \in [-1, 1]$

$r = 0$, oznacza brak liniowej zależności między cechami

$r = 1$, oznacza dokładną dodatnią liniową zależność między cechami

$r = -1$, oznacza dokładną ujemną liniową zależność między cechami

- wartości $r \leq 0,3$ oznaczają niewyraźną zależność

- wartości $0,3 < r \leq 0,5$ oznaczają średnią zależność

- wartości $r > 0,5$ oznaczają wyraźną zależność

Tym sposobem dokonano badania korelacji liniowej między: stopniem uzwiązkowania a przeciętnym wynagrodzeniem realnym, stopniem uzwiązkowania a przeciętnym zatrudnieniem, stopniem uzwiązkowania a przeciętną wydajnością pracy oraz między: przeciętnym zatrudnieniem a przeciętnym wynagrodzeniem realnym i przeciętną wydajnością pracy a przeciętnym wynagrodzeniem realnym. Zależności te przedstawione są w poniższej tabeli 12.

⁶⁰⁰ Współczynnik korelacji liniowej Pearsona dwóch zmiennych jest ilorazem kowariancji i iloczynu odchyłeń standardowych tych zmiennych. Wartość współczynnika korelacji mieści się w przedziale domkniętym $[-1, 1]$. Im większa jest wartość bezwzględna współczynnika, tym zależność liniowa między zmiennymi jest silniejsza. Wartość zerowa oznacza brak zależności liniowej między zmiennymi, a korelacja może być dodatnia lub ujemna, co oznacza, że jeżeli zmienna x rośnie wówczas zmienna y maleje lub na odwrót.

⁶⁰¹ Sobczyk M., *Statystyka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008, s. 238-239

Tabela 12. Korelacja liniowa między zmiennymi – ujęcie makroekonomiczne

Badane zmienne	Współczynnik korelacji liniowej	Interpretacja
$r_{UD, WR}$	- 0,4277	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Występuje ujemna korelacja liniowa ▪ Wzrostowi wartości zmiennej UD towarzyszy spadek wartości zmiennej WR ▪ Średnia korelacja
$r_{UD, AL}$	- 0,5853	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Występuje ujemna korelacja liniowa ▪ Wzrostowi wartości zmiennej UD towarzyszy spadek wartości zmiennej L ▪ Wyraźna korelacja
$r_{UD, APLR}$	- 0,2403	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Występuje ujemna korelacja liniowa ▪ Wzrostowi wartości zmiennej UD towarzyszy spadek wartości zmiennej APLR ▪ Niewyraźna korelacja
$r_{AL, WR}$	0,7884	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Występuje dodatnia korelacja liniowa ▪ Wzrostowi wartości zmiennej L towarzyszy wzrost wartości zmiennej WR ▪ Wyraźna korelacja
$r_{APLR, WR}$	0,9548	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Występuje dodatnia korelacja liniowa ▪ Wzrostowi wartości zmiennej APLR towarzyszy wzrost wartości zmiennej WR ▪ Wyraźna korelacja
$r_{UD, WR_{min}}$	- 0,4481	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Występuje ujemna korelacja liniowa ▪ Wzrostowi wartości zmiennej UD towarzyszy spadek wartości zmiennej WR_{min}. ▪ Średnia korelacja

Źródło: Opracowanie własne

Zatem według badania przeprowadzonego za pomocą estymowania współczynnikiem korelacji Pearsona dochodzi się do następujących wniosków:

- Wzrostowi wartości zmiennej uzwiązkowienia UD towarzyszy spadek wartości zmiennej przeciętnego wynagrodzenia realnego WR. Jest to średnia zależność między zmiennymi.
- Wzrostowi wartości zmiennej uzwiązkowienia UD towarzyszy spadek wartości zmiennej przeciętnego zatrudnienia AL. Jest to wyraźna zależność między zmiennymi.
- Wzrostowi wartości zmiennej uzwiązkowienia UD towarzyszy spadek wartości zmiennej przeciętnej wydajności pracy APLR. Jest to niewyraźna zależność między zmiennymi.
- Wzrostowi wartości zmiennej przeciętnego zatrudnienia AL towarzyszy wzrost wartości zmiennej przeciętnego wynagrodzenia realnego WR. Jest to wyraźna zależność między zmiennymi.

- Wzrostowi wartości zmiennej przeciętnej wydajności pracy APLR towarzyszy wzrost wartości zmiennej przeciętne go wynagrodzenia realnego WR. Jest to wyraźna zależność między zmiennymi.
- Wzrostowi wartości zmiennej uzwiązkowienia UD towarzyszy spadek wartości zmiennej wynagrodzenia minimalnego $WR_{min.}$. Jest to średnia zależność między zmiennymi.

Poza tym podjęto próbę konstrukcji modeli ekonometrycznych za pomocą programu Microfit 4.1., w których jako zmienną objaśnianą przyjęto przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej. Natomiast zmiennymi objaśniającymi były uzwiązkowienie wśród ogółu pracujących, przeciętne zatrudnienie w gospodarce narodowej oraz roczna przeciętna wydajność pracy.

Model oszacowano dla okresu 2000-2010 za pomocą klasycznej metody najmniejszych kwadratów i ma on postać potęgową (załącznik 1).

Zmienna objaśniająca *uzwiązkowienie* okazała się statystycznie nieistotna wobec czego nie było podstaw do szacowania modelu z jej uwzględnieniem. Powtórzono więc szacowanie modelu z pominięciem tej zmiennej, pozostawiając w modelu zmienne objaśniające *przeciętne zatrudnienie i przeciętną wydajność pracy*, co przedstawia załącznik 2.

$$WR = WR (AL, APLR)$$

$$WR = \beta_0 * AL^{\beta_1} * APLR^{\beta_2} * e^{\varepsilon}$$

Dokonuje się zabiegu obustronnego logarytmowania (ln)

$$\ln WR = \ln \beta_0 + \beta_1 \ln AL + \beta_2 \ln APLR + \varepsilon$$

$$\ln WR = \ln 0,023743 + 0,71101 \ln AL + 0,58687 \ln APLR + \varepsilon$$

Ostatecznie oszacowana postać funkcji płac kształtuje się następująco:

$$\mathbf{WR = 1,02 * AL^{0,71101} * APLR^{0,58687} * e^{\varepsilon}}$$

Interpretacja modelu wskazuje, iż:

- 95,961% zmienności kształtowania płac zostało wyjaśnionych przez model ($R^2 = 0,95961$).
- Jeżeli przeciętne zatrudnienie w gospodarce narodowej wzrasta o 1% wówczas poziom przeciętne go wynagrodzenia realnego wzrasta przeciętnie o 0,71101%.
- Jeżeli przeciętna wydajność pracy wzrasta o 1% wówczas poziom przeciętne go wynagrodzenia realnego wzrasta przeciętnie o 0,58687%.

Ponadto na podstawie testów diagnostycznych można zauważyć iż:

- A. Występuje autokorelacja składnika losowego (na podstawie porównania prawdopodobieństwa Prob. z poziomem istotności α : $0,132 > 0,05$)
- B. Postać analityczna nie jest właściwa (na podstawie porównania prawdopodobieństwa Prob. z poziomem istotności α : $0,003 < 0,05$)
- C. Składnik losowy ma rozkład normalny (rozkład Gaussa)
- D. Wariancja rozkładu składnika losowego jest stała (na podstawie porównania prawdopodobieństwa Prob. z poziomem istotności α : $0,176 > 0,05$)

Autor pragnie zaznaczyć, iż na podstawie oszacowań funkcji o różnych postaciach i porównaniu stopnia ich dopasowania do wartości rzeczywistych stwierdzono, iż funkcją, która w najlepszy sposób opisuje kształtowanie się płac jest jej postać potęgowa.

Reasumując badanie w ujęciu makroekonomicznym przeprowadzone za pomocą oszacowania modelu ekonometrycznego obserwuje się, iż zmienna objaśniająca *uzwiązkowienie* w badanym okresie 2000-2010 okazała się statystycznie nieistotna, a wzrost wynagrodzeń w Polsce determinowany był *zatrudnieniem* i *wydajnością pracy*. Z uwagi na fakt, iż zmienna *uzwiązkowienie* w analizowanym modelu ekonometrycznym okazała się nieistotna, weryfikacja hipotez tą metodą okazała się niemożliwa do rozstrzygnięcia.

Uznano za zasadne zbadanie kierunku zależności pomiędzy *uzwiązkowieniem* a pozostałymi zmiennymi przy zastosowaniu współczynnika korelacji Pearsona. Badanie wykazało ujemne korelacje liniowe między zmiennymi. Obserwuje się kolejno ujemną, średnią korelację między *uzwiązkowieniem* a przeciętnym wynagrodzeniem realnym oraz ujemną, wyraźną korelację między *uzwiązkowieniem* a przeciętnym zatrudnieniem. Pozwala to **odrzuć hipotezę szczegółową**, stanowiącą iż związki zawodowe wpływają w sposób dodatni na poziom przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej oraz zatrudnienie w gospodarce ogółem.

4.2.2. Organizacja związkowa a wynagrodzenia na przykładzie badanych przedsiębiorstw – ujęcie mikroekonomiczne

Badania w ujęciu mikroekonomicznym przeprowadzone zostaną na przykładzie przedsiębiorstw: Volkswagen Motor Polska w Polkowicach (województwo dolnośląskie, dalej VW MP) oraz Halfen Produkcja Sp. z o. o. z Nowych Skalmierzyc (województwo

wielkopolskie). Autorowi udało się pozyskać dane z wyżej wymienionych przedsiębiorstw, odpowiednio dla okresu 2001-2011 z VW MP i dla okresu 2004-2012 z Halfen Produkcja Sp. z o. o.

4.2.2.1. Organizacja związkowa a wynagrodzenia na przykładzie Volkswagen Motor Polska – ujęcie mikroekonomiczne

Badanie VW MP należy rozpocząć od przedstawienia kilku istotnych faktów historycznych z przemysłowej branży samochodowej.

Mianowicie, Układ Europejski⁶⁰² miał na celu stworzenie strefy wolnego handlu, natomiast tempo liberalizacji wymiany gospodarczej było na początku XXI wieku bardzo różnorodne, co determinowane było przez działalność różnych grup interesów. Sektor samochodowy pozostawał pod ochroną znacznie dłużej, (aż do 2002 roku) niż pozostałe branże, poprzez stosowanie wysokich ceł importowych. Równoległe dekada lat dziewięćdziesiątych charakteryzowała się wysokim poziomem inwestycji zagranicznych, co spowodowało, iż branżę samochodową w Polsce zdominowały takie firmy jak: Fiat, Daewoo, General Motors, czy właśnie Volkswagen. Silna pozycja rynkowa tych inwestorów w obawie przed zwrotem nakładów spowodowała, iż rynek wewnętrzny objęty został długookresową ochroną przed importem. Żądania celne wysuwane były przez te firmy w stosunku do władz polskich, nawet w okresie funkcjonowania Polski już na jednolitym rynku europejskim (JRE), co przejawiało się między innymi w wysokich stawkach akcyzowych odnośnie importowanych samochodów używanych⁶⁰³.

Podejście do dialogu, które funkcjonuje w koncernie Volkswagen jest bardzo kooperatywne, co nie oznacza, że strony są wolne od problemów.

Poniższa tabela 13 pokazuje, jak kształtował się poziom zatrudnienia, uzwiązkowanie, wynagrodzenia oraz wydajność pracy w przedsiębiorstwie.

⁶⁰² Układ Europejski – układ między Polską a Unią Europejską z 16 grudnia 1991 roku, według którego powinno się eliminować cła oraz inne bariery importowe dóbr przemysłowych.

⁶⁰³ Lissowska M., op. cit., s. 175

Tabela 13. Zatrudnienie, uzwiązkowienie, wynagrodzenia, produkcja oraz wydajność pracy w VW MP Polkowice

Okres	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Liczba zatrudnionych (bez FS, EX, WS)*	837	941	966	987	1041	1079	1207	1158	1154	1162	1189
Liczba związkowców (bez WS)*	544	682	722	741	769	832	930	937	973	1000	1027
Średnia płaca (bez ML, ODD, AT, FS, EX, WS)**	2765	3177	3434	3370	3794	4193	4702	5098	4994	6384	6909
Wartość produkcji (zł)*	3 516 601 471,58	3 992 507 430,64	4 248 992 444,85	4 551 688 942,67	4 358 102 215,06	4 300 765 584,37	4 374 450 125,98	3 426 969 165,05	3 317 427 344,76	3 754 012 009,15	4 466 425 070,29
Wydajność pracy (zł)	4 201 435,45	4 161 415,67	4 282 179,33	4 333 717,10	3 851 540,86	3 619 951,14	3 209 138,63	2 513 975,31	2 348 794,64	2 571 103,28	2 877 550,92

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych z przedsiębiorstwa VW MP Polkowice

* Stan na koniec danego roku

** przeciętne w roku

ML – młodociani pracownicy w wieku od 15-18 lat (głównie praktykanci ze szkół zawodowych), ale będący już na umowach o pracę. Po zdaniu egzaminów najlepsi z nich zostają potem zatrudnieni.

FS – pracujący w VW MP Polkowice, ale będący na kontraktach lub oddelegowaniu z innych zakładów koncernowych (import pracowniczy)

EX – pracujący w innych zakładach koncernowych na Świecie, ale będący pracownikami kontraktowymi na oddelegowaniu (eksport pracowniczy)

WS – work service, około 30 osób pracujących na bezpośredniej produkcji (comiesięczna umowa zlecenia z work service, ale na identycznych warunkach pracy i płacy jak pracownicy VW MP Polkowice)

ODD – zatrudnieni w VW MP Polkowice, ale będący na oddelegowaniu i świadczący pracę w innym zakładzie koncernowym na Świecie

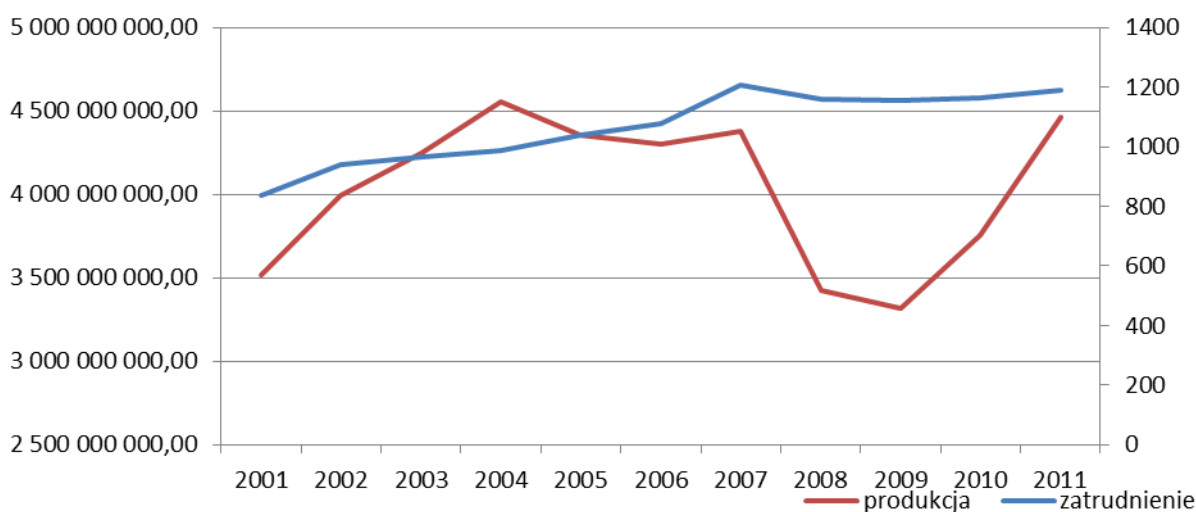
AT – najwyżsi rangą managerowie będący na kontraktach. Ich zarobki są tak wysokie, że nie są brane do średniej płacy, aby jej nie zniekształcić

Poniższy wykres 11 pokazuje zmiany wielkości zatrudnienia i produkcji, jakie miały miejsce w przedsiębiorstwie w latach 2001-2011. Według danych zaobserwować można, że od początku badanego okresu, tj. od 2001 roku, zatrudnienie corocznie wzrastało, aż do 2007 roku, osiągając wówczas poziom 1207 zatrudnionych. W kolejnych latach 2008 i 2009 przedsiębiorstwo zanotowało spadek zatrudnienia, co mogło być spowodowane między innymi występującym wówczas w Polsce spowolnieniem gospodarczym, a kryzysem gospodarczym w Europie, co z kolei wpłynęło na mniejsze zamówienia i co za tym idzie mniejszą wartość produkcji niż w latach poprzednich. To właśnie w 2008 roku wartość

produkcji spadła do 3,42 mld zł w porównaniu z 4,37 mld zł w 2007 roku, a osiągając poziom 3,31 mld zł w 2009 roku.

Z kolei wraz z poprawą sytuacji gospodarczej i większą liczbą zamówień, produkcja zaczęła od 2009 roku znowu wzrastać, osiągając poziom 4,46 mld zł w 2011 roku. Jeśli chodzi o zatrudnienie i produkcję, to pierwsza wielkość w badanym okresie wzrosła o 42,05%, natomiast w analogicznym okresie wzrost produkcji wyniósł 27%.

Wykres 11. Zatrudnienie i produkcja w VW MP Polkowice w latach 2001-2011



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych z VW MP Polkowice

Analizując wynagrodzenie w badanym okresie zauważyć można, iż zarówno w ujęciu nominalnym, jak i realnym cechowało się ono systematycznym trendem wzrostowym z nieznacznymi spadkami w 2004 roku i 2009 roku, co przedstawia poniższa tabela 14.

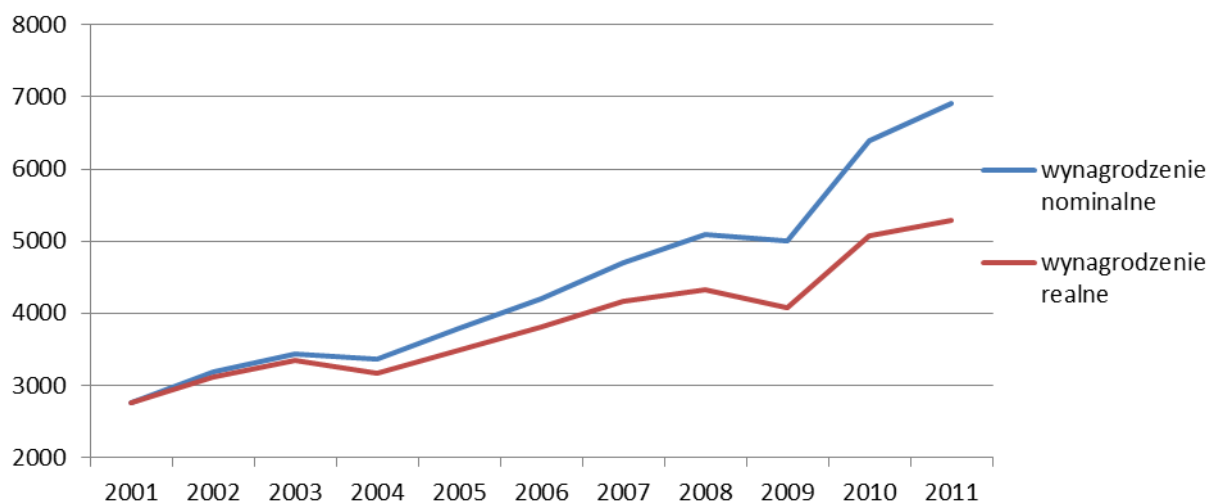
Tabela 14. Przeciętne wynagrodzenie i jego roczne stopy wzrostu w VW MP Polkowice w latach 2001-2011

Rok	Wynagrodzenie nominalne	Wynagrodzenie realne	Roczna stopa wzrostu	
			Ujęcie nominalne	Ujęcie realne
2001	2765	2765	-	-
2002	3177	3116,03	14,9	12,69
2003	3434	3343,15	8,09	7,28
2004	3370	3166,90	-1,86	-5,27
2005	3794	3490,48	12,58	10,21
2006	4193	3808,05	10,51	9,09
2007	4702	4163,46	12,14	9,33
2008	5098	4330,71	8,42	4,01
2009	4994	4080,35	-2,04	-5,78
2010	6384	5080,69	27,83	24,51
2011	6909	5292,49	8,22	4,16

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych z VW MP Polkowice (urealnione za pomocą HICP)

Analizując przeciętne wynagrodzenie w przedsiębiorstwie obserwuje się zasadniczo jego coroczny wzrost wartości. Ujemna roczna stopa wzrostu wynagrodzeń wystąpiła natomiast w 2004 roku i 2009 roku, zarówno po stronie wynagrodzeń w ujęciu nominalnym, jak i realnym, osiągając kolejno poziomy -1,86% i -5,27% w 2004 roku oraz -2,04% i -5,78% w 2009 roku. Z kolei w 2010 roku pojawiła się sytuacja, kiedy wynagrodzenia zarówno w ujęciu nominalnym, jak i realnym wzrosły kolejno aż o 27,83% i 24,51%. Poniższy wykres 12 prezentuje analizowane przeciętne wynagrodzenie w przedsiębiorstwie.

Wykres 12. Wynagrodzenie przeciętne w ujęciu nominalnym i realnym w VW MP Polkowice



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych z VW MP Polkowice

Porównując wartość przeciętnego wynagrodzenia w ujęciu nominalnym w roku 2011 z rokiem 2001, obserwuje się jego wzrost aż o 149,87%, natomiast w analogicznym okresie w ujęciu realnym wzrosło ono o 91,41%.

Wreszcie dokonano analizy uzwiązkowienia w badanym przedsiębiorstwie, gdzie działała w nim tylko jedna organizacja związkowa⁶⁰⁴. Stopień uzwiązkowienia, tzw. *union density* w przedsiębiorstwie przedstawia poniższa tabela 15.

Tabela 15. Stopień uzwiązkowienia w VW MP Polkowice w latach 2001-2011

Rok	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Liczba związkowców	544	682	722	741	769	832	930	937	973	1000	1027
Stopień uzwiązkowienia [%]	64,99	72,47	74,74	75,07	73,87	77,10	77,05	80,91	84,31	86,05	86,37

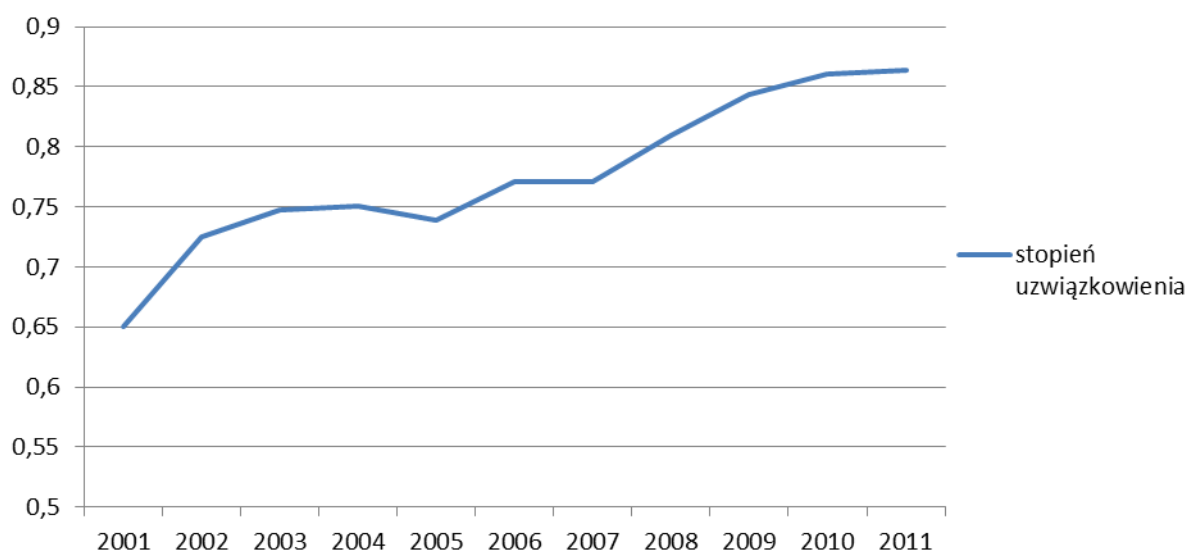
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych z VW MP Polkowice

Warto dodać, że sytuacja taka jest niezwykle korzystna zarówno dla przedsiębiorstwa, jak i samych pracowników, ponieważ stanowi z założenia dość prosty układ sił

⁶⁰⁴ Organizacja zakładowa NSZZ „Solidarność” w Volkswagen Motor Polska Sp. z o. o. w Polkowicach funkcjonuje w przedsiębiorstwie od 1999 roku i uczestniczy także w Światowej i Europejskiej Radzie Zakładowej Koncernu (WELT i EURO-KBR) oraz jest członkiem Grupy Europy Centralnej i Wschodniej w ramach tzw. Międzynarodowej Solidarności „InterSoli” stworzonej przez niemiecki związek zawodowy IG Metall przy Volkswagen Wolfsburg.

w rokowaniach zbiorowych pomiędzy stronami. Model taki określa się terminem *bilateral monopoly*, a był on opisany w rozdziale pierwszym. Monopol dwustronny oznacza, że po stronie jednego pracodawcy stoi tylko jeden związek zawodowy. Zmiany w poziomie uzwiązkowania przedstawione są na poniższym wykresie 13.

Wykres 13. Uzwiązkowanie w VW MP Polkowice w latach 2001-2011



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych z VW MP Polkowice [1=100%]

W badanym przedsiębiorstwie obserwujemy coroczny wzrost liczby członków działającego tam związku zawodowego. Nawet w latach, kiedy wynagrodzenie spadało (kolejno 2004 rok i 2009 rok), liczba członków rosła. Zatem pomimo braku efektów negocjacyjnych w aspekcie płacowym działająca organizacja zakładowa potrafiła zwiększyć swoje uzwiązkowanie, rekrutując nowych członków, co świadczy o jej sile przekonania i argumentacji. Generalnie liczebność związku zawodowego wzrosła z 544 członków w 2001 roku do 1027 członków w 2011 roku, co stanowiło kolejno 64,99% i 86,37% poziom uzwiązkowania.

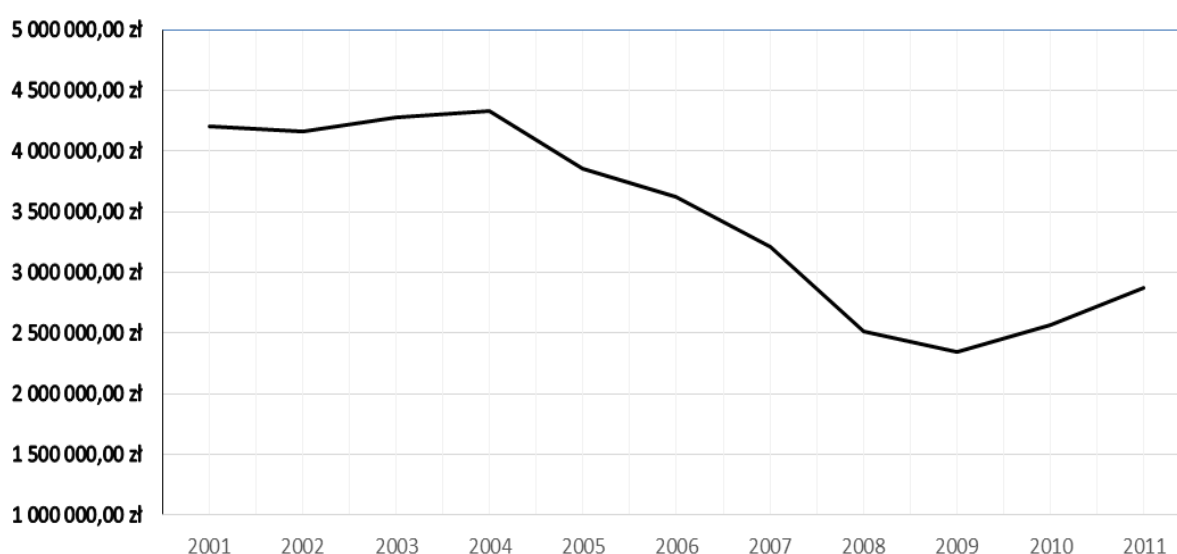
Rola partnerów, w tym związków zawodowych działających w przedsiębiorstwie zależy od poziomu ich zorganizowania. Im poziom ten jest wyższy, tym większe jest pole działań i zakres autentycznej władzy. Natomiast im przedsiębiorstwo jest mniejsze i bardziej prywatne, tym mniejsze jest znaczenie związków zawodowych, a silniejsza rola pracodawcy⁶⁰⁵.

⁶⁰⁵ Gilejko L., Towalski R., *Partnerzy społeczni. Konflikty, kompromisy, kooperacja*, Poltext, Warszawa 2002, s. 17

Styl zarządzania pracodawcy prywatnego zależy od kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa, a kiedy jest ona dobra preferowany jest paternalizm, z kolei, gdy sytuacja zaczyna się psuć styl przekształca się w autorytarny. W przedsiębiorstwach państwowych obserwuje się sytuację dokładnie odwrotną, to znaczy, że im większy jest pracodawca i im większy jest właścicielski udział państwa, tym silniejsza jest pozycja związków zawodowych i bardziej ograniczony jest pracodawca⁶⁰⁶.

Wreszcie ostatnią rozpatrywaną wielkością jest wydajność pracy⁶⁰⁷, która w badanym okresie cechowała się pewnymi wahaniami. Poniższy wykres 14 przedstawia jej wartości.

Wykres 14. Wydajność pracy w VW MP Polkowice w latach 2001-2011



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych z VW MP Polkowice

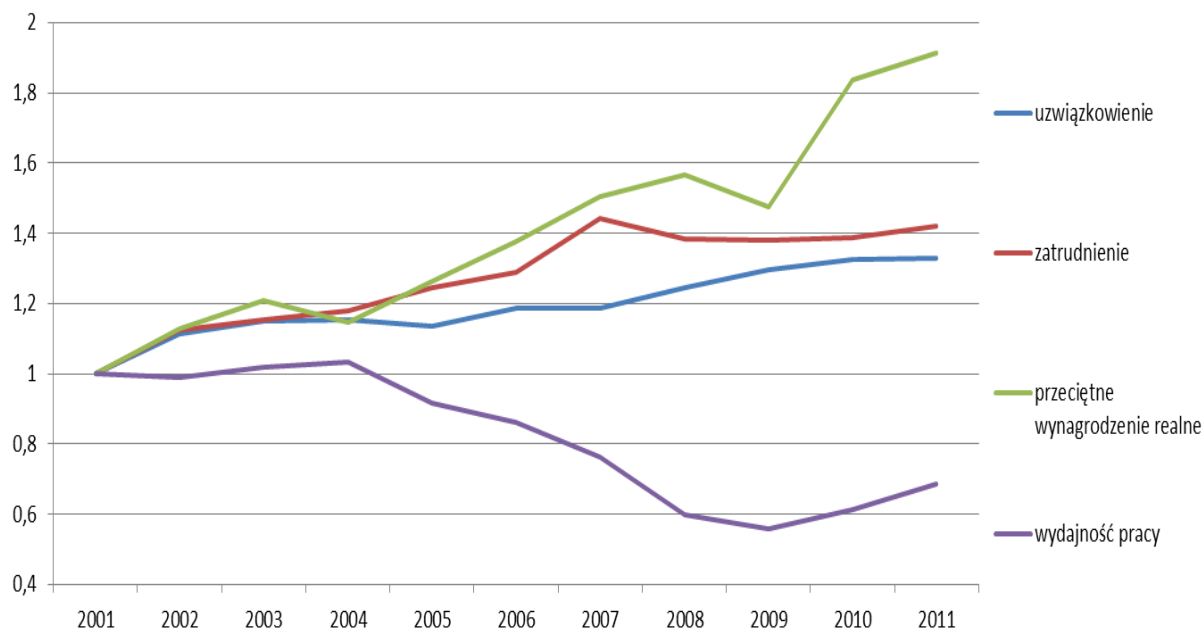
Zaobserwować można zatem kolejno, spadek wydajności pracy w 2002 roku w porównaniu z 2001 rokiem, następnie jej wzrost w latach 2003 i 2004, po czym ponowny spadek w latach 2005-2009 i wreszcie ponowny wzrost w 2010 roku i 2011 roku. Generalnie w badanym okresie wydajność pracy spadła z 4,2 mld zł w 2001 roku do 2,87 mld zł w 2011 roku, co stanowi 31,51% spadek w całym badanym okresie. Natomiast rozważając szczegółowo zależność wynagrodzeń i wydajności pracy, to zauważyć można, że w latach 2009-2011, gdzie obserwowano najwyższy wzrost wynagrodzeń, zanotowano właśnie również wzrost wydajności pracy.

⁶⁰⁶ Gilejko L., Towalski R., op. cit., s. 69

⁶⁰⁷ Wydajność pracy jako stosunek wartości produkcji do wielkości zatrudnienia w Volkswagen Motor Polska w Polkowicach

W celu lepszego zobrazowania wszystkich analizowanych i badanych wielkości ekonomicznych przedsiębiorstwa oraz uzwiązkowienia poniżej przedstawiono zbiorczy wykres 15.

Wykres 15. Uzwiązkowienie, przeciętne wynagrodzenie, zatrudnienie oraz wydajność pracy w latach 2001-2011 w VW MP Polkowice (indeksy jednopodstawowe, 2001=1)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych z VW MP Polkowice

Warto dodać, iż koncern motoryzacyjny Volkswagen⁶⁰⁸ odnotował w 2013 roku rekordową sprzedaż w liczbie ponad 9,5 mln samochodów i była ona wyższa o 4,8% w porównaniu ze sprzedażą z 2012 roku⁶⁰⁹.

Istotna wydaje się być także informacja o łącznej wartości produkcji sektora motoryzacyjnego w Polsce. W 2012 roku wyniosła ona 114,6 mld zł i była mniejsza o 3% od wartości produkcji w 2011 roku. Natomiast na 2013 rok prognozowano łączną produkcję na poziomie 117,1 mld zł. Generalnie sektor motoryzacyjny pełni ważną funkcję w gospodarce

⁶⁰⁸ Volkswagen – niemiecki koncern motoryzacyjny, do którego oprócz spółki Volkswagen z Wolfsburga należą także Audi, Porsche, Skoda i Seat.

⁶⁰⁹<http://www.bankier.pl/wiadomosc/Volkswagen-sprzedal-w-2013-r-ponad-9-5-mln-samochodow-3034471.html>

polskiej, stanowiąc 8,6% PKB i dając zatrudnienie dla 762 tys. osób, a dodatkowo dla 600 tys. osób pracujących w sektorach powiązanych z branżą motoryzacyjną⁶¹⁰.

Zatem, po zebraniu wszystkich danych niezbędnych do przeprowadzenia badania w ujęciu mikroekonomicznym posłużyły one do określenia poziomu zależności liniowej między parametrami za pomocą współczynnika korelacji Pearsona. Estymacji dokonano za pomocą współczynnika korelacji liniowej.

Tym sposobem dokonano badania korelacji liniowej między: stopniem uzwiązkowienia a przeciętnym wynagrodzeniem realnym, stopniem uzwiązkowienia a stanem zatrudnienia, stopniem uzwiązkowienia a wydajnością pracy oraz między: stanem zatrudnienia a przeciętnym wynagrodzeniem realnym i wydajnością pracy a przeciętnym wynagrodzeniem realnym. Zależności te przedstawione są w poniższej tabeli 16.

Tabela 16. Korelacja liniowa między zmiennymi – przykład Volkswagen Motor Polska

Badane zmienne	Współczynnik korelacji liniowej	Interpretacja
$r_{UD, WR}$	0,9176	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Występuje dodatnia korelacja liniowa ▪ Wzrostowi wartości zmiennej UD towarzyszy wzrost wartości zmiennej WR ▪ Wyraźna korelacja
$r_{UD, L}$	0,8722	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Występuje dodatnia korelacja liniowa ▪ Wzrostowi wartości zmiennej UD towarzyszy wzrost wartości zmiennej L ▪ Wyraźna korelacja
$r_{UD, PLR}$	- 0,8418	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Występuje ujemna korelacja liniowa ▪ Wzrostowi wartości zmiennej UD towarzyszy spadek wartości zmiennej PLR ▪ Wyraźna korelacja
$r_{L, WR}$	0,8791	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Występuje dodatnia korelacja liniowa ▪ Wzrostowi wartości zmiennej L towarzyszy wzrost wartości zmiennej WR ▪ Wyraźna korelacja
$r_{PLR, WR}$	- 0,8316	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Występuje ujemna korelacja liniowa ▪ Wzrostowi wartości zmiennej PLR towarzyszy spadek wartości zmiennej WR ▪ Wyraźna korelacja

Źródło: Opracowanie własne

Według badania przeprowadzonego z wykorzystaniem współczynnika korelacji Pearsona dochodzi się do następujących wniosków:

⁶¹⁰ Woźniak A., *Ja, ja Volkswagen*, Bloomberg Businessweek Nr 5(82)/2014, s. 22

- Wzrostowi wartości zmiennej uzwiązkowienia UD towarzyszy wzrost wartości zmiennej przeciętnego wynagrodzenia realnego WR. Jest to wyraźna zależność między zmiennymi.
- Wzrostowi wartości zmiennej uzwiązkowienia UD towarzyszy wzrost wartości zmiennej stanu zatrudnienia L. Jest to wyraźna zależność między zmiennymi.
- Wzrostowi wartości zmiennej uzwiązkowienia UD towarzyszy spadek wartości zmiennej wydajności pracy PLR. Jest to wyraźna zależność między zmiennymi.
- Wzrostowi wartości zmiennej stanu zatrudnienia L towarzyszy wzrost wartości zmiennej przeciętnego wynagrodzenia realnego WR. Jest to wyraźna zależność między zmiennymi.
- Wzrostowi wartości zmiennej wydajności pracy PLR towarzyszy spadek wartości zmiennej przeciętnego wynagrodzenia realnego WR. Jest to wyraźna zależność między zmiennymi.

Poza tym podjęto próbę konstrukcji modelu ekonometrycznego za pomocą programu Microfit 4.1., w którym jako zmienną objaśnianą przyjęto *przeciętne wynagrodzenie w przedsiębiorstwie*. Natomiast zmiennymi objaśniającymi były *uzwiązkowienie* wśród ogółu pracujących, *zatrudnienie* w przedsiębiorstwie oraz *wydajność pracy*. Model oszacowano dla okresu 2001-2011 za pomocą klasycznej metody najmniejszych kwadratów, aczkolwiek wszystkie zmienne objaśniające okazały się statystycznie nieistotne (załącznik 3). Wobec tego weryfikacja problemu badawczego tą metodą okazała się niemożliwa do rozstrzygnięcia.

Niemniej jednak analiza statystyczna pozwala zaobserwować, iż poziom wynagrodzenia nominalnego oraz wynagrodzenia realnego w badanym okresie znacząco wzrastały, odpowiednio o 149,87% i 91,41%. Istotnie, bo o 32,89% wzrosło także uzwiązkowienie, z poziomu 64,99% w 2001 roku do poziomu 86,37% w 2011 roku. Tak wysoki stopień uzwiązkowienia w przedsiębiorstwie przy jednoczesnym kooperatywnym podejściu stron do dialogu oraz historycznie ugruntowanej wysokiej kulturze partycypacyjnej pozwoliły stronie związkowej osiągać znaczące podwyżki płac nawet mimo spadku wydajności pracy w badanym okresie z 4,2 mld zł w 2001 roku do 2,87 mld zł w 2011 roku. Jednocześnie wzrastał stan zatrudnienia z 837 zatrudnionych w 2001 roku do 1189 zatrudnionych w 2011 roku. Konkludując, obserwuje się wzrost uzwiązkowienia w przedsiębiorstwie przy jednoczesnym wzroście wynagrodzeń, wzroście zatrudnienia i spadku wydajności pracy.

Sytuacja, jaka panowała w przedsiębiorstwie pokazuje, iż wzrost uzwiązkowienia powodował wzrost płac, a sytuacji tej nie towarzyszył spadek zatrudnienia, bowiem

w badanym okresie zatrudnienie również wzrastało. Jednak sytuacji tej towarzyszył spadek wydajności pracy, co pokazuje, iż czynnik ten nie determinował w żaden sposób odbywających się w przedsiębiorstwie podwyżek płac, lecz mimo to firma corocznie osiągała dodatni wynik finansowy (na początku badanego okresu, tj. 95,9 mln zł w 2001 roku i na końcu badanego okresu, tj. 105,5 mln zł w 2011 roku). Natomiast rozważając szczegółowo zależność wynagrodzeń i wydajności pracy, to zauważyć można, że w latach 2009-2011, kiedy obserwowano najwyższy wzrost wynagrodzeń, zanotowano właśnie również wzrost wydajności pracy.

W konsekwencji krzywa popytu na pracę nie musiała ulec uelastycznieniu, a zatem przedsiębiorstwo miało możliwość zwiększania produkcji (z 3,51 mld zł w 2001 roku do 4,46 mld zł w 2011 roku) mimo konkurencji zarówno krajowej jak i światowej.

Sytuacja, w której z jednej strony wzrastało zatrudnienie, a z drugiej strony rosnące uzwiązkowienie powodowało wzrost płac, a produkcja również rosła świadczy o odpowiedzialnym, partycypacyjnym modelu dialogu społecznego prowadzonego na poziomie zakładowym. Funkcjonujący w przedsiębiorstwie związek zawodowy, mimo swej silnej pozycji (w postaci wysokiego *union density* i wielopłaszczyznowej aktywności) nie prowadził działań strajkowych czy negocjacji roszczeniowych, a raczej dostosowywał swoją strategię do sytuacji rynkowej. Mimo, iż wydajność pracy spadała, przedsiębiorstwo corocznie odnotowywało dodatni wynik finansowy, co pozwalało reprezentacji pracowniczej uzurpować sobie prawo do wzrostu wynagrodzeń, które było dodatkowo gwarantowane w układzie zbiorowym pracy (*uzp*). Przykładem funkcjonującego w przedsiębiorstwie korporatyzmu może być rok 2009, kiedy to mimo kolejnego wzrostu liczby członków wraz ze spadkiem zatrudnienia i produkcji, związek zawodowy zgodził się na zmniejszenie wynagrodzenia, pokazując tym samym, że rozumie sytuację rynkową, na którą wpłynął światowy kryzys finansowy i spowolnienie gospodarcze w Polsce i bierze także na siebie odpowiedzialność za rozwój i pozycję przedsiębiorstwa.

Tym bardziej uznano za zasadne zbadanie kierunku zależności pomiędzy uzwiązkowieniem a pozostałymi zmiennymi przy zastosowaniu współczynnika korelacji Pearsona. Badanie wykazało dodatnie korelacje liniowe między zmiennymi. Obserwuje się kolejno dodatnią, wyraźną korelację między uzwiązkowieniem a przeciętnym wynagrodzeniem realnym w przedsiębiorstwie oraz dodatnią, wyraźną korelację między uzwiązkowieniem a zatrudnieniem. Pozwala to **potwierdzić hipotezę szczegółową**, stanowiącą iż związki zawodowe wpływają w sposób dodatni na główne wskaźniki ekonomiczne przedsiębiorstwa, przede wszystkim na poziom płac (wynagrodzenie przeciętne

w przedsiębiorstwie) oraz zatrudnienie. Wnioski z badań można ograniczyć tylko do badanego przedsiębiorstwa, a weryfikacja hipotezy głównej nie dotyczy ujęcia mikroekonomicznego.

Uzupełniając przeprowadzone badania warto nadmienić, iż wszelkie relacje pomiędzy przedsiębiorstwem a pracownikami reguluje *Karta Stosunków Pracy*⁶¹¹ w ramach koncernu Volkswagen, dająca związkom zawodowym prawo do informacji, konsultacji i współdecydowania. Ściślej *Karta* definiuje prawa uczestnictwa w obszarach takich jak: regulacje personalne i socjalne, organizacja pracy, systemy wynagrodzeń, informacja i konsultacja, kształcenie i doksztalcanie, bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia, kontroling procesowy oraz trwałość socjalna i ekologiczna.

Niemniej jednak początki dialogu na poziomie przedsiębiorstwa nie należały do najłatwiejszych, czego dowodem może być np. wypowiedź Dyrektora Personalnej VW Motor Polska, Pani Joanny Kaniewskiej, jak przyjęła powstanie związku zawodowego w firmie: „Pierwsza reakcja była raczej sceptyczna. Potem nastąpiła zmiana. W czasie, kiedy organizacja związkowa była w trakcie tworzenia, czyli przeszło 10 lat temu nie miałam dużego doświadczenia w zakresie współpracy ze związkami, także mój obraz działania związków zawodowych przedstawiał się raczej w negatywnym świetle. Częściowo był to obraz kreowany przez media”. Natomiast już faktyczna ocena związku zawodowego od wyobrażenia o nim jest już inna: „Największym osiągnięciem jest partnerstwo, które udało nam się zbudować i które ciągle rozwijamy i budujemy. Wypracowanie poczucia wspólnej odpowiedzialności za przedsiębiorstwo i pracujących w nim ludzi, bo to właśnie między innymi dzięki ich ciężkiej pracy odnosimy sukces na rynku”. Równie pozytywnie na temat samego dialogu wypowiadają się Jacek Rostkowski, Dyrektor Produkcji Volkswagen Motor Polska „W naszej firmie wszelkie problemy rozwiązuje się w drodze dialogu. Jest to kwestia

⁶¹¹ *Karta Stosunków Pracy* w ramach koncernu Volkswagen podpisana została w październiku 2009 roku, natomiast w VW MP w Polkowicach jest implementowana od czerwca 2010 roku. Zapewnia ona demokratycznie wybranym przedstawicielom pracowników krajów i regionów reprezentowanych w Europejskiej Radzie Zakładowej Koncernu i Światowej Radzie Zakładowej Koncernu Volkswagen prawo do informacji, konsultacji i współdecydowania. Prawo do powiadamiania obejmuje kompleksowe informowanie we właściwym czasie zakładowych przedstawicieli pracowników w celu umożliwienia im przyjęcia do wiadomości i ukształtowania opinii w odniesieniu do przedstawionego stanu faktycznego. „We właściwym czasie” oznacza informowanie o działaniach już na początku procesu planowania. „Kompleksowo” oznacza, iż wszystkie istotne aspekty i dane są przedstawiane w sposób zrozumiały. Realizacja działania wymaga uprzedniego powiadomienia. Prawo do konsultacji obejmuje aktywny dialog pomiędzy zakładowymi przedstawicielami pracowników a kierownictwem. Celem konsultacji jest zapewnienie przedstawicielom pracowników prawa do inicjatywy i sprzeciwu w odniesieniu do omawianego stanu faktycznego i w razie potrzeby udzielania porad dotyczących uniknięcia negatywnych skutków. Realizacja działania wymaga uprzedniej konsultacji. Prawo do współdecydowania obejmuje prawo zakładowych przedstawicieli pracowników do udzielania zgody, kontroli oraz inicjatywy w celu aktywnego współdecydowania i współodpowiedzialności. Realizacja działania wymaga uprzedniego udzielenia zgody.

kultury organizacyjnej i stylu zarządzania, który zakłada właśnie dialog. Regularne spotkania pozwalają na wspólnie ustalanie planów pracy, poznawanie i rozwiązywanie bieżących problemów pracowników i zakładu pracy. Prowadzimy tzw. politykę otwartych drzwi, kadra menadżerska jest zawsze dostępna dla swoich pracowników. Pracownicy mogą aktywnie uczestniczyć w pewnych procesach decyzyjnych, poczuwają się do odpowiedzialności za firmę i są bardziej zmotywowani. Polityka dialogu przekłada się na wyniki – zmotywowany pracownik to wydajniejszy pracownik”, Stanowisko odnośnie współpracy ze związkami zawodowymi podziela również Prezes firmy, Christian Bleiel: „Największą wartością Volkswagen Motor Polska jest świetnie przygotowana, zaangażowana załoga. Mamy długą tradycję partycypacji pracowniczej oraz uwzględniania socjalnych aspektów prowadzenia biznesu. Te same standardy wprowadziliśmy na grunt polski. Oczywiście do tego potrzebny jest partner. Mając za partnera silny związek zawodowy, którego liderzy wspólnie z nami budowali ten zakład pracy, znają jego początki, możemy realizować zasady i standardy polityki dialogu obowiązujące w koncernie Volkswagen. Wzajemny szacunek pomaga nam prowadzić dialog i brać odpowiedzialność za swoje działania, a tym samym za funkcjonowanie firmy. To wszystko zaś sprzyja osiągnięciu doskonałych wyników”.

Ocena dialogu przez reprezentację pracowniczą jest zresztą zbieżna z oceną pracodawcy, co potwierdza wypowiedź Dariusza Dąbrowskiego, przewodniczącego komisji zakładowej NSZZ „Solidarność” w Volkswagen Motor Polska: „Pracownicy przez możliwość współdecydowania w wielu obszarach działalności są aktywnie włączeni w rozwój przedsiębiorstwa oraz biorą udział w zysku. Współodpowiedzialność kształtuje się w oparciu o kooperacyjne, pełne szacunku kontakty zaangażowanych stron jak również wiedzę na temat wspólnej odpowiedzialności zarówno za firmę jak i pracowników. W każdym z obszarów został ustalony zakres dialogu między pracodawcą a przedstawicielami pracowników przez zdefiniowanie obowiązków stron co do powiadamiania, konsultacji i wreszcie współdecydowania”.

Na przykładzie Volkswagen Motor Polska zauważyć można, iż *demokracja pracownicza* ułatwia współpracę pomiędzy pracownikami a pracodawcą, a racjonalne podejście strony związkowej do współdecydowania ma pozytywny wpływ zarówno na poziom płac, jak i skalę zatrudnienia, które to w badanym okresie cały czas rosły. Mądra i odpowiedzialna postawa związku zawodowego nastawionego na koncyliacyjne dialogowanie widać, że przynosi wymierne, pozytywne efekty dla obu stron.

Dla porównania, szacuje się, iż funkcjonowanie związków zawodowych w przedsiębiorstwach angielskich powoduje spadek przyrostu zatrudnienia o 2,5% do 3%,

natomiast w przedsiębiorstwach niemieckich, w których działają rady zakładowe przyrost ten jest niższy o 2% do 3%⁶¹². Związki zawodowe działające w Grupie Volkswagen są niewątpliwie dobrym przykładem na współpracę międzynarodową.

Natomiast warto przytoczyć także negatywny przypadek międzynarodowej współpracy związkowej ze Szwecji. Według M. Zaremba-Bielawskiego właśnie uchodzące za wysoko reprezentatywne i kooperatywne szwedzkie związki zawodowe wcale nie są przeciwne taniej sile roboczej. Przykładowo przeniesienie miejsc pracy ze szwedzkich zakładów motoryzacyjnych Volvo i Saab do Hiszpanii, Portugalii czy Włoch podyktowane było mniejszymi płacami w tych krajach niż w Szwecji, co zresztą akceptowały szwedzkie związki zawodowe. Stoją one, bowiem na stanowisku, iż hamowanie wzrostu płac jest potrzebne, aby kapitał mógł swobodnie krążyć, co poddaje pod wątpliwość czyj interes reprezentują⁶¹³.

4.2.2.2. Organizacja związkowa a wynagrodzenia na przykładzie Halfen Produkcja Sp. z o. o. – ujęcie mikroekonomiczne

Kolejnym, badanym przedsiębiorstwem jest Halfen Produkcja Sp. z o. o. zlokalizowany w Nowych Skalmierzycach w województwie wielkopolskim operujący w branży budowlanej⁶¹⁴. Autor zebrał z przedsiębiorstwa dane z okresu 2004-2012.

Poniższa tabela 17 pokazuje, jak kształtował się stan zatrudnienia, przeciętne wynagrodzenie oraz uzwiązkowanie w przedsiębiorstwie.

Tabela 17. Zatrudnienie, przeciętne wynagrodzenie i uzwiązkowanie w Halfen Produkcja Sp. z o. o.

Rok	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Liczba zatrudnionych*	331	340	301	304	274	266	251	255	270
Liczba związkowców*	49	107	144	130	127	106	103	102	109
Średnia płaca**	1820	1952	2105	2579	2879	3161	3231	3375	3495

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych z przedsiębiorstwa Halfen Sp. z o. o.

* Stan na koniec danego roku

** przeciętna w roku

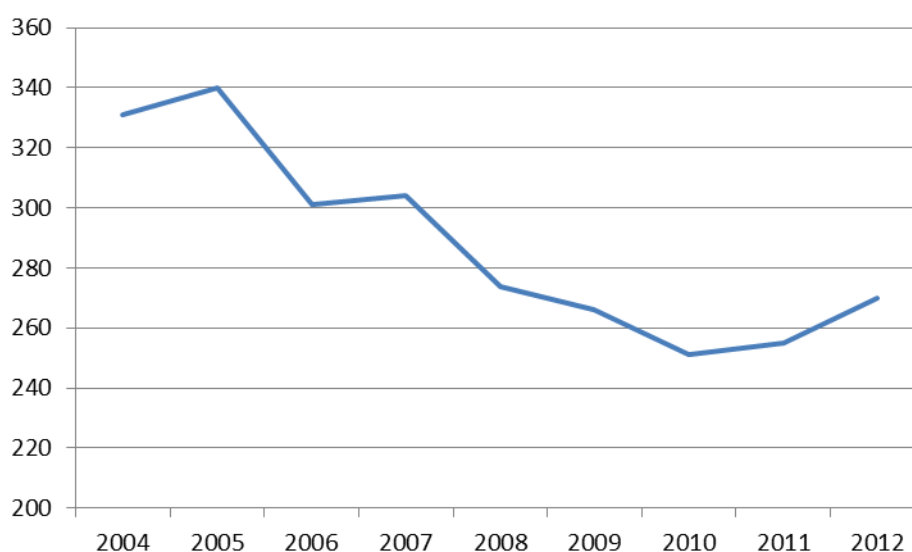
⁶¹² Zientara P., op. cit., s. 162

⁶¹³ Zaremba-Bielawski M., *Polski hydraulik i nowe opowieści ze Szwecji*, Agora SA, Warszawa 2013, s. 145

⁶¹⁴ Firma HALFEN została założona w 1929 roku i jest międzynarodowym przedsiębiorstwem o obrotach przekraczających 170 milionów Euro. Oferuje ponad 20 tys. produktów wytwarzanych w dwóch fabrykach na terenie Niemiec (w Langenfeld i Artern), jednej fabryce na terenie Polski (w Nowych Skalmierzycach) i jednej fabryce na terenie Holandii (w Utrechcie). Obecnie w Stanach Zjednoczonych i Chinach powstają dwa kolejne zakłady produkcyjne HALFEN. Firma zatrudnia ponad 1100 pracowników w 15 krajach i zajmuje wiodącą pozycję wśród przedsiębiorstw zajmujących się systemami zamocowań elewacji, zbrojenia betonu i montażu.

Poniższy wykres 16 pokazuje zmiany wielkości zatrudnienia, jakie miały miejsce w przedsiębiorstwie w latach 2004-2012. Według danych zaobserwować można, że stan zatrudnienia charakteryzował się wahaniami, począwszy od 331 zatrudnionych w 2004 roku, poprzez 304 zatrudnionych w 2007 roku, do 270 zatrudnionych w 2012 roku. Najwyższy poziom zatrudnienia odnotowano w 2005 roku, kiedy w przedsiębiorstwie zatrudnionych było 340 osób.

Wykres 16. Zatrudnienie w Halfen Produkcja Sp. z o. o. w okresie 2004-2012



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych z Halfen Produkcja Sp. z o. o.

Zatrudnienie zwiększało się w latach 2004-2005, 2006-2007 i 2010-2012, natomiast w całym badanym okresie nastąpił spadek zatrudnienia o 18,43%.

Analizując przeciętne wynagrodzenie w przedsiębiorstwie obserwuje się, iż w badanym okresie w ujęciu nominalnym corocznie ono wzrastało, natomiast w ujęciu realnym cechowało się także systematycznym trendem wzrostowym, z nieznacznym spadkiem w latach 2009-2010 i 2011-2012. Wartości przeciętnego wynagrodzenia przedstawia poniższa tabela 18.

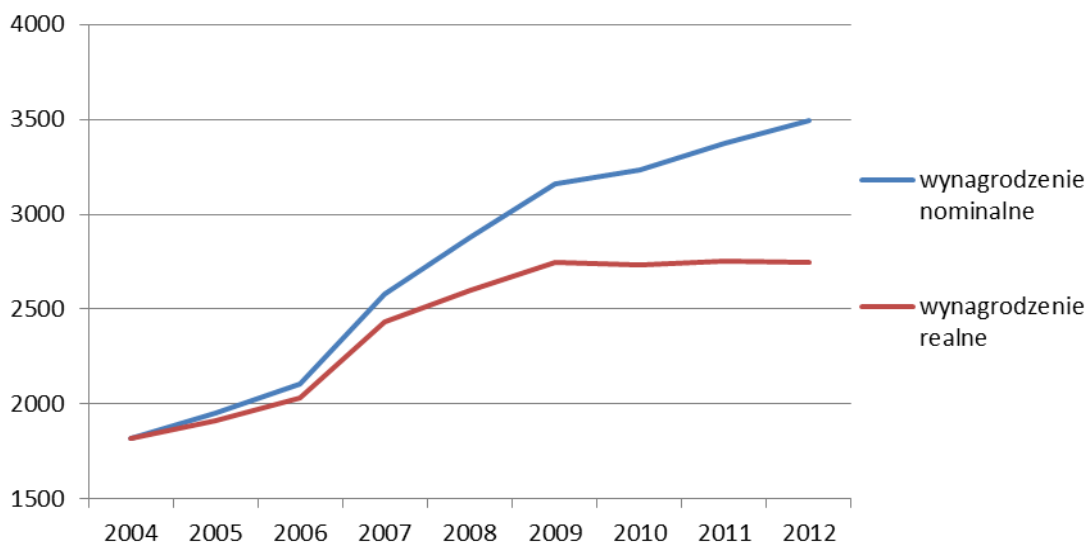
Tabela 18. Przeciętne wynagrodzenie i jego roczne stopy wzrostu w Halfen Produkcja Sp. z o. o. w latach 2004-2012

Rok	Wynagrodzenie nominalne	Wynagrodzenie realne	Roczna stopa wzrostu	
			Ujęcie nominalne	Ujęcie realne
2004	1820	1820	-	-
2005	1952	1911,01	7,25	5
2006	2105	2034,35	7,83	6,45
2007	2579	2430,07	22,51	19,45
2008	2879	2602,53	11,63	7,09
2009	3161	2748,33	9,79	5,6
2010	3231	2736,29	2,21	-0,43
2011	3375	2751,14	4,45	0,54
2012	3495	2748,28	3,55	-0,1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych z Halfen Produkcja Sp. z o. o. (urealnione za pomocą HICP)

Analizując przeciętne wynagrodzenie w przedsiębiorstwie, obserwuje się zasadniczo jego coroczny wzrost wartości. Jednak w 2010 roku i 2012 roku wystąpiły ujemne stopy wzrostu wynagrodzeń w ujęciu realnym, osiągając kolejno poziomy -0,43% i -0,1%. Ciekawa sytuacja pojawiła się z kolei w 2007 roku zarówno po stronie wynagrodzeń w ujęciu nominalnym, jak i realnym, kiedy nastąpił ich wzrost w stosunku do roku poprzedniego kolejno aż o 22,51% i 19,45%. Poniższy wykres 17 przedstawia przeciętne wynagrodzenie w przedsiębiorstwie.

Wykres 17. Wynagrodzenie przeciętne w ujęciu nominalnym i realnym w Halfen Produkcja Sp. z o. o.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych z Halfen Produkcja Sp. z o. o.

Porównując wartość przeciętnego wynagrodzenia w ujęciu nominalnym w roku 2012 z rokiem 2004, obserwuje się wzrost o 92,03%, natomiast w analogicznym okresie w ujęciu realnym wzrosło ono o 51%.

Następnie dokonano analizy uzwiązkowienia w badanym przedsiębiorstwie, gdzie zaznaczyć należy, iż działała w nim tylko jedna organizacja związkowa⁶¹⁵. Stopień uzwiązkowienia, tzw. *union density* w przedsiębiorstwie przedstawia poniższa tabela 19.

Tabela 19. Stopień uzwiązkowienia w Halfen Produkcja Sp. z o. o. w latach 2004-2012

Rok	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Liczba związkowców	49	107	144	130	127	106	103	102	109
Stopień uzwiązkowienia [%]	14,8	31,47	47,84	42,76	46,35	39,84	41,03	40	40,37

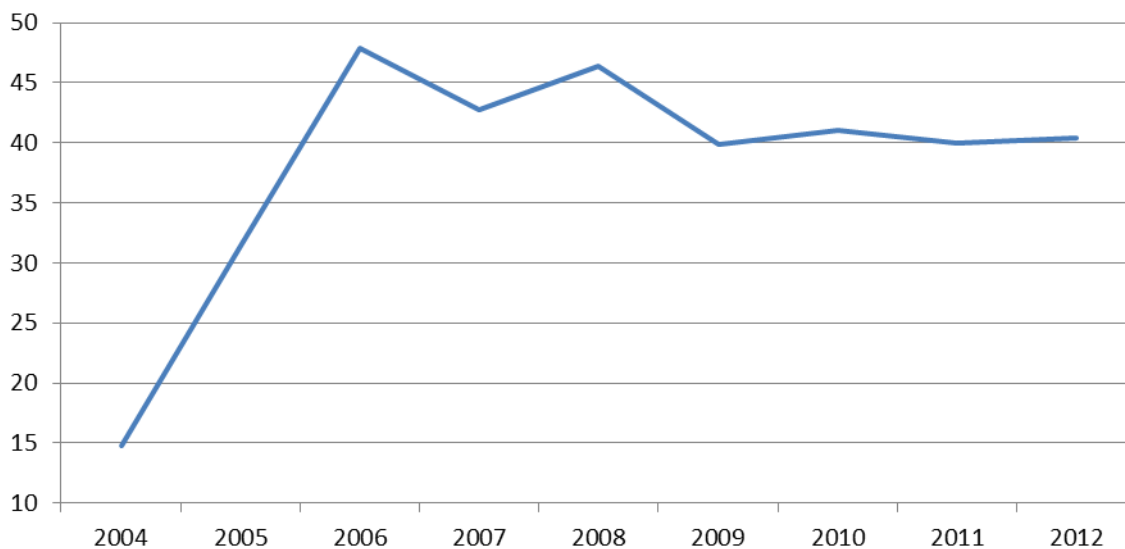
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych z Halfen Produkcja Sp. z o. o.

Mamy zatem do czynienia z sytuacją występowania w przedsiębiorstwie tylko jednego związku zawodowego.

⁶¹⁵ Organizacja międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” przy Vossloh Skamo Halfen Produkcja Sp. z o. o. w Nowych Skalmierzycach.

Występująca sytuacja (de facto analogicznie jak w VW MP) stanowi z założenia dość prosty układ sił w rokowaniach zbiorowych pomiędzy stronami. Zmiany w poziomie uzwiązkowania przedstawione są na poniższym wykresie 18.

Wykres 18. Uzwiązkowanie w Halfen Produkcja Sp. z o. o. w latach 2004-2012

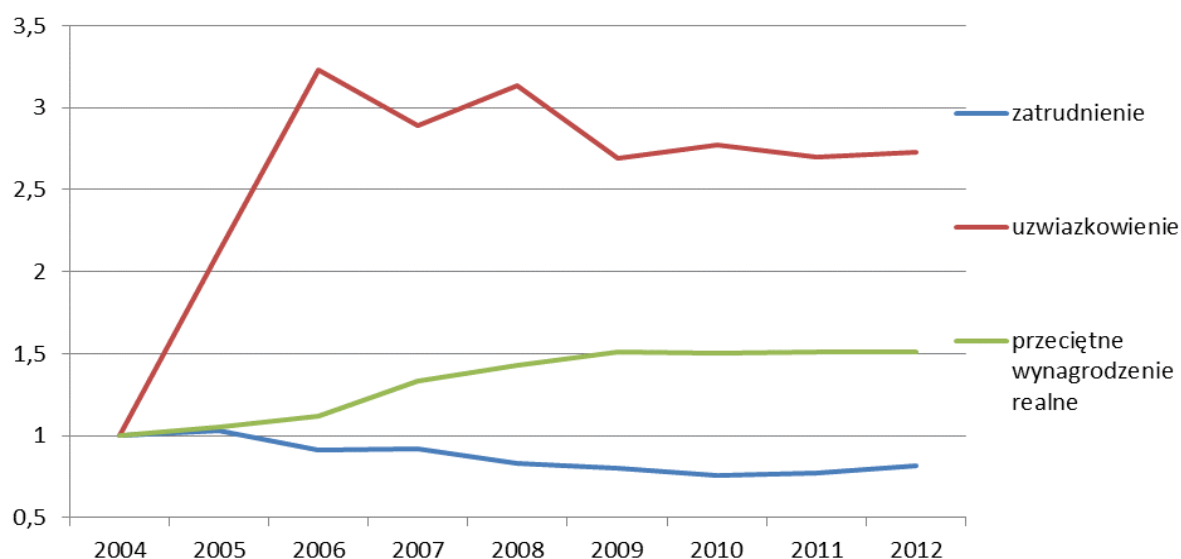


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych z Halfen Produkcja Sp. z o. o.

Najwyższy stopień uzwiązkowania na poziomie 47,84% odnotowano w 2006 roku, a w całym badanym okresie wzrosło ono o 172,77%. Należy dodać, iż w przedsiębiorstwie, w którym funkcjonuje tylko jeden związek zawodowy zrzeszający niemal połowę pracowników zapewnia on pracownikom znaczącą pozycję negocjacyjną.

W celu lepszego zobrazowania badanych wielkości ekonomicznych przedsiębiorstwa oraz uzwiązkowania poniżej przedstawiono zbiorczy wykres 19.

Wykres 19. Przeciętne wynagrodzenie, zatrudnienie oraz uzwiązkowienie w Halfen Produkcja Sp. z o. o. w latach 2004-2012 (indeksy jednopodstawowe, 2004=1)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych z Halfen Produkcja Sp. z o. o.

Dane zebrane do przeprowadzenia badania w ujęciu mikroekonomicznym posłużyły do estymacji za pomocą współczynnika korelacji liniowej. Dokonano określenia poziomu współzależności liniowej między zmiennymi za pomocą współczynnika korelacji Pearsona. Tym sposobem dokonano badania korelacji liniowej między: stopniem uzwiązkowienia a przeciętnym wynagrodzeniem realnym, stopniem uzwiązkowienia a stanem zatrudnienia oraz między stanem zatrudnienia a przeciętnym wynagrodzeniem realnym. Zależności te przedstawione są w poniższej tabeli 20.

Tabela 20. Korelacja liniowa między zmiennymi – przykład Halfen Produkcja Sp. z o.o.

Badane zmienne	Współczynnik korelacji liniowej	Interpretacja
$r_{UD, WR}$	0,5785	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Występuje dodatnia korelacja liniowa ▪ Wzrostowi wartości zmiennej UD towarzyszy wzrost wartości zmiennej WR ▪ Wyraźna korelacja
$r_{UD, L}$	-0,5847	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Występuje ujemna korelacja liniowa ▪ Wzrostowi wartości zmiennej UD towarzyszy spadek wartości zmiennej L ▪ Wyraźna korelacja
$r_{L, WR}$	-0,938	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Występuje ujemna korelacja liniowa ▪ Wzrostowi wartości zmiennej L towarzyszy spadek wartości zmiennej WR ▪ Wyraźna korelacja

Źródło: Opracowanie własne

Według badania przeprowadzonego z wykorzystaniem współczynnika korelacji Pearsona dochodzi się do następujących wniosków:

- Wzrostowi wartości zmiennej uzwiązkowienia UD towarzyszy wzrost wartości zmiennej przeciętnego wynagrodzenia realnego WR. Jest to wyraźna zależność między zmiennymi.
- Wzrostowi wartości zmiennej uzwiązkowienia UD towarzyszy spadek wartości zmiennej zatrudnienia L. Jest to wyraźna zależność między zmiennymi.
- Wzrostowi wartości zmiennej zatrudnienia L towarzyszy spadek wartości zmiennej przeciętnego wynagrodzenia realnego WR. Jest to wyraźna zależność między zmiennymi.

Z uwagi na fakt, iż nie udało się pozyskać z przedsiębiorstwa danych dotyczących produkcji niezbędnych do wyliczenia wydajności pracy oraz zbyt małą liczbę obserwacji, nie przeprowadzano badania polegającego na stworzeniu modelu ekonometrycznego.

Badanie kierunku zależności pomiędzy uzwiązkowaniem a pozostałymi zmiennymi przy zastosowaniu współczynnika korelacji Pearsona wykazało dodatnią, wyraźną korelację między uzwiązkowaniem a przeciętnym wynagrodzeniem realnym w przedsiębiorstwie oraz ujemną, wyraźną korelację między uzwiązkowaniem a zatrudnieniem. Pozwala to **częściowo potwierdzić hipotezę szczegółową**, stanowiącą iż związki zawodowe wpływają w sposób dodatni na główne wskaźniki ekonomiczne przedsiębiorstwa. Konkretnie związki zawodowe w sposób dodatni wpływały na poziom płac (wynagrodzenie przeciętne w przedsiębiorstwie), ale na zatrudnienie wpływały w sposób ujemny. Wnioski z badań można ograniczyć tylko do badanego przedsiębiorstwa, a weryfikacja hipotezy głównej nie dotyczy ujęcia mikroekonomicznego.

4.3. Podsumowanie

Jednoznaczne rozstrzygnięcie, jaki jest faktycznie wpływ funkcjonowania związków zawodowych na działalność przedsiębiorstw, czy tym bardziej całej gospodarki w Polsce jest bardzo trudne. Przegląd literatury przedmiotu najczęściej stanowi, że wpływ ten jest negatywny, a związki zawodowe wywołują dużą presję płacową ograniczając w ten sposób zatrudnienie. Warto jednak zaznaczyć, że taki pogląd jest formułowany na podstawie ogólnego, światowego stanu tego zagadnienia, w dużej mierze opartego na obserwacjach i

badaniach ex post schyłkowych gałęzi przemysłowych (najczęściej górnictwa) i to krajów będących prekursorami ruchu związkowego, takich jak Wielka Brytania, Francja czy Niemcy.

Wobec tego zdaniem autora przytaczanie tego typu tez czy opinii w kierunku polskich związków zawodowych jest nieuprawnione, gdyż tezy te nie są z całą pewnością uniwersalne. Generalizowanie jest tym bardziej nieuzasadnione, gdyż gospodarka polska znacząco różni się od innych gospodarek (w tym od gospodarek państw Europy Zachodniej), a rodzima demokracja, system wolnorynkowy, jak i zinstytucjonalizowany dialog społeczny mają znacznie krótszą historię.

Bardzo trudno natrafić w literaturze przedmiotu na badania nad wpływem organizacji pracowniczych na funkcjonowanie przedsiębiorstw w Polsce, a tym bardziej doszukać się szczegółowych odpowiedzi jasno rozwiewających wątpliwości. Źródła raczej dość fragmentarycznie i ogólnikowo poruszają kwestię zależności, zdefiniowanych w rozprawie jako hipotezy.

Potwierdzić należy wpływ związków zawodowych na gospodarkę Polski po 1989 roku, kiedy siła związków zawodowych w parlamencie III Rzeczypospolitej Polski była istotna. Sejm pierwszej kadencji zdominowany był przez przedstawicieli NSZZ „Solidarność”, natomiast w Sejmie drugiej kadencji przeważającą pozycję mieli przedstawiciele OPZZ. Obydwa związki zawodowe miały także silną pozycję w trzeciej kadencji Sejmu. Siła parlamentarna, jaką wówczas dysponowały związki zawodowe pozwalała im realizować własne opcje, a wskutek piastowanych pozycji w organach państwa, związki zawodowe stały się kreatorami polityki gospodarczej i społecznej oraz jej wykonawcami, a co interesujące stały się równocześnie pracodawcami. Zmniejszenie roli związków zawodowych zaczęło następować na początku XXI wieku wraz z rozwojem zasad gospodarki rynkowej, wzrostem własności prywatnej w gospodarce, ich słabnącym udziałem w polityce, a także rozwojem partnerskich stosunków pracy opierających się na jednostkowej odpowiedzialności⁶¹⁶.

Jeśli chodzi o podsumowanie części empirycznej to przytoczyć należy następujące wnioski:

1) W ujęciu makroekonomicznym:

- W latach 2000-2013 przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej charakteryzowało się systematycznym trendem rosnącym. Porównując poziom przeciętnego wynagrodzenia w ujęciu nominalnym w roku 2010 z rokiem 2000,

⁶¹⁶ Jurkowski R., op. cit. , s. 457-459

obserwuje się, iż nastąpił wzrost o 70,25%, natomiast w analogicznym okresie w ujęciu realnym wzrost ten wyniósł 28,7%. Z kolei wzrost wynagrodzeń w okresie 2000-2013 w ujęciu nominalnym wyniósł 92,74%, a w ujęciu realnym 34,23%.

- W latach 2000-2013 wynagrodzenie minimalne charakteryzowało się systematycznym trendem rosnącym. Wzrost w ujęciu nominalnym wyniósł 128,57%, a w ujęciu realnym nastąpił wzrost o 59,18%. Udział najniższego wynagrodzenia w wynagrodzeniu przeciętnym w gospodarce narodowej w latach 2000-2013 wahał się w przedziale 35,02% - 43,83%.
 - Zatrudnienie w gospodarce narodowej w latach 2000-2013 charakteryzowało się umiarkowanymi wahaniami. Najwyższy stan zatrudnienia na poziomie 14955 tys. zatrudnionych zanotowano w 2013 roku, a najniższy stan 12705,8 tys. zatrudnionych zanotowano w 2004 roku. Stan zatrudnienia w 2000 roku wynosił 13491,7 tys. zatrudnionych.
 - Przeciętna wydajność pracy w latach 2000-2013 corocznie wzrastała. W badanym okresie obserwuje się jej wzrost o 38,56% w ujęciu realnym i o 120,54% w ujęciu nominalnym.
 - Uzwiązkowienie wśród ogółu pracujących w latach 2000-2010 cechowało się wahliwością. Przykładowo w okresie 2000-2002 uzwiązkowienie spadało z 17,2% do 14,1%, po czym wzrastało do poziomu 21,5% w 2005 roku, kiedy to zaczęło ponownie spadać do poziomu 14,6% w 2010 roku. Generalnie w badanym okresie uzwiązkowienie spadło o 15,11%. Średnie uzwiązkowienie w krajach OECD w 2010 roku wyniosło dla porównania 17,5%, a stan uzwiązkowienia w Polsce klasyfikuje się w dolnej części rankingu światowego uzwiązkowienia.
- Badania przeprowadzone za pomocą estymowania współczynnikiem korelacji Pearsona przynoszą następujące wnioski:
- Wzrostowi wartości zmiennej uzwiązkowienia UD towarzyszy spadek wartości zmiennej przeciętnego wynagrodzenia realnego WR. Jest to średnia zależność między zmiennymi.
 - Wzrostowi wartości zmiennej uzwiązkowienia UD towarzyszy spadek wartości zmiennej przeciętnego zatrudnienia AL. Jest to wyraźna zależność między zmiennymi.

- Wzrostowi wartości zmiennej uzwiązkowienia UD towarzyszy spadek wartości zmiennej przeciętnej wydajności pracy APLR. Jest to niewyraźna zależność między zmiennymi.
 - Wzrostowi wartości zmiennej przeciętnego zatrudnienia AL towarzyszy wzrost wartości zmiennej przeciętnego wynagrodzenia realnego WR. Jest to wyraźna zależność między zmiennymi.
 - Wzrostowi wartości zmiennej przeciętnej wydajności pracy APLR towarzyszy wzrost wartości zmiennej przeciętnego wynagrodzenia realnego WR. Jest to wyraźna zależność między zmiennymi.
 - Wzrostowi wartości zmiennej uzwiązkowienia UD towarzyszy spadek wartości zmiennej wynagrodzenia minimalnego $WR_{\min.}$. Jest to średnia zależność między zmiennymi.
- Próba badawcza polegająca na stworzeniu modeli ekonometrycznych za pomocą programu Microfit 4.1. przynosi następujące wnioski:
- Jako zmienną objaśnianą przyjęto przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej, natomiast zmiennymi objaśniającymi były *uzwiązkowienie* wśród ogółu pracujących, *przeciętne zatrudnienie* w gospodarce narodowej oraz *przeciętna wydajność pracy*. Model oszacowano dla okresu 2000-2010 za pomocą klasycznej metody najmniejszych kwadratów i ma on postać potęgową.
 - Zmienna objaśniająca *uzwiązkowienie* okazała się statystycznie nieistotna. Powtórzono szacowanie modelu z pominięciem tej zmiennej, pozostawiając w modelu zmienne objaśniające *przeciętne zatrudnienie* i *przeciętną wydajność pracy*.
 - 95,961% zmienności kształtowania płac zostało wyjaśnionych przez model ($R^2 = 0,95961$).
 - Jeżeli przeciętne zatrudnienie w gospodarce narodowej wzrasta o 1% wówczas poziom przeciętnego wynagrodzenia realnego wzrasta przeciętnie o 0,71101%.
 - Jeżeli przeciętna wydajność pracy wzrasta o 1% wówczas poziom przeciętnego wynagrodzenia realnego wzrasta przeciętnie o 0,58687 %.
- ✚ Reasumując badanie w ujęciu makroekonomicznym przeprowadzone za pomocą oszacowania modelu ekonometrycznego zauważyć można, iż zmienna objaśniająca *uzwiązkowienie* w badanym okresie 2000-2010 okazała się statystycznie nieistotna, a

wzrost wynagrodzeń w Polsce determinowany był *zatrudnieniem* i *wydajnością pracy*. Stąd też weryfikacja hipotez tą metodą okazała się niemożliwa do rozstrzygnięcia.

- ✚ W dalszej kolejności uznano za zasadne zbadanie kierunku zależności pomiędzy uzwiązkowaniem a pozostałymi zmiennymi przy zastosowaniu współczynnika korelacji Pearsona. Badanie wykazało ujemne korelacje liniowe między zmiennymi. Obserwuje się kolejno ujemną, średnią korelację między uzwiązkowaniem a przeciętnym wynagrodzeniem realnym oraz ujemną, wyraźną korelację między uzwiązkowaniem a przeciętnym zatrudnieniem. Pozwala to **odrzuć hipotezę szczegółową**, stanowiącą iż związki zawodowe wpływają w sposób dodatni na poziom przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej oraz zatrudnienie w gospodarce ogółem.

2) W ujęciu mikroekonomicznym:

2.1) Volkswagen Motor Polska

- W latach 2001-2011 zaobserwować można trend wzrostowy stanu zatrudnienia w przedsiębiorstwie z nieznacznymi spadkami w latach 2008 i 2009. Zatrudnienie w 2001 roku osiągnęło poziom 837 zatrudnionych, natomiast w 2011 roku poziom zatrudnienia wyniósł 1189 osób. W badanym okresie nastąpił wzrost zatrudnienia o 42,05%.
- Produkcja w latach 2001-2011 cechowała się wahliwością. W 2001 roku wartość produkcji wyniosła 3,516 mld zł, a w 2011 roku wyniosła ona 4,466 mld zł. W badanym okresie produkcja wzrosła o 27%.
- Przeciętne wynagrodzenie w przedsiębiorstwie zasadniczo notowało coroczny wzrost wartości. Porównując wartość przeciętnego wynagrodzenia w ujęciu nominalnym w roku 2011 z rokiem 2001, obserwuje się jego wzrost aż o 149,87%, natomiast w analogicznym okresie w ujęciu realnym wzrosło ono o 91,41%.
- W latach 2001-2011 obserwuje się coroczny wzrost liczby członków działającego w przedsiębiorstwie związku zawodowego. Liczebność organizacji związkowej wzrosła z 544 członków w 2001 roku do 1027 członków w 2011 roku, co stanowiło kolejno uzwiązkowanie na poziomie 64,99% i 86,37%. W badanym okresie stopień uzwiązkowania wzrósł o 32,89%.
- Wydajność pracy w latach 2001-2011 cechowała się pewnymi wahaniami, ale generalnie spadła ona z poziomu 4.2 mld zł w 2001 roku do 2,87 mld zł w 2011

roku, co stanowiło 31,51% spadek w całym badanym okresie. Natomiast rozważając szczegółowo zależność wynagrodzeń i wydajności, to zauważyć można, że w latach 2009-2011, gdzie obserwowano najwyższy wzrost wynagrodzeń, zanotowano właśnie również wzrost wydajności pracy.

- Badanie przeprowadzone za pomocą estymowania współczynnikiem korelacji Pearsona prowadzi do następujących wniosków:
 - Wzrostowi wartości zmiennej uzwiązkowienia UD towarzyszy wzrost wartości zmiennej przeciętnego wynagrodzenia realnego WR. Jest to wyraźna zależność między zmiennymi.
 - Wzrostowi wartości zmiennej uzwiązkowienia UD towarzyszy wzrost wartości zmiennej stanu zatrudnienia L. Jest to wyraźna zależność między zmiennymi.
 - Wzrostowi wartości zmiennej uzwiązkowienia UD towarzyszy spadek wartości zmiennej wydajności pracy PLR. Jest to wyraźna zależność między zmiennymi.
 - Wzrostowi wartości zmiennej stanu zatrudnienia L towarzyszy wzrost wartości zmiennej przeciętnego wynagrodzenia realnego WR. Jest to wyraźna zależność między zmiennymi.
 - Wzrostowi wartości zmiennej wydajności pracy PLR towarzyszy spadek wartości zmiennej przeciętnego wynagrodzenia realnego WR. Jest to wyraźna zależność między zmiennymi.
- Podjęto także próbę zastosowania metody badawczej polegającej na oszacowaniu modelu ekonometrycznego za pomocą programu Microfit 4.1. Jako zmienną objaśnianą przyjęto *przeciętne wynagrodzenie* w przedsiębiorstwie, natomiast zmiennymi objaśniającymi były *uzwiązkowienie* wśród ogółu pracujących, *zatrudnienie* w przedsiębiorstwie oraz *wydajność pracy*. Wszystkie zmienne objaśniające okazały się statystycznie nieistotne, wobec czego weryfikacja hipotezy szczegółowej tą metodą okazała się niemożliwa do rozstrzygnięcia.
- Obserwuje się, iż poziom wynagrodzenia w ujęciu nominalnym, jak i realnym w badanym okresie znacząco wzrastał, odpowiednio o 149,87% i 91,41%. Istotnie, bo o 32,89% wzrosło także uzwiązkowienie, z poziomu 64,99% w 2001 roku do poziomu 86,37% w 2011 roku. Tak wysoki stopień uzwiązkowienia w przedsiębiorstwie przy jednoczesnym, kooperatywnym podejściu stron do dialogu oraz historycznie ugruntowanej wysokiej kulturze partycypacyjnej

pozwołyły stronie związkowej osiągać znaczące podwyżki płac nawet mimo spadku wydajności pracy w badanym okresie o 31,51%. Jednocześnie w badanym okresie nastąpił wzrost zatrudnienia o 42,05%.

- Studium przypadku pokazuje, iż wzrost uzwiązkowienia determinujący wzrost płac i wzrost zatrudnienia pozwalał także przedsiębiorstwu zwiększać produkcję oraz wygenerować wzrost zysku mimo działania konkurencji krajowej i światowej.
- ✚ Z uwagi na fakt, iż wszystkie zmienne objaśniające (w tym uzwiązkowienie) w szacowanym modelu ekonometrycznym okazały się nieistotne, weryfikacja hipotezy szczegółowej tą metodą okazała się niemożliwa.
- ✚ Uznano za zasadne zbadanie kierunku zależności pomiędzy uzwiązkowieniem a pozostałymi zmiennymi przy zastosowaniu współczynnika korelacji Pearsona. Badanie wykazało dodatnie korelacje liniowe między zmiennymi. Obserwuje się kolejno dodatnią, wyraźną korelację między uzwiązkowieniem a przeciętnym wynagrodzeniem realnym w przedsiębiorstwie oraz dodatnią, wyraźną korelację między uzwiązkowieniem a zatrudnieniem. Pozwala to **potwierdzić hipotezę szczegółową**, stanowiącą iż związki zawodowe wpływają w sposób dodatni na główne wskaźniki ekonomiczne przedsiębiorstwa, przede wszystkim na poziom płac (wynagrodzenie przeciętne w przedsiębiorstwie) oraz zatrudnienie. Wnioski z badań można ograniczyć tylko do badanego przedsiębiorstwa, a weryfikacja hipotezy głównej nie dotyczy ujęcia mikroekonomicznego.

2.2) Halfen Produkcja Sp. z o. o.

- Zatrudnienie w badanym okresie wahało się. W 2004 roku w przedsiębiorstwie zatrudnionych było 331 osób, a na koniec badanego okresu w 2012 roku przedsiębiorstwo zatrudniało 270 osób. W badanym okresie stopa wzrostu zatrudnienia była ujemna i wyniosła -18,43%. Najwyższy poziom zatrudnienia odnotowano w 2005 roku, kiedy osiągnęło ono wielkość 340 osób zatrudnionych.
- Przeciętne wynagrodzenie w przedsiębiorstwie zasadniczo corocznie wzrastało. Porównując stawkę przeciętnego wynagrodzenia w ujęciu nominalnym w roku 2012 z rokiem 2004, obserwuje się, iż w tym okresie wzrosło ono o 92,03%, natomiast w analogicznym okresie w ujęciu realnym wzrost ten wyniósł 51%. W 2007 roku roczna stopa wzrostu wynagrodzeń w ujęciu nominalnym, jak i realnym wyniosła kolejno aż 22,51% i 19,45%.

- Uzwiązkowienie w przedsiębiorstwie ulegało wahaniom, mimo to w latach 2004-2012 wzrosło ono o 172,77%. W 2004 roku organizacja związkowa notowała uzwiązkowienie na poziomie 14,8% (49 członków), a w 2012 roku stopień uzwiązkowienia wyniósł 40,37% (109 członków). Najwyższy stopień uzwiązkowienia na poziomie 47,84% (144 członków) odnotowano w 2006 roku.
- Badania przeprowadzone za pomocą estymowania współczynnikiem korelacji Pearsona przynoszą następujące wnioski:
 - Wzrostowi wartości zmiennej uzwiązkowienia UD towarzyszy wzrost wartości zmiennej przeciętnego wynagrodzenia realnego WR. Jest to wyraźna zależność między zmiennymi.
 - Wzrostowi wartości zmiennej uzwiązkowienia UD towarzyszy spadek wartości zmiennej zatrudnienia L. Jest to wyraźna zależność między zmiennymi.
 - Wzrostowi wartości zmiennej zatrudnienia L towarzyszy spadek wartości zmiennej przeciętnego wynagrodzenia realnego WR. Jest to wyraźna zależność między zmiennymi.
- ✚ Z uwagi na fakt, iż nie udało się pozyskać z przedsiębiorstwa danych dotyczących produkcji niezbędnych do wyliczenia wydajności pracy oraz zbyt małą liczbę obserwacji, nie przeprowadzono badania polegającego na oszacowaniu modelu ekonometrycznego.
- ✚ Badanie kierunku zależności pomiędzy uzwiązkowieniem a pozostałymi zmiennymi przy zastosowaniu współczynnika korelacji Pearsona wykazało dodatnią, wyraźną korelację między uzwiązkowieniem a przeciętnym wynagrodzeniem realnym w przedsiębiorstwie oraz ujemną, wyraźną korelację między uzwiązkowieniem a zatrudnieniem. Pozwala to **częściowo potwierdzić hipotezę szczegółową**, stanowiącą iż związki zawodowe wpływają w sposób dodatni na główne wskaźniki ekonomiczne przedsiębiorstwa. Konkretnie związki zawodowe w sposób dodatni wpływały na poziom płac (wynagrodzenie przeciętne w przedsiębiorstwie), ale na zatrudnienie wpływały w sposób ujemny. Wnioski z badań można ograniczyć tylko do badanego przedsiębiorstwa, a weryfikacja hipotezy głównej nie dotyczy ujęcia mikroekonomicznego.

Wnioski wynikające z badania w ujęciu mikroekonomicznym dla VW MP i Halfen Produkcja Sp. z o. o. mają różną siłę i wagę, stąd też nie powinny być bezpośrednio porównywane. Różny jest także okres badawczy, liczba obserwacji oraz branża, w której funkcjonują przedsiębiorstwa.

Pozycja związków zawodowych wewnątrz przedsiębiorstw wiąże się przede wszystkim z dwoma aspektami. Pierwszym z nich jest niekwestionowana rola uprawnień związków zawodowych uregulowanych przepisami prawa i wynikających z tego obowiązków pracodawcy wobec organizacji związkowej. Drugi aspekt związany jest z aspiracjami działaczy związkowych do wpływania na funkcjonowanie przedsiębiorstwa⁶¹⁷.

Podsumowując ujęcie mikroekonomiczne należałoby wskazać, iż związki zawodowe powinny skoncentrować się na tworzeniu poczucia wspólnoty pomiędzy pracownikami i zarządzającymi, a w partnerstwie powinny dostrzegać interesy pracownicze, jak i interesy pracodawców⁶¹⁸.

Poniższa tabela 21 prezentuje zestawienie wyników badań z wykorzystaniem współczynnika korelacji Pearsona, a uzyskane korelacje są związkami przyczynowo-skutkowymi.

Tabela 21. Porównanie zależności między zmiennymi

Porównanie współczynników korelacji Pearsona	$r_{UD, WR}$	$r_{UD, AL}$	$r_{UD, APLR}$
Ujęcie makroekonomiczne	- 0,4277	- 0,5853	- 0,2403
Ujęcie mikroekonomiczne Volkswagen Motor Polska	0,9176	0,8722	- 0,8418
Ujęcie mikroekonomiczne Halfen Produkcja Sp. z o.o.	0,5785	-0,5847	Nie przeprowadzono badania (brak danych)

Źródło: Opracowanie własne

Zdaniem autora dokonanie bezpośredniego porównania wyników nie przyniesie jednak trafnych wniosków, ponieważ zupełnie inne mechanizmy kształtujące wynagrodzenia działają w gospodarce, a inne w przedsiębiorstwach. Zróżnicowane są także same przedsiębiorstwa, które działają w różnych branżach (Volkswagen Motor Polska – branża motoryzacyjna, Halfen Produkcja Sp. z o. o. – branża budowlana). Inna jest specyfika rynku, na którym funkcjonują badane podmioty gospodarcze, inna jest konkurencja, otoczenie instytucjonalno-prawne, jak i stopień uzwiązkowienia działających w nich organizacji związkowych. Zatem bezpośrednie porównanie wyników otrzymanych w ujęciu mikroekonomicznym z wynikami

⁶¹⁷ Jurkowski R., op. cit. , s. 462

⁶¹⁸ Ibid., s. 459

otrzymanymi w ujęciu makroekonomicznym jest tym bardziej niecelowe i może mieć ono jedynie charakter poglądowy. Autor pragnie także dodać, iż dokonanie komparacji elastyczności płac ze względu na uzwiązkowienie w przypadku pomyślnego oszacowania modeli ekonometrycznych tą metodą mogłoby doprowadzić do cennych wniosków.

Warto także wskazać, iż w przedsiębiorstwach (odmiennie do całej gospodarki) notuje się dodatni wpływ uzwiązkowienia na poziom wynagrodzeń, co jest spowodowane większym stopniem uzwiązkowienia na poziomie zakładowym w porównaniu z poziomem makroekonomicznym, gdzie dodatkowo kształtowaniu się wynagrodzeń towarzyszy niewspółmiernie większa liczba oddziałujących sił.

Hipoteza szczegółowa w ujęciu mikroekonomicznym została potwierdzona w przypadku Volkswagen Motor Polska i częściowo potwierdzona w przypadku Halfen Produkcja Sp. z o. o. Z kolei badania w ujęciu makroekonomicznym skłaniają ku odrzuceniu hipotezy szczegółowej. Z uwagi na fakt, iż w hipotezie głównej jest mowa o funkcjonowaniu rynku pracy jako całości, autor skłania się ku **odrzuconiu hipotezy głównej**.

Poniższa, zbiorcza tabela 22 systematyzuje wyniki badań w odniesieniu do postawionych hipotez.

Tabela 22. Wyniki badań a weryfikacja hipotezy głównej i hipotez szczegółowych

Hipotezy pracy doktorskiej		Badanie		
		Ujęcie makroekonomiczne	Ujęcie mikroekonomiczne	
			Volkswagen Motor Polska	Halfen Produkcja Sp. z o. o.
H	Związki zawodowe mają wpływ na funkcjonowanie rynku pracy w Polsce.	Odrzucona	Nie dotyczy ujęcia mikroekonomicznego	Nie dotyczy ujęcia mikroekonomicznego
H1	Związki zawodowe wpływają w sposób dodatni na poziom przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej oraz przeciętne zatrudnienie w gospodarce ogółem. Siła związków wyrażająca się między innymi w ich liczebności (union density) czy aktywności jest dodatnio skorelowana z wyżej wymienionymi wielkościami makroekonomicznymi.	Odrzucona	Nie dotyczy ujęcia mikroekonomicznego	Nie dotyczy ujęcia mikroekonomicznego
H2	Związki zawodowe wpływają w sposób dodatni na główne wskaźniki ekonomiczne przedsiębiorstwa, przede wszystkim na poziom płac (wynagrodzenie przeciętne w przedsiębiorstwie) oraz zatrudnienie. Siła organizacji związkowych wyrażająca się między innymi w ich liczebności (union density) czy aktywności jest dodatnio skorelowana z wyżej wymienionymi wielkościami ekonomicznymi.	Nie dotyczy ujęcia makroekonomicznego	Potwierdzona	Częściowo potwierdzona

Źródło: Opracowanie własne

Należy dodać, iż formuła badań nie była wyczerpująca, a ich ograniczoność spowodowana była niemożnością zgromadzenia szerszego zakresu danych, jak i niezwykle pokaznym wieloaspektowym zagadnieniem, którego poszczególne elementy determinowały kształtowanie się wynagrodzeń, a z przyczyn obiektywnych nie mogły zostać w badaniach ujęte. Zdaniem autora podjęte w pracy aspekty, a zwłaszcza badania powinny być rozwijane i mogą stanowić w przyszłości cenne źródło informacji oraz fundament podejmowania decyzji zarówno przez związki zawodowe, przedsiębiorców, jak i decyzji związanych ze sferą społeczno-gospodarczą podejmowanych przez państwo. Rozwiązaniem najlepszym byłoby podejmowanie decyzji w wyniku konsensusu wszystkich stron dialogu w ramach zinstytucjonalizowanego dialogu społecznego.

Jest to tym bardziej istotne, gdyż w pracy zaprezentowano punkt widzenia strony pracodawców, w postaci związków zawodowych, jak i punkt widzenia pracodawców, a także starano się przybliżyć spojrzenie państwa.

Poszukiwanie zależności pomiędzy działaniem związków zawodowych a funkcjonowaniem rynku pracy, a ściślej kształtowaniem się wynagrodzeń oraz poziomem zatrudnienia jest bardzo istotne. Kwestia ta jest szczególnie ważna, ponieważ o polityce państwa odnośnie dialogu społecznego, jak i podejmowaniu przez państwo i przedsiębiorstwa decyzji związanych z wynagrodzeniami mogą oprócz obiektywnego rachunku ekonomicznego i innych czynników decydować także teorie ekonomii, które w sytuacji Polski nie zawsze są uniwersalne oraz mainstreamowe media reprezentujące określony interes ich właścicieli.

Studium przypadku przedsiębiorstw dowodzi także przyczynianiu się związków zawodowych do budowania świadomości wśród pracowników odnośnie wykonywanej pracy i lepszemu zrozumieniu przez nich roli pracodawcy. W obu przypadkach zaobserwować można, iż rozsądna działalność związkowa prowadzi do pewnego ładu korporacyjnego, a uczestnictwo w procesach decyzyjnych sprzyja identyfikacji pracowników z przedsiębiorstwem, co stabilizuje zatrudnienie i może zmniejszać fluktuację kadry. Z pewnością związki zawodowe powinny jeszcze aktywniej uczestniczyć w budowaniu wspólnoty w przedsiębiorstwie, co może sprzyjać większej motywacji do pracy, a w konsekwencji wzrostowi wydajności pracy i osiągnięciu przez firmę lepszych wyników finansowych, co z kolei da podstawę do osiągnięcia przez pracowników wyższych zarobków. Z kolei partnerzy społeczni prowadząc konstruktywny dialog oparty na wzajemnej komunikacji, przyczyniają się do ugruntowania go w kulturze społecznej.

Zdaniem autora należy w przyszłości rozwijać badania nad tymi zagadnieniami, a najlepiej, aby taka praca odbywała się w ramach trójstronnej platformy z udziałem państwa, partnerów społecznych oraz niezależnych ekspertów zewnętrznych. Wyniki takich badań, jak i już sama współpraca w tym zakresie z pewnością ucywilizowałyby relacje pomiędzy wszystkimi stronami dialogu społecznego oraz mogłyby stworzyć dyskurs do przyszłych, obiektywnych decyzji powodujących w konsekwencji zmiany w obszarze społeczno-gospodarczym.

ZAKOŃCZENIE

Pomimo, że masowy ruch związkowy ma niemal dwustuletnią historię, to polskie reprezentacje pracownicze w porównaniu z reprezentacjami chociażby z Wielkiej Brytanii, Francji czy Niemiec są dość młode. Niemniej jednak każdorazowo genezę ich powstawania stanowił sprzeciw wobec danego porządku społeczno-gospodarczego, bądź to XIX wiecznego kapitalizmu, bądź to komunizmu w latach 70-tych i 80-tych, jak w przypadku Polski czy wreszcie walki przeciwko neokapitalizmowi.

Rola, jaką związki zawodowe odgrywają na rynku pracy zawsze budziła kontrowersje i zainteresowanie różnych środowisk, w tym badaczy. Teoretycznym rozważaniom nader często towarzyszy dyskusja na temat ich wpływu na stan gospodarki. Lata dziewięćdziesiąte XX wieku oraz pierwsza dekada XXI wieku charakteryzujące się istotnymi przemianami społeczno-ekonomicznymi ujawniły wiele problemów rynku pracy, z którymi państwo, związki zawodowe oraz wiele przedsiębiorstw nie zawsze sobie radziły. Rozprzestrzeniająca się globalizacja, nowe technologie, integracja europejska czy swobodny przepływ kapitału stanowią wciąż duże wyzwanie dla Polski, a należą tylko do niektórych czynników wpływających na rynek pracy.

Światowa gospodarka zanotowała w XXI wieku skokowy wzrost podaży pracy. Nastąpił on w wyniku intensywnych procesów globalizacji i w konsekwencji tzw. „wielkiego podwojenia” podaży pracy (*the great doubling*) spowodowanego włączeniem w światową gospodarkę Indii, Chin i państw Europy Środkowo-Wschodniej. Kapitał stał się zatem relatywnie rzadkim czynnikiem i znajduje się w bardziej uprzywilejowanej pozycji niż praca, która stała się czynnikiem relatywnie obfitym⁶¹⁹.

Obecnie w polskim świecie pracy dokonują się ogromne przekształcenia w postaci spadku zapotrzebowania na pracowników, rozwoju elastycznych form zatrudnienia oraz utrwalania się masowego bezrobocia. Powodują one pogłębianie się nierówności i niepewności na rynku pracy, wzrost zagrożenia bezpieczeństwa socjalnego oraz generowanie nowych konfliktów społecznych. Elastyczne formy zatrudnienia są, co prawda alternatywą wobec bezrobocia, natomiast ograniczają zakres ochrony pracowników, którzy coraz częściej akceptują niskie płace i pogorszenie warunków pracy, aby uniknąć zwolnień. Dostrzega się także wyraźny kryzys państwa w obszarze aktywnej polityki rynku pracy,

⁶¹⁹ Wojtyła A., op. cit., s. 248

przechodzenia pomiędzy jej różnymi segmentami, stymulowania mobilności, wspierania podnoszenia kwalifikacji, ale i usuwania barier samego wejścia na rynek pracy⁶²⁰.

Związki zawodowe działają w pewnym otoczeniu instytucjonalnym, a obecna rzeczywistość w Polsce jest ich zdaniem dla nich niesprzyjająca. Wymieniają tu szereg barier zewnętrznych, które w sposób istotny negatywnie wpływają na stopień uzwiązkowienia. Zalicza się do nich antyzwiązkowy rząd, którego działanie przejawia się w znacznej deregulacji stosunków pracy, podniesieniu wieku emerytalnego, niechęci do podniesienia płacy minimalnej, czy wspieraniu rosnącej roli agencji pracy tymczasowej. Również media wypaczają wizerunek związków zawodowych poprzez stronicze przedstawianie ich obrazu. Dodatkowo rynek pracy z wysoką stopą bezrobocia, fluktuacją pracowników i wypaczoną ideą flexicurity, powoduje trudności w ich działaniu.

Największym wyzwaniem w Polsce wydaje się wzmocnienie dialogu społecznego, zarówno tego autonomicznego, pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcami oraz tego trójstronnego z udziałem rządu. Reprezentacje pracownicze stoją także na stanowisku, że należałoby ograniczyć zbyt duży pluralizm związkowy na poziomie zakładów pracy, znacznie utrudniający osiąganie kompromisów i porozumień między partnerami, ale i zwiększyć reprezentatywność wśród pracodawców.

Pomimo sporych wysiłków wkładanych przez związki zawodowe w budowanie silniejszego uzwiązkowienia liczba członków maleje, aczkolwiek trend spadkowy charakteryzuje się coraz mniejszą dynamiką i znacznie wyhamował. Sam spadek spowodowany jest głównie przyczynami naturalnymi (tj. przejścia członków na emeryturę, zgony, wyjazdy do pracy za granicą, czy upadki zakładów pracy). Natomiast efekty kampanii prowadzonych przez związki zawodowe są widoczne. Przykładowo NSZZ „Solidarność” wszedł w ostatnim dziesięcioleciu między innymi do takich przedsiębiorstw prywatnych jak: Volkswagen, Coca-Cola, Kaufland czy Grupa ING. To tylko niektóre przykłady prywatnych przedsiębiorstw, wchodzących w skład dynamicznie rozwijających się sektorów polskiej gospodarki takich jak: przemysł motoryzacyjny, branża spożywcza, handel czy sektor bankowy. Organizacje w tych firmach z jednej strony są przede wszystkim wartością dodaną dla samych związków zawodowych i z pewnością tworzą nową jakość ruchu związkowego, gdyż charakteryzują się koncyliacyjnym podejściem do dialogu społecznego, natomiast z drugiej strony dowodzą umiejętności odnalezienia się związków zawodowych

⁶²⁰ Firlit-Fesnak G., Szyłko-Skoczny M., op. cit., s. 231

i reprezentowaniu pracowników na rynku pracy w szerszym zasięgu, niż tylko w kojarzonym powszechnie przemyśle ciężkim, jak górnictwo, hutnictwo czy służbie zdrowia lub oświacie.

Związki zawodowe powinny odmłodzić się, systematycznie powiększać swoje struktury oraz edukować pracowników w kwestiach roli i zasad dialogu społecznego. Poza tym powinny wzmocnić eksperckie zaplecze negocjacyjne, które bazowałoby na badaniach naukowych. Media mogłyby z kolei poprawiać jakość życia publicznego i cywilizować relacje społeczno-gospodarcze poprzez bardziej obiektywne, pozbawione stronniczości przedstawianie problemów społecznych i pracowniczych oraz samych związków zawodowych nie przypisując im etykiety kojarzącej się wyłącznie z siłą historyczną. To tylko jedno z najważniejszych wyzwań stojących przed ruchem związkowym na przyszłość, zresztą nie tylko w Polsce.

Natomiast kluczową kwestią będzie zapewne zwykłe, wzajemne nastawienie stron do kompromisów i wypracowywania porozumień w duchu poszanowania i dialogu, co z pewnością budować będzie stabilny rynek pracy i gospodarkę Polski.

Szeroko rozumiana rewitalizacja związków zawodowych musi polegać przede wszystkim na znaczącym wzroście uzwiązkowienia, a równoległe na profesjonalizacji działań ekspercko-negocjacyjnych w kontekście dialogu społecznego. Chcąc mieć wpływ na kształtowanie rynku pracy, powinny one szukać pomysłów docierania do młodych ludzi, urodzonych po roku 1980 oraz wchodzić ze strukturami w nowe nieuzwiązkowane firmy prywatne, zwłaszcza z sektora usług. Jednocześnie powinny one prowadzić działania, które spowodują zachowanie pozycji i wpływu w typowych bastionach związkowych w przemyśle ciężkim, ale przy użyciu racjonalnych, ekonomicznych argumentów. Poza tym potrzebna jest im jeszcze intensywniejsza praca nad zmianom wizerunku, tworzeniem kampanii już nie tylko związkowych, ale społecznych.

Te wszystkie czynniki, jak i merytoryczna praca w ramach zinstytucjonalizowanych platform dialogu mogą zaowocować w dłuższej perspektywie profesjonalizacją działania ruchu związkowego w Polsce, a co za tym idzie wzmocnieniem roli związków zawodowych w partnerstwie społecznym, które obecnie stawia reprezentantów pracowników w dość nierównej pozycji, a dla samego dialogu społecznego w Polsce wyznacza nowe cele i wielkie wyzwanie.

Teorie ekonomii dotyczące wpływu związków zawodowych na kształtowanie wynagrodzeń nie zawsze miały odzwierciedlenie w polskiej praktyce gospodarczej. Ustalanie płac w przedsiębiorstwach uzwiązkowionych jest kosztowniejsze w porównaniu z ich ustalaniem w przedsiębiorstwach nieuzwiązkowionych z uwagi na dłuższy proces negocjacji

i sztywniejsze zasady wynagradzania, natomiast sam poziom płac jest tym wyższy, im liczniejsza jest organizacja związkowa. Teoria sprawiedliwego porównania dowodzi także wzrostu płac w przedsiębiorstwach nieuzwiązkowanych na skutek wzrostu płac w firmach uzwiązkowanych, gdyż pracodawcy reprezentujący firmy nieuzwiązkowane sami podnoszą płace w obawie przed powstaniem w ich zakładach pracy związków zawodowych. W przypadku rynku konkurencyjnego oraz niemożności przerzucenia kosztów wzrostu płac na klientów możliwość uzyskania wyższego wzrostu płac jest jednak dużo mniejsza nawet w firmach uzwiązkowanych. W Polsce nie można wykluczyć wpływu silnych związków zawodowych funkcjonujących w kluczowych branżach gospodarki, jak górnictwo czy w przedsiębiorstwach komunalnych na przyspieszenie wzrostu płac. Natomiast generalnie sam wpływ związków zawodowych na kształtowanie płac jest mniejszy niż stanowią teorie ekonomii⁶²¹.

Sprawiedliwe i w pełni obiektywne określenie roli związków zawodowych na funkcjonowanie rynku pracy w Polsce jest niezwykle trudne, a same badania tego zagadnienia są dalekie od kompletności.

Uzyskane wyniki badań empirycznych oraz dogłębna analiza literatury specjalistycznej skłaniają autora do sformułowania zaleceń do dalszych badań, które zostały wyszczególnione w poniższej tabeli 23. Przede wszystkim warto byłoby przeprowadzić badania zarówno w ujęciu makroekonomicznym, jak i ujęciu mikroekonomicznym dla dłuższego okresu. Większa liczba obserwacji z pewnością pozwoliłaby uzyskać ciekawsze wyniki. Z kolei badania w ujęciu mikroekonomicznym warto byłoby rozszerzyć o inne przedsiębiorstwa klasyfikowane w pozostałych formach organizacji rynku. Volkswagen Motor Polska i Halfen Produkcja Sp. z o. o. to przedsiębiorstwa będące oligopolistami. Zamierzeniem autora byłoby przeprowadzenie badań nad przedsiębiorstwami zaklasyfikowanymi do polipoli, oligopsonów i innych form organizacji rynku. Biorąc pod uwagę weryfikację hipotez, tj. próbę ustalenia wpływu funkcjonowania związków zawodowych na poziom płac i zatrudnienie niezwykle istotne byłoby poddać badaniom przedsiębiorstwa charakteryzujące się różnym stopniem uzwiązkowania.

Zdaniem autora należałoby bezwzględnie poszukiwać kolejnych elementów determinujących kształtowanie się wynagrodzeń, jak i wpływających na funkcjonowanie rynku pracy, poza związkami zawodowymi, zatrudnieniem, wielkością produkcji czy

⁶²¹ Czajka Z., op. cit., s. 19

wydajnością pracy. Przyszłe badania powinny mieć charakter interdyscyplinarny z wiodącą rolą ekonomii, ale dodatkowo socjologii i prawa.

Tabela 23. Zalecenia do kontynuacji badań

Zalecenia do prowadzonych badań w przyszłości	
1.	Wydłużenie okresu badawczego zarówno dla ujęcia makroekonomicznego, jak i mikroekonomicznego – zwiększenie liczby obserwacji.
2.	Rozszerzenie badań w ujęciu mikroekonomicznym o inne przedsiębiorstwa klasyfikowane w pozostałych formach organizacji rynku (tj.: polipol, oligopson, inne).
3.	Poddanie badaniom przedsiębiorstw z poszczególnych form organizacji rynku, w których funkcjonują reprezentacje pracownicze o różnym stopniu uzwiązkowienia.
4.	Włączanie do badań kolejnych elementów determinujących kształtowanie się wynagrodzeń, jak i wpływających na funkcjonowanie rynku pracy.
5.	Interdyscyplinarność przyszłych badań – włączenie aspektów socjologicznych i prawnych.

Źródło: Opracowanie własne

Autor pragnie także zwrócić uwagę na trudność związaną z zebraniem danych do badań. Na poziomie centralnym zarówno Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, jaki i Główny Urząd Statystyczny czy inne instytucje oraz ośrodki sondażowe nie posiadały danych dotyczących ogólnego stopnia uzwiązkowienia w Polsce. Należy nadmienić, że i same związki zawodowe nie udzieliły informacji w tym temacie. Pozyskanie danych odnośnie uzwiązkowienia okazało się możliwe dopiero za pomocą źródeł Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju. Równie trudne okazało się zebranie danych z przedsiębiorstw. Bardzo często zasłaniają się one tajemnicą handlową i mimo, iż deklarują zrozumienie istoty współpracy pomiędzy światem nauki a światem biznesu, to z uwagi na działającą konkurencję ich właściciele i menedżerowie niechętnie decydują się na przekazanie danych finansowych, które byłyby wykorzystane w badaniach.

Niemniej jednak, gdyby udało się zachęcić przedsiębiorstwa do większej współpracy, z pewnością fakt ten wpłynąłby pozytywnie na jakość badań, które wypełniłyby lukę badawczą w przedmiotowym temacie, a zarazem wniosłyby nową wartość merytoryczną do relacji społeczno-gospodarczych w Polsce.

Bibliografia

1. Antoszewski A., *Wzorce rywalizacji politycznej we współczesnych demokracjach europejskich*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2004
2. Barcz J., *Przewodnik po Traktacie z Lizbony. Traktaty stanowiące Unię Europejską. Stan obecny oraz teksty skonsolidowane w brzmieniu Traktatu z Lizbony*, Wydawnictwo Prawnicze Lexis Nexis, Warszawa 2008
3. Becker G. S., *Ekonomiczna teoria zachowań ludzkich*, Polskie Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1990
4. Begg D., Fisher S., Dornbusch R., *Ekonomia. Mikroekonomia*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1999
5. Begg D., Fisher S., Dornbusch R., *Makroekonomia*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2007
6. Bochniarz H., *Tolerancja pozwoli dogonić Europę*, Rzeczpospolita, wydanie z dnia 23 września 2010 roku
7. Borkowska S., *Strategie wynagrodzeń*, Oficyna Ekonomiczna – Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2001
8. Carls K., Bridgford J., *Dialog społeczny. Podręcznik edukacyjny dla związków zawodowych*, International Training Center of the International Labour Organization, Turyn 2012
9. CBOS, *Aktualne problemy i wydarzenia*, (223) zrealizowano w dniach 4–10 grudnia 2008 roku
10. CBOS, *Stosunek do protestów związkowych*, Komunikat z badań BS/131/2013, Warszawa, wrzesień 2013
11. Cichoński S., Strzelecki P., Tyrowicz J., Wyszynski R., *Kwartalny raport o rynku pracy w III kwartale 2013 roku*, NBP, Biuro Przedsiębiorstw, Gospodarstw Domowych i Rynków, Warszawa Nr 04/13 (grudzień 2013)
12. Cotis J. P., *Zrozumieć wzrost gospodarczy. Analiza na poziomie makroekonomicznym, poziomie branży i poziomie firmy*, OECD, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005
13. Creswell J. W., *Projektowanie badań naukowych. Metody jakościowe, ilościowe i mieszane*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2013

14. Cyprowski F., *Prekariat nie potrzebuje moralnych reprezentantów*, Krytyka Polityczna, artykuł z 1 maja 2013
Dostępność: <http://www.krytykapolityczna.pl/artykuly/opinie/20130501/cyprowski-dlaczego-lewica-przeciwstawia-prekariat-nie-potrzebuje-moralnych>
15. Czajka Z., *Zarządzanie wynagrodzeniami w Polsce*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2009
16. Czarzasty J., Owczarek D., *Kryzys gospodarczy i dialog społeczny w Polsce*, Fundacja Instytutu Spraw Publicznych, Warszawa 2012
17. Czarzasty J., *Kultura organizacyjna MSP*, materiał konferencyjny „Mała i Średnia Przedsiębiorczość w 20 lat od powrotu rynku i demokracji” Warszawa, 25 listopada 2013
18. Czarzasty J., *Stosunki pracy w handlu wielkopowierzchniowym w Polsce*, Oficyna Wydawnicza SGH w Warszawie, Warszawa 2010
19. Czarzasty J., Mrozowicki A., *Organizowanie związków zawodowych w Europie. Badania i praktyka*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2014
20. Daszkiewicz N., *Internacjonalizacja małych i średnich przedsiębiorstw we współczesnej gospodarce*, Wydawnictwo Politechniki Gdańskiej, Gdańsk 2003
21. Daszkiewicz N., *Konkurencyjność. Poziom makro, mezo i mikro*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008
22. Davies N., *Zaginione królestwa*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2010
23. Domański S. R., *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1993
24. Dominiak P., *Gospodarka Polski w okresie transformacji*, Politechnika Gdańska, Gdańsk 2000
25. Drucker P. F., *Zawód menedżer*, Wydawnictwo MT Biznes sp. z o. o., Czarnów 2004
26. Economic Sciences Prize Committee of The Royal Swedish Academy of Sciences, *Markets with search frictions*, Stockholm 2010
27. Eurofound, Eurofound yearbook 2012, *Living and working in Europe*, Europejska Fundacja ds. Poprawy Warunków Życia i Pracy w Europie, Dublin 2013

28. European Commission, *The European Higher Education Area in 2012: Bologna Process Implementation Report*, Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, Brussels 2012
29. European Commission, *Industrial Relations in Europe 2012*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2013
30. European Trade Union Institute, *Benchmarking working Europe 2012*, European Trade Union Institute, Brussels, marzec 2012
31. Firlit-Fesnak G., Szytko-Skoczny M., *Polityka społeczna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007
32. Fukuyama F., *Wielki wstrząs. Natura ludzka a odbudowa porządku społecznego*, Bertelsmann Media Sp. z o. o., Warszawa 2000
33. Galbraith J. K., *American capitalism. The concept of Countervailing Power*, Houghton Mifflin, Boston 1952
34. Galbraith J. K., *Ekonomia w perspektywie*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1991
35. Gardawski J., *Powracająca klasa. Sektor prywatny w III Rzeczypospolitej*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2001
36. Gardawski J., Gilejko L., Żukowski T., *Związki zawodowe w przedsiębiorstwach przemysłowych*, Fundacja im. Friedricha Eberta, Warszawa 1994
37. Gardawski J., Mrozowicki A., Czarzasty J., *Trade unions in Poland*, report 123, ETUI, Bruksela 2012
38. Gawrycka M., Szymczak A., *Udział pracy w dochodzie narodowym w Polsce z uwzględnieniem województw*, Studia Ekonomiczne, nr 145/2013, AR 125897
39. Gawrycka M., *Selected Economic Problems*, Wydział Zarządzania i Ekonomii Politechniki Gdańskiej, Monograph, Gdańsk 2007
40. Gawrycka M., *Zmiany w poziomie, strukturze i formach zatrudnienia w gospodarce polskiej w latach 2000-2009*, Wydawnictwo Politechniki Gdańskiej, Gdańsk 2011
41. Gąciarz B., Pańków W., *Dialog społeczny po polsku – fikcja czy szansa*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2001
42. Giddens A., *Socjologia*, Zysk i S-ka Wydawnictwo, Poznań 1998
43. Gilejko L., Towalski R., *Partnerzy społeczni. Konflikty, kompromisy, kooperacja*, Poltext, Warszawa 2002

44. Glassman M., *Korelacje. Małżeństwo i nierówność*, Bloomberg Businessweek, nr 8(85)/2014
45. Golinowska S., Hengstenberg P., Żukowski M., *Diversity and Commonality in European Social Policies: The Foreign of a European social Model*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2008
46. Griffin R. W., *Podstawy Organizacji Zarządzania*, PWN, Warszawa 1999
47. Grzesiak M., Mikulska A., *Procesy innowacyjne badania świadomości*, Wydział Zarządzania i Ekonomii, Politechnika Gdańska, Gdańsk 2008
48. Gulda M., *Socjologia. Wprowadzenie do socjologii turystyki*, Wyższa Szkoła Hotelarstwa i Turystyki w Gdańsku, Gdańsk 2013
49. GUS, *Monitoring rynku pracy – Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności*, GUS, Warszawa 23 grudnia 2013
50. GUS, *Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w latach 1950-2013*, GUS, Warszawa 12.02.2014
51. GUS, *Roczne wskaźniki makroekonomiczne. Część III*, GUS, Warszawa 29.03.2012
52. GUS, *Stopa bezrobocia rejestrowanego (NTS-4, 2004-2013)*, GUS, Warszawa 27.12.2013
53. Horodeński R., Sadowska-Snarska C., *Rynek pracy w Polsce na progu XXI wieku*, IPiSS, Białystok-Warszawa 2003
54. International Labour Organization, *ILO Multilateral Framework on Labour Migration*, International Labour Office, Geneva 2006
55. Jarecki W., *Szacowanie kosztów i efektów kształcenia ekonomicznego na poziomie wyższym*, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2011
56. Jedynak W., *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Przemiany na rynku pracy w wymiarze lokalnym, regionalnym i globalnym*, Zeszyt 33, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2013
57. Jurkowski R., *Negocjacje zbiorowe. Kiedy, o czym i jak rozmawia pracodawca z przedstawicielstwem pracowników*, Difin, Warszawa 2000
58. Jurkowska-Zeidler A., Stelina J., Zieleniecki M., *Związki zawodowe a kryzys gospodarczy*, Misiuro, Gdańsk 2009
59. Kabaj M., *Partycypacyjny System Wynagrodzeń*, IPiSS, Warszawa 2003

60. Kalina-Prasznic U., *Regulowana gospodarka rynkowa*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003
61. Keynes J. M., *Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003
62. Kiełbasiński A., *Polak poprawia wydajność w pracy, ale lepiej nie zarabia*, Gazeta Wyborcza z dnia 10 grudnia 2013
63. Kissinger H., *Dyplomacja*, Simon & Schuster, Nowy York, Londyn, Toronto, Sydney, Tokyo, Singapur 1994
64. Kodeks Pracy z dnia 26 czerwca 1974 r
65. Kolarska-Bobińska L., *Druga fala polskich reform*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 1999
66. Kot S. M., *Analiza ekonometryczna kształtowania się płac w Polsce w okresie transformacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa-Kraków 1999
67. Kot S. M., *Polaryzacja Ekonomiczna. Teoria i zastosowanie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008
68. Kot S. M., Malawski A., Węgrzecki A., *Dobrobyt społeczny, nierówności i sprawiedliwość dystrybucyjna*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2004
69. Kotlarz D. (red.), *Deregulacje rynku pracy i koszty pracy jako determinanty wzrostu zatrudnienia*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 2009
70. Kotlarz D., *Pięciolecie członkostwa Polski w Unii Europejskiej. Zagadnienia gospodarcze i społeczne ze szczególnym uwzględnieniem polskiego rynku pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach 2010
71. Kowalski J. K., *Umowy śmieciowe w Polsce: Umowy cywilnoprawne coraz bardziej powszechne*, artykuł z 23 kwietnia 2013,
dostępność:
http://forsal.pl/artykuly/699684,umowy_smieciowe_w_polsce_umowy_cywilnoprawne_coraz_bardziej_powszechne.html
72. Kowalówka M., *Nowa klasa prekariatu*, Sedlak & Sedlak, Warszawa, 23.12.2013
73. Koźmiński A. K., Piotrowski W., *Zarządzanie. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1996

74. Krugman P. R., Obstfeld M., *Ekonomia międzynarodowa. Teoria i polityka 1*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007
75. Kubisa J., Ostrowski P., *Mity o związkach zawodowych*, Przegląd, Nr 28/2011
76. Kulczykowski G (red.), *Ochrona pracowników przed nadużywaniem atypowych form zatrudnienia w Polsce i w wybranych krajach Unii Europejskiej*, Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, Gdańsk 2013
77. Kulczykowski G. (red.), *Rola i formy dialogu społecznego w sytuacji globalnego kryzysu gospodarczego oraz wymiana dobrych praktyk*, Materiał z konferencji międzynarodowej, która odbyła się 25 marca 2010 w Warszawie, Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, Gdańsk 2010
78. Kulicki J., *Koszty zatrudnienia pracowników*, Fundacja Rozwoju Rachunkowości w Polsce, Warszawa 2000
79. Kurowska A., *Skąd się bierze bieda?*, Forum Obywatelskiego Rozwoju – Zeszyt 5, Fundacja FOR, Warszawa 2008
80. Landreth H., Colander D. C., *Historia myśli ekonomicznej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005
81. Lang C., Schömann I., Clauwaert S., *Atypical forms of employment contracts in times of crisis*, ETUI, Brussels 2013
82. Liberska H., Malina A., Suwalska-Barancewicz D., *Funkcjonowanie współczesnych młodych ludzi w zmieniającym się świecie*, Difin, Warszawa 2012
83. Lissowska M., *Instytucje gospodarki rynkowej w Polsce*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2008
84. Malthus T. R., *Prawo ludności*, De Agostini Polska Sp. z o. o., Warszawa 2003
85. Marciniak S. (red.), *Makro- i mikroekonomia*, PWN, Warszawa 2005
86. Marcinişzyn M., *Instytucje rynku pracy. Polska na tle państw Unii Europejskiej*, Wydawnictwo WSPiZ, Warszawa 2005
87. Marcinkowska I., Ruzik A., Strawiński P., Walewski M., *Badanie struktury i zmian rozkładu wynagrodzeń w Polsce w latach 2000-2006*, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz - Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008
88. Marks K., Engels F., *Manifest partii komunistycznej. Zasady komunizmu*, KiW, Warszawa 1979

89. Martin H. P., Schumann H., *Pułapka globalizacji. Atak na demokrację i dobrobyt*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2000
90. Miklaszewska J. (red.), *Demokracja w Europie Środkowej 1989-99*, Instytut Studiów Strategicznych, Kraków 2001
91. Milewski R., *Podstawy ekonomii*, PWN, Warszawa 2002
92. Mincer J., *Schooling, experience and earnings*, Columbia University Press, New York / London, 1974
93. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę od 1 grudnia 1970 r.*, MPiPS, Dziennik Ustaw 2012 r., poz. 1026 i wcześniejsze
94. Mosiński J., *Integracja europejska w świetle dokonań wybranych związków zawodowych w Polsce i Unii Europejskiej w latach 1951-2008*, Stowarzyszenie Centrum Dialogu, Edukacji i Dobrych Praktyk, Kalisz 2011
95. Nahotko S., *Zarządzanie kosztami pracy w przedsiębiorstwie działającym w otoczeniu bezrobocia*, Scientific Publishing Group, Gdańsk 2005
96. Nasiłowski M., *Zarys historii myśli ekonomicznej*, Wydawnictwo Key Test, Warszawa 2004
97. Natali D., Vanhercke B., *Social developments in the European Union 2012*, European Trade Union Institute, Brussels 2013
98. Olson M., *Logika działania zbiorowego. Dobra publiczne i teoria grup*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2012
99. Organization for Economic Co-operation and Development, *Education at a Glance 2014. OECD Indicators*, OECD, Paris 2014
100. Organization for Economic Co-operation and Development, *OECD Factbook. Economic, Environmental and Social Statistics 2014*, OECD, Paris 2014
101. Organization for Economic Co-operation and Development, *OECD Economic Outlook*, No 94, OECD, Paris 2013
102. Organization for Economic Co-operation and Development, *OECD Economic Surveys: Poland 2014*, OECD, Poland March 2014
103. Organization for Economic Co-operation and Development, *OECD Employment Outlook 2012*, OECD, Paris 2012
104. Organization for Economic Co-operation and Development, *OECD Factbook 2014. Economic, Environmental and Social Statistics*, OECD Publishing, Paris 2014

105. Ossowski J. Cz., *Wybrane zagadnienia z makroekonomii. Pojęcia, problemy, przykłady i zadania*, Wydawca WSFiR, Sopot 2004
106. O'Malley P., *Wynagrodzenia podczas transformacji: od płac do wynagrodzeń całkowitych*, Sedlak & Sedlak, artykuł z 7.10.2008 roku
107. Państwowa Inspekcja Pracy, *Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2012 roku*, Warszawa 2013
108. Phelan C., *Trade union revitalisation. Trends and prospects in 34 countries*, International Academic Publishers, Bern 2007
109. Phelps E. S., *Płaca za pracę. Jak sprawić, by ludzie znów zaczęli uczestniczyć w systemie wolnej przedsiębiorczości i zarabiać na swoje utrzymanie*, Kurhaus Publishing, Warszawa 2013
110. Piechowiak Ł., *Noblisci chcą podniesienia płacy minimalnej w USA*, bankier.pl z dnia 16 stycznia 2013
Dostępność: <http://www.bankier.pl/wiadomosc/Noblisci-chca-podniesienia-placy-minimalnej-w-USA-3038265.html>
111. Pietraś Z. J., *Decydowanie polityczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa-Kraków 1998
112. Poczowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – Procesy – Metody*, PWE, Warszawa 2003
113. Pokrywka Ł., *Nierówności dochodowe. Teoria, praktyka i mierniki*, Sedlak & Sedlak, Warszawa, 25.03.2013
114. Pokrywka Ł., *Rynek pracy w Polsce na tle nowych i starych państw członkowskich Unii Europejskiej*, Sedlak & Sedlak, Warszawa, 11.12.2012
115. Račić A., *Labour markets and trade union, Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*, European Trade Union Institute, Brussels 2012
116. Rifkin J., *Europejskie marzenie. Jak europejska wizja przyszłości zaćmiewa American Dream*, NADIR, Warszawa 2005
117. Rifkin J., *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2003
118. Rodrik D., *One Economics. Many Recipes. Globalization, Institutions and Economic Growth*, Princeton University Press, Princeton 2007

119. Rogowiecki P., Byszewski G., *Spory zbiorowe w latach 2007-2011: od mediacji do sądu*, Dialog - Pismo dialogu społecznego, nr 4(35) /2012, Warszawa 2012
120. Romer D., *Makroekonomia dla zaawansowanych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000
121. Sachs J., *Nasze wspólne bogactwo. Ekonomia dla przeludnionej planety*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009
122. Samuelson P. A., Nordhaus W. D., *Ekonomia 1*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000
123. Sekuła Z., *Motywowanie do pracy. Teorie i instrumenty*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2008
124. Smith A., *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów, cz.1*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007
125. Smith A., *Teoria uczuć moralnych*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1989
126. Sobczyk M., *Statystyka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008
127. Stankiewicz W., *Historia myśli ekonomicznej*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2007
128. Stanlake G. F., *Podstawy ekonomii*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1992
129. Stegemann K., Peszke A., *Polskie związki zawodowe a zbiorowe prawo pracy do roku 1989*, Fundacja im. Friedricha Eberta, Przedstawicielstwo w Polsce, Warszawa 2011
130. Stiglitz J. E., *Ekonomia sektora publicznego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004
131. Stiglitz J. E., *Wizja sprawiedliwej globalizacji – Propozycje usprawnień*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007
132. Sylwestrzak A., *Historia doktryn politycznych i prawnych*, Wydawnictwo prawnicze Lexis Nexis, Warszawa 2006
133. Szafrenberg R., *Ubóstwo i wykluczenie społeczne w Polsce. Pomiar, wyjaśnianie, strategie przeciwdziałania*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Przedstawicielstwo w Polsce wspólnie z Fundacją Międzynarodowe Centrum Badań i Analiz, Warszawa 2012
134. Szulc T., *Monitoring rynku pracy – Popyt na pracę w III kwartale 2013 roku*, GUS, Warszawa 23 grudnia 2013

135. Trappmann V., *Związki zawodowe w Polsce. Aktualna sytuacja, struktura organizacyjna, wyzwania*, Friedrich Ebert Stiftung 2012
136. Tyrowicz J. (red.), *Badania Ankiety Rynku Pracy. Raport 2012*, Narodowy Bank Polski, Instytut Ekonomiczny, Warszawa 2012
137. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
138. Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych
139. Veblen T., *Teoria klasy próżniaczej*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1971
140. Webb S., Webb B., *The History of Trade Unionism 1666-1920*, Self-published by the authors, Westminster 1920
141. Wenzel M., *Członkostwo w związkach zawodowych. Naruszenia praw pracowniczych i szara strefa w zatrudnieniu*, Komunikat BS/6/2009, CBOS, Warszawa 2009
Dostępność: http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2009/K_006_09.PDF
142. Wilkin J., *Jaki kapitalizm, jaka Polska?*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1995
143. Wilthagen T., *Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Reform?*, WZB Discussion Paper, Berlin 1998
144. Wojtyna A., *Instytucje a polityka ekonomiczna w krajach na średnim poziomie rozwoju*, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Warszawa 2008
145. Wojtyna A., *Zależności między produktywnością, dochodami i zatrudnieniem w krajach na różnym poziomie rozwoju*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2010
146. Woźniak A., *Ja, ja Volkswagen*, Bloomberg Businessweek Nr 5(82)/2014
147. Wratny J., *Rola związków zawodowych w krajach Europy Środkowo-Wschodniej w kontekście Raportu Komisji Europejskiej „Industrial Relation in Europe 2008”*, Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, Gdańsk 2010
148. Wypych-Żywicka A. (red.), Tomaszewska M. i Stelina J., *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2010
149. Zadura-Lichota P., *Przedsiębiorstwa sektora MSP: miejsce w polskiej gospodarce*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, materiał konferencyjny „Mała i Średnia Przedsiębiorczość w 20 lat od powrotu rynku i demokracji”, Warszawa, 25 listopada 2013

150. Zaremba-Bielawski M., *Polski hydraulik i nowe opowieści ze Szwecji*, Agora SA, Warszawa 2013
151. Zbytniewska K. (red.), *Analiza funkcjonowania instytucji dialogu społecznego na poziomie województw. Raport z badań wojewódzkich komisji dialogu społecznego*, Katedra socjologii Ekonomicznej, Kolegium Ekonomiczno-Społeczne, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa 2009
152. Zielonka M., *Znak zmian na polskim rynku pracy – różnice absorpcji szoków makroekonomicznych po 2000 roku*, Dialog - Pismo dialogu społecznego, nr 4(35) /2012, Warszawa 2012
153. Zientara P., *Związki zawodowe w największych gospodarkach Europy a przemiany strukturalne i ewolucja modelu społeczno-ekonomicznego*, Polskie Wydawnictwo Naukowo-Techniczne PWNT, Gdańsk 2009
154. Zybała A. (red.), *Dialog. Pismo Dialogu Społecznego*, Nr 4/2010(27) Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. A. Bączkowskiego, Warszawa 2010

Strony internetowe

155. <http://www.bankier.pl/wiadomosc/Volkswagen-sprzedal-w-2013-r-ponad-9-5-mln-samochodow-3034471.html>
156. <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/europeanworkscouncils.htm>
157. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/28/en/1/EF1228EN.pdf>
158. http://europa.eu/lisbon_treaty/full_text/index_pl.htm
159. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=0&pcode=tsdec310&language=en>
160. http://www.fzz.org.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=1%3Awizytowka&catid=1%3Awizytowka&Itemid=2
161. <http://www.halfen.pl/>
162. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/lang--en/index.htm>
163. http://www.mf.gov.pl/ministerstwo-finansow/wiadomosci/aktualnosci/ministerstwo-finansow2/-/asset_publisher/M1vU/content/id/4493199
164. <http://www.mpips.gov.pl/praca/instytucje-ryнку-pracy/>
165. <http://www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/wynagrodzenia/>

166. <http://www.opzz.org.pl/o-nas>
167. <http://www.solidarnosc.org.pl/twoje-prawa-i-pieniadze/twoje-prawa/dialog-spoleczny>
168. <http://www.solidarnosc.org.pl/pl/aktualnosci/dialog-po-terminie.html>
169. <http://www.solidarnosc.org.pl/pl/preambula-.html>
170. <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=20167>

Spis tabel

TABELA 1. DZIAŁANIA STRAJKOWE W POLSCE W LATACH 1990-2010	111
TABELA 2. PAKIET DZIAŁAŃ ANTYKRYZYSOWYCH WYPRACOWANY PRZEZ REPREZENTATYWNYCH PARTNERÓW SPOŁECZNYCH W DIALOGU AUTONOMICZNYM W 2009 ROKU	138
TABELA 3. ŚWIATOPOGLĄDY BADAWCZE.....	145
TABELA 4. ZESTAWIENIE CELÓW ORAZ ODPOWIADAJĄCYCH IM HIPOTEZ BADAWCZYCH	148
TABELA 5. PRZECIĘTNE WYNAGRODZENIE W GOSPODARCE NARODOWEJ W LATACH 2000-2013 - UJĘCIE NOMINALNE I REALNE ORAZ ROCZNE STOPY WZROSTU	150
TABELA 6. MINIMALNE WYNAGRODZENIE I JEGO ROCZNE STOPY WZROSTU W LATACH 2000- 2013	152
TABELA 7. MINIMALNE WYNAGRODZENIE NA TLE PRZECIĘTNEGO WYNAGRODZENIA W GOSPODARCE NARODOWEJ W LATACH 2000-2013	153
TABELA 8. ZATRUDNIENIE W GOSPODARCE NARODOWEJ W LATACH 2000-2013 (STAN NA KONIEC ROKU)	156
TABELA 9. ZMIANY ROZWOJOWE W POLSCE W LATACH 2005-2013	158
TABELA 10. PRODUKT KRAJOWY BRUTTO W CENACH BIEŻĄCYCH W LATACH 2000-2013	162
TABELA 11. STOPIEŃ UZWIĄZKOWIENIA W POLSCE W LATACH 2000-2010	166
TABELA 12. KORELACJA LINIOWA MIĘDZY ZMIENNYMI – UJĘCIE MAKROEKONOMICZNE	171
TABELA 13. ZATRUDNIENIE, UZWIĄZKOWIENIE, WYNAGRODZENIA, PRODUKCJA ORAZ WYDAJNOŚĆ PRACY W VW MP POLKOWICE	175
TABELA 14. PRZECIĘTNE WYNAGRODZENIE I JEGO ROCZNE STOPY WZROSTU W VW MP POLKOWICE W LATACH 2001-2011	177
TABELA 15. STOPIEŃ UZWIĄZKOWIENIA W VW MP POLKOWICE W LATACH 2001-2011	178
TABELA 16. KORELACJA LINIOWA MIĘDZY ZMIENNYMI – PRZYKŁAD VOLKSWAGEN MOTOR POLSKA	182
TABELA 17. ZATRUDNIENIE, PRZECIĘTNE WYNAGRODZENIE I UZWIĄZKOWIENIE W HALFEN PRODUKCJA SP. Z O. O.	187
TABELA 18. PRZECIĘTNE WYNAGRODZENIE I JEGO ROCZNE STOPY WZROSTU W HALFEN PRODUKCJA SP. Z O. O. W LATACH 2004-2012.....	189
TABELA 19. STOPIEŃ UZWIĄZKOWIENIA W HALFEN PRODUKCJA SP. Z O. O. W LATACH 2004- 2012.....	190
TABELA 20. KORELACJA LINIOWA MIĘDZY ZMIENNYMI – PRZYKŁAD HALFEN PRODUKCJA SP. Z O.O.	192

TABELA 21. PORÓWNANIE ZALEŻNOŚCI MIĘDZY ZMIENNYMI.....	201
TABELA 22. WYNIKI BADAŃ A WERYFIKACJA HIPOTEZY GŁÓWNEJ I HIPOTEZ SZCZEGÓLOWYCH	202
TABELA 23. ZALECENIA DO KONTYNUACJI BADAŃ.....	209

Spis wykresów

WYKRES 1. WSPÓLCZYNNIK GINIEGO W KRAJACH OECD	72
WYKRES 2. PROFIL PŁACOWO-WIEKOWY OPARTY NA RÓWNANIU MINCERA.....	86
WYKRES 3. NIERÓWNOŚCI DOCHODOWE A ZAKRES POKRYCIA NEGOCJACJAMI ZBIOROWYMI .	131
WYKRES 4. PRZECIĘTNE WYNAGRODZENIE W GOSPODARCE NARODOWEJ W LATACH 2000-2013.....	151
WYKRES 5. ZATRUDNIENIE W GOSPODARCE NARODOWEJ W LATACH 2000-2013 (STAN NA KONIEC ROKU).....	157
WYKRES 6. UDZIAŁ PRZEDSIĘBIORSTW W TWORZENIU PKB W 2012 ROKU.....	161
WYKRES 7. PRZECIĘTNA WYDAJNOŚĆ PRACY W LATACH 2000-2013 (INDEKSY JEDNOPODSTAWOWE, 2000=1).....	165
WYKRES 8. UZWIĄZKOWIENIE W POLSCE W LATACH 2000-2010 WŚRÓD OGÓŁU PRACUJĄCYCH [%].....	167
WYKRES 9. UZWIĄZKOWIENIE W WYBRANYCH PAŃSTWACH ŚWIATA W 2010 ROKU	168
WYKRES 10. PRZECIĘTNE WYNAGRODZENIE, PRZECIĘTNE ZATRUDNIENIE, PRZECIĘTNA WYDAJNOŚĆ PRACY ORAZ UZWIĄZKOWIENIE W LATACH 2000-2010 (INDEKSY JEDNOPODSTAWOWE, 2000=1).....	169
WYKRES 11. ZATRUDNIENIE I PRODUKCJA W VW MP POLKOWICE W LATACH 2001-2011.....	176
WYKRES 12. WYNAGRODZENIE PRZECIĘTNE W UJĘCIU NOMINALNYM I REALNYM W VW MP POLKOWICE.....	178
WYKRES 13. UZWIĄZKOWIENIE W VW MP POLKOWICE W LATACH 2001-2011	179
WYKRES 14. WYDAJNOŚĆ PRACY W VW MP POLKOWICE W LATACH 2001-2011	180
WYKRES 15. UZWIĄZKOWIENIE, PRZECIĘTNE WYNAGRODZENIE, ZATRUDNIENIE ORAZ WYDAJNOŚĆ PRACY W LATACH 2001-2011 W VW MP POLKOWICE (INDEKSY JEDNOPODSTAWOWE, 2001=1).....	181
WYKRES 16. ZATRUDNIENIE W HALFEN PRODUKCJA SP. Z O. O. W OKRESIE 2004-2012.....	188
WYKRES 17. WYNAGRODZENIE PRZECIĘTNE W UJĘCIU NOMINALNYM I REALNYM W HALFEN PRODUKCJA SP. Z O. O.....	190
WYKRES 18. UZWIĄZKOWIENIE W HALFEN PRODUKCJA SP. Z O. O. W LATACH 2004-2012	191
WYKRES 19. PRZECIĘTNE WYNAGRODZENIE, ZATRUDNIENIE ORAZ UZWIĄZKOWIENIE W HALFEN PRODUKCJA SP. Z O. O. W LATACH 2004-2012 (INDEKSY JEDNOPODSTAWOWE, 2004=1).....	192

Spis schematów

SCHEMAT 1. GENEALOGIA KLASYCZNEJ MYŚLI EKONOMICZNEJ	9
SCHEMAT 2. GENEALOGIA NEOKLASYCZNEJ I INSTYTUCJONALNEJ MYŚLI EKONOMICZNEJ.....	10

Spis rysunków

RYSUNEK 1. RYNEK PRACY WEDŁUG TEORII NEOKLASYCZNEJ	16
RYSUNEK 2. SYTUACJA NA RYNKU PRACY WEDŁUG TEORII KEYNESOWSKIEJ	18
RYSUNEK 3. KRZYWA RYNKOWEJ PODAŻY PRACY PDP ORAZ KRZYWA RYNKOWEGO POPYTU NA PRACĘ PPP NA ZRÓWNOWAŻONYM RYNKU PRACY	32
RYSUNEK 4. PRZEDSIĘBIORSTWO DOKONUJĄCE WYBORU WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA	34
RYSUNEK 5. KRAŃCOWY PRODUKT PRACY A ZATRUDNIENIE	35
RYSUNEK 6. WPLYW PŁACY REALNEJ NA WIELKOŚĆ POPYTU NA PRACĘ	36
RYSUNEK 7. WPLYW PŁACY REALNEJ NA PODAŻ PRACY	37
RYSUNEK 8. FUNKCJA WYDAJNOŚCI PRACY	42
RYSUNEK 9. NIEDOSKONAŁY RYNEK PRODUKTÓW I DOSKONAŁY RYNEK PRACY	47
RYSUNEK 10. MONOPSON A PŁACA I ZATRUDNIENIE	47
RYSUNEK 11. ZMONOPOLIZOWANY RYNEK PRACY I KONKURENCYJNY RYNEK PRODUKTÓW A PŁACA I ZATRUDNIENIE.....	48
RYSUNEK 12. DWUSTRONNY MONOPOL NA RYNKU PRACY A ZATRUDNIENIE I PŁACA	49
RYSUNEK 13. RELACJE MIĘDZY BEZROBOCIEM A STOPĄ ZMIAN W PŁACACH NOMINALNYCH, TZW. KRZYWA PHILIPSA	50
RYSUNEK 14. KEYNESOWSKI MODEL MAKROEKONOMICZNY	60
RYSUNEK 15. KRZYWA KUZNETZA	69
RYSUNEK 16. WPLYW MOBILNOŚCI ZAWODOWEJ NA STAWKI PŁAC	70
RYSUNEK 17. KRZYWA LORENZA I WSKAŹNIK GINIEGO	71
RYSUNEK 18. WPLYW ZWIĄZKU ZAWODOWEGO NA POZIOM PŁAC I ZATRUDNIENIA.....	76

Załączniki

Załącznik 1. Model ekonometryczny w ujęciu makroekonomicznym (zmiennie objaśniające: uzwiązkowanie wśród ogółu pracujących, przeciętne zatrudnienie w gospodarce narodowej oraz roczna przeciętna wydajność pracy).

```
Ordinary Least Squares Estimation
*****
Dependent variable is LIWR
11 observations used for estimation from 2000 to 2010
*****
Regressor          Coefficient          Standard Error          T-Ratio[Prob]
C                  .10070              .051517                 1.9547[.092]
LIAL              .47834              .25198                  1.8983[.099]
LIAPLR            .61074              .065171                 9.3714[.000]
UD                -.51136             .32794                  -1.5593[.163]
*****
R-Squared          .97002              R-Bar-Squared          .95717
S.E. of Regression .018633             F-stat.F( 3, 7)       75.4991[.000]
Mean of Dependent Variable .11865             S.D. of Dependent Variable .090037
Residual Sum of Squares .0024303           Equation Log-likelihood 30.6887
Akaike Info. Criterion 26.6887            Schwarz Bayesian Criterion 25.8929
DW-statistic      1.3905
*****
Diagnostic Tests
*****
* Test Statistics *          LM Version          *          F Version
*****
* A:Serial Correlation*CHSQ( 1)= .83820[.360]*F( 1, 6)= .49491[.508]
* * * * *
* B:Functional Form *CHSQ( 1)= 6.2078[.013]*F( 1, 6)= 7.7725[.032]
* * * * *
* C:Normality *CHSQ( 2)= .51489[.773]* Not applicable
* * * * *
* D:Heteroscedasticity*CHSQ( 1)= .047510[.827]*F( 1, 9)= .039040[.848]
*****
```

Załącznik 2. Model ekonometryczny w ujęciu makroekonomicznym (zmiennie objaśniające: przeciętne zatrudnienie w gospodarce narodowej oraz roczna przeciętna wydajność pracy).

```
Ordinary Least Squares Estimation
*****
Dependent variable is LIWR
11 observations used for estimation from 2000 to 2010
*****
Regressor          Coefficient          Standard Error          T-Ratio[Prob]
C                  .023743             .016037                 1.4806[.177]
LIAL              .71101              .22048                  3.2249[.012]
LIAPLR            .58687              .068781                 8.5324[.000]
*****
R-Squared          .95961              R-Bar-Squared          .94951
S.E. of Regression .020231             F-stat.F( 2, 8)       95.0295[.000]
Mean of Dependent Variable .11865             S.D. of Dependent Variable .090037
Residual Sum of Squares .0032744           Equation Log-likelihood 29.0490
Akaike Info. Criterion 26.0490            Schwarz Bayesian Criterion 25.4521
DW-statistic      .94579
*****
Diagnostic Tests
*****
* Test Statistics *          LM Version          *          F Version
*****
* A:Serial Correlation*CHSQ( 1)= 2.2679[.132]*F( 1, 7)= 1.8180[.220]*
* * * * *
* B:Functional Form *CHSQ( 1)= 8.6971[.003]*F( 1, 7)= 26.4368[.001]*
* * * * *
* C:Normality *CHSQ( 2)= 1.1919[.551]* Not applicable
* * * * *
* D:Heteroscedasticity*CHSQ( 1)= 1.8286[.176]*F( 1, 9)= 1.7944[.213]*
*****
```

Załącznik 3. Model ekonometryczny w ujęciu mikroekonomicznym dla VW MP (zmienne objaśniające: uzwiązkowanie wśród ogółu pracujących, zatrudnienie w przedsiębiorstwie oraz wydajność pracy).

```

Ordinary Least Squares Estimation
*****
Dependent variable is LIWR
11 observations used for estimation from 2001 to 2011
*****
Regressor          Coefficient      Standard Error      T-Ratio[Prob]
C                  -1.1601          .60237              -1.9258[.096]
LIL                .59615          .45621              1.3067[.233]
LIPLR              -.11511         .19993              -.57575[.583]
UD                 1.6641          .88377              1.8830[.102]
*****
R-Squared          .90126          R-Bar-Squared      .85894
S.E. of Regression .077551        F-stat. F( 3, 7)   21.2980[.001]
Mean of Dependent Variable .29604        S.D. of Dependent Variable .20649
Residual Sum of Squares .042099        Equation Log-likelihood 15.0026
Akaike Info. Criterion 11.0026        Schwarz Bayesian Criterion 10.2068
DW-statistic      1.6369
*****
Diagnostic Tests
*****
* Test Statistics *      LM Version      * F Version      *
*****
* A:Serial Correlation*CHSQ( 1)= .0098917[.921]*F( 1, 6)= .0054003[.944]*
* * * * *
* B:Functional Form *CHSQ( 1)= 6.8437[.009]*F( 1, 6)= 9.8795[.020]*
* * * * *
* C:Normality *CHSQ( 2)= .074983[.963]* Not applicable *
* * * * *
* D:Heteroscedasticity*CHSQ( 1)= 3.1990[.074]*F( 1, 9)= 3.6907[.087]*
*****

```