

PL0208105FPL
Juliusz Gardawski

Prezentowane teksty są publikowane w języku polskim. Są one dostępne dzięki Europejskiemu Obserwatorium Stosunków Przemysłowych (EIRO) dla wszystkich użytkowników baz danych EIROline. EIRO jest projektem Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy. **Fundacja nie zajmuje się opracowaniem prezentowanych tekstów i w związku z tym nie odpowiada za treść zamieszczonych informacji.** Odpowiedzialność za prezentowane teksty ponosi Polskie Centrum Monitorowania Stosunków Przemysłowych, które przygotowuje powyższe opracowania. Szczegóły na temat każdego z tekstów są zamieszczone w „About this record”.

Spadek poziomu uzwiązkowienia w Polsce – przyczyny i próby wyjścia z impasu

W ciągu ostatnich 20 lat poziom uzwiązkowienia obniżył się z około 80% pracowników do około 14%. Na ten głęboki spadek stopy uzwiązkowienia miało wpływ wiele przyczyn, nie tylko ekonomicznych ale także politycznych. W rezultacie Polska, w której związki zawodowe odegrały niezwykle ważną rolę w latach 80-tych stała się obecnie krajem o związkach zawodowych słabszych, niż w większości krajów europejskich. W ostatnich trzech latach podejmowane są jednak skuteczne działania w celu zwiększenia liczebności związkowców.

1. Zasięg związków zawodowych (1980-2002).

Przed 1980 rokiem do związków zawodowych należeli prawie wszyscy pracownicy zatrudnieni w gospodarce państwowej. W Polsce, podobnie jak w innych krajach należących do bloku radzieckiego, istniała jedna centrala związkowa - Centralna Rada Związków Zawodowych ([Central Council of Trade Unions, CRZZ](#)), która łączyła przeszło 20 związków branżowych. Związki zawodowe były formą państwowego urzędu, który zaspokajał wybrane potrzeby socjalne pracowników, organizował wypoczynek itd. W odróżnieniu od większości państw należących do bloku radzieckiego funkcja ideologiczna związków (jako „[pasa transmisyjnego partii komunistycznej do mas](#)”) zakończyła się faktycznie w 1956 roku. Po sierpniu 1980 roku i wielkich strajkach zainicjowanych w Stoczni Gdańskiej, polski ruch związkowy istotnie się przekształcił. Władze zgodziły się na istnienie w Polsce niezależnych związków zawodowych i powstała „Solidarność” ([NSZZ „Solidarność”](#)), do której wstąpiło co najmniej 7,000,000 pracowników (ponad 60% ogółu zatrudnionych). Kierowana przez Lecha Wałęsę „Solidarność” była w tym czasie w mniejszym stopniu związkiem zawodowym a w większym ruchem społecznym, opozycyjnym wobec reżimu. Na miejscu Centralnej Rady Związków Zawodowych stworzono tzw. „[związki branżowe](#)” („[klasowe](#)”), lojalne wobec władzy. Pozostało w nich około miliona osób (około 8% pracowników), w większości zajmujących funkcje kierownicze i należących do partii komunistycznej. Poza tymi dwoma centralami pojawiły się w tym czasie nieliczne „[związki autonomiczne](#)”, deklarujące neutralność polityczną i ideologiczną. Grupowały one kilkadziesiąt tysięcy pracowników.

Gdy w grudniu 1981 roku wprowadzono w Polsce stan wojenny, zlikwidowano wszystkie związki. W październiku 1982 roku uchwalono ustawę, która otwierała drogę dla tworzenia w Polsce związków zawodowych, lojalnych wobec ówczesnej władzy. Nowością w porównaniu z wcześniejszą praktyką krajów bloku radzieckiego był ich autonomiczny, federacyjny charakter. Nowe związki zorganizowały w styczniu 1984 roku centralę OPZZ - Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych ([All-Poland Alliance of Trade Unions, OPZZ](#)), grupującą przeszło sto federacji. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego ([Polish Official Statistics, GUS](#)) w 1986 roku należało do OPZZ przeszło 5.6 miliona pracowników (45.5% ogółu pracowników). Obok OPZZ istniała podziemna „Solidarność” o trudnej do oszacowania liczbie członków.

W styczniu 1989 roku została zalegalizowana „Solidarność” a w lutym 1989 roku odbyły się rozmowy „[okrągłego stołu](#)”. W ich trakcie „Solidarność” postulowała wprowadzenie społecznej gospodarki rynkowej, uspołecznienie (a nie prywatyzację) wielkich przedsiębiorstw, zwiększenie uprawnień samorządu pracowniczego. W sierpniu 1989 roku powstał pierwszy rząd nie komunistyczny. Nowa elita rządowa, wyłoniona przez „Solidarność”, zrezygnowała faktycznie ze swoich wcześniejszych postulatów

na rzecz liberalnego programu gospodarki rynkowej i sprywatyzowanej. Przeszto popierać współzarządzanie przedsiębiorstwami przez samorządy pracownicze. „Solidarność” przyjęła program ochrony reform (zaczęła grać rolę „parasola ochronnego” nad reformami). Przywódca „Solidarności” Lech Wałęsa i jego bliscy współpracownicy głosili pogląd, iż nie należy zbyt zwiększać liczebności odrodzonej „Solidarności”, gdyż masowy związek grupujący robotników przemysłowych mógłby zahamować program niezbędnych reform. Wywołało to szok w klasie pracowniczej i do pewnego stopnia zmniejszyło chęć wstępowania do „Solidarności” w pierwszym okresie transformacji. W późniejszym okresie w polskiej gospodarce pojawiły się te same czynniki zmniejszające zasięg związków, co w innych krajach europejskich: szybkie zmniejszanie się zatrudnienia w gałęziach przemysłu grupujących tradycyjnie największy odsetek związkowców (górnictwo, hutnictwo, przemysł maszynowy itd.). Równolegle wzrastać zaczęła liczba pracowników zatrudnionych w małych i średnich przedsiębiorstwach, part time workers itd. Obniżanie się względnej liczebności związkowców dobrze obrazują dane, systematycznie gromadzone przez CBOS - Centrum Badania Opinii Społecznej ([Public Opinion Research Center, CBOS](#)). Mierzono tam co roku odsetek związkowców wśród dorosłej ludności Polski (próby reprezentacyjne osób w wieku 18 lat i więcej). W 1991 roku do związków należało 18% mieszkańców Polski (9% - „Solidarność”, 6% OPZZ, 3% inne związki); w 1994 należało 14% (5% „Solidarność”, 5% OPZZ, 4% inne), w 1999 – 11% (5% „Solidarność”, 3% OPZZ, 3% inne) i w lipcu 2002 już tylko 6% (2% „Solidarność”, 2% OPZZ, 2% inne). Obecnie – **dane z 2002 roku** – jest w Polsce około 3 – 3.5 miliona członków związków. Najdokładniejsze dane są gromadzone przez „Solidarność” – ma ona 1.2 miliona członków. Liczebność członków OPZZ jest mniej więcej taka sama. Duża część pozostałych związków stara się ostatnio stworzyć trzecią centralę („Forum Związków Zawodowych”, [FZZ](#)).

Stosunkowo dokładnie została przeanalizowana liczebność oraz skład polskich związków na podstawie danych CBOS z końca roku 2001 (raport „Skład związków zawodowych pod koniec 2001 roku” CBOS, Warszawa 2002). Do związków zawodowych należało 7.9% ogółu dorosłych mieszkańców Polski i 14.1% pracowników (15.9% pełno zatrudnionych, 6.9% zatrudnionych na części etatu i 1.3% wśród pracujących dorywczo). Najwyższy odsetek związkowców wśród ogółu zatrudnionych w danym dziale odnotowano w górnictwie (43.8%), transporcie (27.3%) i oświacie (27.5%), najniższy w rolnictwie (3.5%) i budownictwie (3.6%). W związkach była przewaga kobiet (51.7%) nad mężczyznami (48.3%). Mężczyźni przeważali w związkach działających w budownictwie (87.4%), transporcie (74.0%), górnictwie (65.5%), przemyśle (62.4%), kobiety w oświacie (75.2%), administracji (64.9%) i handlu (57.4%). Związki były mało popularne wśród młodzieży. W grupie wiekowej do 25 lat do związków należało zaledwie 2.4% pracowników, w grupie 25-29 lat 6.8% pracowników, gdy wśród pracowników w wieku 50 i więcej lat było 17.0% członków związków.

2. Erozja związków zawodowych i obniżanie się ich atrakcyjności.

Jakie czynniki wpływały na zanikanie związków? Ze szczegółowych badań przeprowadzonych w 1998 roku (J. Gardawski, B. Gąciarz, A. Mokrzyński, W. Pańków: Rozpad bastionu? Związki zawodowe w gospodarce prywatyzowanej, ISP & Fundacja Eberta, Warszawa 1999) wynikało, że związki zawodowe zanikały wraz ze zmniejszaniem się wielkości przedsiębiorstw oraz prywatyzacją gospodarki. Przygotowano typologię przedsiębiorstw krzyżując wielkość zatrudnienia z formą własności. Wnioski z analizy sytuacji związków zawodowych były następujące. We wszystkich dużych przedsiębiorstwach państwowych (ponad 250 pracowników) i komunalnych działały związki zawodowe (z reguły dwa). Średnie zakłady (50 – 250 osób) o tej formie własności były uzwiązkowione w 75% a małe (poniżej 50 zatrudnionych) w 50%. W sektorze przedsiębiorstw sprywatyzowanych, które w przeszłości należały do państwa, sytuacja była nieco inna. Wprawdzie wszystkie duże przedsiębiorstwa tego typu zachowały związki, lecz już w segmencie małych przedsiębiorstw związki w zasadzie zaniknęły. Sytuacja w przedsiębiorstwach założonych od podstaw przez kapitał prywatny - polski i zagraniczny była najmniej przyjazna dla związków. Bardzo niewiele firm założonych przez kapitał polski, nawet największych, miało związki (około 5%). W sektorze własności zagranicznej zagranicznych sytuacja była nieco lepsza - związki działały w jednej trzeciej dużych firm, jednak w średnich i małych ich nie było.

Obok zanikania związków zanotowano także zjawisko obniżania się ich atrakcyjności. W zakładach państwowych związkowcy w stosunkowo niewielkim stopniu różnili się od pracowników nie należących do związków (pod względem wieku, wykształcenia, zajmowanych stanowisk, zarobków). W byłych przedsiębiorstwach państwowych, które przeszły w ręce inwestorów prywatnych sytuacja była nieco inna: związkowcy byli tu starsi niż pracownicy niezrzeszeni, było wśród nich mało pracowników nadzoru i mieli niższe zarobki. Efekt marginalizacji środowiska związkowców pogłębiał się w firmach założonych od

podstaw przez kapitał prywatny. Nieliczni związkowcy zarabiali tu znacznie mniej niż pozostali pracownicy, nie pełnili funkcji w nadzorze, reprezentowali niższe warstwy pracownicze.

Obserwacje czynione w latach 1998-2001 wskazywały, że opisane zjawisko erozji i zaniku atrakcyjności związków wiązało się przede wszystkim z anty-związkowymi strategiami przyjmowanymi przez polskich prywatnych przedsiębiorców a także przez menedżerów kierujących przedsiębiorstwami większymi, w tym zagranicznymi. Jedynie w nielicznych przypadkach małych i średnich nowoczesnych firm brak związków mógł być wyjaśniany przez fakt wprowadzenia nowoczesnych form human resource menegent lub przez specyfikę przedsiębiorstw i ich pracowników.

Trzeba także zwrócić uwagę, że prestiż związków zawodowych jest stosunkowo niski. Z badań OBOP ([Public Opinion Research Centre, OBOP](#)) z lipca 2002 roku wynikało, że związkom OPZZ ufało 18% dorosłych mieszkańców Polski a „Solidarności” 15%. Rok wcześniej, w lipcu 2001 roku, CBOS badał zaufanie do związków zawodowych u szeregowych związkowców. Wśród członków OPZZ 49% uznało, że ich związek dobrze reprezentuje interesy pracownicze w skali kraju ale 28% stwierdziło, że ich interesy nie są przez nikogo reprezentowane. W przypadku członków „Solidarności” odpowiednie wskaźniki były znacznie bardziej pesymistyczne: 39% i aż 57%. W odniesieniu do własnych zakładów pracy jedynie 22% związkowców z OPZZ i 13% z „Solidarności” uważało, że ich związki działają efektywnie. Zarazem jednak wysoki odsetek pracowników chciałby, żeby związki stały się efektywne i miały większy wpływ na decyzje rządu (w lipcu 2000 roku w badaniach CBOS taka deklaracje złożyło 65% respondentów).

3. Przeciwdziałanie zanikaniu związków.

W drugiej połowie lat 90. pojawiły się dwie inicjatywy, zmierzające do zwiększenia liczebności związków i tworzenia organizacji związkowych w przedsiębiorstwach prywatnych. Pierwszą jest stworzony w „Solidarności” Dział Rozwoju Związku, korzystający z doświadczeń amerykańskich AFL-CIO ([AFL – CIO](#)) a także z pomocy europejskich central związkowych. W wyniku działalności w latach 1999-2001 udało się założyć związki w 6 zagranicznych sieciach Handlowych (m.in. w Geant, Real, Tesco). Związki działają w około 40 super- i hipermarketach. Ponadto „Solidarności” udało się założyć duże organizacje zakładowe w takich nowoczesnych fabrykach jak Opel w Gliwicach czy Volkswagen w Polkowicach. Wszystkie te organizacje związkowe są kierowane przez dobrze wykształconych liderów i roszą nadzieję, że w przyszłości zmieni się typ związkowców działających w firmach prywatnych, a więc, że w związkach zacząć uczestniczyć także pracownicy o wyższym statusie i wykształceniu. Będzie to możliwe wtedy, gdy członkostwo nie będzie zmniejszało szans pracownika na awans czy podwyżkę płac. Czynnikiem kluczowym przy zakładaniu organizacji związkowych w przedsiębiorstwach o kapitale zagranicznym okazały się kontakty polskich organizatorów związków zawodowych ze związkowcami z central europejskich i z krajów pochodzenia kapitału zagranicznego.

Drugą inicjatywę podjął OPZZ, w ramach którego powstała Konfederacja Pracy OPZZ, nastawiona na zakładanie nowych organizacji związkowych. Również ona odniosła sukcesy (powstały związki w dużym zagranicznym banku), jednak zasięg działalności był mniejszy ze względu na słabsze kontakty z zagranicznymi związkami.

4. Komentarz.

Splot wielu czynników doprowadził do tego, że w Polsce szybciej następuje zanikanie związków niż w wielu innych krajach europejskich. Paradoksalnie – wielka siła i autorytet związku zawodowego „Solidarność” oraz podjęcie przez nią walki z ustrojem autorytarnym w imię gospodarki rynkowej i demokracji okazało się czynnikiem przyspieszającym obniżanie się poziomu uzwiązkowienia polskiej klasy pracowniczej. Jednocześnie okazało się, że nie tylko polscy pracodawcy prywatni, lecz także większość menedżerów jest nastawiona zdecydowanie niechętnie wobec związków. Z kolei same związki kładły większy nacisk na działalność polityczną (reformowanie kraju, wspieranie rządzących koalicji, uczestnictwo w wyborach parlamentarnych), niż ściśle związkową. Dopuściły one do tego, że ich prestiż zarówno wśród ogółu pracowników jak wśród szeregowych członków związków istotnie się obniżył. W ostatnich latach związki rozpoczęły prace na rzecz zwiększania liczby członków, jednak spotykają się z niechęcią ze strony menedżerów i prywatnych pracodawców. Biorąc pod uwagę duże znaczenie inwestycji zagranicznych w Polsce, kluczowe znaczenie dla przyszłości ruchu związkowego ma tworzenie organizacji związkowych w nowych przedsiębiorstwach zagranicznych. W tym przypadku kwestią rozstrzygającą jest efektywna pomoc europejskich związków zawodowych – w tych firmach, w których pomoc taka została udzielona, powstały związki. Odpowiedzialna działalność liderów związkowych w sieciach handlowych czy w przedsiębiorstwach przemysłu motorycyjnego może zdjąć ze związków odium organizacji destrukcyjnych i skłonić także polskich pracodawców, by godzili się w przyszłości na tworzenie w ich przedsiębiorstwach organizacji związkowych.