

Maciej D. Kryszczuk, Michał Wenzel

## Związki zawodowe w świetle przemian cywilizacyjnych: możliwości, wyzwania i zagrożenia<sup>1</sup>

Postęp naukowo-technologiczny i przyspieszenie procesów gospodarczych w skali globalnej dotyczą pracy i kapitału w stopniu asymetrycznym. Kapitał jest z natury bardziej mobilny niż ludzie, żyjący – poza uwarunkowaniami ekonomicznymi – także w sieci relacji społecznych. Pozycję klasy pracowniczej osłabiają do pewnego stopnia (choć też oferują znaczące możliwości) procesy automatyzacji, zastępowania pracowników coraz bardziej inteligentnymi robotami. Naszą intencją jest naszkicować ciąg przyczynowo-skutkowy tych procesów: opisać podstawowe aspekty przemian rynku pracy, ich wpływ na związki zawodowe i zarysowujące się perspektywy przemian w ruchu związkowym (załączki ich powrotu).

Słowa kluczowe: stosunki pracy, związki zawodowe, zmiana technologiczna, rynek pracy

### Wprowadzenie

Nawarstwiająca się zmiana, które towarzyszą rozwojowi cywilizacji przemysłowej, tj. permanentne doskonalenie technik zarządzania, mediatyzacja, robotyzacja czy informacjonalizacja produkcji, wpływają na pogłębianie się asymetrii między pracą (ludzką) a kapitałem. Kapitał, zwłaszcza finansowy, jest istotnie bardziej mobilny i elastyczny niż ludzie (kapitał ludzki), żyjący – poza uwarunkowaniami ekonomicznymi i technologicznymi – także w sieci relacji społecznych i uwikłań kulturowych, które określają kierunki działania jednostek i grup. Uznawane i przestrzegane wzory postrzegania postępu cywilizacyjnego (przykładowo – stosunek do środowiska naturalnego czy pracy zawodowej) skorelowane są ze strategiami adaptacji (tj. neoluddyzm *versus* transhumanizm) wobec coraz

bardziej zróżnicowanych form aktywności ekonomicznej ludności, np. ścieżek kariery zawodowej (zob. m.in. Klichowski 2014; Lewandowski 2014). Ugruntowaną w XX wieku pozycję pracowników najemnych osłabiają do pewnego stopnia procesy automatyzacji, deetatyzacji, robotyzacji czy też informacjonalizacji (np. zacieranie się granicy czasu wolnego i czasu pracy, sfery prywatnej i publicznej w wyniku ustawicznej komunikacji *via* Internet). Nowe okoliczności technologiczne rodzą jednak możliwości działania, które nie były dotąd dostępne ani jednostkom, ani zorganizowanym grupom celowym (takim jak związki zawodowe). Wojciech Celary powiada: „Technologia znosi ograniczenia, a kultura je nakłada. Dlatego technologia jest prawie zawsze postrzegana jako narzędzie wolności, a kultura bywa postrzegana jako tej wolności ograniczenie. Technologia sama w sobie nie jest ani dobra, ani zła, to czyni człowieka wyposażonego w technologię mogą być dobre lub złe” (Celary 2013, s. 2). Myśl tę dedykować należy także tradycyjnym ruchom związkowym, które siłą inercji starają

Maciej D. Kryszczuk  
badacz niezależny  
maciej.kryszczuk@gmail.com

Michał Wenzel  
Wydział Nauk Humanistycznych i Społecznych  
Uniwersytet SWPS  
ul. Chodakowska 19/31  
03-815 Warszawa  
wenzelmic@yahoo.com

<sup>1</sup> Tekst jest znacząco zmienioną wersją artykułu: Trade unions and the impact of technological changes on the labour market. *Myśl Ekonomiczna i Polityczna* 2016, 3 (54), 59–84.

się cementować swoje interesy z pozycji neoluddystycznych (np. przez afirmację koncepcji reindustrializacji).

Modne onegdaj pojęcie socjalonomiki (*social-nomics*), tzn. użytecznego i efektywnego ekonomicznie sposobu wykorzystania sieci społecznościowych przez „zwykłych ludzi” (zob. Qualman 2011), warto odnieść do zmiany instytucjonalnej w sferze stosunków pracy. Skuteczne dzielenie się zasobami, praktykowane powszechnie w mediach społecznościowych, zagraża tradycyjnie rozumianym prawom własności (intelektualnej) oraz podkopuje fundamenty *welfare state* – co dla jednych będzie potwierdzeniem tezy, że cyfrowo wspomagany rynek lepiej od państwa radzi sobie z zaspokajaniem potrzeb jednostkowych; dla innych zaś będzie świadectwem upadku (regresu) standardów cywilizacyjnych, które udało się zaimplementować w XX wieku – m.in. dzięki polityce interwencjonistycznej – w wielu rozwiniętych państwach Zachodu. Naszą intencją jest naszkicować schematyczny ciąg przyczynowo-skutkowy tych procesów: opisać podstawowe aspekty przemian rynku pracy, ich wpływ na związki zawodowe i zarysowujące się perspektywy przemian w ruchu związkowym (załączki ich powrotu). Kontekstem tych rozważań jest zasadnicze przewartościowanie układu sił w popularnej w naukach społecznych triadzie: państwo – kapitał – praca; triadzie – dodajmy – coraz bardziej dyskusyjnej.

Złożoność kulturowa współczesnego świata (zróznicowanie wizji nowoczesności), procesy globalizacyjne zmieniające rolę i znaczenie państw narodowych oraz pomieszanie terminologii, celów i środków polityki gospodarczej powodują, iż coraz większa grupa badaczy odchodzi od klasycznych (np. funkcjonalistycznych czy strukturalnych) paradygmatów badawczych i kieruje się w stronę koncepcji hybrydalnych. Ekonomiści powiadają niekiedy o *trylemacie gospodarki światowej*, który polega na niemożliwości pogodzenia instytucji suwerennego w polityce gospodarczej i społecznej państwa oraz zasad (liberalnej) demokracji z procesami globalizacji ekonomicznej (por. Rodrik 2011). Trylematy czy quadromaty nowoczesności można w dowolny niemal sposób mnożyć, wstawiając do wzoru różne wartości czy instytucje, o sprecyzowanych przez lokalną

praktykę cechach, ale zasadnicza sprawa polega na ich permanentnej adaptacji: instytucje ewoluują, globalizacja ma różny wpływ na odmienne – np. pod względem wielkości i siły przetargowej – podmioty (państwa, korporacje, organizacje). Można oczywiście uznać demokrację za ustrój, który sprzyja afirmacji ignorancji unaocznionej w medialnej eksplozji antyintelektualizmu, taka diagnoza jednakże niewiele wniesie do dyskusji o trylematach globalnego świata, gdyż znane alternatywy są jeszcze bardziej ponure, autorytarne bądź infantylne.

W tekście przedstawiamy kilka wybranych – naszym zdaniem ważnych – problemów, przed którymi stoi obecnie ruch związkowy i które wybiegają poza tradycyjną dyskusję na temat roli i znaczenia związków zawodowych w gospodarce wolnorynkowej (układy zbiorowe, komisje trójstronne, kodeks pracy itp.). Najogólniej rzecz biorąc, wszystkie relacje społeczne są wpisane w dany model gospodarowania i pewien kontekst kulturowy, polityczny oraz cywilizacyjny. Powiązania, zwyczajowe czy też instytucjonalne, między wymienionymi sferami życia stanowią skomplikowaną mozaikę interesów, które – aby sprawę jeszcze bardziej doprecyzować – podlegają ciągłej zmianie czasowej i przestrzennej. Ów truizm semantyczny nabiera cech merytorycznych, gdy zmiana staje się faktycznie odczuwalna na poziomie nie tylko jednostkowym, ale także instytucjonalnym. Reformy systemu emerytalnego, zmiany przepisów podatkowych, prava pracy i kryteriów aktywności ekonomicznej stanowią potencjalne źródło niepewności (zatrudnienia), która dla pracownika najemnego (ale nie tylko) powinna być impulsem do „zabezpieczenia swoich interesów”. Jeśli tak się nie dzieje, tzn. ludzie nie chcą partycypować w układach zbiorowych, to przyczyny tej sytuacji stanowią podstawę do sformułowania kilku hipotez. Po pierwsze, pracownicy uważają, iż przynależność do związków zawodowych jest bezcelowa i irracjonalna (tzn. nie odpowiada wyzwaniom nowoczesności lub nie przynosi efektów – piszemy o tym w części 2.1). Drugie wyjaśnienie daje neomarksizm: ludzie pracy mają fałszywą świadomość, co jest bezpośrednim wynikiem działania kapitalistycznej maszyny propagandowo-medialnej (por. Harman 2011;

Nixon 2015)<sup>2</sup>. Po trzecie, państwo narodowe przestaje być bezstronnym arbitrem, opowiadając się po którejś ze stron konfliktu interesów, co podmywa zaufanie „strony pokrzywdzonej” do różnego rodzaju instytucji dialogu społecznego. Pewne grupy interesu (organizacje pozarządowe) dostrzegają coraz mniejszą skuteczność lokalnych regulacji, tracących znaczenie na rzecz układów i traktatów regionalnych, międzynarodowych czy globalnych.

W dynamicznym procesie przekształcania stosunków pracy niebagatelną rolę odgrywa także konkurencja na rynku innowacji biznesowych, które wykorzystują dorobek polityki badawczo-rozwojowej w układzie partnerskim: państwo – związki zawodowe – przedsiębiorcy. Zakres oddziaływania nowoczesnej technostruktury korporacyjnej (por. Galbraith 1973) obejmuje skalę globalną i – ze względu na postęp technologiczny – przyjmuje względnie szybkie tempo. Zmiany dotyczą tradycyjnych relacji i stosunków pracy, co wpływa na postrzeganie samej aktywności ekonomicznej: ludzie częściej zmieniają pracę i zawód, wychodzą z rynków pracy i na nie wracają, korzystają ze szkoleń itd. Procesy globalizacyjne – kulturowe, polityczne, społeczne czy gospodarcze – zmuszają poszczególne rządy (jeśli takowe w ogóle chcą i potrafią się tą kwestią zajmować) do poszukiwań takich rozwiązań, które godziłyby różne interesy (np. uelastycznienia stosunków pracy z intencją zachowania wysokiego poziomu zatrudnienia – często kosztem jego jakości). Niezależnie od decyzyjnej roli polityków mechanizacja, automatyzacja, komputeryzacja, robotyzacja czy też informacjonalizacja (oparta na cyfrowej integracji różnych kanałów komunikacyjnych)<sup>3</sup> wywierają

ogromny wpływ na ludzką pracę, na jej organizację oraz stosunki pracy, które przybierają różną postać w zależności od przyjętego modelu gospodarki rynkowej oraz konkretnej polityki rządu.

Chcąc być realistami, nawet radykalni liberałowie (leseferyści) muszą uznać – choć niekoniecznie zaakceptować – bezpośredni (tj. polityka przemysłowa) czy też pośredni (tj. polityka fiskalna) wpływ rządów na sferę pracy ludzkiej. Począwszy od przypadków skrajnych, w których przeważnie autorytarny system polityczny „likwidował bezrobocie”, poprzez różne modele państw socjalnych, a skończywszy na najbardziej wolnorynkowych systemach gospodarczych (anglosaski model neoliberalny) – nigdzie nie znajdziemy czystej postaci „wolnego rynku pracy”, który opiera się na spontanicznej (i najefektywniejszej teoretycznie) samoregulacji. Powodów, dla których wprowadzenie totalnej wolności gospodarczej – rozumianej jako brak ingerencji rządu (czy innej instancji politycznej) w działania rynku – nie jest możliwe, jest bardzo wiele i większość została gruntownie opisana i wyjaśniona. Uporządkowanie obszernego zbioru argumentów pozwala na wyłonienie trzech głównych stanowisk wobec roli państwa w sferze pracy, których popularność zależy od koniunktury politycznej oraz sytuacji gospodarczej. Przypominamy o tym, gdyż owe trzy stanowiska: 1) maksymalna liberalizacja działalności gospodarczej, jej przeciwieństwo 2) maksymalny interwencjonizm (obecnie rzadko kiedy nazywany socjalizmem czy komunizmem) oraz najpowszechniej występujące 3) stanowisko pośrednie (między rynkiem a etatem<sup>4</sup>), które uwzględnia zarówno rolę wolnego rynku, jak

<sup>2</sup> „Podczas gdy narasta zainteresowanie ekonomią polityczną pracy cyfrowej, wciąż zdaje się brakować badań nad pracą publiczności jako szczególnym rodzajem pracy cyfrowej. [...] Pojęcie pracy publiczności na wiele sposobów odsyła do sedna dawnych debat, toczonych między zwolennikami studiów kulturowych a przedstawicielami ekonomii politycznej, ponieważ z jednej strony czynności publiczności ewidentnie obejmują konsumpcję kultury i oznaczania, a z drugiej koncepcjonalizacja tych czynności jako pracy publiczności pociąga za sobą włączenie ich w obręb ekonomii politycznej” (Nixon 2015, s. 125).

<sup>3</sup> Ogólnie rzecz biorąc, chodzi o kwestię uzależnienia stosunków społecznych od informacji, czyli proces, który

nazywamy informacjonalizacją. W odniesieniu do teorii stadiów komunikacyjnych terminu *informacjonalizacja* można użyć jako synonimu pojęcia *modernizacja* (Goban-Klas 2002, s. 15–17 oraz 286–289). Castells natomiast stosuje go, pisząc o wpływie ICTs na strukturę społeczno-gospodarczą (Castells 2001, s. 231). Zob. też Cubitt (2001).

<sup>4</sup> Taki tytuł nosi książka pod redakcją Mirosławy Marody, w której, z perspektywy rynkowej oraz etatystycznej, omówione zostały pewne aspekty transformacji ustrojowej (zob. Marody 2000). Na wysokim poziomie ogólności alternatywa etatyzm *versus* rynek odpowiada sporowi na temat ingerencji państwa w sferę pracy, który toczą liberałowie z socjalistami i konserwatystami.

i „rękę państwa”, w zależności od konkretnych okoliczności społeczno-gospodarczych i kulturowych – są nadal osięd debaty na temat przyczyn występowania bezrobocia, roli związków zawodowych czy też wzrostu gospodarczego (zob. Woś 2014).

Pierwszym falom industrializacji odpowiadał model dużych, stabilnych zakładów pracy, z dyspozycyjnymi i etatowymi załogami. Masowa produkcja odpowiadała synergicznie zapotrzebowaniu na masową konsumpcję – napędzając zarazem wzrost gospodarczy i rozwój społeczny: w powojennych latach w krajach Zachodu rósł materialny standard życia, ugruntowało swoje działanie wiele instytucji dbających o jakość życia, prawa człowieka etc. System działał bez większych zakłóceń do czasu pojawienia się skumulowanych efektów postępu technologicznego w produkcji masowej (robotyzacja), globalizacji rynków finansowych (kryzysy bankowe) i energetycznych (kryzysy naftowe) oraz bezprecedensowej skali mediatyzacji życia społecznego (upowszechnienie się mediów cyfrowych). Gdy większość rynków konsumpcyjnych jest coraz bardziej zmienna, płynna i chimeryczna – nie tylko opłaca się, ale staje się to wręcz koniecznością, aby produkować już nie jedynie w modelu „just in time” czy „on-demand” albo zlecać partie zamówień bądź całe procesy produkcyjne na zewnątrz (outsourcing), do małych wyspecjalizowanych firm. Amerykańscy praktycy biznesu twierdzą, iż nową „dużą rzeczą” mają być „inteligentne osobiste elektroniczne automaty”, które wyeliminują całe zastępy zawodów usługowych (por. Kessler 2012). Nie trzeba dodawać, iż ma to wpływ także na organizację pracy, a co za tym idzie, na możliwości i chęć organizowania się pracowników.

Zarysowując zrobotyzowaną i skomputeryzowaną wizję przyszłego świata pracy, Wojciech Celary pisze: „Nadal jednak pozostaje pytanie o gospodarkę w takich warunkach i w takim społeczeństwie. Gospodarka będzie bowiem nadal niezbędnie potrzebna, aby stymulować ludzi do czynienia rzeczy użytecznych i do racjonalnego zarządzania zasobami, które zawsze są ograniczone. Do tych zasobów należy zaliczyć także czas, jaki każdy człowiek ma do swojej dyspozycji w trakcie życia. Od wieków użyteczność

i racjonalność była sterowana pieniędzmi i pomimo prób powodowanych różnymi ideologiami nikt lepszego sposobu nie wymyślił. Nie chodzi jednak o to, aby człowiek sztucznie zastępował roboty i komputery tylko po to, aby miał co robić. Chodzi o to, aby robił to, czego roboty i komputery nie potrafią. Tym czymś jest twórczość. Roboty i komputery, przynajmniej te dzisiejsze, nie potrafią tworzyć. Potrafią tylko odtwarzać to, co człowiek zaprogramował” (Celary 2013, s. 8).

## 1. Wybrane problemy rynku pracy w świetle zmian technologicznych i gospodarczych

Do obserwowanego kryzysu związków zawodowych przyczynia się szereg czynników, takich jak chociażby „elastyczność zawodowa”, czyli konieczność względnie częstego przekwalifikowywania się, konflikty interesów między państwami, sektorami, branżami, zakładami pracy. Paradoksalnie, sam postęp technologiczny plus globalizacja procesów gospodarczych przynoszą kolejne zagrożenia – a może lepiej powiedzieć – konieczność refleksji i zmiany dotychczasowych rozwiązań (także dla pracowników umysłowych reprezentujących tzw. wolne zawody).

Związki zawodowe czy zwolennicy wzmocnienia popytu wewnętrznego zgodnie postulują, aby ustawowo regulować wysokość płacy minimalnej, obniżyć czas pracy czy ustalić minimalne stawki godzinowe (co w niektórych krajach łączy się także z nabyciem praw do dodatkowych świadczeń socjalnych) – na co obrońcy „wolnego rynku” tradycyjnie już odpowiedzą argumentem o potencjalnej i realnej konieczności zwolnień, którą powoduje wzrost konkurencyjności w danej gałęzi gospodarki (wyższe koszty pracy – wzrost funduszu płac). Poza fundamentalnym sporem o zakres ingerencji rządu w sprawy gospodarcze (i wynikające z tego tytułu prawa i zobowiązania wobec obywateli) istnieje bardzo wiele pomniejszych, wręcz technicznych kontrowersji, które rzutują na powodzenie polityki fiskalnej czy przemysłowej danego kraju. Przykładowo wielość i złożoność rynków pracy – w skali kraju, regionu czy świata – różnicuje sytuację placową pracowników, zarazem rozbijając solidarność zawodową

czy branżową, ale także znacznie komplikując sytuację narodowego ustawodawcy, który musi „sprawiedliwie” uwzględnić interesy poszczególnych grup społecznych. Przywileje nabyte przez jeden rynek pracy (segment zatrudnienia) w innym powodować mogą skutki wręcz przeciwnie. W modelowym ujęciu danej gospodarki narodowej poszczególne rynki pracy – jako system naczyń połączonych jednym prawem – raczej nie konkurują ze sobą o korzystną dla nich legislację, która stałaby się *implicite* elementem polityki redystrybucyjnej.

Konstatacja nierówności w dostępie do rynku pracy ze względu na stopień strukturalizacji oraz wolnorynkowej konkurencji doprowadziła do sformułowania wielu tzw. teorii segmentacji, w których ujęciu oddzielenie mobilności zawodowej od struktury i wysokości wynagrodzeń jest podstawą mechanizmu alokacji zasobów pracy (ludzkiej). Powiada się przeto, że „w toku historycznego rozwoju systemu rynkowego rynek pracy ulegał stopniowym przeobrażeniom w kierunku rynku instytucjonalnego. Istnieją ograniczenia ruchliwości między poszczególnymi grupami na rynku pracy spowodowane różnicami umiejętności bądź ograniczeniami w ruchliwości terytorialnej. Innymi przeszkodami dla pełnej konkurencji jest brak informacji, obawa utraty bezpieczeństwa, szczególne upodobania pracodawców”. Instytucjonalizacja stosunków rynkowych, jako przeciwieństwo wolnego (neoliberalnego) i nieustrukturalizowanego rynku pracy, opiera się na formalnych i nieformalnych regułach gry, które „zastępują jednostkowy proces podejmowania decyzji i ustalają kryteria pozapieniężne (np. starszeństwo, równość, bezpieczeństwo) w zakresie kształtowania wynagrodzeń i alokacji zasobów pracy. Zasady instytucjonalne ustalane są przez takich instytucjonalnych uczestników gry rynkowej, jak: zrzeszenia pracodawców oraz ich nieformalne porozumienia, związki zawodowe, przedsiębiorstwa określające politykę kadrową, układy zbiorowe oraz działania administracji publicznej różnych szczebli” (Szydlik-Leszczyńska 2012, s. 44–45).

Przechodząc do skali ponadnarodowej czy globalnej, w której partycypują różne segmenty narodowego rynku pracy, można zauważyć, że sytuacja „legislatora” staje się jeszcze bardziej

zawiła: różne rynki pracy w różnym stopniu ulegają autonomizacji oraz zróżnicowaniu interesów zawodowych czy branżowych (np. rynki pracy w dziale odnawialnych źródeł energii *versus* tradycyjne górnictwo). Ponadto, w zależności od dochodów, ale także od stylów życia czy wzorów kulturowych, pracownicy różnych rynków pracy mają – jako konsumenci – różne preferencje i postawy, co rzutuje na wielkość rynku wewnętrznego, tj. towary wytwarzane i nabywane w coraz bardziej rozmywających się „granicach” danej gospodarki narodowej. Jak zauważa Jacek Sroka: „W wyniku erozji roli reprezentacji pracowniczych w zbiorowych stosunkach pracy oraz w zinstytucjonalizowanym i tradycyjnie zwykle trójstronnym dialogu społecznym stosunki przemysłowe stają się [...] coraz bardziej labilne oraz sieciowe [...] za sprawą swej dużej dynamiki, a także faktu dokonywania przez [ich] interesariuszy operacji na wielu rynkach, a niekiedy (wcale przecież nierzadko) wręcz w skali globalnej” (Sroka 2015, s. 50).

Presja globalizacyjna przewartościowuje wartość zasobów będących do dyspozycji rozmaitych grup interesu. Zasoby te mają zróżnicowany charakter, zarówno materialny, jak i niematerialny: społeczny, instytucjonalny, kulturowy i symboliczny. Sroka wyszczególnia następujące rodzaje zasobów organizacji grup interesu: 1) czynnik dostępu do strategicznych ośrodków władzy (tj. reprezentacja w parlamencie oraz na forum komisji parlamentarnych, uczestnictwo w pracach komisji dwu- oraz trójstronnych, kontrola stanowisk w administracji publicznej, skuteczny lobbging); 2) czynnik finansowy (sponsoring, utrwalone wzory finansowania przedsięwzięć politycznych [np. wspieranie działalności partii], dostęp do alternatywnych źródeł finansowania, takich jak kredyty, różnego rodzaju dotacje, subwencje, ulgi podatkowe, kontyngenty administracyjne, zamówienia publiczne, etc.); 3) czynnik merytoryczny (dostęp do „baz danych”, informacji naukowej i fachowej, posiadanie zaplecza merytorycznego w postaci struktur organizacyjnych, które pozyskują, segregują, przechowują oraz przekształcają informacje, a także utrzymują kontakt z ekspertami współpracującymi z organizacją); 4) czynnik symboliczny (tożsamość organizacji, jej światopoglądowa i normatywna

afiliacja, wizerunek i zarządzanie nim, kultura organizacyjna, styl komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej, wzory postępowania w przestrzeni politycznej); 5) czynnik mobilizacji (poziom lojalności członków i zwolenników organizacji grupy interesu, zdolność elit organizacyjnych do ich dyscyplinowania i kontroli); 6) czynnik kapitału ludzkiego (kulturowe kompetencje elit oraz członków organizacji, „jakość” liderów, struktura wieku i płci wśród członków oraz „elektoratu” organizacji); 7) czynnik afiliacji i koalicji (potencjał [para-] koalicyjny, ułatwienia oraz bariery afiliacji); 8) czynnik instytucjonalny i dostęp do podstawowych dóbr publicznych (istnienie trwałych, nieformalnych i formalnych „matryc” aksjonormatywnych, które obejmują normy oraz wzorce postępowania organizacji grup interesu w przestrzeni politycznej, a także porządkują ich relacje z podmiotami władzy); 9) czynnik bazy strukturalnej i koordynacja (zakres uzwiązkowania, centralizacji, koncentracji i spójności organizacyjnej oraz stan zaplecza materialnego) (zob. Sroka 2015, s. 74–75). Umiędzynarodowienie gospodarki i usieciowienie na poziomie globalnym obniżają wartość zasobów instytucjonalnych na poziomie krajowym, a takimi przede wszystkim dysponują związki zawodowe.

Z koniecznością dostosowania się organizacji pracowniczych do warunków gospodarki globalnej związana jest inna ważna społecznie kwestia, a mianowicie generalna redefinicja roli pracy ludzkiej. Castells pisze, że coraz większe rzesze ludzi mają pozostać poza zasadniczą logiką nowego systemu, gdyż globalny kapitalizm informacyjny wypycha ich poza rynek pracy, a nierzadko także konsumpcji. A zatem znaczna część społeczeństwa nie będzie miała statusu osób aktywnych zawodowo (np. zatrudnionych w danym zawodzie „na etacie” bądź „na stałe”) czy pracujących – przez dłuższy czas w tym samym zawodzie – na oficjalnym rynku pracy. Według Castellsa jest to proces powszechny, dotyczy zarówno krajów nisko rozwiniętych, jak i – choć w mniejszym stopniu – wysoko rozwiniętych.

Procesy indywidualizacji pracy oraz perspektywa zastępowalności pracy ludzkiej pracą maszyn i możliwość przeniesienia produkcji tam, gdzie jest ona najmniej kosztowna, prowadzą do stopniowego rozerwania resztek solidarności klasowej

z epoki industrializmu. Zgodnie z koncepcją społeczeństwa sieciowego Castellsa, walkę klasową z doby przemysłowej – wynikającą z immanentnej sprzeczności interesów ekonomicznych oraz opartą na istnieniu więzi i świadomości klasowej<sup>5</sup> – zastąpi konflikt rozmaitych grup, tj.: stowarzyszeń, ruchów społeczno-kulturowych, lobby branżowych, które zorganizowane są w celu obrony najróżniejszych interesów: ekonomicznych, politycznych czy ideologicznych (zob. Castells 1998, s. 345–346). Dawno temu socjologowie pisali o przechodzeniu od „społeczeństwa więzi” do sieciowego „społeczeństwa kontaktu”, czyli do „uinformacyjnienia i usieciowienia” życia i działania ludzi, upowszechniania się nowych typów organizacji, nowej artykulacji oraz nowych typów powiązań. Przywołując klasyczne już studia poświęcone informacjonalizacji pracy (Castells), należy podkreślić dobitnie, iż wiele się od tego czasu zmieniło w gospodarce światowej – także za sprawą ugruntowania się oraz znacznego poszerzenia możliwości praktycznego zastosowania nowych technologii (zob. Brynjolfsson, McAfee 2011; 2014, Pistono 2012; Kessler 2012; Cowen 2013).

Na to wszystko nakłada się renesans małych i średnich przedsiębiorstw, możliwy nie tylko dzięki ICTs i rozwojowi globalnego rynku kapitałowego, ale także za sprawą sprzyjającej tej formie przedsiębiorczości kultury antykorporacyjnej oraz polityki wielu rządów. W tym ujęciu, oprócz zmiany systemu alokacji zysków kapitałowych, zmienia się także kategoria beneficjentów, czerpiących zyski z pracy najemnej. Co prawda nadal zarabiają głównie pracodawcy zatrudniający w tym celu pracowników – jednakże mechanizm gromadzenia nadwyżek jest dużo bardziej złożony. Niezależnie od zmian w dystrybucyjnej roli państwa oraz siły przetargowej związków zawodowych stosunki pracodawca–pracownik ulegają stopniowej indywidualizacji, co pociąga za sobą widoczną dyferencjację uzyskiwanych korzyści, np. w miejsce sztywno ustalonych (hierarchii) list płac zarobki różnicowane są coraz bardziej na

<sup>5</sup> Van Lier sugeruje, iż sieciowa organizacja produkcji podminowuje rytualizację tożsamości klasowych, czyli *de facto* likwiduje świadomość klasową (zob. Van Lier 1970, s. 91–95).

podstawie wyników pracy (zob. Pańkowska 2001). W niektórych branżach (usługi marketingowe czy reklamowe) struktura dochodów poszczególnych pracowników oraz zespołów roboczych ustalana jest na podstawie wiedzy socjotechnicznej, pozwalającej na optymalizację korzyści dla właścicieli kapitału – przy jednoczesnym zachowaniu funkcji motywacyjnej dla poszczególnych pracowników.

Zawód jako kategoria uznawana przez socjologów za kluczowe ogniwo strukturalizacji społecznej i jeden z budulców tożsamości (zob. Domański 1995) przestaje odgrywać rolę rudymen tarnej płaszczyzny tożsamościowej i ekonomicznej z ery industrializacji. Zróżnicowanie metod zarządzania i organizacji pracy znacznie komplikuje rolę tradycyjnych związków zawodowych. W gospodarce wzrasta udział pracowników (producentów) kontrolujących własną pracę (np. w formie jednoosobowych firm czy krótkoterminowych umów o dzieło). Tworzą oni – wraz z pracodawcami oraz kooperantami – układ specyficznych, zindywidualizowanych i horyzontalnych stosunków, zyskując w ten sposób niezależność w planowaniu (swoich) strategii rynkowych. Ten sposób myślenia podzielany jest przez duże grupy młodych ludzi, wychowanych w cyfrowym świecie mediów społecznościowych (zob. Pistono 2012).

W krajach postsocjalistycznych do powyższych trendów dochodzi także kwestia restrukturyzacji zakładów przemysłowych, których dotychczasowa organizacja i zarządzanie nie sprostały nowym warunkom ekonomicznym. Na ich gruzach powstało wiele małych i średnich przedsiębiorstw, zarządzanych przez prywatnych właścicieli, którzy dzięki swojej wiedzy oraz przedsiębiorczości byli w stanie zapewnić nowym firmom przetrwanie i rozwój.

Syntetycznie opisane powyżej różnorodne, ale związane ze sobą procesy można określić jako „sieciovą pluralizm”. Chodzi tu o zasadniczą zmianę jakościową w relacjach między pracą, kapitałem i rządem. „[...] Systemy reprezentacji interesów ewoluują w konsekwencji zmian zachodzących po stronie państwa, kapitału i pracy. Zmiany te prowadzą do kształtowania nowych współzależności oraz nowych wzorców reprezentacji interesów. Podstawową ich cechą zdaje się sieciowa natura współzależności. Miejsce

stabilnych, czytelnych, zamkniętych mechanizmów uzgadniania racji i interesów, właściwych dla neokorporacjonizmu, zajmują wielość aktorów uczestniczących w systemie reprezentacji interesów, relatywna otwartość na nowych uczestników, dynamiczna rekonfiguracja kompozycji tego systemu, osłabienie dominującej pozycji państwa w sieci, fragmentaryzacja procesów decyzyjnych oraz krucha równowaga wzajemnych relacji. Wiele przemawia za tym, że relacje między państwem, pracą i kapitałem mogą zmierzać od układów opartych na relacjach konfliktowych w stronę zestawu norm osadzonych na współzależnościach pracy i kapitału oraz regułach gry o sumie niezerowej i dzielonej współodpowiedzialności” (Mazur, Chrabąszcz 2016, s. 382).

## 2. Skutki przemian świata pracy dla związków zawodowych

Podsumowując część pierwszą – świat pracy się zmienia (gospodarowanie coraz bardziej opiera się na wiedzy, czyli informacji, i technicyzuje, aktywne zasoby „siły roboczej” przenoszą się do usług), pluralizuje (pojawiają się zawody wykonywane przez nieliczne grupy pracowników), ulega destabilizacji (rośnie znaczenie nietypowych form zatrudnienia), internacjonalizuje i traci cechy geograficzne (pojawienie się telepracy, wzrost znaczenia podwykonawstwa czy też popularność start-upów korzystających z dostępu do międzynarodowych rynków kapitałowych). Zmienia się też (indywidualizuje) świadomość pracowników oraz znaczenie poszczególnych zasobów organizacji grup interesu (por. Sroka 2004). Opisane powyżej zmiany świata pracy niemal bez wyjątku skutkują osłabieniem pozycji związków zawodowych w ich dotychczasowym kształcie i osadzeniu prawnym. Warto jednak podkreślić, iż gospodarka wolnorynkowa – sama z siebie – nie jest sprzeczna z ideą związków zawodowych, które mogą być czynnikiem stabilizującym rynki pracy i popytu. Wiele tutaj zależy od kompetencji oraz kreatywności samych zainteresowanych. Głównymi czynnikami zakłócającymi możliwość efektywnego współistnienia pracodawców i pracowników są dziś brak koordynacji politycznej w skali globalnej

oraz trudne do standaryzacji różnice kulturowe. Lokalni działacze – rozumiejąc zapewne stopień złożoności współczesnego świata pracy – często wykorzystują lokalne partykularyzmy i podziały polityczne. Wydaje się, iż jest to taktyka obliczona na zupełnie inne – XIX-wieczne – realia polityczne, u podstawy których rodziły się doktryny autorytarne, czy to prawicowe, czy lewicowe. Oba nurty mają skłonność do odwoływania się do populistycznych haseł, takich jak chociażby „unarodowienia kapitału” bądź „reindustrializacji gospodarki narodowej”.

Tradycyjnie rzecz biorąc, istnieje kilka mechanizmów wpływu przemian świata pracy na organizacje pracowników. Po pierwsze, zmiana struktury siły roboczej (i generalnie struktury społecznej i gospodarczej) eliminuje zawody wcześniej uzwiązkowione (Gardawski 2009, s. 427). Po drugie, zanika otoczenie strukturalne sprzyjające działalności związków zawodowych. Organizacje pracownicze najsilniejsze są i były w sektorze publicznym, w przemyśle, w wielkich przedsiębiorstwach produkcyjnych, na które – jak zasadnie twierdzą liberałowie – rynek nie wywierał presji konkurencyjnej (*vide*: monopolizacja pewnych usług publicznych, które z powodzeniem zastąpił rynek). Przesunięcie się środka ciężkości gospodarki w kierunku sektora prywatnego było szczególnie wyraźne w krajach zafowanych technologicznie (np. w Polsce): większość miejsc pracy jest obecnie w przedsiębiorstwach prywatnych. Znacząca ich część to mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 10 osób, w których nie można utworzyć organizacji zakładowej ze względu na niedostateczną liczbę pracowników. Po transformacji nastąpił w gospodarce wzrost sektora usług – a zmalał udział przemysłu<sup>6</sup>.

Po trzecie, w Polsce nie zakorzeniły się znane z rozwiniętych społecznych gospodarek rynkowych mechanizmy dialogu społecznego, czyli zbiorowych negocjacji pracowników i pracodawców (czasem z udziałem rządu) na poziomie przedsiębiorstwa, branży, regionu i państwa. Istniejące instytucje określane są często jako

fasadowe, utworzone jedynie ze względu na zewnętrzne wymogi, np. w związku z akcesją do Unii Europejskiej.

## 2.1. Spadek poziomu uzwiązkowienia

W Polsce transformacja ustrojowa wiązała się z gwałtownym spadkiem przynależności do związków zawodowych. W porównaniu z rokiem 1987, a więc schyłkowym okresem państwowego socjalizmu, uzwiązkowienie pracowników najemnych spadło o ponad dwie trzecie. W 2015 roku osiągnęło poziom ok. 11% zatrudnionych. Polska, podobnie jak większość (choć nie wszystkie) krajów postkomunistycznych należących do UE, zalicza się do słabo uzwiązkowionych. Spadek przynależności jest zjawiskiem powszechnym w Europie, która i tak przoduje w tym zakresie. Członkostwo w związkach zawodowych obniża się od lat osiemdziesiątych XX wieku, co stanowi podstawowy czynnik determinujący pozycję związków w negocjacjach zbiorowych z pracodawcami (*Industrial Relations in Europe 2012*, s. 24). W krajach Europy Środkowo-Wschodniej spadek jest głębszy niż w gospodarkach zachodnioeuropejskich charakteryzujących się dobrze ukształtowanym systemem mediacji interesów grupowych. Dodajmy, iż spadek uzwiązkowienia nie był równomiernie rozłożony w grupach zawodowych i poszczególnych gałęziach gospodarki. W Polsce związki zawodowe nadal są stosunkowo silne w sektorze publicznym (administracji, ochronie zdrowia, szkolnictwie, przedsiębiorstwach państwowych). Są słabsze w zakładach prywatyzowanych, natomiast bardzo rzadko działają w przedsiębiorstwach prywatnych założonych po 1989 roku.

Skalę opisywanego procesu widać wyraźnie, jeśli porównać dane z końcowego okresu państwowego socjalizmu (niemal wszyscy pracowali wtedy w zakładach państwowych na etacie) i obecnie. Z dłuższej perspektywy można dostrzec, że utrata ochrony związkowej stosunkowo najmniej dotknęła najlepiej wykwalifikowanych pracowników: kadrę kierowniczą i specjalistów. W minionym ustroju byli oni stosunkowo słabo reprezentowani przez związki, natomiast obecnie są najlepiej zorganizowaną grupą zawodową.

<sup>6</sup> W 2013 r. w sektorze usługowym pracowało 57,5% wszystkich pracujących; 75% pracujących zatrudnionych było w przedsiębiorstwach prywatnych (GUS 2013, s. 28, 97).



Tabela 1. Członkostwo w związkach zawodowych (dane w %)

	1987	2015	Zmiana
Ogółem wśród dorosłych mieszkańców	24	6	-75
Pracownicy najemni ogółem	38	11	-71
Grupa zawodowa*			
– kadra kierownicza, inteligencja, inżynierowie	29	15	-48
– pracownicy umysłowi średniego szczebla	46	9	-80
– robotnicy**	40	10	-75
– pracownicy handlu i usług	33	6	-82
Własność zakładu pracy			
– państwowa lub publiczna	b.d.	22	b.d.
– spółka właścicieli prywatnych i państwa	b.d.	9	b.d.
– prywatna (poza rolnictwem)	b.d.	5	b.d.

\* Dane nie są w pełni porównywalne, ponieważ w badaniu z 1987 roku przyjęto inną kategoryzację zawodów niż w 2015, co jest oczywiste z uwagi na zmiany w strukturze gospodarki. W efekcie w analizie zastosowano szerokie agregaty grupujące pracowników w zróżnicowanej pozycji zawodowej.

\*\* W 2015 roku „robotnicy wykwalifikowani”.

Źródło: dane CBOS za: Wenzel (2009); Feliksiak (2015).

Tabela 2. Postrzegana reprezentacja interesów przez związki zawodowe

Czy związki zawodowe funkcjonujące w Polsce...	
Bronią przywilejów niektórych grup zawodowych kosztem innych pracujących	69
Walczą o interesy wszystkich pracujących	14
Trudno powiedzieć	17

Dane w % dorosłych.

Źródło: CBOS za: Pankowski (2013).

Tabela 3. Postrzegana reprezentacja interesów grup zawodowych przez związki zawodowe

Czy związki zawodowe działające obecnie w Polsce dobrze czy źle reprezentują interesy:	Dobrze	Źle
– osób pracujących w dużych zakładach pracy, co najmniej w części należących do państwa, takich jak np. kopalnie	48	30
– ludzi pracujących w dużych firmach prywatnych czy sieciach handlowych	17	57
– ludzi pracujących w małych firmach prywatnych	9	63
– osób bezrobotnych, poszukujących pracy	8	68

Pominięto odpowiedzi „trudno powiedzieć”. Dane w % dorosłych.

Źródło: CBOS za: Pankowski (2013).

Uzwiązkowienie robotników w produkcji spadło o trzy czwarte. W jeszcze większym stopniu spadł odsetek zorganizowanych pracowników umysłowych średniego szczebla i zatrudnionych w usługach.

Asymetryczny spadek uzwiązkowienia i silna pozycja organizacji pracowniczych w sektorze publicznym, słaba zaś w prywatnym znajdują odzwierciedlenie w opinii publicznej. Zdaniem zdecydowanej większości społeczeństwa związki zawodowe bronią interesów niektórych grup zawodowych kosztem innych pracujących. W ocenie dominującej grupy Polaków związki dobrze reprezentują interesy osób pracujących w dużych zakładach pracy, co najmniej w części należących do państwa, takich jak np. kopalnie. Większość sądzi natomiast, że nie potrafią lub nie chcą one reprezentować ludzi pracujących w małych i dużych firmach prywatnych czy sieciach handlowych, a także bezrobotnych.

## 2.2. Zanik dialogu społecznego

Jednym z podstawowych instrumentów artykulacji interesów zorganizowanych grup pracowniczych są negocjacje z pracodawcami za pośrednictwem instytucji dialogu społecznego. Według niektórych badaczy opisujących początkowy okres transformacji ustrojowej „trzecia droga” między kapitalizmem a socjalizmem była możliwym kierunkiem przemian. Punktem docelowym takiej transformacji byłby system, w którym robotnicy współzarządzaliby przedsiębiorstwami, a związki zawodowe – państwem; Białecki i Heyns (1992, s. 251) twierdzili, że korporatyzm państwowy jest typowym sposobem negocjacji interesów w społeczeństwach postkomunistycznych. Tego rodzaju kierunek przemian zdawał się logicznym następstwem kluczowej roli, jaką związki zawodowe odegrały w historii najnowszej Polski. Jednakże pierwsze trzy rządy po upadku komunizmu nie stworzyły systemowych mechanizmów rozwiązywania sprzecznych interesów pracowników i pracodawców. Ustawa o związkach zawodowych z maja 1991 roku pozostawiła bez regulacji wiele aspektów zbiorowych stosunków pracy. Rząd Hanny Suchockiej wynegocjował w 1993 roku tzw. pakt o przedsiębiorstwie państwowym.

Jego zapisy gwarantowały pracownikom udział w zarządzaniu przedsiębiorstwami w trakcie prywatyzacji oraz stwarzały materialne zachęty dla pracowników tych przedsiębiorstw. Jednocześnie podjęto decyzję o stworzeniu Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych, która stanowiła odtąd forum instytucjonalnego dialogu między organizacjami pracodawców, pracowników i rządem. W 2001 roku jej rola została wzmocniona ustawą, jednak w 2015 roku zastąpiła ją Rada Dialogu Społecznego.

Istniejące instytucje dialogu społecznego trzeba ocenić jako słabe. Efektywność Komisji Trójstronnej była niska zdaniem ekspertów w przekrojowym audycie demokracji (Markowski i in. 2015). Układy zbiorowe zawierane są najczęściej na poziomie zakładu pracy. Ich zasięg jest niewielki – obejmują one 25% zatrudnionych (Czarasty, Mrozowski 2013). Nie wiadomo dokładnie, jak trwałe są zawarte porozumienia, jednak wiadomo, że nowych układów zawarto niewiele, i można stwierdzić, że większość z nich – w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku. Międzyzakładowe układy zbiorowe obejmują bardzo niewielką część pracowników (ok. 3,5% pracujących), przede wszystkim w takich branżach jak: edukacja, administracja publiczna, leśnictwo, energetyka, górnictwo, przemysł obronny, a także kolej. Podobnie jak w przypadku układów zakładowych, większość z nich zawarto w latach dziewięćdziesiątych (Gardawski i in. 2012).

Słabość dialogu społecznego częściowo wynika z osłabienia liczebności i pozycji związków zawodowych – czyli z czynników wewnętrznych (w odróżnieniu od opisywanych przez nas zjawisk o charakterze globalnym i zewnętrznym wobec lokalnych regulacji prawnych i zwyczajów). Nie jest to jednak jedyna przyczyna. Niektórzy badacze dostrzegają zróżnicowania regionalne, będące późnym dziedzictwem różnic w kulturze dialogu pomiędzy dawnymi zaborami – jest on lepiej rozwinięty na ziemiach niegdyś znajdujących się pod władzą austriacką i pruską (Wódz, Kulas 2010). Innym czynnikiem historycznym jest, zdaniem badaczy, reprodukcja modelu działania wczesnej „Solidarności” w pierwszych latach transformacji. Zasadniczą strategią, zarówno przed przełomem, jak i po nim, było wymuszanie

ustępstw na niepopularnej, niezalegitymizowanej władzy (Mokrzycki 1999). Burawoy i Lukacs (1992) twierdzili, że socjalizm przyczynił się do słabości dialogu społecznego przez atomizację relacji społecznych.

Cechą dostrzeganą przez wielu obserwatorów dialogu społecznego jest jego fasadowość. Na poziomie zakładu pracy przejawia się ona w formalnym jedynie funkcjonowaniu rad pracowników (ustanowionych w celu dostosowania prawa polskiego do unijnego), co związane jest z niechęcią pracowników do uczestnictwa (Gardawski i in. 2012, s. 25). Na poziomie lokalnym dialog społeczny jest często narzędziem legitymizacji zaplanowanych wcześniej działań władzy lokalnej (Zalewski 2005). Na poziomie centralnym partnerzy społeczni podzieleni są konfliktami niemającymi odzwierciedlenia w interesach oraz instrumentalizują negocjacje w egoistycznych celach (Hausner, Marody 2001).

### 3. Perspektywy

Nie ma większych wątpliwości co do dotychczasowego kierunku zmian, jeśli chodzi o pozycję związków zawodowych. Ekspersi są zgodni (Ebbinghaus, Visser 2000), że są one na fali opadającej, ich pozycja słabnie i – z niewielkimi wyjątkami – tracą członków prawie wszędzie. Naszym celem jest zastanowienie się, czy istnieją hipotetyczne scenariusze powrotu związków zawodowych, gdzie miałyby się odbywać, w jaki sposób i w jakich okolicznościach i warunkach. Szczególnie istotne jest pytanie, czy związki zawodowe zaczną powstawać na szerszą skalę w nowych gałęziach gospodarki, opartych na wiedzy.

Naszym zdaniem możliwe są trzy, niewykluczające się wzajemnie, drogi powrotu związków. Po pierwsze, strategia, którą można nazwać „reakcyjną”. Powracająca fala nacjonalizmu oznaczać może odwrót od globalizacji i wolnego handlu międzynarodowego. Wiąże się ona z postulatem reindustrializacji Europy, przywrócenia granic i wzmożonego interwencjonizmu państwowego, a więc zwiastuje powrót do stosunków pracy istniejących do lat osiemdziesiątych XX w. Po drugie, możliwa jest internacjonalizacja stosun-

ków pracy i samych związków zawodowych – co wymagałoby stworzenia odpowiednio silnych instytucji ponadnarodowych. Obecnie najważniejszym objawem tego zjawiska jest działalność europejskich rad zakładowych. Po trzecie, „związki zawodowe” mogą wypracować nowe, zdecentralizowane formy działania odpowiadające sytuacji pracy telepracowników, osób bez stałych kontraktów, wykonujących wolne zawody etc. Nie będą to już zapewne związki typowo zawodowe, ale mogą zachować jedną ze swych podstawowych funkcji, jaką jest reprezentowanie interesów grup pracowniczych.

#### 3.1. „Reakcja”: renacjonalizacja i reindustrializacja

Pierwsza z wymienionych strategii wiąże się z globalnymi przemianami politycznymi. Lata po światowym kryzysie finansowym w 2008 roku cechowały się postępującym osłabieniem wiary w globalizację i powrotem mody na populizm polityczny, czy to lewicowy, czy prawicowy (komunizm *versus* nacjonalizm w uproszczonych i radykalnych wersjach). Szczególnie wyraźnie widać tę tendencję na przykładzie polaryzacji sceny politycznej w USA (*casus* Tea Party) oraz Unii Europejskiej. Po przegranych we Francji i w Holandii referendum na temat konstytucji dla Europy rośnie sceptycyzm wobec projektu europejskiego. Pogłębiają go kryzys strefy euro oraz gwałtowny napływ migrantów z Afryki i Bliskiego Wschodu. Zjawiska te wzmacniają tendencje populistyczne w polityce. Cechą wspólną wielu partii populistycznych jest połączenie polityki nastawionej na zwiększenie wydatków publicznych (*anti-austerity*) z nacjonalizmem: eurosceptycyzmem, postulatem przywrócenia granic wewnętrznych, sprzeciwem wobec pomocy socjalnej dla imigrantów z innych krajów UE i spoza Europy.

Polityka odzwierciedla tego rodzaju ogólne przemiany świadomości społecznej. W 2012 roku Komisja Europejska postawiła sobie za cel zwiększenie udziału produkcji przemysłowej w gospodarce europejskiej z 16% do 20% do 2020 roku. Działanie to było reakcją na malejące znaczenie produkcji przemysłowej w ostatniej dekadzie.

Wartość dodana produkcji przemysłowej spadła w latach 2000–2012 w niemal wszystkich krajach UE (choć w Polsce nieznacznie wzrosła; Heymann 2013, s. 4). Spadek znaczenia przemysłu widać też na rynku pracy: udział robotników przemysłowych w zatrudnieniu spadł we wszystkich krajach członkowskich UE, choć w Polsce był stosunkowo niewielki – mniejszy zanotowano tylko w Austrii i Niemczech (Heymann 2013, s. 5). Jak dotąd, skutki tej polityki nie są jasne. Wydaje się, że przenoszenie produkcji przemysłowej poza teren UE wyhamowało, choć trzeba pamiętać, że transfer produkcji z Europy Zachodniej odbywał się zwykle do Europy Środkowo-Wschodniej (Heymann 2013, s. 15). Ambicją KE jest powtórzenie sukcesu gospodarki USA, gdzie proces reindustrializacji się rozpoczął (Sirkin i in. 2011).

Najczęściej przywoływanymi argumentami za reindustrializacją gospodarki w XXI wieku – także w Polsce – są stabilność i pewność zatrudnienia oraz względnie wysokie dochody robotników w powiązaniu z efektywnością produkcji (i zyskiem). Jednym tchem z apologetyką restauracji przemysłu wymienia się także innowacyjność. Badacz przedsiębiorczości Jerzy Cieślak powiada: „Żyjemy w przekonaniu, że najwięcej innowacji jest w branży hi-tech i to na niej powinniśmy skoncentrować nasze skromne środki. A cała reszta gospodarki się nie liczy. Tymczasem nic bardziej mylnego. Bardzo duże możliwości rozwoju istnieją przecież również w branżach tradycyjnych, np. w przemyśle spożywczym. Większość starych branż ma dla gospodarki dużo większe znaczenie niż technologie internetowe. Bo tam jest większa szansa na połączenie wzrostu sprzedaży, zysków z zatrudnieniem. A hi-tech to taka dziedzina, która prawie nie generuje miejsc pracy”<sup>7</sup>. To zapewne prawidłowość, choć z wielu powodów trudna do empirycznego uchwycenia, że nowe branże (nie tylko usługowe) nie generują masowego zatrudnienia, bo jedną z charakterystycznych cech większości innowacji biznesowych, niezależnie od branży, była i jest jego redukcja. To właśnie nowe metody produkcji i organizacji pracy spowodowały „deagrariację” czy „deindustrializację”, ale bez spadku wydajności rolnictwa i przemysłu, wręcz odwrotnie – wszystkiego jest

znacznie więcej, a towary przemysłowe są tańsze i przez to bardziej dostępne (przynajmniej dla tych, którzy mają dochód).

### 3.2. Internacjonalizacja stosunków pracy

Odwrotnością strategii reaktywnej jest próba dostosowania modelu działania organizacji pracowniczych do kapitału. Przeciwnością renacjonalizacji gospodarki (i stosunków pracy) jest więc internacjonalizacja działalności związków zawodowych. Jest to o tyle trudne, że prawne podstawy działania związków są bardzo różne i ich harmonizacja jest kwestią przyszłości. W Europie sposobem na wyprowadzenie związków zawodowych na ponadnarodowy poziom są europejskie rady zakładowe (European Works Councils). Na mocy dyrektywy 94/45/EC mogą powstać we wszystkich przedsiębiorstwach zatrudniających ponad 1000 pracowników, z tego przynajmniej 150 pracowników w dwóch lub więcej krajach członkowskich UE.

Polscy pracownicy mieli możliwość działać w radach jeszcze przed ich formalnym usankcjonowaniem w 2002 roku (Gardawski i in. 2012). Reprezentanci pracowników w radach wybierani są zwykle przez związki zawodowe, z wyjątkiem sytuacji, kiedy związki nie mogą dojść do porozumienia lub ich brak. Badania pokazują, że ich działalność ma pozytywny wpływ na stosunki pracy w Polsce – dobrze je oceniają zarówno pracodawcy, jak i pracownicy. Upowszechniają one dobre praktyki i kulturę dialogu (Gardawski 2007).

### 3.3. Uzwiązkowanie pracowników w nietypowych formach zatrudnienia

Trzecim kierunkiem przywracania związków zawodowych jest rozszerzenie ich działalności na pracowników pracujących w nietypowych formach zatrudnienia<sup>8</sup>. W polskim kontekście chodzi przede wszystkim o objęcie ochroną związkową pracowników pracujących na podstawie umów cy-

<sup>7</sup> Cyt. za: Woś 2015, s. 51.

<sup>8</sup> Prawne aspekty ochrony pracowników w nietypowych formach zatrudnienia w Unii Europejskiej wyczerpująco omówione są w: Szewczyk 2013.

wilnoprawnych (umowy-zlecenia, umowy o dzieło). Trybunał Konstytucyjny orzekł, że niezgodne z konstytucją jest odbieranie prawa do zrzeszania się w związkach zawodowych osobom zawierającym umowy cywilnoprawne i samozatrudnionym<sup>9</sup>. Pojawiają się pierwsze próby zrzeszania się takich pracowników: powstała Międzyzakładowa Organizacja Związkowa przy Stoczni Gdańskiej. Zrzesza już w sumie ok. 150 samozatrudnionych i ok. 50 osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnych<sup>10</sup>. Jednak zmiana prawa nie wystarczy, aby umożliwić reprezentację tym pracownikom. Istnieją bariery kulturowe, a nawet komunikacyjne. Związki zawodowe historycznie powstawały z skupiskach pracowników w podobnej sytuacji, o podobnych interesach. W przypadku pracowników objętych umowami cywilnoprawnymi warunki te występują rzadko.

### 3.4. Reprezentacja interesów pracowniczych poza związkami

Na koniec dodajmy, iż trzeba wziąć pod uwagę inny jeszcze scenariusz, który wykracza poza tradycyjne ujęcie stosunków pracy i który – co całkiem prawdopodobne – obserwujemy już *in statu nascendi*. Chodzi o pojawienie się nowego modelu reprezentacji pracowniczej opartego na wzmocnieniu roli horyzontalnych i chwilowych struktur o niskim poziomie instytucjonalizacji.

<sup>9</sup> Warto przypomnieć fragment wyroku TK o sygnaturze K 1/13 z 2 czerwca 2015: „Podmiotem wolności zrzeszania się w związku zawodowym są pracownicy, ale w konstytucyjnym rozumieniu tego pojęcia. Z tego względu pracownik będący podmiotem wolności zrzeszania się w związkach zawodowych nie może być identyfikowany wyłącznie przez pryzmat rodzaju stosunku prawnego łączącego go z pracodawcą. Status pracownika powinien być oceniany przez odwołanie się do kryterium wykonywania pracy zarobkowej. W perspektywie konstytucyjnej pracownikiem jest zatem każdy, kto wykonuje określoną pracę zarobkową, pozostaje w stosunku prawnym z podmiotem, na rzecz którego ją świadczy, oraz posiada takie interesy zawodowe związane z wykonywaniem pracy, które mogą być grupowo chronione”.

<sup>10</sup> Za: *Gazetą Wyborczą*, 22 stycznia 2016 r. Źródło: <http://wyborcza.biz/biznes/1,147753,19514547,kiedy-zwiazki-zawodowe-dla-zatrudnionych-na-smieciowkach.html#ixzz3xyO16aLE> (dostęp 8.11.2016).

Jak zauważają Mazur i Chrabąszcz (2016, s. 375), „[m]iejsce trwałych sojuszy i antagonizmów zajmują kontekstowe porozumienia i doraźne spory. Miejsce reguł ogólnych zajmują reguły sytuacyjne. Na arenę systemu reprezentacji interesów coraz śmielej wkraczają aktorzy będący wyrazicielami interesów dotychczas słabo dostrzegalnych. W sieciach tego systemu znalazło się wielu aktorów, którzy jak dotąd nie byli trwale włączeni w procesy decydowania”.

Jedną z form takiej sieciowej, niezinstytucjonalizowanej artykulacji interesów jest wykorzystanie przez pracowników nowych mediów społecznościowych do oddolnej i nieformalnej – na tym etapie – realizacji (organizacji i ochrony) swoich interesów. Wszelkiego rodzaju „pracownicze fora internetowe” pełnią obecnie różne funkcje: doradcze, informacyjne, ostrzegawcze (tzw. czarne listy pracodawców), czy też „udzielają wsparcia” dzięki możliwości nagłośnienia wielu problemów pracowniczych na wirtualnym forum publicznym. Nieformalny charakter, luźne i mobilne „struktury” oraz ponadzawodowość, ponadbranżowość czy też ponadnarodowość – jako cechy wyraźnie odróżniające tę formę aktywności od typowych związków zawodowych – bardziej odpowiadają wielu współczesnym pracownikom. Rzecz jasna, w takiej sytuacji znacznie trudniej o „wspólnotę interesów grupowych”, choć – gdy zmienia się rola samego zawodu oraz całej organizacji pracy – dawne struktury organizacyjne pracowników także przestają wystarczać w procesach przetargowych czy negocjacyjnych ze stroną pracodawców. O sile zbiorowego oddziaływania zindywidualizowanych mediów świadczą chociażby zorganizowane oddolnie akcje klientów wymierzone przeciwko instytucjom finansowym czy też dużym korporacjom<sup>11</sup>. Można sobie wyobrazić, iż takie metody czy środki będą wykorzystywane przez ludzi w walce o swoje interesy pracownicze, a tradycyjne związki zawodowe – podobnie jak robotnicy fabryczni, których zastąpią roboty – znikną ze sceny dziejów (por. Lewandowski 2014).

<sup>11</sup> Źródło: <http://www.bankier.pl/wiadomosc/Czarne-listy-pracodawcow-hitem-internetu-7233707.html> (dostęp: 8.11.2016).

Na zakończenie warto dodać, że pewna grupa obserwatorów współczesnych przemian cywilizacyjnych proponuje jeszcze inne rozwiązanie dla przyszłości stosunków pracy. W ostatniej książce – poświęconej konsekwencjom zmiany technologicznej – Jeremy Rifkin stara się połączyć wizję wszechogarniającej technostruktury informatycznej z neoluddystyczną koncepcją powrotu do form przedkapitalistycznych, tj. lokalnych wspólnot współpracy. „Podczas długiej drogi od wspólnot feudalnej do wspólnoty społecznej kolejne pokolenia skutecznie doskonaliły zasady rządzące demokratycznym samorządem, wynosząc je na najwyższy poziom. Aktualnie wspólnota społeczna rośnie w wielu państwach na świecie szybciej niż gospodarka rynkowa. Ponieważ to, co wytwarza wspólnota społeczna, ma wartość przede wszystkim społeczną, nie pieniężną, ekonomiści często ją lekceważą. Jednak gospodarka społeczna jest imponującą siłą. [...] Inteligentna infrastruktura bazowa składa się z trzech połączonych Internetów: internetu komunikacyjnego, internetu energetycznego oraz internetu logistycznego. Kiedy są scalone w jeden interaktywny system – Internet przedmiotów – zapewniają strumień *big data* na temat tego, co dzieje się w społeczeństwie, do którego można uzyskać dostęp i który może być udostępniany w ramach otwartej globalnej wspólnoty całej ludzkości oraz służyć poszukiwaniu »ekstremalnej wydajności« i tworzyć społeczeństwo zerowych kosztów krańcowych. Agresywna walka o władzę nad trzema połączonymi Internetami, które tworzą Internet przedmiotów, rozgrywa się między rządami, kapitalistycznymi przedsiębiorstwami oraz zwoleńnikami rodzącej się we wspólnocie gospodarki społecznościowej – każda strona ma ambicje, by zdefiniować nadchodzącą epokę” (Rifkin 2016, s. 27, 215). Dla ekonomisty głównego nurtu tendencja do rozbudowy trzeciego sektora świadczy o tym, że rośnie poziom pozarynkowych transferów finansowych, pracy oraz kapitału. Ale czy faktycznie wspólnoty współpracy (*collaborative*) wyprą w sposób masowy rynek i państwo, a co za tym idzie zdezaktualizują dotychczasowy sens i funkcje związków zawodowych?

## Bibliografia

- Bauman, Z. (1998). Zawrotna kariera „podklasy”. *Przegląd Społeczny*, 1/2.
- Bernaciak, M. (2012). *Social Dumping: Political Catchphrase or Threat to Labour Standards?*. Brussels: ETUI.
- Białecki, I., Heyns, B. (1992). Democracy. Interests and corporatism in Poland. W: W. Adamski (red.), *Societal Conflict and Systemic Change: The Case of Poland 1980–1992*. Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii PAN.
- Brynjolfsson, E., McAfee, A. (2011). *Race Against the Machine*. Lexington, Massachusetts: Digital Frontier Press.
- Brynjolfsson, E., McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. New York: W.W. Norton & Company.
- Burawoy, M., Lukacs, J. (1992). *The Radiant Past. Ideology and Reality in Hungary's Road to Capitalism*. Chicago: University of Chicago Press.
- Castells, M. (1998). *End of Millennium*. Padstow, Cornwall: T.J. International Limited.
- Castells, M. (2000). *The Rise of Network Society*. Padstow, Cornwall: T.J. International Limited.
- Castells, M. (2001). *The Internet Galaxy*. Oxford: Oxford University Press.
- Celary, W. (2013). *Ekonomia twórczości i wolnego czasu*. Wykład inauguracyjny rok akademicki 2013–2014 na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu. Źródło: <http://ue.poznan.pl/data/upload/articles/20140113/cdbed2390030020139/wyklad-inauguracyjny2013-prof-w-cellary.pdf> (dostęp 12.11.2016).
- Cowen, T. (2013). *Average is Over. Powering America beyond the Age of the Great Stagnation*. New York: Dutton.
- Cubitt, S. (2001). *Immediate consequences of the process of informationalisation*. Paper given at the Journalism and regional media in Europe Conference, Volos, Thessaly, Greece, September 2001.
- Czarczasty, J., Mrozowicki, A. (2013). *Poland: Industrial Relations Profile*. EIRO.
- Domański, H. (1995). *Dlaczego zawód? Problemy pomiaru położenia społecznego w badaniach socjologicznych*. ASK 1/95. Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii PAN.
- Ebbinghaus, B., Visser, J. (2000). *Trade Unions in Western Europe since 1945*. Oxford: Macmillan.
- Feliksiak, M. (2015). *Opinie o związkach zawodowych i protestach górników*. Raport z badań 66/2015. Warszawa: CBOS.

- Galbraith, J.K. (1973). *Spółeczeństwo dobrobytu. Państwo przemysłowe*. Warszawa: Państwowy Instytut Wydawniczy.
- Gardawski, J. (2007). *Korporacje transnarodowe a Europejskie Rady Zakładowe w Polsce*. Warszawa: Szkoła Główna Handlowa. Oficyna Wydawnicza.
- Gardawski, J. (red.) (2009). *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Gardawski, J., Mrozowicki, A., Czarzasty, J. (2012). *Trade Unions in Poland, Research Report*. Brussels: European Trade Union Institute.
- Goban-Klas, T. (2002). *Media i komunikowanie masowe*. Warszawa–Kraków: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- GUS (2013). *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. II kwartał 2013*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- Harman, C. (2011). *Kapitalizm zombi. Globalny kryzys i aktualność myśli Marksa*. Warszawa: Warszawskie Wydawnictwo Literackie MUZA SA.
- Hausner, J., Marody, M. (red.) (2001). *Polski talk show. Dialog społeczny a integracja europejska*. Kraków: Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Akademii Ekonomicznej w Krakowie.
- Heymann, E. (2013). *Europe's Re-industrialisation. The Gulf between Aspiration and Reality*. Frankfurt a.M.: Deutsche Bank Research Report.
- Industrial Relations in Europe 2012* (2013). Brussels: European Commission.
- Kessler, A. (2012). *Eat people. And Other Unapologetic Rules for Game-Changing Entrepreneurs*. London: Penguin Books.
- Klichowski, M. (2014). *Narodziny cyborgizacji: nowa eugenika, transhumanizm i zmierzch edukacji*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Adama Mickiewicza.
- Lasch, C. (1997). *Bunt elit*. Kraków: Platan.
- Lewandowski, K. (2014). *Postekonomia robotów*. Wydawnictwo Faktoria.
- Markowski, R., Kotnarowski, M., Wenzel, M., Żerkowska-Balas, M. (2015). *Democratic Audit of Poland 2014*. Frankfurt a.M.: Peter Lang.
- Marody, M. (red.) (2000). *Między rynkiem a etatem. Społeczne negocjowania polskiej rzeczywistości*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Marody, M. (red.) (2002). *Wymiary życia społecznego. Polska na przelomie XX i XXI wieku*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Mazur, S., Chrabąszcz, R. (2016). Jak Polacy zabiegają o reprezentację własnych interesów? W: W. Morawski (red.), *Wobec wyzwań jutra. Co myślą Polacy i jak działają?* (s. 359–386). Warszawa: Wolters Kluwer SA, ALK.
- Mokrzycki, E. (1999). Złudna władza ludu. *Gazeta Wyborcza* nr 289, 11–12 grudnia 1999 r.
- Nixon, B. (2015). W stronę ekonomii politycznej „pracy publiczności” w erze cyfrowej. *Praktyka Teoretyczna 1* (15), 124–158.
- Pankowski, K. (2013). *Czyje interesy reprezentują związki zawodowe*. Raport z badań BS/173/2013. Warszawa: CBOS.
- Pańkowska, M. (2001). *Zarządzanie zasobami informatycznymi*. Warszawa: Difin.
- Pistono, F. (2012). *Robots Will Steal Your Job but That's OK*. Createspace, Lexington.
- Qualman, E. (2011). *Socialnomics – How Social Media Transforms the Way We Live and Do Business*. Hoboken, NJ: Wiley Press.
- Rifkin, J. (2016). *Spółeczeństwo zerowych kosztów krańcowych. Internet przedmiotów. Ekonomia współdzielenia. Zmierzch kapitalizmu*. Warszawa: Wydawnictwo Studio EMKA.
- Rodrik, D. (2011). *The Globalization Paradox: Democracy and the Future of the World Economy*. New York–London: W.W. Norton & Company.
- Sirkin, H.L., Zinser, M., Hohner, D. (2011). *Made in America, Again. Why Manufacturing Will Return to the U.S.* Boston Consulting Group.
- Sroka, J. (2004). *Polityka organizacji pracodawców i przedsiębiorców*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Sroka, J. (2015). *Rekomendacje w zakresie zasad włączania interesariuszy w modernizowanym systemie kwalifikacji (rada interesariuszy)*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych, [http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac\\_css/doc\\_num.php?explnum\\_id=925](http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac_css/doc_num.php?explnum_id=925) (dostęp 23.10.2016).
- Szewczyk, H. (2013). Ochrona praw i interesów osób zatrudnionych a nietypowe formy zatrudnienia w społecznej gospodarce rynkowej. *Roczniki Administracji i Prawa Rok XII*, 175–190.
- Szydlik-Leszczyńska, A. (2012). *Funkcjonowanie współczesnego rynku pracy*. Warszawa: Difin.
- Van Lier, H. (1970). *Nowy wiek*. Warszawa: Państwowy Instytut Wydawniczy.
- Wenzel, M. (2009). Związki zawodowe w badaniach CBOS 1980–2008. W: J. Gardawski (red.), *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu* (s. 533–550). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Woś, R. (2014). *Dziecięca choroba liberalizmu*. Warszawa: Studio Emka.

Woś, R. (2015). Kamieni kupa, czyli co się stało z polskim przemysłem. *Polityka* nr 14 (3003).

Wódz, K., Kulas, P. (red.) (2010). *Dialog, demokracja, społeczeństwo obywatelskie*. Dąbrowa Górnicza: Wyższa Szkoła Biznesu.

Zalewski, D. (red.) (2005). *Dialog społeczny na poziomie regionalnym. Ocena szans rozwoju*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

## **Trade unions in light of civilizational changes: Opportunities, challenges, dangers**

The scientific and technological revolution, as well as rapid acceleration in business processes on a global scale, affect labour and capital in an asymmetrical manner. Capital is inherently more flexible than human beings, who, in addition to economic constraints, live in a network of social relations. The position of the working class is additionally weakened by process automation, replacing workers by increasingly intelligent robots. The authors' intention is to sketch a sequence of cause and effect of these processes: describe the basic aspects of the transformation of the labour market, their impact on trade unions, and outline the future outlook for the trade union movement.

Keywords: industrial relations, trade unions, technological change, labour market