

Franciszek GRZESIOK
Politechnika Śląska

WYBRANE ASPEKTY NEGOCJACYJNEGO MODELU USTALANIA WYNAGRODZEŃ ZA PRACĘ W POLSCE

Streszczenie. Gdy mowa o kierunkach rozwoju zarządzania zasobami ludzkimi, warto wskazać na rolę związków zawodowych w procesie ustalania wynagrodzenia za pracę. W początkowej części rozważań Autor wyjaśnia zasady działania podmiotów indywidualnych i zrzeszonych w związki zawodowe na konkurencyjnym rynku. W dalszej części artykułu zestawiono siłę przetargową pracodawców oraz związkowców, następnie przedstawiono model partycypacyjny w zakresie negocjacji płacowych. Artykuł kończy podsumowanie dotyczące współczesnych związków zawodowych w Polsce.

Słowa kluczowe: związki zawodowe, negocjacje, wynagrodzenie za pracę.

NEGOTIATION MODEL FOR DETERMINING REMUNERATION – SOME ASPECTS OF THE THEORY AND PRACTICE

Summary. When we speak of the development of human resource management, it is worth mentioning the role of trade unions in the remuneration determination. In the initial part of the discussion author explains the principle of action of individuals and affiliated trade unions in a competitive market. In the following part of the paper summarizes the bargaining power of employers and trade unionists, then presents a model of participatory remuneration bargaining. The article concludes with a summary of the modern trade union in Poland.

Keywords: trade union, negotiations, remuneration.

1. Uwagi wstępne

Na wysoce konkurencyjnym rynku pracy indywidualny pracownik z założenia nie ma wpływu na poziom stawki płac czy poprawę warunków pracy. Z przeciętnymi umiejętnościami w zbiorze podaży pracy jest niewiele liczącym się podmiotem. Pracownik, żądający wyższej płacy, może być zastąpiony innym, który jest gotowy zaakceptować dotychczasową lub mniejszą stawkę, szczególnie w sytuacji wysokiego bezrobocia. Gotowość jednego pracownika do zaakceptowania płacy rynkowej jest swego rodzaju kosztem dla tych pracowników, którzy chcieliby wzrostu płacy. Inna jest sytuacja tych, którzy wyróżniają się swoją pracą (umiejętnościami) na tle innych, dzięki wykorzystaniu swoich talentów umysłowych i fizycznych. Indywidualni pracownicy zrzeszają się i tworzą związki zawodowe. Te bowiem, skupiając pracowników, stają się podmiotem, z którym pracodawcy niektóre decyzje negocjują i uzgadniają; są więc partnerem dla pracodawcy na rynku pracy. Domeną działalności związków zawodowych są zbiorowe układy pracy (czyli umowy z pracodawcami, określające warunki pracy i płacy), a głównymi celami ich działania są ochrona miejsc pracy i wzrost płac pracowników. W przedsiębiorstwach, w których funkcjonują związki zawodowe zdecydowanie dominuje strategia utrzymania stanu zatrudnienia na dotychczasowym poziomie, nawet kosztem wynagrodzeń zatrudnionych, a jej przewaga występuje we wszystkich formach własności, a także bez względu na wielkość zatrudnienia. Jeżeli interesy pracowników reprezentuje tylko jeden związek zawodowy, to działa jak monopolista. Jeśli występuje w tej roli kilka wielkich związków, to działają jak oligopolisci.

2. Związki zawodowe a pracodawcy – zróżnicowane perspektywy

Na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat związki zawodowe przeżywają regres¹. Przede wszystkim zmniejsza się liczba pracowników należących do nich. Szeregi związków zawodowych w Polsce, w ciągu ostatnich piętnastu lat, zmniejszyły się ponadczterokrotnie². Związki działają tylko w 45% zakładów, ale nadal powstają nowe, gdyż prawo polskie sprzyja ich powstawaniu³. W Polsce jest dużo działaczy związkowych (według GUS-u ponad 19 tys.), a mało członków związków (ok. 15% pracowników najemnych). Związek zawodowy jest

¹ Szerzej: Gardawski J., Gąciarz B., Mokrzyzewski A., Pańków W.: Rozpad bastionu? związki zawodowe w gospodarce prywatyzowanej. Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 1999.

² W połowie lat 80. do związków należało 76% pracujących, obecnie tylko 18%.

³ Członek zarządu organizacji związkowej w czasie sprawowania mandatu nie może zostać zwolniony z pracy, a także nie można nawet mu zmienić/zmniejszyć/wysokości płacy. Etat związkowy zwalnia od pracy działacza organizacji liczących minimum 150 członków.

bardzo łatwo założyć, bo wystarczy akceptacja 10 pracowników. Powoduje to „proces pączkowania” związków zawodowych. Po niepowodzeniach w negocjacjach lub przegranych wyborach oprócz dotychczasowego związku powstaje kilka nowych. Mnożą się etaty związkowe, za które płaci firma. Jeśli związków przybywa, trudno osiągnąć porozumienie, bo jak jest porozumienie z jednym, to kolejny podbija stawkę.

Związki zawodowe reprezentujące pracowników i pracodawcy mogą się różnić przykładowo w obszarze: celów organizacji, alokacji zysku, horyzontu czasu, poziomu zatrudnienia oraz funkcji wynagrodzenia. Związki zawodowe, jeśli chodzi o alokację kosztów i zysków, zamiast rozwoju preferują wypłaty (konsumpcję), stąd w zakresie realizowanego przez podmiot celu ważniejsze jest przetrwanie przedsiębiorstwa niż jego rozwój. Organizacje związków zawodowych liczbę zatrudnionych i należących do związków zawodowych oraz wynegocjowane podwyżki wynagrodzeń traktują jako efekt i dążą do jego maksymalizacji. Przedsiębiorcy postrzegają zatrudnionych pracowników jako zaangażowany (zasób) kapitał. Tworzy on nową wartość, ale jego koszt będą optymalizować. Różna dla tych dwóch pomiotów jest również perspektywa czasowa. Dla organizacji związkowej może to być okres kadencji władz lub zbliżające się wybory, zaś dla właściciela to faza cyklu koniunkturalnego, pojawiający się szok zewnętrzny lub sytuacja gospodarcza. Dychotomia interesu właściciel – związki zawodowe w Polsce widoczna była przy prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych lub przejęciach przedsiębiorstw przez inwestora zagranicznego. Świadczenia dla pracowników zawarte w pakietach socjalnych, w poważnym stopniu redukują środki, które mogłyby być przeznaczone na inwestycje oraz zmniejszają wpływy z prywatyzacji.

Możliwa jest również sytuacja, w której pracodawcom i związkom zawodowym zależy na zwiększeniu czystego dochodu przedsiębiorstwa. Współpracując w atmosferze wzajemnego zaufania podnoszą efektywność swoich działań. Związki zawodowe mogą oddziaływać na poprawę możliwości zatrudnienia swoich członków przez dążenie do zwiększenia popytu na produkty, które są wytwarzane przez podległe im firmy. Działanie takie jest możliwe dzięki popieraniu i wspieraniu politycznych restrykcji handlowych na towary zagraniczne, które są substytutem dóbr przez nich wytwarzanych, a także promocję towarów oraz usług własnych. Związki zawodowe przez lobbing (działając jako grupa nacisku) i reklamę mogą pośrednio oddziaływać na wzrost popytu produkowanych towarów, a nawet na wzrost ich cen. Z tych powodów popyt na pracę będzie wzrastał.

W sektorze prywatnym współpraca pracowników z właścicielem, której efektem będzie wprowadzenie nowej technologii, może doprowadzić do wzrostu płac, poprawy warunków pracy i wyższych zysków. Z kolei w przedsiębiorstwach państwowych możliwa jest sytuacja, w której zarząd nieformalnie wspiera żądania związków związkowych. Dzieje się tak, kiedy związkowe korporacje, wpływając na kształt ustaw gospodarczych, wraz z zarządami firm państwowych wymuszają dotacje z budżetu państwa.

3. Konfrontacja czy współpraca – istota negocjacji (model partycypacyjny)

Ważnym aspektem negocjacji płacowych jest obszar pokrywania się interesów pracodawców i pracowników, czyli sytuacja, w której obie strony odnoszą korzyść, dzięki osiągniętemu porozumieniu. Zazwyczaj jednak podejmując negocjacje, związki zawodowe i przedsiębiorcy chcą osiągnąć korzyści kosztem drugiej strony. Zysk jednego podmiotu jest kosztem dla drugiego. Wyższe płace oznaczają niższe zyski. Tak czy inaczej, obie strony chcą zyskać jak najwięcej dla siebie. Wynik negocjacji zależy od względnej siły przetargowej obu stron. Jeżeli jednak duża grupa pracowników działa zbiorowo, to działania te mogą spowodować znaczne koszty, które obciążą pracodawcę. Przez strajki, grupa ta może zredukować w znaczący sposób efektywną podaż pracy; w konsekwencji zmniejszy się produkcja, a przy braku zapasów obniży się sprzedaż. Tego typu presja skłania przedsiębiorców do negocjacji i ewentualnej akceptacji żądań związkowców.

W trakcie negocjacji obie strony mogą zarówno składać pewne obietnice, jak i posuwać się do gróźb. Aby groźby odniosły skutek, druga strona musi uwierzyć, że wysuwane postulaty będą realizowane. Groźby związków zawodowych mogą obejmować takie poczynania, jak: strajk okupacyjny, pikietą, strajk włoski bądź odmowa współpracy z zarządem przedsiębiorstwa, np. w okresie wdrażania nowej technologii. W zamian za wyższe płace lub lepsze warunki pracy, związki zawodowe mogą oferować porozumienia dotyczące niepodejmowania strajków (bądź innych zorganizowanych akcji), wzrostu wydajności pracy, redukcji zatrudnienia lub akceptacji długoterminowych kontraktów płacowych. Pracodawcy, z jednej strony mogą grozić pracownikom zamknięciem fabryki, lokautem, zwolnieniami bądź zatrudnieniem osób niezrzeszonych w związkach zawodowych, natomiast z drugiej – w zamian za niewielkie i akceptowane podwyżki płac – mogą oferować różne pakiety motywacyjne, np. premie zależne od wydajności, udział w zyskach, lepsze warunki pracy, więcej nadgodzin, lepsze warunki urlopowe lub przedłużyć zatrudnienie na określony czas⁴.

Zazwyczaj w interesie obu stron jest doprowadzenie do ugody przez negocjacje. Niemniej jednak, aby zyskać dla siebie jak najwięcej, każda ze stron musi przekonać drugą, że zrealizuje swoje groźby, jeśli zostanie do tego zmuszona. Przebieg krzywej oporu związków zawodowych zależy od „rachunku” oczekiwanych korzyści w porównaniu z poniesionymi kosztami, np. zarobkami utraconymi w czasie strajków. O możliwości bycia nieustępliwym w swoich żądaniach (możliwość przeforsowania własnego punktu widzenia) decyduje siła

⁴ Zob. Drabińska D.: Miniwykłady o współczesnej myśli ekonomicznej. Od ordoliberalizmu do ekonomii ewolucyjnej. SGH, Warszawa 2010, s. 60; Wojtyna A.: Ewolucja keynesizmu a główny nurt ekonomii. PWN, Warszawa 2000, s. 233; Kryńska E.: Wybrane teorie rynku a prognozowanie, [w:] Kryńska E., Suhecka J., Suhecki B. (red.): Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010. IPiSS, Warszawa 1998, s. 56 i nast.

przetargowa, tj. zdolność skłonienia partnera, a jednocześnie oponenta w negocjacjach, do zaakceptowania określonych warunków lub żądań. Siła przetargowa związków zawodowych oznacza zatem możliwość spowodowania takiej sytuacji, aby pracodawca zaakceptował punkt widzenia związkowców oraz wyraził zgodę na ich warunki i żądania. Jeżeli pracodawca ocenia, że koszt zaakceptowania postulatów związków zawodowych jest wyższy niż koszt jego odrzucenia (wskaźnik siły przetargowej związków jest < 1), wtedy pracodawcy odrzucają roszczenia reprezentacji pracowników. W przeciwnym przypadku, (wskaźnik siły przetargowej związków jest > 1) pracodawcy akceptują żądania związków zawodowych. Co zrozumiałe, siła przetargowa pracodawców jest określona odwrotnie niż pracowników, a więc oznacza możliwość spowodowania przez nich, by związki zawodowe zaakceptowały ich punkt widzenia oraz wyraziły zgodę na proponowane przez nich warunki i postulaty. Jeżeli koszty zaakceptowania warunków, stawianych przez pracodawcę, w ocenie związkowej, są wyższe niż koszty ich odrzucenia (wskaźnik siły przetargowej pracodawcy jest < 1), związki odrzucają propozycje pracodawców. W przeciwnym przypadku (wskaźnik siły przetargowej pracodawcy jest > 1), związki zawodowe akceptują postulaty pracodawcy.

Tabela 1

Siła przetargowa związków zawodowych (ZZ) i pracodawców (właścicieli) (PW)

Wyszczególnienie	Związki zawodowe (ZZ)		Pracodawcy właściciele (PW)	
Wskaźnik siły przetargowej	$\frac{kWOzZZ}{kWAzZZ}$		$\frac{kZZOwW}{kZZAwW}$	
Wartość wskaźnika siły przetargowej	< 1	> 1	< 1	> 1
Decyzja	Pracodawcy		Związki zawodowe	
	odrzucają	akceptują	odrzucają	akceptują
	żądania związków zawodowych		warunki pracodawcy	

gdzie: k WO – koszt Warunków Odrzucenia, k WA – koszt Warunków Akceptacji, z ZZ – żądania Związków Zawodowych, w PW – warunki Pracodawców Właścicieli.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Laudańska-Trynka J.: Siła przetargowa stron w negocjacjach związków zawodowych z pracodawcami. „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstw”, nr 5, 1998, s. 3-7.

Warunkiem osiągnięcia kompromisu jest to, by dla jednej ze stron szacowany koszt niezaakceptowania propozycji drugiej strony był wyższy od kosztu związanego z przyjęciem tej propozycji (tab. 1). Siła przetargowa każdej ze stron nie jest stała i dana raz na zawsze. Im żądania płacowe związków zawodowych są większe, tym większy jest opór pracodawców, a więc niższa jest ich siła przetargowa. Ustępstwo jednej ze stron zwiększa jej siłę przetargową, gdyż obniża się szacowany przez drugą stronę, koszt zaakceptowania jej

propozycji. Żadna ze stron nie chce jednak dopuścić, by ewentualne ustępstwa były postrzegane przez oponenta jako przejaw słabości, co w efekcie obniżyłoby w oczach oponenta również siłę przetargową strony łagodzącej ostrość swych żądań.

Aby współpraca ze związkami zawodowymi układała się dobrze, trzeba jej poświęcić sporo uwagi i aktywności oraz wpływać na relacje z przedstawicielami załóg w taki sposób, by spowodować zaangażowanie związków w obszarach określonych ustawowo i korzystnie wpływających na realizację celów firmy. Budując relacje ze związkami zawodowymi powinno się, z jednej strony ograniczać ich wpływ na firmę, a z drugiej – poszerzać obszar konsensusu. Nie można doprowadzać do sytuacji skrajnych, w których konsensus zbudowany jest na uległości pracodawcy, który umożliwia i pozwala związkom zawodowym współzarządzać firmą. Konieczność równoczesnego ograniczania wpływu związków zawodowych i poszerzania obszaru konsensusu jest najtrudniejszym zadaniem dla osoby zarządzającej relacjami ze związkami zawodowymi. Wynik i przebieg negocjacji związków zawodowych z pracodawcami zależy również od tzw. bliższego i dalszego otoczenia, czyli koniunktury gospodarczej, poziomu bezrobocia, inflacji, realizowanych inwestycji, w niektórych branżach, pory roku i wielu jeszcze innych czynników. Obniżenie wzrostu gospodarczego i narastające trudności zbliżają do siebie związkowców i pracodawców, w imię ochrony miejsc pracy. Kiedy rosną płace realne i solidarność związkowa, a poziom tych dwóch wielkości jest wysoki, to siła przetargowa związków zawodowych rośnie, a spada pracodawców. Skuteczność związków zawodowych wzrasta, gdy funkcjonują w dużych, dobrze zarządzanych i rentownych przedsiębiorstwach. Mogą wówczas uzyskać podwyżkę płac, bez zmniejszenia zatrudnienia lub nawet osiągnąć jednocześnie podwyżkę płac i utrzymać bądź nawet zwiększyć zatrudnienie. Wielkie przedsiębiorstwa mają często mocną pozycję na rynku produktów i osiągają nadzwyczajne zyski. W takiej sytuacji silny związek zawodowy ma duże szanse na to, by część wypracowanego zysku przeznaczyć na dodatkowe wynagrodzenie dla pracowników.

4. Szczebel negocjacji płacowych – skutki

W teorii ekonomii znana jest hipoteza Calmforsa-Driffilla, zgodnie z którą szczebel negocjacji ma duży wpływ na skuteczność realizacji przedstawionych propozycji dotyczących zmian poziomu wynagrodzeń⁵. Negocjacje na poziomach firm (zdecentralizowane) i całej

⁵ Calmfors L., Driffill J.: Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance, "Economic Policy", April, 1993. Zob. także Wojtyna A.: Kontrowersje wokół stopnia centralizacji rokowań płacowych, „Ekonomista”, nr 2, 1994, s. 239 i nast.

gospodarki (scentralizowane) wiążą się z niższym poziomem płac niż wariant pośredni (negocjacje branżowe).

W negocjacjach scentralizowanych związki biorą pod uwagę wpływ swoich decyzji na całą gospodarkę, a szczególnie na poziom zatrudnienia i inflację. Stąd założenie, że będą ostrożne w formułowaniu żądań. Przyjęto, że ograniczenia płacowe najskuteczniej można urzeczywistnić za pośrednictwem dużych, scentralizowanych związków, które nie konkurując ze sobą o liczbę członków nie powodują wzrostu ceny pracy. Przyznanie (w teorii) związkom zawodowym prawa głosu w ustalaniu ogólnokrajowej strategii gospodarczej i inwestycyjnej miało przyczynić się do utrzymania względnej równowagi na rynku pracy⁶. Tak być nie musi, czyli negocjacje ponadzakładowe, wysoki stopień „uzwiązkowienia” mogą również powodować problemy zewnętrzne, np. generować inflację. Słabością tych negocjacji jest również to, że nie uwzględniają zróżnicowanej kondycji ekonomicznej przedsiębiorstw. Podobnie jest w modelach zdecentralizowanych. Konkurencja między firmami wymusza ostrożność w forsowaniu wysokich stawek płac, gdyż podmiot może utracić pozycję konkurencyjną na rynku i będzie musiał zredukować zatrudnienie. Negocjacje na szczeblu przedsiębiorstwa, ewentualnie branży z niewielką liczbą zatrudnionych mają mniejszy wpływ na sytuację w skali makroekonomicznej. Ich zaletą jest więc większa elastyczność.

Te argumenty zostały zmodyfikowane i doprecyzowane ze względu na pewne zjawiska. Chodzi m.in. o to, że konkurencja monopolistyczna na rynku produktów zwiększa przestrzeń do podwyżek płac w systemach zdecentralizowanych, a ponadto globalizacja gospodarki powoduje, że podwyżki płac nie mają w pełni przełożenia na poziom cen, z uwagi na import dóbr; w systemie scentralizowanym stwarza to przestrzeń do wzrostu płac, który nie generuje inflacji⁷. Oprócz tego konkurencja ze strony producentów zagranicznych prowadzi do ograniczenia żądań płacowych w negocjacjach branżowych⁸. Uwzględnienie efektów zewnętrznych oraz teorii nasi – obcy (*insiders – outsiders*)⁹ dodatkowo wzmacnia argument za przewagą systemu scentralizowanego nad zdecentralizowanym.

Wysoka skuteczność branżowych związków zawodowych może wywołać problemy na rynku pracy. Wzrost wydatków rządowych na jedną dziedzinę może spowodować, że mniej środków zostanie skierowanych na inną, przez co ogranicza się możliwość zatrudnienia nowych osób w obszarze, gdzie zmniejszono środki. Wydatki te mogą zostać zrekomensowane wzrostem podatków, co może z kolei ograniczyć wydatki konsumpcyjne

⁶ Zob. Snowden B., Vane H., Wynarczyk P.: Współczesne nurty teorii makroekonomii. PWN, Warszawa 1998, s. 328 i nast.

⁷ Płace ustalane są na poziomie wyższym od poziomu równoważącego popyt z podażą, ponieważ obniżka płac spowodowałaby wzrost kosztów rotacji, a zyski uległyby obniżeniu. Szerzej: Kwiatkowski E.: Bezrobocie. Podstawy teoretyczne. PWN, Warszawa 2002, s. 174 i nast.

⁸ Zob. Salop S.C.: A Model of Natural Rate of Unemployment. „American Economic Review”, Vol. 69, No. 1; Stiglitz J.E.: Information and Economic Analysis: A Perspective. „Economic Journal”, nr 95, Supplement, 1985.

na towary. W sumie więc, wysiłki związków zawodowych, zmierzające do zwiększenia zatrudnienia, mogą pogorszyć sytuację na rynku pracy. Problem związkowców działających w poszczególnych branżach może polegać również na tym, że jedni w imieniu branż produkujących na eksport walczą o niskie cła, a grupa reprezentująca branżę produkującą na rynek wewnętrzny będzie optowała za podwyżką cel¹⁰. Badania ekonomistów nie przyniosły jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, który z modeli jest efektywniejszy¹¹.

Elementem taktyki związkowców w zakresie polityki wynagrodzeń oraz relacji między pracodawcą a związkami zawodowymi i pracownikami kształtuje również proces zwany deprywacją. Polega on na redukowaniu oczekiwań płacowych pracowników po to, by zwiększyć ich motywację i zaangażowanie w pracy i ograniczać koszty. Istotnym elementem skuteczności tej strategii jest poziom niezaspokojenia oczekiwań płacowych pracowników, czyli względna deprywacja. Redukowanie deprywacji to zmniejszenie rozdzwiewu między oczekiwanym a otrzymywanym wynagrodzeniem. Dla pracodawców sytuacja najlepsza występuje wtedy, gdy oczekiwane przez pracowników wynagrodzenie jest jak najbliższe temu, które otrzymują, gdyż wtedy poziom ich motywacji do efektywnej pracy jest najwyższy, a więc wartość dodana z ich pracy wysoka. Wobec tego, związki zawodowe częściowo tylko mają cele zbieżne z celami pracowników. Pracownikom zależy na zaspokojeniu własnych oczekiwań, np. maksymalizacji wynagrodzeń. Związki zawodowe starają się natomiast w pierwszej kolejności zaznaczyć rolę wśród swojego elektoratu – pracowników. Ich celem może więc być nie tyle maksymalizacja wynagrodzeń pracowników, ile zwiększanie oczekiwań płacowych, a co się z tym wiąże – zwiększanie poziomu niezadowolenia zatrudnionych. W ten sposób wywierają presję na pracodawcę.

5. Podsumowanie

Związkom zawodowym potrzebne jest spojrzenie na całościową kondycję gospodarki. Poprawne relacje pracodawców ze związkami zawodowymi przynoszą korzyści obydwu stronom. Związki dbając o dobre warunki pracy, godziwą płacą, opiekę socjalną, bezpieczeństwo zatrudnienia wpływają na budowanie pozytywnego wizerunku pracodawcy na wewnętrznym i zewnętrznym rynku pracy. Swoimi działaniami mogą legitymizować

⁹ Szerzej: Lindbeck A., Snower D.J.: *The Insiders – Outsiders Theory of Employment and Unemployment*. The MIT Press, Cambridge 1988, s. 67 i nast.; Lindbeck A., Snower D.J.: *The Insider- outsider Theory: A Survey*, IZA Discussion Paper, No. 534, 2002, s. 5.

¹⁰ Zob. Borkowska S.: *Modele rokowań zbiorowych. Ocena i wybór*. „Ekonomista”, nr 4, 1995, s. 627 i nast. Na ten temat także: Coe D.T.: *Nominal Wages, the Nairu and Wage Flexibility*, OECD, „Economic Studies”, No. 5, 1985.

¹¹ Zob. Bruno M., Sacgs J.: *Economics of Worlwide Stagflation*, Cambridge, Mass 1985.

inicjowane przez pracodawcę zmiany – wobec załogi na zewnątrz. Związki zawodowe nie odgrywają właściwie swojej roli, gdy są zależne od prywatnego pracodawcy.

W Polsce przygotowywana jest zmiana przepisów dotyczących sposobów finansowania funkcjonowania związków w państwowych zakładach czy instytucjach. Chodzi m.in. o zniesienie obowiązku tworzenia etatów związkowych przez pracodawców. Związkowcy utrzymywaliby się tylko ze składek członków. Pracodawca nie musiałby też zapewnić im darmowych pomieszczeń, a także zbierać dla związków składek od pracowników. Związkowcy uważają, że wzrost płac nie nadaża za wzrostem wydajności pracy i rozwojem. Prowadzą akcję, której hasłem wiodącym jest teza: „niskie płace barierą rozwoju Polski”. Dla ratowania polskiego rynku pracy i ograniczenia emigracji zarobkowej fachowców należy zmniejszyć dystans między zarobkami w Polsce a zarobkami w rozwiniętych krajach Unii Europejskiej, tym bardziej, że w kraju pracuje się znacznie dłużej.

W 2013 roku związki zawodowe w Polsce odgrywały dużą rolę w sferze budżetowej i dużych przedsiębiorstwach z udziałem skarbu państwa (KGHM, kopalnie, Poczta Polska), zwłaszcza tych, które mają dominującą pozycję rynkową (jeśli nie monopolistyczną, jak energetyka), a ich protest może sparaliżować kraj (kolej). W tych zakładach załogi, przyzwyczajone do przywilejów branżowych, działają w obszarze gospodarki niezreformowanej (czyli tam, gdzie nie respektuje się logiki mechanizmu rynku). Koncentrują się na obronie przywilejów zawodowych rozmaitych grup, których przeciętne płace są wyższe niż średnia w sektorach prywatnym i publicznym. W rezultacie występuje więc relacja: silne związki – słabe wyniki gospodarcze – wysokie płace koncentrują się na obronie przywilejów zawodowych rozmaitych grup, których sytuacja płacowa jest na poziomie powyżej średniej krajowej. Potrzebne jest spojrzenie na skutki tych branżowych działań z punktu widzenia całej gospodarki (makroekonomicznej), szczególnie w sytuacji wysokiego bezrobocia i wydłużonego wieku emerytalnego.

Bibliografia

1. Borkowska S.: Modele rokowań zbiorowych. Ocena i wybór. „Ekonomista”, nr 4, 1995.
2. Bruno M., Sacgs J.: Economics of Worldwide Stagflation. Cambridge, Mass 1985.
3. Calmfors L., Driffill J.: Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance. “Economic Policy”, April, 1993.
4. Coe D.T.: Nominal Wages, the Nairu and Wage Flexibility. OECD. „Economic Studies”, No. 5, 1985.

5. Drabińska D.: Mini wykłady o współczesnej myśli ekonomicznej. Od ordoliberalizmu do ekonomii ewolucyjnej. SGH, Warszawa 2010.
6. Gardawski J., Gąciarz B., Mokrzyński A., Pańków W.: Rozpad bastionu?- związki zawodowe w gospodarce prywatyzowanej. Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 1999.
7. Kryńska E.: Wybrane teorie rynku a prognozowanie, [w:] Kryńska E., Suchecka J., Suchecki B. (red.): Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010. IPiSS, Warszawa 1998.
8. Kwiatkowski E.: Bezrobocie. Podstawy teoretyczne. PWN, Warszawa 2002.
9. Laudańska-Trynka J.: Siła przetargowa stron w negocjacjach związków zawodowych z pracodawcami. „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstw” nr 5, 1998.
10. Lindbeck A., Snower D.J.: The Insiders – Outsiders Theory of Employment and Unemployment. The MIT Press, Cambridge 1988.
11. Lindbeck A., Snower D.J.: The Insider- outsider Theory: a Survey. IZA Discussion Paper, No. 534, 2002.
12. Salop S.C.: A Model of Natural Rate of Unemployment. „American Economic Review”, Vol. 69, nr 11979.
13. Snowdon B., Vane H., Wynarczyk P.: Współczesne nurty teorii makroekonomii. PWN, Warszawa 1998.
14. Stiglitz J.E.: Information and Economic Analysis: A Perspective. „Economic Journal”, nr 95, 1985, Supplement.
15. Wojtyła A.: Ewolucja keynesizmu a główny nurt ekonomii. PWN, Warszawa 2000.
16. Wojtyła A.: Kontrowersje wokół stopnia centralizacji rokowań płacowych. „Ekonomista”, nr 2, 1994.

Abstract

Individualization plays more and more important role in social and economic life nowadays. Families and households are trying to solve their problems individually, entering into direct relations with some organizations and they rarely use of intermediaries such communities as parties or trade unions. The state can influence the outcome of collective bargaining in the level of remuneration in many ways. The state often acts as an arbitrator or creates formal mechanism to adjudicate a dispute. Another approach often used in practice are legislative measures limiting conduct of employers and trade unions, for example minimum wage legislation are introduced. This paper emphasizes the importance of the weakening of trade unions over the past several years, but - according to the author- they still determine the remuneration policy for the work.