

Dariusz LESZCZYŃSKI

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

Wyzwania dla związków zawodowych w dobie bieżącego kryzysu ekonomicznego w Unii Europejskiej

Stereszczenie: Procesy zachodzące w gospodarce państw tworzących Unię Europejską cechuje wyraźna symultaniczność, względny progres PKB odnotowywany w Europie Północnej kontrastuje z dysolucją struktur na Południu, postrzeganym zarówno poprzez pryzmat załamania gospodarki, jak i implozję niezadowolenia społecznego. Bezrobocie i towarzyszące temu zjawisku negatywne aspekty tworzą niebezpieczną bazę konfliktów, dezorganizujących i wyniszczających każde społeczeństwo. Wydarzenia te niejednokrotnie pogłębia kryzys strukturalny i instytucjonalny, szczególnie mocno identyfikowany z obszarami pozbawionymi bodźców innowacyjności, oparty na niewykorzystaniu mocy wytwórczych i braku alternatyw. Obok inwersji rozwoju gospodarczego, w mniejszym lub większym stopniu dotyczącym wszystkie kraje, nie mniej ważną jest płaszczyzna relacji społecznych, która w swoim zasięgu obejmuje zagadnienia dotyczące rynku pracy i wyzwań dotyczących budowy nowego kształtu ustroju społecznego, obligując wszystkie podmioty sporu do koabitacji.

Słowa kluczowe: globalizacja, kryzys finansowy, uzwiązkowanie, neoliberalizm, kryzys związków zawodowych

Przyczyny kryzysu finansowego

Trwający od 2008 roku kryzys gospodarczy, pomimo pewnych symptomów końca recesji, jest najpoważniejszym załamaniem na światowym rynku finansowym od czasów Wielkiego Kryzysu 1929–1933 (Wielka Depresja). Podobnie jak wówczas – rozpoczął się od Stanów Zjednoczonych, a dziedziny nim objęte to przede wszystkim: przemysł, rolnictwo, obrót kapitałowy i rynki pracy. Obydwa najpoważniejsze kryzysy objęły swoim zasięgiem niemal wszystkie państwa współtworzące obecnie Unię Europejską, odnotowując zarówno znaczne obniżenie produkcji, jak i jakości życia większości obywateli.

Poszukując przyczyn załamania, wskazać można na trzy zasadnicze filary kryzysu: globalną nierównowagę finansową, będącą pochodną nie-

równomiernego rozwoju i braku stabilnej polityki fiskalnej, nieprawidłowości w funkcjonowaniu rynków oraz nadmiernie rozluźnioną politykę monetarną. „W powszechnej dyskusji chętnie zawęza się lista czynników, które odpowiadają za obecny kryzys, co spuentować można stwierdzeniem zblądziłi chciwi bankierzy, zblądziłi niepodejmujący odpowiednich działań Fed” (Walkowski, 2013, s. 180).

Analiza sytuacji prowadzi do wniosku, że USA przez ostatnie lata odnotowywały permanentny deficyt budżetowy, podczas gdy w Europie (rozpatrywanej jako całość) zauważalny był constans (z lekkim plusem dzięki dodatnim wskaźnikom eksportowym Niemiec). Amerykańskie ujemne saldo budżetowe było (w tym czasie) w znacznym stopniu finansowane przez rządy państw azjatyckich, skupujące obligacje i gromadzące znaczne nadwyżki na rachunkach bieżących. Duże wydatki USA na cele publiczne i wojskowe (olbrzymie koszty interwencji militarnej w Iraku oraz Afganistanie), powiązane z wysokim współczynnikiem konsumpcji społeczeństwa, stały się przyczyną nadmiernej liberalizacji podaży pieniądza na rynku (poprzez działania dotyczące stóp procentowych, dodruku pieniędzy, czy też skupu lub sprzedaży papierów wartościowych).

Za pierwotną przyczynę globalnego kryzysu możemy uznać rozluźnienie w polityce udzielania kredytów hipotecznych osobom o niższych dochodach. Pod koniec lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku, nastąpił proces liberalizacji w sprzedaży i obrocie finansowymi produktami pochodnymi, które były opracowane na podstawie niepełnych instrumentów pierwotnych, takich jak kredyty i pożyczki (Zawieruch, Ruśkowski, 2010, s. 639).

Rozpoczęcie globalnego kryzysu możemy określić na drugą połowę 2007 roku w USA, „W owym czasie ogłoszono upadłość dwóch znaczących funduszy hedgingowych, należących do banku Bear Stearns.” (Walkowski, 2013, s. 180–181).

Za główną przyczynę ogólnoswiatowego kryzysu wskazuje się „pęknięcie bańki (lub bąbla, jak to określają niektórzy autorzy) na rynku nieruchomości, co oznaczało spadek cen domów. Wpływało to nie tylko na niewypłacalność osób niemających od początku zdolności kredytowej, którym udzielono tych kredytów, ale załamaniem się sytuacji u tych, którzy w ramach tzw. sekurytyzacji odkupili te wierzytelności i na ich podstawie wykreowali nowe kredyty. Zwiększanie akcji kredytowej wymagało zintensyfikowania biernych operacji bankowych. Szczególną rolę odegrała tu właśnie wspomniana sekurytyzacja. Dzięki technikom sekurytyzacyjnym, możliwe było emitowanie papierów wartościowych

na bazie udzielanych kredytów (w tym kredytów drugiej jakości, czyli subprime), zwanych MBS (mortgage – backed securities). Ich sprzedaż pozwalała zarówno pozyskać dodatkowy kapitał, jak i przenieść część ryzyka kredytowego na nabywcę. MBS's zaczęto uwzględniać w konstrukcji strukturyzowanych papierów wartościowych, którymi głównie były zabezpieczone aktywami obligacje (tzw. CDOs – collateralized debt obligations). CDO's wykorzystywano również jako instrument zarządzania ryzykiem, a skala operacji tymi papierami była przy tym bardzo duża. Dodatkowo, nabywcy oraz emitenci MBS's i CDO's wykorzystywali do zabezpieczenia się przed ryzykiem kredytowym instrumenty pochodne, a mianowicie tzw. CDS (credit default swap). Także w tym przypadku skala ich wykorzystania była znacząca i wyniosła w połowie 2008 roku 58 bln USD. Wykorzystując opisane instrumenty, kredytodawcy oraz inwestorzy w dużym stopniu ograniczali swe ryzyko dokonywanej operacji kredytowej” (ibidem).

Restauracja władzy klasowej

Kryzys ekonomiczny lat siedemdziesiątych, powiązany ze wzrostem cen ropy naftowej i skutkujący załamaniem w zyskach z działalności inwestycyjnej, przyniósł istotne społecznie teorie odwrotu od koncepcji tworzenia społeczeństwa egalitarnego. Wkraczający neoliberalizm – jak pisze David Harvey, nakierunkowany był na odbudowę władzy klasowej – polegał „na odbudowie warunków sprzyjających akumulacji kapitału i restauracji władzy elit ekonomicznych” (Harvey, 2008, s. 29–32).

Neoliberalizm na przestrzeni czasu możemy oceniać w dwojaki sposób: jako teoretyczny koncept przemiany idei światowego kapitalizmu albo jako projekt polityczny, nakierunkowany na apoteozę gromadzenia kapitału i instytucjonalne umocnienie pozycji elit ekonomicznych, mimo iż w istocie nie były one motorem pobudzającym wzrost gospodarczy. Wśród głoszonych przez reprezentantów nurtu liberalnego (Hubert Simon, Milton Friedman) haseł, dotyczących polityki ekonomicznej, była obrona zasad wolnego rynku, krytyka ingerencji państwa w gospodarkę i widoczna niechęć do związków zawodowych, podnoszących w swoich postulatach kwestie pracownicze (wzrost płac, stabilność zatrudnienia) oraz powrót do opiekuńczej roli państwa (ibidem).

Symlifikując tezy Beverly Silver w jej opracowaniu możemy zaryzykować tezę, że neoliberalizm poszukuje metod uniemożliwiających po-

nowne przebudzenia się ruchu społecznego poprzez wdrażanie nowych technologii, tworzenie innowacyjnych rozwiązań w systemie zatrudnienia, wprowadzanie na rynek kolejnych produktów i alokację miejsc produkcji. Inkryminowane przez przedstawicieli tego nurtu cele działania miały zatem nie tylko prowadzić do tezauryzacji majątku, ale także powodować dalsze osłabianie organizacji partycypacji społecznej i samych sił grup pracowniczych. Wdrażane w latach 70 projekty, ściśle powiązane z neoliberalizmem, przy jednoczesnej indyferencji elit związkowych i braku spójnej wizji adaptacji, przyczyniły się w efekcie do osłabienia walki pracowników o swoje idee oraz globalnego spadku poziomu roszczeń przez związki zawodowe (Silver, 2009, s. 13–21).

Globalizacja a związki zawodowe

Globalizacja jest pojęciem wielowymiarowym, odnoszącym się do współzależności i integracji, obejmując swym zakresem zagadnienia związane z ekonomią i nie mniej ważnym obszarem społecznym (Wosińska, 2010, s. 25). Redefinicja procesu obejmuje rynki pracy, ich pozycjonowanie, nowe systemy organizacyjne, relacje społeczne i przy tym stawia wysokie wymagania wobec protagonistów sceny społecznej – przedsiębiorców i najistotniejszych partnerów społecznych, jakimi są związki zawodowe.

Globalizacja wraz z formowaniem się społeczeństwa postindustrialnego, ewoluującego w procesie bumu informatycznego i ekspansji współzależności gospodarek narodowych, doprowadza do permanentnego osłabienia znaczenia związków zawodowych.

Rozwój transnarodowych korporacji wymusza na przedsiębiorstwach prowadzenie ożywionej konkurencyjności na światowych rynkach przy bardzo ograniczonym udziale dotychczasowych instrumentów kontroli (Stiglitz, 2007, s. 212–217). W istocie przekłada się to na niekorzystne dla europejskich ruchów zawodowych decyzje dotyczące ponadzakładowych umów o pracę, niwelując dotychczasowe regulacje stosunków pracy na poziomie branżowym lub narodowym.

Zjawiska te, przy inercji organizacyjnej i braku spójnej polityki informacyjnej organizacji związkowych, doprowadziły na przestrzeni ostatnich lat do odejścia z szeregów związków zawodowych znacznej ilości członków w całej Europie. W krajach starej Unii, jak i w Skandynawii wpływy związków zawodowych nie uległy ograniczeniu, ale poprzez optymaliza-

cję zatrudnienia wpłynęły na stan liczebny i tym samym obniżyły poziom uzwiązkowienia. Pomimo tego w tych krajach związki zawodowe utrzymały mocną pozycję dzięki pełnieniu funkcji ekonomiczno-społecznych nadanych z ramienia rządów (system Ghent)¹ oraz długoletniej aktywności w organizacjach społecznych i zakorzenionej kulturze współdziałania kapitału z pracą (Bsoul, Bylok, 2013, s. 22–25).

Poziom uzwiązkowienia nie jest najważniejszym wskaźnikiem określającym pozycję i siłę związków zawodowych – gwałtowna utrata zwolenników związku świadczyć może jednak o kryzysie wewnątrz organizacji.

W analizie poniżej możemy zobaczyć poziom uzwiązkowienia w krajach Unii Europejskiej. Z danych Eurostatu wynika, że szczególnie podatne na kryzys gospodarczy okazały się nowe kraje członkowskie (pomimo utrzymującego się wysokiego poziomu wzrostu gospodarczego sięgającego 4–5%). W krajach tych obserwujemy widoczne zmniejszenie zainteresowania pracowników uczestnictwem w programach związkowych w ostatnich 3 dziesięcioleciach, co uwarunkowane jest wieloma aspektami społeczno-ekonomicznymi i socjologicznymi.

Tabela 1

Poziom uzwiązkowienia w Unii Europejskiej

Kraj	Układ zbiorowy i ich zakres	Poziom uzwiązkowienia
1	2	3
Austria	TAK – obejmujące 80% pracowników	47%
Belgia	TAK – wieloszczeblowe w sektorze prywatnym	60%
Bułgaria	TAK – niski poziom wdrożenia	18%
Chorwacja	TAK – wieloszczeblowe w sektorze prywatnym	20%
Cypr	TAK – nie mają mocy prawnej	2% w sektorze prywatnym 60% w sektorze publicznym
Czechy	TAK – porozumienia na szczeblu przedsiębiorstw	15%
Dania	TAK – obejmuje 85% pracowników	75%
Estonia	TAK – obejmuje 15% pracowników	10%
Finlandia	TAK – obejmuje 15% pracowników	80%

¹ Przekazywanie przez państwo na rzecz związków pewnych zobowiązań wobec społeczeństwa. Związki w tych krajach zarządzają świadczeniami na rzecz bezrobotnych, dostęp do tych środków mają członkowie związków. Aż 44% badanych związkowców poniżej 35 roku życia w Danii, Finlandii i Szwecji wskazuje, że głównym powodem ich przynależności jest dostęp do systemu ubezpieczeń od bezrobocia.

1	2	3
Francja	TAK – wieloszczeblowe obejmuje 90% pracowników	8%
Grecja	TAK	30%
Hiszpania	TAK – obejmuje 85% pracowników	15%
Holandia	TAK – obejmuje 85% pracowników	25%
Irlandia	TAK – powszechne	33%
Litwa	TAK – nieliczne, na szczeblu przedsiębiorstw	10%
Łotwa	TAK	20%
Malta	TAK	63%
Niemcy	TAK – obejmuje 65% pracowników	23%
Norwegia	TAK – powszechne	55%
Polska	TAK – na szczeblu przedsiębiorstw	14%
Portugalia	TAK	30%
Rumunia	TAK – głównie w dużych sektorach publicznych	40%
Słowacja	TAK	10%
Słowenia	TAK	35%
Szwecja	TAK	80%
Węgry	TAK – obejmuje 40% pracowników	23%
Włochy	TAK	34%
Wielka Brytania	TAK	26%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Federation of European Employers, *Industrial Relations across Europe*, <http://www.fedee.com/labour-relations/industrial-relations-across-europe/>, 3.01.2014.

Odnotowujemy zróżnicowany poziom uzwiązkowienia pracowników w poszczególnych państwach Unii Europejskiej – najwyższy poziom utrzymuje się w państwach skandynawskich i okręgach niemieckojęzycznych. Niski poziom zauważany jest w regionie Morza Śródziemnomorskiego – Francja, Hiszpania, Cypr.

Ważnym natomiast jest, że poziom odpływu członków nie ma większego znaczenia w pozycji negocjacyjnej związku zawodowego z pracodawcami. Adekwatnym przykładem może być Francja, która ma jeden z najniższych poziomów uzwiązkowienia w Unii Europejskiej, natomiast ma najwyższy poziom działających układów zbiorowych z szerszymi ustaleniami i dużą aktywnością pracowników w przeprowadzanych różnych formach protestu oraz akcji strajkowych (ibidem).

Spadek popularności związków zawodowych wymusił na europejskich centralach związkowych opracowanie nowej strategii w warunkach globalizacji i integracji europejskiej, mając na celu wzmocnienie pozycji partnerów społecznych i przygotowanie się do sygnalizowanego widma kryzysu ekonomicznego.

Globalizacja ewokowanych wydarzeń kryzysowych implikuje od wszystkich podmiotów gospodarczych opracowanie nowego systemu zarządzania z organizacjami pracowniczymi (Głądoch, 2008, s. 21–36). Zakładane zmiany systemowe winny obejmować aspekty procesualne, które będą rozpatrywać wymiary makro i mikro, przy określeniu nieprzewidywalnej długości cyklu i skutku przebiegu całego procesu kryzysu.

Wartością dla przedsiębiorstwa zarówno w okresie wzrostu, jak i spadku gospodarczego jest potencjał ludzki, rozpatrywany w kategorii kapitału społecznego. Od jego zaangażowania, postawy, innowacyjnego działania, a przede wszystkim od identyfikacji z firmą zależy będzie pozycja przedsiębiorstwa w dobie kryzysu. Determinacja tworzących tkankę społeczną przedsiębiorstwa jednostek może przyczynić się do przewyższenia współtworzących środowisko kryzysowe czynników egzogennych, powiązanych z procesem globalizacji i odbierających organizacji zdolności funkcjonowania w sferze ekonomiczno-finansowej, technologicznej i pracowniczej. Za przyczynę zjawisk kryzysowych można uznać zmiany kulturowe, związane z dynamicznym rozwojem jakości życia i przesunięciem siły ciężkości na indywidualizację życia zbiorowego.

Z publikacji ekonomistów wynika, że sam przebieg zjawiska kryzysowego może przyjąć charakter negatywny dla gospodarki² i dla wszystkich organizacji społecznych poprzez jej ochłodzenie, a w konsekwencji całkowite zamrożenie oraz likwidację, jak również mogą wystąpić podczas kryzysu zjawiska umacniające gospodarkę³, poprzez wdrożenie modernizacji systemu ekonomicznego.

Rozpatrując zjawisko kryzysowe z pozycji mikro (przedsiębiorstwa) można utrzymać pogląd sugerujący umocnienie wewnątrz samego podmiotu poprzez: skupianie wszystkich podmiotów pracowniczych wokół wspólnego celu, poprawę dialogu z partnerami społecznymi, zwłaszcza ze związkami zawodowymi (ograniczenie roszczeń), racjonalizację zatrudnienia – wykorzystanie nowych technologii, wzrost efektywności

² W opracowaniu Jana Bednarczyka, Sławomira Bukowskiego i Józefa Misala zatytułowanym *Współczesny kryzys gospodarczy. Przyczyny – przebieg – skutki*, autorzy w rozdziale I opisują w sposób zwięzły przyczyny i przebieg kryzysu ostatnich lat. W kolejnych częściach ukazują w jaki sposób kryzys ekonomiczny wpłynął na kształt i sytuację na rynkach finansowych. W części III autorzy ujęli zarys podstawowych implikacji współczesnego kryzysu gospodarczego dla Polski i innych krajów świata.

³ Olivier Blanchard, główny ekonomista Międzynarodowego Funduszu Walutowego w 2010 r. powiedział: „Weszliśmy w nowy, wspaniały świat. Kryzys ekonomiczny poddał w wątpliwość wiele naszych przekonaniań. Musimy zaakceptować intelektualne wyzwanie”.

pracy, elastyczność w zatrudnieniu, zarządzanie zmianami, poszukiwanie nowych form specjalizacji, fluktuację pracowniczą pomiędzy przedsiębiorstwami, podnoszenie kwalifikacji, tworzenie nowych struktur pracowniczych wg wykształcenia, specjalizacji, doświadczenia, identyfikacji z przedsiębiorstwem.

Globalny kryzys finansowy zahacza o wszystkie obszary gospodarki realnej, następuje spadek popytu, a tym samym występuje redukcja miejsc pracy. Skutki kryzysu odczuwalne są na każdym poziomie współczesnej gospodarki: gospodarstwie domowym, przedsiębiorstwie, państwie.

Dialog społeczny w czasie kryzysu

Zasada dialogu społecznego, będąca fundamentem funkcjonowania Unii Europejskiej i jej struktur, jest zapisana w art. 154 i 155 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

Zapisy tej zasady już od dawna uznawano za najbardziej wartościowe normy, które dawały możliwość opracowywania oraz wdrażania strategii w dziedzinie polityki społecznej i polityki zatrudnienia.

„Aby poprawić sytuację gospodarczą, ograniczyć spadek zatrudnienia i zamykania przedsiębiorstw oraz skierować na drogę wzrostu gospodarczego i zatrudniania potrzebujemy partnerstwa. Cieszę się, że mam możliwość rozmawiania z partnerami społecznymi o tym, jak kierować naszą pracą w najbardziej skuteczny sposób i jak razem możemy osiągnąć sukces”⁴ opowiedział się Jose Manuel Durao Barosso na spotkaniu z partnerami społecznymi Unii Europejskiej.

Kryzys 2008 roku nie przyczynił się do powszechnej aktywizacji podmiotów w celu wdrażania nowych programów innowacyjnych i ustalania nowych form prowadzenia dialogu społecznego. Mimo to wiele krótko- i długoterminowych programów naprawczych zostało zaadoptowanych przez niektóre państwa⁵, w których wcześniej podobne rozwiązania nie

⁴ Cyt. European Commission: *Barroso on toxic assts* (11 February 2009).

⁵ Również kraje z poza Unii Europejskiej przygotowały i wdrożyły programy rządowe mające na celu ożywienie gospodarki. W 2008 roku przygotowany został przez Stany Zjednoczone plan ratowania gospodarki określany jako plan Paulsona. Którego, głównym założeniem było wykupienie za około 700 mld dol. najbardziej ryzykownych długów instytucji finansowych. Następnym pakietem stymulacyjnym przyjęty został w 2009 roku na łączną wartość 787 mld dolarów. Środki były alokowane m.in. na ochronę miejsc pracy oraz na nowe inwestycje infrastrukturalne (Hoza, 2010, s. 23).

mogły zostać zastosowane: przykładem mogą być modyfikacje z zakresu kodeksu pracy np. dotyczące zmniejszenia wymiaru czasu pracy (po raz pierwszy takie poprawki w kodeksie zostały przeprowadzone w dziewięciu państwach członkowskich).

Dodać należy, że cechą wyróżniającą prowadzony dialog w okresie kryzysu było zjednoczenie wszystkich podmiotów biorących udział w negocjacjach, a także odejście od silnych wcześniej animozji i podziałów.

Zakres negocjacji obejmował kwestie związane z zatrudnianiem, organizowaniem szkoleń i bezpieczeństwem zatrudnienia, poprzez wprowadzenie rozwiązań w zakresie rozszerzenia zapisów kodeksu pracy. Nastąpiło w tym czasie odejście od tematyki związanej z płacami.

Wypracowany kompromis, w którym związek zawodowy zaakceptował zmniejszenie części dochodów w zamian za gwarancje w sferze bezpieczeństwa zatrudnienia, stanowił niezbędny składnik prowadzonych rokowań o integracyjnym charakterze.

Aktualny kryzys wystawił na próbę wszystkie systemy regulujące stosunki pracy w większości państw Unii Europejskiej. Kraje z krótkimi tradycjami we współpracy z partnerami społecznymi napotykały na różnice własnych interesów i odejście od wypracowania wspólnego kompromisu.

Najefektywniejsze ustalenia trójstronne zostały wypracowane w tych państwach, w których historia przeprowadzania skutecznych konsultacji i współpracy jest najdłuższa. W tych ośrodkach uzgodnienia z partnerami społecznymi były najbardziej wszechstronne, oparte na wspólnej chęci rozwiązania palących tematów dla pracowników, jak i dla pracodawców.

Płaszczyzny, w których degradacja z powodu kryzysu pogłębiała się to: różnica spójności partnerów społecznych na różnych poziomach decyzyjności, spadek uzwiązkowienia oraz utrata plenipotencji przez związki zawodowe do prowadzenia negocjacji – dialog społeczny ulegał w ten sposób znacząco osłabieniu.

Związki zawodowe w większości krajów Unii Europejskiej występowały w dwóch rolach:

- rola strażnika pokoju społecznego w sektorze prywatnym – zadaniem było ograniczenie niepokoju wśród pracowników i niedoprowadzenie do demonstrowania niezadowolenia pracowniczego poprzez formę strajku, jednocześnie przekazując środowisku zawodowemu idee słuszności ograniczania kosztów przez przedsiębiorstwa;
- w sektorze publicznym związki zawodowe pełniły rolę współorganizatorów, demonstrując silny i zdecydowany sprzeciw wobec przeprowadzanych przez rząd cięć oszczędnościowych.

Kryzys otworzył dla wszystkich uczestników życia zawodowego nową jakość prowadzenia dialogu społecznego, pozwalając dokładniej odnieść się do priorytetowych kwestii.

Wskazówki i wytyczne na przyszłość

- Sam kryzys nie przyczynił się do zbudowania sprzyjającego otoczenia dla innowacji – w niektórych państwach Unii Europejskiej zakwestionowana została wcześniejsza forma prowadzenia dialogu społecznego, która zachęcała jego uczestników do kontynuacji tradycyjnego stylu rokowań.
- W większości krajów Unii Europejskiej rozmowy trójstronne doprowadziły do wypracowania modyfikacji w przepisach prawa pracy dotyczących zmniejszenia wymiaru czasu pracy. Takie udogodnienia wymagały porozumienia obu partnerów społecznych i wsparcia rządu w przypadku konieczności wypłaty rekompensaty utraconego przez pracownika dochodu lub sfinansowania szkolenia, czy też udzielania dotacji dla przedsiębiorstw (Komisja Europejska, 2010, s. 169–170).
- Dialog społeczny – pomimo trudności i wzajemnej nieufności – okazał się najefektywniejszym środkiem pozwalającym przełamać niszczące oddziaływanie kryzysu.
- Pomimo iż dialog okazał się najistotniejszym narzędziem w pokonywaniu kryzysu i utrzymaniu równowagi systemów regulujących stosunki pracy w Europie, uległ on korozji w przypadkach braku spójności pomiędzy różnymi poziomami dialogu.

Najważniejszym zagadnieniem stojącym przed 10 państwami Unii Europejskiej z byłego bloku wschodniego jest dopasowanie się związków zawodowych do nowych wyzwań i zadań, które stawia przed nimi gospodarka rynkowa i globalizacja. Nowe umiejscowienie tych państw w strukturach Unii Europejskiej wymaga od nich odnalezienia się w nowej rzeczywistości, nauczenia się aktywności i proaktywnego działania, mającego na celu zabezpieczenie miejsc pracy oraz optymalnych płac w kontekście prywatyzacji. Natomiast przed związkami tych państw stoją zadania aktywizacji w nowym układzie gospodarczo-społecznym, a także dostosowanie zapisów kodeksu pracy do dyrektyw unijnych.

W okresie kryzysu zauważalna została różnica determinująca sposoby działania, przed podjęciem których stanęły związki zawodowe

z państw z krótkim doświadczeniem transformacji. Podyktowane było to tym, że wcześniej pełniły one odmienne role i ich porażka organizacyjna była bardzo znacząca – skutkiem była utrata i członków, i zwolenników.

Regres uzwiązkowienia w Europie Wschodniej odnotowany został na „przełomie” transformacji społeczno-politycznej. W tym przypadku nie możemy doszukiwać się podobieństwa w spadku uzwiązkowienia w Europie Zachodniej, przechodzącej zmiany związane z upadkiem tradycyjnego syndykalizmu. W odniesieniu do państw Europy Wschodniej mamy do czynienia z przejściem z monolitycznej reprezentacji interesów państwa (z czystym przymusem przynależności) na dobrowolne organizowanie się zawodowe, z zupełnie nowymi zagadnieniami i zadaniami, które niosła za sobą gospodarka rynkowa.

Obszary objęte pakietem antykryzysowym

Podział działań podejmowanych przy opracowywaniu pakietów antykryzysowych w odniesieniu do rynku pracy:

- działania „prewencyjne” – ich zakres obejmował utrzymanie siły pracowniczej w zatrudnieniu;
- wykorzystanie bezpośredniego dofinansowania do pracownika, któremu zostało obniżone wynagrodzenie;
- działania wspomagające pracownika do powrotu do aktywności zawodowej – przejście z stanu bezrobocia do stanu zatrudnienia;
- działania finansowe wspierające osoby dotknięte zwolnieniami, osoby bezrobotne lub osoby nieaktywne zawodowo (ibidem).

Ważnymi działaniami o charakterze prewencyjnym okazało się wprowadzenie regulacji dotyczących skrócenia czasu pracy, czasowego obniżenia wynagrodzenia oraz szkoleń pracowników. Polityka prewencyjna obejmowała również wsparcie finansowe pracodawców dotkniętych falą kryzysu lub pracobiorców objętych procesem obniżenia wynagrodzenia.

Działania wspomagające w większości krajów były przygotowywane wspólnie ze związkami zawodowymi. W takich państwach jak Austria, Belgia, Niemcy czy Holandia, działania prewencyjne koncentrowane były na przygotowaniu cyklu szkoleń, mających na celu pomoc pracownikom w utrzymaniu się na rynku pracy lub w przypadku osób młodych wejścia do niego.

Tabela 2
Opracowane i/lub przyjęte zmiany w systemie stosunków pracy/negocjacji zbiorowych w określonych zapisach prawa pracy w krajach Unii Europejskiej

	BE	BG	CY	CZ	EE	FI	FR	DE	GR	HU	IT	IE	LV	LT	LU	NL	PL	PT	RO	SK	SI	ES	SE	UK
Reforma stosunków pracy i systemów negocjacji zbiorowych (włączając w to decentralizację układów zbiorowych)	+				+			+			+				+					+				+
Zmiany w regulacjach dotyczących zwolnień indywidualnych/zbiorowych	+				+			+		+		+			+					+				+
Zmiany w prawodawstwie z zakresu organizacji czasu pracy	+				+			+		+					+					+				+
Zmiany w regulacjach dot. umów atypowych	+++	+++			++		+++	+	+++	+++	+++		+		+++	+	++		+/+++	++		+/+++	+++	++

+* – włączając w to stworzenie nowych rodzajów umów.

+++ – włączając w to stworzenie nowych rodzajów umów dla osób młodych.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: ryciny z raportu *Benchmarking Working Europe 2012*, gdzie zamieszczona jest, jako „Rycina 8.9” na stronie 110, dostęp 3.01.2014 r.

W Bułgarii i Portugalii szkolenia obejmowały aktywizację pracowników starszych na rynku pracy.

Zagadnienia dotyczące wsparcia finansowego zostały wprowadzone we Francji, Włoszech i Estonii i dotyczyły przedłużenia okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych i liberalizacji kryteriów otrzymania zasiłku jak też podniesienia jego wysokości.

Zakończenie

Trwający kryzys gospodarczo-finansowy osiągnął wymiar globalny – przed krajami dotkniętymi „spowolnieniem gospodarczym” stanęły zadania i procesy zminimalizowania ich skutków. Akomodacja problematyki wymogła współdziałanie wszystkich podmiotów współtworzących strefę podejmowanego dialogu.

Poprzez zróżnicowanie działań, oparcie metod negocjacji oraz nacisku na nośnych społecznie hasłach dialogu i zrównoważonego rozwoju, niektóre związki zawodowe wypracowały w drodze negocjacji z pracodawcami regulacje prawne gwarantujące prawa pracownicze na poziomie Unii Europejskiej. Zasadniczym zadaniem dla reprezentacji związkowych jest dalsze współdziałanie i odwoływanie swych roszczeń do regulacji unijnych, bazujących na przepisach antymobbingowych i antydyskryminacyjnych, poprawiających bezpieczeństwo socjalne i podnoszących kwestię godziwego wynagradzania. Kolejnym elementem współpracy powinno być współuczestnictwo we wprowadzaniu unijnych standardów zatrudnienia i przeciwdziałania patologii pracy, wzorowane na rozwiązaniach rozwiniętych państw zachodnich (państwa skandynawskie jako punkt odniesienia).

Istotnym elementem przezwyciężania negatywnych skutków trwającego obecnie globalnego kryzysu gospodarczego Europy jest solidarność wszystkich państw członkowskich oraz możliwość podejmowania wspólnych działań unijnych. Państwa członkowskie Unii Europejskiej w większym lub mniejszym stopniu odczuwają lub odczuwały negatywne skutki kryzysu – niemal w całej Europie zaobserwowany został wzrost bezrobocia, spadek popytu i pogorszenia sytuacji budżetowej. Obok bezpośredniej, krótkookresowej pomocy finansowej czynnikiem stabilizującym jest unijny program spójności, zakładający długofalową strategię rozwoju opartą na wyrównywaniu różnic, pobudzaniu przedsiębiorczości i kreatywności. W tym kontekście niezbędnym wydaje się partycypacja

związków zawodowych w procesie absorpcji zarówno samych środków (nakierowanie na rozwiązywanie najbardziej palących problemów społecznych), jak i wchłanianie innowacyjnych form współpracy oraz skutecznych negocjacji z pracodawcą. Od efektywności podejmowanych działań zależeć będzie model partnerstwa i siła oddziaływania związków zawodowych zarówno na płaszczyźnie społecznej (wypracowanie przestrzeni organizacyjnej), jak i polityczno-ustrojowej czy ekonomicznej. Umożliwi to także w większym niż dotąd stopniu skuteczny udział związków zawodowych w przyjmowanych przez większość państw członkowskich Unii Europejskiej pakietach przeciwdziałających negatywnym skutkom kryzysu.

Oceniając podejmowane w dobie kryzysu działania stwierdzić należy, że większość decyzji podejmowanych przez państwa członkowskie była nakierowana na: pobudzenie popytu w Unii Europejskiej i lokację środków finansowych na rzecz zatrudnienia pracowników, budowanie silnej polityki społecznej w celu wsparcia społeczeństwa pracowniczego, złagodzenie społecznych kosztów kryzysu.

W dostępnych analizach ekonomicznych wyniki Polski na tle innych członków Unii Europejskiej plasują ją na wysokim miejscu. Opinia zagranicznych ekonomistów i instytucji międzynarodowych dla Polski jest pozytywna – wskazywana jest dobra kondycja finansowa Polski i sposób radzenia sobie ze skutkami kryzysu. Wnioski zostały oparte na danych historycznych, w których wskazywano, że Polska przeszła kilka innych kryzysów w czasie, gdy reszta Europy przez kilkadziesiąt lat rozkwitała gospodarczo. Dzięki właściwej polityce gospodarczej, podejmowanym wysiłkom restrukturyzacyjnym, rozsądnej polityce fiskalnej i strategicznym działaniom w sferze monetarnej Polska zdołała uniknąć najgorszych skutków ogólnoswiatowego kryzysu i jako jedno z nielicznych państw Unii Europejskiej nie zanotowała recesji.

W kontekście kryzysu ekonomicznego sporym wyzwaniem jest obecna sytuacja związków zawodowych w Polsce – brak spójnej koncepcji, nieumiejętność prowadzenia kampanii informacyjnej, politykierstwo działaczy, nieefektywność podejmowanych działań, utrata społecznego poparcia skutkująca spadającym stopniem uzwiązkowienia – wszystko to rodzi pytanie o przyszłe miejsce związków zawodowych w gospodarce i społecznej przestrzeni życia. Społeczeństwo ulega transformacji, związki zawodowe – w obecnym kształcie – wydają się odbiegać od jego oczekiwań oraz aspiracji. Przyszłość wymaga debaty, a także wizji zmian.

Bibliografia

- Balcerowicz L. (1999), *Państwo w przebudowie*, Znak, Społeczny Instytut Wydawniczy Sp. z o.o., Kraków.
- Czarzasty J. (2010), *Dialog w europejskich przedsiębiorstwach. Wyniki II edycji Europejskiego Sondażu Przedsiębiorstw*, „Dialog” nr 2 (25), Warszawa.
- European Commission (2009), *Industrial relations in Europe 2008*, Publications Office of European Union, Luxembourg.
- European Commission (2011), *Industrial relations in Europe 2010*, Publications Office of European Union, Luxembourg.
- European Commission (2012), *Employment and Social Developments in Europe 2011*, Publications Office of European Union, Luxembourg.
- Eurostat (2010), *High-tech statistics*, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/High-tech_statistics_-_economic_data, 3.01.2014.
- Eurostat (2010), *In-work poverty in the EU*, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/ceche/ITY_OFF-PUB/KS-RA-10-015/EN/KS-RA-10-015_EN.PDF, 3.01.2014.
- European Trade Union Institute (2012), *Benchmarking Working Europe 2012*, ETIU aisbl, Brussels, <http://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2012>, 3.01.2014.
- Federation of European Employers (2012), *Industrial Relations across Europe*, <http://www.fedee.com/labour-relations/industrial-relations-across-europe>, 3.01.2014.
- Foster J. B., McChesney R. W. (2014), *Kryzys bez końca*, Instytut Wydawniczy Książka i Prasa, Warszawa.
- Fukuyama F. (1992), *Ostatni człowiek*, Zysk i S-ka, Poznań.
- Gardawski J. (2001), *Związki zawodowe na rozdrożu*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Gardawski J. (2009), *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Gardawski J. (2003), *Konfliktowy pluralizm polskich związków zawodowych*, Fundacja Friedricha Eberta, Warszawa.
- Gładoch M. (2008), *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce*, TNOIK Dom Organizatora, Toruń.
- Harvey D. (2008), *Neoliberalizm. Historia katastrofy*, Instytut Wydawniczy Książka i Prasa, Warszawa.
- Jagodziński R. (2010), *Dialog społeczny w europejskich koncernach*, „Dialog” nr 2 (25), Warszawa.
- Klicha J. (2001), *Globalizacja*, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków.
- Książkowski M., Rysz-Kowalczyk B., Żołędowski C. (2009), *Polityka społeczna w kryzysie*, Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Komisja Europejska (2010), *Piąty raport na temat spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej*, Luxembourg.

- Komisja Europejska (2011), *Roczne sprawozdanie gospodarcze. Załącznik 2. Sprawozdanie makroekonomiczne*, Bruksela, dnia 12 I 2011, KOM (2011) 11 wersja ostateczna.
- Komisja Wspólnot Europejskich (2008), *Komunikat Komisji do Rady Europejskiej. Europejski plan naprawy gospodarczej*, Bruksela dnia 26.11.2008 KOM (2008) 800 wersja ostateczna.
- Komunikat Komisji (2009), *Europejski nadzór finansowy*, KOM (2009) 252, Bruksela 27.05.
- Liberska B. (2002), *Globalizacja. Mechanizmy i wyzwania*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
- Ost D. (2007), *Kłeska „Solidarności”. Gniew i polityka w postkomunistycznej Europie*, Muza, Warszawa.
- Ost D. (2009), *The Consequences of Postcommunism, Trade Unions in Eastern Europe's Future*, „East European Politics and Societies”, nr 23/1.
- Podemski K. (2009), *Spór o społeczne znaczenie, społecznych nierówności*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Poznań.
- Rybiński K. (2007), *Globalizacja w trzech odstonach. Offshoring – globalne nierówności – polityka pieniężna*, Difin, Warszawa.
- Silver B. J. (2009), *Globalny proletariat. Ruchy pracownicze i globalizacja po 1870 r.*, Instytut Wydawniczy Książka i Prasa, Warszawa.
- Stiglitz J. E. (2007), *Wizja sprawiedliwej globalizacji. Propozycje usprawnień*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Walkowski M. (2013), *Przyczyny powstania globalnego kryzysu finansowego 2008+. Analiza i porównanie wybranych opinii*, „Przegląd Strategiczny”, rok III, nr 2, Wydawnictwo Naukowe WNPiD UAM, Poznań.
- Wosińska W. (2010), *Oblicza globalizacji*, Smak Słowa, Sopot.
- Wratny J. (2010), *Wyzwania współczesności*, „Dialog” nr 2 (25), Warszawa.
- Zawierucha I., Ruśkowski E. (2010), *Finanse publiczne i prawo finansowe w Europie Centralnej i Wschodniej w warunkach kryzysu finansowego*, Wydawnictwo Temida 2, Białystok.
- Zorska A. (2007), *Korporacje transnarodowe. Przemiany, oddziaływania, wyzwania*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.

Challenges for trade unions in the era of the current economic crisis in the European Union

Summary

The economic processes experienced by European Union member states are clearly simultaneous in that the relative increase in the GDP of Northern Europe coincides with the dissolving structures in the South, manifested both in economic collapse

and social discontent. Unemployment and all kinds of adverse phenomena that are related to it provide a foundation for dangerous conflicts, capable of disorganizing and devastating any society. Such conflicts are frequently augmented by structural and institutional crises, in particular in the areas devoid of innovative stimuli where production capacity is underused and alternatives absent. Apart from the negative economic development that has affected all countries to some extent, it is equally important to address the area of social relations comprising labor market and challenges related to the new form of social system where all the parties to the dispute are obliged to coexist.

Key words: globalization, financial crisis, unionization, neoliberalism, a crisis of trade unions

