

Beata Woźniak-Jęchorek

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Wydział Ekonomii,
Katedra Makroekonomii i Historii Myśli Ekonomicznej
b.wozniak@ue.poznan.pl

DZIAŁANIE GRUP INTERESU NA RYNKU PRACY. ZWIĄZKI ZAWODOWE W POLSCE

Streszczenie: Celem artykułu jest przedstawienie teorii grup interesu z perspektywy rynku pracy i zilustrowanie jej na przykładzie działania związków zawodowych w Polsce. Tłem teoretycznym prezentowanego opracowania są poglądy M. Olsona wpisujące się w szeroko rozumianą nową ekonomię instytucjonalną. Grupa interesu zdefiniowana została za Olsonem jako „pewna liczba jednostek mających wspólny interes” [Olson 2012, s. 16]. Przyjęto jednocześnie, że z założenia o racjonalności i zorientowaniu jednostki na interes własny nie wynika automatycznie, że grupa będzie działać w interesie ogółu, czego przykładem może być działalność związków zawodowych. W artykule przedstawiono założenia koncepcji grup interesu wpisującej się w teorię wyboru publicznego, przedstawiono kategorie grupy interesu w odniesieniu do polskiego rynku pracy, a na koniec scharakteryzowano związki zawodowe w Polsce na tle wybranych krajów OECD.

Słowa kluczowe: grupy interesu, rynek pracy, ekonomia instytucjonalna, związki zawodowe.

Klasyfikacja JEL: B15, B25, B52, J08.

THE EFFECT OF INTEREST GROUPS ON THE LABOUR MARKET. TRADE UNIONS IN POLAND

Abstract: The main goal of this paper is to present the theory of interest groups from the perspective of the labour market and illustrate it by the activities of trade unions in Poland. The theoretical background of this study is the theory of M. Olson, classified under the new institutional economics. An interest group is defined by M. Olson as “a number of individuals who have a common interest” [Olson 2012, p. 16]. In mainstream economics it is assumed that individuals are rational and focused on their own

interests. However, in the theory of groups it has been proved that, despite the rational approach, the group will not automatically act in the interest of the whole community. The activities of trade unions might be an example of this. The paper presents the assumptions of the concept of interest groups included in public choice theory, showing the categories of interest groups from the perspective of the Polish labour market, and finally specifies the place of trade unions in Poland compared to selected OECD countries.

Keywords: interest groups, labour market, institutional economics, trade unions.

Wprowadzenie

Ekonomia głównego nurtu¹ odwołuje się do uniwersalnych praw i jednostek ekonomicznych działających w podobny sposób niezależnie od kontekstu społeczno-historycznego. *Homo oeconomicus* stworzony przez klasyka J.S. Mill'a to jednostka nastawiona na maksymalizowanie użyteczności, uniwersalna, racjonalna, pozakulturowa, pasująca do każdego typu społeczeństwa, pozwalająca na systematyczne wykorzystanie matematycznego formalizmu. Zgodnie z tymi założeniami podmiot ekonomiczny powinien zawsze zachowywać się w jednakowy sposób niezależnie od tego, czy działa w grupie, czy podejmuje działania indywidualne.

Teoria działania zbiorowego i grup interesu Olsona pokazuje jednak, że z założenia o racjonalności i zorientowaniu jednostki na interes własny nie wynika automatycznie, że grupa będzie działać w interesie ogółu. Olson udowadnia, że „w rzeczywistości, jeśli liczba jednostek w grupie nie jest znikoma i nie funkcjonują w niej specjalne mechanizmy wymuszające na członkach działanie w interesie wspólnym, racjonalne, zorientowane na interes własny jednostki nie podejmą działań dla osiągnięcia wspólnego, czyli grupowego celu” [Olson 1965; 2012, s. 10].

Analizą grup interesu zajmuje się przede wszystkim nowa ekonomia instytucjonalna. Najbardziej znane podejście w tym zakresie zaproponował Olson w pracy *The Logic of Collective Action: Public Goods and Theory of Groups* z 1965 roku. Za prekursora teorii grup można jednak uznać J.R. Commons'a – przedstawiciela starej ekonomii instytucjonalnej z przełomu XIX/XX wieku. W swoim artykule [1934] Commons przedstawił podmiot gospodarczy jako jednostkę uwikłaną w sieci różnorodnych relacji. Pokazując przy

¹ Rozumiana tu jako obejmująca współczesnych kontynuatorów tradycji ekonomii neoklasycznej oraz część współczesnych ekonomistów odwołujących się do tradycji keynesowskiej, ale w nieortodoksyjnej wersji (chodzi tu zwłaszcza o tzw. neokeynesistów).

tym asymetrię siły negocjacyjnej jednostek w procesie zawierania transakcji, omówił przede wszystkim koncepcję gospodarczej niepewności, dając jednocześnie impuls do badania zachowań grupowych.

Dopiero jednak narodziny *public choice* i nowej ekonomii instytucjonalnej w latach 70. stały się przełomem w zakresie badań dotyczących działań zbiorowych. Większość wcześniejszych analiz przeprowadzanych na gruncie ekonomii klasycznej dotyczyła bowiem wyborów indywidualnych. Decyzje podejmowane na rynku dóbr publicznych mają jednak charakter kolektywny i trudno w tym zakresie odwoływać się do zachowania konsumenta na rynku dóbr prywatnych. Podjęcie przez ekonomistów próby analizy decyzji kolektywnych w teorii wyboru publicznego umożliwiło zatem rozwiązanie problemu przejścia od jednostkowego wyboru do zbiorowości oraz uzasadniło na gruncie indywidualizmu metodologicznego prawomocność decyzji zbiorowych [Miklaszewska 2001, s. 24].

Teoria wyboru publicznego wpisuje się w szeroki nurt ekonomii instytucjonalnej, która analizuje zależności występujące w systemie funkcjonowania gospodarek i ich otoczeniu instytucjonalnym. System ekonomiczny to bowiem zbiór wzajemnie powiązanych instytucji oraz zasad określających przestrzeń zachowań podmiotów gospodarczych [Woźniak 2005, s. 21].

Instytucjonaliści wskazują, że kluczem do rozwoju społeczno-gospodarczego jest ład instytucjonalny. Jeśli ma on charakter inkluzyjny, czyli zapewnia maksymalnej liczbie ludzi dostęp do zasobów czynników produkcji, to społeczeństwo się rozwija, bo wszyscy uczestniczą w wytwarzaniu i podziale dobrobytu. Jeśli jednak instytucje mają charakter ekstrakcyjny, czyli służą ochronie interesów nielicznej grupy podmiotów, to trudno uzyskać pozytywne efekty w postaci trwałego rozwoju [Woźniak-Jęchorek 2013, s. 6].

W przypadku rynku pracy działanie grup interesów jest szczególnie widoczne. Grupy te reprezentują interesy zarówno strony popytowej (w ramach organizacji pracodawców), jak i podażowej rynku pracy (w postaci związków zawodowych). Stąd też ciekawym zagadnieniem jest analiza skali działalności tych grup, ocena charakteru ładu instytucjonalnego, który panuje w danej gospodarce (czy jest on bardziej inkluzyjny czy ekstrakcyjny), oraz motywacji, które kierują działaniem jednostek w grupie.

Celem artykułu jest przedstawienie teorii grup interesu z perspektywy rynku pracy i zilustrowanie jej na przykładzie działania związków zawodowych w Polsce. W artykule przedstawiono założenia koncepcji grup interesu wpisującej się w teorię wyboru publicznego, przedstawiono kategorie grup interesu w odniesieniu do polskiego rynku pracy, a na koniec scharakteryzowano związki zawodowe w Polsce na tle wybranych krajów OECD.

Założenia teorii grup interesu

Współcześnie problematyka grup interesu jest analizowana głównie w kontekście teorii wyboru publicznego, która powstała – jak już wspomniano – w wyniku poszukiwania narzędzi analizy zachowań zbiorowych na rynku. Przedstawiciele *public choice* zajmują się problemami związanymi z ekonomiczną analizą ustroju państwa, łaodem instytucjonalnym, analizą wyborów dokonywanych przez społeczeństwo, procesami tworzenia grup interesu i wpływu tych grup na władzę w celu uzyskania przywilejów. W ramach *public choice* wyróżnia się najczęściej: ekonomiczną teorię demokracji; teorię umowy społecznej i ładu konstytucyjnego; ekonomiczną teorię władzy ustawodawczej, wykonawczej i sądowniczej; teorie grup interesu i koalicji dystrybucyjnych oraz teorię pogoni z rentą [Wilkin 2005, s. 17–18].

Jak na wstępie zauważono, jedno z najbardziej znanych podejść w zakresie analizy grup interesu zaproponował Olson, który badał fundamentalny problem ograniczeń skuteczności działania zbiorowego podejmowanego przez różne typy grup czy organizacji. Olson stwierdził, że grupy interesów (tzw. koalicje dystrybucyjne), mające na celu wywieranie wpływu na sfery rządowe, muszą uwzględniać motywacje członków tych grup [Tłaczała 2005, s. 187]. Nie oznacza to jednak, że będą działały automatycznie w interesie ogółu.

Idea, że organizacje lub stowarzyszenia istnieją, by wspierać interesy swoich członków, sięga czasów Arystotelesa, który pisał, że „ludzie obierają wspólną drogę dla jakiejś korzyści i w celu zdobycia jakichś środków do życia. Wspólnota zaś państwowa doszła, jak się zdaje, do skutku i utrzymuje się ze względu na [...] to, co przynosi wszystkim wspólny pożytek” [Arytoteles 2007; Olson 2012, s. 14].

Zatem grupa interesu będzie oznaczać „pewną liczbę jednostek mających wspólny interes” [Olson 2012, s. 16]. Jednocześnie jednak Olson pisze, że „tak jak można założyć, że ci, którzy należą do organizacji lub grupy, mają wspólny interes, tak samo mają oni również czysto indywidualne interesy, odmienne od interesów innych jednostek w organizacji lub grupie. Na przykład wszyscy członkowie związku zawodowego mają wspólny interes w wyższych płacach, ale jednocześnie każdy pracownik ma szczególny interes w swoim osobistym dochodzie, który zależy nie tylko od stawek wynagrodzenia, ale również od długości czasu, który przepracował” [Olson 2012, s. 17].

Olson pyta zatem, kiedy w interesie jednostki w grupie leży działanie w interesie grupy jako całości? Odpowiadając na to pytanie, posługuje się analizą przedstawioną przez A. Cournota, twierdząc, że „teoria Cournota jest w zasadzie szczególnym przypadkiem ogólniejszej teorii związku

między interesem członka grupy a interesem grupy jako całości” [Olson 2012, s. 37–38]².

Olson opisuje też trzy zasadnicze czynniki, które powstrzymują większe grupy przed wspieraniem swoich własnych interesów. Po pierwsze, im większa grupa, tym mniejszy ułamek całkowitej korzyści grupowej uzyskuje każda osoba działająca w interesie grupowym i tym mniejsza motywacja do działania na rzecz grupy. Po drugie, im mniejszy jednostkowy udział w całkowitej korzyści, tym mniejsze prawdopodobieństwo, że jednostka zyska wystarczająco dużo z dobra zbiorowego, by ponieść obciążenie związane z zapewnieniem nawet małej jego ilości. I wreszcie po trzecie, im większa liczba członków w grupie, tym większe koszty organizacyjne i więcej przeszkód, by dobro zbiorowe zostało uzyskane. Dlatego też im większa grupa, tym dalsza będzie od zapewnienia sobie optymalnej podaży dobra zbiorowego, a bardzo duże grupy zazwyczaj nie będą bez przymusu bądź dodatkowych bodźców zapewniać sobie nawet minimalnych ilości dobra zbiorowego [Olson 2012, s. 62–63]. Inaczej, im większa grupa, tym mniej będzie wspierać wspólne interesy [Olson 2012, s. 49]. Dla działania we wspólnym interesie potrzebny będzie przymus i dodatkowe bodźce tworzone przez państwo.

Olson dowiódł więc, że duże grupy społeczne (np. konsumenci czy podatnicy) są mało skuteczne w osiąganiu swoich interesów pomimo potencjalnie dużej siły przetargowej. Natomiast zdecydowanie skuteczniejsze pod tym względem są grupy stosunkowo małe, dobrze zorganizowane i mające silne wewnątrzgrupowe bodźce do wspólnego działania [Olson 2012, s. 32–45]. Udowadnia on także, że „tak jak w dużych grupach istnieje tendencja, by nie zapewniać sobie dobra zbiorowego w ogóle, tak samo w małych grupach istnieje tendencja do suboptymalnego zapewnienia dóbr zbiorowych” [Olson 2012, s. 39]. Pokazuje też, że nie tylko bodźce pieniężne mogą motywować ludzi do wspólnego działania. Istnieją bowiem bodźce społeczne, takie jak pragnienie zdobycia prestiżu, szacunku czy przyjaźni, które według Olsona działają tylko w grupach o mniejszej skali, w takich, w których członkowie mogą utrzymywać ze sobą bezpośrednie kontakty [Olson 2012, s. 78]. Jednocześnie zauważył też, że w małych grupach istnieje jednak systematyczna tendencja do „wyzysku” dużego przez małego³.

² Rozwiązanie Cournot’a sprowadza się do stwierdzenia, że przedsiębiorstwo będzie działać, by zachować cenę produktu swojej branży tylko wtedy, gdy całkowity koszt zachowania tej ceny nie jest większy niż udział w zysku branży z wyższej ceny [Olson 2012, s. 37–38].

³ Dzieje się tak, ponieważ na największą jednostkę, która na własną rękę może zapewnić największą ilość dobra zbiorowego, przypada nieproporcjonalnie duża część obciążeń z tym związanych. Mniejsza jednostka z definicji uzyskuje mniejszy udział w korzyściach z dowolnej

Z grupami interesu wiąże się też pojęcie pogoni za rentą, które po raz pierwszy zostało wprowadzone i opisane przez G. Tullocka w 1967 roku⁴. Renta polityczna według Tullocka to forma transferu dochodów od jednych podmiotów do innych przy wykorzystaniu mechanizmów władzy politycznej, najczęściej pod postacią lobbingu. Jest ona wynikiem działalności politycznej, co odróżnia ją od renty naturalnej będącej wynikiem działania mechanizmu rynkowego i oznaczającej płatność za zużycie zasobu lub czynnika produkcji, która przekracza koszt alternatywny [Tullock 1967, s. 224–232].

Wpływ grup interesu analizuje też grupa badaczy ze szkoły chicagowskiej (G. Stigler, R.A. Posner, S. Peltzman), która stworzyła ekonomiczną teorię regulacji. Teoria ta zakłada, że grupy interesu są na tyle silne, że mogą skutecznie oddziaływać na rząd w celu uzyskania renty ekonomicznej. Inny reprezentant szkoły z Chicago – G. Becker – twierdzi nawet, że społeczeństwo można podzielić na dwie grupy, które różnią się od siebie rodzajem oczekiwań od rządu. Jedna grupa dąży do zmniejszenia obciążeń podatkowych, a druga do maksymalizacji konsumpcji dóbr publicznych. Presja wywierana na rząd jest opisana funkcją nacisku [Tłaczała 2005, s. 197]. Skuteczność grupy zależy od efektywności jej funkcjonowania mierzonej wielkością korzyści uzyskanych od rządu (np. zwolnienia podatkowe, subsydia). Natomiast skala wywieranej presji na rząd zależy od wielkości środków, jakie organizacja jest w stanie uruchomić na działania lobbingowe.

Na koniec trzeba jeszcze wspomnieć, że działalność grup nacisku może się odbywać poprzez różne typy aktywności determinujące przyjętą formę wywierania wpływu. G. Almond wyróżnia grupy nieustrukturyzowane (*anatomic groups*), stanowiące spontaniczny i krótkotrwały wyraz zbiorowych emocji negatywnych; grupy niezrzeszeniowe – zorganizowane stosunkowo słabo lub w ogóle niezorganizowane, działające epizodycznie, bazujące na wyrazistej identyfikacji grupowej; grupy instytucjonalne (Kościoły, armie, biurokracja, korporacje przemysłowe) – dobrze zorganizowane i zdolne do działania na rzecz uwzględnienia w polityce państwa reprezentowanego przez siebie interesu grupowego; grupy zrzeszeniowe – uformowane instytucjonalnie po to, by reprezentować i promować interes zbiorowy [Antoszewski 2003, s. 46–47].

ilości wspólnego dobra, jaką zapewni, a tym samym ma słabsze bodźce, by dostarczać dodatkowe ilości tego dobra. Kiedy mniejszy członek grupy posiada tę ilość dobra, którą uzyskał za darmo od największego członka, to ma go więcej, niż gdyby nabył je sam i nie ma żadnych bodźców, by uzyskać jakąś ilość dobra zbiorowego własnym kosztem [Olson 2012, s. 47].

⁴ G. Tullock [1967, s. 224–232] opisał mechanizm pogoni za rentą, natomiast samo pojęcie *rent-seeking* wprowadziła A. Krueger [1974].

Podsumowując trzeba zauważyć, że w przypadku rynku pracy w działalności grup interesu istnieją te same mechanizmy, które opisuje NEI dla rynku dóbr. Grypy te, dzieląc się na ekskluzywne i inkluzyjne w zależności od charakteru obiektów, do których dążą, a nie od cech charakterystycznych ich członków, raz mogą być grupami ekskluzywnymi, a w innym kontekście – inkluzyjnymi. Olson podaje tu przykład związków zawodowych, które zgodnie z instytucjonalnymi interesami i w celu zapewnienia władzy oraz prestiżu liderów związkowych walczą o wzrost płac, jednocześnie zmniejszając liczbę swych członków, gdyż wyższe płace zmniejszają ilość pracy, na którą generowany jest popyt ze strony pracodawców. Ten spadek członkostwa nie jest jednak przeszkodą dla działalności związkowej, bo spadek liczby związkowców w jednej branży może być rekompensowany przez ekspansję w innych gałęziach przemysłu [Olson 2012, s. 52–53]. Zatem związek zawodowy w różnych kontekstach dąży do osiągnięcia różnych celów i raz działalność ta może mieć charakter ekskluzywny, a raz inkluzyjny.

Grupy interesu na polskim rynku pracy

Wśród instytucji polskiego rynku pracy należy wymienić: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Państwową Inspekcję Pracy, Międzynarodową Organizację Pracy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Centralny Instytut Ochrony Pracy, Ochotnicze Hufce Pracy, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Centrum Partnerstwa Społecznego, związki zawodowe i organizacje związków zawodowych, a także organizacje pracodawców, organizacje bezrobotnych czy organizacje pozarządowe⁵.

Rozwój działalności tego typu organizacji w Polsce i zmiany w ich pozycji rynkowej doprowadziły do powstania w latach 90. XX wieku instytucji dialogu społecznego, która jest oparta na funkcjonowaniu Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, wojewódzkich komisji dialogu społecznego⁶ oraz organizowanych w ramach określonego sektora gospodarki zespołów branżowych. Ważną rolę w dialogu społecznym odgrywa też Naczelna Rada Zatrudnienia, która jest organem opiniotwórczo-doradczym Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w sprawach zatrudnienia, oraz analogiczne do Naczelnej Rady – wojewódzkie i powiatowe rady zatrudnienia⁷.

⁵ Szerzej art. 6 paragraf 6 [Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004].

⁶ Obecne umocowanie prawne działalności Komisji Trójstronnej nadała [Ustawa z dnia 6 lipca 2001].

⁷ [Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004, art. 21–23].

Członkami Komisji Trójstronnej są: przedstawiciele: rządu, reprezentatywnych organizacji związkowych oraz reprezentatywnych organizacji pracodawców.

Zgodnie z ustawą Komisja ta stanowi „forum” dialogu społecznego prowadzonego dla godzenia interesów: pracowników, pracodawców oraz dobra publicznego. Celem działalności Komisji jest dążenie do osiągnięcia i zachowania pokoju społecznego.

Obecnie reprezentantami związków zawodowych w ramach Komisji Trójstronnej są: NSZZ „Solidarność” (jako jednolita, ogólnokrajowa struktura związkowa) oraz Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych i Forum Związków Zawodowych (jako dwie konfederacje związków zawodowych)⁸.

W kategoriach ogólnych wolność związkowa jest w Polsce nie tylko zagwarantowana w Konstytucji RP z 1997 roku, ale wynika również z Europejskiej Konwencji Praw Człowieka, która obowiązuje w UE.

Dodatkowo działalność strony związkowej reguluje ustawa o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991 roku⁹, która stanowi m.in., że związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. Prawo do zrzeszania się w związki zawodowe obowiązuje na trzech poziomach: podstawowym (organizacje związkowe w zakładach pracy), średnim (branżowe i regionalne ogniwa związków) i wyższym (centralny aparat związkowy). Związki zawodowe są niezależne w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz innych organizacji.

Ustawa o związkach zawodowych stanowi też, że aby mogła powstać organizacja zakładowa w przedsiębiorstwie, musi ona zrzeszać co najmniej 10 pracowników. Dodatkowo Kodeks pracy uznaje za reprezentatywne te związki zawodowe, które zrzeszają co najmniej 10% ogółu pracowników przedsiębiorstwa.

Z kolei reprezentatywność na poziomie krajowym uzyskują jedynie związki zawodowe biorące udział w pracach Komisji Trójstronnej, czyli takie, które zrzeszają powyżej 300 tys. osób. Dodatkowo, aby mogły być uznane za reprezentatywne, związki zawodowe powinny działać w przedsiębiorstwach, których główne formy działalności stanowią razem ponad 50% sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności, a przy obliczaniu członkostwa w każdej z sekcji PKD liczy się tylko pierwszych 100 tys. zrzeszonych pracowników. Posiadające

⁸ Por. http://www.dialog.gov.pl/komisja_trojstronna [dostęp: 20.01.2014].

⁹ [Ustawa z dnia 23 maja 1991].

reprezentatywność na poziomie krajowym związki zawodowe uprawnione są do [Gardawski, Mrozowski i Czarzasty 2012, s. 8]:

- opiniowania aktów prawnych (zarówno krajowych, jak i europejskich),
- przedkładania rozwiązań prawnych w obszarach znajdujących się w polu ich działalności (nie mają jednak prawa do inicjatywy ustawodawczej),
- udziału w pracach przygotowawczych nad budżetem państwa,
- opracowywania propozycji wskaźników wzrostu płac,
- doradztwa przy ustalaniu wskaźników wzrostu emerytur i innych świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, płacy minimalnej, progów dochodowych oraz poziomu zasiłków rodzinnych.

Obok związków zawodowych w przedsiębiorstwach zatrudniających co najmniej 50 pracowników mogą funkcjonować tzw. rady pracownicze powołane na mocy Ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji¹⁰.

Dodatkowo wstąpienie Polski do Wspólnoty Europejskiej otworzyło drogę do działania instytucji Europejskiej Rady Zakładowej (ERZ), która jest jedną z możliwych (i najczęściej wykorzystywanych w praktyce), form systemu informacyjno-konsultacyjnego w przedsiębiorstwie zatrudniającym co najmniej 1000 pracowników o zasięgu ponadnarodowym, działającym na obszarze UE. ERZ „służą” przede wszystkim przekazywaniu europejskim przedstawicielom pracowników informacji dotyczących wszystkich istotnych aspektów funkcjonowania firmy oraz konsultowaniu – przez zarządy koncernów międzynarodowych – decyzji mających wpływ na sytuację pracowników w wymiarze ponadgranicznym. Ponadto mają też swoje uprawnienia w zakresie informowania oraz konsultowania spraw dotyczących zatrudnienia czy rozwoju przedsiębiorstwa.

Drugą stroną reprezentowaną w Komisji Trójstronnej są związki pracodawców, które – podobnie jak związki zawodowe – muszą być reprezentatywne w skali kraju, aby móc prowadzić dialog społeczny. Na poziomie centralnym reprezentatywność taką mają:

- Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej (dawniej Konfederacja Pracodawców Polskich),
- Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan (PKPP Lewiatan),
- Związek Rzemiosła Polskiego (ZRP),
- Business Centre Club – Związek Pracodawców (BCC-ZP).

¹⁰ W okresie przejściowym, do 23 marca 2008 roku, wymóg tworzenia rad pracowniczych miał dotyczyć firm, które zatrudniają powyżej 100 osób [por. Ciompa 2006].

Nie jest natomiast znana liczba związków pracodawców działających lokalnie. Organizacje te – podobnie jak związki zawodowe – finansują swoje działania ze składek członkowskich, darowizn, spadków, zapisów, z własnej działalności i dochodów z majątku organizacji. Mogą się również ubiegać o dotacje celowe.

Podsumowując, od strony instytucjonalnej polski rynek pracy składa się z szeregu grup interesu. Zarówno po stronie popytu na pracę, jak i podaży pracy znaleźć można przykłady grup lobbingowych. W najmniej uprzywilejowanej pozycji rynkowej znajdują się sami pracownicy. Dlatego też w kolejnym punkcie zaprezentowana zostanie sytuacja polskich związków zawodowych na tle innych krajów OECD.

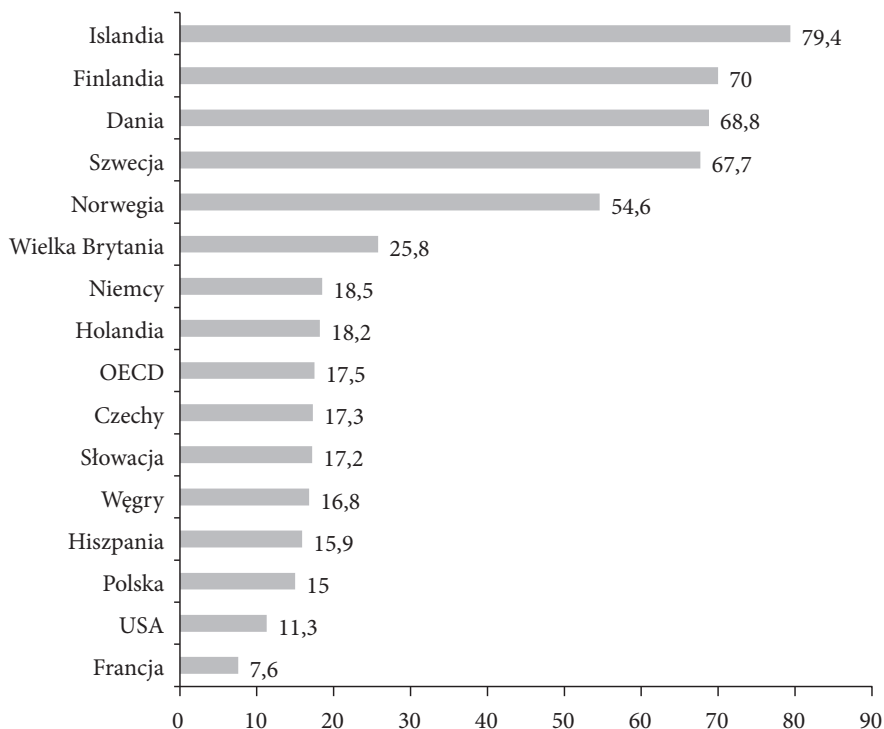
Poziom uzwiązkowienia w Polsce

Na poziomie deklaracji większość związków zawodowych na świecie osiąga zbliżone wartości i cele. Wśród nich najczęściej wymieniane to: konieczność zapewnienia płacy minimalnej i godnych warunków życia, praca na rzecz edukacji pracowników, korzystne prawodawstwo w zakresie emerytur oraz potrzeba przeciwdziałania dyskryminacji czy przejawom nierównego lub złego traktowania w miejscu pracy.

Modele uzwiązkowienia na świecie różnią się jednak istotnie między sobą. Według danych z OECD za 2011 rok największy poziom uzwiązkowienia (rozumiany jako proporcja liczby członków związków zawodowych pobierających wynagrodzenie do całkowitej liczby osób pobierających wynagrodzenie) występował w Islandii (79,4%), Finlandii (70%), Danii (68,8%) oraz Szwecji (67,7%). Z kolei jedne z najniższych poziomów uzwiązkowienia zaobserwowano w USA (11,3%) oraz we Francji (7,6%). Polska na tle Czech, Węgier i Słowacji zajmuje najniższą pozycję ze wskaźnikiem na poziomie 15% (rysunek 1).

Co ciekawe, przynależność do związków zawodowych nie świadczy o usztywnieniu stosunków pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. W krajach skandynawskich związki postrzegane są jako naturalny element stosunków pracy. Przykładowo w Szwecji, gdzie obowiązuje około 650 układów zbiorowych pracy dotyczących wynagrodzeń i warunków pracy, aż 90% stosunków zatrudnienia jest regulowanych układowo. W procesie ich negocjacji uczestniczy ponad 100 krajowych organizacji partnerów społecznych – około 60 związków zawodowych oraz około 50 organizacji pracodawców [Rybicka 2013, s. 30–35]. Oznacza to, że przepisy prawa pracy zawarte w ustawach tworzą jedynie minimalne standardy, a rokowania płac (w tym płacy minimalnej) i podstawowych warunków pracy przeniesiono na poziom sektorowy.

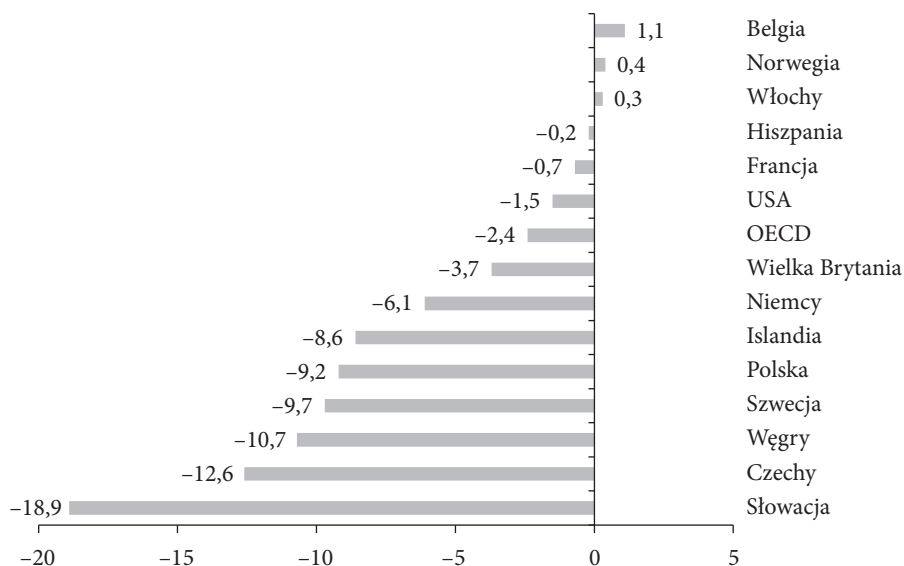
Z kolei we Francji z jednej strony mamy do czynienia z małą liczbą związkowców (7,6%), z drugiej jednak strony centrale związkowe są bardzo silne i odgrywają znaczącą rolę w procesach decyzyjnych. Inny jeszcze model funkcjonuje w Stanach Zjednoczonych, gdzie związki zawodowe uczestniczą w lobbingu politycznym.



Rysunek 1. Poziom uzwiązkowienia w wybranych krajach OECD w 2011 roku (w %)

Źródło: Na podstawie: [OECD 2012]

Analizując zmiany poziomu uzwiązkowienia w krajach OECD należy zauważyć, że w większości przypadków w latach 2001–2011 liczebność członków związków zawodowych spadała, przy czym największy odpływ związkowców w tym okresie zaobserwowano na Słowacji (–18,9%), w Czechach (–12,6%) i na Węgrzech (–10,7%). Wart odnotowania jest również spadek liczebności związków zawodowych w Szwecji (–9,2%), która – jak wcześniej podkreślano – należy do krajów o wysokiej kulturze związkowej. Podobny wynik odnosi się do Polski (–9,7%). Z kolei w Belgii, Norwegii i we Włoszech odnotowano wzrost liczebności związków zawodowych (rysunek 2).



Rysunek 2. Zmiany poziomu uzwiązkowania w latach 2001–2011 w wybranych krajach OECD (w %)

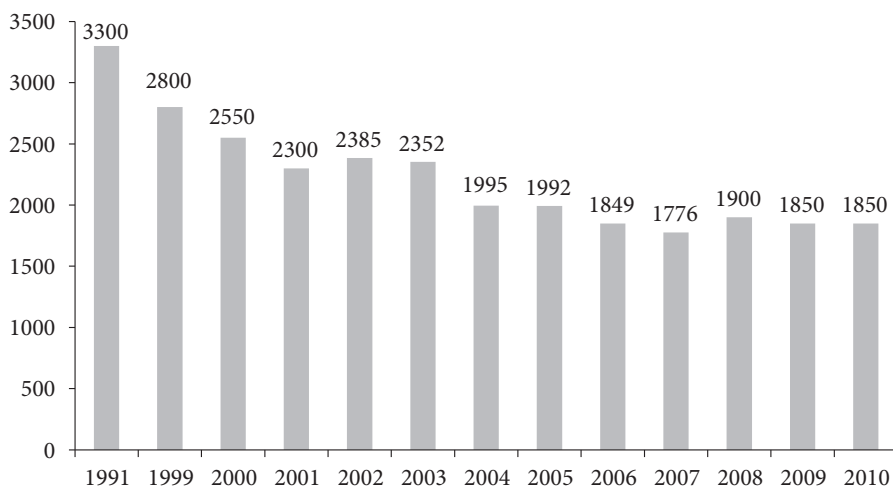
Źródło: Na podstawie: [OECD 2012]

Spadek popularności działalności związkowej na świecie wiązać można ze zmieniającym się modelem społeczno-ekonomicznym opartym na zasadach *welfare state*, który był wcześniej aprobowany przez związki zawodowe, a który obecnie coraz mniej przystaje do postindustrialnej i zglobalizowanej rzeczywistości [Zientara 2009]. Wśród przyczyn spadku aktywności związkowej wymienia się też m.in. rozwój stosunków rynkowych (w tym wzrost znaczenia firm prywatnych), rozwój partnerskich stosunków pracy oraz pozytywnych postaw pracowników wobec pracy [Jurkowski 2000, s. 459]. Dodatkowo do osłabienia pozycji związków zawodowych przyczyniły się wprowadzane stopniowo od lat 80. zmiany w prawie pracy. Zanika też wielkoprzemysłowa klasa robotnicza w krajach rozwiniętych, która stanowiła bazę związków zawodowych. Niektórzy wskazują też na upowszechnienie się elastycznych form zatrudnienia, które rozluźniają więzi między podażą a popytem na pracę i nie wytwarzają poczucia wspólnego interesu [Leszczyński 2013].

Na tym tle sytuacja w Polsce kształtuje się bardzo podobnie. Tradycje polskiego ruchu związkowego są bardzo długie, bo sięgają lat 80. XIX wieku, gdy w zaborach pruskim i austriackim powstawały pierwsze związki zawodowe na ziemiach polskich. Po drugiej wojnie światowej działalność związkowa

była sterowana odgórnie. W 1949 roku powołano Zrzeszenie Związków Zawodowych, w którym władzę sprawował aparat partyjny. Pierwszy niezależny związek zawodowy powstał dopiero podczas fali strajków w gdańskich i szczecińskich stocznich latem 1980 roku. Był nim NSZZ „Solidarność” [Gardawski, Mrozowicki i Czarzasty 2012, s. 3–4]. Z kolei w latach 90. Polska była postrzegana jako kraj „rządzony” przez związki zawodowe, które obok przynależnej im *a priori* działalności, wspierały też radykalne reformy i zmiany transformacyjne [Pańkov 1999, s. 168] biorąc na siebie niejednokrotnie współodpowiedzialność za reformy gospodarcze.

Wraz z postęпами w transformacji rynkowej pozycja związków zawodowych ulegała jednak istotnej zmianie. Spadła bowiem liczba związkowców z poziomu 3 mln 300 tys. osób u progu transformacji do 1 mln 850 tys. osób w 2010 roku (rysuneki 3 i 4). Wewnętrzne statystyki centrali związkowych odnotowują również spadek członkostwa, podając jednak, że w latach 1991–2010 liczba osób zrzeszonych w NSZZ „Solidarność” i OPZZ zmniejszyła się z około 4 mln 368 tys. osób do 1 mln 460 tys. osób. Jednocześnie jednak zaczęły powstawać nowe związki zawodowe poza strukturami tych dwóch organizacji. Doprowadziło to do dużego rozdrobnienia i niejednokrotnie dużej wzajemnej konkurencji w ruchu związkowym w Polsce. Szacuje się bowiem, że pod koniec lat 90. w Polsce było zarejestrowanych aż 23 995 związków zawodowych [Sroka 2000, s. 169; Gardawski, Mrozowicki i Czarzasty 2012, s. 7].



Wykres 3. Przynależność do związków zawodowych w Polsce w latach 1991–2010 (w tys. osób)

Źródło: Na podstawie: [ICTWSS]

W 2010 roku liczba związkowców w Polsce mieściła się między 1,5 mln a 2,4 mln osób. W trzech największych ogólnokrajowych centralach związkowych (NSZZ „Solidarność”, OPZZ i FZZ) członkostwo zadeklarowało 1,87 mln osób. Odnosząc deklaracje do liczby pracujących w IV kwartale 2011 roku (12 568 000 osób), odnotowujemy skalę uzwiązkowienia na poziomie 15%. Dodając do tego około 600 tys. osób zrzeszonych w „innych” związkach, poziom uzwiązkowienia można określić na około 17–20% pracującej populacji [Gardawski, Mrozowski i Czarzasty 2012, s. 23].

Spadek poziomu uzwiązkowienia w Polsce nie był procesem ciągłym. Po okresach gwałtownego odpływu nadchodziły czasy normalizacji, kiedy członkostwo w związkach utrzymywało się na względnie stabilnym poziomie (tabela 1).

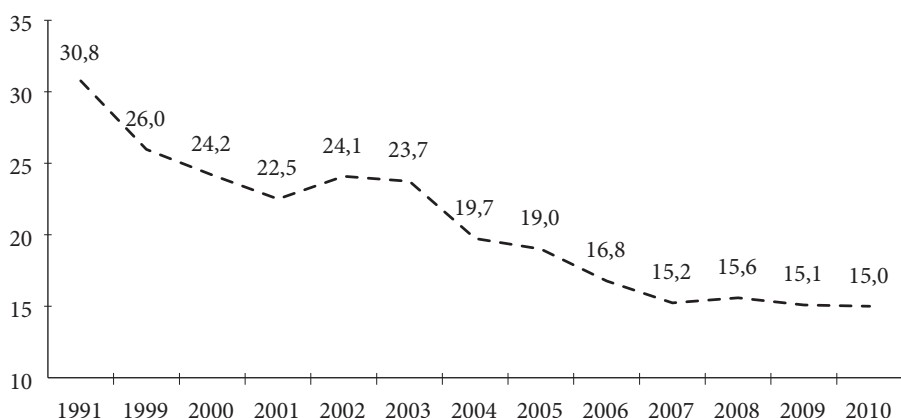
Tabela 1. Rozwój organizacyjny OPZZ i NSZZ „Solidarność” w latach 1992, 1995, 2000–2011

Lata	Liczba członków		Liczba organizacji		Średnia liczba zrzeszonych w organizacji OPZZ	
	OPZZ	NSZZ Solidarność	OPZZ	NSZZ Solidarność	OPZZ	NSZZ Solidarność
1992	3 043 021	1 660 761	17 513	16 992	174	98
1995	2 300 687	1 312 050	16 890	12 437	136	105
2000	1 461 685	1 018 439	15 888	12 240	92	83
2001	1 067 873	910 398	11 999	11 570	89	79
2002	961 565	800 906	10 804	10 522	89	76
2003	902 853	759 336	10 260	9 950	88	76
2004	881 888	730 919	10 136	9 392	87	78
2005	874 086	721 356	10 047	9 114	87	79
2006	859 661	690 042	9 659	8 106	89	85
2007	846 872	685 329	9 515	8 637	89	79
2008	833 633	679 975	9 473	8 648	88	79
2009	821 712	667 572	9 338	8 445	88	79
2010	810 489	648 868	9 210	8 292	88	78
2011	792 503	667 500	9 074	8 035	87	83

Źródło: Na podstawie: [Gardawski, Mrozowski i Czarzasty 2012, s. 14, 16].

Najnowsze badania w zakresie przynależności związkowej zaprezentował CBOS w maju 2013 roku. Z badań tych wynika, że do związków zawodowych w Polsce należy jedynie co dwudziesty Polak (5%), czyli co dziesiąty pracownik najemny (10%).

Jednocześnie co trzeci zatrudniony (34%) deklaruje, że w jego zakładzie pracy działa związek zawodowy, ale większość z tej grupy (76%) nie dostrzega pozytywnego wpływu jego obecności na sytuację pracowników. Dodatkowo dwie trzecie Polaków (65%) postrzega związki zawodowe jako organizacje o niskiej skuteczności działania, jeśli chodzi o obronę praw pracowniczych. Większość badanych (61%) twierdzi też, że związki zawodowe mają w Polsce zbyt mały wpływ na decyzje polityczne, ale ogólnie działalność organizacji pracowniczych jest oceniana jako korzystna dla kraju (45% wobec 32% oceniających ją negatywnie) [Feliński 2013, s. 1].



Rysunek 4. Zmiany poziomu uzwiązkowania w Polsce w latach 1991–2010 (w %)

Źródło: Na podstawie: [ICTWSS].

CBOS podaje również, że niemal wszyscy deklarujący członkostwo w związkach zawodowych należą do związków zrzeszonych w duże centrale, natomiast marginalne jest członkostwo w organizacjach niezrzeszonych (tabela 2). Z kolei Gardawski, Mrozowski i Czarzasty [2012, s. 8, 11] podają, że dane sondażowe za 2008 rok wskazują, że liczba związkowców niezrzeszonych w żadnej z trzech dużych centrali może wynosić nawet 600 tys. osób, czyli od 15 do 20% związkowców. Największe z nich to ogólne związki wielobranżowe (np. Wolny Związek Zawodowy Sierpień 80), ogólne związki jednobranżowe (np. Związek Zawodowy Pracowników Rolnictwa RP), związki zawodowe pracowników administracji publicznej oraz związki zawodowe mające charakter stowarzyszeń zawodowych (np. Ogólnopolski Związek Zawodowy Lekarzy).

Tabela 2. Członkostwo w związkach zawodowych w Polsce w 1991, 1995, 2000, 2005, 2010 i 2013 roku (w %)

Deklarowane członkostwo w związkach zawodowych	Deklaracje						
	1991	1995	2000	2005	2010	2013	
						ogółu badanych	pracowników najemnych (N=500)
Ogółem	19	11	9	9	7	4,6	9,9
W tym:							
NSZZ „Solidarność”	10	6	4	3	3	1,1	2,5
Związki zrzeszone w OPZZ	6	3	3	2	1	1,6	3,5
Związki zrzeszone w Forum Związków Zawodowych	–	–	–	1	1	1,4	3,0
Inne związki	3	2	2	3	2	0,4	0,7

Źródło: Na podstawie: [Feliński 2013, s. 1–2].

Jednocześnie charakteryzując przeciętnego związkowca, CBOS podaje, że jego średni wiek to 45 lat. Jest to na ogół pracownik zatrudniony w przedsiębiorstwach państwowych i instytucjach publicznych, w dużej lub średniej firmie. Najwyższe odsetki związkowców można znaleźć głównie w oświacie, nauce, ochronie zdrowia, administracji, a także w transporcie, łączności i – nieco mniejsze – w przemyśle (tabela 3). Najmniej uzwiązkowiony sektor gospodarki obejmuje z kolei handel i sprzedaż detaliczną, usługi finansowe, hotele oraz budownictwo, a także małe przedsiębiorstwa produkcyjne, gdzie związki zawodowe działają w mniej niż 15% przedsiębiorstw [Gardawski, Mrozowski i Czarzasty 2012, s. 26].

Specyfika polskich związków zawodowych przypomina zatem trochę rozwiązania francuskie. Przynależność związkowa jest bowiem mała, ale w niektórych firmach (zwłaszcza państwowych) związki są bardzo liczne i silne. Często się zdarza, że w większych przedsiębiorstwach państwowych działa więcej niż 10 związków zawodowych, a w jednym z holdingów węglowych zanotowano aż 74 związki [Gardawski, Mrozowski i Czarzasty 2012, s. 12].

Jednocześnie wiele kwestii dotyczących stosunków pracy i poziomu płacy minimalnej jest regulowanych na poziomie ustawowym, a nie poprzez układy zbiorowe pracy. Na dzień 1 września 2013 roku zanotowano jedynie 172 ponadzakładowe układy zbiorowe pracy (<http://www.dialog.gov.pl/dialog-krajowy/układy-zbiorowe-pracy/>). Oznacza to, że mimo dużej liczby związków zawodowych na poziomie zakładowym nie przekłada się to na realizowanie interesów branżowych czy sektorowych.

Tabela 3. Członkostwo w związkach zawodowych w Polsce według branż i wielkości zakładu pracy w 2013 roku (w %)

Branża*	Deklaracje pracowników
Górnictwo, wydobywanie, przemysł	7
Budownictwo	2
Transport i łączność**	12
Handel i usługi	3
Oświata, nauka, ochrona zdrowia	23
Administracja	14
Wielkość zakładu pracy	
Poniżej 50 zatrudnionych	5
Od 50 do 249 zatrudnionych	13
250 lub więcej zatrudnionych	16

*Nie uwzględniono deklaracji pracowników zatrudnionych w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie ze względu na małą ich liczebność w badanej próbie.

** Niewielka liczebność pracowników tej branży w próbie.

Źródło: Na podstawie: [Feliksiak 2013, s. 3].

Pojawia się zatem pytanie, jaka jest obecnie rola związków zawodowych w Polsce. Odpowiadając na nie, przytoczyć można opinię Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”, która spadek przynależności związkowej i niską skuteczność działania związków zawodowych – w ocenie Polaków – wiąże z licznymi „grzechami” tych organizacji.

Według PKPP „Lewiatan” związki zawodowe w Polsce stosują przede wszystkim manipulację w kreowaniu myślenia o gospodarce, społeczeństwie i rozwoju. Twierdzą bowiem, że to wzrost płac przyczynia się do rozwoju gospodarczego. Ogół społeczeństwa rozumie jednak coraz częściej, że nie płace, ale wzrost gospodarczy i inwestycje tworzą nowe miejsca pracy.

Związki zawodowe, wymuszając też płace minimalne na poziomie 50–60% płacy średniej, oczekują płac zdecydowanie powyżej wartości pracy – szczególnie wśród osób o niskich kwalifikacjach i w regionach słabych gospodarczo. Przyczynia się to głównie do rozwoju szarej strefy, a nie tworzenia popytu na pracę.

Ponadto związki zawodowe troszczą się głównie o przywileje emerytalne, a nie o podaż pracy i wysoki wskaźnik zatrudnienia. Niskie zatrudnienie ogółem, niskie zatrudnienie kobiet i osób po 55. roku życia oraz wysokie bezrobocie to główne problemy polskiego rynku pracy. Ludzie chcą zatem pracy, a nie przywilejów. Swoją polityką i żądaniami związki prowadzą też do nieracjonalnie wysokich świadczeń społecznych (dotyczy to np. źle skonstruowanych ulg podatkowych dla nielicznych), a jednocześnie wysokich potrzeb podatkowych dla pozostałych.

W opinii pracodawców związki zawodowe w myśleniu o stosunkach pracy stosują też wciąż sztywne przepisy dotyczące rozliczania czasu pracy. Charakteryzują się też niechęcią do nowych rozwiązań na rynku pracy oraz brakiem otwartości na współczesne rozumienie bezpieczeństwa zatrudnienia, co w czasach globalizacji staje się poważną przeszkodą w podążaniu za trendami rynku pracy.

I wreszcie związki zawodowe kreują zły wizerunek pracodawców, zarzucając im łamanie praw pracowniczych i dążenie jedynie do maksymalizacji zysku [PKPP Lewiatan 2008]. Bardzo niski kapitał społeczny w Polsce (odsetek osób w wieku 16 lat i więcej ufający innym wynosi jedynie 22%) utrudnia przy tym współpracę obu stron rynku pracy [Czapiński 2013, s. 297].

Dodatkowo uwarunkowania kulturowe i historia Polski doprowadziły do chronicznego rozdrobnienia polskich związków zawodowych, które nigdy nie powołały jednolitego ruchu związkowego. Uniemożliwia to wypracowanie wspólnego programu działania. Zmiany strukturalne i kulturowo-instytucjonalne, a także zaangażowanie związków w działalność polityczną zwłaszcza w latach 1999–2001, kiedy NSZZ „Solidarność” przyjął współodpowiedzialność polityczną za cztery reformy wolnorynkowe, doprowadziły do spadku zaufania do działalności związkowej, której nie udało się już odbudować.

Podsumowanie

Związki zawodowe, nieważne czy małe czy duże, powinny być efektywne. Logika działania zbiorowego Olsona pokazuje, że to właśnie małe grupy mają większe szanse na realizację wspólnych interesów. Z drugiej jednak strony historia gospodarki polskiej pokazuje, że największe sukcesy związki zawodowe uzyskiwały w okresie swojej dużej liczebności u progu transformacji ustrojowej. Przykładem efektywności jest też działalność związków zawodowych w Szwecji, gdzie obserwujemy duży wskaźnik uzwiązkowienia i dużą skuteczność działania w zakresie obrony praw pracowniczych. Być może jednak wpływ na to ma czynnik kulturowy i religijny w postaci etyki protestanckiej ujmowany przez ekonomię instytucjonalną pod pojęciem instytucji nieformalnych.

Analiza polskich związków zawodowych pokazuje, że są one coraz mniej liczne i ich siła oddziaływania staje się coraz słabsza, co przeczy twierdzeniom Olsona, że grupy małe są bardziej efektywne. Skala członkostwa w związkach zawodowych w Polsce – na tle innych krajów OECD (rysunek 1) – jest przy tym jedną z najniższych w Europie.

Powodem spadku zainteresowania Polaków przynależnością związkową może być ogólna sytuacja na rynku pracy w Polsce. Wysokie bezrobocie, niski wskaźnik zatrudnienia ogółem oraz szczególnie niski wskaźnik zatrudnienia kobiet, a także słaba koniunktura na rynku i liczne sztywności powodują, że ludzie są zainteresowani przede wszystkim znalezieniem pracy, a nie przywilejami wywalczonymi przez związki zawodowe.

Dodatkowo rozdrobnienie organizacyjne związków, ograniczona integracja na poziomie branż oraz rywalizacja międzyzwiązkowa, a także nadreprezentatywność w tradycyjnych sektorach gospodarki i sektorze publicznym, a zbyt mała liczba związków w prywatnym sektorze usług, powodują, że polskie związki zawodowe mają raczej charakter ekstrakcyjny i zorientowany na obronę interesów czy przywilejów nielicznych grup. Znaczna część siły roboczej w Polsce jest zatrudniona w mikroprzedsiębiorstwach oraz na umowach na czas określony, o dzieło czy zlecenie, co znacząco utrudnia rozwój związków zawodowych.

Poza tym obserwujemy w Polsce te same trendy co na świecie. Praca etatowa w sektorze prywatnym zanika na rzecz pracy „projektowej”. Rozwija się telepraca, freelancing, outsourcing (przesunięcie części zamówień, produkcji, usług do innej firmy) i offshoring (przeniesienie procesów biznesowych poza granice kraju), a elastyczność pracy nie przystaje do działalności związkowej.

Dlatego też przyszłość związkowa wymaga przeformułowania celów statutowych tych organizacji oraz stworzenia nowego wizerunku związków jako aktywnych uczestników życia politycznego, gospodarczego i społeczeństwa obywatelskiego.

Bibliografia

- Almond, G., Powell, G., Stram, K., Dalton, R., 2001, *Comparative Politics (A Theoretical Framework)*, Longman, New York.
- Antoszewski, A., 2003, *Grupy interesu w systemie politycznym*, w: Machelski, Z., Rubisz, L. (red.), *Grupy interesu. Teoria i działanie*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń.
- Arytoteles, 2007, *Etyka nikomachejska*, ks. VIII, 9, 1160a, tłum. Gromska, D., Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Ciomba, P., 2006, *Spółeczeństwo bez-radne*, Obywatel, nr 6(32).
- Commons, J.R., 1934, 1959, 1990, *Institutional Economics. Its Place in Political Economy*, vol. 1, Transaction Publishers, New Brunswick & London.
- Czapiński, J., 2013, *Stan społeczeństwa obywatelskiego. Kapitał społeczny*, w: Czapiński, J., Panek, T. (red.), *Diagnoza społeczna 2013. Warunki i jakość życia Polaków*, Contemporary Economics, vol. 7, Special Issue, September.

- Feliksiak, M., 2013, *Członkostwo w związkach zawodowych i opinie o ich działalności*, Komunikat z Badań, CBOS, BS/62/2013.
- Gardawski, J., Mrozowicki, A., Czarzasty, J., 2012, *Historia i teraźniejszość związków zawodowych w Polsce*, Dialo, nr 3.
- ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 countries between 1960 and 2012.
- Jurkowski, R., 2000, *Negocjacje zbiorowe: kiedy, o czym i jak rozmawia pracodawca z przedstawicielstwem pracowników*, Difin, Warszawa.
- Krueger, A., 1974, *The Political of Rent-Seeking Society*, American Economic Review, vol. LXIV.
- Leszczyński, A., 2013, *Jeszcze nigdy związki zawodowe w Polsce nie były tak słabe* http://wyborcza.pl/1,75478,13916820,Jeszcze_nigdy_zwiazki_zawodowe_w_Polsce_nie_byly_tak.html.
- Miklaszewska, J., 2001, *Filozofia a ekonomia. W kręgu teorii publicznego wyboru.*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- OECD Database on Trade Union, 2012, Trade union density and membership in OECD countries.
- Olson, M., 1965, 1971, *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups*, Harvard Economic Studies, vol. CXXIV, Harvard University Press, Cambridge.
- Olson, M., 1992, *The Hidden Path to a Successful Economy*, w: Clague, C., Rausser, G.C., (red.), *The Emergence of Market Economies in Eastern Europe*, Blackwell, Cambridge.
- Olson, M., 2012, *Logika działania zbiorowego. Dobra publiczne i teoria grup*, tłum. S. Szymański, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Pańkow, W., 1999, *Funkcje związków zawodowych w zakładach pracy*, w: Gardawski, J. (red.), *Rozpad bastionu? Związki zawodowe w gospodarce sprywatyzowanej*, Warszawa.
- PKPP Lewiatan, 2008, *Siedem grzechów związków zawodowych*, Warszawa, 27 sierpnia, http://konfederacjalewiatan.pl/opinie/aktualnosci/2008/1/pkpp_lewiatan_o_siedmiu_grzechach_zwi261zkow_zawodowych [dostęp: 20.01.2014].
- Rybicka, E., 2013, *Szwedzki model rokowań zbiorowych*, Dialog. Pismo dialogu społecznego, nr 1(36).
- Sroka, J., 2000, *Europejskie stosunki przemysłowe w perspektywie porównawczej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.
- Tłaczała, P., 2005, *Podstawy ekonomicznej teorii biurokracji*, w: Wilkin, J. (red.), *Teoria wyboru publicznego. Wstęp do ekonomicznej analizy polityki i funkcjonowania sfery publicznej*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych http://www.dialog.gov.pl/komisja_trojstronna [dostęp: 20.01.2014].
- Tullock, G., 1967, *The Welfare Cost of Tariffs, Monopolies and Theft*, Western Economic Journal, vol. 5, no. 3, June.
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U., nr 55, poz. 234.

- Ustawa z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, Dz.U., nr 100, poz. 1080 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U., nr 99, poz. 1001.
- Wilkin, J., 2005, *Teoria wyboru publicznego – homo oeconomicus w sferze polityki*, w: Wilkin, J. (red.), *Teoria wyboru publicznego. Wstęp do ekonomicznej analizy polityki i funkcjonowania sfery publicznej*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Worker Participation, Trade Unions, <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Trade-Unions2> [dostęp: 20.01.2014].
- Woźniak, M.G., 2005, *Fundamentalne problemy aksjologiczne ładu instytucjonalnego współczesnej gospodarki*, w: Polaszkiewicz, B., Boehlke, J. (red.), *Ład instytucjonalny w gospodarce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń.
- Woźniak-Jęchorek, B., 2013, *Struktura rynku pracy w świetle ekonomii instytucjonalnej*, Gospodarka Narodowa, vol. 9(265).
- Zientara, P., 2009, *Związki zawodowe w największych gospodarkach Europy a przemiany strukturalne i ewolucja modelu społeczno-ekonomicznego*, Pomorskie Wydawnictwo Naukowo-Techniczne, Gdańsk.