

Bogusława Urbaniak

Zbiorowe stosunki pracy jako przedmiot rozważań naukowych. Refleksje nad amerykańskimi doświadczeniami

W artykule przedstawiono ewolucję poglądów na temat tego, czym są stosunki przemysłowe wraz z rozwojem usług coraz częściej określane zbiorowymi stosunkami pracy. Zmiana nazewnictwa pociąga za sobą głębszą przemianę treści niż tylko „sektorowe” konotacje. Podjęcie tych kwestii ma nie tylko aspekt poznawczy, lecz daje asumpt do dalszych rozważań prowadzonych w kontekście modelu zbiorowych stosunków pracy promowanego w Unii Europejskiej, opartego na formule zbiorowej reprezentacji pracowniczej. Zainteresowanie stosunkami przemysłowymi wyrosłe na gruncie ekonomii instytucjonalnej zostało z czasem wyraźnie zawężone do rokowań zbiorowych oraz wpływu związków zawodowych na warunki pracy, przyczyniając się do kryzysu stosunków przemysłowych jako dyscypliny naukowej.

Wstęp

W Polsce rozgorzały dyskusje w gronie specjalistów od zbiorowych stosunków pracy (Labour Relations – LR) po wzmocnieniu roli związków zawodowych w związku z przyznaniem im uprawnień do powoływania rad pracowników (por. np. dyskusja w „Personelu i Zarządzaniu”, 2005). Posunięcia te zgodne są z polityką UE zmierzającą w kierunku poszerzania dialogu społecznego i wzrostu roli partnerów społecznych, którzy są centralnymi aktorami modelu partnerstwa społecznego rozwijanego na obszarze wspólnotowym. Tematyka zbiorowych stosunków pracy jest więc wciąż aktualna jako przedmiot badań oraz analiz w wymiarze krajowym i międzynarodowym. Niewiele uwagi poświęca się natomiast naukowej stronie rozważań, wskazując co najwyżej na ich anglosaski rodowód [np. Jasińska, 2002, s. 171).

Tymczasem w Stanach Zjednoczonych, gdzie model stosunków pracy różni się diametralnie od modelu europejskiego ogłoszono zmierzch zbiorowych stosunków pracy (stosunków przemysłowych – *industrial relations*) jako wyodrębnionego przedmiotu do-

ciekań naukowych¹. Oczywiście nie oznacza to, że nie poświęca się uwagi problemom stosunków pracy w ogóle, jednak robi to się z zupełnie innych perspektyw niż te, które generuje obszar LR. Uznano, że ze względu na aplikacyjny charakter tego obszaru badawczego nie może on pretendować do rangi dyscypliny naukowej. Tym samym znikło zainteresowanie wśród przedstawicieli świata akademickiego problematyką, która przez kilka dziesiątków lat zaprzętała ich uwagę i owocowała wielością publikacji naukowych. W Polsce dylemat – jakie obszary badawcze powinno przypisać się zbiorowym stosunkom pracy – w zasadzie nie istnieje, gdyż tradycyjnie przywykło się kojarzyć je przede wszystkim z prawem pracy i rozważaniami socjologicznymi.

Co złożyło się na to, że w kolebce LR, za którą należy uważać Stany Zjednoczone, a dokładnie uniwersytet Wisconsin ogłoszono „koniec” zbiorowych stosunków pracy jako przedmiotu zainteresowań naukowych? Dlaczego w 2003 r. uznano, że nie ma dłużej sensu szkolić specjalistów w zakresie LR i zamknięto z tego zakresu studia magisterskie i doktoranckie na uniwersytecie, który jako pierwszy wprowadził je na wydziale ekonomii w 1920 r.? Co przyczyniło się do tego, iż uznano zbiorowe stosunki pracy jako nieatrakcyjny i mało poznawczy obszar rozważań naukowych? Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie ewolucji poglądów i dorobku amerykańskich badaczy problemów pracy w zakresie tego, co w różnych okresach uznawano za tematykę wchodzącą w obszar stosunków przemysłowych (w polskiej literaturze przedmiotu najczęściej utożsamianych ze zbiorowymi stosunkami pracy). Podjęcie tych kwestii ma nie tylko aspekt poznawczy, lecz daje asumpt do dalszych rozważań prowadzonych w kontekście modelu zbiorowych stosunków pracy promowanego w Unii Europejskiej.

Jak doszło do wyłonienia zbiorowych stosunków pracy jako nowego obszaru naukowo-badawczego?

Historycznie rozwój LR w Stanach Zjednoczonych przypomina odwróconą literę V. Systematyczne zainteresowania tą tematyką sięgają roku 1920², „złoty okres” datuje się na lata 50. ubiegłego wieku, natomiast spadek popularności tego obszaru naukowo-badawczego daje się zaobserwować w latach 60. wraz z jego dalszym, wyraźnym schyłkiem przypadającym na lata 80. i 90. minionego stulecia. Wzrost i upadek LR jako dziedziny naukowej ściśle odzwierciedla powstanie i schyłek ekonomii instytucjonalnej.

1 W artykule wykorzystano informacje zawarte w publikacji B. E. Kaufmana (2006), *Industrial Relations and Labor Institutionalism: A Century of Boom and Bust*, *Labor History*, Vol. 47, No. 3, p. 295–318.

2 Początki zainteresowania zbiorowymi stosunkami pracy w Stanach Zjednoczonych datują się na lata 80. XIX wieku oraz łączą się z publikacją R. Ely „The Labor Movement in America” (1886 r.).

Rodząca się nowa dziedzina koncentrowała się wokół zagadnień pracy w 4 głównych obszarach: prawa pracy, zarządzania pracą (personelem), historii nauk o pracy wraz ze współzarządzaniem przez partnerów zbiorowych (związki zawodowe i inne formy zbiorowej reprezentacji interesów pracowniczych) oraz przyczyn bezrobocia i sposobów jego ograniczania z aktywnym udziałem państwa. Problematyka zbiorowych stosunków pracy była więc traktowana szeroko i wykraczała poza szczebel przedsiębiorstwa. Utożsamianie modelu amerykańskiego ze zdecentralizowanym modelem zbiorowych stosunków pracy to kwestia późniejszych lat. W początkowym okresie rozwoju, przypadającym na lata 20. ubiegłego wieku interesowano się szerszym zestawem zagadnień, również o charakterze makroekonomicznym.

Mimo wielu poczynań obszar LR nigdy nie rozwinął się w kierunku formalnej teorii. Brak teorii, która z punktu widzenia akademickiego jest warunkiem podstawowym do uznania danej dziedziny za naukę, spowodował odejście wielu naukowców od tego obszaru rozważań. Duże walory aplikacyjne i użyteczność praktyczna kwestii podnoszonych w ramach zbiorowych stosunków pracy nie były dostatecznym magnesem dla badaczy problemu. Obszar interesujący poznawczo ze względu na swój pragmatyczny charakter nie został wystarczająco rozwinięty w aspekcie teoretycznym, aby mógł trwale zaistnieć w historii nauk jako niezależny obszar naukowo-badawczy. Odwołując się do dość silnych podstaw ekonomicznych rozważań, można przyjąć, że LR powstało na gruncie ekonomii instytucjonalnej i wraz z nią dzieli swój los. Jest więc w warstwie naukowej najbliższe rozważaniom prowadzonym na gruncie ekonomii instytucjonalnej oraz neoklasycznej. Można powiedzieć, iż nie byłoby LR bez rozwoju obu teorii, choć wnioski płynące z ich analiz mają przeciwstawny charakter. Przejdźmy do przedstawienia kilku z nich.

Zgodnie z założeniami ekonomii neoklasycznej stosunki pracy traktowane są jako efekt wymiany rynkowej między kupującymi i sprzedającymi pracę, z podkreśleniem ceny równowagi. Milcząco przyjmuje się, że występują zerowe koszty transakcyjne oraz pełny kontrakt w przedmiocie pracy. Przy zerowych kosztach transakcyjnych w konkurencyjnym świecie pracownicy i pracodawcy znajdują się względem siebie w jednakowych warunkach – obie strony honorują wzajemne zobowiązania. Pracowników chroni przed eksploatacją i niesprawiedliwym traktowaniem konkurencyjność rynkowa oraz możliwość porzucenia pracy.

Teoria zbiorowych stosunków pracy przedstawia relacje pracy w odmiennym świetle. Stosunki pracy nie są wyłącznym efektem wymiany rynkowej, lecz zawierają w sobie splot prawnych, społecznych oraz ekonomicznych relacji i dlatego muszą być przedmiotem analiz w perspektywie interdyscyplinarnej. Zawierane kontrakty pracy nie są kompletne (z uwagi na dodatnie koszty transakcyjne) i dlatego zarówno cena zawartego kontraktu, jak i rynek nie są w stanie w pełni określić warunków sprzedaży pracy. Te luki transakcyjne powinny zostać usunięte w inny sposób – dzięki panującym zwyczajom społecznym,

zasadom etycznym określającym, co jest dobre, a co złe, bilateralnie wynegocjowanym regułom i ustępstwom oraz dzięki interpretacji przepisów prawa. Kolejną przyczyną jest to, że praca, odmiennie od innych czynników produkcji, jest nierozzerwalnie związana z istotą ludzką i dlatego zawarta umowa o pracę ujmuje jednocześnie cały zestaw ludzkich niepowtarzalnych przekonań i jednostkowych spraw. Tylko ludzie odczuwają emocje, przynoszą do pracy swoje kłopoty i zmartwienia. Ich praca wywołuje dylematy etyczne, gdy np. sposób wykorzystania maszyn i urządzeń nie pociąga za sobą żadnych moralnych wątpliwości. Dlatego stosunki pracy oprócz wymiaru ekonomicznego muszą być analizowane z uwzględnieniem wielu innych aspektów.

Druga teoretyczna rozbieżność między LR i czysto ekonomicznymi rozważaniami na temat pracy dotyczy działania rynków. Neoklasyczna ekonomia w swoich rozważaniach przyjmuje założenia o istnieniu doskonałych ludzi, doskonałych rynków i doskonałego porządku prawnego. W takim świecie – niewidzialna ręka A. Smitha może z sukcesem uwzględnić sytuację niedoboru i konfliktu interesów oraz określić „najlepsze z możliwych” wyniki. Ekonomia instytucjonalna i zbiorowe stosunki pracy stoją na stanowisku, że ludzie, rynki i systemy prawne są wysoce niedoskonałe. W związku z tym koszt transakcyjny jest dodatni i kontrakty niekompletne. Myślenie ludzi pozostaje pod wpływem emocji i innych czynników ograniczających ich racjonalność, jest obciążone niewiedzą. Podobnie również rynki działają w sposób niedoskonały, dodatni koszt transakcyjny i niekompletne kontrakty prowadzą do mnóstwa rynkowych niepowodzeń i problemów koordynacji, np. pokusy nadużycia czy uporczywego bezrobocia. Również systemy prawne są niedoskonałe, na przykład ze względu na korupcję. Wszystko to powoduje, że rynki nie są samoregulujące, nie prowadzą do najlepszych z możliwych rozwiązań i wywołują wiele problemów pracy.

Trzeci obszar rozbieżności między LR i czysto ekonomicznymi rozważaniami na temat pracy dotyczy rozkładu sił w relacjach między pracownikami i pracodawcami. Neoklasycy abstrahują od zagadnień siły, przyjmując dystrybucję bogactwa i praw własności w społeczeństwie jako dane. Zarówno firmy, jak i pracownicy są pozbawieni władzy w kształtowaniu wysokości wypłacanej i otrzymywanej płacy, ponieważ sprawy te decydują się niejako same dzięki konkurencyjności rynkowej. Rzeczywistość stosunków pracy na początku XX w. była jednak inna. Pracownicy doświadczyli znaczącej nierówności, ich pozycja była wyraźnie słabsza, co przejawiało się w trzech podstawowych obszarach życia: w sposobie sprawowania władzy w firmie, w rokowaniach płacowych na zewnętrznych rynkach pracy i w politycznym wpływie na rząd. Odpowiedzią neoklasyków na powyższe uwagi dotyczące nierówności stron jest teoria dwustronnego monopolu, która w monopolistycznym rozkładzie sił między pracodawcami i pracownikami reprezentowanymi zbiorowo przez związki zawodowe upatruje możliwości kształtowania płac na zasadach bilateralnych.

Powyższe rozważania, oparte na silnych podstawach ekonomicznych, podkreślają interdyscyplinarne podejście LR, osadzone w obszarze nauk społecznych, do budowy teorii stosunków pracy przy współudziale takich dyscyplin, jak: prawo, nauki polityczne, psychologia, socjologia i nauka organizacji. Zbiorowe stosunki pracy jako przedmiot rozważań naukowych odwołują się do niedoskonałości natury ludzkiej, niedoskonałych rynków i systemów prawa oraz do interakcji między ekonomią, prawem i społeczeństwem [Kaufman, s. 298].

Nowy obszar rozważań naukowych miał dopomóc w przezwyciężaniu wielu negatywnych zjawisk towarzyszących stosunkom pracy (takie jak: niskie płace, pogarszające się warunki prac itd.) na początku ubiegłego wieku. Przedstawiciele wczesnej ekonomii instytucjonalnej dążyli do wypracowania programu reform, obejmującego trzy sposoby działania. Po pierwsze, potrzebna jest stabilizacja rynków produktów i rynku pracy, dzięki czemu zostanie usunięta fluktuacja produkcji i zatrudnienia, a tym samym zostanie osiągnięta trwałość miejsc pracy i pracodawcy nie będą zmuszani do pogarszania warunków zatrudnienia, aby reagować na kryzysową sytuację rynkową. Drugi sposób to zapewnienie równowagi siły przetargowej pracowników i pracodawców. Trzecia droga reform to zagwarantowanie pracownikom udziału w sprawowaniu władzy, czyli inaczej rozwój demokracji przemysłowej. Uznawano, że przeniesienie do sfery przemysłowej podstawowych praktyk demokratycznych, którymi cieszą się obywatele w sferze politycznej, pomoże przezwyciężyć niedoskonałości systemu rynkowego. Takie praktyki demokratyczne jak: zawarte i spisane umowy zapewniające rządy prawa zastępującego rządy człowieka, możliwość partycypacji i reprezentacji (posiadania głosu) w celu określenia i wprowadzenia w życie prawa w miejscu pracy, ochrona odpowiednich procesów na drodze uchwał podczas toczących się sporów zbiorowych oraz administrowana sprawiedliwość mogłyby znacząco zredukować pojawiające się problemy i poprawić efektywność, zapewnić sprawiedliwość, uczciwość i satysfakcję pracownikom z nawiązanych stosunków pracy.

Sukces w realizacji powyższych trzech celów wyznaczonych przez wczesnych instytucjonalistów uzależniano od czterech warunków:

1. Upowszechnienia związków zawodowych i szerokiej praktyki rokowań zbiorowych;
2. Stanowienia ochronnego prawa pracy (np. płacy minimalnej, maksymalnej długości czasu pracy) i wprowadzenie programów ubezpieczeń społecznych; prawo określa pole standardów minimalnych na rynku pracy i poprawia siłę konkurencyjną pracy, zaś programy ubezpieczeń społecznych poszukują możliwości ochrony pracowników przed różnymi ryzykami związanymi z pracą i pozwalają odsunąć od nich i od ich rodzin oraz całego społeczeństwa koszty negatywnych produktów ubocznych zatrudnienia (np. wypadków przy pracy);
3. Realizacji antycyklicznej, makroekonomicznej polityki państwa nakierowanej na wyrównywanie cykli gospodarczych; rząd powinien również wziąć odpowiedzialność

- za zapewnienie pełnego zatrudnienia i makroekonomicznej stabilności dzięki odpowiedniej polityce fiskalnej i monetarnej;
4. Wprowadzenia postępowych metod zarządzania pracą. Ten postulat pojawił się w okresie po I wojnie światowej, gdy w Stanach Zjednoczonych zaczęto eksperymentować z kapitalizmem opiekuńczym i wprowadzono nowe metody zarządzania zasobami ludzkimi. W tradycyjnym systemie zatrudniania praca traktowana była jak towar, który kupuje się najtaniej, wykorzystuje jak najdłużej i zwalnia, gdy nie jest dalej potrzebny. Działy personalne w większości przypadków nie istniały, procedury zarządzania ludźmi były nieformalne i zdecentralizowane, a majstrowie rządili żelazną ręką i nikt nie śmiał się im przeciwstawić. To wszystko miało się zmienić wraz z nowym „opiekuńczym” podejściem do pracowników. Co bardziej światli pracodawcy zaczęli zmieniać swe podejście do pracowników, częściowo pod wpływem książki Commonsa, „Industrial Goodwill”, w której autor wyjaśniał, że większy zysk można często uzyskać traktując pracownika jako partnera i istotę ludzką niż jak towar czy służących. Z tej idei zrodził się ruch, występujący w Stanach Zjednoczonych w latach 20. ubiegłego wieku, zwany kapitalizmem opiekuńczym (*Welfare Capitalism*). Egzemplifikację tych radykalnych jak na owe czasy idei można było znaleźć w sieci firm Rockefellera. Wyznawcy nowego podejścia do pracy ludzkiej, w tym również wielu konsultantów świadomie zaadaptowali termin „stosunki przemysłowe” jako określenie dla bardziej strategicznego i nowoczesnego sposobu zarządzania pracą. Nowe podejście pracodawców do zarządzania zasobami ludzkimi połączone z praktyką reprezentacji interesów pracowniczych stały się ważnym i cennym sposobem na utrzymanie stabilności rynków, zrównoważenie siły przetargowej stron i wzrost znaczenia głosu pracowników w sprawach ważnych dla nich samych i dla przedsiębiorstw.

Pod koniec lat 20. ubiegłego wieku opisane powyżej cztery sposoby oddziaływania na mechanizmy rynku pracy prezentowały istotę wczesnego podejścia do zbiorowych stosunków pracy. W ich treść wpisane zostały mechanizmy interwencji państwa, wzrost znaczenia związków zawodowych jako strony uczestniczącej w rokowaniach zbiorowych, a na szczeblu przedsiębiorstw – nowoczesne metody zarządzania zasobami ludzkimi wraz z zapewnieniem mechanizmów demokracji przemysłowej.

Od początku LR miały wyraźny kontekst etyczny. Już pod koniec lat 20. ubiegłego wieku zwracano uwagę na konieczność harmonizacji pracy z życiem prywatnym pracownika [Slichter, 1928, s. 287]. Skutkiem instytucjonalizacji pracy jest konflikt między życiem i pracą. Dlatego potrzebne są zmiany instytucji, aby zharmonizować aktywność człowieka jako pracownika z jego korzyścią jako istoty ludzkiej. Amerykańscy naukowcy upatrują w wymiarze etycznym główny powód istnienia LR jako odrębnego i wyraźnie określonego obszaru studiów i praktyki w naukach społecznych – „praca – odwrotnie do kapitału, ziemi i innych czynników produkcji – jest przypisana istocie ludzkiej i warunki

oraz efekty pracy, których doświadcza człowiek, nabierają znacznie wyższego, moralnego znaczenia” [Kaufman, 2006, s. 302].

Ekonomia neoklasyczna generalnie traktuje efektywność i równość jako substytuty – więcej równości można uzyskać za cenę obniżonej efektywności. Natomiast ekonomia instytucjonalna i wyrosłe na jej bazie LR utrzymują, że równość i efektywność są komplementarne, tzn. większa równość wzmagą raczej, niż ogranicza efektywność działania. Wynika to stąd, że nieożywione czynniki produkcji, takie jak węgiel czy stal, mają tę samą wytrzymałość niezależnie od tego, jak będą traktowane przez pracodawcę, natomiast ludzie mogą dostarczyć więcej pracy, będą bardziej efektywni, gdy będą sprawiedliwie traktowani, i osiągną większą satysfakcję w miejscu pracy. Dlatego celem LR jest nadanie stosunkom pracy takiej struktury, która zapewni maksymalizację sumy efektywności, równości i samorealizacji pracowników.

W praktyce wyraźną cechą wyróżniającą zbiorowe stosunki pracy w okresie ich powstania w ramach ekonomii instytucjonalnej była orientacja w kierunku zarządzania zasobami ludzkimi i korporacyjnej polityki zatrudnienia. Natomiast mimo zgłaszanych postulatów w ramach programu reform niewiele udało się zrealizować w obszarze rynku pracy.

Lata rozkwitu i kryzysu zbiorowych stosunków pracy

Okres Wielkiego Kryzysu lat 30. ubiegłego stulecia doprowadził do zaniechania eksperymentów kapitalizmu opiekuńczego, przynosząc tym samym wielkie rozczarowanie pod adresem menedżmentu ze strony naukowców, pracowników i całego społeczeństwa. W ramach polityki naprawczej realizowanej przez administrację Roosevelta w programie New Deal poszukiwano sposobów, które pozwoliłyby zapoczątkować gospodarczą naprawę. Uznano, że rozwiązaniem będzie wzrost płac i przez to wzmocnienie siły nabywczej gospodarstw domowych. W ten sposób wzrost popytu konsumpcyjnego wpłynie na wzrost podaży towarów i usług, przynosząc większe zapotrzebowanie na nowe miejsca pracy. Aby osiągnąć swe zamierzenia administracja wprowadziła w 1933 r. „National Industrial Recovery Act”³, którego celem było promocja rokowań zbiorowych, wprowadzenie płacy minimalnej i maksymalnej liczby godzin pracy. Zmiany te miały postępowy charakter, jednak nie zapobiegły niepokojom w zakładach pracy, narastającej fali strajków. Związki zawodowe zaczęły odnotowywać niebywale szybki przyrost liczby członków – liczba związkowców w Stanach Zjednoczonych podwoiła się w ciągu zaledwie kilku lat, poczynając od 1935 r. W połowie lat 40. w całych Stanach Zjednoczonych powszechną praktyką stały się rokowania zbiorowe.

3 Później NIRA został zastąpiony przez trzy nowe akty prawne: „The National Labor Relations Act” (akt Wagnera), „Social Security Act” i „Fair Labor Standards Act”.

Równoległe do zachodzących zmian w życiu społeczno-gospodarczym wzrastało zainteresowanie obszarem zbiorowych stosunków pracy zarówno badaczy, jak i studentów wybierających programy studiów z tego zakresu. Powstawały coraz to nowe placówki naukowo-badawcze i nowe szkoły, nie tylko w Stanach Zjednoczonych, ale również w Kanadzie. Na przykład w 1945 r. na Cornell University utworzono New York State School of Industrial and Labor Relations, W 1956 r. na uniwersytecie w Wisconsin wystartowały programy studiów doktoranckich. Studia z zakresu LR obejmowały: zarządzanie personelem, ekonomię pracy, rokowania zbiorowe i prawo pracy.

Podstawowym obszarem zainteresowań w ramach LR była ekonomia, a naukowcy, którzy zajmowali się problematyką zbiorowych stosunków pracy, należeli do zorientowanych analitycznie zwolenników szkoły instytucjonalnej/keynesistowskiej. Przystępowali więc do studiów nad pracą z perspektywy interdyscyplinarnej, osadzonej w naukach społecznych, podkreślających niedoskonałą naturę rynków pracy i potencjalnie korzystną rolę, jaką mogą na nich odegrać rząd i związki zawodowe. Do nich dołączyli naukowcy z innych szkół i obszarów badawczych, takich jak *human relations*. Nurt LR zorientowany na zarządzanie rozkwitł w późnych latach 40. i wczesnych 50. ubiegłego wieku przyciągając do tego obszaru zainteresowań McGregora, Foote Whyte'a i Argyrisa. Za istotną część LR uważano w tym czasie zarządzanie personelem. Do grona badaczy dołączyli też socjologowie (R. Dubin i inni) oraz mała grupka psychologów i antropologów, a także naukowcy reprezentujący historię pracy, prawo i nauki polityczne. Wśród znaczących prac z lat 50. ubiegłego wieku, przypadających na „złoty wiek” LR, należy wymienić „Industrial Relations Systems” Dunlopa z 1958 r., który jako pierwszy wysnuł ogólną teorię LR. Do dziś ta pozycja jest uznawana jako jedyna, najważniejsza teoretyczna praca z zakresu LR. Następna książka to „Industrialism and Industrial Man” z 1960 r., która była efektem studiów nad problemami pracy w ujęciu międzynarodowym. Została uznana za największe opracowanie dokumentujące zarówno w warstwie empirycznej, jak i teoretycznej problematykę zbiorowych stosunków pracy w okresie industrializacji, najbardziej wszechstronnie ujmując zagadnienia z pogranicza rokowań zbiorowych i trójstronnego procesu stanowienia prawa przez pracodawców, związki i rząd.

Na początku lat 60. rozpoczął się okres malejącego stopniowo zainteresowania obszarem LR, który trwał aż do lat 70. ubiegłego wieku. Zaczęto wówczas formułować zarzuty braku teoretycznej bazy i stabilnego statusu obszaru badawczego LR. Uczelnie jednak kształciły specjalistów od zbiorowych stosunków pracy, otwierano nawet nowe programy studiów w szkołach biznesu. W latach 80. ubiegłego wieku na amerykańskim rynku wydawniczym nadal pojawiały się nowe periodyki poświęcone zbiorowym stosunkom pracy [np. „Journal of Labor Research” z 1983 r.].

Jednak po 1979 r. zaczęło się wyraźnie zmieniać nastawienie do tego co tradycyjnie uznawano za istotę zbiorowych stosunków pracy. Zjawiska globalizacji, deregulacji,

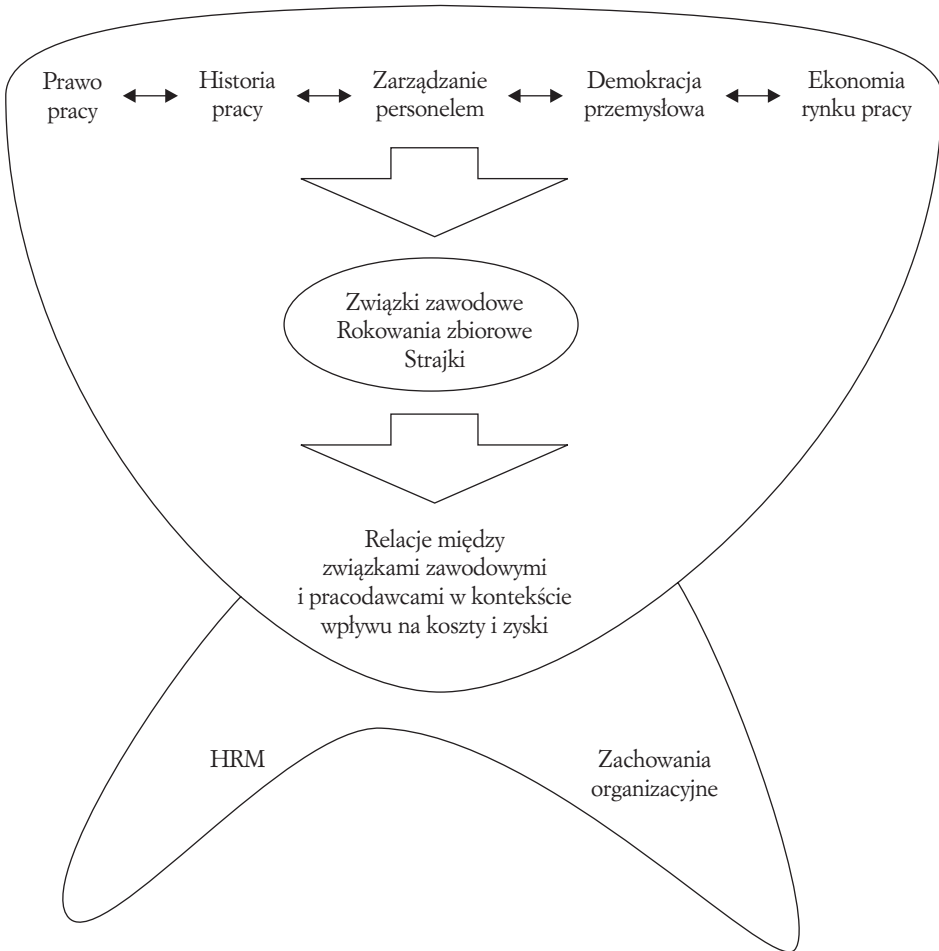
a nadto polityka Reagana, wymierzona przeciwko ludziom pracy, i towarzyszący temu sprzeciw zarządów przedsiębiorstw wobec układania się ze związkami zawodowymi, których szeregi dramatycznie zmalały, zmusiły badaczy do zastanowienia się nad dalszymi perspektywami LR. Czy warto zajmować się czymś, co praktycznie straciło swój sens istnienia w związku z zachodzącymi zmianami społeczno-gospodarczymi?

Pod koniec lat 90. ubiegłego wieku zbiorowe stosunki pracy przeżywały już oczywisty kryzys. Istniejące jeszcze placówki naukowo-badawcze zmieniały swoją orientację badawczą w kierunku ogólnie rozumianych stosunków pracy, zarządzania zasobami ludzkimi lub kierowały swą uwagę ku szeroko rozumianym zagadnieniom pracy i zatrudnienia. Z użycia zanika termin LR, gubiąc swoją tożsamość i racje istnienia [Cappelli, 1991]. Wiele osób z dyscyplin stowarzyszonych opuściło obszar LR, rozpadła się interdyscyplinarna koalicja badaczy. Temat związków zawodowych i rokowań zbiorowych stał się *passé*. Natomiast wyraźnie wzrosło zainteresowanie problematyką zarządzania zasobami ludzkimi (HRM). Z pewnością na ten stan rzeczy miało ożywienie w temacie funkcji personalnej wywołane jakościowo nowym podejściem do zarządzania zasobami ludzkimi, które zrodziło się na uniwersytecie Harvarda i Michigan.

Za czasów prezydentury Clintona nastąpiły pewne próby animacji obszaru LR. Najbardziej godnym zauważenia przykładem jest powołana przez Clintona w 1993 r. komisja zajmująca się relacjami pracodawców i pracowników – Commission on the Future of Management-Worker Relations, jej przewodniczącym został Dunlop. Wysunęła ona na pierwszy ogień debaty publicznej sprawę krajowej polityki pracy, stosunków pracodawców i pracowników oraz opinii pracowników. Instytucja ta, podobnie jak rady społeczno-gospodarcze występujące w wielu krajach UE, podjęła próby stworzenia negocjacyjnego ładu w sprawach pracy na szczeblu makro. Jej prace przyczyniły się do opublikowania w 1999 r. pracy pod znamienym tytułem – „What Workers Want?”.

Tradycyjne tematy LR – związki zawodowe i rokowania zbiorowe oraz strajki powróciły jako przedmiot badań, ale już w innej optyce, mianowicie zajęto się np. wpływem związków zawodowych na zyski przedsiębiorstw, przywileje pracownicze i fluktuację w pracy. Po długim okresie przerwy ponownie zwrócono uwagę na interesy pracodawców i ich potrzeby w obszarze zarządzania pracą. Wzrosło zainteresowanie rolą kierownictwa w tworzeniu nowoczesnych praktyk z zakresu HRM, które występuje w firmach niezwiązkowionych. Pierwsza znacząca praca, która zapoczątkowała odmienny sposób podejścia do tradycyjnego tematu stosunków pracy to „The Transformation of American Industrial Relations” z 1986 r. Od tego czasu zaczęto zwracać uwagę na systemy pracy warunkujące osiągnięcie wysokich wyników – *high performance work systems* – oraz działania, które z jednej strony mają pozytywny wpływ na wyniki przedsiębiorstw, a z drugiej poprawiają zadowolenie pracowników. Strategiczne podejście do zasobów ludzkich, dbałość kierownictwa o wzbudzenie zaangażowania pracowników na rzecz sukcesu orga-

Rysunek 1. Zmiany głównej tematyki rozważań naukowo-badawczych w obszarze zbiorowych stosunków pracy w Stanach Zjednoczonych w latach 1920 – 2003



Źródło: opracowanie własne

nizacyjnego oparte na idei unitarnej doprowadziły do rozkwitu badań z zakresu HRM. Zabrakło natomiast miejsca dla tradycyjnego LR kojarzonego z rolą związków zawodowych w kształtowaniu procedur zarządzania personelem. W efekcie na uniwersytecie w Wisconsin, miejscu narodzin i znaczącego centrum rozwoju zbiorowych stosunków pracy jako kierunku rozważań naukowych doszło w 2003 r. do zamknięcia instytutu naukowo-badawczego zajmującego się LR. W środowisku badaczy amerykańskich uznano to jako symbol czasów kończących erę zbiorowych stosunków pracy.

Podsumowując okres powstania, rozkwitu i kryzysu zbiorowych stosunków pracy jako przedmiotu rozważań naukowo-badawczych w Stanach Zjednoczonych, należy zwrócić uwagę na brak jednoznacznie i trwale określonej tematyki identyfikującej obszar LR. W różnych okresach pojawiały się tematy pokrewne, które następnie – często pod wpływem zmian środowiskowych – ustępowały miejsca na rzecz zagadnień aktualnie przyciągających uwagę badaczy. Na szczególną uwagę zasługują zmienne relacje między obszarem zarządzania zasobami ludzkimi a szeroko definiowanymi zbiorowymi stosunkami pracy. Dyskusje na ten temat przedstawiono w opracowaniu poświęconym współpracy i zaangażowaniu w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi [Urbaniak, 2005].

Na rys. 1 ujęto w sposób uproszczony ewolucję głównej tematyki naukowo-badawczej składającej na obszar LR w okresie 1920–2003. Cechą wyróżniającą jest jej samoo graniczenie od szerokiego ujęcia w wydaniu wczesnego instytucjonalizmu do kwestii dość wąsko rozumianych relacji między pracownikami (w późniejszym okresie reprezentowanymi wyłącznie przez związki zawodowe) i pracodawcami z wykorzystaniem rokowań zbiorowych i ich wpływu na wyniki ekonomiczne przedsiębiorstw – szerzej o tym w następnym punkcie niniejszego opracowania.

Przyczyny kryzysu zbiorowych stosunków pracy

Poniżej ujęto najważniejsze przyczyny, które wpłynęły na upadek LR – dziedziny naukowej, co do której nie ma pełnego przekonania, że w ogóle powstała.

1. Początek LR to bardzo szerokie ujęcie wielu kwestii składających się na problematykę pracy, dopiero po II wojnie światowej tematyka LR powoli zaczęła zawężać się pod wpływem wzrostu popularności związków zawodowych. W rezultacie LR zaczęto utożsamiać z dość wąskim podejściem do zagadnień związków zawodowych, relacji między pracownikami i pracodawcami oraz polityką rynku pracy. Stopniowy spadek ruchu związkowego i malejące znaczenie rokowań zbiorowych w sektorze prywatnym doprowadziły do marginalizacji, a nawet do zaniku LR jako obszaru badawczego.
2. Aż do lat 50. ubiegłego wieku zarządzanie personelem i stosunki pracy wchodziły w skład zbiorowych stosunków pracy. W latach 60. stopniowo wyodrębniły się z LR, stając się oddzielnymi i bardzo żywotnie rozwijającymi się obszarami dociekań naukowo-badawczych, które znalazły dla siebie miejsce w powstających w owym czasie szkołach biznesu. Zarządzanie personelem wraz z przemianą zgodnie z koncepcją strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi wyemancypowało się jako HRM w odrębny, niezależny obszar badawczy. Badania nad stosunkami pracy ewaluowały również w odrębnym kierunku, koncentrując się z czasem na zachowaniach organizacyjnych. Oba obszary – HRM i zachowania organizacyjne – usamodzielnily się.

3. Ekonomiści, którzy dotychczas poświęcali wiele uwagi problemom LR, zaczęli powoli kierować swoje zainteresowania ku innym kwestiom. Neoklasycy odrzucili historyczne, wielodyscyplinarne podejście do LR, odwołując się do nauk społecznych, zastępując je badaniami opartymi na budowaniu modeli oraz analizach ekonometrycznych. Neoliberalna orientacja polityczna, podkreślanie wartości wolnego rynku oraz spadek rangi problematyki pracy przyczyniły się do spadku popularności koncepcji dających racjonalne uzasadnienie regulacjom rynków pracy na drodze rokowañ zbiorowych i prawa pracy. Wobec separacji ekonomistów i niedoceniań przez specjalistów od LR znaczenia problemów zarządzania w obszarze pracy zwrócono się ku takim dyscyplinom, jak: socjologia, ekonomia społeczna, ekonomia behawioralna oraz nowa ekonomia instytucjonalna. Nie miało to jednak trwalszego charakteru.
4. Do schyłku zbiorowych stosunków pracy jako przedmiotu rozważań w naukach społeczno-ekonomicznych wśród naukowców amerykańskich przyczyniła się również – zdaniem Kaufmana – zmiana sposobu finansowania prac badawczych na uczelniach amerykańskich. Poczynając od lat 70. ubiegłego wieku zaniechano popierania badań oraz publikacji mających charakter aplikacyjny, dając większy nacisk na bardziej „akademicki” styl pisarstwa z budowaniem modeli, testowaniem hipotez i coraz bardziej wyrafinowanymi technikami statystycznymi. Odbiło to się negatywnie na LR, nie tylko dlatego że było zbyt mało osób zainteresowanych standardami LR, ale również dlatego, że akademicy – specjaliści od LR – znaleźli się na gorszej pozycji konkurencyjnej, nie mając możliwości odwołania się do bazy teoretycznej, która wsparłaby ich badania; opisy przypadków również uznano za mało poznawcze z naukowego punktu widzenia. Uniwersytety zaczęły wycofywać się ze sponsorowania periodyków poświęconych zagadnieniom zbiorowych stosunków pracy, gdyż te nie były uwzględniane przy sporządzaniu list rankingowych wydziałów świadczących o ich pozycji naukowej.
5. Z upływem czasu nastąpiło osłabienie wymowy pewnych haseł, które na początku XX wieku były określane jako odważne, a nawet miały posmak rewolucyjny. Np. praca to nie towar; prawa człowieka mają pierwszeństwo w stosunku do praw własności; konieczna jest wolność zrzeszania się w celach obrony interesów zawodowych; pracownicy powinni być objęci podstawowymi demokratycznymi procesami w ramach rządów ludzi pracy itp. Wcześni instytucjonalni byli przekonani, że pracownicy powinni mieć możliwość wyrażania swojej zbiorowej opinii w miejscu pracy. Ponadto – powinni mieć możliwość wyboru samego sposobu jej formułowania – takiego, jaki im odpowiada – czy to będzie głos niezależnych związków zawodowych, czy inny sposób reprezentacji pracowniczej. Uwzględniali również możliwość całkowitej rezygnacji przez pracowników z mechanizmu wyrażania zbiorowej opinii. Wierzyli, że gdy pracownicy mają władzę, to spodziewane korzyści i niekorzyści powinny skłonić ich do

rokowań zbiorowych. Nie traktowali ich jednak jako swego rodzaju fetyszu, gdyż uznawali, że związki zawodowe mogą być niepotrzebne lub nawet niepożądane tam, gdzie pracodawcy są w stanie sami z sukcesem zadbać o satysfakcję pracowników z użyciem unitarnych metod zarządzania zasobami ludzkimi [Kaufman, 2006, s. 313].

6. Poglądy instytucjonalistów nie znalazły uznania wobec zmian, jakie przyniosła rzeczywistość. Zmiany zostały zainicjowane programem New Deal, który wpłynął na wzmocnienie roli związków zawodowych w rzeczywistości amerykańskiej. Związki przygotowały swój punkt widzenia spraw, który zakładał preferencje rokowań zbiorowych jako sposobu łagodzenia konfliktu interesów, zaś potrzeba pluralistycznej niezależności organizacji pracowniczych miała być wprowadzona jako normatywna zasada, a nie przedmiot swobodnego określania przez pracowników. W związku z tym nieuzwiązkowieni pracodawcy i unitarne systemy zarządzania kadrami spotkały się ze zróżnicowanym stopniem niechęci ataków i oskarżeń ze strony związków zawodowych. W rezultacie, model zbiorowych stosunków pracy, który ukształtował się w latach 20. ubiegłego wieku w Stanach Zjednoczonych został poddany ostrej krytyce za swą ambiwalentność wobec związkowej reprezentacji pracowniczych interesów. Zaciążyło to na kierunkach dalszego rozwoju zbiorowych stosunków pracy, niepotrzebnie spychanych tylko do obszaru koncentrującego się na badaniach relacji: związki zawodowe – pracodawcy – rokowania zbiorowe. Negatywne konsekwencje tego „zawłaszczenia” są obserwowane również obecnie, gdyż ci, którzy interesują się LR, są skutecznie wycinani z pola konkurencji naukowej z przesłanek ideologicznych [Kaufman, 2006, s. 314]. Silna presja związków zawodowych na rzeczywistość społeczno-gospodarczą Stanów Zjednoczonych w latach 50. ubiegłego wieku ma swoje dalekosiężne skutki sięgające współczesnych czasów. Wpłynęła na ukształtowanie zarzutów pod adresem obecnych badaczy zbiorowych stosunków pracy, że nie potrafią dostrzec lub niepotrzebnie krytykują osiągnięcia nieuzwiązkowionych pracodawców w obszarze HRM, tylko dlatego, że nie ma tam związków zawodowych lub innego niezależnego mechanizmu wyłaniania zbiorowych opinii.

Podsumowanie

Podsumowując powyższe rozważania nad rozwojem zbiorowych stosunków pracy w kierunku wyodrębnionej dyscypliny naukowej, Kaufman zauważa, że nie możemy obecnie LR uznać za samodzielny obszar wiedzy, gdyż w każdym z poniższych wymiarów jest on zbyt słaby:

- w wymiarze teoretycznym – nie dysponuje dostateczną teorią ani narzędziami badawczymi, których użycie powoduje rozwój wiedzy;

- w wymiarze praktycznym – nie pomaga rozwiązać ważnych problemów społecznych poprzez nauczanie, profesjonalne szkolenia i badania aplikacyjne;
- w wymiarze etycznym i politycznym – nie odwołuje się do przedmiotu mającego na względzie ważne przesłanki polityczne lub etyczne [Kaufman, 2006, s.314].

Czy zatem problematyka zbiorowych stosunków pracy została całkowicie usunięta z rozważań naukowych czy raczej należy mówić o przewartościowaniu pewnych pojęć i związanych z tym przesunięć w obszarze badań nad szeroko rozumianymi stosunkami pracy? Wiele wskazuje na to, że z upływem czasu doszło do zmiany sposobu postrzegania spraw składających się na istotę zbiorowych stosunków pracy, co w skrócie można byłoby określić: od pluralizmu i konfliktu do unitaryzmu i HRM. Istota pozostała ta sama – praca wobec kapitału i *vice versa*. Natomiast w kwestiach makro nadal pozostają aktualne sprawy z zakresu demokratyzacji stosunków pracy i jego wpływu na efektywność gospodarczą. W tym należy upatrywać ważnych etycznych i politycznych przyczyn, dla których badania zbiorowych stosunków pracy mają rację bytu niezależnie od tego, czy będą traktowane w węższym czy w szerszym ujęciu i jaką otrzymają etykietę.

Rozważania nad odmiennością LR w Stanach Zjednoczonych i w UE prowadzą do konkluzji na temat odrębnych koncepcji rozwoju społeczno-gospodarczego obu obszarów. Europejska opiekuńczość „od kołyski po grób” dla wszystkich obywateli jest przeciwstawiana amerykańskiemu światu stygmatyzacji i nieszczęścia ofiar gospodarki rynkowej. Jakie jest w tym świecie miejsce dla związków zawodowych i innych form reprezentacji zbiorowych interesów pracowniczych? Wspólnota Europejska to: polityka społeczna, regulacja rynku pracy, dialog społeczny, Europejska Strategia Zatrudnienia (EES), Unijna Karta Podstawowych Praw, ponadnarodowa koordynacja rokowań zbiorowych, dialog makroekonomiczny i europejskie rady pracownicze. Opiera się na prawie pracowników do reprezentacji, które jest zakorzenione w prawie pracy krajów członkowskich. Podstawą zbiorowych stosunków pracy w UE jest promocja zasady zbiorowej reprezentacji pracowniczej, która wspiera mechanizmy społecznej gospodarki rynkowej. Czy takie rozwiązania sprzyjają konkurencyjności gospodarek wspólnotowych? Według Iversena nie można jednoznacznie stwierdzić, który model jest bardziej efektywny. Są przykłady krajów o odmiennych rozwiązaniach, które odnotowują wzrost gospodarczy. Model anglosaski, który realizują np. Stany Zjednoczone, Wielka Brytania, oparty na zdecentralizowanych zbiorowych stosunkach pracy, generujący duże zróżnicowania płacowe i bazujący raczej na rynkach kapitałowych niż na bankach, osiąga dobre wyniki gospodarcze, podobnie jak model charakterystyczny dla gospodarek regulowanych (CMEs – *Coordinated Market Economies*), w których występują: scentralizowane zbiorowe stosunki pracy, mniejsza rozpiętość płacowa i mniejsza zależność od rynków kapitałowych. Ważna jest „czystość rozwiązań” polegająca na niemieszaniu wybiórczo potraktowanych „najlepszych przypadków” pochodzących z obu odmiennych modeli. To, co się

sprawdza w modelu anglosaskim, nie powinno być przenoszone w środowisko krajów wspólnotowych i odwrotnie [Iversen, 2005]. Tonizujący wpływ na dyskusje nad odmiennością koncepcji amerykańskiej i wspólnotowej mają procesy globalizacji, które wymagają deregulacji, liberalizacji rynków pracy i ograniczania działalności opiekuńczej państwa. I wskazują na dalszy kierunek przemian o charakterze ogólnym również w odniesieniu do zbiorowych stosunków pracy.

Literatura

- Cappelli P. (1991), *Is There a Future for the Field of Industrial Relations in the United States?* [w:] *Industrial Relations Teaching and Research: International Trends*, R. Landsbury (ed.), University of Sydney, ACIRRT, Sydney.
- Iversen T. (2005), *Capitalism, Democracy, and Welfare*, Cambridge University Press, New York, Cambridge.
- Jasińska J. (2002), Stosunki i warunki pracy [w:] *Zarządzanie kadrami*, pod red. T. Listwana, C.H.Beck, Warszawa, s. 171-188.
- Kaufman B.E. (2006), *Industrial relations and Labor Institutionalism: A Century of Boom and Bust*, „Labor History”, Vol. 47, No. 3, p. 295-318.
- Slichter S. (1928), *What is the Labor Problem* [w:] *American Labor Dynamics in Light of Postwar Developments*, J. Hardman (ed.), Henry Holt, New York, p. 287.
- Urbaniak B. (2005), *Współpraca i zaangażowanie w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi – stosunki przemysłowe w okresie przemian* [w:] *Praca i zarządzanie kapitałem ludzkim w perspektywie europejskiej*, pod red. A. Poczowskiego, Oficyna Ekonomiczna, Kraków, s. 69-85.
- Wach S. (2005), *Sonda. (Nad)reprezentacja załogi*, „Personel i Zarządzanie”, nr 5(182), s. 6-17.

B o g u s ł a w a U r b a n i a k – dr hab. n. ekonom, profesor nadzwyczajny w Katedrze Pracy i Polityki Społecznej UŁ. Główne obszary badawcze to: zarządzanie zasobami ludzkimi, zbiorowe stosunki pracy, zarządzanie wiekiem. Autorka ponad 150 publikacji z zakresu rynku pracy, zarządzania zasobami ludzkimi, polityki społecznej i gerontologii społecznej. Kierownik projektu badawczego „Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi a kształtowanie stosunków pracy” oraz prac badawczych poświęconych aktywizacji osób po 45. roku życia; współautorka corocznych raportów podsumowujących wyniki konkursu „Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi”, organizowanego przez IPiSS. W ostatnich latach współautorka i redaktorka 3 książek poświęconych zatrudnieniu i edukacji osób po 45. roku życia oraz licznych artykułów opublikowanych w „Polityce Społecznej”, „Zarządzaniu Zasobami Ludzkimi”, „Personelu i Zarządzaniu”.