

# Segmentacja rynku pracy, prekaryjne zatrudnienie a strategie związków zawodowych na poziomie branżowym: przypadek Polski

**Adam Mrozowicki**

Instytut Socjologii, Wydział Nauk Społecznych Uniwersytetu Wrocławskiego  
adam.mrozowicki@uwr.edu.pl

**Małgorzata Maciejewska**

Instytut Socjologii, Wydział Nauk Społecznych Uniwersytetu Wrocławskiego  
goska.maciejewska@gmail.com

W niniejszym artykule podjęta zostaje analiza strategii związków zawodowych w odniesieniu do problemów segmentacji rynku pracy w Polsce, w szczególności ekspansji prekaryjnych (niestandardowych i niskopłatnych) form zatrudnienia. Podstawą empiryczną tekstu są wyniki badań prowadzonych w czterech branżach (hutnictwie, służbie zdrowia, budownictwie i handlu) w 2015–2016 roku, w oparciu o analizę wywiadów eksperckich z przedstawicielami związków zawodowych, pracodawców i administracji państwowej. Analiza zebranego materiału pozwala odpowiedzieć na pytanie o wpływ różnicowanej siły przetargowej (strukturalnej i stowarzyszenio-

wej) pracowników w badanych branżach na formy i skuteczność strategii związków zawodowych wobec problemów prekaryzacji zatrudnienia. Twierdzimy, że pomimo przesunięcia działań związkowych z poziomu rokowań zbiorowych na poziom dyskusyjny i polityczny, skuteczne przeciwdziałanie segmentacji rynku pracy wymaga wzmocnienia siły strukturalnej pracowników, co tylko w pewnym stopniu zależne jest od strategii związków zawodowych.

**Słowa kluczowe:** segmentacja rynku pracy, prekaryjne zatrudnienie, związki zawodowe, siła przetargowa, Polska

## Wstęp

Zarówno w ogólnoeuropejskiej debacie akademickiej, jak i w debacie publicznej, Polska od kilku lat funkcjonuje jako przykład względnie elastycznego rynku pracy, charakteryzującego się niskimi płacami oraz stosunkowo niskim poziomem zabezpieczeń społecznych, szczególnie dla bezrobotnych [Raport NSZZ Solidarność 2010; Trappmann 2011a]. W 2014 roku 28,3 procent wszystkich pracujących było zatrudnionych na umowach czasowych, co sytuowało nasz kraj na pierwszym miejscu w Unii Europejskiej. Nakłada się na to niskopłatność pracy. Polska, po Łotwie, Litwie i Rumunii, należy do państw Unii Europejskiej z najwyższym odsetkiem osób zdefiniowanych przez Eurostat jako niskozarabiające. W 2010 roku było to 24,2 procent ogółu pracujących [Eurostat LFS]. Dodatkowo w 2014 roku między 4,4 procent a 8,2 procent wszystkich pracujących pracowało wyłącznie na podstawie umów cywilnoprawnych [por. GUS 2015a; GUS 2016], 6,8 procent było samozatrudnionych poza rolnictwem (13,8 procent ogółem we wszystkich branżach), 4,4 procent było zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej. Dodatkowo 7,1 procent zatrudnionych pracowało w niepełnym wymiarze czasu pracy [Eurostat LFS].

Wymienione formy niestandardowego zatrudnienia wiążą się z większą niepewnością pracy i dochodu bądź to z powodu krótszych okresów wypowiedzania umów lub ich braku (jak w przypadku umów cywilnoprawnych), bądź z powodu uelastycznienia czasu pracy oraz ograniczonego dostępu do zabezpieczeń społecznych w przypadku części umów cywilnoprawnych. Na to nakłada się niski poziom członkostwa w związkach zawodowych powodowany tak formalnoprawnymi ograniczeniami (szczególnie w przypadku zatrudnienia cywilnoprawnego), jak i indywidualnymi obawami przed utratą pracy. Istniejące badania [Bednarski, Frieske 2012; Kiersztyn 2015] sugerują, że w Polsce pogłębia się proces segmentacji rynku pracy. Pojęcie segmentacji rynku pracy rozumiemy jako podział rynku pracy na obszary, w których pracownicy i pracodawcy działają na podstawie odmiennych zasad postępowania, charakte-

ryzują się różnymi cechami, przy czym zasadniczą linią podziału jest stopień zinstytucjonalizowanej i zwyczajowej ochrony pracowników przed działaniem ostrej rynkowej konkurencji [Kryńska 1996; Kozek 2013].

Niniejszy artykuł podejmuje rzadko analizowany w polskiej literaturze przedmiotu problem wpływu działań podejmowanych przez związki zawodowe na procesy segmentacji rynku pracy, w szczególności w zakresie przewyżniania negatywnych efektów prekaryzacji pracy. Prekaryzację rozumiemy bowiem właśnie jako mechanizmy, które wytwarzają, reprodukują lub rozprzestrzeniają nieuprzywilejowane segmenty rynku pracy pod kątem: 1) niskich płac; 2) ograniczonego dostępu do zabezpieczeń społecznych; 3) niskiego poziomu bezpieczeństwa zatrudnienia; 4) innych warunków, które czynią pracę mniej stabilną niż ta wykonywana na podstawie standardowych umów (na czas nieokreślony) [Kahanová, Martišková 2014]. Stawiamy pytanie o to, w jakim stopniu odpowiedzi związków zawodowych na problem prekaryzacji pracy uwarunkowane są siłą przetargową pracowników [Wright 2000; Silver 2009] na poziomie branżowym w hutnictwie, służbie zdrowia (szpitalnictwie), budownictwie i handlu detalicznym, w warunkach procesów decentralizacji i erozji systemu rokowań zbiorowych w Polsce.

Formułujemy tezę, że pomimo przesunięcia działań związkowych z poziomu rokowań zbiorowych na poziom dyskursywny i polityczny, skuteczne przeciwdziałanie pogłębiającej się segmentacji rynku pracy wymaga wzmocnienia siły strukturalnej pracowników. Teza taka poddana zostaje weryfikacji w toku analizy zebranego materiału empirycznego. Ten ostatni obejmuje 22 wywiady eksperckie z przedstawicielami związków zawodowych, pracodawców i administracji państwowej przeprowadzonych w latach 2015–2016. W kolejnych częściach artykułu zarysowujemy ramy analityczne i metodologiczne przeprowadzonych badań i opisujemy pokrótce przebieg procesów prekaryzacji pracy i odpowiedzi na nie ze strony związków zawodowych na poziomie krajowym. Empi-

ryczna część artykułu odsłania cztery studia przypadku badanych branż, we wnioskach zaś wracamy do postawionego we wstępie pytania badawczego.

## **Ramy analityczne: segmentacja rynku pracy a siła przetargowa pracowników**

Segmentacja rynku pracy oraz związane z nią procesy prekaryzacji pracy podważają neoklasyczne założenia o istnieniu uniwersalnych mechanizmów alokacji siły roboczej, regulowanej przez prosty rynkowy mechanizm popytu i podaży, wskazując szereg społecznych i ekonomicznych czynników, które wpływają na wytwarzanie i pogłębianie się społecznych nierówności na rynku pracy [Doeringer, Piore 1971; Edwards 2002; Kozek 2013]. Czynniki te nie są związane wyłącznie z miejscem zatrudnienia czy posiadanymi kwalifikacjami, ale sięgają głębiej: strukturalnych, instytucjonalnych i organizacyjnych podziałów społecznych. Segmentacja na bardziej i mniej uprzywilejowane grupy na rynku pracy wpływa z kolei, jak pokazują badania, na siłę przetargową pracowników, która może realizować się w różnych formach i mieć różne natężenie [Wright 2000; Silver 2009].

Siła przetargowa pracowników to inaczej ich możliwości realizacji indywidualnych i zbiorowych interesów, w tym interesów klas społecznych [Wright 2000: 962]. Siła strukturalna wynika z ich usytuowania w systemie gospodarczym [Wright 2000; Silver 2009: 35] i zależy od uwarunkowań zewnętrznych, w tym m.in. cech rynku pracy, jak i wewnętrznych, tj. samego podziału i organizacji pracy w zakładach lub szerzej łańcuchach produkcji i usług. Beverly Silver [2009: 35] rozróżnia tutaj dwa rodzaje siły, „rynkową siłę przetargową”, wynikającą z charakterystyk rynku pracy i pracowników, oraz „siłę przetargową miejsca pracy”, która odzwierciedla strategiczne usytuowanie pracowników w ramach branży.

**Tabela 1.** Typy siły przetargowej pracowników

| <b>Siła strukturalna</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Rynkowa siła przetargowa:</b> poziom kwalifikacji pracowników; poziom bezrobocia; zapotrzebowanie na siłę roboczą; zakres zabezpieczeń socjalnych (w tym możliwość utrzymania się z dochodów poza pracą najemną); mobilność pracowników (w tym możliwość zatrudnienia za granicą)</p> <p><b>Siła przetargowa miejsca pracy:</b> miejsce pracowników w podziale pracy i procesie produkcji, w tym skłonność pracodawców do rokowań zbiorowych z pracownikami, by uniknąć groźby przerw w produkcji/dostarczaniu usług, złożoność sieci podwykonawców</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Siła stowarzyszeniowa</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <p><b>Regulacje prawne dotyczące zrzeszania się pracowników oraz dostępne pozazwiązkowe sposoby reprezentacji interesów pracowniczych</b> (np. występowanie rad pracowników, organizacji pozarządowych działających na rzecz praw pracowniczych, ruchów społecznych)</p> <p><b>Zasoby organizacyjne związków zawodowych:</b> zasoby członkowskie, kadrowe, informacyjne, infrastrukturalne, materialne; wewnętrzna organizacja, typ przywództwa, relacje między związkami zawodowymi oraz między związkami a pozazwiązkowymi organizacjami pracowników</p> <p><b>Siła instytucjonalna i polityczna związków zawodowych:</b> pozycja instytucjonalna związków w ramach systemu stosunków przemysłowych, zdolność do wpływania na zmianę regulacji prawnych rynku pracy poprzez rokowania zbiorowe, inne formy wpływu na procesy legislacyjne (np. lobbying)</p> <p><b>Siła dyskursywna związków zawodowych:</b> zdolność do konstruowania zbiorowych narracji o stosunkach pracy, które wpływają na poziom świadomości społecznej o warunkach pracy i skłonność do mobilizacji</p> |

Źródło: opracowanie własne na podstawie Behrens et al. 2004; Levesque i Murray 2010; Wright 2000; Silver 2009.

Drugi z typów sił wyróżnionych przez Erika O. Wrighta [2000: 962], to siła stowarzyszeniowa, która ma różnorodne odmiany i skutkuje powstawaniem zbiorowej organizacji pracowników. W niniejszym tekście za czynniki wpływające na siłę stowarzyszeniową uznajemy: regulacje prawne dotyczące zrzeszania się, dostępne sposoby reprezentacji interesów pracowniczych, zasoby organizacyjne związków zawodowych i ruchów pracowniczych, usytuowanie związków zawodowych/ruchów pracowniczych w systemie instytucjonalnym i politycznym, a także ich siłę dyskursywną [Behrens et al. 2004; Levesque, Murray 2010]. Ważnym czynnikiem

pośredniczącym pomiędzy typami sił pracowników a działaniami organizacji pracowniczych jest sprawstwo rozumiane jako zdolność do „wywoływania różnicy” w określonym stanie rzeczy [Giddens 2003: 53], a w kontekście związków zawodowych, „wybory i strategii realizowane przez liderów związkowych i ich organizacje” [Turner 2007: 1]. Podsumowanie różnych typów siły przetargowej przedstawia tabela 1.

Analiza siły przetargowej w różnych branżach i na poziomie ogólnokrajowym jest istotna w kontekście badania strategii związków zawodowych wobec prekaryzacji zatrudnienia, gdyż wskazuje na potencjał do organizowania się, a tym samym zmiany społecznej prowadzącej do polepszenia warunków pracy. Jak wskazały wcześniejsze badania w usługach publicznych w Polsce [por. Kozek, Kubisa 2011], potencjał mobilizacji pracowników wiąże się ze stosunkami przemysłowymi panującymi w określonej branży i zakładzie pracy. Im większa fragmentacja i decentralizacja systemu rokowañ zbiorowych, tym większa tendencja do konkurencji opartej na kosztach płacowych i warunkach zatrudnienia, a w konsekwencji do prekaryzacji pracy [Kozek, Kubisa 2011: 173]. Sposoby reagowania na te procesy i ich moc oddziaływania zależą nie tylko od siły strukturalnej pracowników i zasobów organizacyjnych związków zawodowych, ale też od instytucjonalnej i politycznej siły stowarzyszeniowej, przede wszystkim możliwości wpływania przez organizacje pracownicze na regulacje rynku pracy, a także od siły dyskursywnej – możliwości wpływania i nadawania tonu debacie publicznej o stosunkach pracy.

## **Metodologia badań**

Poszukując odpowiedzi na pytanie, jak różne rodzaje sił pracowników i związków zawodowych w czterech branżach – służbie zdrowia, hutnictwie, budownictwie i handlu – przekładają się na zmianę sytuacji osób pracujących na sprekaryzowanych warunkach, odwołujemy się do wyników międzynarodowego projektu badawczego

„PRECARIR – Rozwój dualnego rynku pracy: przeciwdziałanie prekaryjnemu zatrudnieniu w nowych krajach członkowskich poprzez stosunki przemysłowe”<sup>1</sup>, realizowanego w Polsce od marca 2015 do września 2016 roku. Projekt stawiał sobie za cel zbadanie, w jaki sposób strategie pracodawców i związków zawodowych w 10 krajach członkowskich Unii Europejskiej (Chorwacji, Czechach, Grecji, Litwie, Łotwie, Polsce, Rumunii, Słowenii, Słowacji, na Węgrzech) wpływają na sytuację pracowników w niestandardowych i sprekaryzowanych formach zatrudnienia<sup>2</sup>. Jeśli chodzi o ramy czasowe, to kluczowym dla analizy okresem był przebieg dualizacji rynku pracy po wybuchu globalnego kryzysu finansowego w 2007/2008 roku<sup>3</sup>. W Polsce w ramach projektu przeprowadzono 22 wywiady eksperckie z przedstawicielami związków zawodowych, organizacji pracodawców i władz państwowych, dotyczące działań partnerów społecznych mających na celu ograniczenie rozwoju dualnego rynku pracy oraz prekaryjnego (niskopłatnego, niepewnego) zatrudnienia. Do analizy zebrano również dane zastane dotyczące segmentacji rynku pracy i prekaryjnego zatrudnienia, w tym dane GUS, raporty Państwowej Inspekcji Pracy, sondaże i elektroniczne bazy danych Eurostatu.

## **Poziom krajowy: przyczyny prekaryzacji zatrudnienia i działania związków zawodowych**

Odpowiedź na pytanie o znaczenie siły przetargowej związków zawodowych dla przezwyciężania negatywnych konsekwencji procesów prekaryzacji zatrudnienia wymaga skrótego choćby naszki-

<sup>1</sup> Projekt PRECARIR (VS/2014/0534) był finansowany przez Dyрекcyję Generalną ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego Komisji Europejskiej.

<sup>2</sup> W projekcie badano dodatkowo sytuację w branży agencji pracy tymczasowej, którą ze względu na ograniczone ramy niniejszego tekstu zdecydowano się tutaj pominąć.

<sup>3</sup> O ile w projekcie posługiwano się pojęciem dualizacji rynku pracy, w artykule zdecydowaliśmy posłużyć się szerszym pojęciem segmentacji, które zdaje się lepiej oddawać wielowymiarowość społecznych podziałów rynku pracy.

cowania uwarunkowań tych procesów na poziomie krajowym. Choć zjawisko prekaryzacji istniało w Polsce także przed 1989 rokiem, to po transformacji systemowej zyskało nowy kształt w związku z nowym porządkiem instytucjonalnym i wprowadzeniem gospodarki kapitalistycznej. Nowy wymiar prekaryzacji zatrudnienia w latach 90. był związany przede wszystkim z: 1) gwałtownym wzrostem bezrobocia i pojawieniem się nowych, często niskopłatnych miejsc pracy w toku ekspansji nowego sektora prywatnego, restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych i części usług publicznych, co osłabiło siłę strukturalną pracowników; 2) spadkiem płac realnych (szczególnie silnym w latach 1989–93) oraz ograniczeniem dostępu do zabezpieczeń społecznych dla bezrobotnych; 3) ogromnym spadkiem uzwiązkowienia (z 38 procent w 1987 roku do 20 procent w 2000 roku, Wenzel 2009; Feliksiak 2015), które osłabiło siłę stowarzyszeniową związków zawodowych.

W kolejnych latach możemy mówić o dwóch następujących po sobie falach, które pogłębiły proces segmentacji rynku pracy. Pierwsza z nich związana jest z kontynuacją procesu prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych i restrukturyzacji sektora publicznego oraz dostosowywaniem polskich regulacji do prawodawstwa i wymogów akcesji do Unii Europejskiej pod koniec lat 90. i pierwszych lat po roku 2000. Druga zaś ze zmianami, jakie zaszły od 2008 roku – czyli po wybuchu globalnego kryzysu finansowego. Jeśli chodzi o pierwszy z wymienionych okresów, zasadniczym zjawiskiem był gwałtowny wzrost ilości umów czasowych, z 5,6 procent w 2000 roku do 28,2 procent w 2007 roku [Eurostat LFS]. Wśród wielu przyczyn tego procesu, wskazać można na zmiany w prawie pracy po 2000 roku, m.in. wprowadzenie w latach 2002–2004 możliwości zawierania nieograniczonej liczby umów na czas określony. Imitując zalecenia Europejskiej Strategii Zatrudnienia, kolejne rządy i organizacje pracodawców akcentowały konieczność deregulacji rynku pracy w celu zwalczania bezrobocia oraz przyciągnięcia bezpośrednich inwestycji zagranicznych. Możliwości ograniczenia segmentacji rynku pracy poprzez rokowania zbiorowe były niewielkie



ze względu na niski poziom uzwiązkowienia, słabą reprezentatywność organizacji pracodawców, postępującą decentralizację rokowañ zbiorowych, a także „pozorny korporatyzm” na poziomie krajowym [Ost 2011; Gardawski i in. 2012; por. też Muszyński, w tym numerze].

W latach 2008–2014, po wybuchu globalnego kryzysu ekonomicznego, możemy mówić o utrzymujących się tendencjach segmentacji rynku pracy z poprzednich lat. W latach 2008–2013 liczba pracujących na podstawie umów na czas określony utrzymywała się na podobnym poziomie około 26–27 procent [Eurostat LFS]. Jednak częste zmiany regulacji prawnych rynku pracy, a także niestabilny kontekst makroekonomiczny uruchomiły oddolne praktyki dostosowawcze pracodawców nakierowane na dalsze uelastycznianie zatrudnienia. Ponadto polityki rynku pracy nadal przyjmowały kształt uelastyczniania zatrudnienia na rzecz utrzymywania konkurencyjności polskiej gospodarki i ograniczania likwidacji miejsc pracy [Maciejewska, Mrozowski, Piasna 2016]. Obecnie (2014–2016) obserwujemy kolejne zmiany w regulacjach rynku pracy. Jeden z kierunków wyznaczyła Komisja Europejska pod wpływem nacisków ze strony związków zawodowych. W 2014 roku, w obliczu nadchodzących wyborów parlamentarnych, rządząca koalicja PO-PSL stworzyła długofalową strategię – tzw. Pakt dla pracy ograniczający tymczasowe i elastyczne zatrudnienie, co następnie przełożyło się na nowe regulacje w 2015 roku, dotyczące ujednoczonych standardów wypowiedzania umów na czas określony i nieokreślony<sup>4</sup>.

Jak wskazywano w poprzednich opracowaniach [Czarzasty, Mrozowski 2014; Trappmann 2011a] – do początku kryzysu w 2008 r. związki zawodowe w Polsce nie odnosiły się w swoich strategiach

<sup>4</sup> „Pakt dla pracy 2014” miał swoje odzwierciedlenie we wprowadzonej do Kodeksu pracy nowelizacji (obowiązującej od 22 lutego 2016 roku), która ograniczyła maksymalny czas trwania umów na czas określony (po trzech kolejnych umowach na czas określony trwających łącznie nie dłużej niż 33 miesiące, czwarta umowa o pracę jest na czas nieokreślony). Od stycznia 2016 roku pracodawców obowiązuje również odprowadzanie składek od umów zlecenia przynajmniej od poziomu krajowej płacy minimalnej.

i działalności do problemu niestandardowego i prekaryjnego zatrudnienia. Wpływały na to rozmaite czynniki, przede wszystkim: 1) prawne ograniczenia uzwiązkowiania sprekaryzowanych pracowników wynikające z Ustawy o związkach zawodowych, która wyklucza osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych i samozatrudnionych z członkostwa<sup>5</sup>; 2) antyzwiązkowe strategie pracodawców, lęk pracowników przed utratą pracy, brak zaufania do związków zawodowych, a także ograniczona wiedza o prawach pracowniczych; 3) niechęć związków zawodowych do zaangażowania się w organizowanie pracowników tymczasowych, którzy łatwo mogą stracić pracę, a przez to podstawy członkostwa w związku; 4) bardzo niski zasięg układów zbiorowych pracy (15 procent pracujących w 2013, por. Visser 2013), w szczególności na poziomie branżowym, co ogranicza możliwość objęcia nimi pracowników zatrudnionych w niestandardowych warunkach.

Pomimo tego duży wzrost czasowego zatrudnienia w drugiej połowie lat 2000 (w szczególności umów na czas określony, a później umów cywilnoprawnych) skłonił związki zawodowe do aktywniejszego zajęcia się problemami pracowników w ramach elastycznych form zatrudnienia. Zastój w negocjacjach trójstronnych dotyczących płacy minimalnej (w latach 2010–2015), zmiany prawne z lat 2009–2013, a następnie wycofanie się związków zawodowych z Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych w czerwcu 2013 roku zmusiły związki zawodowe do rozwijania nowych form protestu i działań.

Ważnym narzędziem okazały się działania na poziomie krajowym i międzynarodowym na rzecz ograniczenia prekaryzacji pracy przez zmianę prawodawstwa. Wymienić tu można m.in. skargę NSZZ „Solidarność” do Komisji Europejskiej dotyczącą nieprawidłowej implementacji Dyrektywy Rady 99/70/WE (dotyczącą zatrudnienia na czas określony) w Polsce, a także skargę NSZZ

<sup>5</sup> W czerwcu 2015 Trybunał Konstytucyjny na wniosek OPZZ wskazał na niekonstytucyjność takiego rozwiązania.

„Solidarność” do Międzynarodowej Organizacji Pracy w 2011 roku oraz skargę OPZZ do Trybunału Konstytucyjnego, które dotyczyły dyskryminacji zatrudnionych w ramach niepracowniczych form zatrudnienia przez obowiązującą w Polsce Ustawę o związkach zawodowych. Pierwsze efekty tych działań, m.in. w postaci zmiany Kodeksu pracy w części regulującej stosowanie umów na czas określony, już nastąpiły; rekomendacje MOP i TK do zmiany w Ustawie o związkach zawodowych nadal oczekują na implementację. Obecnie (maj 2016) trwają prace nad zmianą ustawy w ramach Rady Dialogu Społecznego, która we wrześniu 2015 roku zastąpiła Komisję Trójstronną.

Innym narzędziem były kampanie społeczne i protesty społeczne poza miejscami pracy, które stworzyły potencjał dyskursywnej siły związków zawodowych [Urbański 2014], czego odzwierciedleniem było m.in. wejście do debaty publicznej na stałe określenia „umowy śmieciowe”. Można tu wymienić choćby kampanię „Syzyf” właśnie przeciwko stosowaniu umów „śmieciowych” (organizowaną przez NSZZ „Solidarność”), demonstracje związkowe z lat 2011–2015 przeciwko cięciom w wydatkach publicznych, czy „dni protestu” z 2013 roku, w tym pierwszy od 1989 roku strajk generalny na Górnym Śląsku (organizowany przez największe centrale związkowe w Polsce). Mniejsze i bardziej radykalne związki zawodowe (OZZ Inicjatywa Pracownicza, Konfederacja Pracy OPZZ) zaczęły (już w połowie lat 2000.) eksperymentować z różnymi formami organizowania osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych, pracowników agencji pracy tymczasowej czy samozatrudnionych, tworząc komisje środowiskowe czy międzyzakładowe, a także organizowały kampanie społeczne dotyczące podwyższenia płacy minimalnej oraz sytuacji pracowników sprekaryzowanych (np. kampania „My, prekariat” OZZIP).

Podsumowując, w okresie spowolnienia gospodarczego w Polsce po 2008 roku obserwujemy z jednej strony „budzenie się” związków zawodowych i podejmowanie inicjatyw na rzecz przeciwdziałania niskopłatnym i niestabilnym warunkom pracy, w tym przede

wszystkim aktywności na rzecz zmiany prawa pracy i zniesienia ograniczeń prawnych włączania pracowników na umowach cywilnoprawnych i samozatrudnionych w związki zawodowe. Z drugiej strony duże związki zawodowe w Polsce nadal nie mają spójnej praktyki organizowania osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych, przez agencje pracy tymczasowej czy samozatrudnionych. Na poziomie ogólnokrajowym główną kartą przetargową związków zawodowych jest ich siła dyskursywna oraz działania polityczne. W takim kontekście zasadne wydaje się przeanalizowanie, na ile teza o takim dyskursywnym i politycznym przesunięciu strategii związkowych sprawdza się także na poziomie branżowym.

## Hutnictwo

Naszą analizę sytuacji w badanych branżach nie przez przypadek rozpoczynamy od hutnictwa. To właśnie ta branża traktowana była przez badaczy jako jeden z nielicznych przykładów dobrze rozwiniętego dialogu społecznego na poziomie branżowym [Gilejko 2011]. Jednak, jak pokazują badania Very Trappmann [2011b], sytuacja w hutnictwie uległa zasadniczej zmianie w wyniku kryzysu globalnego, na który w Polsce nałożyło się jeszcze rozwiązanie w 2009 roku ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Obecnie rynek produkcji stali w Polsce jest skonsolidowany w rękach czterech zagranicznych i dwóch polskich holdingów, wśród których najwięcej udziałów (ok. 70 procent produkcji) ma międzynarodowa korporacja Arcelor Mittal Poland. Firma posiada pięć największych hut w kraju i zatrudnia (jak szacują nasi respondenci) około 15 tys. pracowników. Inne holdingi z kapitałem zagranicznym (niemieckim, hiszpańskim i Stanów Zjednoczonych) to BGH, Celsa i CMC.

W hutnictwie głównym mechanizmem napędzającym prekaryzację pracy jest outsourcing pracy oraz uelastycznienie czasu pracy, a także dysproporcje płacowe pomiędzy pracownikami zatrudnionym bezpośrednio oraz pracownikami firm zewnętrznych. Te trzy cechy prekaryzacji zatrudnienia w branży są historyczną konsekwencją

zarówno kolejnych programów restrukturyzacji i prywatyzacji hutnictwa w Polsce, jak i w dalszej kolejności globalnego kryzysu finansowego 2008 roku. Programy restrukturyzacji hutnictwa doprowadziły do sytuacji niedoboru siły roboczej, z czym zarządy sprywatyzowanych hut, w szczególności AMP, zaczęły sobie radzić poprzez zlecenia części prac w hutach firmom zewnętrznym. Na ten proces nałożył się globalny kryzys finansowy, który w AMP doprowadził do spadku zatrudnienia z 23,7 tys. (w 2008) do 17 tys. (w 2011) [Teissier 2012]. Redukcja zatrudnienia była również związana z wygaśnięciem w 2009 roku pakietu socjalnego (wynegocjowanego przez związki zawodowe w 2003 roku), który chronił poziom zatrudnienia.

Jak szacuje przewodniczący Krajowej Sekcji Hutnictwa NSZZ „Solidarność” około 30 procent siły roboczej w branży jest zatrudniona w elastycznych, niestabilnych warunkach, pracując dla firm zewnętrznych. Według naszych respondentów stosowanie outsourcingu jest strategią firm nakierowaną głównie na redukcję kosztów uelastycznionej produkcji, a także ominięcie regulacji związanych z zatrudnieniem przez agencje pracy tymczasowej (APT). Choć w branży występuje zatrudnienie agencyjne, to kluczowy proces pracy w hutach jest określany jako prace niebezpieczne, co wyklucza jej zlecenie APT. Ponadto, zlecając zatrudnienie przez APT, huty musiałyby płacić tym pracownikom takie same wynagrodzenia, jak pracownikom zatrudnianym bezpośrednio. Obecnie, według naszych respondentów, różnice w poziomach zarobków pracowników firm zewnętrznych i bezpośrednio zatrudnionych sięgają nawet do 50 procent.

Poziom uzwiązkowienia w branży sięga około 50 procent. Jednak, jeśli chodzi o sektorowe rokowania zbiorowe, to – od czasu nieudanej próby podpisania nowego ponadzakładowego układu zbiorowego pracy w 2009 roku – dialog społeczny między stronami jest osłabiony. Wraz z konsolidacją rynku hutniczego i spadkiem siły stowarzyszeniowej organizacji pracodawców<sup>6</sup> na rzecz wzrostu siły

<sup>6</sup> Związku Pracodawców Przemysłu Hutniczego, w którym nie ma dwóch z czterech największych holdingów – CMC i Celsa.

przetargowej poszczególnych korporacji (głównie AMP), a także brakiem sektorowej reprezentacji strony rządowej – rokowania zbiorowe odbywają się głównie na poziomie zakładowym. Przykładem jest obowiązujący układ zbiorowy pracy w AMP, który obejmuje wszystkie pięć lokalizacji firmy w Polsce. Ponadto w wyniku restrukturyzacji hutnictwa, związki, by przetrwać, zmuszone były także do zmiany swojej struktury organizacyjnej. Po fuzji hut w dwóch holdingach – AMP i Alchemia – zdołały powołać międzyzakładowe organizacje związkowe (MOZ). Zmiana struktury organizacyjnej wzmocniła siłę przetargową związków, co skutkowało lepszą integracją interesów pracowniczych, w tym pracowników sprekaryzowanych. Dzięki temu w AMP, NSZZ „Solidarność” oraz NSZZ Pracowników AMP ze swoich składek pokrywają niektóre dodatki socjalne dla pracowników firm zewnętrznych, próbując wpływać na wzrost ich wynagrodzeń oraz monitorują warunki BHP.

W jednej z lokalizacji AMP, w Dąbrowie Górniczej, organizacja związkowa przekształciła swoją strukturę z zakładowej na międzyzakładową, tworząc jedną komisję, zrzeszając zarówno pracowników zatrudnionych bezpośrednio przez AMP, jak i przez firmy zewnętrzne. Obecnie uzwiązkowanie w firmach zewnętrznych w AMP w Dąbrowie Górniczej sięga – jak szacują nasi respondenci – około 20–30 procent. Jednym z sukcesów tej organizacji związkowej było bezpośrednie zatrudnienie przez AMP 400 pracowników z firm zewnętrznych, a także wywalczenie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w jednej z firm zewnętrznych. Jak mówili nasi respondenci, celem komisji związkowej jest ograniczanie różnic między dwiema formami zatrudnienia, głównie poprzez próby objęcia pracowników firm zewnętrznych układem zbiorowym pracy i przekształcenie ich formy zatrudnienia w zatrudnienie bezpośrednie, co ma prowadzić do stopniowej redukcji, a w konsekwencji eliminacji outsourcingu pracy.

Zakładowe związki zawodowe, próbując dostosować się do zmieniających się warunków pracy w hutnictwie, zdołały przekształcić swoją strukturę, by móc odpowiadać na najbardziej palące problemy

pracownicze. W odpowiedzi na rozwijającą się prekaryzację pracy, niektóre organizacje związkowe zdołały wykorzystać swoją siłę organizacyjną, by przeciwdziałać niestandardowym formom zatrudnienia i pogarszaniu się warunków pracy. Sprzyjała temu nadal utrzymująca się siła strukturalna pracowników, wynikająca tak z siły przetargowej rynku pracy, jak i miejsca pracy – co głównie wiąże się z niedoborem wykwalifikowanej kadry do procesu produkcyjnego i uzwiązkowaniem pracowników kluczowych dla procesu produkcji. Innymi słowy, tak siła strukturalna pracowników branży, jak i utrzymanie siły stowarzyszeniowej związków zawodowych tworzą grunt pod działania na rzecz reprezentacji, ale przede wszystkim organizowania sprekaryzowanych pracowników hut.

### **Służba zdrowia**

Biorąc pod uwagę siłę stowarzyszeniową, a także siłę przetargową rynku pracy spowodowaną niedoborem kadr w branży, sytuacja w służbie zdrowia przypomina sytuację w hutnictwie. Jednak ze względu na specyfikę zawodów medycznych, opartych na pracy opiekuńczej [por. Kubisa 2014], a także znaczną decentralizację systemu kształtowania wynagrodzeń w branży [Kozek, Kubisa 2011: 170–173], przy nadal znacznym finansowaniu publicznym, działania związków zawodowych są odmienne. Proces prekaryzacji zatrudnienia w branży szpitalnictwa, która była przedmiotem analizy, można podzielić na dwa etapy, wynikające z restrukturyzacji sektora rozpoczętej wraz z reformami pod koniec lat 90. Pierwsza fala dotknęła personel pomocniczy w szpitalach, wykonujący takie prace jak: sprzątanie, pranie i gotowanie, które od połowy lat 2000. zaczęły być przekazywane przez szpitale w ręce prywatnych firm. Druga fala dotyczyła przede wszystkim lekarzy i rozpoczęła się wraz z wprowadzeniem (w wyniku protestów Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy) w 2007 roku zmian w ustawie o zakładach opieki zdrowotnej. W związku z dostosowaniem polskiego prawodawstwa do Dyrektywy 2003/88/WE o czasie pracy, wprowadzono

ograniczenie czasu pracy lekarzy do 48 godzin w tygodniu i wliczono czas dyżuru do czasu pracy. Tym samym szpitale, zmuszone do przestrzegania limitów godzin pracy swoich pracowników, w sytuacji niedoboru lekarzy, zaczęły zatrudniać tych ostatnich dodatkowo, w ramach samozatrudnienia, w przypadku którego czas pracy nie musiał być przestrzegany.

Obecnie, według szacunków przewodniczącej Sekretariatu Ochrony Zdrowia NSZZ „Solidarność”, około 75 procent lekarzy w szpitalach jest samozatrudnionych. Ten mechanizm odbił się rykoszetem i włączył w niestandardowe formy zatrudnienia kolejne grupy zawodowe, w tym pielęgniarki i położne, osoby pracujące w laboratoriach, pracowniach rentgenowskich, pogotowiu ratunkowym. Swoisty proces „hybrydowego” zatrudnienia dotknął pielęgniarki i położne, które, obok pracy na etacie w sektorze publicznym, podejmowały się świadczenia usług w ramach umów cywilnoprawnych w sektorze prywatnym, co było głównie związane z brakami kadrowymi w ich profesji, a także jej niskopłatnością. W szpitalnictwie ten proces wynikał przede wszystkim z wprowadzenia w 2011 roku Ustawy o działalności leczniczej, która sformalizowała mechanizm samozatrudnienia pielęgniarek i położnych w szpitalach. Jak oceniła przewodnicząca regionu dolnośląskiego Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych (OZZPiP), z powodu niskich płac 65 procent pracownic z tych grup zawodowych ma dodatkowy kontrakt cywilnoprawny, a dla około 20 procent jest to główne źródło dochodu z pracy. Według danych Eurostatu, w branży opieki zdrowotnej i pomocy społecznej udział samozatrudnionych w ogóle pracujących wzrósł z poziomu 10,5 procent w 2008 roku do 15,5 procent w 2014 roku.

Choć obecnie większość zatrudnionych w służbie zdrowia nadal pracuje w sektorze publicznym (58,4 procent, GUS), to liczba pracujących w nim systematycznie spada (z poziomu 403,2 tys. w 2009 roku do 376,5 tys. w 2014 roku). Odwrotny trend obserwujemy natomiast w sektorze prywatnym (wzrost z poziomu 183,7 tys. w 2009 roku do 268,5 tys. w 2014 roku). Z powodu niedoboru kadr



spowodowanych emigracją oraz spadkiem atrakcyjności niektórych zawodów medycznych (np. pielęgniarek) hybrydowe zatrudnienie doprowadziło do ogromnych różnic płacowych pomiędzy grupami zawodowymi, a także do intensyfikacji pracy. Spowodowało to swoistą dekompozycję siły roboczej i konflikty wewnątrz środowiska medycznego, co z kolei skutkowało spadkiem poziomu uzwiązkowienia w branży. Obecnie wynosi ono według szacunków GUS-u (2015b) 21 procent. Uzwiązkowienie osób pracujących w służbie zdrowia na umowach cywilnoprawnych zdarza się, lecz jest ono „skutkiem ubocznym” hybrydowego zatrudnienia, gdzie podstawą członkostwa w związku jest stała umowa o pracę w publicznej placówce.

Dotatkowo prywatyzacja służby zdrowia oraz brak spójnego systemu zarządzania nią doprowadziły do decentralizacji procesu rokowań zbiorowych. Uzwiązkowienie koncentruje się głównie w sektorze publicznym, natomiast organizacje pracodawców reprezentują przede wszystkim sektor prywatny. Blokują to rozwój rokowań zbiorowych, w tym możliwość podjęcia dyskusji o ponadzakładowym układzie zbiorowym pracy (ostatnie próby jego negocjowania miały miejsce w 1998 roku), który mógłby się stać narzędziem do ograniczenia negatywnych konsekwencji niestandardowego zatrudnienia.

Niemniej związki zawodowe podejmują działania w kierunku uregulowania systemu finansowania płac w branży. Jeśli chodzi o OZZPiP, kluczowe znaczenie ma ich zdolność mobilizacyjna, przede wszystkim do ulicznych protestów i strajków okupacyjnych. Biorąc pod uwagę najnowsze wydarzenia, w 2015 roku OZZPiP zagroził organizacją masowych protestów, żądając podwyżki płac (o 1500 zł) i wzrostu zatrudnienia pielęgniarek i położnych. Po długich negocjacjach, a także w obliczu nadchodzących wyborów parlamentarnych, Ministerstwo Zdrowia (MZ) zgodziło się na (średnio) 300 zł podwyżki dla pielęgniarek i położnych, w placówkach finansowanych przez NFZ. Doprowadziło to do niezadowolenia innych grup zawodowych służby zdrowia. Pod koniec 2015 roku NSZZ

„Solidarność” i OPZZ oraz organizacje pracodawców (Konfederacja Lewiatan i Pracodawcy RP) opracowali swoje stanowisko i rekomendacje dla MZ dotyczące uregulowania systemu finansowania płac w branży. Zamiast podwyżek dla konkretnej grupy zawodowej postulowano wprowadzenie taryfikatora płac (tzw. referencyjnej proporcji wynagrodzeń) pośród wszystkich grup w branży. Nie ma jeszcze konkretnych efektów tych działań, a stanowisko to jest obecnie (2016) dyskutowane w ramach Rady Dialogu Społecznego.

Można stwierdzić, że w przypadku służby zdrowia istniejąca siła strukturalna pracowników, związana z brakami kadrowymi, przekłada się na siłę stowarzyszeniową, co pokazują zdolności mobilizacyjne OZZPiP oraz OZZL. W tym kontekście stosunkowo mocna pozycja negocjacyjna pielęgniarek i położnych oraz hybrydowe zatrudnienie członkiń związku umożliwiają publiczne wystąpienia przeciwko prekaryzacji pracy ich branży, w tym protestowanie i zabieranie głosu w sprawie negatywnych konsekwencji umów cywilnoprawnych w zawodzie. Innymi słowy OZZPiP, bazując na swojej sile strukturalnej i stowarzyszeniowej, próbuje ograniczać negatywne efekty samozatrudnienia, przede wszystkim postulując podwyżki płacowe, które ograniczyłyby konieczność zarobkowania w kilku miejscach równocześnie. Z kolei działania Sekretariatu Ochrony Zdrowia NSZZ „Solidarność” oparte są w większym stopniu na sile instytucjonalnej, umożliwiającej wpływ na regulacje prawne. Jest to taktyka przeciwdziałania prekaryzacji poprzez zapewnienie formalnych ram dla stabilnego systemu finansowania płac w branży, co wpłynęłoby na ich coroczny wzrost we wszystkich grupach zawodowych.

## **Budownictwo**

Sytuacja w branży budownictwa różni się zasadniczo od hutnictwa i szpitalnictwa ze względu na dużo niższe uzwiązkowanie i jeszcze dalej idącą decentralizację rokowań zbiorowych. Obecnie na rynku budownictwa w Polsce dominują przedsiębiorstwa mikro i małe.

W 2014 roku 65,9 procent firm zatrudniało mniej niż 5 pracowników a tylko 44 więcej niż 500 [RS GUS 2015]. Samozatrudnieni od dłuższego czasu stanowią wysoki odsetek pracujących w branży (w 2014 roku było to 22,2 procent, Eurostat LFS). Wysoki poziom samozatrudnienia i znaczna rola mikrofirm wiążą się z istnieniem długich łańcuchów podwykonawców. Ponadto, branża charakteryzuje się również sporym udziałem pracy nierejestrowanej. Nasi rozmówcy potwierdzali, że pracujący bez umów mogą stanowić nawet do 30 procent siły roboczej. Dodatkowo, jeden z respondentów sugerował, że około 20 procent pracowników dostaje dodatkową wypłatę poza umową, co wskazuje również na problem hybrydowego zatrudnienia, w tym przypadku związanego z łączeniem zatrudnienia rejestrowanego i nierejestrowanego.

Rynek pracy w budownictwie cechuje się także znaczną dywersyfikacją płac, w tym istnieniem szerokiego marginesu prac niskopłatnych. Dane GUS [2015a] wskazują, że w 2014 roku aż 30 procent zarabiał poniżej płacy minimalnej (dotyczy to oczywiście zarobków rejestrowanych). Zaniżaniu płac oraz nieformalnemu zatrudnieniu sprzyja presja spełnienia warunków zamówień publicznych, które są jednym z kluczowych sposobów zdobywania przez firmy budowlane zleceń w Polsce. Wygrana zamówienia publicznego na budowy jest uzależniona głównie od ceny, jaką firmy oferują za wykonanie pracy. Tym samym najniższa cenowo oferta, zwykle zaniżająca koszty pracy, ma największe szanse w przetargu. Fragmentaryzacja rynku budownictwa, przede wszystkim wielość podmiotów podwykonawczych zaangażowanych w konkretną budowę, sprzyja wzrostowi konkurencyjności, co z kolei przekłada się na presję na obniżanie kosztów pracy, szczególnie na końcu łańcucha podwykonawców. Na to nakładają się problemy związane z uelastycznieniem czasu pracy i jego wydłużeniem, w szczególności podczas szczytu robót budowlanych. Destabilizacji warunków pracy w branży sprzyja także problem opóźniania płatności za wykonane usługi.

Indywidualni pracownicy w branży, zwłaszcza robotnicy wykwalifikowani, posiadają nierzadko stosunkową dużą siłą przetargową

(ryнку pracy), m.in. z powodu efektów migracji po 2004 roku skutkującej niedoborem kadr, luk w kształceniu zawodowym oraz rozwoju budownictwa mieszkalnego i inwestycji infrastrukturalnych współfinansowanych przez UE. Jednak rozdrobnienie i niestabilność na rynku budowlanym wskazują raczej na stosunkowo niską siłę strukturalną pracowników jako zbiorowości, a niski poziom uwiązkowania (ok. 3 procent w 2013 roku) – na niską siłę stowarzyszeniową. Przeciwdziałaniu prekaryzacji pracy w branży nie sprzyja brak zainteresowania największych branżowych związków zawodowych organizowaniem robotników zatrudnianych w niepewnych, niestabilnych warunkach. Poza nielicznymi wyjątkami, jak powstała w 2015 roku Międzyzakładowa Komisja Operatorów Żurawi OZZ Inicjatywa Pracownicza, zrzeszająca głównie robotników samozatrudnionych, duże centrale związkowe nie organizują pracowników szarej strefy, imigrantów (np. z Ukrainy) czy właśnie samozatrudnionych. W połączeniu z ograniczoną reprezentatywnością organizacji pracodawców (szczególnie w odniesieniu do sektora MŚP), przekłada się to na słabość sektorowych rokowań zbiorowych, których trójstronność jest dodatkowo słabo wspierana przez rząd. Pomimo to wstępuje dość prężna współpraca dwustronna.

Jedną z ważniejszych odpowiedzi partnerów społecznych na prekaryzację warunków pracy w branży było wypracowanie „Porozumienia o minimalnej godzinowej stawce kalkulacyjnej w budownictwie dla robót budowlano-montażowych oraz w gospodarce nieruchomościami”, które sięga połowy lat 90. Porozumienie zostało odnowione w 2014 roku i przedłużone w 2015 roku. Obecnie ma charakter rekomendacji dla pracodawców, a minimalna godzinowa stawka kalkulacyjna robót wynosiła 14,83 zł (w 2015 r.), obejmując wszystkie koszty pracodawców, m.in. urlopy, zwolnienia chorobowe, koszty badań lekarskich, ubrania robocze. Faktyczne płace zdaniem naszych rozmówców są wyższe: robotnik wykwalifikowany zarabia około 30–40 zł na godzinę a niewykwalifikowany ok. 18–20 zł, jednak Porozumienie wyznacza punkt odniesienia.

Kolejnym rozwiązaniem zainicjowanym przez naczelnego inspektora pracy i Polski Związek Inżynierów i Techników Budownictwa, we współpracy z poszczególnymi zakładowymi organizacjami związkowymi, było wypracowanie tzw. Porozumienia dla bezpieczeństwa, podpisanego w 2011 roku przez 10 największych, międzynarodowych firm budownictwa w Polsce. Ma ono formę miękkich regulacji, a strony zgadzają się na stosowanie wspólnego schematu dokumentacji BHP (np. raportowania o wypadkach), certyfikowania kwalifikacji zawodowych robotników budowlanych oraz ich cyklicznych szkoleń. Choć problem dyscyplinowania podwykonawców do przestrzegania porozumienia nie jest w pełni rozwiązany, dzięki porozumieniu niektóre wielkie przedsiębiorstwa zerwały współpracę z podwykonawcami, którzy notorycznie łamali standardy BHP.

Do istotnych sukcesów współpracy bilateralnej w branży należy lobbing na rzecz zmian w ustawie o zamówieniach publicznych, w postaci wprowadzenia pozacenowych kryteriów rozstrzygania przetargów publicznych. Te działania znalazły częściowe odzwierciedlenie w nowelizacji ustawy w 2014 roku. Obecnie kryterium cenowe nie jest jedyne. Pod pewnymi warunkami publiczny zlecniodawca może zawrzeć w przetargu takie kryteria jak zatrudnianie pracowników na podstawie umowy o pracę.

Podsumowując, w budownictwie ograniczona siła strukturalna pracowników przekłada się na ich niską siłę stowarzyszeniową, dodatkowo osłabianą przez brak zaangażowania branżowych związków zawodowych w organizowanie samozatrudnionych i pracujących w szarej strefie. Niewielka siła przetargowa wymusza na związkach zawodowych poszukiwanie rozwiązań problemów prekaryzacji pracy poza systemem rokowań zbiorowych w postaci rekomendacji wypracowywanych wspólnie z kluczowymi pracodawcami. Jest to działanie nowatorskie, jednak, pozbawione oparcia w sile strukturalnej i stowarzyszeniowej, nie ma skutecznego przełożenia na faktyczne stosunki pracy. Innymi słowy, siła przetargowa tak związków zawodowych, jak i organizacji pracodawców,

znajduje przełożenie przede wszystkim na poziomie siły dyskusyjnej, głównie w postaci nadawania tonu debacie o bezpieczeństwie pracy.

## Handel

Ostatnia z omawianych branży, handel detaliczny, przypomina budownictwo pod względem niskiego poziomu uzwiązkowienia i słabej siły strukturalnej pracowników. W przeciwieństwie jednak do budownictwa, organizacje pracodawców w handlu nie są zainteresowane dialogiem społecznym na poziomie branżowym. Na początku lat 2000., warunki oraz stosunki pracy w branży stały się przedmiotem publicznej krytyki, m.in. za sprawą niskopłatności, naruszania przepisów BHP oraz regulacji prawa pracy. Przyczyniło się to do wzmożonych wysiłków na rzecz organizowania pracowników w międzynarodowych sieciach handlowych przez związki zawodowe, a także do rozwoju organizacji społecznych działających na rzecz poprawy warunków pracy w sklepach wielkopowierzchniowych i dyskontach [Czarzasty 2010]. Współpraca związków zawodowych, Państwowej Inspekcji Pracy oraz organizacji pozarządowych zaowocowała poprawą warunków pracy w tym segmencie branży. Przeciwny, od lat utrzymujący się trend można zaobserwować w małych sklepach, gdzie praca nierejestrowana i nienormowany czas pracy są nadal normą [Urbański 2014]. Według GUS [2015a] w 2014 roku 24 procent pracujących w branży zarabiał poniżej płacy minimalnej.

Jak wskazują dane GUS, w 2014 roku poziom zatrudnienia w branży sięgał 1 215 mln (a wg Eurostatu 1 402 mln), z czego aż 18,6 procent (148,9 tys.) było niepełnozatrudnionych. Zatrudnienie na czas określony sięgało 36,6 procent, samozatrudnienie natomiast 20,1 procent<sup>7</sup>. Czasowe zatrudnienie i umowy cywilnoprawne

<sup>7</sup> Są to dane dla sekcji G (handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych). Niższy poziom agregacji nie jest dostępny w dostępnych publicznie źródłach statystycznych.

są bardziej powszechne w małych sklepach i sieciach handlowych, natomiast w uzwiązkowionych sklepach wielkopowierzchniowych i dyskontach normą jest umowa na czas nieokreślony. Jak wskazują nasi rozmówcy i niektóre badania [Czarzasty 2014: 120–128], w części super- i hipermarketów umowa o pracę w niepełnym wymiarze (na część etatu) jest właściwie dominującą formą zatrudnienia, a otrzymanie całego etatu zdarza się niezwykle rzadko. Pracownicy często jednak, zwłaszcza w okresach wzmożonego handlu, wypracowują cały etat, co według naszych rozmówczyń jest powszechną praktyką cięcia kosztów pracy przez pracodawców, gdyż w tej sytuacji nie muszą oni płacić za nadgodziny. Kolejnym przejawem prekaryzacji pracy jest stosunkowo rozpowszechnione zatrudnienie przez agencje pracy tymczasowej (APT). Choć nie ma dokładnych danych o zatrudnieniu przez APT w handlu, to niektórzy z naszych rozmówców szacują, iż sięga ono około 10–12 procent ogółu pracujących, a w niektórych hipermarketach jego udział może być dużo wyższy. Jak wskazują nasi rozmówcy, zatrudnienie przez APT oznacza zwykle umowy cywilnoprawne ze stawkami (w przeliczeniu na miesiąc) dużo poniżej płacy minimalnej.

Jeśli chodzi o siłę przetargową pracowników, to w handlu jest ona na bardzo niskim poziomie, gdyż jest to rodzaj pracy uznawany (często błędnie) jako niewymagający specjalistycznych kwalifikacji. W niektórych sklepach wielkopowierzchniowych w dużych miastach część siły roboczej pochodzi z mniejszych miejscowości o wysokim bezrobociu, zatem praca w handlu jest często jedyną alternatywą. Przekłada się to na bardzo niski poziom uzwiązkowienia (2 procent w 2015 roku, GUS 2015b), a tym samym niską siłę stowarzyszeniową pracowników, co dodatkowo – jak zauważają nasi informatorzy – jest wzmocniane przez tzw. zarządzanie przez stres i zagrożenie zwolnieniem, gdy pracownicy chcą zapisać się do związku. Związki zawodowe funkcjonują głównie w dużych międzynarodowych sieciach handlowych. Jest to pokłosie kampanii organizowania rozpoczętych przez NSZZ „Solidarność” pod koniec lat 90., inspirowanych anglosaskim modelem strategii organizowania [zob.

Czarzasty 2010; Mrozowicki 2014]. Członkami związku są jednak najczęściej osoby zatrudnione na czas nieokreślony, a sami związkowcy twierdzą, że związki zawodowe nie mają za wiele do zaoferowania pracującym na niestandardowych umowach oraz pracownikom i samozatrudnionym w małych sklepach, często w ramach rozwijających się systemów franczyzowych.

Z kolei sytuacja organizacji pracodawców wskazuje na słabą siłę stowarzyszeniową. Większość pracodawców w handlu nie jest zorganizowana, a w Polskiej Organizacji Handlu i Dystrybucji (afilowanej przy Konfederacji Lewiatan) jest stowarzyszonych 13 dużych, głównie międzynarodowych sieci handlowych. Poza lobbieniem politycznym nie angażują się oni w rokowania zbiorowe. Brakuje ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, a układy zakładowe należą do rzadkości (w zasadzie jedynie w sieciach Społem). W poszczególnych sieciach handlowych (jak Auchan, Kaufland, Carrefour, Tesco, Makro Cash&Carry) wstępują jedynie tzw. porozumienia o współpracy, które w rzeczywistości oznaczają jedynie to, że związek zawodowy jest uznany i ma prawo działać. Jeśli chodzi o spory zbiorowe, to również są one rzadkością. Pierwszy strajk w handlu miał miejsce w 2007 roku i był zorganizowany przez WZZ „Sierpień '80”. Obecnie, w związku z brakiem porozumienia podczas mediacji, NSZZ „Solidarność” w Tesco przeprowadza referendum strajkowe.

Ze względu na charakter zbiorowych stosunków pracy związki zawodowe zmuszone są do podejmowania jednostronnych działań, opartych przede wszystkim na sile dyskursywnej (wpływ na opinię publiczną). Zakładowe rokowania zbiorowe koncentrują się na walce o podwyżki, na poziomie ponadzakładowym zaś związki zaangażowały się w kampanie społeczne nagłaśniające warunki pracy w handlu. W 2011 roku Sekcja Krajowa Pracowników Handlu (SKPH) NSZZ „Solidarność” uruchomiła stronę internetową hiperwyzysk.pl (obecnie już niedziałającą). Miała być ona swoistym forum, na którym pracownicy anonimowo mogli opisywać swoje warunki pracy i płacy. Inna kampania SKPH NSZZ „Solidarność”



dotyczyła pracy w niedzielę oraz 24 grudnia. Nakierowana była głównie na konsumentów, na których decyzje wpływać miały protesty i akcje ulotkowe pod sklepami wielkopowierzchniowymi oraz kampanie medialne, co następnie zostało również podjęte przez WZZ „Sierpień '80”. Odniosła ona częściowy sukces, gdyż duże sieci handlowe skróciły czas pracy w wigilię Bożego Narodzenia. SKPH NSZZ „Solidarność” uczestniczyła również w kampaniach krajowych (np. wspomnianej kampanii „Syzyf”). Z kolei w latach 2011–2012, WZZ „Sierpień '80” prowadził kampanię „Stop umowom śmieciowym”, organizując protesty w całym kraju, w czym aktywnie uczestniczyła komisja związku w Tesco.

Podsumowując, niska siła strukturalna pracowników handlu przekłada się na niską siłę stowarzyszeniową, zwłaszcza tą o charakterze organizacyjnym. Z kolei duża siła strukturalna poszczególnych pracodawców branży, głównie dużych sieci handlowych, powoduje, że nie widzą oni potrzeby (i korzyści) z angażowania się w rokowania zbiorowe na poziomie sektorowym. Sposobem przeciwdziałania niskiej sile stowarzyszeniowej stało się dla związków wykorzystywanie innych taktyk i narzędzi budujących ich siłę dyskursywną, a tym samym widoczność w debacie publicznej. Z pewnością zmienia to społeczne wyobrażenia o pracy w handlu i jak pokazały kampanie dotyczące tzw. umów śmieciowych, na stałe wprowadza do dyskusji język i określenia, które dobitniej obrazują sytuację sprekaryzowanych pracowników. Niemniej spowolnienie kampanii organizowania w handlu (w porównaniu z przełomem lat wieków) oraz brak zarówno krótkofalowej, jak i długofalowej strategii organizowania pracowników w nietypowych formach zatrudnienia powoduje, że siła dyskursywna nie wystarcza do rozwoju uzwiązkowienia, a tym samym poprawy warunków pracy, zwłaszcza pracowników z najmniejszą siłą przetargową.

## Wnioski

W obliczu kolejnych fal prekaryzacji pracy, którym towarzyszył spadek siły strukturalnej pracowników oraz długotrwały kryzys w systemie rokowań zbiorowych na poziomie krajowym oraz branżowym, związki zawodowe w Polsce zostały zmuszone do wzmocnienia innych płaszczyzn swojej działalności. Osłabiony potencjał stowarzyszeniowy, przede wszystkim w postaci niekorzystnych regulacji prawnych dotyczących zrzeszania się pracowników w nietypowych formach zatrudnienia, a także kurczące się zasoby organizacyjne, przełożyły się na wzrost aktywności związków zawodowych na płaszczyźnie politycznej i dyskursywnej. Jak odnotowała Marta Kahancová [2015: 353], z podobną ewolucją strategii związkowych mieliśmy do czynienia również w innych krajach Europy Środkowo-Wschodniej. W Polsce przejawiała się ona w coraz częstszym podejmowaniu przez związki działań poza zakładami pracy i zinstytucjonalizowanymi formami dialogu społecznego. Rozpoznając problem nietypowego, niestabilnego i niskopłatnego zatrudnienia, zawodowe organizacje pracownicze zaczęły z jednej strony działać na rzecz zmiany regulacji prawnych przez lobbing, skargi do krajowych i międzynarodowych instytucji (Komisja Europejska, Międzynarodowa Organizacja Pracy, a w kraju Trybunał Konstytucyjny) i protesty, z drugiej zaś podejmowały aktywność na rzecz zmiany świadomości społecznej poprzez zmianę języka opisującego stosunki i warunki pracy.

Przeprowadzone przez nas badania empiryczne potwierdziły, że strukturalna siła przetargowa pracowników na poziomie branżowym przekłada się na formy i natężenie działań związków zawodowych w obliczu prekaryzacji pracy. Wnioski te są zgodne z wcześniejszymi analizami Beverly Silver [2009], a na gruncie polskim m.in. z wynikami badań Wiesławy Kozek i Julii Kubisy [2011] nad stosunkami pracy w usługach publicznych. W gałęziach gospodarki, takich jak hutnictwo i służba zdrowia, w których utrzymuje się stosunkowo dobra pozycja przetargowa pracowników, związki zawodowe częściej podejmują skuteczne

działania nakierowane na wzmocnienie swoich zasobów organizacyjnych i przeciwdziałanie prekaryzacji pracy przez połączenie protestów i rokowań zbiorowych. W hutnictwie utrzymujące się stosunkowo wysokie uzwiązkowienie oraz szybkie rozpoznanie konieczności organizowania pracowników sprekaryzowanych, doprowadziły do rozwoju nowych form organizacyjnych na poziomie międzyzakładowym, umożliwiających zorganizowanie i reprezentowanie interesów pracowników firm zewnętrznych. W szpitalnictwie, w odpowiedzi na decentralizację rokowań zbiorowych i ekspansję nietypowego zatrudnienia, obserwujemy z jednej strony działania związkowe nakierowane na wzrost wynagrodzeń poszczególnych grup zawodowych, z drugiej zaś aktywność zmierzającą do stworzenia spójnego systemu publicznego finansowania płac dla całej branży. W tym celu wykorzystywane są różne narzędzia, tak w postaci strajków i protestów, jak i lobbowania na rzecz zmian legislacyjnych.

Natomiast w branżach, takich jak budownictwo i handel, charakteryzujących się bardzo niskim poziomem uzwiązkowienia, niewielka siła strukturalna i stowarzyszeniowa najczęściej pozwalają jedynie na działania na poziomie dyskursywnym o dość ograniczonym zasięgu. W budownictwie, poza „miękkimi” rekomendacjami wypracowanymi przez związki zawodowe i organizacje pracodawców w odniesieniu do wysokości wynagrodzeń i warunków BHP, kluczowym osiągnięciem okazało się włączenie problemów pracowniczych do debaty o zmianie prawa zamówień publicznych. Z kolei w handlu próby organizowania pracowników hiper- i supermarketów oraz dyskontów, choć częściowo udane, nie przełożyły się na znaczący wzrost uzwiązkowienia i regulację zbiorowych stosunków pracy na poziomie branży [Czarzasty 2014]. Spowodowane było to nie tylko bardzo niską siłą przetargową pracowników w kontekście wysokiej fluktuacji siły roboczej, niskich wymogów kwalifikacyjnych i antyzwiązkowych strategii pracodawców, ale również brakiem pomysłów związków zawodowych na organizowanie i reprezentowanie interesów pracowników agencyjnych, a także zatrudnionych i samo-

zatrudnionych w małych sklepach i systemach franczyzowych. Kampanie medialne i protesty pracownicze przyczyniły się do nagłośnienia problemów pracowniczych w handlu, ale jak dotąd nie doprowadziły do znaczącej poprawy warunków pracy w branży.

Porównanie sytuacji w czterech branżach pozwala wnioskować, że sama siła dyskursywna nie wystarcza do realnej zmiany stosunków pracy. Pomimo iż siła polityczna i dyskursywna niosą ze sobą potencjał stowarzyszeniowy, to elementem, który go ogranicza, jest brak przemyślanych strategii związkowych nakierowanych na organizowanie pracowników w nietypowym i niestabilnym zatrudnieniu. Z jednej strony skuteczne przeciwdziałanie segmentacji rynku pracy wymaga wzmocnienia siły strukturalnej pracowników. Jest to tylko w pewnym stopniu zależne od strategii związków zawodowych, a inne czynniki, które odgrywają tu ważną rolę, to m.in.: kondycja gospodarki, sposób organizacji produkcji, mobilność pracowników czy ramy polityki społecznej państwa. Z drugiej strony kontekst ekonomiczny wpływający na strukturalną siłę przetargową może być również współtworzony przez organizacje i ruchy pracownicze, o ile dysponują one wystarczającą siłą stowarzyszeniową opartą na możliwie szerokiej reprezentacji zróżnicowanych interesów pracowniczych. Choć jedną z głównych przyczyn pogłębiania się segmentacji rynku pracy jest spadek strukturalnej siły pracowników, to właśnie brak mocniejszego zorientowania związków zawodowych na wypracowywanie strategii włączania w swoje szeregi i reprezentowania sprekaryzowanych pracowników powoduje, iż działania na innych polach nie przynoszą oczekiwanych efektów.

## BIBLIOGRAFIA

- Bednarski, M., Frieske K. (red.), 2012, *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*. Warszawa: IPiSS.
- Behrens M., Hamann K., Hurd R., 2004, *Conceptualizing Labour Union Revitalization*. W: C. M. Frege, J. Kelly (eds), *Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford: Oxford University Press, s. 11–29.
- Czarzasty J., 2010, *Stosunki pracy w handlu wielkopowierzchniowym w Polsce*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- Czarzasty J., 2014, *Związki zawodowe w sieciach handlowych w Polsce. Niespełnione marzenie o korporatyzmie w sektorze prywatnym?* W: J. Czarzasty, A. Mrozowicki (red.), *Organizowanie związków zawodowych w Europie. Badania i praktyka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, s. 114–131.
- Czarzasty J., Mrozowicki A., 2014, *Union organising in Poland and in CEE: experiences, trends, alternatives*. Warszawa: FES.
- Eurostat LFS, *Eurostat Labour Force Survey Database*, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database> [dostęp 17.03.2016].
- Feliksiak M., 2015, *Opinie o związkach zawodowych i protestach górników*, Raport CBOS nr 66/2015, [http://cbos.pl/SPISKOM.POL/2015/K\\_066\\_15.PDF](http://cbos.pl/SPISKOM.POL/2015/K_066_15.PDF) [dostęp 17.03.2016].
- Gardawski J., Mrozowicki A., Czarzasty J., 2012, *Trade unions in Poland*. Brussels: European Trade Union Institute.
- Giddens A., 2003, *Stanowienie społeczeństwa. Zarys teorii strukturacji*, Poznań: Zysk i Spółka.
- Gilejko L., 2011, *Steel Industry: the Most Successful Example of the Sectoral Social Dialogue in Poland?* „Warsaw Forum of Economic Sociology” nr 2(2): 67–76.
- GUS, 2015a, *Wybrane zagadnienia rynku pracy*, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/wybrane-zagadnienia-ryнку-pracy-dane-za-2014-rok,9,3.html> [dostęp 17.03.2016].
- GUS, 2015b, *Związki zawodowe w Polsce w 2014 r.*, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/gospodarka-społeczna-wolontariat/gospodarka-społeczna-trzeci-sektor/związki-zawodowe-w-polsce-w-2014-r,10,1.html> [dostęp 17.03.2016].
- GUS, 2016, *Pracujący w nietypowych formach zatrudnienia*, Notatka 27.01.2016, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/pracujacy-w-nietypowych-formach-zatrudnienia,11,1.html> [dostęp 17.03.2016].
- Kahancová M., Martišková M., 2014, *Bargaining for Social Rights: reducing Precariousness and Labour Market Segmentation through Collective Bargaining and Social Dialogue*. Slovak contribution to the BARSORI project, updated version. Bratislava: CELSI.
- Kahancová M., 2015, *Central and Eastern European trade unions after the EU enlargement successes and failures for capacity building*. „Transfer: European Review of Labour and Research” 21: 343–357.
- Kiersztyn A., 2015, *Niepełne uczestnictwo – młodzi na polskim rynku pracy w latach 2008–2013*, Zespół Porównawczych Analiz Nierówności Społecznych, Instytut Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk: Warszawa, [http://polpan.org/wp-content/uploads/2014/05/POLPAN\\_raport\\_Niepełne-uczestnictwo.pdf](http://polpan.org/wp-content/uploads/2014/05/POLPAN_raport_Niepełne-uczestnictwo.pdf) [dostęp 17.03.2016].
- Kozek W., 2013, *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.

**Adam Mrozowicki, Małgorzata Maciejewska**, Segmentacja rynku pracy, prekaryjne zatrudnienie a strategie związków zawodowych na poziomie branżowym...

- Kozek W., Kubisa J., 2011, *Zdolność modelu stosunków pracy do ograniczenia konkurencji opartej na niskich kosztach płacowych*. W: W. Kozek (red.), *Gra o jutro usług publicznych w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, s. 159-174.
- Kryńska E., 1996, *Segmentacja rynku pracy. Podstawy teoretyczne i analiza statystyczna*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Levesque Ch., Murray G., 2010, *Understanding Union Power: Resources and Capabilities for Renewing Union Capacity*. „Transfer: European Review of Labour and Research”: 16: 333-50.
- Mrozowicki A., 2014, *Varieties of trade union organizing in Central and Eastern Europe: A comparison of the retail and automotive sectors*. „European Journal of Industrial Relations”, nr 20(4): 297-315.
- Maciejewska M., Mrozowicki, A., Piasna A., 2016, *The silent and crawling crisis: international competition, la-bour market reforms and precarious jobs in Poland*. W: M. Myant, A. Piasna, S. Theodoropoulou (eds), *Unemployment, internal devaluation and labour market deregulation*. Brussels: ETUI, s. 229-254.
- Ost D., 2011, *'Illusory corporatism' ten years later*. „Warsaw Forum of Economic Sociology” nr 2(1): 20-49.
- Raport NSZZ „Solidarność”, 2010, *Praca Polska 2010*, [http://www.solidarnosc.org.pl/stara/uploads/oryginal/4/0/60143\\_Raport\\_PP\\_2010.pdf](http://www.solidarnosc.org.pl/stara/uploads/oryginal/4/0/60143_Raport_PP_2010.pdf) [dostęp 14.03.2016].
- RS GUS, 2015, *Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2015*. Warszawa: GUS.
- Silver B., 2009, *Globalny proletariat. Ruchy pracownicze i globalizacja po 1870 r.* Warszawa: Instytut Wydawniczy Książka i Prasa.
- Teissier C. 2012. *ArcelorMittal: dealing with restructuring through a transnational company agreement?*. W: S. Leonardi (ed.), *European Action on Transnational Company Agreements: a stepping stone towards a real internationalisation of industrial relations?*, Istituto di Ricerche Economiche e Sociali: Roma, s. 74-89, [http://www.knsb-bg.org/pdf/Final\\_report%20\\_2\\_.pdf](http://www.knsb-bg.org/pdf/Final_report%20_2_.pdf) [dostęp 17.03.2016].
- Trappmann V., 2011a, *Precarious employment in Poland – a legacy of transition or an effect of European integration? Overview of the labour market in Poland*, „EMECON” 1: 1-22.
- Trappmann V., 2011b, *Labour as Entrepreneurs. The Ambivalent Role of Labour in Restructuring in the Polish Steel Industry*, „Warsaw Forum of Economic Sociology” 2(2): 7-28.
- Turner L., 2007, *Introduction. An Urban Resurgence of Social Unionism*. W: L. Turner, D. Cornfield (eds), *Labor in the New Urban Battlegrounds*, Cornell University Press, s. 1-18.
- Urbański J., 2014, *Prekariat i nowa walka klas*. Warszawa: Instytut Wydawniczy Książka i Prasa.
- Visser J., 2016, ICTWSS Database. Wersja 5.0, <http://www.uva-aias.net/208> [dostęp: 15.03.2016].
- Wenzel M., 2009, *Związki zawodowe w badaniach CBOS 1980-2008*. W: J. Gardawski (red.), *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 533-550.
- Wright E.O., 2000, *Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise*, „American Journal of Sociology” 105 (4): 957-1002.

## Summary

### **Segmented Labour Market, Precarious Employment and Trade Unions' Strategies at the Sectoral Level: The Case of Poland**

This article explores trade union strategies regarding the problems of the labour market segmentation in Poland, in particular the expansion of precarious (nonstandard and low-paid) forms of employment. The empirical basis of the article are the results of research in four sectors (steelworks, health care, construction and the retail sector), carried out in 2015–16, based on expert interviews with the representatives of trade unions, employers and state administration. Data analysis makes it possible to answer the question about the impact of diversified bargaining power (the structural and associational power) in the sectors studied on the forms and efficiency of trade union strategies regarding the precarisation of employment. We claim that despite the shift of trade union activities from the level of collective bargaining to the political and discursive levels, the efficient ways of counteracting the labour market segmentation would require to strengthen structural power of workers which is only partially dependent of trade union strategies.

**Keywords:** segmented labour market, precarious employment, trade unions, bargaining power, Poland