

doi.org/10.34765/sp.0221.a07

RECENZJA
CZARZASTY J., MROZOWICKI A.
(RED. NAUK.), ORGANIZOWANIE
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH
W EUROPIE: BADANIA I PRAKTYKA,
WYDAWNICTWO NAUKOWE
SCHOLAR, WARSZAWA 2014, S. 179

Streszczenie

Recenzowana książka podejmuje drażliwy społecznie i politycznie problem organizowania się związków zawodowych. Na zasadzie antynomii przedstawiono działalność związków zawodowych w Europie Zachodniej (Wielka Brytania i Irlandia Północna) i w kilku krajach Europy Środkowo-Wschodniej (Estonia, Polska, Słowenia i Rumunia). Mimo że świat pracowniczy skupiony jest na tych samych zagadnieniach (wysokość płacy, warunki pracy i atmosfera w pracy), to w poszczególnych krajach mają one zróżnicowany charakter. Niniejsza recenzja jest zatem próbą krytycznej oceny i uzupełnieniem problemów naukowych, które w niewystarczający sposób zostały przedstawione w niniejszej książce.

Słowa kluczowe: związki zawodowe, pracownicy, pracodawcy, peryferyjne miejsca pracy, mobbing.

Kody JEL: J01, J08, J28

REVIEW
CZARZASTY J., MROZOWICKI A. (ED.),
ORGANIZING TRADE UNIONS IN EUROPE:
RESEARCH AND PRACTICE, WYDAWNICTWO
NAUKOWE SCHOLAR, WARSZAWA 2014, P. 179

Abstract

The reviewed book takes up the socially and politically sensitive problem of trade unions' organization. The activity of trade unions in Western Europe (Great Britain and Northern Ireland) and in several countries of Central and Eastern Europe (Estonia, Poland, Slovenia and Romania) was presented as an antinomy. Despite of the fact that the working world is focused on issues such as wages, working conditions and working atmosphere, these issues vary from country to country. This review is therefore an attempt at a critical assessment and supplements the scientific problems that are insufficiently presented in this book.

Keywords: trade unions, employees, employers, peripheral workplaces, mobbing.

JEL codes: J01, J08, J28

Autorzy analizowanej publikacji skupili się na zagadnieniu z zakresu socjologii pracy dotyczącym organizowania się związków zawodowych. Jan Czarzasty i Adam Mrozowicki podzielili swoją książkę na dwie części. Pierwsza dotyczy funkcjonowania związków zawodowych w Europie Zachodniej, natomiast druga odnosi się do doświadczeń związków zawodowych w Europie Środkowo-Wschodniej. Już na etapie przeglądania spisu treści czytelnik odnosi wrażenie, iż w książce opisano dwie nieprzystające do siebie rzeczywistości społeczne – państwa i społeczeństwa sytej i bogatej Europy Zachodniej oraz biedne społeczeństwa Europy Środkowo-Wschodniej, które niedawno wstąpiły do Unii Europejskiej. W tym kontekście doskonałą tezę dotyczącą Polski postawił Christopher Bryant, który stwierdził, iż Polska jest krajem łączącym cechy liberalnego kapitalizmu, komunizmu oraz biedy Trzeciego Świata (Bryant 1994, s. 74). Niewątpliwie tę tezę można również śmiało rozszerzyć na pozostałe badane kraje transformacji postkomunistycznej. Sądzę, że zacofanie gospodarcze Polski i pozostałych krajów stanowi dla pracodawców doskonałą okazję do tworzenia nierównowagi w relacjach pracownik-przełożony.

Publikacja składa się z dziewięciu rozdziałów, w których opisano różne aspekty funkcjonowania związków zawodowych. Autorami poszczególnych rozdziałów są badacze, teoretycy oraz praktycy ruchu związkowego NSZZ „Solidarność”. Stanowią oni zróżnicowaną formację intelektualną.

Rozdział 1. Analiza organizowania związków zawodowych w Wielkiej Brytanii. Jego autorzy –Melanie Simms, Jane Holgate, Edmund Heery – wskazują na konsensualny charakter związków zawodowych w Wielkiej Brytanii. Było to możliwe dzięki zaangażowaniu się w obronę związków zawodowych ówczesnego premiera Tony’ego Blaira, który w połowie lat 90. XX w. wprowadził prawo nakazujące pracodawcom uznawać związki zawodowe tam, gdzie chciała tego większość pracowników (s. 18). Autorzy zwracają uwagę na niepokojący spadek liczebności członków związków zawodowych w Wielkiej Brytanii, które utrzymują się w zdecydowanej mierze ze składek członkowskich. Ta sytuacja doprowadziła do załamania się finansów związków zawodowych (s. 21). Podkreślana jest również możliwość rozwoju związków zawodowych w kierunku szerszego ruchu społecznego i wyprowadzenie go poza miejsce pracy w szerszą sferę działalności politycznej (s. 36). Jest to jednak tylko propozycja, która nie znalazła zastosowania w rzeczywistości pracowniczej Wielkiej Brytanii. Słabością omawianego rozdziału jest to, iż jego autorzy postanowili sobie bardzo ambitne zadanie naukowe, mianowicie swój tekst ujęli w ramy analizy. Ten gatunek pisarski nakłada na twórców obowiązek odpowiedniego zestawienia i opracowania danych przez porównanie i wyciągnięcie wniosków na temat istoty zjawiska i jego rozwoju w przyszłości. Z tego zadania autorzy się nie wywiązali, ponieważ cały ich rozdział to w istocie nieskomplikowane omówienie.

Rozdział 2. Alternatywny sposób organizowania związków zawodowych pracowników migrujących do Irlandii Północnej. Jego autorzy – Paul Stewart, Briana Garvey i Tommy McKearney zajęli się Niezależnym Związkiem Robotników (Independent Workers Union, IWU), który został założony w czasie neoliberalnej restrukturyzacji gospodarki w Irlandii Północnej. Jego działalność skoncentrowana była na społecznościach lokalnych (*community unionism*). Autorzy zwrócili uwagę na napływ imigrantów z Europy Środkowo-Wschodniej na rynek pracy Irlandii Północnej i wynikającą z tego zmianę roli tamtejszych związków zawodowych. Postawili oni uzasadnioną tezę, że „segregacja etniczna na gruncie zawodowym ma również wpływ na hierarchię w obrębie miejsca pracy” (s. 47). Świadczy o tym wypowiedź jednej z respondentek, która wzięła udział w badaniach jakościowych dotyczących doświadczeń w pracy pracowników migrujących: „W pracy nie było związku.

Nikt nie miał umów, ale przystąpiliśmy do związku. Kierownik usłyszał, że niektórzy z nas przystąpili, i zaczął krzyczeć, że dowie się, kto to był. Ale za jakiś czas powiedzieliśmy mu, że chcieliśmy dostać umowy, i teraz wszystko jest dużo lepiej. Jestem przekonana, że jeśli czegoś chcesz i wiesz, że masz rację, powinieneś pójść i wziąć to. Nie straciliśmy pracy. Ludzie nie powinni się bać. Dostaliśmy umowy dla wszystkich, nawet dla Irlandczyków, wszystkich, dla prawie 200 osób” (s. 53). Autorzy w dyskusji i we wnioskach nie podali jakie zastosować mechanizmy, aby przeciwdziałać patologiom w zakresie przestrzegania praw pracowniczych w zakładach pracy w Irlandii Północnej.

Rozdział 3. Nadawanie ram organizacji – konstruowanie dyskursu organizowania wśród liderów słoweńskich związków zawodowych. Autorka – Tatiana Bajuk-Senčar – dokonała tu analizy wywiadów przeprowadzonych z liderami związków zawodowych w ramach projektu badawczego realizowanego w Estonii, Polsce, Słowenii i Rumunii. Zespół badawczy przeprowadził wywiady biograficzne (40) i wywiady eksperckie (20) z różnymi aktorami związkowymi działającymi w branży motoryzacyjnej i handlowej (s. 61). Słabością rozdziału jest brak wniosków dotyczących rozwoju związków zawodowych w omawianych krajach w przyszłości. Skala badań (kilka krajów Europy Środkowo-Wschodniej) oraz liczba respondentów są już wystarczające do wysunięcia wniosków dotyczących prognozowanych kierunków rozwoju związków zawodowych.

Rozdział 4. Młodzi w polskich związkach zawodowych. Rewitalizacja czy reprodukcja? Autorzy – Julia Kubisa i Piotr Ostrowski – zajęli się sytuacją młodych pracowników w Polsce. Jak słusznie zauważyli, osoby takie, często studiujące i będące zarazem na początku karier zawodowych, lokują się w obrębie peryferyjnych miejsc pracy. Często są zatrudniani na niepewnych „umowach śmieciowych” (cywilnoprawnych), czyli nisko płatnych.

Respondenci traktują związki zawodowe jako tarczę, która chroni ich przed samowolą pracodawców, którzy w Polsce mają ogromną przewagę nad pracownikami, szczególnie w porównaniu z krajami Europy Zachodniej. Jedną z respondentek określiła tę sytuację w następujący sposób: „Spokój, że nikt mnie z tej pracy nie wygryzie tak bez powodu. Czuję się bezpiecznie w swojej pracy, czuję, że ktoś dba o mój interes, żeby mi w tej firmie było dobrze. Czuję, że w razie problemów zawsze mogę się do kogoś zwrócić i ten ktoś mi nie powie, że go to nie obchodzi, ta osoba akurat jest... dobrą osobą na dobrym stanowisku po prostu” (s. 78). Autorzy przedstawili interesującą konkluzję, że w przypadku osób młodych związek zawodowy może pełnić rolę polisy ubezpieczeniowej i co najważniejsze – ten model jest bardzo poszukiwany (s. 89).

Rozdział 5. Możliwości dzielenia się wiedzą „starych” i „nowych” ruchów społecznych. Refleksje socjologiczne w oparciu o badania jakościowe w województwie śląskim. Autorka – Sławomira Kamińska-Berezowska – podjęła ciekawy problem współistnienia i wzajemnego przenikania się starych i nowych ruchów społecznych. Zwróciła uwagę na możliwość synergii starych ruchów społecznych (związków zawodowych) i nowych (ruchów feministycznych). Stwierdziła, iż dzięki temu, że dzięki wsparciu przez kobiety świadome swojej sytuacji, wykształcone i pochodzące z klasy średniej, organizacje feministyczne mogą wzmocnić organizacje związkowe. Postulat autorki jest słuszny, ponieważ to klasa średnia w Polsce ma wystarczające instrumenty o charakterze ekonomicznym i intelektualnym, aby wymóc na decydentach określone działania wzmacniające sytuację związków zawodowych (s. 93–94). Autorka przywołała w tym kontekście wypowiedź jednej z respondentek, która padła ofiarą molestowania seksualnego: „Można powiedzieć, że miałam raz »przyjemność« być molestowana przez swojego przełożonego, mężczyznę, i to było bardzo nieprzyjemne. Jak dałam jasno do zrozumienia, że sobie nie życzę takiego zachowania, to zaczęły się wycieczki w moja stronę typu – ukaramy cię naganą. Ale ten pan szybko zniknął ze sklepu, więc... To było typowo dlatego, że byłam kobietą. Bardziej dotyczą mnie sprawy, że jestem związkowcem niż kobietą” (s. 106). Autorka w uwagach końcowych poprawnie wskazała na istotną rolę związków zawodowych w walce ze stereotypami (s. 111).

Rozdział 6. Związki zawodowe w sieciach handlowych w Polsce – niespełnione marzenie o korporatyzmie w sektorze prywatnym? Jego autor – Jan Czarzasty – podjął nośny społecznie problem dyskryminacji związków zawodowych w wielkich sieciach handlowych w Polsce. Zauważył, że rozwój związków zawodowych w Polsce był pełen sprzeczności przez ich zaangażowanie w bieżącą politykę i konieczność odnoszenia się również do przemian gospodarczych okresu transformacji ustrojowej, które zachodziły w kierunku neoliberalnym (s. 115). Potwierdzeniem tych przemian jest sytuacja pracowników sieci handlowych, o czym świadczy wypowiedź respondenta: „W Polsce ciągle dominuje pogląd, że to mężczyzna ma być głównym żywicielem rodziny. Za takie pieniądze, jakie zarabia się u nas, trudno utrzymać żonę i dzieci, a nawet trudno samemu się utrzymać, jeśli jesteś samotny. Z tego, co widzę, to większość facetów pracujących w naszym sklepie robi też coś innego, np. są przedstawicielami handlowymi naszych dostawców albo pracują gdzie indziej, po godzinach” (s. 123). Autor w *Zakończeniu* swojego rozdziału nie podał sposobów przeciwdziałania niekorzystnej sytuacji pracowników w wielkich sieciach handlowych (s. 129–130).

Rozdział 7. Organizowanie pracowników przez NSZZ „Solidarność” – strategia i bariery. Autor tego rozdziału – Kacper Stachowski – odniósł się do przedsięwzięcia naukowego polegającego na analizie problemów, którymi powinny zająć się związki zawodowe w Polsce, tj.: podwyższenia płacy minimalnej, reformy systemu emerytalnego, ograniczenia cywilnoprawnych stosunków zatrudnienia oraz stosunków zatrudnienia na czas określony (s. 137). Osiągnąć te cele można wzmacniając rolę związków zawodowych przez: wzrost uzwiązkowienia, działania edukacyjne i szkoleniowe wyjaśniające członkom i pracownikom, czym jest związek zawodowy w kontekście modelu organizującego (s. 143).

Rozdział 8. Związki zawodowe: przeszłość, kierunki działań i rozwoju. Autor – Marek Gumuła – podjął kontrowersyjne zagadnienie zaangażowania politycznego związków zawodowych, którego te nie powinny się obawiać. Autor wymienił cały katalog aspektów takiego zaangażowania, tj.: walka z bezrobociem, zmiana niekorzystnego lub przestarzałego prawa pracy, szczególnie w odniesieniu do osób stanowiących *prekariat*, zapobieganie w przyszłości niekorzystnym zapisom prawnym (działania prewencyjne), w tym w zakresie finansów publicznych (ustawy podatkowe i emerytalne). Propozycje autora uważam za bardzo szkodliwe dla ruchu związkowego. Problemem ruchu związkowego w Polsce jest jego ogromne upolitycznienie, np. NSZZ „Solidarność” jest postrzegany jako „przybudówka polityczna” Prawa i Sprawiedliwości. Ruch związkowy stworzył dla szeregowego polskiego pracownika bezalternatywną rzeczywistość społeczną, ponieważ nie ma w Polsce neutralnych politycznie związków zawodowych. Być może jest to jedna z istotnych przyczyn zapaści ruchu związkowego w Polsce. Bez wątplenia taka sytuacja jest kontrproduktywna dla dalszego rozwoju związków zawodowych w Polsce. Przykład rządów związkowców z AWS „Solidarność” razem z Unią Wolności w latach 1997–2001 wskazuje, że ten model zaangażowania związkowego w politykę jest społecznie nieakceptowany.

Rozdział 9. Między remedium a pułapką: taktyki, doświadczenia i konsekwencje organizowania związków zawodowych w Europie Środkowo-Wschodniej autorstwa Adama Mrozowickiego nie daje odpowiedzi na przedstawiony w tytule problem badawczy. W rozdziale znajdują się omówienia rozdziałów innych autorów recenzowanej książki, które zajmują około strony tekstu (s. 154–155). Logika kompozycji prac naukowych wskazuje, że takie informacje powinny znajdować się we *Wstępie* książki. W tej części publikacja ma zatem nieprawidłową strukturę. Ponadto wydaje się bezcelowe zamieszczenie podrozdziału 9.1. *Radykalny i menedżerski model organizowania: doświadczenia anglosaskie*, ponieważ autor podjął się omówienia problematyki związków

zawodowych w Europie Środkowo-Wschodniej. Tym bardziej, że ów rozdział znajduje się w części książki poświęconej związkom zawodowym w Europie Środkowo-Wschodniej. Cały rozdział to w istocie szereg niepowiązanych ze sobą, chaotycznie podanych treści, między którymi nie ma logicznego wynikania. We wnioskach rozdziału znajduje się odniesienie do całości książki. Autor napisał: „Pomimo, że nasza książka nie wskazuje jednoznacznych recept na wyjście przez ruchy związkowe z impasu, zawarte w niej analizy podkreślają konieczność wykroczenia poza wąsko rozumiane modele organizowania związkowego” (s. 169). Moim zdaniem taką informację autor powinien zawrzeć we *Wstępie* książki.

Książka pod redakcją naukową Jana Czarzastego i Adama Mrozowickiego stanowi zróżnicowane pod względem intelektualnym osiągnięcie naukowe (jest ona napisana w sposób „nierówny”). Dlatego określeń wkład poszczególnych autorów do podjętego zagadnienia naukowego. Niewielki wkład stanowią rozdziały: 1,8,9, umiarkowany rozdziały: 2,3,6, a znaczący rozdziały: 4,5,7.

W porównaniu z innymi krajami postkomunistycznymi Polska ma wielkie tradycje związkowe. Na początku lat 80. XX wieku NSZZ „Solidarność” zrzeszała 10 mln robotników. Wbrew opresyjności reżimu komunistycznego ruch związkowy liczebnie i aksjologicznie był silny. Co takiego się stało, że ruch ten obecnie znajduje się w badanych krajach Europy Środkowo-Wschodniej w „fazie śmierci”? „O ile w okresie PRL-u praca była obowiązkiem, zapewniając często wynagrodzenie, które według obecnych kryteriów swoją wysokością odpowiadało w zasadzie rodzajowi zapomogi społecznej, o tyle w okresie transformacji ustrojowej praca stała się dobrem rzadkim, »przywilejem«. Właśnie to różnicowało okres gospodarki centralno-planowej z polityką pełnego zatrudnienia od gospodarki kapitalistycznej okresu transformacji i globalizacji z nieodłącznym nawisem bezrobocia” (Płoski 2016, s. 8). To właśnie bezrobocie i wizja utraty pracy stały się jedną z ważniejszych przyczyn upadku ruchu związkowego w krajach Europy Zachodniej i Środkowo-Wschodniej. Zależność jest prosta: im wyższy poziom bezrobocia, tym mniej akcji protestacyjnych i strajków. Poza tym pracownik przekraczając bramę zakładu pracy, zamykając za sobą jego drzwi, wchodzi najczęściej do organizacji zarządzanej w sposób autorytarny niemal na wzór polskich partii politycznych, które są kierowane w sposób wodzowski. W momencie wejścia pracownika do zakładu pracy kończy się demokracja. Zakłady pracy i partie polityczne to jedne z najbardziej opresyjnych miejsc w społecznym krajobrazie Polski i badanych krajów Europy Środkowo-Wschodniej. Omawiane państwa w toku transformacji ustrojowej nie potrafiły zbudować demokratycznych mechanizmów zarządzania pracownikami. Jest

to niewątpliwie istotny błąd procesu transformacji, który rodzi ogromne straty ekonomiczne, zdrowotne i psychologiczne wśród pracowników. Model związków zawodowych w Europie Zachodniej jest ideałem, do którego kraje Europy Środkowo-Wschodniej powinny dążyć. Oczywiście nie jest on pozbawiony wad, ale opiera się na podejściu koncyliacyjnym w relacjach pracownik-pracodawca. Niewątpliwie teza, którą w badaniach stawiają autorzy opisujący związki zawodowe w Europie Środkowo-Wschodniej, iż za „zwijanie się ruchu związkowego” w tych krajach odpowiadają przede wszystkim pracodawcy jest bardzo słuszna. W omawianych państwach powstało wiele nowych zakładów pracy, w których historia ruchu związkowego rodzi się na nowo, a trzeba tutaj powiedzieć, iż rodzi się ona w wielkich bólach, ponieważ działacze związkowi płacą ogromną cenę za swoje związkowe zaangażowanie. Często to oni w pierwszej kolejności tracą pracę, a wcześniej są szykanowani i poniżani przez pracodawców z powodu swojej przynależności związkowej. Na takie zachowania nie mogliby sobie pozwolić pracodawcy w krajach Europy Zachodniej. W Polsce i innych krajach Europy Środkowo-Wschodniej ukształtowały się stosunki pracy na zasadach „folwarczno-pańszczyźnianych”. Relacje pracownik-pracodawca nie kształtują się w pozycji partnerskiej, lecz służebnej wobec pracodawcy.

Bibliografia

- Bryant Ch. (1994), *Economic Utopianism and Sociological Realism: Strategies for Transformations in East-Central Europe*, (w:) Bryant Ch., Mokrzycki E. (ed.), *The New Great Transformation? Change and Continuity in East Central Europe*, Routledge, London.
- Czarzasty J., Mrozowicki A. (red. nauk.) (2014), *Organizowanie związków zawodowych w Europie: badania i praktyka*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa.
- Płoski M. (2016), *Wykluczenie ekonomiczne i polityczne polskiej młodzieży w okresie transformacji ustroju i globalizacji*, „Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze”, nr 3.

Afiliacja: dr Marcin Płoski
badacz niezależny
e-mail: marcin.ploski@wp.pl marcin.ploski7@gmail.com