

PRACE NAUKOWE

Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

RESEARCH PAPERS

of Wrocław University of Economics

Nr 401

Ekonomia

Redaktorzy naukowi
Jerzy Sokołowski
Grażyna Węgrzyn
Magdalena Rękas



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2015

Redakcja wydawnicza: Agnieszka Flasińska, Elżbieta Kozuchowska

Redakcja techniczna: Barbara Łopusiewicz

Korekta: Barbara Cibis

Łamanie: Adam Dębski

Projekt okładki: Beata Dębska

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania
znajdują się na stronie internetowej Wydawnictwa
www.pracnaukowe.ue.wroc.pl
www.wydawnictwo.ue.wroc.pl

Publikacja udostępniona na licencji Creative Commons
Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów zależnych 3.0 Polska
(CC BY-NC-ND 3.0 PL)



© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wrocław 2015

ISSN 1899-3192
e-ISSN 2392-0041

ISBN 978-83-7695-533-9

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Zamówienia na opublikowane prace należy składać na adres:
Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
ul. Komandorska 118/120 53-345 Wrocław
tel./fax 71 36 80 602; e-mail: econbook@ue.wroc.pl
www.ksiegarnia.ue.wroc.pl

Druk i oprawa: TOTEM

Spis treści

Wstęp	11
Łukasz Arendt: Zmiana technologiczna faworyzująca wysokie kwalifikacje czy polaryzacja polskiego rynku pracy – zarys problemu	13
Agnieszka Barczak: Wykorzystanie wybranych metod ilościowych w analizie pasażerskiego ruchu lotniczego w Polsce	26
Ryszard Barczyk: Rola polityki pieniężnej w stabilizowaniu gospodarki polskiej w latach 2000-2014	36
Tomasz Bernat: Przedsiębiorczość studentów a dodatkowe aktywności pozauczelniane.....	48
Przemysław Borkowski: Applicability of reference based appraisals in assessment of real sector investment projects	58
Przemysław Borkowski: A framework for risk analysis in infrastructure projects.....	69
Agnieszka Bretyn: Młodzi konsumenci wobec szarej strefy w Polsce	83
Sławomir Czetwertyński: Ekonomia kopiowania a korzyści społeczne	93
Karolina Drela: Rynek pracy i biedni pracujący	104
Małgorzata Barbara Fronczek: Handel produktami ICT – Polska na tle świata.....	114
Aleksandra Grabowska-Powaga: Kapitał społeczny w przedsiębiorstwach rodzinnych	126
Artur Grabowski: Ordoliberalna kategoria własności a współczesne oblicze sektora niemieckich przedsiębiorstw piłkarskich	134
Alina Grynia: Innowacyjność krajów bałtyckich: potencjał i bariery.....	144
Anna Horodecka: The concept of human nature as a driving force for changes in economics exemplified by feminist and neoclassical economics.....	155
Michał Jurek: The role of banks in performance of the real sector in selected EU member states.....	166
Grażyna Karmowska: Zastosowanie metod taksonomicznych do oceny zróżnicowania poziomu życia w krajach postsocjalistycznych Europy	176
Magdalena Knapińska: Efektywność polityki rynku pracy – aspekty teoretyczne i praktyczne.....	187
Andrzej Koza: Sytuacja na rynku pracy osób niepełnosprawnych i jej wpływ na gospodarkę finansową państwowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych	198
Jakub Kraciuk: Paradygmat <i>homo oeconomicus</i> w aspekcie rozwoju ekonomii heterodoksyjnej	211
Anna Krzysztofek: Rozważania o pojęciu odpowiedzialności	220
Wojciech Leoński: Wolontariat pracowniczy jako jedno z narzędzi CSR.....	233

Agnieszka Łopatka: Poziom i przyczyny różnicowania wynagrodzeń w Polsce	243
Iwona Maciejczyk-Bujnowicz: Changes in capital flows in process of integration of the European Union – selected aspects	253
Marta Maier: Starzejące się społeczeństwo jako wyzwanie dla polityki społecznej i rodzinnej	267
Agnieszka Malkowska: Ocena rozwoju obszaru przygranicznego na przykładzie województwa zachodniopomorskiego	275
Paweł Marszałek: Selected processes influencing contemporary banking systems	285
Danuta Miłaszewicz: Kompetencje społeczne polskich i litewskich studentów – analiza porównawcza	296
Dorota Milek, Karolina Kapusta: Competitiveness of the regions in the context of smart specialization (on the example of Świętokrzyskie)	306
Rafał Nagaj: Dochody a skłonność do działań altruistycznych wśród studentów w Polsce	317
Mariusz Nyk: Niedoskonałość rynku pracy w kontekście funkcjonowania związków zawodowych	327
Magdalena Olczyk: Konkurencyjność w literaturze ekonomicznej – analiza bibliometryczna	338
Monika Pasternak-Malicka: Płaca minimalna jako narzędzie ograniczające pracę nierejestrowaną	349
Barbara Pawłowska: W kierunku zrównoważonego rozwoju – przegląd efektów działań w Polsce	362
Renata Pęciak: Geneza podejścia regulacyjnego we francuskiej teorii ekonomicznej	373
Adriana Politaj: Pracodawcy z otwartego rynku pracy i ich rola w przeciwdziałaniu bezrobociu osób niepełnosprawnych	383
Joanna Prystrom: Innowacyjność a konkurencyjność gospodarki Luksemburga	399
Małgorzata Raczkowska: Kwestia gender w ekonomii	412
Magdalena Ratalewska: Uwarunkowania rozwoju sektorów kreatywnych ..	421
Hanna Soroka-Potrzebna: Regionalne zróżnicowanie sektora MŚP	431
Małgorzata Sosińska-Wit, Karolina Gałązka: Wpływ współpracy z sektorem B+R na innowacyjność MŚP na podstawie badań ankietowych	440
Joanna Sychała: Ocena cech morfologicznych wahań cyklicznych w Polsce w latach 2001-2013	452
Joanna Stawska: Oddziaływanie decyzji władz monetarnych i fiskalnych (<i>policy mix</i>) na funkcjonowanie przedsiębiorstw w Polsce	462
Piotr Szkudlarek: Zaufanie jako komponent kapitału społecznego	472
Jarosław Szostak: Economic content of the category of value	483

Andrzej Szuwarzyński: Ocena wpływu polityki zdrowotnej na jakość życia starzejącego się społeczeństwa w krajach UE.....	493
Arkadiusz Świadek, Barbara Czerniachowicz: Aktywność innowacyjna systemów przemysłowych a koniunktura gospodarcza na przykładzie województwa dolnośląskiego	503
Michał Świtłyk, Artur Wilczyński: Zastosowanie indeksu Malmquista do badania zmian efektywności uczelni publicznych	514
Dariusz Tłoczyński: Rola państwa w kształtowaniu konkurencji na polskim rynku transportu lotniczego	525
Roman Tylżanowski: Zewnętrzne źródła finansowania procesów transferu technologii w przedsiębiorstwach przemysłowych wysokiej techniki w Polsce.....	535
Grażyna Węgrzyn: Zasoby ludzkie w Unii Europejskiej – szanse i zagrożenia	545
Danuta Witczak-Roszkowska, Karolina Okła: Skłonność studentów województwa świętokrzyskiego do zagranicznych emigracji zarobkowych.....	555
Katarzyna Włodarczyk: Pokolenie 50+ w Polsce – podejrzani o wykluczenie?.....	566
Agnieszka Wojewódzka-Wiewiórska: Partycypacja mieszkańców w tworzeniu strategii rozwoju gminy jako przejaw kapitału społecznego na obszarach wiejskich.....	577
Jarosław Wolkonowski: Przyczyny i struktura emigracji obywateli Polski po akcesji do UE.....	587
Jacek Wychowanek: Tradycja w aspekcie budowania konkurencyjności małego przedsiębiorstwa	601
Urszula Zagóra-Jonszta: Adam Smith o własności.....	614
Magdalena Zalewska-Turzyńska: Communicating CSR – the Lasswell’s model approach.....	623
Ewa Zeman-Miszewska, Maciej Miszewski: Ład gospodarczy i porządek gospodarczy – potrzeba i szanse zmian	631
Mariusz Zieliński: Wpływ realizacji koncepcji CSR na wycenę spółek akcyjnych.....	642

Summaries

Łukasz Arendt: Skill-biased technical change or polarisation of the Polish labour market – remarks.....	13
Agnieszka Barczak: Application of selected quantitative methods in the analysis of passenger air traffic in Poland.....	26
Ryszard Barczyk: The role of monetary policy in the stabilization of the Polish economy in the years 2000-2014	36

Tomasz Bernat: Entrepreneurship of students vs. additional non-university activities.....	48
Przemysław Borkowski: Aplikacja metody referencyjnej oceny projektów inwestycyjnych w sferze realnej.....	58
Przemysław Borkowski: Metoda analizy ryzyka w inwestycjach infrastrukturalnych.....	69
Agnieszka Bretyn: Young consumers towards the shadow economy in Poland	83
Sławomir Czetwertyński: Economics of copying vs. social benefits	93
Karolina Drela: Labor market and working poor.....	104
Małgorzata Barbara Fronczek: Trade in ICT goods – Poland in comparison to the world	114
Aleksandra Grabowska-Powaga: Social capital in family business	126
Artur Grabowski: Ordoliberal category of a property and a modern aspect of a sector of German soccer enterprises	134
Alina Grynia: Innovation of the Baltic countries: potentials and barriers	144
Anna Horodecka: Koncepcja natury ludzkiej jako siła napędowa zmian w ekonomii na przykładzie koncepcji człowieka w ekonomii feministycznej i neoklasycznej.....	155
Michał Jurek: Znaczenie banków dla funkcjonowania sektora realnego w wybranych krajach UE	166
Grażyna Karmowska: Taxonomic methods to evaluate the variation in the standards of living in the countries of post-socialist Europe	176
Magdalena Knapieńska: Effectiveness of labor market policy – theoretical and practical aspects.....	187
Andrzej Koza: Situation of persons with disabilities on the labor market and its impact on the financial situation of the State Fund for Rehabilitation of the Disabled Persons.....	198
Jakub Kraciuk: <i>Homo economicus</i> paradigm in terms of development of heterodox economics	211
Anna Krzysztofek: Reflections about the notion of responsibility	220
Wojciech Leoński: Corporate volunteering as an instrument of CSR.....	233
Agnieszka Łopatka: Level and reasons for differences of salaries in Poland	243
Iwona Maciejczyk-Bujnowicz: Zmiany w przepływach kapitału w procesie integracji Unii Europejskiej – wybrane aspekty	253
Marta Maier: Ageing society as a challenge for social and family policy	267
Agnieszka Malkowska: Assessment of the development of a border area using Zachodniopomorskie Voivodeship as an example.....	275
Paweł Marszałek: Wybrane procesy wpływające na współczesne systemy bankowe.....	285
Danuta Miłaszewicz: Social competence of Polish and Lithuanian students – comparative analysis.....	296

Dorota Milek, Karolina Kapusta: Konkurencyjność regionów w kontekście inteligentnej specjalizacji (na przykładzie Świętokrzyskiego)	306
Rafał Nagaj: Incomes and willingness of students to perform altruistic actions	317
Mariusz Nyk: Imperfections of the labor market in the context of the functioning of trade unions	327
Magdalena Olczyk: Competitiveness in economic literature – bibliometric analysis	338
Monika Pasternak-Malicka: Minimum wage as a tool used to reduce the labor market grey area	349
Barbara Pawłowska: Towards sustainable development – review of effects of actions in Poland.....	362
Renata Pęciak: The origin of the regulation approach in the French economic theory.....	373
Adriana Politaj: Employers from the open labor market and their role in the counteracting of unemployment among persons with disabilities	383
Joanna Prystrom: Innovativeness vs. competitiveness of Luxembourg economy.....	399
Małgorzata Raczkowska: The issue of gender in economics	412
Magdalena Ratalewska: Determinants of the development of creative industries.....	421
Hanna Soroka-Potrzebna: Regional diversity of SME sector	431
Małgorzata Sosińska-Wit, Karolina Gałązka: Effect of cooperation with R&D sector on SME’s innovation based on survey	440
Joanna Spychała: Evaluation of morphological characteristics of cyclical fluctuations in Poland in 2001-2013	452
Joanna Stawska: The impact of the monetary and fiscal authorities (policy mix) on the functioning of enterprises in Poland	462
Piotr Szkudlarek: Trust as a component of social capital	472
Jarosław Szostak: Ekonomiczna treść kategorii wartości	483
Andrzej Szuwarzyński: Assessment of the health policy impact on the quality of life of ageing population in the European Union countries	493
Arkadiusz Świadek, Barbara Czerniachowicz: Innovation activity in regional industrial systems vs. economic cycle on the example of the Dolnośląskie Voivodeship	503
Michał Świtlyk, Artur Wilczyński: Application of Malmquist index to examine changes in the efficiency of public universities	514
Dariusz Tłoczyński: The role of state in shaping the competition in the Polish air transport market	525
Roman Tylżanowski: External sources of funding of technology transfer in high-tech manufacturing sector in Poland.....	535

Grażyna Węgrzyn: Human resources in the European Union – opportunities and threats	545
Danuta Witczak-Roszkowska, Karolina Okła: Disposition to financial emigration among the students of the Świętokrzyskie Voivodeship.....	555
Katarzyna Włodarczyk: Generation 50+ in Poland – suspected of exclusion?.....	566
Agnieszka Wojewódzka-Wiewiórska: Participation of inhabitants in building commune development strategy as a manifestation of social capital in rural areas	577
Jarosław Wolkonowski: Causes and structure of emigration of Polish citizens after the accession to the European Union	587
Jacek Wychowanek: Tradition in the aspect of building the competitiveness of a small-sized enterprise.....	601
Urszula Zagóra-Jonszta: Adam Smith about ownership	614
Magdalena Zalewska-Turzyńska: Model komunikacji CSR w świetle podejścia H. Lasswella	623
Ewa Zeman-Miszewska, Maciej Miszewski: Economic governance and economic order – need and opportunities of changes	631
Mariusz Zieliński: The impact of CSR concept on the valuation of stock companies	642

Mariusz Nyk

Uniwersytet Łódzki

e-mail: mnyk@interia.pl

**NIEDOSKONAŁOŚĆ RYNKU PRACY W KONTEKŚCIE
FUNKCJONOWANIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH**

**IMPERFECTIONS OF THE LABOR MARKET
IN THE CONTEXT OF THE FUNCTIONING
OF TRADE UNIONS**

DOI: 10.15611/pn.2015.401.30

Streszczenie: Analiza rynku pracy w Polsce oparta na założeniu o doskonałości tego rynku stanowi nieco abstrakcyjny wymiar. Na gruncie zarówno teorii, jak i badań empirycznych znacznie bliższa rzeczywistości jest diagnoza i ocena funkcjonowania rynku pracy w warunkach niedoskonałości owego rynku. Ta niedoskonałość wynika z faktu, iż podażowa (pracobiorcy) i popytowa strona rynku (pracodawcy) jest monitorowana przez związki zawodowe. Zakres tej kontroli może być różnorodny, podyktowany odsetkiem pracowników należących do związków zawodowych. Działalność związków zawodowych wzbudza kontrowersje, mimo że aktywność związków zawodowych kurczy się praktycznie we wszystkich krajach europejskich, nie należy lekceważyć wpływu związków zawodowych na życie społeczno-gospodarcze. Wpływ ten jest uwarunkowany wieloma aspektami. Zadaniem, jakie stawia sobie autor opracowania, jest ocena roli związków zawodowych w kształtowaniu liczby strajków oraz stopnia uzwiązkowienia. Cel zostanie osiągnięty w oparciu o studia nad literaturą przedmiotu oraz analizie danych statystycznych publikowanych przez GUS. Teza, która zostanie zweryfikowana w opracowaniu, brzmi: Związki zawodowe nie tylko dążą do permanentnego wzrostu płac, ale także do utrzymania stałej liczebności związkowców przy jednoczesnych naciskach na zatrudnienie wszystkich członków związku.

Słowa kluczowe: związki zawodowe, rynek pracy, płaca.

Summary: The activities of trade unions stir controversy. Although they are shrinking in virtually all European countries, the impact of trade unions on the socio-economic life should not be underestimated. The task of the article is to assess the role of trade unions in wage policy in enterprises. The goal is achieved on the basis of studies on the literature of the subject and the analysis of statistical data. A thesis, which is reviewed in the study, is that trade unions not only aspire to permanent wage increases, but also to maintain a constant size of trade unions by the concurrent pressures on the employment of all members of the association.

Keywords: trade unions, labor market, wage.

1. Wstęp

Związki zawodowe są określane jako źródło reform korzystnych dla pracowników. Mimo że ich funkcjonowanie jest przedmiotem wielu kontrowersji, to mają również zwolenników. Przez ostatnie kilkaset lat (pierwszy związek zawodowy powstał w 1851 r. w Wielkiej Brytanii w przemyśle hutniczym i metalowym) rozwinęły się pewne reformy pracownicze (m.in. ośmiogodzinny dzień pracy, instytucja płacy minimalnej, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne od czynności związanych z pracą). W przedmiocie ich działania można dostrzec takie obszary, jak: ochrona członków związku, ochrona pracownicza (zapobiegają wyzyskowi pracowników), organizacja akcji protestacyjnych (np. opór przeciw *lokautowi* – sytuacja, gdy przedsiębiorstwo nie chce zatrudniać pracowników, często z niejasnych lub osobistych powodów, które szkodzą pracownikom [Rogulska-Cieślak 2014, s. 2]), aktywność polityczna (promowanie prawodawstwa korzystnego dla interesów członków związku, tzw. *lobbing polityczny*).

W Polsce, zgodnie z Ustawą z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich interesów zawodowych i socjalnych. Jest on niezależny w swojej działalności statutowej od pracowników administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji, a organy państwowe, samorządu terytorialnego i pracodawcy obowiązani są traktować jednakowo wszystkie związki zawodowe [Żołyński 2011, s. 11].

Związek zawodowy powołuje co najmniej 10 osób, którym prawo nadaje taką możliwość. Zanim dokonana zostanie rejestracja, członkowie związku muszą uchwalić statut. Ponadto wybierany jest komitet założycielski w liczbie od 3 do 7 osób. Rejestracja, poprzedzona wnioskiem, odbywa się w Krajowym Rejestrze Sądowym. Związek zawodowy oraz jego jednostki organizacyjne wskazane w statucie nabywają osobowość prawną z dniem zarejestrowania. Warto nadmienić, że żaden członek związku zawodowego nie może ponosić ujemnych konsekwencji z powodu przynależności lub pozostawania poza nim, albo wykonywania funkcji związkowej. W szczególności nie może to być warunkiem nawiązania stosunku pracy i pozostawania w zatrudnieniu oraz awansu pracownika [Ustawa o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991].

Wśród uprawnień, które przysługują członkom związków zawodowych, a wynikają bezpośrednio z ustawy, warto wymienić:

- prawo do reprezentowania interesów pracowniczych na forum międzynarodowym,
- współuczestnictwo w tworzeniu korzystnych warunków pracy, płacy i wypoczynku,
- opiniowanie założeń i projektów aktów w zakresie objętym zadaniami tego związku,

- opiniowanie dokumentów konsultacyjnych Unii Europejskiej w zakresie spraw objętych zadaniami związków zawodowych,
- występowanie z wnioskami o wydanie lub zmianę ustawy albo innego aktu prawnego w zakresie spraw objętych zadaniami związku,
- prowadzenie rokowań zbiorowych,
- zawieranie układów zbiorowych pracy i innych porozumień przewidzianych przepisami prawa pracy,
- kontrola nad przestrzeganiem prawa pracy,
- uczestnictwo w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracodawca w kwestiach dotyczących indywidualnego prawa pracy przed podjęciem decyzji w konkretnej sprawie ma też niekiedy obowiązek zasięgnięcia opinii związków zawodowych. Jest to kolejny instrument kontroli decyzji pracodawcy przez związki zawodowe. Stanowisko związku w tych sprawach ma jednak tylko charakter konsultacyjny i nie jest dla pracodawcy wiążące. Pracodawca więc, po rozważeniu przedstawionej mu opinii zakładowej organizacji związkowej, podejmuje decyzje samodzielnie [Wratny, Bednarski 2010].

W literaturze przedmiotu występuje wiele modeli funkcjonowania związków zawodowych. Wyróżnia się modele skandynawski i francuski. Ten pierwszy charakteryzuje się działaniem związków na trzech szczeblach: zakładowym, sektorowym i krajowym. Działalność związków oparta jest na samoregulacji i układach zbiorowych. Rokowania dotyczące płac i podstawowych warunków pracy przeniesiono na poziom sektorowy. Centrale związkowe bezpośrednio nie uczestniczą w rokowaniach płacowych, lecz odpowiedzialne są za koordynację.

Natomiast model francuski jest zbliżony do modelu funkcjonowania związków zawodowych w Polsce. Związki są mało liczne i jednocześnie bardzo wpływowe. Związkowcy mają wpływ na zarządzanie przedsiębiorstwem. Układy zbiorowe pracy nie są formą popularną regulowania stosunków pracy w modelu francuskim. Porównując związki zawodowe w Polsce z modelem francuskim, za cechę wspólną należy uznać duży wpływ i liczebność regulacji na poziomie ustawowym dotyczących stosunków pracy oraz istnienie ustawowo regulowanego poziomu płacy minimalnej.

Jak wskazuje J. Gardawski, choć związki zawodowe mają wiele ułomności, są potrzebne w społeczeństwie (i to zarówno pracownikom, jak i pracodawcom). Nie jest istotne, czy związki zawodowe są małe, czy liczne, ważne by były efektywne. Jednak reforma zasad ich organizacji i funkcjonowania jest kluczowa dla ich przyszłości [Gardawski 2001, s. 27]. Choć związki zawodowe w Polsce są jednymi z najmniej licznych w Europie, są zdecydowanie za bardzo spluralizowane na poziomie zakładowym i za mało wpływowe na poziomie centralnym. Nadreprezentacja na poziomie zakładowym obniża zdolność organizacji związkowych do obrony praw pracowniczych i prowadzenia negocjacji. Dodatkowo utrzymanie tak wielu etatów i lokali związkowych generuje koszty pracodawcy. Natomiast słabe struktury cen-

tralne powodują marginalizację związków w dialogu partnerów społecznych, przez co jedyną formą i próbą osiągnięcia postulatów związkowych staje się organizacja protestów.

2. Wpływ związków zawodowych na rynek pracy – rozważania teoretyczne

Związki zawodowe o silnej tradycji osiągały nieraz bardzo duży wpływ na władzę i gospodarkę. Przykładem mogą być lata 70. i 80. XX wieku w Wielkiej Brytanii. Wtedy protesty związków zawodowych doprowadziły do paraliżu państwa i zapaści gospodarki. Strajk wówczas podejmował nawet związek zawodowy strażaków, co skutkowało mobilizacją wojska do gaszenia pożarów [Żołyński 2011, s. 2].

Wśród wielu poglądów ekspertów, polityków dominuje teza, że to nie wolny rynek, a związki zawodowe w dużej mierze przyczyniają się do wzrostu bezrobocia i hamują rozwój gospodarczy. Stąd antidotum na tę sytuację jest ograniczenie władzy związkom, mając na względzie poprawę dobrobytu społeczeństwa [Krasnowska 2002, s. 28]. Liberalowie uważają, że związki zawodowe w negatywny sposób wpływają na sytuację na rynku pracy, chroniąc podażową stronę tegoż rynku. Związki zawodowe godzą w interes wszystkich pracowników. Jeśli wymuszają wzrost płac w jakiejś grupie zawodowej, to tym samym powodują, że liczba oferowanych tam miejsc pracy zmniejsza się, w porównaniu z sytuacją przez podwyżkami wynagrodzeń (podobnie jak wyższa cena zmniejsza efektywny popyt). Efektem jest zwiększenie zasobu osób poszukujących pracy gdzie indziej, co powoduje spadek płac w pozostałych grupach zawodowych. Zatem związki zawodowe wypaczają strukturę zatrudnienia, ale są również przyczyną zróżnicowania dochodów konkretnej grupy społecznej (najczęściej klasy robotniczej) poprzez zmniejszenie możliwości zatrudnienia dla pracowników znajdujących się w najgorszej sytuacji [Friedman 2008, s. 19]. Implikacją tych rozważań jest teza, iż pełne zatrudnienie jest możliwe tylko wtedy, gdy płace pracowników są regulowane przez wolny rynek, a nie wymuszane przez związki zawodowe.

Analizując cele, jakie wyznaczają sobie związki zawodowe, można porównać ten mechanizm do analizy rynku towarów [Jarmołowicz, Szarzec (red.) 2001, s. 108] (według opinii niektórych ekonomistów praca jest towarem, a płaca – to cena za towar). Według W. Sameckiego na niedoskonałym rynku towarów przedsiębiorca wybiera sobie taki punkt na krzywej popytu na jego dobra, który maksymalizuje zysk. Podobny schemat działania obiera kierownictwo związku zawodowego. Kontroluje rynek pracy – wpływa na krzywą popytu na pracę – wybierając sobie punkt na krzywej, który najbardziej mu odpowiada [Samecki 2005, s. 507]. Różnica tkwi jednak w kryterium maksymalizacji zysku. Na rynku pracy zamiast tego istnieją alternatywy, które mogą być dostatecznie dobre.

Kierownictwo związku może dążyć do utrzymania stałej liczebności związku i zmuszać pracodawców do zgody na najwyższe stawki płac, jakie mogą płacić, przy jednoczesnych naciskach na zatrudnienie wszystkich członków związku. Jest to jednak dość ryzykowne postępowanie, gdyż przedsiębiorca zmuszony do płacenia wysokich wynagrodzeń obniży pozycję konkurencyjną w stosunku do podmiotów korzystających z niezorganizowanych pracowników – tym samym może to doprowadzić do bankructwa tych pierwszych.

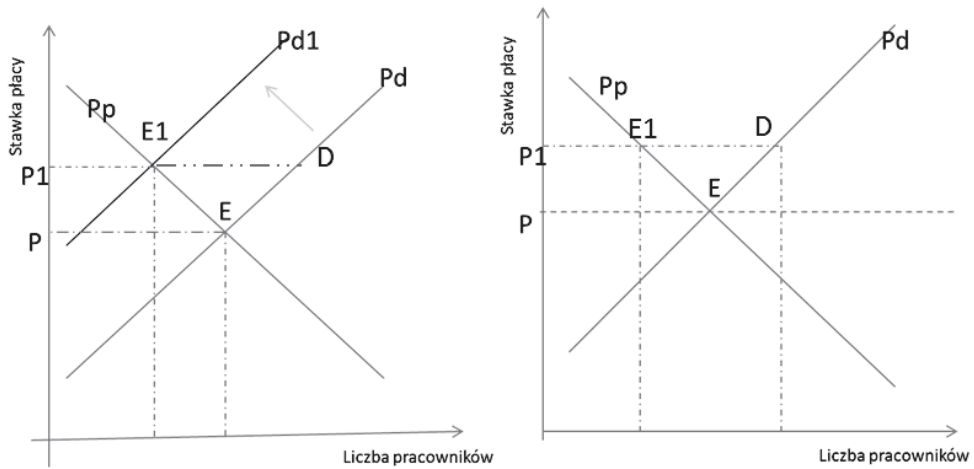
Jednakże kierownictwo związku może przyjąć inną taktykę – gdy jest zainteresowane powiększeniem swoich szeregów. Związkowcy będą starali się zwiększać zatrudnienia, jak długo jest to możliwe, bez obniżania stawek płac poniżej konkurencyjnego poziomu. Wówczas istnienie związku zawodowego nie ma wpływu ani na wynagrodzenia, ani też na zatrudnienie.

Trzeci rodzaj taktyki, jaką może przyjąć związek zawodowy, polega na dążeniu do zapewnienia maksymalnego całkowitego dochodu wszystkich jego członków. Wskazanie na te trzy warianty postępowania wystarczy do ukazania dylematu, przed jakim stoi każdy związek zawodowy. Nie ulega jednak wątpliwości, że jeśli związek zawodowy chce wpłynąć na wzrost płac ponad konkurencyjną stawkę wyznaczoną przez rynek, to może to uczynić, ale tylko za cenę utraty określonej liczby miejsc pracy.

Powyższe rozważania prowadzą do następującej konkluzji. Tak jak monopolista na rynku towarów (w przypadku rynku pracy związek zawodowy jest monopolistą) nie może podnieść ceny bez ograniczenia rozmiarów produkcji, tak związek zawodowy nie może forsować wzrostu płac bez ograniczenia zatrudnienia. Przyczyną takiej sytuacji jest fakt, iż krzywa popytu na pracę jest malejącą funkcją stawki płac. Zatem związek zawodowy ma różnicowany wpływ na stawki płac w różnych dziedzinach produkcji. Tym samym rodzi się pytanie, w jaki sposób związek zawodowy, który postanowi utrzymać płace powyżej konkurencyjnego poziomu, osiąga wyznaczone cele?

Rysunek 1 ilustruje dwa sposoby wzrostu płac wymuszonego przez związki zawodowe. Pierwszy z nich to ograniczenie podaży pracy. Oznacza to przesunięcie krzywej podaży pracy z Pd do $Pd1$. Taka zmiana może być następstwem m.in. wydłużenia okresu przygotowania do zawodu, obniżania norm obciążenia pracy, wydłużania czasu płatnego urlopu, obniżenia wieku emerytalnego, wprowadzenia restrykcji imigracyjnych. Władze związku mogą stosować politykę utrzymania stałej liczebności związku, przyjmując niewielką liczbę członków na miejsce tych, którzy odeszli z różnych przyczyn (emerytura, renta, zgon).

Drugi sposób wzrostu wynagrodzeń – poprzez wzrost stawek płac. W ten sposób bezpośrednio zostaje ograniczony popyt na pracę. Przy wyższej płacy przedsiębiorcy zatrudniają tyłu pracowników, ile trzeba do zrównoważenia wartości produktu krańcowego ze stawką płacy. Natomiast nadwyżka podaży pracy zostanie wyeliminowana przez mechanizm rynkowy.

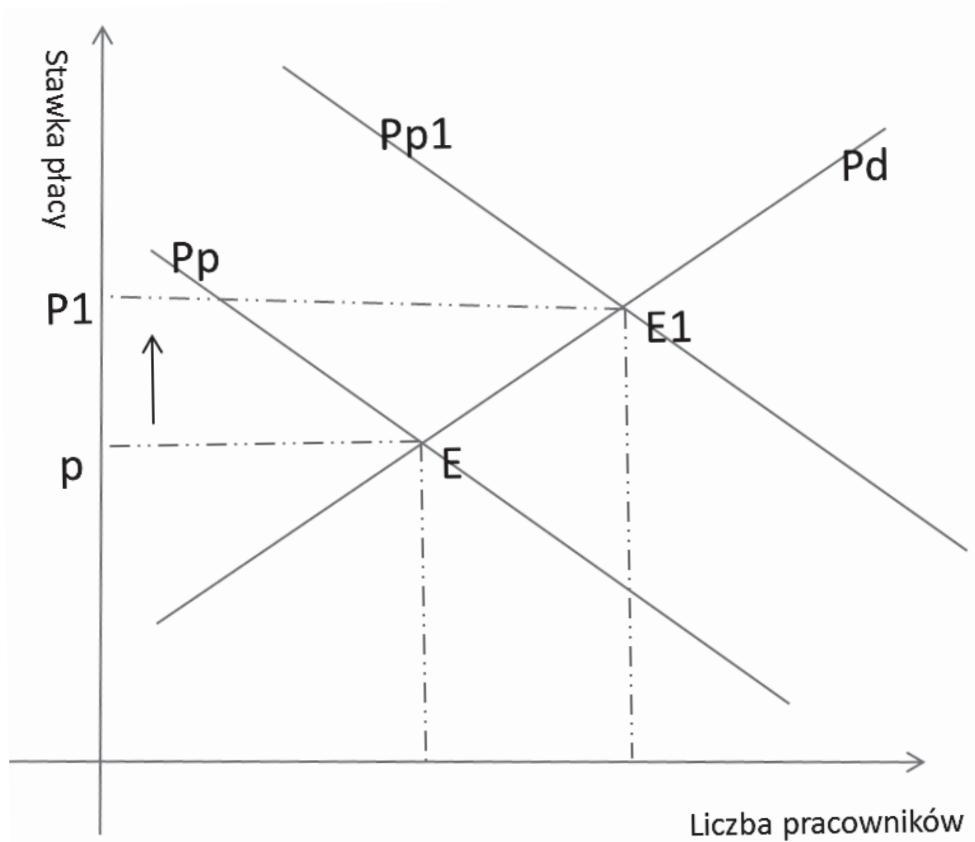


Rys. 1. Alternatywne sposoby wzrostu płac

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Samecki 2005, s. 510].

Porównując oba sposoby postępowania, można wnioskować, iż prowadzą one do tego samego rezultatu. Rysunek 1 wskazuje, że związek zawodowy wymusza osiągnięcie stawki $p1$, wyższej od wyznaczonego przez rynek stawki p . Podaż pracy oznaczona na rysunku jako $[p1; E1]$ dostosowuje się do stawki. W konsekwencji następuje spadek zatrudnienia, który w obu przypadkach odpowiada odcinkowi $[E1; D]$. Końcowy efekt w obu przypadkach jest taki sam – wyższa stawka płacy.

Powyższe rozważania powodują, że rodzi kolejne pytanie: Czy jest możliwy wzrost płac bez zmniejszenia zatrudnienia? Aby odpowiedzieć na to pytanie, należy nieco bliżej przyjrzeć się krzywej popytu na pracę. Jednym ze sposobów kontroli krzywej popytu na pracę jest wzrost wydajności pracy. Prowadzi to do obniżenia cen produkowanych dóbr, wzrostu na nie popytu, a w konsekwencji zwiększenia wtórnego popytu na pracę. Podobny, wręcz identyczny, rezultat osiąga się poprzez wprowadzenie tzw. taryf ochronnych w handlu zagranicznym, które wzmacniają pozycję rynkową rodzimego przemysłu [Krugman, Obsfeld 2007, s. 78]. Jeszcze innym sposobem jest współpraca związku zawodowego z pracodawcą w celu utrzymania wysokich cen monopolowych z zastrzeżeniem, że część dodatkowych zysków będzie wykorzystana na podniesienie płac. Jeśli umowa między związkiem zawodowym a pracodawcą prowadzi do wzrostu płac poprzez wzrost wydajności pracy, to wówczas krzywa popytu na pracę przesuwa się z położenia Pp do $Pp1$. Sytuację ilustruje rysunek 2.



Rys. 2. Zmiana stanu równowagi na rynku pracy w wyniku zmian w obszarze popytu na pracę

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Samecki 2005, s. 512].

Rysunek 2 przedstawia przypadek, gdy wzrost płac z poziomu P do $P1$ powoduje przesunięcie krzywej popytu na pracę z położenia Pp do $Pp1$. Warto zauważyć, że nowa równowaga oznacza nie tylko wzrost płac, ale także wzrost zatrudnienia – zatem efekt dokładnie odwrotny do omawianego wcześniej. Jako przykład może posłużyć sytuacja, gdy pracownicy mniej wydajni (niższe stawki płac) pogłębiali swoją relatywnie niską wydajność pracy z powodu niedożywienia. Wyższe płace mogłyby sprawić, że staliby się bardziej wydajni, co obniżyłoby koszty produkcji. Wnioskiem płynącym z rozważań jest teza, iż zbyt niskie płace są złym interesem dla pracodawców nawet z punktu widzenia ich własnych celów.

3. Czy w Polsce są potrzebne związki zawodowe – głos w dyskusji

Strony dialogu społecznego, przedstawiając argumenty usytuowane na zupełnie przeciwnych biegunach, nie są w stanie osiągnąć koniecznego kompromisu. Zwolennicy i członkowie związków bardzo często wysuwają postulaty niezwykle trudne do zrealizowania i odstające od rzeczywistości. Modele zachowania pracodawców preferowane przez związki zawodowe w coraz mniejszym stopniu przystają do postindustrialnej i zglobalizowanej rzeczywistości społeczno-gospodarczej. Przeciwnicy związków zawodowych powinni mieć na względzie, wygłaszając swoje postulaty, że wolność związkowa jest nie tylko przywilejem, lecz uprawnieniem gwarantowanym przez Konstytucję RP oraz Europejską Konwencję Praw Człowieka, której Polska jest stroną.

Według R. Wosia we współczesnej Polsce uzwiązkowiony pracownik stał się odpowiednikiem imperialisty ze stalinowskiego plakatu propagandowego. O ile jednak tamtego komunistycznego imperialisty nikt nie traktował poważnie, o tyle w strasliwego związkowca z najnowszej karykatury wielu Polaków zwyczajnie uwierzyło [Woś 2015, s. 19].

Wśród krytyków związków zawodowych dominują następujące argumenty [Fijor 2002, s. 37]:

- wzrost płacy minimalnej deformuje rynek pracy, co powoduje, że praca osób niewykwalifikowanych staje się nieopłacalna i rośnie wśród nich bezrobocie,
- nacisk na wcześniejsze emerytury zmniejsza podaż na rynku pracy i w efekcie prowadzi do ubóstwa społeczeństwa i obciążenia systemu emerytalnego.

Związki zawodowe, dążąc do wymuszenia wzrostu płac, nie troszczą się o nieuniknioną katastrofę, jaką podwyżka może wywołać, tj. wzrost zasobu bezrobotnych. Według J.M. Fijora bezrobocie jest formą nadprodukcji siły roboczej. Jest to nadwyżka w stosunku do zapotrzebowania spowodowana nie przez system, lecz przez zbyt wysoką cenę. Zatem wystarczy obniżyć cenę siły roboczej, takie jak: przymusowe urlopy, zasiłki, ubezpieczenia, gwarancje zatrudnienia, płacę minimalną, naciski związków zawodowych, i wówczas rozmiary bezrobocia się ograniczą.

W Polsce ogólnodostępne dane dotyczące aktywności związków zawodowych nie są zbyt uszczegółowione. Niemniej jednak na podstawie informacji, które publikuje GUS (zob. tab. 1), nie dostrzega się wyraźnych trendów w wybranych obszarach. Gdyby nawet podjąć próbę wyznaczenia wartości średnich wobec poszczególnych cech opisujących aktywność związków zawodowych, to należy się spodziewać zbyt dużych odchyśleń od tych wartości, co budzi wątpliwość i uzasadnienie takiego działania. Można jedynie przypuszczać, że z każdym kolejnym rokiem rośnie świadomość pracowników co do przysługujących im praw – stąd być może znacznie większa liczba strajków w 2013 r. (93 strajki) wobec 2004 r. (2 strajki). Należy jednak mieć na uwadze, że dane, jakimi dysponuje GUS, dotyczą jedynie legalnych strajków i protestów. Podobnie liczba strajkujących pracowników jest zgoła

odmienna. W 2013 r. ich liczba stanowiła blisko 30 tysięcy osób (co stanowi ok. 17% zatrudnionych), podczas gdy w 2004 r. wielkość ta stanowiła 217 osób (ok. 8% zatrudnionych). Mimo iż stopień uzwiązkowienia¹ zmniejsza się, to liczba dni nieprzepracowanych w Polsce w latach 2004–2013 z tytułu podjęcia strajku znacznie wzrosła. Na koniec 2013 r. wynik ten stanowił ponad 10 tysięcy dni, a tym samym 0,06 na jednego zatrudnionego.

Tabela 1. Związki zawodowe w Polsce w latach 2004–2013

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Liczba strajków	2	8	27	1 736	12 765	49	79	53	17	93
Strajkujący (los.)	217	1592	24 647	59 909	20 9030	22 354	13 910	18680	18 733	29 263
Strajkujący jako % zatrudnionych*	7,9	33,2	27,8	26,2	47,2	19,6	42	32,2	33	17,2
Liczba dni roboczych nieprzepracowanych w związku ze strajkiem	358	413	31 418	18 6213	27 5819	9 141	14 676	26 032	12 853	10 131
Liczba dni roboczych nieprzepracowanych w związku ze strajkiem na 1 zatrudnionego	0,13	0,09	0,35	0,81	0,62	0,08	0,44	0,45	0,23	0,06

*W jednostkach, w których strajki wystąpiły.

Źródło: Rocznik Statystyczny, GUS, Warszawa 2005–2014.

Wokół związków zawodowych powstaje coś w rodzaju błędnego koła. Są słabe i często niemające wsparcia społecznego, więc nie warto się nimi interesować. A skoro nie warto, to pewnie ich niski wkład w rozwój społeczno-gospodarczy już pozostanie. Obowiązujące prawo związkowe skutecznie utrudnia związkom ekspansję w sektorze mikro oraz małych i średnich przedsiębiorstwach prywatnych. Według R. Wosia związki zawodowe to jedyne w kapitalizmie skuteczne narzędzie wymuszenia wzrostu płac [Woś 2015, s. 20]. Albowiem stagnacja płac również

¹ Poziom liczebności członków związków zawodowych w Europie jest bardzo różnorodny. Najwyższy jest w krajach skandynawskich – sięga blisko 75% w Finlandii, 70% w Szwecji i 67% w Danii. Z kolei niski poziom oddziaływania na procesy decyzyjne charakteryzuje Estonię 10%, Litwę i Francję po 8%, Polska zaś ok. 12%; za: www.worker-participation.eu (9.03.2015).

budzi negatywne zjawiska. Niedostateczny popyt znajdzie swoje odzwierciedlenie w zmniejszeniu sprzedaży (pojawi się tzw. bezrobocie wynikające ze zbyt niskiego popytu na towary). Niskie płace to też niższe wpływy z tytułu podatku dochodowego (PIT). Płacowa stagnacja to także potencjalny problem z rosnącym zadłużeniem sektora prywatnego, ponieważ wielu obywateli będzie próbowało zaspokoić swoje potrzeby przy użyciu kredytu. Poza wzrostem płac związki zawodowe czuwają również nad stabilnością standardów zatrudnienia. Dotychczasowe doświadczenie wskazuje, że pozostawienie tej dziedziny niewidzialnej ręce rynku prowadzi do powstania wielu patologii. Od inwazji umów cywilnoprawnych jako znaczącego aktu zatrudnienia po elastyczny czas narzucany kierowanym do pracy w specjalnych strefach ekonomicznych.

Z powyższej analizy wynika, że związki zawodowe walczą o dwa sprzeczne ze sobą cele: utrzymanie zatrudnienia na takim samym poziomie oraz zwiększenie płac pracowników bądź zmniejszenie liczby godzin pracy. Jednakże należy nadmienić, iż przy niezmienionej wydajności pracy jest to niemożliwe. Aby zwiększyć wynagrodzenia, konieczne jest uprzednie zwiększenie wydajności pracy, co przy takiej samej produkcji sprzedanej skutkuje koniecznością zmniejszenia zatrudnienia. Natomiast aby utrzymać zatrudnienie, pracodawca musi wszystkim lub chociaż części z nich obniżyć wynagrodzenie. W innym przypadku po prostu zbankrutuje i bezrobotnymi staną się wszyscy pracownicy. Tymczasem związki zawodowe działają tak, jakby o tych prostych zasadach nie wiedziały.

Na koniec warto przytoczyć słowa M. Friedmana, który to twierdzi, że związki zawodowe należy raczej uważać za przedsiębiorstwa sprzedające usługi polegające na kartelizowaniu danej gałęzi, niż za organizacje zrzeszające pracowników najemnych. Ponadto wysokie płace, wymuszane przez związki zawodowe mają wpływ na ceny dóbr konsumpcyjnych i w efekcie wszyscy, łącznie ze związkowcami jesteśmy bezpośrednio poszkodowani jako konsumenci [Friedman 2008, s. 89].

Związki zawodowe w tej postaci, w jakiej są obecnie w Polsce, nie są instytucjami doskonałymi ani szczególnie skutecznymi. Wydaje się jednak, że po stronie podażowej rynku pracy (pracownicy) nie ma właściwie żadnych innych znaczących aktorów, którzy wyraziliby zauważalny powszechnie protest przeciw dalszemu uelastycznianiu rynku pracy.

4. Zakończenie

Przeobrażenia gospodarcze we wszystkich sferach życia determinują ciągle zmiany w strukturze podstawowych kategorii ekonomicznych, w tym w funkcjonowaniu związków zawodowych. Wątki związane z rolą poszczególnych związków zawodowych można odnaleźć w historii myśli gospodarczej.

Polska jest wyjątkowym krajem na mapie Europy. Tu mieliśmy bowiem do czynienia z oryginalnym społecznie, gospodarczo i politycznie przeprowadzonym eksperymentem. Przemiany po 1989 r. były związane z działalnością tworzonego

oddolnie niebywale potężnego związku zawodowego. Te niebywale sukcesy nie przełożyły się na teraźniejszą silną pozycję związków zawodowych. Można wręcz powiedzieć, że nic tak nie zaszkodziło związkom zawodowym, jak ich dawni liderzy w gabinetach rządowych. Związki, niegdyś wszechstronne, dziś zostały zepchnięte na margines.

Jak wynika z opracowania, rola związków zawodowych jest zróżnicowana i w znacznej mierze jest stymulowana stopniem uzwiązkowienia oraz determinacją w działaniu przewodniczącego związku. Dane statystyczne dotyczące aktywności związków zawodowych nie pozwalają na wyznaczenie trendu, ze względu na zbyt dużą ich dyferencjację. To potwierdza, że działalność związków zawodowych w Polsce jest często spontaniczna, podyktowana sytuacją polityczną w kraju. Tym samym funkcje, jakie mają do spełnienia związki, wynikające wprost z ustawy o związkach zawodowych, odznaczają się bardziej powielaniem postulatów określonych partii politycznych, aniżeli charakteryzują się rozsądkiem i racjonalnością żądań.

Literatura

- Fijor J.M., 2002, *Dziesięć najczęściej powtarzanych mitów ekonomicznych*, Opcja na Prawo, nr 11.
- Friedman M., 2008, *Kapitalizm i wolność*, wyd. wznowione, ONE, Warszawa.
- Gardawski J., 2001, *Związki zawodowe na rozdrożu*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Jarmołowicz W., Szarzec K. (red.), 2011, *Liberalne przesłanki polskiej transformacji gospodarczej*, PWE, Warszawa.
- Krasnowska V., 2002, *Związek Zawodowy Związkowców*, Wprost, nr 13.
- Krugman P.R., Obsfeld M., 2007, *Ekonomia międzynarodowa*, PWN, Warszawa.
- Rogulska-Cieślak M., 2014, *Związki zawodowe w zakładzie pracy*, C.H. Beck, Warszawa.
- Samecki W., 2005, *Wprowadzenie do ekonomiki*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.
- Woś R., 2015, *Więcej związków*, Polityka, nr 6.
- Wratny J., Bednarski M., 2010, *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze*, IPISS, Warszawa.
- Żołyński J., 2011, *Pracodawca a związki zawodowe. Wybrane problemy zbiorowe pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa.
- Ustawa o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991 r., DzU z 26.06.1991.