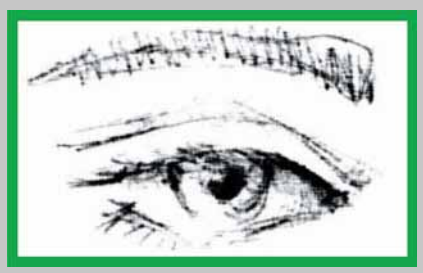
Materiały z konferencji

Biuletyn

ISSN 2300-7478

Nr 5/2014 (8)

Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”



W numerze:

Konferencja
„Związki zawodowe – stan obecny i perspektywy na przyszłość"
Warszawa, 13-14.06.2014 r. 2

Conference
"Labour Unions – Current Situation and Future Perspectives"
Warsaw, 13-14 June 2014 24

Biuletyn: materiały z konferencji ISSN 2300-7478

Wydaje:
Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog" im. A. Bączkowskiego
ul. Limanowskiego 23, 02-943 Warszawa
tel.: 22 380-50-50, fax: 22 380-50-52

Redakcja – zespół: Magdalena Mojduszka, Agnieszka Składanowska,
Agnieszka Solecka-Reszczyk, Iwona Zakrzewska (przewodnicząca)

Zdjęcia: zasoby CPS „Dialog", Uczelnia Łazarskiego w Warszawie

Druk:
Zakład Wydawniczo-Poligraficzny
Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej
ul. Usypiskowa 2, 02-386 Warszawa

Szanowni Państwo,

Zapraszam do lektury kolejnego wydania Biuletynu, poświęconego tym razem międzynarodowej konferencji pn. „Związki zawodowe – stan obecny i perspektywy na przyszłość". Konferencja odbyła się w dniach 13-14 czerwca 2014 r. w Warszawie. Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog" zorganizowało ją wspólnie z Uczelnią Łazarskiego.

Tak ważne wydarzenie, jak dwudniowe spotkanie przedstawicieli związków zawodowych, znanych naukowców i profesorów uczelni europejskich i polskich, zasługiwało na osobną publikację. Konferencja wpisała się dodatkowo w ważne dla Polski obchody rocznicowe, związane z upamiętnieniem Czerwca 1989 roku i 25-leciem demokratycznych przemian.

W niniejszym numerze zapoznacie się Państwo z opiniami i wypowiedziami, jakie wygłaszano w trakcie wykładów i paneli dyskusyjnych. O przyszłości związków zawodowych, o statusie i regulacjach prawnych w innych krajach europejskich rozmawiano pierwszego dnia na Uczelni Łazarskiego. Głosy w dyskusji zabierali m.in.: prof. Jo Carby Hall z Wielkiej Brytanii, prof. Manfred Weiss z Niemiec, prof. Patricia Conlan z Irlandii, prof. Fiorella Lunardon z Włoch oraz dr Daiva Petrylaite z Litwy.

W drugim dniu obrad, tym razem w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog", o wyzwaniach stojących przed związkami zawodowymi dyskutowano na forum dwóch paneli: „Związki zawodowe a pozazwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze", prowadzonego przez prof. Łukasza Pisarczyka z PAN, oraz „Związki zawodowe jako strona zakładowego dialogu społecznego", którego moderatorem był dr hab. Marcin Zieleniecki z Uniwersytetu Gdańskiego.

Szanowni Państwo,

Serdecznie zachęcam do zapoznania się z niniejszym Biuletynem, relacjonującym jedno z największych w ostatnich latach w Polsce spotkań europejskiego świata nauki i specjalistów w dziedzinie dialogu społecznego.

Iwona Zakrzewska

Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog"

Konferencja „Związki zawodowe – stan obecny i perspektywy na przyszłość”

Warszawa, 13-14.06.2014 r.

PROGRAM:

DZIEŃ I – SPOTKANIA NA UCZELNI ŁAZARSKIEGO

- 09.30–10.00: Rejestracja uczestników konferencji z bufetem kawowym
- 10.00–10.20: Otwarcie Konferencji. Przywitanie Gości przez Prezydenta Uczelni Łazarskiego w Warszawie Juliusza Madeja i Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej Małgorzaty Marcińskiej

I SESJA: Struktura i status prawny związku zawodowego

Moderator: dr hab. Monika Tomaszewska (Uniwersytet Gdański)

- 10.20 –10.40: prof. Jo Carby Hall (Wielka Brytania), *The Status of Trade Unions under British Law*
- 10.40–11.00: dr Daiva Petrylaite (Litwa), *Trade unions, as participants of collective labour relations: problem of the legal status*
- 11.00–11.20: prof. Jakub Stelina (Uniwersytet Gdański), Model ruchu związkowego w Polsce – *uwagi de lege ferenda*
- 11.20–11.40: prof. Manfred Weiss (Niemcy), *German Trade Unions: Their Role in Collective Bargaining*
- 11.40–12.00: dr hab. Marcin Zieleniecki (Uniwersytet Gdański), *Związek zawodowy jako podmiot dialogu społecznego na szczeblu ogólnokrajowym i ponadzakładowym*
- 12.00–12.30: przerwa na lunch

II SESJA: Uprawnienia związków zawodowych

Moderator prof. Grzegorz Goździewicz (Uniwersytet Mikołaja Kopernika)

- 12.30–12.50: prof. Łukasz Pisarczyk (Uniwersytet Warszawski), Udział związków zawodowych w kształtowaniu warunków zatrudnienia w Polsce
- 12.50–13.10: prof. Wojciech Baran, prof. Bolesław Ćwiertniak (Uniwersytet Jagielloński) Kompetencje związków zawodowych w zakresie rozwiązywania sporów zbiorowych pracy
- 13.10–13.30: dr Artur Rycak, sędzia, Ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych w prawie procesowym
- 13.30-13.50: prof. Ludwik Florek (Uniwersytet Warszawski), Związki zawodowe a gospodarka rynkowa
- 13.50–14.10: sędzia Jerzy Stępień (Uczelnia Łazarskiego), Konstytucyjna pozycja związków zawodowych w Polsce
- 14.10–14.30: dr Monika Gładoch (UKSW), doradca Prezydenta Pracodawców RP, Współpraca związków zawodowych z pracodawcami na szczeblu zakładu pracy
- 14.30–15.20: przerwa na lunch

III SESJA: Przyszłość związków zawodowych – moderator prof. Roger Blanpain (Belgia)

- 15.20–15.40: prof. Roger Blanpain (Belgia), *The future of trade-unions in a globalised world*
- 15.40–16.00: prof. Patricia Conlan (Irlandia), *Ireland: the meaning of the right to trade union membership*
- 16.00–16.20: prof. Fiorella Lunardon (Włochy), *Italian recent developments in industrial relationships*
- 16.20–16.40: prof. Zbigniew Hajn (Sąd Najwyższy, Uniwersytet Łódzki), *Zakres podmiotowy prawa koalicji*
- 16.40–17.00: dr Magdalena Rycak (Uczelnia Łazarskiego), *Związki zawodowe a inne reprezentacje pracowników w polskim systemie zbiorowej reprezentacji pracowników. Wnioski de lege lata i de lege ferenda*
- 17.00–17.20: prof. Juliusz Gardawski (Szkoła Główna Handlowa), *Kondycja związków zawodowych w Polsce*
- 17.20–17.40: dyskusja
- 17.40–18.20: podsumowanie pierwszego dnia konferencji

DZIEŃ II - SPOTKANIA W CENTRUM PARTNERSTWA SPOŁECZNEGO „DIALOG"

PANELE DYSKUSYJNE

Start obydwu paneli o godz. 10.00, zakończenie o godz. 14.00.

I PANEL: Związki zawodowe a pozazwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze

Moderator: prof. Łukasz Pisarczyk (Uniwersytet Warszawski),

Uczestnicy panelu m.in.:

- prof. Jerzy Wratny (Polska Akademia Nauk)
- dr hab. Monika Tomaszewska (Uniwersytet Gdański)
- dr hab. Leszek Mitrus (Uniwersytet Jagielloński)
- dr Anna Reda-Ciszewska (Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego, NSZZ „Solidarność")
- dr Beata Rutkowska (Uniwersytet Mikołaja Kopernika)
- dr Monika Smusz-Kulesza (Uniwersytet Łódzki)
- prawnik Karolina Schiffter (Raczkowski & Partners)
- Josef Maurer Transport Worker's Federation Civil Aviation

09.30–10.00: przerwa kawowa
10.00–11.30: wypowiedzi panelistów
11.30–12.00: przerwa kawowa
12.00–13.30: dyskusja
13.30–14.00: podsumowanie dyskusji
14.00–15.00: obiad

II PANEL: Związki zawodowe jako strona zakładowego dialogu społecznego

Moderator: dr hab. Marcin Zieleniecki (Uniwersytet Gdański)

Uczestnicy panelu m.in.:

- dr Ewa Wronikowska (Katolicki Uniwersytet Lubelski)
- dr Jakub Szmit (Uniwersytet Gdański)
- dr Jan Czarzasty (Szkoła Główna Handlowa),
- dr Marcin Wujczyk (Uniwersytet Jagielloński)
- dr Krzysztof Walczak
- Michał Marcinkowski (PGE Polska Grupa Energetyczna SA)
- Prawnik Robert Stępień (Raczkowski & Partners)
- Paweł Śmigielski (OPZZ)
- Sławomir Wręga (Przewodniczący ZZPRC Zakładów Azotowych Puławy)

09.30–10.00: przerwa kawowa
10.00–11.30: wypowiedzi panelistów
11.30–12.00: przerwa kawowa
12.00–13.30: dyskusja
13.30–14.00: podsumowanie dyskusji
14.00–15.00: obiad

W dniach 13-14 czerwca 2014 r. w Warszawie odbyła się międzynarodowa konferencja „Związki zawodowe – stan obecny i perspektywy na przyszłość". Współorganizatorami tego wydarzenia byli: Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog" oraz Uczelnia Łazarskiego. Gospodarzem tego jednego z największych w ostatnich latach w Polsce spotkania europejskiego świata nauki i specjalistów w dziedzinie dialogu społecznego pierwszego dnia była Uczelnia Łazarskiego, drugiego natomiast Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog".

Swoje referaty wygłosiły sławy naukowe prawa pracy w Europie, a także wybitni przedstawiciele polskiej nauki prawa pracy. W debacie podczas i po konferencji podniesiono bardzo ważne kwestie dotyczące przede wszystkim przyszłości związków zawodowych oraz wyzwań, jakie przed nimi stoją teraz i w przyszłości. Wiele miejsca poświęcono spadającemu we wszystkich państwach Unii Europejskiej uzwiązkowieniu. Dyskutowano o formach współpracy ze związkami zawodowymi, ale także poruszono kwestię niskich płac, sytuacji młodych na rynku pracy, wieku emerytalnego i umów cywilnych zwanych potocznie „umowami śmieciowymi". Omawiano struktury i statusy prawne związków zawodowych, nakreślając przy tym różne modele uzwiązkowienia i ich tło historyczne. Analizowano także przepisy konstytucyjne, przepisy kodeksów pracy oraz przepisy zawarte w ustawie o związkach zawodowych.

Gospodarzem pierwszego dnia konferencji była Uczelnia Łazarskiego.

Pierwszego dnia konferencji, która odbyła się w Uczelni Łazarskiego, w imieniu organizatorów gości przywitał **Juliusz Madej**, prezydent uczelni. Swoje wystąpienie rozpoczął od pytań o rolę związków zawodowych w gospodarce rynkowej oraz o wyzwania, jakie stoją przed związkami zawodowymi dzisiaj i w przyszłości. Podkreślił on, że Polska jest doskonałym miejscem do organizowania tego rodzaju międzynarodowych spotkań i szukania odpowiedzi na te pytania ze względu na rolę, jaką ruch związkowy i NSZZ „Solidarność" odegrały w demokratycznych przemianach ponad 25 lat temu. Fenomen powstałego przed prawie 35 laty ruchu polegał m.in. na tym, że związkowcy nie poprzestali na żądaniach czysto materialnych reprezentujących interes grupowy, ale walczyli o szeroko rozumiany interes społeczny – wolność i demokrację.
Dodał, że w dzisiejszej Europie w aspekcie kryzysu ekonomicznego, spadającego uzwiązkowienia, umów śmieciowych i podwyższaniu wieku emerytalnego powracają pytania o godność pracy, prawa pracownicze i właśnie o rolę związków zawodowych. Kończąc swą wypowiedź, wyraził nadzieję, iż dyskusja w gronie tak szacownych ekspertów pozwoli znaleźć dobre rozwiązania dla problemów dzisiejszego rynku pracy.

W imieniu Ministra Pracy wystąpiła Małgorzata Marcińska, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej.

W imieniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej dra Władysława Kosiniaka-Kamysza wystąpiła Podsekretarz Stanu w MPiPS **Małgorzata Marcińska**, która dziękując za zaproszenie, podkreśliła wagę konferencji. W swoim wystąpieniu zauważyła, że podstawowe akty prawne regulujące problematykę zbiorowych stosunków pracy – ustawa o związkach zawodowych, ustawa o organizacjach pracodawców i ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – zostały uchwalone w 1991 r. Od tego czasu na rynku pracy doszło do wielu istotnych przeobrażeń, dlatego jednym z wyzwań, jakie stoi przed polskim zbiorowym prawem pracy, jest dostosowanie się do zmian społeczno-gospodarczych. W takiej sytuacji potrzebna jest debata w formie dialogu społecznego m.in. w formule Trójstronnej Komisji, co umożliwiłoby prowadzenie wspólnych prac z partnerami społecznymi nad nowymi rozwiązaniami, w szczególności w zakresie zbiorowego prawa pracy. Wiceminister podkreśliła, że intencją ministra pracy jest zaproponowanie zmian tych obszarów prawodawstwa właśnie w formule pogłębionego dialogu ze związkami zawodowymi. Ponadto ministerstwo, analizując przepisy prawa związkowego w kontekście rozszerzenia prawa koalicji na osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, wystąpiło z inicjatywą znalezienia

wspólnej płaszczyzny właśnie dla takiego dialogu i w tym celu podjęło współpracę z Międzynarodową Organizacją Pracy (MOP). Według ministerstwa współpraca ta pozwoli na przedstawienie stronom dialogu społecznego w Polsce obiektywnej i niezależnej oceny obowiązujących regulacji prawnych, ale także zaproponowanie zmian w kontekście dostosowania do standardów prawa międzynarodowego, w tym fundamentalnych konwencji MOP dotyczących prawa zrzeszania się i rokowań zbiorowych. Kolejnym ważnym aspektem modelu związkowego według pani wiceminister wymagającym pogłębionej dyskusji jest kwestia reprezentatywności związków zawodowych.
Rząd popiera postulaty wzmocnienia roli reprezentatywnych organizacji związkowych, w szczególności przez podniesienie progów reprezentatywności, ale również poprzez przypisywanie organizacjom reprezentatywnym szczególnej roli w prowadzeniu sporów zbiorowych. Organizacje te powinny mieć uprzywilejowaną pozycję także w prowadzeniu pozwów zbiorowych. Pani wiceminister dodała, że mimo zawieszenia prac Trójstronnej Komisji, wystąpił pozytywny aspekt, jakim jest wzmocnienie dialogu autonomicznego strony pracowników i strony pracodawców. Przedmiotem tego dialogu jest m.in. próba wypracowania nowej formuły spotkań trójstronnych, która będzie mogła być punktem wyjściowym do wypracowania nowego podejścia do dialogu trójstronnego pozwalającego na szybsze reakcje zmieniającej się sytuacji społeczno-gospodarczej.

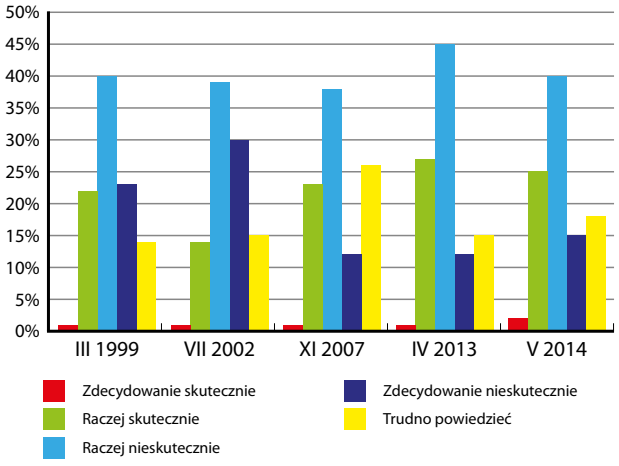
Moderatorem pierwszej z trzech sesji, pt. „Struktura i status prawny związku zawodowego", przeprowadzonych 13 czerwca, była dr hab. **Monika Tomaszewska** z Uniwersytetu Gdańskiego.

Na zdjęciu od lewej: prof. Jo Carby Hall, dr Daiva Petrylaite, prof. Manfred Weiss, prof. Jakub Stelina, dr hab. Monika Tomaszewska.

Pierwszy wykład wygłosił profesor **Jo Carby Hall** z Wielkiej Brytanii, kraju, w którym w 1824 r. powstały pierwsze związki zawodowe. W swoim referacie ze względu na krótki czas przeznaczony na wystąpienie przedstawił tylko jeden aspekt – ustawę o związkach zawodowych. Zwrócił uwagę na szczególny status związków zawodowych w Wielkiej Brytanii wynikający z kontekstu historycznego, specyficznego statusu prawnego i niezależności związków zawodowych właśnie w kontekście ich statusu prawnego. Podkreślił, że obecny stan prawny ma podłoże w latach 70. i został skodyfikowany z ustawą o związkach zawodowych i stosunkach pracy z 1992 r. Na jej podstawie związek zawodowy ma quasi-prawną definicję, ponieważ sam w sobie nie ma osobowości prawnej, ale pomimo to może wchodzić w relacje prawne i być traktowany jako strona kontraktów i postanowień. Daje to prawo związkowi, aby pozywać i być pozywanym w przypadku spraw natury prawa cywilnego. Pozwanie przez związek jest możliwe i łatwiejsze niż wniosek złożony przez pojedyncze osoby. Związek też może być ścigany za przestępstwa kryminalne na terenie Wielkiej Brytanii. Specyficzny quasi-prawny status związku powoduje również, że on sam nie może decydować o swojej własności, a dysponentami tej własności są wyznaczone przez związek osoby – zarządcy majątku. Profesor Hall zaznaczył, że kluczową kwestią w prowadzeniu sporu związkowego jest tzw. „złota formuła", która daje prawo przedstawicielom związku zawodowego prowadzenia takich sporów bez konsekwencji. Formuła daje swoisty immunitet w kwestiach związanych z działalnością statusową, np. w kwestiach dotyczących prowadzenia strajku. Zwalnia też od zarzutu zastraszania i zachęcania do strajku, np. przez pikiety. Na koniec ponownie zaznaczył, że związki zawodowe w Wielkiej Brytanii nie mają osobowości prawnej i nie są samodzielnym bytem prawnym, niezależnym od swoich członków.

Doktor **Daiva Petrylaite** z Uniwersytetu Wileńskiego przedstawiła sytuację związków zawodowych na Litwie. Obecnie związki te są w okresie transformacji, a część z nich wywodzi się jeszcze z okresu poprzedniego systemu. Podstawą prawną

Wykres 1. Czy związki zawodowe w Polsce bronią interesów pracowniczych na ogół skutecznie czy też nieskutecznie?



Źródło: dane CBOS.

do działania związków zawodowych jest Konstytucja, Kodeks pracy i Ustawa o związkach zawodowych. Na ich mocy związki zawodowe mają obowiązek reprezentować swoich członków, ale także negocjować prawa w imieniu wszystkich pracowników. Ciekawostką jest, że do związków zawodowych mogą należeć, w określonych sytuacjach, osoby niebędące pracownikami, np. studenci czy emeryci, posiadają oni wtedy status członków z ograniczonymi prawami i obowiązkami. Odnosząc się do kwestii układów zbiorowych, dr Petrylaite zaznaczyła, że na Litwie takie układy udało się zawrzeć jedynie w dużych przedsiębiorstwach, podkreślając, że bardzo problematyczne jest to w przypadku średnich i małych przedsiębiorstw. Dodatkowo pozycję negocjacyjną związków zawodowych osłabiają wyroki sądów cywilnych z ostatnich lat podważające reprezentatywność związków jako jedynych reprezentantów strony pracowniczej. Odnosząc się do kwestii ochrony członków związków zawodowych, wspomniała, że w 1999 r. zniesiono prawo

Doktor Daiva Petrylaite z Uniwersytetu Wileńskiego przedstawiła sytuację związków zawodowych na Litwie.

ochrony wszystkich członków związków zawodowych przed zwolnieniem z pracy i obecnie gwarantowane jest ono obecnie tylko liderom związków.

Jako kolejny w dyskusji głos zabrał profesor **Manfred Weiss** z Uniwersytetu Goethego we Frankfurcie. W swoim wystąpieniu przedstawił podstawy działania niemieckich związków zawodowych, ze szczególnym uwzględnieniem negocjacji układów zbiorowych. Rozpoczynając swój wykład, nakreślił charakterystykę niemieckich związków zawodowych, podkreślając ich trzy główne cechy: 1) są one związkami branżowymi, każdy z nich reprezentuje inny sektor przemysłu; 2) branżowy charakter związku powoduje, że nie są one oparte na różnicach politycznych lub ideologicznych; 3) niemieckie związki zawodowe są wysoko scentralizowane, dzięki czemu władza związków nie opiera się na poszczególnych firmach, a odzwierciedla siłę całych sektorów.
W dalszej części profesor Weiss przedstawił obecną strukturę niemieckich związków zawodowych. Organizacją skupiającą związki zawodowe w Niemczech jest Konfederacja Niemieckich Związków Zawodowych. W ciągu ostatnich 25 lat nastąpiło połączenie kilkunastu związków zawodowych, na skutek czego Konfederacja opiera się na 8 związkach, przy jednoczesnym zmniejszeniu liczby członków związków zawodowych z prawie 12 mln w 1991 r. do liczby 6,2 mln obecnie. Głównym celem związków zawodowych jest negocjowanie układów zbiorowych, które obejmują całe sektory gospodarki. Skomplikowane reguły sprawiają, że silne centrale branżowych związków zawodowych nie mogą narzucić zbiorowego porozumienia pojedynczemu zakładowi pracy. Profesor podkreślił tutaj rolę rad pracowniczych, które mogą negocjować z poszczególnymi pracodawcami układy zbiorowe. Konkludując, podkreślił, że system niemiecki jest systemem skomplikowanym, łączącym silną pozycję scentralizowanych związków z decentralizowaną pozycją rad pracowników, nie mniej jednak system ten na dzień dzisiejszy się sprawdza. Zaznaczył też, że zmieniły się cele układów zbiorowych i w chwili obecnej zamiast skupiać się na kwestiach oczywistych, takich jak płace, czas pracy lub długość urlopów, nacisk kładziony jest na elastyczność czasu pracy, bezpieczeństwo pracy, szkolenie zawodowe, ochronę danych osobowych, poprawę warunków pracy, pracowników tymczasowych czy zwiększenie wpływu rad pracowników na politykę firmy. Na zakończenie prelegent dodał, że jednym z głównych problemów, z jakim boryka się niemiecki rynek pracy,

Na zdjęciu od lewej: prof. Jakub Stelina, dr hab. Monika Tomaszewska, prof. Jo Carby Hall.

jest spadek liczebności związków zawodowych oraz wzrost liczby firm, które nie należą do związków pracodawców, co utrudnia zawieranie porozumień zbiorowych.

Profesor **Jakub Stelina**, Dziekan Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu w Gdańsku, swój referat dotyczący modelu ruchu związkowego w Polsce rozpoczął od stwierdzenia, że jesteśmy świadkami postępującej desyndykalizacji, czyli zmniejszania się liczby członków związków zawodowych. W Polsce uzwiązkowienie jest na poziomie mniej niż 10 proc., biorąc pod uwagę całą siłę roboczą. Według profesora obserwujemy ponadto ogólny kryzys idei przedstawicielstwa. Dowodem tego jest klęska rad pracowników, które miały być

nową pozazwiązkową formą reprezentacji dla pracowników. Statystyki mówią, że po pierwszej kadencji żywot zakończyła większość z nich, a tylko 1/4 odtworzyła się na kolejną kadencję. Coraz większy odsetek zatrudnionych nie korzysta z jakichkolwiek form reprezentacji i jest to obraz wręcz dramatyczny. Do końca nie są znane przyczyny tego zjawiska, ale najczęściej podaje się w Polsce asymetrię sił pomiędzy pracodawcą a pracownikami, którzy są dla pracy gotowi zrezygnować z ochrony związkowej, swoich praw pracowniczych, akceptując niejednokrotnie nietypowe formy zatrudnienia. Dodatkowo według prelegenta za ten stan mogą być odpowiedzialne także przekształcenia własnościowe i organizacyjne pracodawców, zwiększenie liczby i roli małych i mikropracodawców, ale także bezrobocie, upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia czy brak umów stałych. Niedoceniane mogą być również przyczyny natury psychologicznej – obecnie aspirujemy jako pracownicy do spełniania bardziej prestiżowych ról społecznych, a związki postrzegane są jako organizacje robotnicze, pewnego rodzaju przeżytek i czasami kojarzą się raczej z niewykwalifikowanymi robotnikami.

Wzrost poziomu wykształcenia pracowników i ich samooceny wpływa na poczucie, że sami mogą sobie poradzić z problemami socjalnymi i bytowymi. Popularność związków wzrasta co najwyżej w sytuacji zagrożenia, np. w czasie kryzysu.

W dalszej części referatu prelegent omówił występujące w Polsce poszczególne poziomy związków zawodowych. W Polsce najsilniejszą rolę odgrywają organizacje zakładowe. Ponadzakładowe organizacje związkowe operują na szczeblu terytorialnym (gminnym, regionalnym, międzyregionalnym i ogólnokrajowym), branżowym (sektorowym) oraz szczeblu ponadnarodowym (europejski). Zaobserwować można asymetrię aktywności na różnych szczeblach – na poziomie regionalnym i branżowym ruch związkowy nie jest silny, co wynika m.in. z braku silnego partnera i ograniczonej roli administracji państwowej.

Stosunkowo największą aktywność wykazują związki zawodowe na szczeblu ogólnokrajowym i europejskim (co wiązać należy z wzrastającą rolą czynnika politycznego). Na szczeblu ponadzakładowym związki zawodowe są faktycznym monopolistą w zakresie reprezentacji i obrony ludzi pracy. Inne organizacje, takie jak np. partie polityczne czy organy samorządu zawodowego, spełniają w tym kontekście funkcję marginalną. Na szczeblu zakładowym występuje natomiast wielość podmiotów reprezentujących załogę zakładu pracy. Obok przedstawicielstwa związkowego ważną rolę odgrywają przedstawicielstwa pozazwiązkowe.

Podsumowując swoje wystąpienie, profesor Stelina podkreślił, że należy wykluczyć zmiany prawa polegające na wzmacnianiu związków zawodowych za pomocą jakichkolwiek instrumentów przymuszających pracowników do członkostwa. Regulacje prawne winny być natomiast zmieniane tak, by nie hamowały one rozwoju ruchu związkowego. Należy także wzmocnić wolność związkową i odpowiedzialność samych związków.

Wzrost poziomu wykształcenia pracowników i ich samooceny wpływa na poczucie, że sami mogą sobie poradzić z problemami socjalnymi i bytowymi. Popularność związków wzrasta co najwyżej w sytuacji zagrożenia, np. w czasach kryzysu.

Profesor **Marcin Zieleniecki** z Uniwersytetu Gdańskiego swoje wystąpienie poświecił dialogowi społecznemu na szczeblu ogólnokrajowym z perspektywy związku zawodowego. Wyjaśnił, że dialog społeczny w Polsce przeżywa kryzys. Od ponad roku związki zawodowe nie uczestniczą aktywnie w pracach Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, paraliżując w pewien sposób funkcjonowanie tego ważnego forum dialogu społecznego. Zaznaczył przy tym, że jednym z powodów mogą być regulacje prawne nadające temu dialogowi formalne ramy.

W dalszej części prelegent wskazał kilka sfer, w których konieczne są zmiany potrzebne dla poprawy stanu dialogu społecznego, w tym Trójstronną Komisję ds. Społeczno-Gospodarczych. Jednym z warunków autentyczności dialogu społecznego jest równowaga partnerów społecznych, której formalnym wyrazem jest ich równouprawnienie i równość wobec prawa. W skład Komisji wchodzą przedstawiciele strony rządowej, strony pracowników (związki zawodowe) oraz strony pracodawców. Stronę rządową w Komisji reprezentują przedstawiciele Rady Ministrów wskazani przez Prezesa Rady Ministrów, stronę pracowników reprezentują przedstawiciele reprezentatywnych organizacji związkowych, zaś stronę pracodawców reprezentują przedstawiciele reprezentatywnych organizacji pracodawców. Warunkiem reprezentatywności jest: 1) zrzeszanie przez centralę związkową lub zatrudnianie przez pracodawców zrzeszonych w organizacji pracodawców więcej niż 300 tysięcy pracowników, 2) posiadanie przez organizację charakteru ogólnokrajowego oraz 3) posiadanie przez daną organizację charakteru wielobranżowego.

Według prelegenta warto przeanalizować kompetencje Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, które w samej Ustawie o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych zostały określone bardzo ogólnie. Ustawa o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych przyznaje pewne kompetencje stronom reprezentowanym w tej komisji. Służy temu przyznanie każdej ze stron Komisji prawa do: 1) wniesienia pod obrady Komisji sprawy o dużym znaczeniu społecznym lub gospodarczym, 2) zajęcia stanowiska w takiej sprawie, 3) żądania do zajęcia stanowiska w takiej sprawie od innej organizacji, 4) zawierania porozumień o charakterze obligacyjnym – nie tylko w układzie trójstronnym, ale także dwustronnym.

W dalszej części wypowiedzi prof. Zieleniecki skupił się na szczegółowo określonej w ustawie procedurze prowadzenia dialogu społecznego w sprawach założeń oraz projektu ustawy budżetowej na następny rok kalendarzowy. Stronom pracowników i pracodawców przyznano w jej ramach kompetencje o charakterze opiniodawczym (konsultacyjnym). Kolejną ważną kwestią, jaką przedstawił prelegent, są odrębne ustawy przyznające kompetencje Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych jako całości, gdyż to właśnie w nich można znaleźć słabości obowiązujących regulacji. Należy do nich zaliczyć prawo do prowadzenia negocjacji w sprawach: 1) ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, 2) zwiększenia wskaźnika waloryzacji emerytur i rent o co najmniej 20 proc. realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w poprzednim roku kalendarzowym, 3) wysokości kwot kryterium dochodowego oraz świadczeń określonych w ustawie o świadczeniach rodzinnych oraz 4) wysokości kwot kryteriów dochodowych określonych w ustawie o pomocy społecznej.

Kompetencje te mają charakter stanowiący (władczy) i nie mają charakteru wyłącznego. W przypadku gdy nie dojdzie do porozumienia, prawa te przechodzą na Radę Ministrów. W tej konstrukcji prawnej, jednocześnie o wiążącym charakterze tej kompetencji, a z drugiej strony charakteru przechodniego, niesamodzielnego, prof. Zieleniecki dostrzega słabości i przyczyny pewnego zniechęcenia strony związkowej udziałem w pracach Trójstronnej Komisji.

Na zdjęciu uczestnicy pierwszego dnia konferencji.

Podsumowując swoje wystąpienie, zaznaczył, że w kwestii kompetencji możliwe są trzy warianty: 1) dotyczący rezygnacji z podwójnej kompetencji – teoretyczny i nierealny; 2) najbardziej realny – składający się z dwóch elementów: a) doprecyzowania kryteriów ustawowych o charakterze obiektywnym określającym te cztery wskaźniki/kompetencje i b) przyznanie Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych kompetencji do dokonywania uzgodnień; 3) nierealny – nadania Radzie Ministrów samodzielnych kompetencji w tych sprawach (obniżenie rangi Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, dialog rozumiany jako wymiana stanowisk).

Na koniec prelegent wspomniał o propozycji w projekcie Zbiorowego Kodeksu Pracy, w którym proponuje się ustanowienie Krajowego Konsultanta Dialogu Pracy będącego organem odpowiedzialnym za prowadzenie dialogu w sprawach dotyczących pracy. Byłby on powoływany i odwoływany przez Sejm po zasięgnięciu opinii Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych i podlegałby bezpośrednio Sejmowi. Relacje pomiędzy Krajowym Konsultantem Dialogu Pracy (Rzecznikiem Dialogu Społecznego) mogłyby być ukształtowane na wzór relacji pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a Radą Ochrony Pracy. Konieczne wydaje się konstytucyjne umocowanie Krajowego Konsultanta Dialogu Pracy i Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych oraz rozstrzygnięcie kwestii normatywnego charakteru uzgodnień (uchwał) Trójstronnej Komisji.

Profesor Ludwik Florek z UW w swoim wystąpieniu skupił się na związkach zawodowych w kontekście gospodarki rynkowej. Na zdjęciu od lewej: prof. Grzegorz Goździewicz, prof. Ludwik Florek.

Moderatorem drugiej sesji, pt. „Uprawnienia związków zawodowych", był profesor **Grzegorz Goździewicz** z Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu.

Profesor **Ludwik Florek** z Uniwersytetu Warszawskiego w swoim wystąpieniu skupił się na związkach zawodowych w kontekście gospodarki rynkowej. Wyjaśnił, że gospodarka rynkowa wymaga, aby przedsiębiorstwa były efektywne, a rolą związków zawodowych jest pilnowanie, by nie odbywało się to kosztem pracowników poprzez wydłużony czas pracy, zmniejszone wynagrodzenia czy też szkodliwe dla zdrowia i życia warunki pracy. Zauważył, że związki zawodowe domagają się korzystania przez pracowników ze wzrostu gospodarczego, podnoszenia wynagrodzeń i innych uprawnień i pracownicy mają prawo korzystać z zysków firmy, gdyż biorą udział w tym wzroście. Niematerialną wartość firmy stanowi własność intelektualna, ale na drugim miejscu są pracownicy, których można podzielić na robotników i kapitał ludzki. Kapitał ludzki jest bardzo doceniany przez pracodawców, jest lepiej opłacany, bo decyduje o rynkowym sukcesie firmy. Profesor Florek zwrócił uwagę, że wszyscy pracownicy powinni korzystać z ochrony

związkowej, mimo iż nie wszyscy potrzebują jej w takim samym stopniu. W dzisiejszych czasach w dobie różnorodności dostępnej pracy, a co za tym idzie przeróżnych form zatrudnienia, związki zawodowe mogą uchronić pracownika przed nadużyciami ze strony pracodawcy.
Jak podał prelegent niektóre źródła podają, że w Polsce na umowach tymczasowych pracuje 1,5 mln osób. Oceniając wpływ związków zawodowych na ustawodawstwo, stwierdził, że ma sceptyczne podejście do Trójstronnej Komisji m.in. ze względu na to, że w jego ocenie część działań Komisji jest pozorna. Podkreślił za to rolę rokowań zbiorowych jako sposobu na ochronę interesów pracowników. Podsumowując swoje wystąpienie, skupił się na poniższych czterech aspektach: 1) w gospodarce rynkowej wzrasta zapotrzebowanie na związkową ochronę uprawnień pracowniczych; 2) związki zawodowe nie mogą dążyć do wyłączenia praw rynku, ale powinny ograniczać ich negatywny wpływ na położenie pracowników; 3) skuteczne rokowania zbiorowe są najlepszą metodą ochrony; 4) tylko silne, dojrzałe i aktywne na szczeblu zakładu pracy i branży związki zawodowe mogą przeciwstawiać się wyzwaniom i zagrożeniom, jakie do stosunków pracy niesie gospodarka rynkowa.

Profesor **Łukasz Pisarczyk** z Uniwersytetu Warszawskiego przedstawił w swoim wystąpieniu kilka informacji dotyczących roli związków zawodowych w tworzeniu rynku pracy w Polsce ze szczególnym uwzględnieniem kwestii negocjacji zbiorowych na poziomie miejsca pracy. Opisał podstawy prawne dialogu społecznego i obecną sytuację związków zawodowych. Podstawą istnienia związków zawodowych w Polsce jest art. 59 Konstytucji RP. W opinii prof. Pisarczyka dialog społeczny w Polsce znajduje się w dużym kryzysie. Składa się na to wiele czynników. Zwrócił uwagę na kryzys zarówno związków zawodowych, jak i kryzys ekonomiczny, które to mają negatywny wpływ na rozwój dialogu społecznego w Polsce i powodują, że pojawiły się nowe, alternatywne rozwiązania w postaci wybieranych przedstawicieli pracowników ad hoc. Wskazał, że różnorodność form reprezentacji pracowniczej oddziałuje na osłabienie wpływu strony pracowniczej, czego najlepszym przykładem są właśnie przedstawiciele wybierani ad hoc, zgodnie z procedurami danego miejsca pracy – paradoksalnie wybierani, aby chronić interesy pracodawców w okresie kryzysu gospodarczego. Prelegent podkreślił też, że w przeciwieństwie do innych państw, w Polsce istnieje bardzo niewiele porozumień zbiorowych, które obejmowałyby całe branże czy sektory przemysłu, przez co bardzo niewielka liczba pracowników z nich korzysta, co w znaczący sposób wpływa na obraz dialogu społecznego.
Według prof. Pisarczyka dodatkowymi elementami utrudniającymi prowadzenie dialogu jest kryzys związków zawodowych w Polsce, jak i wynikająca z przepisów prawa struktura związków zawodowych w miejscu pracy, która wymaga, by związek miał co najmniej 10 członków zatrudnionych przez jednego pracodawcę. Zwrócił też uwagę na fakt, że prawo polskie zniechęca pracodawców do zawierania układów zbiorowych, gdyż faworyzuje wyłącznie stronę pracowniczą. Wyjątkiem są tu układy „antykryzysowe". Z zasady są one zawierane ze związkami zawodowymi, niemniej często zdarza się, że zawierane one są z przedstawicielami ad hoc, którzy działają pod presją pracodawców i nie są chronieni prawem np. przed zwolnieniem. Takie działania powodują nierównowagę dialogu społecznego i są jedną z przyczyn jego kryzysu. Brak branżowych układów zbiorowych oraz prawo polskie nakazujące pracodawcom zatrudniającym więcej niż 20 pracowników tworzenie wewnętrznych regulacji płacowych faworyzuje pracodawców, którzy wykorzystują tę procedurę i zastępują nią układy zbiorowe w danym przedsiębiorstwie. Kolejnym elementem, który wpływa na kryzys dialogu społecznego w miejscach pracy jest wyjątkowa pozycja związków zawodowych, które zgodnie z prawem są jedynym partnerem społecznym. Mała liczba związkowców w niewielkiej liczbie przedsiębiorstw powoduje, że zawiera się niewielką ilość układów zbiorowych obejmujących wszystkich pracowników. Kończąc swoją wypowiedź, prof. Pisarczyk wskazał na możliwe rozwiązania kryzysu. Podkreślił, że istnieje potrzeba zwiększenia wolności reprezentacji strony pracowniczej, ponadto trzeba eliminować umowy, które są zawierane z przedstawicielami ad hoc, a także zwiększać uprawnienia wybieranych przedstawicieli pracowniczych. Problemem jest tu również wątpliwa reprezentatywność związków zawodowych przy jednoczesnej możliwości wprowadzenia instytucji referendum pracowniczego. Zwrócił też uwagę na możliwość włączenia w proces dialogu społecznego rad pracowniczych, które choć nie cieszą się statusem takim jak związki zawodowe, to często są jedynym przedstawicielem strony pracowniczej.

W przeciwieństwie do innych państw, w Polsce istnieje bardzo niewiele porozumień zbiorowych, które obejmowałyby całe branże czy sektory przemysłu. To sprawia, że korzysta z nich bardzo niewielka liczba pracowników, co w znaczący sposób wpływa na obraz dialogu społecznego.

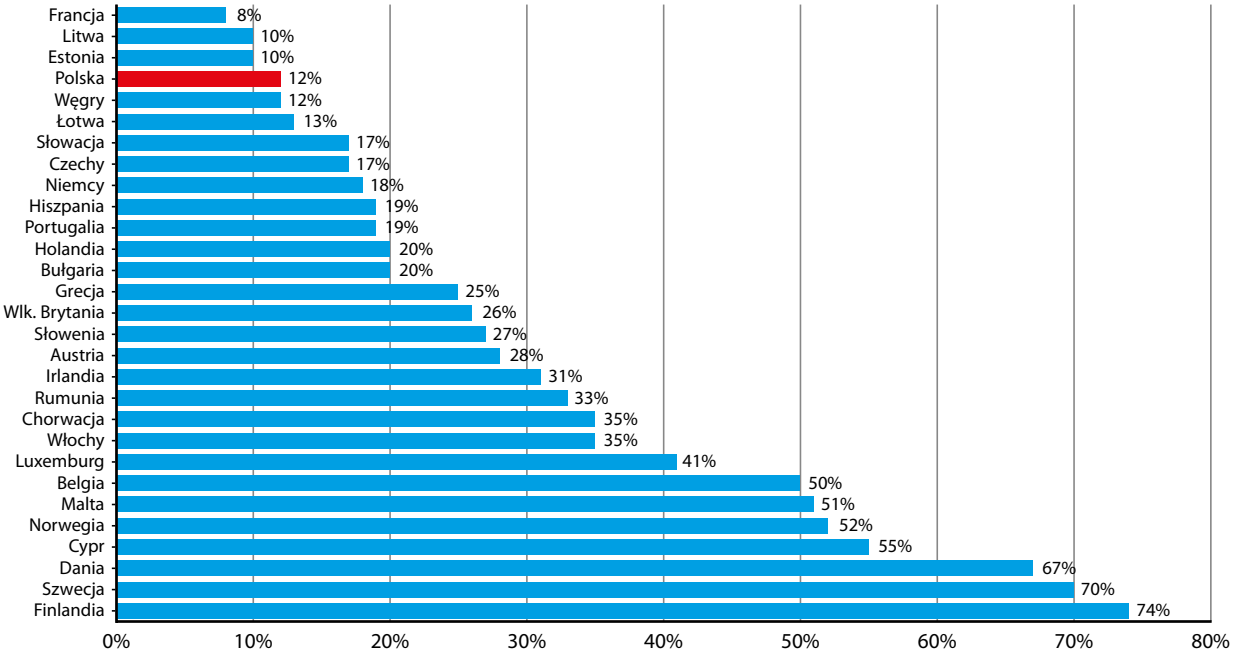
Doktor **Bolesław Ćwiertniak** wraz z profesorem **Krzysztofem Baranem** z Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu opracowali bardzo krótki referat dotyczący statusu prawnego podmiotów uczestniczących w sporach zbiorowych pracy. Doktor Ćwiertniak jako referent podkreślił, że nie każdy związek zawodowy, a zwłaszcza niereprezentatywny dla ogółu

załogi, powinien mieć prawo do wszczynania i prowadzenia sporów zbiorowych, a także prawo do strajku. Za konieczne uznał znowelizowanie ustawy zwiększającej uprawnienia sądów, bowiem w świetle polskiej Konstytucji to właśnie sądy powinny się wypowiadać o legalności strajku i o ewentualnym jego przerwaniu. Ponadto należałoby dostosować przepisy tak, aby decyzje w sprawie strajków zapadały w sądach w ciągu 24 lub 48 godzin. Uprawnionymi do występowania z wnioskami do sądów byliby: Państwowa Inspekcja Pracy, powszechne jednostki prokuratury, pracodawca i związki zawodowe. W dalszej części prelegent poruszył kwestię referendum strajkowego, które przez jednych jest traktowane jako przejaw wolności związkowej, a dla innych jest to nieuregulowana kwestia. Związki zawodowe powinny być ustawowo zobligowane do tworzenia, przechowywania i przedkładania stosownych dokumentów dotyczących referendum strajkowego. Powszechne są postulaty, by zwiększyć odpowiedzialność w przypadku strajku, zwłaszcza cywilną, jednak według dra Ćwiertniaka aktualne przepisy w sposób wystarczający zabezpieczają interesy pracodawcy.

O konstytucyjnej pozycji związków zawodowych w Polsce mówił kolejny referent, prof. **Jerzy Stępień**, sędzia Trybunału Konstytucyjnego w stanie spoczynku. Zauważył, że w naszej Konstytucji nie ma rozdziału dotyczącego tylko i wyłącznie związków zawodowych, dlatego też trzeba wyszukiwać pojedyncze artykuły z różnych rozdziałów. Konstytucja była pisana na początku lat 90. i związki zawodowe zostały postawione na równi z różnymi organizacjami pozarządowymi. Pierwszym artykułem w Konstytucji dotyczącym związków zawodowych jest art. 12, który gwarantuje wolność tworzenia i działania związków zawodowych. Kolejnym artykułem jest już bardziej rozbudowany art. 59 zapewniający związkom zawodowym: 1) wolność zrzeszania się, 2) prawo do rokowań, a w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień, 3) prawo do organizowania strajków pracowniczych i innych form protestu w granicach określonych w ustawie; ze względu na dobro publiczne ustawa może ograniczyć prowadzenie strajku lub zakazać go w odniesieniu do określonych kategorii pracowników lub w określonych dziedzinach, 4) zakres wolności zrzeszania się w związkach zawodowych i organizacjach pracodawców oraz innych wolności związkowych może podlegać tylko takim ograniczeniom ustawowym, jakie są dopuszczalne przez wiążące Rzeczpospolitą Polską umowy międzynarodowe.

Według prof. Stępnia najważniejszym dla związków zawodowych jest punkt czwarty. Kolejnym istotnym artykułem, który potwierdza rolę dialogu między partnerami społecznymi, jest art. 20 „Społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej". W dalszej części profesor wymienił zawody, których przedstawiciele nie mogą należeć do związków zawodowych, i są to: sędzia (wg art. 178 Konstytucji ust. 3), prezes NIK (art. 205 ust. 3), Rzecznik Praw Obywatelskich (art. 209 ust. 3), członkowie Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji (art. 214 ust. 2) oraz Prezes

Wykres 2. Stopień uzwiązkowienia pracowników w Europie



Źródło: http://www.worker-participation.eu/index.php/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Trade-Unions2

NBP (art. 227 ust. 4). Na zakończenie profesor omówił art. 191 ust. 4, dzięki któremu związki zawodowe mogą składać wnioski do Trybunału Konstytucyjnego.
Podsumowując swój referat, zwrócił uwagę, że obecnie podobnie jak w czasach PRL-u silnie działają związki w dużych państwowych firmach, takich jak PKP czy Telewizja Polska. W PRL-u niestety związki zawodowe często służyły jako transmisja władzy do mas. Profesor uważa, że dopóki władze związkowe będą działały w zakładach pracy, to będą służyły do „pacyfikowania" pracowników i będą broniły swojej pozycji, a nie pozycji pracowników, a w takiej sytuacji trudno mówić o prawdziwych związkach zawodowych. Według profesora związek powinien mieć swoje organy poza zakładem pracy, a w zakładzie tylko swoich przedstawicieli.

Sędzia dr **Artur Rycak**, rozpoczynając referat „Ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych w prawie procesowym", podkreślił, że w Polsce mamy gwarancję ochrony trwałości zatrudnienia działaczy związkowych w prawie materialnym, tj. zakaz rozwiązania umowy o pracę bez zgody związków zawodowych, zakaz zmiany warunków płacy i pracy, zobowiązanie do płacy za cały okres niesłusznego rozwiązania umowy o pracę (od daty zwolnienia do daty powrotu do pracy), prawo do odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę oraz z tytułu dyskryminacji. Następnie prelegent postawił kilka pytań. Czy prawa materialne są gwarantowane przez prawo procesowe? Czy Polska zapewnia skuteczność ochrony zgodnie z art. 1 konwencji 135 MOP?
Jak zauważył dr Rycak, w polskich sądach w najbliższym czasie nie ma szansy na skrócenie czasu postępowań. Dlatego aby zaradzić bezprawnie zwolnionym działaczom związkowym, możliwe są do wykorzystania dwa narzędzia procesowe, tj. art. 477^2 §2 k.p.c., który mówi, że sąd może w wyroku orzec ponowne dalsze zatrudnienie pracownika, jeżeli daje orzeczenie w okresie wypowiedzenia, czyli kiedy ten pracownik jest jeszcze zatrudniony, oraz art. 45 §2 zgodnie z którym pracodawca nie może podnieść zarzutu, niemożności i niecelowości przywrócenia do pracy osób szczególnie chronionych (nie tylko związkowców).
W dalszych rozważaniach prelegent wymienił przesłanki ochrony trwałości stosunku pracy w prawie procesowym i są to: 1) potrzeba urealnienia gwarancji stabilności zatrudnienia, 2) potrzeba zagwarantowanej działalności funkcjonowania samego związku zawodowego, 3) potrzeba realnej ochrony interesów pracowniczych, 4) potrzeba utrzymania pokoju społecznego, 5) długość procesów sądowych.
Zdaniem sędziego Rycaka w Polsce nie ma efektywnej ochrony. To oznacza, że ustawodawca powinien wzmocnić ochronę procesową działaczy związkowych. Jeśli ustawodawca tego nie zrobi, to istnieje możliwość wykorzystania trybu zabezpieczającego i art. 755 §2 – dopuszczalność udzielenia zabezpieczenia w sprawach o przywrócenie do pracy zwolnionego działacza związkowego poprzez nakazanie jego dalszego zatrudnienia na czas trwania procesu.
Kolejna prelegentka, dr **Monika Gładoch** z Uniwersytetu

Doktor Monika Gładoch mówiła o współpracy związków zawodowych z pracodawcami na szczeblu zakładu pracy. Na zdjęciu pierwsza od prawej.

Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, doradca Prezydenta Pracodawców RP, przedstawiła referat dotyczący współpracy związków zawodowych z pracodawcami na szczeblu zakładu pracy. Punktem wyjścia dla prelegentki był art. 20 Konstytucji i słowa „dialog i współpraca". Zakładając, że współpraca to praca wykonywana z kimś, nie można mówić o współpracy związków zawodowych na terenie zakładów pracy z pracodawcami w sytuacji gdy związki mają opiniować prawidłowość wypowiadania umów o pracę – zaznaczyła dr Gładoch. Bardzo często w takiej sytuacji związki zawodowe w swojej opinii nie wyrażają zgody albo milczą, w przypadku gdy chcą uniknąć szybkiej odpowiedzi. Prelegentka dodała, że związki powinny bronić pracownika, a nie go reprezentować. Doktor Gładoch zauważyła, że bardzo często pracodawcy traktują tę współpracę jako formalność, tzn. jest obowiązek konsultacji, ale i tak zrobią, co zechcą, co można zauważyć np. podczas konsultacji w sprawie zwolnień grupowych. Doktor Gładoch proponuje, by nie zmieniać prawa i nie próbować przeprowadzać propozycji, by pojawiła się inna

Uczestnicy pierwszego dnia konferencji.

pozazwiązkowa reprezentacja w zakładzie pracy, szczególnie po porażce z radami pracowniczymi, ale poszukać współpracy ze związkami zawodowymi, które mają duży potencjał. Dodała, że zamiast pomawiać związki zawodowe o różne działania trzymania się pewnych starych, utartych przywilejów i uprawnień, należy zachęcić je do współpracy. Pewnym rozwiązaniem jest, by mediacje do sporów zbiorowych były obecne również w razie sytuacji patowych. Na zakończenie ekspertka zaznaczyła, że współpraca związków zawodowych z pracodawcami w wielu firmach istnieje, a w wielu firmach jest niemożliwa z różnych powodów i właśnie w takich przypadkach jej zdaniem powinna się włączyć osoba trzecia, aby można było doprowadzić do porozumienia.

Choć Unia Europejska korzysta z wolności na rynku pracy, to niesie to za sobą zagrożenia związane z nierównowagą płac w poszczególnych państwach, co często wykorzystują kraje bogatsze.

Moderatorem trzeciej sesji, pt. „Przyszłość związków zawodowych", był profesor **Roger Blanpain** z Uniwersytetu w Leuven w Belgii, który jako pierwszy zabrał głos. W swoim krótkim wystąpieniu dotyczącym przyszłości związków zawodowych w globalnym świecie zwrócił uwagę na podstawowe problemy, z jakimi muszą się zmierzyć w najbliższych latach związki zawodowe. Pierwszym z nich jest tzw. „superkapitalizm" charakteryzujący się swobodnym przepływem kapitału oraz międzynarodowymi korporacjami, których centrale często znajdują się na drugim końcu świata, a decyzje biznesowe wpływają na pracowników w wielu różnych krajach. Profesor Blanpain wspomniał także o znaczącym i często nieformalnym wpływie polityki na ekonomię. Żyjemy w świecie, w którym jest coraz więcej ludzi bogatych, a jednocześnie przybywa ludzi biednych i bezrobotnych. W ciągu ostatnich dwóch lat liczba bezrobotnych w strefie euro zwiększyła się o 2 mln osób. Kolejnym problemem jest bieda i brak ochrony socjalnej. Prelegent podkreślił, że ponad 75 proc. populacji światowej nie posiada wystarczającego ubezpieczenia społecznego. Odnosząc się do sytuacji w UE, powiedział, że mimo iż Europa korzysta z wolności swobodnego rynku pracy, to niesie to za sobą zagrożenia związane z nierównowagą płac w poszczególnych państwach, co jest często wykorzystywane przez kraje bogatsze. Zauważył też problem fałszywego samozatrudnienia, które pozwala wykorzystywać pracowników z krajów uboższych i zmuszać ich do płacy poniżej wartości ich pracy z pominięciem drogich kosztów ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego. Zwracając swoją uwagę na rolę związków zawodowych, podkreślił podstawową rolę MOP i wagę zapisów zawartych w konwencjach nr 87 i 98, zaznaczając jednocześnie, że choć zostały one ratyfikowane przez prawie 150 krajów, to nie ratyfikowały ich takie państwa jak Chiny, Indie czy USA, co w praktyce sprowadza się do prawie 50 proc. populacji świata. Na koniec profesor zwrócił uwagę, że nie ma międzynarodowej solidarności między związkami zawodowymi, ponieważ rządzą nimi relacje i interesy narodowe.

Jako kolejna głos zabrała prof. **Patricia Conlan** z Uniwersytetu w Limerick w Irlandii. Omawiając regulacje prawne dotyczące związków zawodowych w jej kraju, zwróciła uwagę, że podstawą prawną ich funkcjonowania jest konstytucja z 1937 r., ustawa o związkach zawodowych z 1941 r., a także wiele przepisów jeszcze z czasów Imperium Brytyjskiego. Obecnie w Irlandii jest 48 różnych związków zawodowych, które skupiają 800 tys. pracowników. Ciekawostką przytoczoną przez prelegentkę jest to, że związki te działają po obu stronach granicy, czyli w Irlandii i w Irlandii Północnej. Irlandzkie związki zawodowe w większości zrzeszają pracowników administracji publicznej. Jest to poniekąd wynikiem tego, że wielonarodowe korporacje mają wpływ i zniechęcają sektor prywatny do przynależności do związków zawodowych. Na zakończenie prelegentka przytoczyła przykład firmy Ryanair, która pozwala swoim pracownikom zawiązywać związki zawodowe, ale polityka firmy zakłada, by nie negocjować z żadnymi związkami zawodowymi.

Profesor **Fiorella Lunardon** z Uniwersytetu w Turynie we Włoszech pokrótce scharakteryzowała zasady funkcjonowania włoskich związków zawodowych na tle ustroju prawnego. Podkreśliła, że związki zawodowe nie są de facto wpisane w system prawny, ale istnieją w formie tzw. żywego prawa, które tworzone jest przez decyzję sądów i działania związków. W dalszej wypowiedzi skupiła się na doświadczeniach i osiągnięciach związków zawodowych w negocjacji porozumień zbiorowych – na porozumieniu Pomigliano i wynikającym z niego porozumieniu Mirafiori.

Profesor **Zbigniew Hajn** z Uniwersytetu Łódzkiego zabrał głos w sprawie zakresu podmiotowego prawa zrzeszania się w związkach zawodowych. Zwrócił uwagę na różne znaczenia słowa pracownik – jest worker, czyli pracownik w Konwencji 87 art. 2, który znaczy coś więcej niż employee – pracownik sensu stricto. W istocie to określenie oznacza „każdego, kto własną pracą zawodową zarabia na utrzymanie", a nie tylko pracownika sensu stricto, czyli innymi słowy oznacza to co w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, w Konwencji Europejskiej, Pakcie Obywatelskim, Pakcie Gospodarczym i Społecznym i jest określane jako „każdy w obronie swoich interesów społecznych i gospodarczych". Właśnie tak rozumiany pracownik, czyli w szerokim tego słowa znaczeniu, jest podmiotem podstawowego prawa człowieka do zrzeszania się w związkach zawodowych i przystępowania do nich. Taki

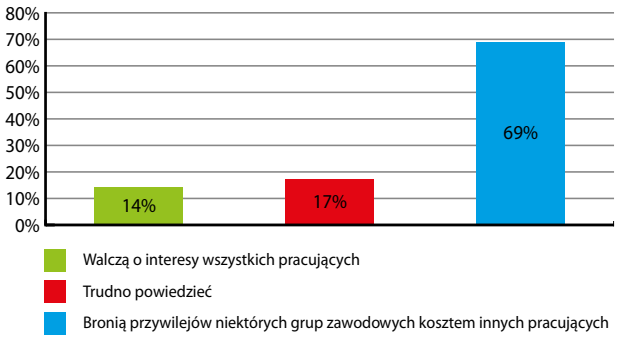
sam wniosek wynika z art. 12 i art. 59 §1 naszej Konstytucji, która nie ogranicza prawa zrzeszania się do pracowników sensu stricto.

W dalszej części wykładu prelegent skupił się na regulacjach prawnych dotyczących zrzeszania się w związkach zawodowych w Polsce i wynikających z tych regulacji ograniczeniach. Są one wyraźne i występują zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym. W związkach zawodowych nie mogą zrzeszać się: sędziowie, funkcjonariusze niektórych służb publicznych, np. CBA, a np. policja i kontrolerzy NIK-u mogą zrzeszać się tylko w jednym związku – związku zawodowym ich grupy zawodowej. Istotną kwestią jest prawo zrzeszania się w sektorze prywatnym – w gospodarce, handlu itd. Ciągle obowiązuje art. 2 ustawy o związkach zawodowym, który przyznaje pracownikom sensu stricto prawo zrzeszania się, natomiast ludziom pracy to prawo nie przysługuje. Jest to sprzeczne z Konwencją nr 87 i wymienionymi wcześniej aktami prawa międzynarodowego, które określają podmiot uprawniony jako każdy w obronie swoich interesów społecznych i gospodarczych.

Jak podkreślił profesor, od 2010 r. zaszły istotne zmiany. W 2011 r. NSZZ „Solidarność" wystąpił ze skargą na Polski rząd do MOP, w odpowiedzi na tę skargę Komitet Wolności Związkowej (sprawa nr 2888) przypomniał, że w oparciu o zasadę wolności zrzeszania się wszyscy zatrudnieni z wyjątkiem sił zbrojnych i policji powinni mieć prawo tworzenia i wstępowania do organizacji według własnego wyboru. Kryterium określające osoby, którym przysługuje to uprawnienie, nie istnieje w stosunku pracy, którego często brakuje, co ma np. miejsce w przypadku pracowników rolnych, osób samozatrudnionych i tych, którzy wykonują wolny zawód, a powinno przysługiwać im wszystkim prawo do zrzeszania się. Komitet Wolności Związkowej zwrócił się do rządu z prośbą o zmianę ustawodawstwa. W 2013 r. Europejski Komitet Praw Społecznych Rady Europy zgłosił zastrzeżenia do art. 2 ustawy o związkach zawodowych, obecnie jest także sprawa w Trybunale Konstytucyjnym – ze skargi OPZZ (Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych) – też na niezgodność art. 2 z ustawy o związkach zawodowych z Konwencją nr 87 i Konstytucją RP. Trybunał Konstytucyjny od połowy 2012 r. jeszcze tej sprawy nie rozpoznał. Na zakończenie profesor stwierdził, że polski rząd poprosił o pomoc MOP, a jedynym rozwiązaniem będzie dopisanie w ustawie o związkach zawodowych, że „prawo zrzeszania się mają pracownicy i inni ludzie pracy w celu obrony swoich interesów".

Doktor **Magdalena Rycak** z Uczelni Łazarskiego w swoim referacie o roli związków zawodowych zauważyła, że w przedsiębiorstwach, gdzie pracownicy uczestniczą w organizacji swojego zakładu, gdzie mają realny wpływ na podejmowane decyzje, tam te przedsiębiorstwa docelowo odnoszą największe sukcesy. Prelegentka uważa, że związki zawodowe wbrew negatywnej kampanii wokół nich mają większą szansę na przetrwanie niż niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze. Związki zawodowe są naturalnym tworem powstałym przed przepisami na początku XIX w., zaś niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze są sztucznym tworem napisanym unijnymi przepisami. Dobrym przykładem jest tutaj polskie doświadczenie z radami pracowniczymi – próba wciągnięcia poprzez przepisy prawne pracowników do partycypowania w ważnych sprawach dotyczących zakładów pracy nie powiodła się.

Wykres 3. Czy w Pana(i) odczuciu związki zawodowe funkcjonujące w Polsce:



Źródło: dane CBOS, grudzień 2013 r.

Doktor Rycak zwróciła uwagę, że czasami w pogoni za wartościami ekonomicznymi zapominamy o wartościach ludzkich, humanitarnych, dlatego warto pamiętać słowa papieża Jana Pawła II, który powiedział „moralnie godziwym jest tylko taki ustrój pracy, u którego podstaw leży pierwszeństwo i podmiotowość pracy oraz jej sprawczy udział w całym procesie produkcji, w którym każdy będzie mógł uważać siebie równocześnie za współgospodarza wielkiego warsztatu pracy przy którym pracuje wraz ze wszystkimi".

Jak zauważyła prelegentka, uspołecznienie zbiorowych stosunków pracy jest naczelną wartością promowaną w Unii Europejskiej. Podmiotami, które te uspołecznienia mają realizować, są związki zawodowe i niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze. W dalszej części referatu dr Rycak wyraziła pewnego rodzaju niepokój w stosunku do niezwiązkowych przedstawicieli pracowników ad hoc – jest wprawdzie szereg regulacji, ale, co ciekawe, zawsze się oni pojawiają, gdy chce się obejść związki zawodowe, ugrać coś łatwym kosztem. Ponadto do końca nie wiadomo, jak ci przedstawiciele ad hoc są wybieralni, jak jest chroniony ich stosunek pracy. Nie ma przedsiębiorstwa takiego, w którym przedsiębiorca miałby problem z uzyskaniem porozumienia z przedstawicielami ad hoc.

Według prelegentki badania pokazują, że w przedsiębiorstwach, w których działa partycypacja pracownicza wzrasta proces demokratyzacji zarządzania przedsiębiorstwem. Badania wykazały także, że dobrze przeprowadzona bezpośrednia partycypacja to szybki i długofalowy wzrost wydajności pracowników, poza tym czynniki ekonomiczne przedsiębiorstwa także się wyraźnie poprawiają. W Polsce nieudana próba

wprowadzenia rad pracowników była przykładem pozornej partycypacji. Nie powiodła się, gdyż były to działania pozorowane i pracownicy czuli, że nie mają wpływu na nic, że nikt nie liczy się z ich zdaniem.

Na zdjęciu: od lewej sędzia dr Artur Rycak, prof. Łukasz Pisarczyk, prof. Grzegorz Goździewicz, prof. Ludwik Florek.

Doktor Rycak przytoczyła wyniki badań według których w przedsiębiorstwach, gdzie utrudniano w jakiś sposób funkcjonowanie związków zawodowych, pracodawcy mieli negatywne opinie o związkach zawodowych – twierdzili, że związkowcy to demagodzy, trudni do zwolnienia, że trzeba będzie z nimi negocjować i że liderzy związkowi to osoby niekompetentne. Wśród badanych właścicieli firm prywatnych tylko 11 proc. była gotowa zaakceptować związki zawodowe w swojej firmie, a 58 proc. właścicieli tych przedsiębiorstw uważało niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze jako niezbyt groźne i akceptowało je w swojej firmie.
Na zakończenie dr Rycak zwróciła uwagę na ważny aspekt, jakim jest negatywne postrzeganie związków zawodowych przez młode pokolenie i to jest spore wyzwanie, by przekonać młodych, że związki zawodowe są potrzebne szczególnie w obecnych czasach.

Ostatnim mówcą w tej sesji był prof. **Juliusz Gardawski** ze Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, który omawiał kondycję związków zawodowych w Polsce. Jak zauważył, Polska jest jedynym krajem poza Słowenią, który nie zbudował Trójstronnej Komisji ani dialogu społecznego zaraz po zmianie systemu, a przecież to właśnie dzięki dialogowi wyszliśmy z komunizmu. Widoczny powrót do dialogu zaczął następować od 1992 r., a w 1994 r. powstała Trójstronna Komisja.
Według prelegenta brak dialogu społecznego w Polsce w latach 1989-1992 spowodował, że uległy destrukcji pewne kulturowo ukształtowane wcześniej wzory dialogowania, co doprowadziło do tego, że z jednej stronu zabrakło silnego umocowania w instytucjach, a z drugiej strony ujawniły się negatywne wymiary relacji międzyzwiązkowych. W dalszej części prelegent nakreślił trzy okresy ruchu związkowego – Solidarności i OPZZ w Polsce: 1) pierwsze 10 lat to okres konfliktu – w tym czasie świat pracy był praktycznie bez ochrony, 2) lata 2000–2010 i tzw. partykularny pluralizm – związki działały wspólnie, ale nie były w stanie strategicznie przyjmować reformy, która byłaby dobrą ochroną świata pracy i 3) od 2010 r. – rząd w Polsce, ograniczając deficyt budżetowy, poniekąd ograniczył też wpływy związków zawodowych na sytuację. Po raz pierwszy związki połączyły siły i zagroziły odejściem z Trójstronnej Komisji i od roku mamy coś, co można określić kooperacyjnym pluralizmem.

Na zdjęciu: od lewej prof. Fiorella Lunardon, prof. Roger Blanpain, prof. Zbigniew Hajn, prof. Juliusz Gardawski, prof. Patricia Conlan.

Jak zauważył prof. Gardawski, poziom uzwiązkowienia w Polsce jest dobry, biorąc pod uwagę, że 3,4 mln osób pracuje w przedsiębiorstwach poniżej 10 pracowników i nie może tworzyć związków zawodowych, a ci, którzy mogą je tworzyć, stanowią 40 proc. ogółu pracowników. Problemem według prelegenta jest niska możliwość mobilizacji świata pracy przez związki zawodowe. Poza tym cały czas występują problemy ze zdefiniowaniem związków zawodowych jako instytucji, która rzeczywiście może bronić świata pracy. Następuje jednak redefiniowanie miejsca polskich związków zawodowych. Związki zawodowe walczą o pracowników, którzy i tak do związków nie będą należeli, bo nie będą mogli, mając tzw. „umowy śmieciowe", i być może takie podejście – współpraca dla ogółu pracowników – sprawi, że w przyszłości związki zawodowe będą traktowane jako organizacja.
Podsumowując swoje wystąpienie, prof. Gardawski wyraził nadzieję, że związki zawodowe będą integrować się wokół sensownych programów, będą się zespalać i traktować polski świat pracy jako układ odniesienia.

Drugi dzień konferencji „Związki zawodowe – stan obecny i perspektywy na przyszłość" odbył się 14 czerwca w siedzibie Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog". Zorganizowano równolegle dwa panele dyskusyjne.

Moderatorem pierwszego panelu „Związki zawodowe a pozazwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze" był prof. **Łukasz Pisarczyk** z Uniwersytetu Warszawskiego.

Jako pierwszy głos zabrał prof. **Jerzy Wratny** z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, który stwierdził, że problemem związków zawodowych w Polsce nie jest niska liczba członków, ale ich nierównomierne rozłożenie w poszczególnych branżach i zakładach pracy. Związki zawodowe skupione są w sektorze publicznym, a brak ich w firmach prywatnych i sektorach nowoczesnych. Według profesora główną przyczyną spadku uzwiązkowienia są zmiany ogólnocywilizacyjne, których rezultatem jest zmiana systemów pracy i pojawienie się elastycznych systemów czasu pracy. Zmiany ogólnocywilizacyjne są odpowiedzialne za spadek uzwiązkowienia występujący niemal we wszystkich krajach. Drugą przyczyną spadku uzwiązkowienia w Polsce jest przyczyna krajowa, tj. transformacja. Skutki przemian ustrojowych zainicjowanych w 1989 r. oraz zmiana ustroju politycznego uderzyły w dotychczasowy model związków zawodowych. Ponadto występujące przemiany rynkowe – restrukturyzacja gospodarki oraz bezrobocie – automatycznie spowodowały wytrącenie wielu pracowników ze struktur związkowych, a także uwikłanie polityczne związków zawodowych po prawej i po lewej stronie sceny politycznej. Związki zawodowe były w dużej mierze protektorem niepopularnych przemian rynkowych, zwłaszcza „Solidarność", co spowodowało jej spadek popularności wśród pracowników.

Gospodarzem drugiego dnia konferencji było CPS „Dialog". Na zdjęciu uczestnicy drugiego panelu pt. „Związki zawodowe jako strona zakładowego dialogu społecznego".

Profesor Wratny zwrócił uwagę, że rady pracowników tam, gdzie istnieją, dostają się pod wpływy związków, zaś w zakładach pracy, w których nie ma związków, dostają się pod wpływy pracodawców. Pozycja przedstawicieli ad hoc i pozycja rad pracowniczych wymagają wzmocnienia, by mogły być bardziej atrakcyjne dla pracowników. Według prelegenta w przyszłości relacje między związkami a tymi przedstawicielstwami pozazwiązkowymi mogą rozwinąć się w czterech kierunkach: 1) nastąpi wzrost znaczenia związków i stąd wynikająca tendencja do traktowania przedstawicieli jako przedłużonego ramienia związków – i jest to scenariusz mało realny; 2) dalszy spadek uzwiązkowienia, przedstawiciele wybierani staną się głównym partnerem pracodawcy, ale zarazem dostaną się pod jego wpływy; 3) projekcja stanu obecnego, który charakteryzuje się skupieniem związków w niektórych sektorach, i tam przedstawiciele wybierani dostaną się pod kontrolę związków w zakładach uzwiązkowionych, a w zakładach nieuzwiązkowionych ci przedstawiciele niezwiązkowi faktycznie będą pod wpływem pracodawców; 4) zanikanie obu przedstawicielstw pracowniczych.

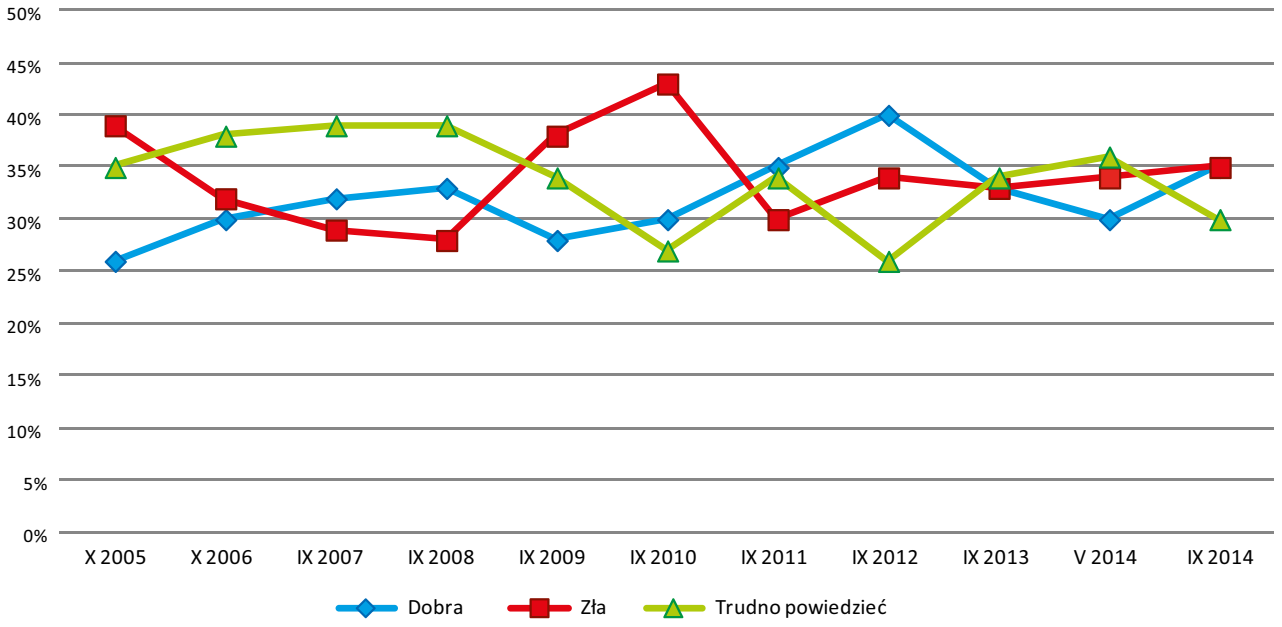
Jako kolejna głos zabrała prof. Uniwersytetu Gdańskiego **Monika Tomaszewska**, która uważa, że nie ma legalnej definicji dialogu społecznego w aktach prawnych. Ten termin według prof. Tomaszewskiej można rozumieć poprzez wyznaczanie celu strony, przedmiotu i formy dialogu. Zgodnie z ustawą o Trójstronnej Komisji dialog polega na prezentowaniu różnych stanowisk i uzgadnianiu wspólnego stanowiska, a punktem wyjścia jest zawsze konflikt, a zakończeniem porozumienie. Dialog to taka forma, która czyni ze stron partnerów stwierdziła prof. Tomaszewska. Owocem dialogu są porozumienia zbiorowe i układy zbiorowe pracy, a nie regulaminy i statuty.

Według prof. Tomaszewskiej dialog społeczny w Polsce jest osłabiony, gdyż: 1) nie tworzymy przestrzeni do dialogu, 2) to, co jest i podlega negocjacji jest udziałem wielu przedstawicielstw, które konkurują między sobą – związki zawodowe, rady pracowników, samorząd załogi przedsiębiorstwa, pracownicy w radach nadzorczych i przedstawiciele ad hoc, 3) brak zasad – dobrej wiary, poszanowania interesów drugiej strony i równego traktowania partnerów społecznych – a jeśli brakuje zasad, to też brakuje sankcji za łamanie tych zasad, 4) nie ma mechanizmu, który jasno określałby stopień związania uzgodnień osiągniętych między partnerami a stroną rządową.

Prelegentka uważa, że przedstawicielstwa ad hoc są powoływane po to, by pogorszyć sytuację pracowników, by zawiesić stosowanie przepisów prawa pracy, zawiesić postanowienia umów o pracę i ustalić dłuższy okres rozliczeniowy do 12 miesięcy.

Jako kolejny głos zabrał profesor **Leszek Mitrus** z Uniwersytetu Jagiellońskiego, który zaznaczył, że związki zawodowe są i będą potrzebne, i nie zostaną zastąpione innymi przedstawicielstwami pozazwiązkowymi, tylko należy zadać sobie pytanie, czy mają one funkcjonować w takim kształcie jak obecnie. Jak zauważył prelegent, stosunki pracy w innych krajach są rezultatem ewolucji, a w Polsce przed 1989 r. związki

Wykres 4. Zmiany opinii o NSZZ „Solidarność"



Źródło: dane CBOS.

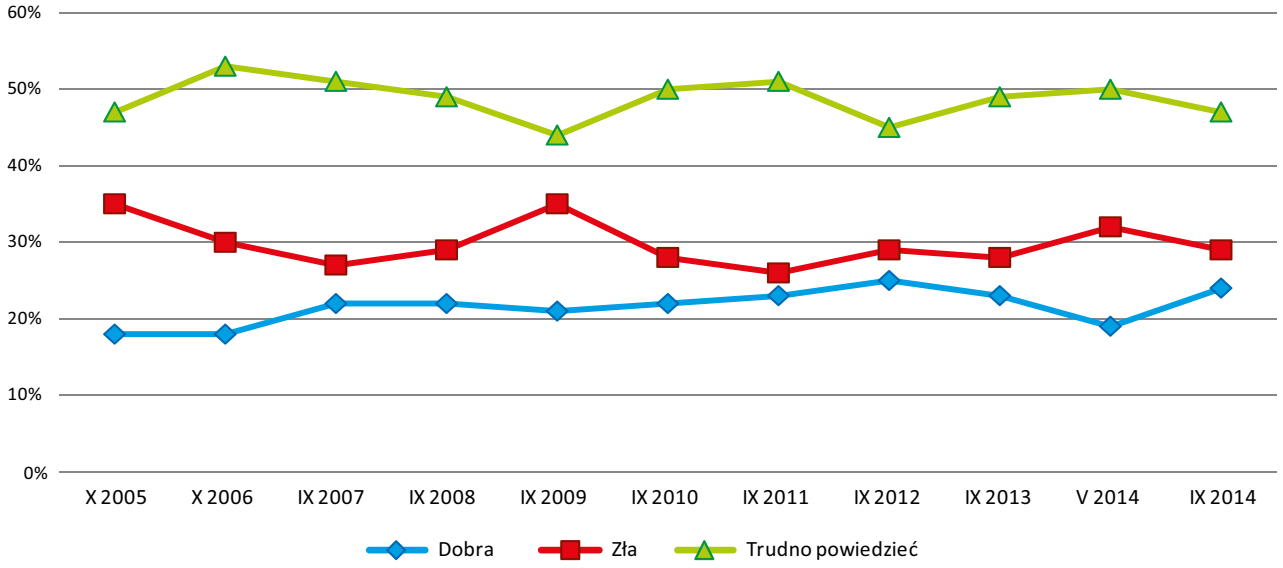
zawodowe miały inną rolę, nie było pracodawców ani dialogu społecznego. Polski model prawa pracy z 1991 r. został narzucony i ukształtowany przez ustawodawcę, a nie ewolucję, dlatego też ewentualne zmiany mogą nastąpić tylko i wyłącznie w drodze interwencji ustawodawcy. Według prof. Mitrusa polski system jest dalece niedoskonały, ale można spróbować rozważyć odniesienie do kwestii partycypacji bezpośredniej – by załoga mogła się wypowiadać – oraz do kwestii wyprowadzenia związków zawodowych z zakładów pracy na rzecz bardziej branżowych struktur. Podsumowując, dodał, że obie te kwestie są trudne do wprowadzenia, ale realne, zwłaszcza że Polska stoi w przededniu dużych zmian zbiorowego prawa pracy.

Doktor **Anna Reda-Ciszewska** z Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, ekspert NSZZ „Solidarność", na wstępie nie zgodziła się z oceną prof. Wratnego, że zbliża się schyłek związków zawodowych. Zwróciła uwagę na działalność polskiego ustawodawcy, który tworzy prawo z lukami, pełne niedoskonałości, co ma wpływ na obraz obecnego dialogu społecznego. Zaznaczyła, że regulacje prawne są niedoskonałe, mało precyzyjne, ale z drugiej strony nie udało się wypracować zasad dialogu społecznego bez regulacji i konieczne było ich narzucenie w latach 90. Kolejną poruszaną kwestią były przedstawicielstwa niezwiązkowe, których pozycję wzmacnia w ostatnim czasie ustawodawca, co osłabia działalność i pozycję związków zawodowych. Prelegentka zwróciła uwagę, że rozwiązania uprawniające przedstawicielstwo ad hoc do daleko idących decyzji stanowczych są niezgodne z konwencją nr 135 MOP, na co zwracali uwagę związkowcy i obecnie jest złożony wniosek w Trybunale Konstytucyjnym.

Doktor **Beata Rutkowska** z Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu poruszyła ogólnie temat dotyczący podziału uprawnień pomiędzy związkami zawodowymi a przedstawicielstwami pozazwiązkowymi. Jak zauważyła prelegentka, rozważania w powyższym temacie koncentrują się na wyznaczeniu pozycji i ustaleniu stref wpływów związków zawodowych i przedstawicielstw pozazwiązkowych, a dyskusja powinna się toczyć w szerszym kontekście, tzn. punktem wyjścia powinno być ustalenie celu działania przedstawicielstw pracowniczych jako takich, celu, jakim jest ochrona praw i interesów pracowników. Trzeba dążyć do stworzenia takiego modelu systemowego kształtowania warunków wynagradzania czy rozwiązywania sporów zbiorowych, aby była zapewniona realizacja tego celu. Wypracowanie takiego modelu

Od lewej dr hab. Leszek Mitrus, dr hab. Monika Tomaszewska, prof. Łukasz Pisarczyk (moderator), dr Anna Reda-Ciszewska.

Wykres 5. Zmiana opinii o OPZZ



Źródło: dane CBOS.

nie jest proste. W doktrynie prezentuje się różne propozycje, w tym dwie alternatywne możliwości, które przedstawiła referentka. Po pierwsze, możemy zachować monopol związków zawodowych w określonym zakresie, ale to by wymagało zmodyfikowania obecnego modelu ruchu związkowego. Według badań tylko u 5 proc. pracodawców działają związki zawodowe i przy monopolu związków niestety bardzo duża grupa pracowników byłaby pozbawiona zbiorowej ochrony. Po drugie, można przyznać niektóre uprawnienia przedstawicielstwu pozazwiązkowemu, ale tylko w przypadku gdy nie ma związków zawodowych w zakładzie pracy, oczywiście chodzi o przedstawicielstwo zinstytucjonalizowane.

Związek zawodowy ma ogólną zdolność sądową – może wszczynać postępowania we wszystkich sprawach należących do drogi sądowej, w tym postępowania zmierzające do wyegzekwowania informacji. Natomiast pozostałe przedstawicielstwa pracownicze mogą występować jako strona tylko tych postępowań, co do których ustawa wyraźnie stanowi, że mają zdolność sądową.

Doktor **Monika Smusz-Kulesza** z Uniwersytetu Łódzkiego, sędzia Sądu Rejonowego, omówiła pokrótce zbiorowe prawo pracowników do informacji. Związki zawodowe i rady pracowników realizują prawo pracowników do informacji w zakresie określonym w ustawie odrębnie dla każdego z tych przedstawicielstw. W przypadku odmowy udzielenia informacji przez pracodawcę lub inny podmiot zobowiązany do jej ujawnienia związki, jak i rady pracowników, mogą wyegzekwować informacje na drodze przymusu sądowego. Zdolność każdego z przedstawicielstw należy oceniać osobno – analizując przepisy kodeksu postępowania cywilnego, kodeksu pracy i ustaw szczególnych regulujących funkcjonowanie tych przedstawicielstw. Związek zawodowy ma ogólną zdolność sądową – może wszczynać postępowania we wszystkich sprawach należących do drogi sądowej, w tym postępowania zmierzające do wyegzekwowania informacji. Pozostałe przedstawicielstwa pracownicze mogą występować jako strona tylko tych postępowań, co do których ustawa wyraźnie stanowi, że mają zdolność sądową. Rady pracowników mają zdolność wyłącznie do wszczynania postępowań przeciwko pracodawcy w przypadku uznania, że zastrzeżenie poufności informacji lub ich nieudostępnienie jest niezgodne z przepisami – art. 16 ust. 3 ustawy o informowaniu pracowników.

Mecenas **Karolina Schiffter** z Kancelarii Raczkowski i Wspólnicy poruszyła temat przedstawicielstw pracowników ad hoc, które pełnią bardzo istotną funkcję w przypadku braku związków zawodowych. W polskim prawie nie jest uregulowana kwestia powoływania, wyboru i funkcjonowania tych przedstawicieli, którzy nie korzystają z żadnej ochrony przed zwolnieniem, a to skutkuje tym, że nie są odbierani jako partner do rozmów. Pracodawca może wywierać nacisk na tych przedsta-

wicieli pracowników. Według prelegentki jest sens istnienia tych przedstawicielstw pracowników dopóki nie zmieni się całego systemu funkcjonowania związków zawodowych.

Ostatnim mówcą w tym panelu był **Joseph Maurer** z Międzynarodowej Federacji Pracowników Transportu (The International Transport Workers' Federation – ITF), europejskiej organizacji skupiającej 223 związki z 41 krajów, łącznie 2,5 mln członków. Ta międzynarodowa instytucja z jednej strony działa jak typowy związek zawodowy, z drugiej strony zaś jest instytucją lobbingową, która kontaktuje się z różnymi instytucjami europejskimi. Organizacja ponadgraniczna jest jednym z priorytetów Federacji, zwłaszcza że jest to bardzo potrzebne dla pracowników mobilnych (kierowcy, piloci, pracownicy linii lotniczych). W tym celu zajmują się promocją współpracy i porozumień bilateralnych pomiędzy związkami.

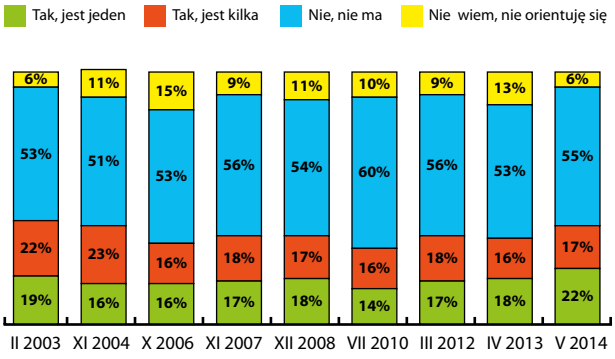
Podsumowując panel, prof. **Łukasz Pisarczyk** powiedział, że aktualna sytuacja jest nie do zaakceptowania. Według moderatora tego panelu związki zawodowe jako naturalna i historyczna forma najlepiej nadają się do reprezentacji pracowników, ale konieczne jest porzucenie pewnych formalnych wymagań odnoszących się do struktury związków, bo to jedna z przeszkód funkcjonowania związków w dialogu społecznym. Kolejnym istotnym elementem jest więcej wolności dla partnerów społecznych oraz tworzenie dialogu społecznego z wybranym, stabilnym przedstawicielem pracowników.

Uczestnicy pierwszego panelu pt. „Związki zawodowe a pozazwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze".

Moderatorem drugiego panelu „Związki zawodowe jako strona zakładowego dialogu społecznego" był prof. **Marcin Zieleniecki** z Uniwersytetu Gdańskiego. Podsumowując wczorajszy dzień konferencji, prof. Zieleniecki zauważył, że najczęściej padającym słowem było słowo „kryzys" – kryzys dialogu społecznego, kryzys związków zawodowych – i jeśli chodzi o dialog społeczny, to według prelegenta na szczeblu zakładu pracy nie jest jeszcze tak źle, jak jest na szczeblu ponadzakładowym, gdzie mamy sytuację, w której to strona związkowa zawiesiła swój udział w Trójstronnej Komisji. Chociażby na tym tle sytuacja dialogu na szczeblu zakładowym nie wygląda tak źle. Według prelegenta przyczyną kryzysu związków zawodowych niewątpliwie są przemiany rynku pracy. W Polsce problemem są strefy, w których związki w ogóle nie działają – w dużych przedsiębiorstwach kondycja związków jest dobra, zaś brak uzwiązkowienia występuje w małych przedsiębiorstwach, handlu i usługach. Kolejnym problemem jest też reprezentatywność związków zawodowych na szczeblu zakładów pracy – jest to związane ze zjawiskiem rozdrobnienia związków zawodowych, co jest ważne z punktu widzenia samych organizacji i pracodawcy, który musi ze wszystkimi rozmawiać.

Kolejnym panelistą był dr **Jakub Szmit** z Uniwersytetu Gdańskiego, który przedstawił rolę związków zawodowych jako strony w dialogu społecznym na poziomie zakładu pracy poprzez pryzmat Konstytucji RP i innych aktów prawnych. Zjawisko dialogu społecznego należy rozpatrywać, mając na względzie dwa podstawowe kryteria – ilość podmiotów dialogu społecznego oraz poziomy, na których jest on prowadzony.
Z historycznego punktu widzenia dialog początkowo odbywał się pomiędzy dwiema stronami – pracodawcą i pracownikami reprezentowanymi przez związki zawodowe. Na skutek zmian historycznych dialog ewoluował, zaś trzecim partnerem stał się rząd. Spośród kilku poziomów, na których może być prowadzony dialog społeczny, prelegent skupił się na poziomie przedsiębiorstwa. Teoretycznie reprezentantami pracowników są związki zawodowe, niemniej model ich działania przyjęty w polskim prawie w pewnym stopniu komplikuje tę zasadę. Doktor Szmit zauważył, że na poziomie przedsiębiorstwa często koegzystują ze sobą dwa podmioty – związki zawodowe i zakładowe organizacje związkowe. Zgodnie z ustawą o związkach zawodowych i innych aktach definiujących związki zawodowe są to podmioty prawne zarejestrowane w Krajowym Rejestrze Sądowym działające na podstawie statutu ustano-

Wykres 6. Czy w Pana(i) zakładzie pracy są związki zawodowe?



Źródło: dane CBOS.

wionego przez założycieli w celu reprezentowania i ochrony interesów swoich członków w szeroko pojętym środowisku pracy. Z kolei zakładowa organizacja związkowa może zostać zdefiniowana jak struktura związku funkcjonująca w konkretnym przedsiębiorstwie. Dodatkowo może ona być całkowicie niezależna od związku zawodowego, gdyż nie musi być jego częścią (jednostką organizacyjną). Z analizy regulacji zawartych w polskim prawie wynika, że to właśnie zakładowa organizacja związkowa jest partnerem pracodawców na poziomie przedsiębiorstwa, stawiając związki zawodowe na drugim planie, zwłaszcza gdy chodzi o związki zawodowe, które nie funkcjonują w danym przedsiębiorstwie.
W swojej analizie wybranych rozwiązań prawnych istniejących w prawie pracy dr Szmit zauważył, że w dużej mierze legislator regulujący związki pomiędzy strukturami związkowymi a pracodawcami kwestie związkowych organizacji zakładowych przedstawił w dość spójny sposób. Jako przykład podał tu np. przepisy zawarte w Karcie Nauczyciela. Zauważył, że intencją legislatora było rozdzielenie władzy danej związkowym organizacjom związkowym od związków zawodowych w kwestiach, które wykraczają poza relacje z pracodawcami wychodzące poza pojedyncze zakłady pracy. Jednakże terminologia w niektórych aktach prawnych jest niespójna, np. w niektórych artykułach Kodeksu pracy, gdzie atrybuty związków zawodowych są przypisane związkowej organizacji zakładowej. Doktor Szmit zauważył też, że poza wymienionymi kwestiami istnieje pewna grupa regulacji, które do dziś nie są skodyfikowane, za przykład podając tu ustawę o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, który miesza oba pojęcia.

Z analizy regulacji zawartych w polskim prawie wynika, że to zakładowa organizacja związkowa jest partnerem pracodawców na poziomie przedsiębiorstwa, stawiając związki zawodowe na drugim planie.

Konkludując, prelegent ocenił, że polskie prawo przywiązuje duże znacznie do kwestii struktur związkowych w miejscach pracy. Stwierdził, że specyfika ruchu związkowego powoduje, że reprezentacje pracownicze nie mogą wykorzystać pełni swych kompetencji wobec konkretnego pracodawcy, czego wynikiem jest konieczność podziału praw i obowiązków związków zawodowych na różnych poziomach dialogu społecznego. Kończąc, dr Szmit wyraził opinię, że generalnie legislator użył właściwych określeń, konstruując prawo i przyznając poszczególne prerogatywy różnym strukturom związkowym, wykazując jednocześnie potrzebę pełnego uszczelnienia systemu prawnego poprzez poprawki w niektórych aktach prawnych.

Doktor **Jan Czarzasty** ze Szkoły Głównej Handlowej zauważył, że w Polsce nigdy nie można było ustalić, ile dokładnie działa organizacji związkowych, bo rozważamy dwie różne sprawy – ile jest zarejestrowanych, a ile jest czynnych. Według prelegenta u schyłku lat 90. w Polsce było 24 tys. związków zawodowych, obecnie ta liczba jest znacznie mniejsza. Przez ostatnie 25 lat aktywność strajkowa była niska, mimo problemów z dialogiem społecznym były tylko dwie fale strajkowe: w latach 1992–1993 i 1999–2000. Klimat w polskich stosunkach przemysłowych cechuje spokój. Polacy nie lubią konfliktu, a według badań prezentowanych przez prelegenta jesteśmy przekonani, że stosunki w pracy są bardzo konfliktowe. Jak zauważył dr Czarzasty, związki zawodowe walczą z negatywnym wizerunkiem, który występuje głównie w mediach elektronicznych od lat 90., ale też w prasie drukowanej. Jeśli pisze się o związkach, w tle z reguły pokazane są palące się opony i związkowcy rzucający kamienie.
Według przemawiającego związki zawodowe wykonały dużą pracę, by uwolnić się od tego wizerunku. Kulturowe uwarunkowania powodują, że Polacy nie chcą zapisywać się do związków zawodowych, społeczeństwo jest ogólnie nieufne do świata instytucji. Brakuje kapitału społecznego do nawiązywania więzi. Przedsiębiorcy też nie chcą się zapisywać do organizacji zrzeszających pracodawców. Świat małych i średnich przedsiębiorstw jest bardzo ważny. Według badań SGH przedsiębiorstwa zatrudniające do 49 pracowników stanowią 99 proc. przedsiębiorstw i pracuje w nich 50 proc. zatrudnionych osób.

Doktor **Krzysztof Walczak** z Uniwersytetu Warszawskiego w oparciu o przeanalizowane 450 układów zbiorowych pracy i regulaminów wynagradzania w dużych i średnich firmach przedstawił podczas swojego wystąpienia wzajemne relacje pomiędzy układami zbiorowymi pracy a regulaminami wynagradzania, pokazując przy tym, że nie ma merytorycznego uzasadnienia, żeby je różnicować. Zauważył, że choć historyczne układy zbiorowe dotyczą głównie kwestii płacy, to niezależnie od zmian w Europie kwestie te pozostają najważniejszym tematem w Polsce, co wsparte jest przepisami Kodeksu pracy mówiącymi o tym, że zasady wynagradzania ustalane są poprzez umowy zbiorowe.
Doktor Walczak przytoczył też kilka przykładów, w których wykazał, że regulaminy pracy niezależnie od ich jednostronnego charakteru często są współnegocjonowane przez stronę społeczną. Wskazał też, że często partner społeczny, negocjując układy zbiorowe, pozostawia w mocy regulaminy wynagradzania, bo nie chce ich negocjować. Zwrócił uwagę także na różny zakres prawny układów zbiorowych i regulaminów. Układy zbiorowe wydane w uzgodnieniu generalnie nie róż-

nią się w sprawie wynagrodzenia od regulaminów wynagrodzenia i często stanowią realne źródło prawa. Regulaminy wynagrodzenia zaś często nie są regulaminami w rozumieniu Kodeksu pracy i często podlegają dezaktualizacji, gdyż bezpośrednio odwołują się do nieaktualnych już przepisów. Poruszył również kwestię ponadzakładowych układów zbiorowych, wyrażając opinię, że w chwili obecnej w kontekście globalizacji mogą one negatywnie wpływać na ekonomię i często nawet bywają nazywane zmowami kartelowymi. Na zakończenie dr Walczak skupił się na kwestii reprezentacji związku zawodowego i często obecnie podnoszonego problemu, czy związek ma reprezentować tylko swoich członków, czy też ogół strony społecznej. Choć w obecnym kształcie prawnym związki reprezentują wszystkich, to wykazał, że w okresie międzywojennym w polskim prawie istniał przez ponad cztery lata czas, kiedy związki reprezentowały tylko swoich członków.

Od lewej dr Jakub Szmit, dr hab. Marcin Zieleniecki (moderator), dr Jan Czarzasty, dr Marcin Wujczyk.

Doktor **Marcin Wujczyk** z Uniwersytetu Jagiellońskiego w swoim wystąpieniu położył akcent na dialog społeczny na poziomie zakładu pracy. Według dra Wujczyka, by poprawić dialog, należy zwiększyć rolę organizacji ponadzakładowych, co się już dzieje. Zakładowe organizacje związkowe szukają kontaktów z ponadzakładowymi organizacjami, gdyż mogą liczyć m.in. na pomoc ekspertów i prawników. Opowiedział się też za przyznaniem większych uprawnień największym związkom. Zdaniem dra Wujczyka konsultacje społeczne, proces informacji powinny zostać wpisane do regulacji o związkach zawodowych. Związki zawodowe powinny posiadać prawo do takich samych informacji o firmie, jakie uzyskują obecnie rady pracownicze. Prelegent uważa, że strajk jest ważnym elementem dialogu społecznego, gdyż tworzy konflikt, ale później musi być dialog, by można było doprowadzić do kompromisu. Niewątpliwie konieczna jest także zmiana nastawienia do związków zawodowych. W ocenie prelegenta warto byłoby zmniejszyć ochronę członków związków zawodowych, co mogłoby się przyczynić do innego spojrzenia pracodawców na związki oraz zmienić sam wizerunek związków zawodowych, ale do tego powinny zaangażować się struktury ogólnokrajowe związków.

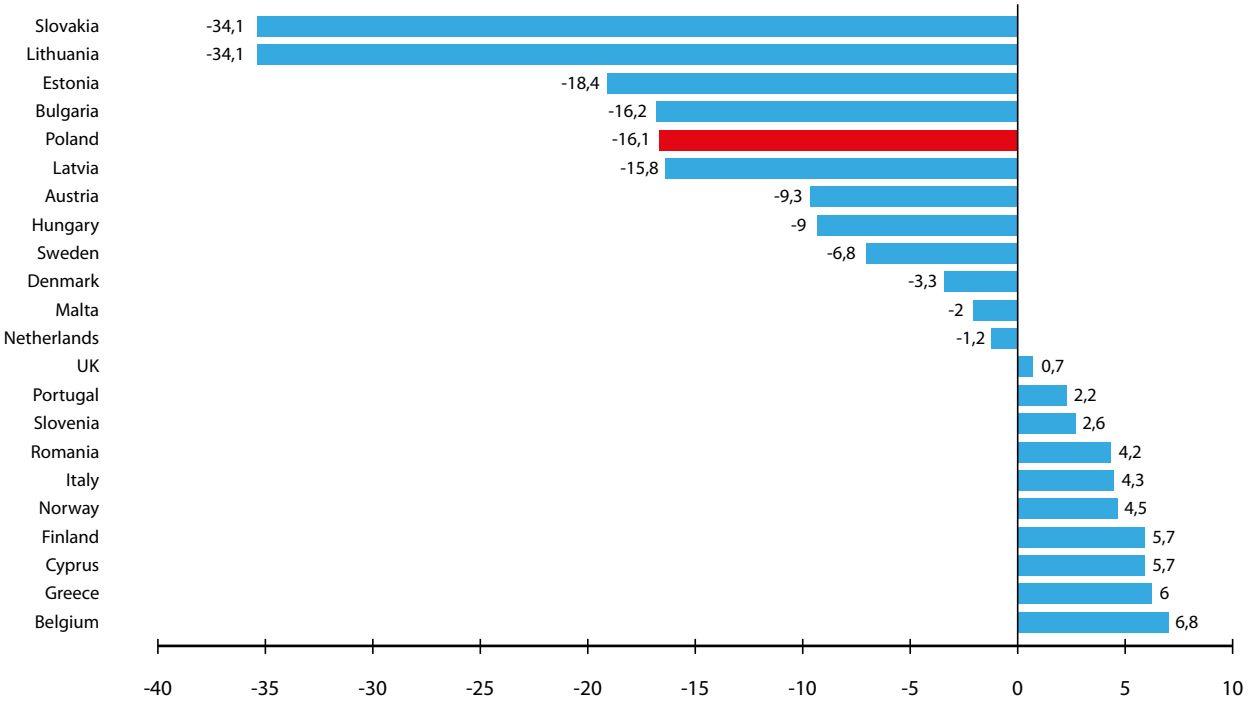
Mecenas **Robert Stępień** z kancelarii Raczkowski i Wspólnicy w swoim wystąpieniu podkreślił, że związki zawodowe są potrzebne w gospodarce i ich rola jest bardzo ważna. Regulacje dotyczące związków nie są idealne, ale można powiedzieć, że są dobre. Mecenas Stępień zaznaczył, że niski poziom uzwiązkowienia przekłada się na realizację dialogu. Pracownicy nie są zainteresowani ruchem związkowym szczególnie w międzynarodowych zakładach. W małych i średnich przedsiębiorstwach związki praktycznie nie istnieją, zaś w dużych firmach często związki są rozdrobnione i np. takich związków w przedsiębiorstwie może być kilkanaście. Brak przedmiotu działalności powoduje, że bardzo często powstają organizacje związkowe, które działają tylko formalnie, a praktyczna działalność jest niewielka. Jak zauważył mecenas Stępień, celem szczególnej ochrony zatrudnienia powinna być obrona pracownika przed szykanowaniem ze strony pracodawcy w związku z pełnieniem funkcji związkowych, a nie obrona przed rozwiązaniem stosunku pracy jako takim.

Henryk Nakonieczny, członek Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność", rozpoczął swoje wystąpienie od tezy, że polskie prawodawstwo tam, gdzie powinien być dialog, tworzy warunki konfliktu. Powyższa teza odnosi się do prawa pracodawców do tworzenia regulaminów wynagrodzeń i warunków pracy w sytuacji, gdy nie dojdzie do porozumienia w drodze uzgodnień. Według niego prawo polskie faworyzuje grupę pracodawców w stosunku do pracowników i ich reprezentacji, a pracodawcy wykorzystują prawo i przejmują kontrolę nad porozumieniami grupowymi, zastępując proces uzgodnień jednostronnymi regulacjami. Dodatkowo wykorzystują oni poszczególne grupy zawodowe i zawierają z nimi uzgodnienia faworyzujące tylko te grupy kosztem wszystkich pracowników, np. lekarzy w szpitalach.
Odnosząc się do kwestii kryzysu uzwiązkowienia Henryk Nakonieczny zauważył pewną korelację – w przedsiębiorstwach, które dobrze prosperują, uzwiązkowienie jest niskie, zaś w przedsiębiorstwach, w których pojawiają się jakieś zagrożenia, związane zwłaszcza z sytuacją ekonomiczną przedsiębiorstwa, uzwiązkowienie zaczyna natychmiast rosnąć. Uważa on, że potrzebna jest motywacja, by nakłonić pracownika do przynależności do związków, a z reguły najlepiej sprawdza się motywacja ekonomiczna.
Pan Nakonieczny, odnosząc się do słów przedmówcy, mecenasa Stępnia, dotyczących ochrony, zauważył, że ochrona nie wynika z potrzeb uprzywilejowania działacza związkowego, ale z realnych z zagrożeń, jakim jest już powstawanie związku zawodowego, gdyż w momencie jego zakładania podejmuje się ryzyko bycia bezrobotnym. Zauważył również, że związki zawodowe powinny lepiej chronić swoich członków i dbać o ich interesy, i że jest to kluczem do lepszego poziomu uzwiązkowienia.

Paweł Śmigielski z Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych (OPZZ) uważa, że dialog pozazakładowy jest w uśpieniu, a ten, który istnieje, koncentruje się głównie w zakładach pracy. Według niego przyczyną kryzysu dialogu i kryzysu związków jest nieufne społeczeństwo, które unika wszelkiego rodzaju organizacji. Ponadto uważa on za jedną z przyczyn kryzysu związków zawodowych fakt, że ludzie nie chcą się angażować, i to z wielu powodów. Kolejną przyczyną jest negatywny wizerunek związków zawodowych w mediach – w przekazywanych relacjach dotyczących związków zawodowych nie ma informacji, o co walczą związki, co chcą uzyskać, tylko zawsze są obrazki palących się opon lub informacja o zakłócaniu porządku publicznego. To wszystko ma wpływ na to, jak związki zawodowe postrzegane są w szerszych kręgach społeczeństwa. Wizerunek związków u pracodawców też nie jest pozytywny, zdarza się czasami, że osoby, założywszy związek zawodowy, nie zdążą poinformować pracodawcy, a już dostają wypowiedzenie. Wyjaśnił, że jest zwolennikiem dialogu na poziomie zakładu pracy – pomiędzy pracodawcą a związkiem zawodowym. Musi to być jednak dialog realny, partnerski, a związek zawodowy musi być silny, bo tylko taki związek gwarantuje, że przyjęte rozwiązania w takim dialogu będą miały powszechną akceptację społeczną. Kolejnym ważnym aspektem według przemawiającego jest to, że w Polsce musi nastąpić promocja dialogu społecznego, w szczególności dialogu zakładowego w jego wszelkich przejawach. Zacząć należy od promocji dialogu w sprawach indywidualnych, a więc od tego, co praktycznie nie funkcjonuje w polskich zakładach pracy, czyli komisji pojednawczych. Spory według Pawła Śmigielskiego powinny być załatwiane w zakładzie pracy, a nie w sądzie. Ponadto dialog indywidualny należy nakreślić od nowa, bo jest taka potrzeba, albo zastąpić go innym, lepszym rozwiązaniem, w którym związki zawodowe mogłyby być, ale niekoniecznie. Każdy przejaw dialogu w zakładzie pracy wzmacnia ten dialog społeczny, powoduje wzmocnienie kultury prawnej i zaufania, co ma przełożenie na dialog zbiorowy.

Obecnie bardzo często pracodawcy nie są zainteresowani jakimkolwiek podpisywaniem układu zbiorowego pracy, tzn. biorą udział w negocjacjach, bo jest wymóg kodeksowy, ale nie chcą podpisywać. Być może dobrym rozwiązaniem, o czym wspomniał ekspert byłyby np. zachęty podatkowe dla tych pracodawców, którzy mają układy zbiorowe. Kolejnym istotnym wyzwaniem jest wzmocnienie roli reprezentatywności związków zawodowych, których rozdrobnienie i zbyt duża ilość często prowadzi do konfliktowych sytuacji, np. podczas negocjacji z pracodawcą jest kilkunastu przedstawicieli związków i dochodzi do kłótni nie pomiędzy związkami i pracodawcą, ale pomiędzy związkami. Obecnie każdy związek może wszcząć spór zbiorowy i kwestią do dyskusji pozostaje ograniczenie tego uprawnienia tylko dla reprezentatywnych związków zawodowych. Jak zauważył przedstawiciel OPZZ beneficjentami układów i regulaminów zawieranych i podpisywanych przez związki zawodowe są wszyscy pracownicy.

Wykres 7. Zmiany w poziomie uzwiązkowienia w latach 2003-2008 (w proc.)



Źródło: Raport European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions „Trade union membership 2003-2008"; http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/2922TRADE_UNION_30_0.pdf - strona 10 (listopad 2014).

Niejednokrotnie jednak związki wolałyby, by efekt ich pracy był tylko dla ich członków, a nie dla wszystkich. Wiąże się to z poświęconym czasem, kosztami na ekspertów itd.
Na zakończenie Paweł Śmigielski poruszył kwestię innych przedstawicielstw pracowniczych. W przypadku wprowadzania rad pracowniczych związki były pełne obaw, które okazały się nietrafione, gdyż rady pracownicze tam, gdzie są, nie odgrywają żadnej znaczącej roli, bo być może nie mają uprawnień. Obecnie z obawą związki przyglądają się wprowadzaniu przedstawicielstw pracowników i wyposażaniu ich w coraz to nowe uprawnienia, co może osłabić związki zawodowe. Pracodawca, mając do wyboru porozumienie ze związkami lub z przedstawicielami pracowników, wybierze to drugie. Według eksperta OPZZ istnieje ryzyko, że przedstawiciele pracowników mogą w przyszłości być niereprezentatywnym przedstawicielstwem właśnie ze względu na nie do końca jasne zasady wyboru tych przedstawicieli, brak ich ochrony, co sprawia, że są na tzw. pełnej łasce pracodawcy.
Wyjaśnił, że OPZZ złożył wniosek do Trybunału Konstytucyjnego o rozszerzenie prawa koalicji o osoby, które pracują na umowach cywilnoprawnych i osoby samozatrudnione. To jest bardzo duża liczba osób o które warto zawalczyć. To jest pierwszy krok, a w przypadku pozytywnego wyroku, drugim krokiem będzie zastanowienie się, do czego mają prawo, co mogą otrzymać takie osoby. Inne pozaprawne czynniki wymienione przez Pawła Śmigielskiego, które mogą polepszyć dialog i wznieść go na poziom wyższy, to: dobra wiara, kultura prawna, poszanowanie słusznych interesów stron dialogu i zaufanie. Na zakończenie poruszył kwestię informacji, a raczej jej braku – związki nie mogą rozmawiać z pracodawcą, nie mając informacji.

Istotnym wyzwaniem jest wzmocnienie roli reprezentatywności związków zawodowych, których rozdrobnienie i zbyt duża ilość często prowadzi do konfliktowych sytuacji. Przykładowo podczas negocjacji z pracodawcą uczestniczy kilkunastu przedstawicieli związków i bywa, że dochodzi do kłótni nie pomiędzy związkami i pracodawcą, ale pomiędzy samymi związkami.

Ostatnim mówcą panelu był **Sławomir Wręga**, przewodniczący Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego (ZZPRC) Zakładów Azotowych Puławy, który stwierdził że dialog społeczny – czyli wyższa forma negocjacji – praktycznie nie istnieje zarówno w dużych spółkach państwowych, jak i prywatnych, niezależnie od tego, czy mają zagranicznego, czy krajowego właściciela. Według panelisty związki zawodowe w rzeczywistości w dużych zakładach pracy pozycjonują się w stosunku do partnera pracodawcy – w dużym uproszczeniu – jako dobre i jako złe. Dobre związki to te, które w pełni akceptują formę dialogu społecznego, chwalą ją i osoby zarządzające. Działacze tego związku są chwaleni, awansowani, przy czym potrafią załatwić niektóre sprawy pracownicze. Złe związki to te, które protestują, wysuwają postulaty, krytykują osoby zarządzające. Dialog z nimi odbywa się w rozumieniu wzajemnych relacji na komisariatach i salach sądowych. Jak zauważył przedstawiciel związku duzi pracodawcy dysponują środkami, które pozwalają im zatrudniać najlepsze kancelarie prawne, przez co działacze narażeni są w swojej działalności na pozwy za naruszenie wizerunku firmy opiewające czasem na wiele milionów złotych. To ogranicza swobodę działania i bardzo poważnie przestrzega innych przed działalnością nieakceptowalną przez zarządy. „Przepisy sobie, a życie sobie. Inny model dialogu jest w przepisach, inny funkcjonuje w rzeczywistości" – tymi słowami pan Wręga podsumował swoje wystąpienie.

Profesor **Marcin Zieleniecki**, podsumowując panel, zauważył, że nie ma wątpliwości, co do istnienia kryzysu uzwiązkowienia, który objawia się brakiem zainteresowania przynależnością do związków zawodowych, a to przekłada się na brak dialogu społecznego. Rozwiązaniem, co do którego przekonana jest większość prelegentów, jest potrzeba wzmacniania związków zawodowych jako przedstawicieli pracowników, a nie wzmacnianie pozazwiązkowych reprezentacji. Pojawiło się także pytanie, jakimi środkami próbować osiągnąć ten cel, i tu przeważały dwie odpowiedzi – albo przy pomocy instrumentów prawnych, albo przy pomocy instrumentów pozaprawnych – poprawa wizerunku związków zawodowych w mediach czy działalność szkoleniowa, uświadamiająca.
Podczas dyskusji ujawnił się też problem zakładowych organizacji związkowych jako podstawowego elementu struktury związku zawodowego i pytanie, czy mają one funkcjonować na szczeblu zakładu pracy, czy poza nim. Jak zauważył prof. Zieleniecki, przeważała tu pierwsza koncepcja i by ją wesprzeć, konieczne jest rozszerzenie prawa koalicji o osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, gdyż Ustawa o związkach zawodowych uzależnia możliwość funkcjonowania zakładowej organizacji związkowej od zrzeszenia co najmniej 10 członków będących pracownikami. Dodał, że rozwiązaniem problemu niskiego uzwiązkowienia może być stworzenie rodzajów zachęt, aby nakłonić pracowników do przystępowania do związków zawodowych. Zachęty te – twarde lub miękkie – mogłyby sprawić, że to nie konflikt byłby mechanizmem zachęcającym, ale pracownicy mieliby interes, by przynależeć do związku, np. zawieranie układów zbiorowych wyłącznie dla członków związków zawodowych. Obecnie dialogiem w zakładach pracy bardziej zainteresowane są związki, a należałoby wprowadzić takie rozwiązania, aby pracodawcy także poczuli się zainteresowani dialogiem i przedstawili swoje rozwiązania.

Conference "Labour Unions – Current Situation and Future Perspectives"

Warsaw, 13-14 June 2014

PROGRAMME:

1ST DAY: ŁAZARSKI UNIVERSITY IN WARSAW

- 9.30–10.00: registration, coffee and refreshments
- 10.00–10.20: conference opening - guests welcome by Rector and Dean of Law & Administration Department of Łazarski University in Warsaw and Undersecretary of State in the Ministry of Labor Małgorzata Marcińska

I SESSION: Structure and Legal Status of Labour Union

Chairman: Prof. Monika Tomaszewska (University of Gdansk)

- 10.20–10.40: Prof. Jo Carby Hall (UK), *The Status of Trade Unions under British Law*
- 10.40–11.00: Daiva Petrylaite, PhD (Lithuania), *Trade unions, as participants of collective labour relations: problem of the legal status*
- 11.00–11.20: Prof. Jakub Stelina (University of Gdansk), *Labour Union Model in Poland – de lege ferenda Comments*
- 11.20–11.40: Prof. Manfred Weiss (Germany), *German Trade Unions: Their Role in Collective Bargaining*
- 11.40–12.00: Prof. Marcin Zieleniecki (University of Gdansk), *Labour Union as a Subject of Social Dialog on a Country and Over-works Level*
- 12.00-12.30: lunch break

II SESSION: Labour Unions Powers

Chairman Prof. Grzegorz Goździewicz (Nicolaus Copernicus University)

- 12.30–12.50: Prof. Łukasz Pisarczyk (University of Warsaw), *The role of Labour Unions in Creating the Employment Conditions in Poland*
- 12.50–13.10, Prof. Bolesław Ćwiertniak, Prof. Wojciech Baran (Jagiellonian University), *Labour Unions Compenetence in Solwing Group Labour Litigation*
- 13.10–13.30: Artur Rycak, PhD (Judge), *Protection of the permanence of the employment of trade union activists in the adjective law*
- 13.30-13.50: Prof. Ludwik Florek (University of Warsaw), *Labour Unions and*
- 13.50-14.10: Judge Jerzy Stępień (Łazarski University), *Constitutional Place of Labour Unions in Poland*
- 14.10–14.30: Monika Gładoch, PhD (Cardinal Wyszyński University), *Polish Employers President's advisor, Labour Unions and Employers Collaboration on the Works Level*
- 14.30–15.20: lunch break

III SESSION: Labour Unions Future – chairman Prof. Roger Blanpain (Belgium)

- 15.20-15.40: Prof. Roger Blanpain, The Future of Trade Unions in a Globalised World
- 15.40–16.00: Prof. Patricia Conlan (Ireland), Ireland: the Meaning of the Right to Trade Union Membership
- 16.00–16.20: Prof. Fiorella Lunardon (Italy), Italian Recent Developments in Industrial Relationships
- 16.20–16.40: Prof. Zbigniew Hajn (Supreme Court, University of Lodz), Subject Range of the Coaliton Right
- 16.40–17.00: Magdalena Rycak, PhD (Łazarski University), Labour Union and other Employees Representations in Polish System of Collective Representation de lege lata and de lege ferenda conclusions
- 17.00–17.20: Prof. Juliusz Gardawski (Main School of Commerce), Labour Unions Condition in Poland
- 17.20–17.40: discussion
- 17.40–18.20: summary of the first day of the conference

2ND DAY: SOCIAL PARTNERSHIP CENTER "DIALOG"

DISCUSSION PANELS
Both panel start at 10:00, end at 14.00

I PANEL: Labour Unions and Non-Union Employees Representations
Chairman: Prof. Łukasz Pisarczyk (University of Warsaw)

Participants of the panel eg.:

- Prof. Jerzy Wratny (Polish Academy of Science)
- Prof. Monika Tomaszewska (University of Gdansk)
- Prof. Leszek Mitrus (Jagiellonian University)
- Anna Reda-Ciszewska, PhD (Cardinal Wyszyński University)
- Beata Rutkowska, PhD (Nicolaus Copernicus University)
- Monika Smusz-Kulesza, PhD (University of Lodz)
- Karolina Schiffter (Raczkowski & Partners)
- Josef Maurer (Transport Worker's Federation Civil Aviation)

9.30–10.00: coffee
10.00–11.30: panelists pronouncements
11.30–12.00: coffee break
12.00–13.30: discussion
13.30–14.00: closing discussion
14.00–15.00: lunch

II PANEL: Labour Union as a Part of a Works Social Dialog
Chairman: Prof. Marcin Zieleniecki (University of Gdansk),

Participants of the panel eg.:

- Jakub Szmit, PhD (University of Gdansk),
- Ewa Wronikowska, PhD (Lublin Catholic University),
- Jan Czarzasty, PhD (Main School of Commerce),
- Marcin Wujczyk, PhD (Jagiellonian University)
- Krzysztof Walczak, PhD (University of Warsaw)
- Michał Marcinkowski (PGE Polska Grupa Energetyczna SA)
- Robert Stępień (Raczkowski & Partners)
- Paweł Śmigielski (OPZZ)
- Sławomir Wręga (Chairman ZZPRC Zakłady Azotowe Puławy)

9.30–10.00: coffee
10.00–11.30: panelists pronouncements
11.30–12.00: coffee break
12.00–13.30: discussion
13.30–14.00: closing discussion
14.00–15.00: lunch

An International Conference "Labor Unions – Current Situation and Future Perspectives" was held on 13-14 of June 2014 in Warsaw. One of the largest meeting of European scientists and specialists in the field of social dialogue in recent years in Poland was co-organizered by the Andrzej Bączkowski Center for Social Partnership "Dialog" and the Łazarski University. The first day was the hosted by Łazarski University and the second by the "Dialog" Center.

Among many participants there were European scholars famous for their scientific papers on labour law in Europe, as well as prominent representatives of Polish science labour law. The debate during and after the conference raised some very valid and important issues primarily concerning the future of the trade unions and the challenges facing them now and in the future. Much thought was devoted to the decreasing number of unionized workers in all European Union countries. The participants discussed the ways of cooperation with the unions, but also addressed the issue of low wages, the situation of young people in the labour market, the retirement age and of specific civil contracts, commonly called "junk contracts". They discussed the structure and legal status of trade unions outlining the various models of unionization and their historical background. They also analyzed the constitutional provisions, the provisions of labor codes and provisions contained in the Law on Trade Unions.

On the first day of the conference **Juliusz Madej**, President of the Łazarski University greeted the guests on behalf of the organizers. He began his speech with questions about the role of trade unions in a market economy and the challenges facing unions today and in the future. He stressed that Poland is a great place to organize such international meetings and to seek answers to these questions due to the role of the trade union movement and the role that the "Solidarity" trade union had played in the democratic changes of more than 25 years ago. The phenomenon of "Solidarity", which arose almost 35 years ago, was based among others on the fact, that its members did not stop at purely material demands, representing the interests of the group, but fought for the broader interests of society – freedom and democracy.
He added that in Europe today, in the context of the economic crisis, the declining unionization, junk contracts and the increasing the age of retirement, there are returning the questions of the dignity of labor, labor rights, and that of the role of trade unions. Concluding his speech he expressed the hope that the discussion among such esteemed experts will help find a good solution for the problems of today's labor market.

The Minister of Labor and Social Policy of the Republic of Poland – Władysław Kosiniak-Kamysz PhD, was represented by Undersecretary of State in the Ministry of Labor **Małgorzata Marcińska** who thanked for the invitation and emphasized the importance of the conference. She pointed out that the basic legal acts regulating the issues of industrial relations – the Law on Trade Unions, Employers' Organizations' Act and the Act on the Settlement of Collective Disputes – were enacted in 1991. Since that time, there have been many significant transformations in the labour market and because of that one of the challenges of Polish collective labor law is to adapt to the socio-economic changes. In such a situation, there is a need a debate in the form of social dialogue, among others, in the formula of the Trilateral Commission. It would allow joint work with the social partners on new solutions, in particular in the field of collective labor law. Deputy Minister stressed that the intention of the Minister of Labor is to propose changes to legislation in these areas in the formula of the exhaustive dialogue with the unions. In addition, the Ministry analyzed the provisions of union law in the context of extending the right of coalition for persons providing work on the basis of civil law contracts and took the initiative to find a common ground for just such a dialogue and to this end it started the cooperation with the International Labour Organization (ILO). According to the Ministry, this cooperation will allow the parties of social dialogue in Poland to be presented with the objective and independent assessment of the existing legal regulations, but also to suggest changes in the context of adaptation to the standards of international law, including the fundamental ILO conventions concerning the right to associatie and to collective bargaining. According to the Undersecretary of State another important aspect of the union model, requiring in-depth discussion is the issue of the representativeness of trade unions. The Government supports the recommendation to strengthen the role of the representative trade union organizations, in particular by raising the thresholds of representativeness, but also by assigning the representative organizations the special role in the conduct of collective bargaining. These organizations should have a privileged position also in the conduct of class action lawsuits. Deputy Minister added that despite the suspension of the work of the Tripartite Commission, a positive aspect of strengthening autonomous dialogue between

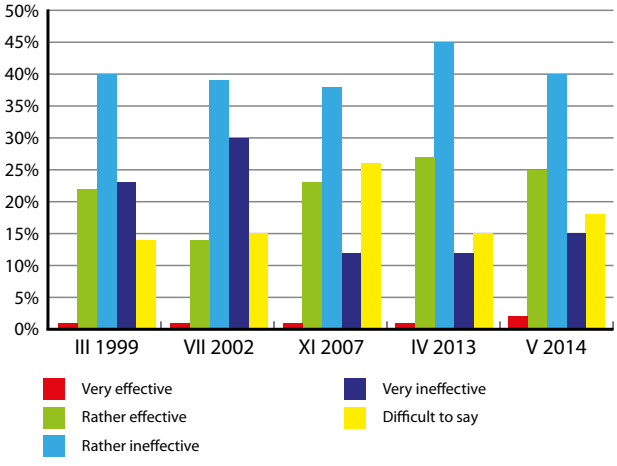
From the left: prof. Jo Carby Hall, Daiva Petrylaite, PhD, prof. Manfred Weiss, prof. Jakub Stelina, Monika Tomaszewska, PhD, Marcin Zieleniecki, PhD.

employees and employers has been experienced. The subject of this dialogue includes attempts to develop a new formula of tripartite meetings, which can to be the starting point for a new approach to the tripartite dialogue allowing for faster response to changing socio – economic situation.

The moderator of the first of three sessions titled "The Structure and Legal Status of the Union", carried out on June 13, was **Monika Tomaszewska** PhD from the University of Gdansk.

The first lecture was delivered by Professor **Jo Carby Hall** from Great Britain, the country which formed the first trade unions in 1824. In his paper, due to the short time available, he presented only one aspect – the Act on Trade Unions. He drew attention to the special status of trade unions due to the historical context, the specific legal status and the independence of the trade unions in the context of their legal status. He stressed that the current state of affairs was shaped in the 70s and has been codified in 1992 with the Law on Trade Unions and Labour Relations Act. Under this act, the union has a quasi-legal definition because it has no legal personality itself , but despite this it may enter into legal relations and be treated as a party to the contracts and provisions. This gives the union the right to sue and be sued in cases of the civil nature. Suing by the union is possible and easier than a request made by a single person. The trade union can also be prosecuted for a criminal offense in the UK. The specific quasi-legal status of the relationship also means that it cannot decide on its property on its own. Union's property is determined by the administrators of the property who are appointed by the union. Professor Hall noted that the key issue in the conduct of union's proceedings is called "the golden formula". It gives union representatives the right to conduct such disputes without consequences. The formula gives specific immunity in matters related to the statuary activities such as conducting a strike. It also exempts from the charge of intimidation and encouraging to conduct the strike eg. through pickets. At the end of the speech he re-emphasized that trade unions in the UK have no legal personality and are not the independent legal entities, independent from its members.

Graph 1. How effectively do the trade unions defend the interests of workers?



Source: CBOS (Public Opinion Research Center).

Daiva Petrylaite PhD from the Vilnius University presented the situation of trade unions in Lithuania. Currently, these trade unions are in the transition period, and some of them have roots in the previous system. The legal basis for the activities of trade unions is the Constitution, the Labour Code and the Law on Trade Unions. On the basis of these provisions the unions have a duty to represent its members, but also the right to negotiate on behalf of all employees. It is interesting to note that the union may include, in certain circumstances, persons who are not employees, e.g. students or retired persons, who have the status of members with limited rights and obligations. Referring to the issue of collective bargaining in Lithuania Daiva Petrylaite indicated that such agreements were possible to conclude only in large enterprises, emphasizing that it is very problematic in the case of medium and small businesses. Additionally bargaining position of trade unions is weak due to several civil court judgments in recent years, which undermine the representativeness of unions as the sole representatives of the employee side. Referring to the protection of trade union members she mentioned that the right to protect all trade union members from dismissal was abolished in 1999 and now it is guaranteed now only the leaders of compounds.

Professor **Manfred Weiss** of the Goethe University of Frankfurt was the next speaker in the discussion. He briefly introduced the basics of the German trade unions, with particular emphasis on collective bargaining. Beginning his lecture he outlined the characteristics of the German trade unions, putting stress on their 3 main features: 1) they are industry unions, each of which represents a different industry; 2) due to the sectorial nature of the unions they are not based on political or ideological differences; 3) German trade unions are highly centralized so their strength is not based on individual companies but reflects the strength of entire sectors. In the remainder of Professor Weiss presented the current structure of the German trade unions. German trade unions are organized in the Confederation of German Trade Unions. Over the past 25 years there have been mergers of several trade unions with the result that today the Confederation is based on the 8 unions. In the same time the number of trade union members decreased from nearly 12 million in 1991 to the number of 6.2 million today. The main purpose of unions is to negotiate collective agreements that cover all sectors of the economy. Because of complicated rules, despite the strong position of the central trade unions, they cannot impose a collective agreement on a single enterprise. The Professor

stressed here the role of workers' councils, which can negotiate the collective agreements with each employer. In conclusion, he stressed that the German system is complex, combining a strong centralized union with decentralized position of the works councils, but nevertheless, today this system works. He said that goals of the collective bargaining have changed and at the moment instead of focusing on the obvious issues such as wages, working hours or the length of leave the emphasis is on flexible working hours, job security, training, personal data protection, improved working conditions of temporary employees or the increase of the impact of works councils on company policy. In conclusion, the speaker added that one of the main problems facing the German labor market is the decline of trade unions membership and the increase in the number of companies that do not belong to the employers' associations, making it difficult to conclude collective agreements.

Professor **Jakub Stelina**, Dean of the Faculty of Law and Administration, University of Gdansk, talked about the model of the trade union movement in Poland. He began by saying that we are witnessing a progressive de-syndication, or decrease in the number of trade union members. According to Professor Stelina unionization level in Poland is at less than 10% – taking into account the entire workforce. Professor noted that we also observe the general crisis of the idea of representation. This is evidenced by the defeat of workers' councils, which were to be new – other than union membership – form of representation for employees. Statistics show that most of them ended life with the end of first term, and only a quarter have recreated at the next term. We have been experiencing the increasing the percentage of employees do not use any form of representation, and it is quite a dramatic image. The reasons of this phenomenon are not entirely known, but most often they are attributed to the asymmetry of power between the employer and the employees who are ready to give up the protection of a union, their labor rights and to accept the often atypical forms of employment. In addition, according to the speaker, the ownership and organizational transformation of the employers may also contribute to this phenomenon, as well as the increasing number and role of small and micro employers. Other reasons may also include unemployment, widespread flexible forms of employment, or the lack of permanent contracts. We may also undervalue the psychological factors – employees aspire now to perform more prestigious social roles and trade unions are seen as labor organizations, a kind of anachronism and sometimes are associated with unskilled workers. The increase in the level of education of employees and their self-esteem affects the sense that they can cope with the social problems themselves. The popularity of the trade unions increases only in an emergency situation (eg. in a time of crisis).
In the remainder of the speech Jakub Stelina depicted different levels of trade unions. In Poland, the trade union organizations at the place of work occupy the strongest role. Multi-employer union organizations operate at the level of government (municipal, regional, interregional and national), industry (sectoral) and supranational level (European). There is an asymmetry of activity at different levels – the trade union movement is not strong at the regional and sectoral level due to among others the lack of a strong partner and the limited role of government. Trade unions are relatively most active at the national and European level (which should be associated with the increasing role of the political factor). At the multi-employer level the unions form actual monopoly in terms of the representation and defense of working people. Other organizations, such as political parties or bodies of local self-government, play marginal function. At the enterprise level there is a multitude of actors representing the crew of the workplace. In addition to trade union representatives, other forms of the employees representation play an important role. In conclusion, Professor Stelina stressed that legislators must prohibit changes in the law involving the strengthening of trade unions by any coercive instruments of employees for membership. Legal regulations should instead be changed so as not to hinder the development of the trade union movement. They should also strengthen trade union freedom and responsibility of the unions themselves.

Professor **Marcin Zieleniecki** of the University of Gdansk devoted his speech to social dialogue at the national level from the perspective of the union. He explained that social dialogue in Poland is experiencing a crisis. For over a year the trade unions have not been participating actively in the work of the Tripartite Commision for Socio-Economic Affairs (TCSEA) paralyzing in a way, the functioning of this important forum for social dialogue. He emphasized that one of the reasons may be legal regulations shaping the dialogue in a formal framework.

Participants of the first day of conference.

The speaker pointed out several areas where changes are necessary in order to improve the social dialogue, including TCSEA. One of the conditions of authenticity of social

dialogue is the balance of the social partners, which is a formal expression of their equal rights and the equality before the law. The Commission consists of representatives of the government, the employees (trade unions) and the employers. The government party in the Commission is represented by representatives of the Council of Ministers appointed by the Prime Minister, the employees are represented by the representatives of representative trade unions and the employers are represented by representatives of employers' organizations. The condition of representativeness are: 1) the affiliation of the central trade union or employers hiring by employers' organizations affiliated to more than 300,000 employees 2) having the character of a national organization, and 3) the possession of the multi-sectoral nature by the organization.

According to the speaker it is necessary to analyze TCSEA's powers that were described in the Act on TCSEA in a very general. Act on TCSEA grants certain powers to the parties represented in the commission. This is achieved by granting each party of the Commission the right to: 1) bring into attention of the Commission's Council the matters of great social or economic changes, 2) take a position in this case, 3) a request to take a stand in such a case from another organization, 4) to conclude agreements as a bond – not only in the tripartite arrangement, but also bilateral.

Later in his speech Professor Zieleniecki focused attention on specifically defined in the Act the process of social dialogue in matters of the assumptions and the budget bill for the next calendar year. In the legal framework workers' and employers' parties were granted advisory powers (consultative). Another important issue that the speaker introduced are the separate laws conferring TCSEA powers as a whole, because it is in them one can find weaknesses in existing regulations. These should include the right to negotiate on: 1) determining the amount of the minimum wage, 2) increasing the indexation of pensions by at least 20% of real increase in average salary in the previous calendar year, 3) the amount of the income criterion and benefits referred to in the Act on Family Benefits, and 4) the amount of income criteria specified in the Act on social assistance.

These competencies are authoritative and are not exclusive. In the event that no agreement is reached, those rights are transferred to the Council of Ministers. In this legal structure – while the binding nature of that power, on the other hand, transitive, reliant, Professor Zieleniecki sees weakness which causes discouragement of union side in participation in the work of the Tripartite Commission.

Summing up his speech he stressed that the issue of competence has three possible variants. 1) concerning resignation of dual jurisdiction – the theoretical and unrealistic one, 2) the most real – consisting of 2 components: a) clarifying the statutory criteria objectively which determine these 4 indicators/competences b) granting TCSEA competence to make arrangements; 3) the unrealistic one – to grant the Council of Ministers independent competence in these matters (lowering the TCSEA rank, the dialogue understood as an exchange of positions).

At the end the speaker referred to the proposals in the draft of Collective Labour Code, which proposes the establishment of the National Labour Dialogue Consultant who would be the responsible body for dialogue on matters relating to work. It would be appointed and dismissed by the Parliament after consultation with TCSEA and would be subject to directly to Parliament. Relations between the National Labor Dialogue Consultant (Ombudsman Social Dialogue) could be formed on the model of the relationship between the Chief Inspector of Labour and the Labor Protection Council. It seems necessary to give constitutional legitimacy to the National Labor Dialogue Consultant and TCSEA and resolve the issue of the normative nature of the TCSEA arrangements (resolutions).

Participants of the first day of conference.

Professor **Grzegorz Goździewicz** of Nicolaus Copernicus University in Torun was the moderator of the second session "The Power of the Trade Unions".

Professor **Ludwik Florek** of the University of Warsaw focused his speech on trade unions in the context of a market economy. He explained that the market economy requires companies to be effective, and the role of trade unions is to make sure that this effectiveness is not achieved at the expense of workers by long working hours, reduced pay nor it is detrimental to the health and living conditions of work. He noted that trade unions demand that employees should enjoy fruits of economic growth, raised wages and other entitlements as well as be entitled to use the company's profits as they take part in this growth. The intangible value of the firm is its intellectual property, but in second place is the staff, which can be divided into workers and human capital. Human capital is highly valued by employers and it is better paid because it determines the market success of the company. Professor Florek stressed that all workers should enjoy the protection of a union, although not all need the same extent. Nowadays, in the era of the diversity of available work, and hence various forms of employment, unions can protect

the workers against abuse by the employers. Some sources say 1,5 milion people are employed on the basis of the temporary work contracts in Poland. Assessing the impact of the trade unions on the legislation he presented his skeptical approach to the Tripartite Commission, due to the fact that, in his opinion, part of the Commission's action is apparent. He stressed the role of collective bargaining as a means of protecting the interests of workers. In conclusion of his presentation he focused on the following four aspects: 1) there is a growing demand for union protection of workers' rights in the market economy; 2) trade unions cannot seek to exclude laws of the market but should limit their negative impact on the position of workers; 3) the effective collective bargaining is the best method of protection; 4) only strong, mature and active unions at the workplace and at the industry level can resist challenges and risks that a market economy carries in relation to the employment relationship.

The diversity of the employee representation affects the weakening strength of the employee side, the best example are the ad hoc representatives elected in accordance with the procedures of the workplace – paradoxically elected to protect the interests of the employers during the economic crisis.

Professor **Łukasz Pisarczyk** of the University of Warsaw presented some information on the role of trade unions in the creation of the Polish labor market, with particular emphasis on collective bargaining at the workplace level. He described the legal basis of social dialogue and the current situation of trade unions. The basis for the existence of trade unions in Poland is Art. 59 of the Constitution. In his opinion the social dialogue in Poland is in a big crisis because of a number of factors. He drew attention to the crisis of both trade unions and the economic crisis, which have a negative impact on the development of the social dialogue in Poland and cause that there appeared some new alternatives in the form of often ad hoc elected representatives of the employees. He pointed out that the diversity of the employee representation affects the weakening strength of the employee side, the best example are the ad hoc representatives elected in accordance with the procedures of the workplace – paradoxically elected to protect the interests of the employers during the economic crisis. Professor Pisarczyk also stressed that, in contrast to other countries, there are very few collective agreements in Poland which would include all sectors or industries, by which a very small number of workers are covered by them, which significantly contributes to the social dialogue. According to the speaker the additional element hampering the dialogue is a crisis of the trade unions in Poland and the resulting structure of the law of trade unions in the workplace, which requires that the union had at least 10 members employed by a single employer. He also drew attention to the fact that Polish law discourages employers to conclude collective agreements, since it favors only the employee side with the exception of some "anti-crisis" agreements. As a rule they are concluded with trade unions, but it often happens that they are concluded with the ad hoc representatives who act under the pressure of employers and are not protected by law, eg. against the dismissal. Such actions cause an imbalance of social dialogue and are one of the causes of the crisis. The lack of industry collective agreements and Polish law requiring employers who employ more than 20 employees to create the internal wage regulations favors employers who use this procedure and replace collective agreements in the enterprises. Another element that affects the crisis of social dialogue in the workplace is a unique position of trade unions, which under the law is the only social partner. A small number of union members in a small number of companies determines that a small amount of collective agreements covering all employees have been concluded.

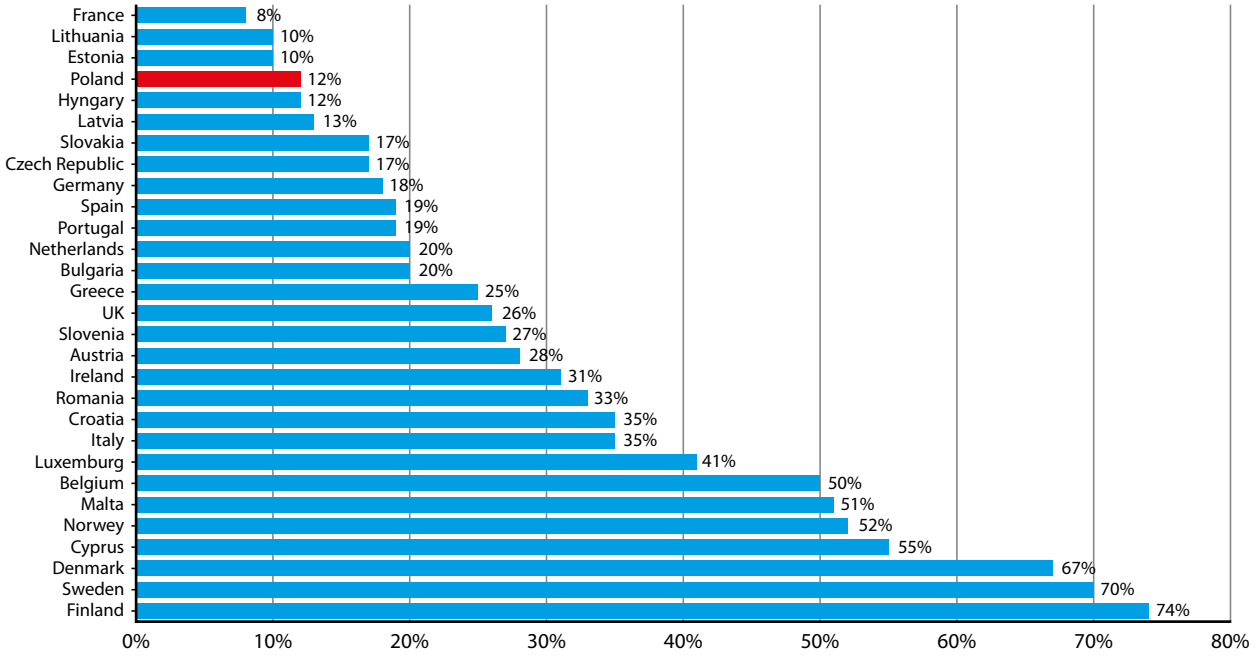
From the left: PhD Monika Gładoch, prof. Łukasz Pisarczyk, prof. Grzegorz Goździewicz, judge Jerzy Stępień.

Concluding his speech, Professor Pisarczyk pointed to a possible solution to the crisis. He stressed that there is a need to increase the representation of freedom of the employee side, moreover, the contracts that have been concluded with ad hoc representatives must be eliminated as well as the powers of the elected representatives of the employees should be increased. The other problem is questionable representativeness of trade unions in case of the introduction of the institution of the workers' referendum. He also noted the possibility of inclusion of works councils in the social dialogue process, which do not enjoy the status such as trade unions, but often are the only representative of the employee side.

Boleslaw Ćwiertniak PhD, with Professor **Krzysztof Baran** from the Humanitas Higher School of Sosnowiec presented a very short paper concerning the legal status of the entities participating in the collective labor disputes. Dr. Ćwiertniak, pointed out that not every union, and especially not representative of the general group of employees, should have the right to institute and conduct collective bargaining and the right to strike. In his opinion it is necessary to revise the law increasing the powers of the courts, as in the light of the Polish Constitution, it is the court that rules about the legality of the strike and whether it should be stopped. In addition, the rules should be adapted so as the decisions on strike related matters should be taken in courts within 24 or 48 hour. The parties entitled to present proposals to the courts would be as follows: the State Labour Inspectorate, the common units of the prosecutor's office, the employer and the trade unions. The rest of the speech focused on the issue of the strike referendum, which by some is regarded as a manifestation of trade union freedom, and for others it is the outstanding issue which requires legal regulation. Trade unions should be legally obliged to create, store and submit the relevant documents concerning strike referendum. There are widespread demands to increase accountability in the event of a strike, especially civil onse, but according to Dr. Ćwiertniak current regulations sufficiently protect the interests of the employer.

The constitutional position of trade unions in Poland was the topic of another speaker – Prof. **Jerzy Stępień**, a judge of the Constitutional Court at rest. There is no specific chapter dedicated only to trade unions in the Polish Constitution therefore one needs to search for single articles from different chapters. The Constitution was written in the early 90s and the unions have been put on a par with various NGOs. The first article of the Constitution concerning the unions is Art. 12, which guarantees freedom of establishment and operation of trade unions. Another article, no. 59 is already more developed and it provides the unions with: 1) the freedom of association, 2) the right to bargain, and in particular to collective bargaining and to conclude collective labor agreements and other agreements, 3) the right to organize workers' strikes and other forms of protest within the limits specified in the Act. Due to the public interest, the law may limit or prohibit the right to conduct strike in respect to certain categories of workers or in certain areas, 4) the scope of freedom of association in trade unions and the employers' organizations and other trade union freedoms may be subject only to such statutory limitations as are permitted by the Polish Republic binding international agreements. According to Professor Stępień for trade unions the most important is the point no. 4. Another important article that confirms the importance of dialogue between the social partners is Art. 20 "social market economy based on economic freedom, private ownership, and solidarity, dialogue and cooperation between social partners is the basis of the economic system of the Republic of Polish".
In the remainder of the speech Professor mentioned professions whose members cannot belong to the trade unions and they are: the judge (according to Art. 178 of the Constitution

Graph 2. Proportion of employees in union in European countries



Source: http://www.worker-participation.eu/index.php/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Trade-Unions2

paragraph 3), the President of the NIK (Supreme Audit Office) (art. 205 paragraph 3), the Ombudsman (art. 209, paragraph 3), the members of the National Council of Radio Broadcasting and Television (art. 214, paragraph 2) and the President of the National Bank of Poland (art. 227 paragraph 4). At the end of the Professor discussed the Art. Paragraph 191. 4, through which unions can apply to the Constitutional Court.
Summing up his speech he pointed out that today, as in times of the Polish Peoples Republic there are some heavily unionized large state-owned companies such as Polish Railways or Polish Public Television TVP. Unfortunately in the period of the PPR the unions often served as the transmission of power to the masses. The Professor believes that until the trade union decisive bodies act in thee workplaces they will be used to "pacify" employees and will defend its position, not the position of workers. And in such a situation, it is difficult to talk about the real trade unions. According to Professor unions should have their bodies outside the company, and only its representatives at the workplace level.

Judge **Artur Rycak** PhD, starting his paper on "Protection of long-term employment of trade union activists in procedural law," stressed that in Poland we guarantee the protection of employment stability of union activists in substantive law, i.e. the prohibition of termination of employment without the consent of the trade unions, prohibition of changing the wage and working conditions, the obligation to pay for the entire period of wrongful termination of contract employment (since the date of dismissal to the date of return to work), the right to compensation for unjustified termination of employment contract and due to discrimination. Then the speaker put the question: Are the substantive rights guaranteed by the procedural law? Does Poland ensure the effectiveness of protection in accordance with Art. 1 of the Convention 135 of the ILO?
As noted by Dr. Rycak, there is no chance of shortening the proceedings in the Polish courts in the near future. Therefore, there are 2 possible process tools to remedy the unlawful job terminations of union activists , i.e. Art. 477 §2 of the Codex of Civil Conduct, which states that the court may in its judgment rule farther employment again if it gives judgment during the notice period that is when the employee is still employed and Art. 45 §2 which states that employer cannot raise the plea, the impossibility and inexpediency reinstatement of sensitive people (not just union members).
In further discussion, the speaker mentioned the reasons of protection of long-term work in procedural law and they are: 1) the need for realignment of the guarantee of employment stability, 2) the need for guaranteed business operation of the union, 3) the need for real protection of the interests of the workers, 4) the need to maintain social peace, 5) the length of trials.
According to the Judge Rycak there is no effective protection in Poland. This means that the legislature should strengthen the procedural protection of trade union activists. If the legislature does not do this, there is a possibility to use the security mode and Art. 755 §2 – acceptability to provide protection in cases of reinstatement of dismissed trade union activist, by ordering his continued employment for the duration of the process.

Another speaker, **Monika Gładoch** PhD of Cardinal Stefan Wyszynski University in Warsaw, the advisor to the President of Employers of Poland presented a paper concerning cooperation between the trade unions and the employers at the workplace. The starting point for Ms. Gładoch was Art. 20 of the Constitution and the words "dialogue and cooperation". Assuming that cooperation is the work done with someone, one cannot talk about the cooperation of the trade unions in workplaces with the employers in a situation when the trade unions are to present opinions on the regularity of employment contract termination. Very often in such situations the unions do not agree or remain silent, when they want to avoid a rapid response. The speaker added that the union must defend the employee, and not to represent him. She noted that employers often treat this relationship as a formality, i.e. it is their duty of conduct the consultation, but they will do what they want, as can be seen eg. during the consultation on the collective terminations. Dr. Gładoch proposed to refrain from changing the law and not to attempt to carry out the proposal which would allow different non-unionized representation in the workplace, especially after the defeat of the works councils, but to look for cooperation with the unions, which have high potential. She added that instead of accusing the unions of holding on to some old, beaten privileges and powers, we should encourage them to cooperate. One solution is to use the mediation tool in the collective bargaining even in the event of stalemate. At the end of the expert pointed out that there exists the cooperation between trade unions and the employers in many companies, and in many companies it is not possible for various reasons. And in such cases a third party should be invited in order to reach an agreement.

The moderator of the third session titled "The future of trade unions" was Professor **Roger Blanpain** from the University of Leuven in Belgium, who was the first to speak. In his brief remarks concerning the future of trade unions in the global world he drew attention to the basic problems they have to face in the coming years. The first is called "super-capitalism" which is characterized by the free movement of capital and multinational corporations whose head offices are often at the other end of the world, and their business decisions affect workers in many different countries. Professor Blanpain also mentioned the significant and often informal impact of the politics on the economy. We live in a world where there are more and more rich people and at the same time there are even more poor and unemployed people. In the last 2 years,

the number of the unemployed in the euro area increased by 2 million people. Another problem is poverty and lack of social protection. The speaker said that more than 75% of the world population does not have adequate social security. Referring to the situation in the EU he said that despite the fact that Europe benefits from the freedom of the free market work it involves risks associated with the imbalance of wages in different countries, which is often used by the richer countries. He also noted the problem of false self-employment, which allows the use of workers from poorer countries and forces them to pay less than the value of their work, without the expensive costs of social and health insurance. Turning his attention to the role of trade unions he stressed the fundamental role of the ILO and the importance of the provisions contained in the Conventions No. 87 and 98, but pointed out that although they have been ratified by nearly 150 countries, they have not been ratified by the countries like China, India and the US, which in practice amounts to almost 50% of the world population. At the end of the Professor pointed out that there is no international solidarity between unions and that they are governed by their national relations and interests.

Another speaker was **Patricia Conlan** Professor at the University of Limerick in Ireland. Discussing the regulations on trade unions in her country she noted that the legal basis of their operation is the Constitution of 1937, The Act on Trade Unions from 1941, as well as a number of provisions from the days of the British Empire. Currently there are 48 different unions in Ireland, which have 800 thousand members. An interesting fact cited by the speaker is that these unions act on both sides of the border that is in Ireland and Northern Ireland. Irish trade unions unite in most the Qpublic employees. It is somewhat the result of the fact that multinational corporations exert their influence and discourage private sector union membership. In conclusion, the speaker cited the example of Ryanair, which allows its employees to create trade unions, but company policy assumes not to negotiate with any of the unions.

We live in a world where there are more and more rich people and at the same time there are even more poor and unemployed people. In the last 2 years, the number of the unemployed in the euro area increased by 2 million people.

Fiorella Lunardon Professor at the University of Turin, Italy briefly characterized the functioning of the Italian trade unions against the legal system. She stressed that trade unions are not de facto included in the legal system, but they exist in the form of so-called living law that is created by the decision of the courts and the actions of the unions. In further comments she focused on the experiences and achievements of trade unions in the negotiation of collective agreements – Pomigliano agreement and the consequent Mirafiori agreement.

Professor **Zbigniew Hajn** of the University of Lodz, spoke on the subject scope of the right to organize in trade unions. He drew attention to the different "categories" of the word worker – a worker that is employee as in Article no. 2 of the Convention no. 87, which means something more than the employee – a worker in the strict sense. In fact, this term means "anyone who earns his living through his own professional work," and not only employee in the strict sense. In other words, this means that what is defined as "any to defend their social and economic interests" in the Universal Declaration of Human Rights, the European Convention, the Civic Pact, Economic and Social Pact, is thus understood as an employee in its broad sense and is the subject of the basic human right to organize in trade unions and to join them. The same conclusion follows from Art. 12 and Art. 59 §1 of Polish Constitution, which does not limit the right of association for workers in the strict sense. In the next part of the lecture, the speaker focused on the legal regulations concerning restrictions in association in trade unions in Poland. They are clear and present both in the private and public sectors. Judges, officers of certain public services like The Central Anticoruption Agency cannot organize in trade unions at all but for example the police members and Supreme Audit Office inspectors may associate in only one representation – in an union of their profession. An important issue is the right to organize in the private sector – in economy, trade, etc. There still exists the Art. no. 2 of the Act on trade unions, which grants employees in the strict definition of the word employeee – the right of association, while the legislator decided that other people who work do not have that privilege. This is contrary to Convention No. 8 and the previously mentioned international acts that define an entity entitled as anyone to defend their social and economic interests.

As pointed out by Professor since 2010 some significant facts have occured. In 2011, the. "Solidarity" lodged a complaint against the Polish government to the ILO. In response to this complaint the Committee on Freedom of Association (Case No. 2888) pointed out that based on the principle of freedom of association all employees with the exception of the armed forces and the police should have the right to form and join organizations of their own choice. The criterion for determining the persons who are entitled to this right does not exist in the employment relationship, which is often what is missing eg. in the case of agricultural workers, the self-employed and those who practice a free profession, and all of them should have the right to association. Committee on Freedom of Asso-

ciation asked the government to change of the legislation. In 2013 European Committee of Social Rights of the Council of Europe expressed reservations to Art. 2 of the Law on Trade Unions. There is also the case in the Constitutional Court now – the complaint OPZZ (All-Poland Alliance of Trade Unions) – also on the incompatibility of Art. 2 of the Law on Trade Unions with the Convention No. 87 and with the Constitution of the Republic of Poland. The Constitutional Court has not yet recognized the case since mid 2012. At the end of the Professor stated that the Polish government asked for help from the ILO, and the only solution would be adding to the Law on Trade Unions, that "the right of association to workers and other working people to defend their interests."

Magdalena Rycak PhD, of Łazarski University in Warsaw in her paper concerning the role of trade unions pointed out that the most successful companies are those where employees participate in the organization of their companies and where they have a real influence on the decisions. The speaker believes that trade unions in spite of negative campaign around them have a better chance of survival than non-union employee representations. Trade unions are the natural creation, created before the rules at the beginning of the nineteenth century while the non-union employee representations are an artificial creation, written by EU legislation. A good example is the Polish experience with works councils – an failed attempt to involve the employees through the legislation to participate in important matters concerning factories.

Dr. Rycak noted that sometimes in the pursuit of economic values we forget about human and humanitarian values that is why it is worth to remember the words of Pope John Paul II, who believed that only morally decent labour system was based on the priority and the subjective sense of work and its causative role in the production process in which each person would be able "to consider himself a part-owner of the great workbench at which he is working with everyone else"

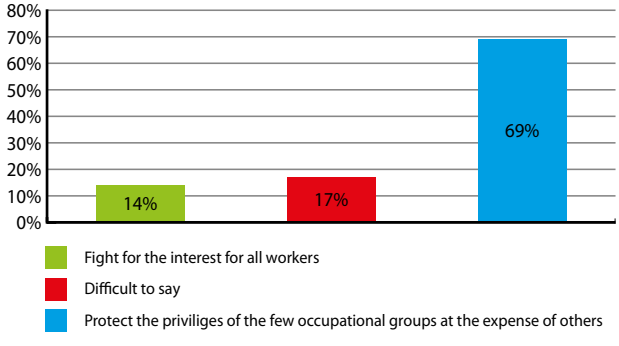
As noted by the speaker, the socialization of collective labor relations is the primary value promoted in the European Union. The entities that are the subject of this socialization are the trade unions and non-union employee representations. Professor Rycak expressed a kind of anxiety in relation to the non-union ad hoc workers' representatives – she noted that altthough there exists a number of regulations, but interestingly, they always come into play when you one wants to get around the unions, earn something easy expense. Moreover, we do not know how these ad hoc representatives are elected, and how their employment status is protected. There is no such company in which the employer would have trouble getting an agreement with the ad hoc representatives.

According to the speaker, studies show that there is an increasing democratization of the company management process in the companies in which workers' participation is present. Studies have also shown that a well-conducted direct participation influences fast and long-term increase of employee productivity. It also clearly improves the economic factors of the company. In Poland, an unsuccessful attempt to introduce works councils was an example of the apparent participation. It failed because it was a sham operation, and employees felt that they have no effect on anything and that nobody respects their opinion.

Dr. Rycak cited studies, according to which in the enterprises where trade unions operations were hindered in any way, the employer had negative opinions about unions – he argued that trade unionists are demagogues, its members are difficult to dismiss, stressed the compulsion to negotiate with them, and that union leaders are incompetent people. Among the respondents, only 11% of owners of private companies were willing to accept the trade unions in their company, and 58% of the owners of these companies perceived non-union employee represention as not very dangerous and accepted them in their company.

At the conclusion Ms. Rycak drew attention to another important aspect that is negative perception of unions by the younger generation, and it is a big challenge to convince young people that unions are needed, especially in the present times.

Graph 3. In your opinion do the trade unions existing in Poland:



Source: CBOS (Public Opinion Research Center), December 2013.

Unionization in Poland is good, considering that 3.4 million people work in companies of less than 10 employees and cannot form trade unions, and those who can, represent 40% of all employees. The problem is a low possibility of mobilizing the world of work by trade unions.

The last speaker in this session was Professor **Juliusz Gardawski** from the Warsaw School of Economics, who discussed the condition of trade unions in Poland. He noted that Poland is the only country other than Slovenia, which has not built the Tripartite Commission or the social dialogue right after the change of the system, and yet it is through dialogue we left the communist system behind. A visible return to the social dialogue started in 1992 which was followed in 1994 with the foundation of the Tripartite Commission. According to the speaker, the lack of social dialogue in 1989-1992 resulted in the destruction of some culturally formed earlier patterns of dialogue, which led to the fact that the on one hand there was no strong basis in the institutions, on the other hand, some negative dimensions of the relationship between the unions have appeared. The rest of the speech focused on the 3 periods of the trade union movement – "Solidarity" and All-Poland Alliance of Trade Unions (OPZZ) in Poland: 1) the first 10 years were the period of conflict – at that time the workers' world was virtually without any protection, 2) the period between the years 2000 to 2010 and the so-called particularistic pluralism – the unions acted together, but they were not able to strategically adopt reforms that would be good protection of labor, and 3) the period since 2010 – Polish government limiting the budget deficit to some extent also reduced the influence of trade unions on the situation. For the first time unions have joined forces and threatened to leave the Tripartite Commission. He also acknowledged the fact that during the last year we have been experiencing something that could be called cooperative pluralism.

Trade unions, especially the "Solidarity", were largely the protector of the unpopular market changes, which led to its decline in popularity among employees.

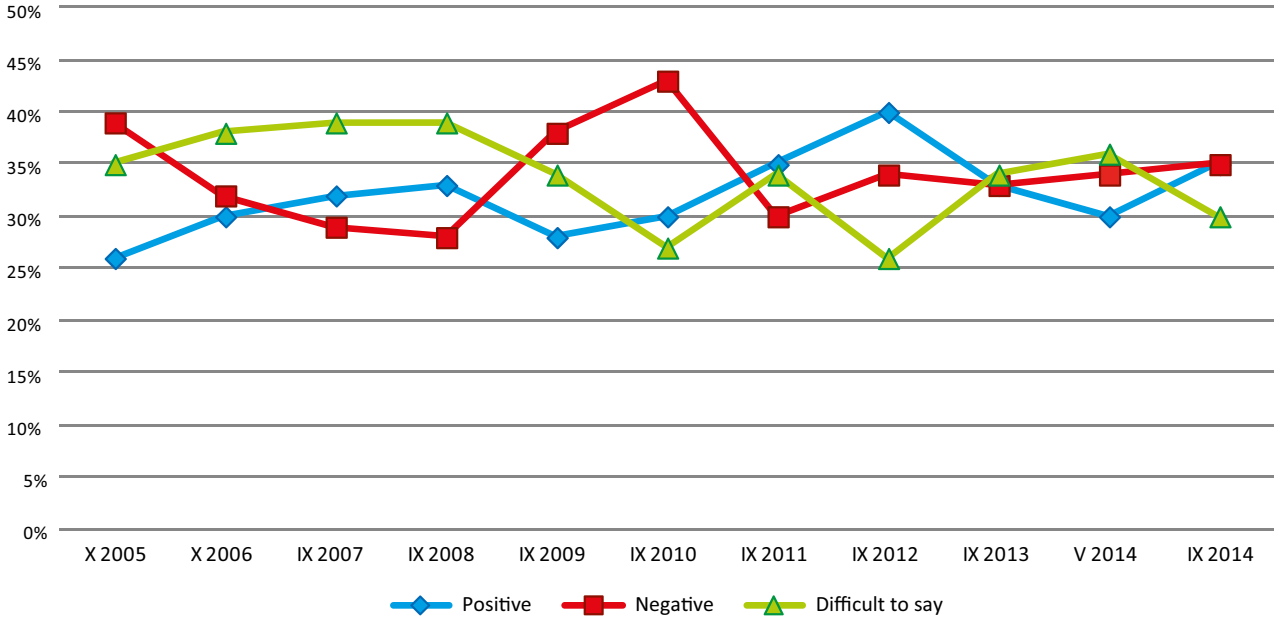
As noted by Professor Gardawski, the level of unionization in Poland is good, considering that 3.4 million people work in companies of less than 10 employees and cannot form trade unions, and those who can, represent 40% of all employees. The problem, according to the speaker, is a low possibility of mobilizing the world of work by trade unions. Besides, all the time there are problems with defining the trade unions as institutions that can actually defend the world of work. However, one can observe the redefinition of the position of the Polish trade unions. Trade unions fight for workers who are not their members because they are not allowed to as they work on the basis of the temporary contracts so-called "trash contracts". And perhaps such an approach – working for all employees will help unions to be treated as an organization in the future. Concluding his presentation, Professor Gardawski expressed the hope that the unions will integrate around meaningful programs and will unite and treat Polish world of work as a reference.

The second day of the conference "Trade unions – current status and future prospects" was held on June 14, at the Centre for Social Partnership "Dialog". It was organized into two parallel discussion panels.

The moderator of the first panel titled "The Trade Unions versus the Non-unionized Employee Representation" was Professor **Łukasz Pisarczyk** of the University of Warsaw.

The first speaker was Professor **Jerzy Wratny** of the Institute of Labour and Social Affairs, who said that the issue of trade unions in Poland is not a small number of members, but their uneven distribution in individual industries and companies. Trade unions are concentrated in the public sector, and they are absent in the private companies and modern sectors. According to Professor the main reason for the decline in unionization are the general civilization changes, which result in a change of work systems and the emergence of flexible working time. Those changes are responsible for the decline in unionization occurs in almost all countries. Another reason for the decline of unionization in Poland is of the national character, i.e. the system transformation. The effects of political transformation initiated in 1989 and the change of the political system hit in the current model of trade unions. In addition, the market transformation which occurred – the restructuring of the economy and unemployment – automatically resulted in the precipitation of many employees with union structures, as well as the political involvement of trade unions on the right and on the left side of the political scene. Trade unions, especially the "Solidarity" were largely the protector of the unpopular market changes, which led to its decline in popularity among employees.
Professor Wratny pointed out that workers' councils where they exist get under the influence of unions, and in workplaces where there is no union they get under the influence of employers. The position of the ad hoc representatives and the position of the workers' councils need to be strengthened so that they can be more attractive to employees. According to the speaker, in the future the relationship between trade unions and these non-unionized representations may develop in 4 directions: 1) there will be an increase in the importance of unions and hence the resulting tendency to treat representatives as an extended arm of the unions – and this is not a very realistic scenario; 2) a further decline in unionization, the elected representatives will be a major partner of the employer, but will also get under his influence; 3) the projection of the current status quo, which is characterized by the concentration of unions in some sectors;

Graph 4. Changes in public perception of NSZZ „Solidarność" - Independent Self-governing Trade Union „Solidarity"



Source: CBOS (Public Opinion Research Center).

the elected representatives get under the control of unions in unionized enterprises and in non-unionized enterprises the non-unionized representatives will actually fall under the influence of employers; 4) the disappearance of both employee representations.

Another speaker was Professor **Monika Tomaszewska** of the University of Gdansk, who believes that there is no legal definition of social dialogue in the legislation. This term according to Professor Tomaszewska can be understood by determining the goal of the party of dialogue, the object and form of dialogue. According to the Act on the Tripartite Commission dialogue involves parties presenting a variety of positions and agreeing a common position. It always starts with the conflict and ends with the agreement. Dialogue is such a form that makes the party the partners. The result of the dialogue are collective agreements and collective bargaining agreements, not regulations and statutes.

According to Professor Tomaszewska the social dialogue in Poland is weakened because: 1) we do not create a space for dialogue, 2) what is subject to negotiation involves many parties and representatives, who compete with each other – trade unions, workers' councils, self-governments of crew of the enterprise, the employees in supervisory boards and the ad hoc representatives, 3) the lack of principles – of good faith and respect for each other's interests and equal treatment of the social partners – if there are no rules there are no penalties for breaking these rules, 4) there is no mechanism that clearly identifies the degree of the agreements reached between the partners and the government.

The speaker believes that the ad hoc representations are established in order to worsen the situation of workers to suspend the application of labor law, to suspend the provisions of labor contracts and set a longer settlement period to 12 months.

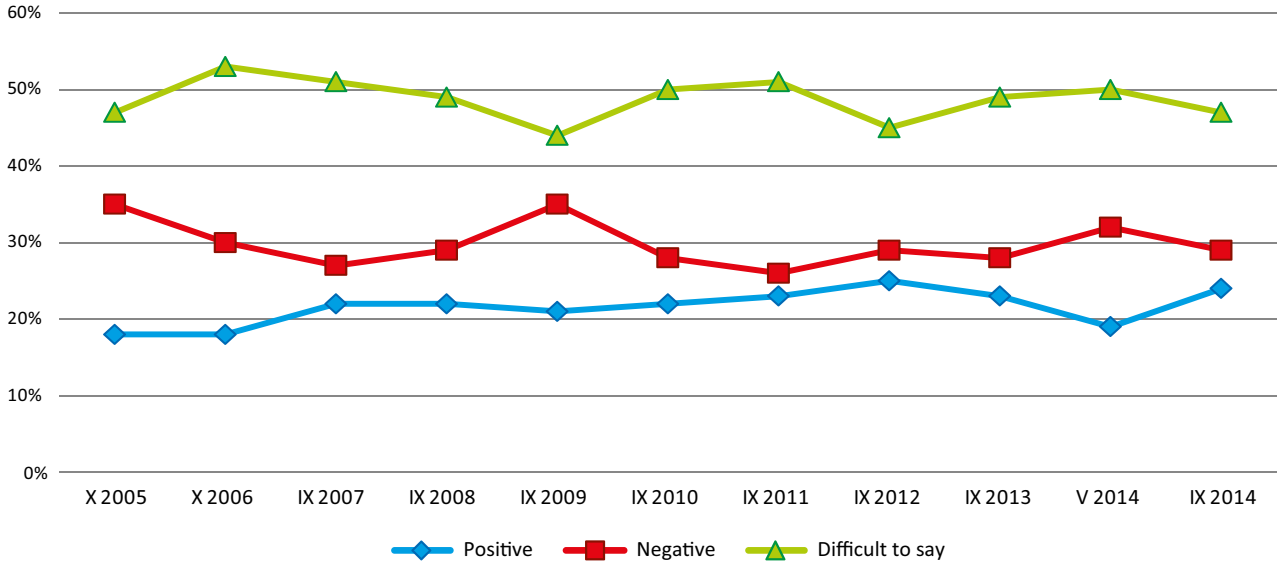
Professor **Leszek Mitrus** of the Jagiellonian University, pointed out that trade unions are and will be needed, and will not be replaced by other non-unionized representations, but they face a question whether they are to function in such a way as it is now.

The speaker noted that labor relations in other countries are the result of evolution, and in Poland before 1989 unions had a different role, as there were no employers nor the social dialogue. Polish model of the labor law of 1991 was imposed and shaped by the legislature rather than evolution. Therefore, any changes can be made only through the intervention of the legislature.

According to Professor Mitrus the Polish system is very imperfect, but you can try to consider a reference to the issue of direct participation – so that the crew could speak – and to the issue of removal of trade unions from workplaces for more professional branch structures. In conclusion he said that both of these issues are difficult to implement, but the real especially since Poland is on the eve of major changes in collective labor law.

Anna Reda-Ciszewska PhD, of Cardinal Stefan Wyszynski University, an expert of the "Solidarity", at the outset did not agree with the assessment of Prof. Wratnego that the decline

Graph 5. Change in public perception of OPZZ - All-Poland Alliance of Trade Unions



Source: CBOS (Public Opinion Research Center).

of trade unions is approaching. She drew attention to the activities of the Polish legislator who creates the law full of gaps and imperfections which affects the image of the current social dialogue. She pointed out that the regulations are imperfect, imprecise, but on the other hand, the efforts to develop principles of social dialogue without regulation have failed and it was necessary to impose them in the 90s. She also touched upon another issue that is non-unionized representation, position of which is recently strengthened by the legislature, weakening the activities and the position of trade unions. The speaker pointed out that the solutions enabling the ad hoc representation to make far-reaching decisions are inconsistent with Convention 135 of the ILO, which was pointed out by the unions and is now requested to be ruled by the Constitutional Court.

Beata Rutkowska PhD, of the Nicolaus Copernicus University in Torun generally touched upon the subject of the division of powers between unions and non-unionized representations. As noted by the speaker, discussions on this topic focus on the determination of the position and establishing spheres of influence of trade unions and the non-unionized representatives, and the discussion should take place in a broader context, i.e. its starting point should be the determining the objective of the representatives employee as such, and the objective is to protect the rights and interests of workers. We must strive to create such a model system to create conditions of remuneration or resolve the collective bargaining so as to ensure the fruition of this goal. Developing such a model is not easy. The doctrine presents various proposals, including the two alternatives, which were presented by the speaker. First, we can maintain a monopoly of trade unions within a certain range, but that would require modifying the current model of the trade union movement. According to the study, trade unions exist only in 5% of employers and with union monopoly, unfortunately, a very large group of workers would have no collective protection. Secondly, certain powers can be granted to the non-unionized delegations, but only if there are no trade unions in the workplace, of course, in terms of institutionalized representation.

Monika Smusz-Kulesza PhD, of the University of Lodz, a judge of the District Court, briefly discussed the collective right of workers to information. Trade unions and workers' councils exercise the right of workers to be informed to the extent specified in the Act separately for each of these representations. In case of refusal to provide the information by the employer or other entity obliged to disclose the unions as well as the workers' council may secure information by enforcement litigation. The ability of each of the representations should be evaluated separately – analyzing the provisions of the Code of Civil Procedure, the Labour Code and special laws governing the operation of these representations. The union has an overall judicial capacity – it may institute proceedings in all matters within the courts, including proceedings seeking to enforce information. The other employee representative may be a party to only these proceedings, which the law expressly states that have the judicial ability. Workers' councils have the ability only to institute proceedings against an employer if it is satisfied that the reservation confidentiality or non-disclosure is not in accordance with the provisions – Art. 16 paragraph. 3 of the Act on informing employees.

Ms. **Carolina Schiffter** the attorney with Raczkowski & Partners Law Firm focused her speech on the ad hoc representations that serve a very important function in the absence of trade unions. Polish law does not regulate the issue of the appointment, selection and operation of those representatives who do not enjoy any protection against dismissal, and this results that they are not perceived as an interlocutor. An employer may put pressure on the workers' representatives. According to the speaker the existence of these employees representations is meaningful until the whole system of functioning of trade unions does not change.

From a historical point of view, the dialogue initially took place between the two parties, the employer and the employees represented by unions. As a result of historical changes the dialogue evolved and the government became the third partner of the dialogue.

The last speaker in this panel was **Joseph Maurer** from the International Transport Workers' Federation – ITF, a European organization with 223 unions from 41 countries, associating 2.5 million members. This international institution on the one hand acts as a typical union on the other hand is an institution lobbying which is in contact with the various European institutions. Cross-border organization is one of the priorities of the Federation particularly that it is very necessary for mobile workers (drivers, pilots, airline employees). To this end, it promotes the cooperation and bilateral agreements between unions.

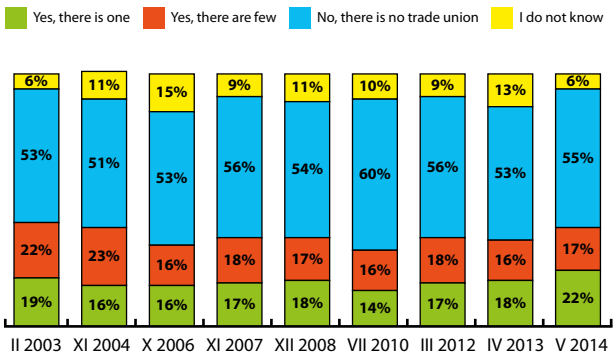
Summing up the panel Professor **Łukasz Pisarczyk** stated that the current situation is unacceptable. According to the Professor trade unions, as a natural and historical form, are best suited to represent the workers, but it is necessary to abandon certain formal requirements relating to the structure of unions because it is one of obstacles to the functioning of the unions in the social dialogue. Another important element is more freedom for the social partners and the creation of social dialogue with the chosen stable representative of the employees.

The moderator of the second panel, "Unions as the Party of the Social Dialogue at the Workplace" was Professor **Marcin Zieleniecki** of the University of Gdansk. Summing up the first day of the conference, Professor Zieleniecki noted that the most common word was the word "crisis" – a crisis of the social dialogue, the crisis of trade unions. And when it comes to the social dialogue, according to the speaker while the situation at the workplace is still not so bad, it is not good at multi-employer level since we have a situation in which the trade unions suspended their participation in the Tripartite Commission. Even against this background the situation of dialogue at company level does not look so bad. According to the speaker the changes in the labor market are certainly the cause of the crisis of trade unions. In Poland, there are zones in which the trade unions do not exist at all – in large enterprises the situation of the unions is good, and the lack of unionization occurs in small enterprises, trade and services. Another problem is also the representativeness of trade unions at the workplace level – it is associated with the phenomenon of fragmentation of trade unions, which is important from the point of view of organizations themselves and the employer, who must talk with all parties.

Another panelist was **Jakub Szmit** PhD of the University of Gdansk, who presented the role of trade unions as parties in the social dialogue at the enterprise level through the prism of the Constitution and other legal acts. The phenomenon of social dialogue should be considered in view of the two basic criteria – the number of actors of social dialogue and the levels on which it is conducted. From a historical point of view, the dialogue initially took place between the two parties, the employer and the employees represented by unions. As a result of historical changes the dialogue evolved and the government became the third partner of the dialogue. Of the several levels on which social dialogue can be conducted, the speaker focused on the enterprise level. In theory, trade unions are workers' representatives, however, the model of trade unions conduct adopted in the Polish law to some extent complicates this principle. Jakub Szmit noted that at the company level two entities often coexist – the trade unions and workplace specific trade unions organizations. According to the Law on Trade Unions and other acts

Participants of the second panel "Unions as the Party of the Social Dialogue at the Workplace".

Graph 6. Are the trade unions present at your workplace?



Source: CBOS (Public Opinion Research Center).

that define trdae unions, they are legal entities registered in the National Court Register, acting on the basis of the statute established by the founders to represent and protect the interests of its members in the widely perceived work environment. The workplace trade union organization can be defined as the structure of the union, functioning in a particular company. Additionally, it can be completely independent of the union because it does not have to be a part of it (organizational unit). From the analysis of the regulations included in the Polish law it is clear that it is the trade union organization is a partner of the employers at the enterprise level, putting the unions in the background, especially when it comes to the trade unions, which do not exist in the enterprise.

In his analysis of selected legal solutions existing in the labor law, Dr. Szmit noted that to a large extent, the legislator regulating the relationship between unions structures and employers, designed the issues of the workplace union organization in a fairly consistent manner. As an example, he cited the provisions of the Charter of the Teacher. He noted that the intention of the legislator was the separation of powers extended to the workplace trade union organizations from the powers of the trade unions on issues that go beyond the relations with employers at the workplace level. However, the terminology in some legislation is inconsistent eg. in some articles of the Labour Code, where the attributes of the trade unions are assigned to the workplace trade union organization.

Dr. Szmit also noted that outside these issues, there is a group of regulations that are not codified today, for example, the law on Employee Benefits Fund, which mixes the two concepts.

In conclusion, the speaker assessed that Polish law attaches great importance to the issue of trade unions in the workplace. He said that the specifics of the trade union movement causes that the employee representatives cannot fully utilize their competence to a specific employer, resulting in a need for the allocation of rights and responsibilities of trade unions at various levels of social dialogue. In closing remarks, Dr. Szmit expressed the opinion that generally legislator used the proper terms when constructing the law and giving individual prerogatives of the various structures of the trade union. Still he also demonstrated the need to fully seal the legal system through amendments in some acts.

Jan Czarzasty PhD of the Warsaw School of Economics noted that one could never determine exactly how many labor organizations exist in Poland, because we are considering two different things – how many are registered, and how many are active. According to the speaker in the late 90s, there were 24 thousand trade unions Poland, now this number is much smaller. Over the past 25 years, strike activity was low, despite the problems with social dialogue there were only two waves of strikes: in 1992-1993 and 1999-2000. The climate in the Polish industrial relations is characterized by peace, Poles do not like conflict, and, according to research presented by the speaker, we are convinced that the relationship at work are very conflicting. As noted by Professor Czarzasty unions fight the negative image, which occurs mainly in electronic media since the 90s, but also in the printed press. If one writes about the trade unions as a rule the reader will see burning tires and union members throwing stones in the background. According to the speaker unions have done a big job to get rid of that image. Cultural conditions discourage Poles from joining trade unions, the public is generally distrustful of the world of institutions. There is a lack of the social capital to establish ties. Businesses also do not want to subscribe to the employers' organizations. The world of small and medium-sized enterprises is very important. According to a study of WSE the enterprises employing up to 49 employees account for 99% of businesses and 50% of the employed people work there.

Krzysztof Walczak PhD of the University of Warsaw, on the basis of the 450 analyzed collective bargaining agreements and rules of remuneration in large and medium-sized companies presented the relationship between collective agreements and remuneration regulations by showing that there is no substantive justification to differentiate them. He noted that although historically collective bargaining concentrated mainly on issues of pay, regardless of the changes in Europe, these issues remain the most important subject in Poland, which is supported by the provisions of the Labour Code speaking about the fact that the principles of remuneration are determined through collective agreements. Dr. Walczak also cited several examples in which he showed that labor regulations regardless of their unilateral nature are often jointly negotiated by the public party. He also pointed out to a situation when often a social partner negotiating collective agreement retains in force remuneration regulations, because it does not want to negotiate them. He also drew attention to the different legal scope of collective agreements and regulations. Collective agreements issued in agreement generally do not differ in terms of wages from the remuneration rules and are often the real source of law. Regulations on wages are often not regulations within the meaning

of the Labour Code and are often subject to obsolescence, as they directly link to the already outdated regulations. He also raised the issue of multi-employer collective agreements, expressing the opinion that at the present time in the context of globalization, they may adversely affect the economy and often are also referred to as cartel conspiracy. At the conclusion Dr. Walczak focused on the issue of union representation and now often debated question whether the association is to represent only their members or the general social side. Although in its present form legal the unions represent all workers he pointed out that in the interwar period for over four years there was a provision in the Polish law which allowed unions to represent only their members.

Marcin Wujczyk PhD from the Jagiellonian University laid emphasis on the social dialogue at the enterprise level. According to him in order to improve the dialogue the role of multi-enterprise organization should be strengthened, which is already happening. The workplace trade union organizations seek contacts with multi-enterprise organizations because they can count among others on the assistance of experts and lawyers. He spoke also in favor of granting more power to the largest unions. In his opinion public consultation and the information process should be included in the regulation on trade unions. Trade unions should have the right to the same information about the company, which workers' councils currently receive. The speaker believes that the strike is an important part of the social dialogue, as it creates a conflict, but later there must be dialogue so it could lead to a compromise. Undoubtedly, a change of attitude towards unions is necessary. In the opinion of the speaker a reduction in the protection of trade union members is worth a look, since it could contribute to a different view of employers on unions and to change the image of the union itself, but in order to achieve it the national structures of unions need to engage in it.

Polish law favors a group of employers in relation to employees and their representation, and the employers misuse this right and take control over collective agreements, replacing the negotiating process with unilateral regulations.

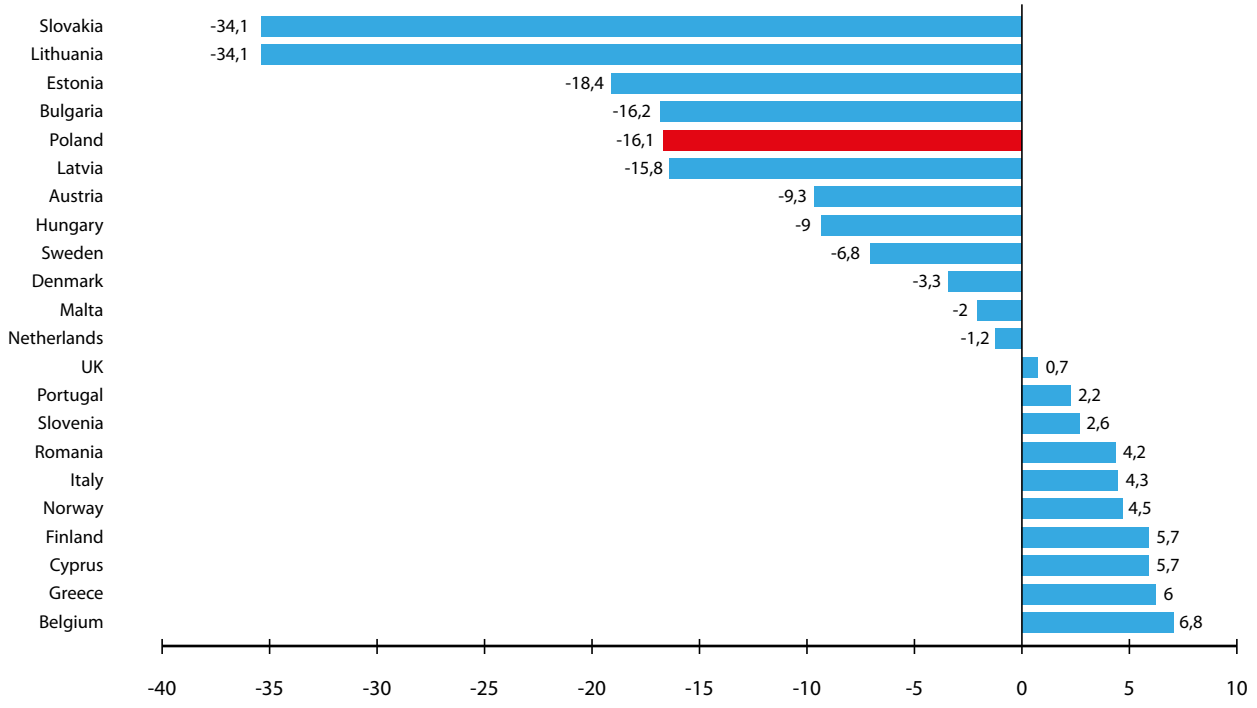
The attorney **Robert Stępień** of Raczkowski & Partners law firm stressed that unions are needed in the economy and their role is very important. Regulations concerning the trade unions are not perfect, but they can be described as good. Mr. Stępień noted that the low level of unionization is reflected in the implementation of the dialogue. The employees are not interested in the trade union movement, particularly in international enterprises. In small and medium-sized firms the unions are virtually non-existent, and in large companies the unions are often fragmented and it is not uncommon that in a single enterprise there are more than ten different unions. The union organizations often operate only formally as there are no reasons for the operation and their practical activity is low. He noted that the aim of special employment protection should be the defense of the employee from retaliation by the employer in connection with one's duties in the union, not as a defense against termination of employment as such.

Henry Nakonieczny, member of the Presidium of the National Committee of "Solidarity" started his speech with the claim that Polish legislation where there should be a dialogue creates the conditions for conflict. This thesis refers to the right of employers to create wage and work conditions regulations, when no agreement is reached through negotiations. According to him, Polish law favors a group of employers in relation to employees and their representation, and the employers misuse this right and take control over collective agreements, replacing the negotiating process with unilateral regulations. In addition, they use various professional groups and include them in the arrangements favoring only those groups at the expense of all employees, eg. doctors in hospitals etc. Referring to the crisis, he noted the correlation of unionization – in companies that prosper, unionization level is low, and in enterprises where there are any risks especially ones that are associated with the economic situation of the company, union density begins to grow immediately. He believes that motivation is needed to persuade a worker to join a union, and usually the economic motivation works best. Referring to the words of the previous speaker Attorney Stępień concerning the protection Mr. Nakonieczny noted that the protection is not due to the need to privilege the trade union activist, but because of the real threat which is the formation of a union, as at the time of its establishment one takes the risk of being unemployed. He also noted that trade unions should better protect only their members and take care of their interests, and that is the key to a better level of unionization.

Paweł Śmigielski of the All-Poland Alliance of Trade Unions (OPZZ) believes that dialogue at the higher than enterprise level is dormant, and that which exists is concentrated mainly in the workplace. According to him, the cause of the crisis of the dialogue and the crisis of the unions is distrustful society that avoids any kind of organization. In addition, he considers that one of the causes of the crisis of trade unions is the fact that people do not want to get involved, and for many reasons. Another reason is the negative image of unions in the media – there is no information on what they are fighting for,

what they want to achieve and instead there are always the pictures of burning tires or the information of disturbance of public order. It all has an impact on how trade unions are seen in the wider circles of society. The image of unions with employers, it is not positive, it sometimes happens that the person establishing the union did not manage to inform the employer, and already got the notice. He explained that he is an advocate of dialogue at the enterprise level – between the employer and the union. It must, however, be a real dialogue, a partnership, and the union must be strong, because only such a relationship ensures that the solutions adopted in such a dialogue will have widespread social acceptance. Another important aspect, according to the speaker, is that social dialogue must be promoted in Poland, especially the dialogue at the workplace level – in all its manifestations. This promotion should begin with the promotion of dialogue in individual cases, that is what practically does not function in Polish factories, namely the conciliation committee. The disputes, according to Mr. Śmigielski should be handled in the workplace, not in court. In addition, individual dialogue must be drawn from scratch, or it should be replaced with another better solution, in which unions could be a party but not necessarily. Every aspect of dialogue in the workplace strengthens the social dialogue and it strengthens the legal culture and confidence, which is reflected in the collective dialogue. Nowadays, employers very often are not interested in signing any collective bargaining agreement that is they take part in the negotiations, because it is a requirement of a code, but do not want to sign. Perhaps a good solution, as mentioned by Mr. Śmigielski would be tax incentives for those employers who have collective bargaining. Another important challenge is to strengthen the role of the representativeness of trade unions, whose fragmentation and too big number often leads to conflict situations, for example there are several union representatives during the negotiations with the employer, and they quarrel not between the unions and employers, but between themselves. Currently, every trade union can initiate a collective labor dispute and it remains a matter of debate how to limit this right only for representative trade unions. As noted by speaker, the beneficiaries of agreements, policies concluded and signed by the trade unions are all employees. Often, however, the unions would prefer the situation that the effects of their work would benefit only their members, and not everyone as it involves time and incures costs for example money spent on experts and so on. At the end his speech, Mr. Śmigielski raised the issue of non-unionized employee representatives. In the case of the introduction of workers' councils the trade unions were full of fears, which proved to be exaggerated, because the councils where they exist, do not play any significant role, as they may not have permissions. Currently the unions watch with concern the introduction of the notion of the representatives of employees and providing them with the more and more powers, which could weaken the unions.

Graph 7. Change in total trade union membership, 2003-2008 (%)



Source: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions „Trade union membership 2003-2008"; http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/2922TRADE_UNION_30_0.pdf - page 10 (November 2014).

When the employers have a choice of an agreement with the trade or with employee representatives they will choose the latter. According to him there is a risk that the employees' representatives may in the future become the non-representative, precisely because of the not entirely clear rules for the selection of these representatives and the lack of protection which leaves them at a complete mercy of the employer.

Participants of the conference.

He explained that OPZZ submitted an application to the Constitutional Court for an extension of the right of coalition to people who work on civil contracts, self-employed persons. This is a very large number of people who are worth to fight for. This is the first step, and in the case of a positive judgment, the second step will be to reflect on what are their rights, what may be given to such persons. Other non-regulatory factors mentioned by Mr. Śmigielski that can improve dialogue and raise it to a higher level are good faith, legal culture, the respect for the legitimate interests of the parties of the dialogue and trust. At the end Mr. Śmigielski raised the issue of information, or rather its absence – without it the unions cannot talk with the employer.

The final speaker of the panel was **Sławomir Wręga**, chairman of the Workers Movement Trade Union of the Pulawy Nitrogen Plant, who stated that social dialogue – which is a higher form of negotiation – practically does not exist, in neither large public companies nor private, regardless of whether they are foreign or domestic owned. According to him, trade unions, in fact, in large workplaces position themselves in relation to the employer – very simply – as good and as bad. Good unions are those that fully accept a form of social dialogue, praise it and the managers. Activists of such union are praised, promoted, whereby they can positively resolve some employee related matters. Bad unions are those that are protesting, put forward demands and criticize managers. The dialogue with them is conducted at police stations and it the courtrooms. As noted by Mr. Wręga large employers have the resources that allow them to recruit the best law firms, thus the union's activists are exposed to lawsuits for violation of the company's image, sometimes amounting to many millions of Polish zloty. This limits the freedom of action and seriously warns others against activities that unacceptable to the boards of directors. "The provisions do not stick to the reality. one model of the dialogue is in the rules and another different one functions in reality "- these are the words that Mr. Wręga summed up his speech with.

Professor **Marcin Zieleniecki**, summarizing the panel noted that there is no doubt as to the existence of the crisis of unionization, which reveals itself with a lack of interest in membership of trade unions, and this translates into a lack of social dialogue. The solution, which sounds convincing for the majority of speakers, is the need to strengthen trade unions as representatives of employees, rather than strengthening non-unionized representation. There was also a question: by what means we should try to achieve this goal, and the two prevailing answers were either through the use of legal or extralegal tools – to improve the image of trade unions in the media or training and awarness activities.
During the discussion the speakers touch upon yet another problem that is the problem of the workplace trade union organizations, as a basic element of the structure of the union, and the question whether they are to function at the level of the workplace or beyond it. As noted by Dr. Zieleniecki the first concept prevailed here andi in order to support it, it is necessary to extend the right of a coalition to persons who are employed on the basis of civil law contracts, since the Law on Trade Unions conditions possibility of the operation of the workplace trade union organization only when it associates at least 10 members who are the employees. He added that the solution to the problem of low unionization may be a creation of some kind of incentives to persuade workers to join trade unions. These incentives – hard or soft – would reverse the current situation in which conflict is the encouraging mechanism for joining the unions. Instead of it the employees would feel the need to be associated with the unions in order to benefit from the collective agreements concluded only for members of trade unions. Currently the trade unions are more interested in the dialogue in the workplaces, and it would good to introduce such solutions to employers so they would also feel interested in dialogue and present their solutions.

Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” pełni funkcję ośrodka badawczo-doradczego powołanego do wspierania rozwoju idei dialogu społecznego. Z uwagi na swoją misję służy mediacji i doradztwu w zapobieganiu, łagodzeniu i rozwiązywaniu konfliktów społecznych oraz wspiera instytucje porozumienia społecznego. W Centrum odbywa się wiele spotkań i posiedzeń zespołów problemowych w ramach Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, która jest filarem dialogu społecznego w Polsce oraz trójstronnych zespołów branżowych. Organizowane są również konferencje, seminaria i warsztaty dla partnerów dialogu społecznego.

Zaplecze konferencyjne

Proponujemy Państwu zmodernizowane, nowoczesne zaplecze konferencyjno-noclegowe, z którego korzystają instytucje publiczne, krajowe i zagraniczne organizacje pozarządowe, a także liczni przedsiębiorcy. Mamy do zaoferowania sześć klimatyzowanych sal konferencyjnych. Zapewniamy nowoczesne wyposażenie konferencyjne: sprzęt nagłaśniający, kabiny do obsługi tłumaczenia symultanicznego, łącze internetowe, projektory multimedialne, sprzęt komputerowy, jak również profesjonalną obsługę techniczną. Gwarantujemy przeprowadzenie imprez na najwyższym poziomie.

Pokoje gościnne

Do dyspozycji gości oddajemy 44 miejsca noclegowe. Pokoje wyposażone w telewizję kablową oraz pełen węzeł sanitarny. Gościom Centrum zapewniamy możliwość korzystania z:

- bezprzewodowego internetu ;
- sali restauracyjnej;
- usług cateringowych;
- parkingu.

Centrum Partnerstwa Społecznego „DIALOG” im. A. Bączkowskiego

- **zapewnia profesjonalną obsługę oraz pełną infrastrukturę do przeprowadzenia konferencji, debat i szkoleń**
- **dysponuje nowoczesnym zapleczem konferencyjno-noclegowym**
- **oferuje miejsca noclegowe, usługi cateringowe, bezprzewodowy internet, parking i świetną lokalizację**
- **gwarantuje przeprowadzenie spotkań na najwyższym poziomie.**

Serdecznie zapraszamy.

Kontakt:
Dział Szkoleń i Promocji
tel.: (+48 22) 380 50 10
fax: (+48 22) 380 50 12
e-mail: szkolenia@cpsdialog.gov.pl
www.cpsdialog.gov.pl

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
-dialog
Centrum Partnerstwa Społecznego
im. Andrzeja Bączkowskiego