

**Jarosław Poteralski**  
**Katedra Mikroekonomii**  
**Uniwersytet Szczeciński**

## **ZWIĄZKI ZAWODOWE A KONKURENCYJNOŚĆ RYNKU (PRACY)**

**„Płace, podobnie jak wszystkie inne umowy, należy  
pozostawić działaniu lojalnej i wolnej konkurencji na rynku, a  
ustawodawstwo nie powinno ich nigdy regulować”**

**Dawid Ricardo<sup>1</sup>**

### **1. Konkurencyjny rynek pracy**

Rynek pracy to rynek, którego uczestnikami są przedsiębiorstwa jako strona zgłaszająca popyt na pracę i gospodarstwa domowe dostarczające podaży pracy. Ceną na tym rynku jest płaca.<sup>2</sup>

Pracodawcy i pracownicy są głównymi podmiotami występującymi na rynku pracy. Głównymi oznacza w tym przypadku, że między nimi zawierane są umowy o pracę.

Główną funkcją spełnianą przez rynek w gospodarce jest alokacja i realokacja występujących w niej zasobów ludzkich (pracy) oraz zapewnienie w dłuższym okresie równowagi pomiędzy podażą i popytem na pracę. Odbywa się to w procesie negocjacji między pracownikami a przedsiębiorcami, wynikiem których są umowy o pracę określające prawa i obowiązki obydwu stron. Z punktu widzenia przedsiębiorców rynek pracy powinien zapewnić możliwości pozyskania pracowników, dysponujących odpowiednim kapitałem pracy. Z punktu widzenia pracowników powinien on stwarzać możliwości znalezienia pracy przynoszącej odpowiedni dochód oraz umożliwiającą zaspokojenie innych

---

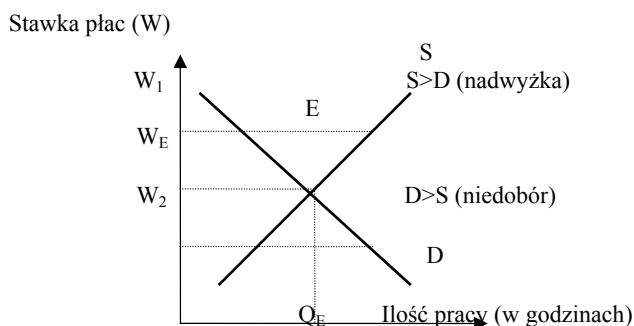
<sup>1</sup> Ricardo D., Zasady ekonomii politycznej i opodatkowania, PWN, Warszawa 1957, s. 114.

<sup>2</sup> Skrzypacz A., Wykład ekonomii. Podaż pracy, Życie Gospodarcze 1995, nr 10, s.64.

potrzeb związanych z wykonywaną pracą.<sup>3</sup>

Konkurencyjny rynek pracy, zwany inaczej doskonałym rynkiem pracy, to taki rynek, na którym ani indywidualny pracodawca ani indywidualny pracownik nie mają możliwości oddziaływania na stawki płacowe.<sup>4</sup> Płaca, czyli cena pracy, określana jest zatem jak inne ceny: poprzez grę popytu i podaży.<sup>5</sup>

Jak przedstawiono na rysunku 1., na konkurencyjnym rynku pracy równowaga nastąpiłaby teoretycznie w punkcie przecięcia się krzywych popytu i podaży (pkt. E), przy danej stawce płac ( $W_E$ ). Gdyby stawki płac były wyższe od płacy równoważącej rynek ( $W_1$ ), wówczas wystąpiłby na rynku nadmiar podaży pracy w stosunku do zgłaszanego popytu- i pracodawcy obniżyliby je w celu przywrócenia równowagi. Odwrotna sytuacja wystąpiłaby w przypadku ustalenia niższych stawek ( $W_2$ ) - na rynku zaistniałby niedobór pracy i dla przywrócenia równowagi niezbędne byłoby podniesienie stawek. W ten sposób oddziaływanie popytu i podaży prowadzi do ustalenia stawek równowagi.<sup>6</sup>



Rysunek 1. Równowaga na konkurencyjnym rynku pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Kamerschen D. R., McKenzie R. B., Nardinelli C., *Ekonomia*, Fundacja Gospodarcza NSZZ „Solidarność”, Gdańsk 1991, s. 675.

Jak wynika zatem z powyższych rozważań, podstawową cechą konkurencyjnego rynku pracy jest niemożność dyktowania warunków przez poszczególnych jego uczestników; ani przez pracodawców, ani przez

<sup>3</sup> A. Francik, A. Pochtowski, *Wybrane problemy zatrudnienia i rynku pracy*, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 1994, s.34.

<sup>4</sup> *Mikroekonomia*, red. D. Kopycińska, Szczecin 2001, s. 213.

<sup>5</sup> Kamerschen D. R., McKenzie R. B., Nardinelli C., *Ekonomia*, Fundacja Gospodarcza NSZZ „Solidarność”, Gdańsk 1991, s. 670.

<sup>6</sup> Z. Wiszniewski, *Mikroekonomia współczesna. Syntetyczne ujęcie*, Centrum Edukacji i Rozwoju Biznesu, Warszawa 1994, s. 169-170.

pracowników. Wszelkie zaś procesy zachodzące na tym rynku należałoby przypisać działaniu niczym nieskrepowanego mechanizmu rynkowego.

Dodatkowo koncepcję konkurencyjnego rynku pracy, uzupełniają postulaty dotyczące czynników, decydujących o konkretnym zachowaniu jego uczestników - którzy kierują się zasadą maksymalizacji użyteczności, charakteru pracy, oferowanej niejako z definicji na tym rynku oraz dostępu do szeroko pojętej informacji rynkowej. Generalizując, podstawowe założenia dotyczące funkcjonowania konkurencyjnego rynku pracy można by więc ująć w następujących postulatach:

- jednostka kieruje się w swoich decyzjach dotyczących zastosowania jej potencjału pracy zasadą maksymalizacji użyteczności (*homo oeconomicus*);
- na rynku istnieje doskonała konkurencja;
- w pełni elastyczne płace zapewniają równowagę między podażą i popytem na pracę,
- podaż pracy jest homogeniczna, tzn. nie istnieje a priori dyskryminacja poszukujących pracy;
- oferujący pracę charakteryzują się pełną mobilnością,
- podmioty występujące na rynku pracy dysponują pełną informacją, niezbędną do podejmowania optymalnych decyzji.<sup>7</sup>

W rzeczywistości rynek pracy z trudem i wolno osiąga równowagę (jeżeli w ogóle można mówić o stanie równowagi w praktyce gospodarczej). Z obserwacji wynika, że w wielu gałęziach płace nie obniżają się do poziomu gwarantującego zrównoważenie rynku. Do przyczyn trudności w osiągnięciu równowagi na rynku pracy można zaliczyć:

- rozpowszechnione w wielu krajach ustawodawstwo o płacach minimalnych. Często sprawia ono, że płaca nie może obniżyć się do poziomu zapewniającego zrównanie się popytu z podażą. Skutkiem może okazać się długotrwałe bezrobocie;
- porozumienia związków zawodowych i związków pracodawców, których częścią są ustalenia o płacach minimalnych. Zwykle obowiązują one przez lata. Podobnie jak ustawy o płacach minimalnych, umowy takie uniemożliwiają szybkie wyznaczenie przez rynek poziomu wynagrodzeń, zrównujących podaż z popytem;
- w sytuacji gdy nawet z formalnego punktu widzenia przedsiębiorstwo może

---

<sup>7</sup> A. Francik, A. Pochtowski, Wybrane problemy..., op. cit., s.8.

dowolnie kształtować płace, postawa pracowników uniemożliwia zatrudnienie niżej opłacanych bezrobotnych. Opór już zatrudnionych (ang. insiders) może przybrać wiele form wobec nowych (ang. outsiders);

- przyczyną utrzymywania się nadwyżki podaży nad popytem na pracę, czyli bezrobocia, może być niedoskonałość konkurencji. Na przykład, bariery wejścia do gałęzi mogą uniemożliwić powstanie nowych przedsiębiorstw, gotowych zatrudnić bezrobotnych, akceptujących niższą stawkę wynagrodzenia za pracę;
- z powodu kłopotów z adekwatną oceną pracowników przedsiębiorstwa oferują często stosunkowo wysokie i stabilne płace zachęcające do wydajności. Kara za przyłapanie na zaniedbywaniu obowiązków, czyli utrata dobrej pracy, jest zbyt wysoka. Podobnie, najlepsi pracownicy rzadziej odchodzą do konkurencji. Jednak usztywnione w ten sposób wynagrodzenia mogą utrudniać zrównoważenie rynku pracy.<sup>8</sup>

## 2. Siła przetargowa pracowników na rynku pracy

Konkurencja jest zła dla tych, którzy muszą konkurować. Nie tylko jako producenci, lecz także jako pracodawcy, firmy wolałyby kontrolować siły wyzwalające konkurencję, niż być kontrolowane przez nie. Chciałyby one płacić pracownikom mniej niż wynosi rynkowa stawka płacy - konkurencja nie daje im jednak tej szansy. Podobnie robotnicy konstatują, że konkurencja o miejsca pracy uniemożliwia im osiągnięcie zarobków wyższych niż poziom płacy rynkowej.<sup>9</sup>

W rzeczywistości gospodarczej trudno jest mówić o występowaniu konkurencyjnego rynku pracy. Zarówno bowiem pracodawcy, jak i pracownicy mogą, stosując różne zabiegi, spowodować kształtowanie się korzystnych dla siebie (jednej lub drugiej strony) warunków na rynku pracy. Oczywiście istnieją na tym rynku uwarunkowania, na które ani jedni ani drudzy nie mają wpływu, takie jak czynniki demograficzne, socjoekonomiczne, czy uregulowania prawne, ale ich rzeczywisty wpływ najczęściej dotyczy kształtowania wysokości płacy rynkowej.<sup>10</sup>

W rzeczywistości przedsiębiorstwa lub pracownicy mogą mieć większy lub mniejszy wpływ na wysokość płac. O wpływie przedsiębiorstw mówić można

<sup>8</sup> B. Czarny, Czynniki produkcji, Nowe życie gospodarcze 1997, nr 6, s. 52-53.

<sup>9</sup> Kamerschen D. R., McKenzie R. B., Nardinelli C., *Ekonomia*, op. cit., s. 692.

<sup>10</sup> Barański K., *Konkurencyjność na rynku pracy, Firma i Rynek* 1997, nr 5, s. 38.

w przypadku monopsonu (gdy jest tylko jeden pracodawca pewnej kategorii pracowników) lub oligopsonu (gdy na rynku pracy występuje kilku wielkich pracodawców, wchodzących w zmoły zwane kartelami). Pracownicy mogą mieć wpływ na płace przede wszystkim poprzez związki zawodowe.<sup>11</sup>

Siła rynkowa pracowników może także przejawiać się w poziomie przygotowania do wykonania określonej pracy, gdzie główną rolę będą odgrywały takie czynniki jak: wykształcenie, kwalifikacje zawodowe, doświadczenie i w wielu przypadkach cechy fizyczno-psychiczne jednostki. Konkurowanie wysokimi kwalifikacjami lub rzadkimi umiejętnościami jest najbardziej rozpowszechnioną w tym względzie formą. Posiadający takie kwalifikacje może wejść na bardziej atrakcyjne rynki pracy, a jego wynagrodzenie nie będzie zależało od poziomu innych płac, ale przede wszystkim od tego, ile skłonni są zapłacić za wytworzone przez niego produkty konsumenci.

<sup>12</sup>

Konkurowanie kwalifikacjami jest zjawiskiem korzystnym. Pracodawcy, zainteresowani pozyskaniem wysoko wykwalifikowanej kadry, są skłonni zapłacić za nią więcej, niż wynosi tzw. rynkowa stawka płacy, wysoko wykwalifikowani pracownicy natomiast w pełni na to podwyższone wynagrodzenie zasługują, gdyż wcześniej włożyli wiele wysiłku w zdobycie swych nieprzeciętnych kwalifikacji i umiejętności. Celem poniższej pracy jest jednak przede wszystkim przedstawienie wpływu związków zawodowych na rynek pracy, a w szczególności na jego konkurencyjność.

Na konkurencyjnym rynku pracy indywidualny pracownik, nie dysponuje żadną siłą przetargową, która mogłaby zapewnić mu wpływ na wysokość jego płacy. Jako jedna z wielu jednostek reprezentujących podaż na rynku pracy, musi mieć świadomość, że pracodawca ma możliwość zwolnienia pracownika i zastąpienia go jednym z wielu, konkurujących o posadę. Inaczej jednak będzie w sytuacji, kiedy pracownicy, reprezentując co prawda swoje własne interesy, będą działać grupowo, tworząc, bądź wstępując do związku zawodowego.

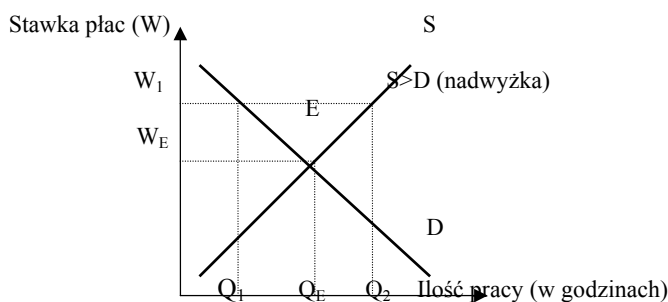
Działalność związków zawodowych i ich oddziaływanie na konkurencyjność rynku pracy przejawia się zwykle w kształtowaniu wysokości płac, a w szczególności na ich usztywnianiu od dołu. Zbyt wysokie stawki płac i trudności w ich obniżeniu, wynikające z siły przetargowej związków zawodowych w negocjacjach z pracodawcami, skutkują w efekcie wystąpieniem

<sup>11</sup> Podstawy ekonomii, red. Milewski R., PWN, Warszawa 2001, s. 288-289.

<sup>12</sup> Barański K., Konkurencyjność ....., op. cit., s. 39.

nadwyżki podaży na rynku pracy, czyli bezrobocie. Ten typ bezrobocia zwykle określać się mianem klasycznego, gdyż sztywne płace stanowią główny czynnik hamujący naturalne mechanizmy wolnego rynku, zmierzające do osiągnięcia równowagi.<sup>13</sup>

Wpływ związków zawodowych na płace może mieć dwojaki charakter. Po pierwsze: związki zawodowe mogą bezpośrednio negocjować ich wysokość w postaci umów zbiorowych z pracodawcą. I jak wspomniano wyżej, stawki te pozostają na poziomie wyższym niż ten, który ukształtowałby się w warunkach wolnego rynku. Po drugie, co też bardzo często znajduje swoje odzwierciedlenie w literaturze, związki zawodowe mogą wpływać na wysokość płac poprzez świadome oddziaływanie na wielkość podaży pracy, a dokładniej na jej zmniejszanie poprzez np. aktywne wspieranie barier imigracyjnych i ustaw określających maksymalny czas pracy oraz zabiegi ograniczające zatrudnienie osób nie należących do związku, czy utrudnienia w dostępie do związku.<sup>14</sup> Na rysunku 2. przedstawiono wpływ działalności związku zawodowego na proces dochodzenia rynku do stanu równowagi.



Rysunek 2. Rynek pracy z udziałem związku zawodowego

Źródło: opracowanie własne

Związek zawodowy negocjując z pracodawcą nowe warunki płacowe, bardzo często o charakterze długotrwałym, prowadzi do zakłócenia działania

<sup>13</sup> Kwiatkowski E., Bezrobocie. Podstawy teoretyczne, PWN, Warszawa 2002, s. 105-107.

<sup>14</sup> Podstawy ekonomii, red. Milewski R., op. cit., s. 292.

naturalnych mechanizmów rynku pracy, zmierzających do stanu równowagi. Wyższa płaca ogranicza popyt na siłę roboczą (do poziomu  $Q_1$ ), co prowadzi z kolei do wystąpienia nadwyżki na rynku pracy (w wysokości  $Q_2 - Q_1$ ). W efekcie rynek pracy pozostaje w nierównowadze, a liczba pracowników jest niższa od stanu równowagi zatrudnienia typowego dla rynku konkurencyjnego.

### 3. Związki zawodowe w Polsce i ich wpływ na konkurencyjność rynku pracy

Podstawą działalności związków zawodowych w Polsce jest ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Związek zawodowy jest tutaj definiowany jako „dobrowolna i samorządna organizacja ludzi pracy, powołana do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych.”<sup>15</sup>

Działalność związków zawodowych w naszym kraju wiąże się z wieloma problemami natury ekonomicznej, społecznej oraz, co nie jest rzadkością, politycznej. To właśnie upolitycznienie związków zawodowych, występujące co prawda także i w innych krajach europejskich, ma szczególne znaczenie dla ich siły przetargowej nie tylko w skali pojedynczego przedsiębiorstwa, ale często także w skali całych sektorów i branż. Stąd wynikające ogromne niebezpieczeństwo dla ekonomicznych skutków działalności związków.

Aktywność związków zawodowych, skierowana tylko i wyłącznie na zaspokojenie potrzeb i roszczeń pracowniczych, prowadzi do poważnych zakłóceń w działaniu naturalnych mechanizmów nie tylko na rynku pracy, ale i na rynku dóbr i usług.

W Polsce działalność związków zawodowych, w czym utwierdzają nas media, przejawia się najczęściej w manifestacjach, organizowaniu strajków, wywoływaniu konfliktów w zakładach pracy.

Jak wskazują badania, w warunkach polskich, związki zawodowe najliczniejsze są w przedsiębiorstwach państwowych i to właśnie ten sektor uznawany jest za najbardziej „przyjazny związkom” i jednocześnie zapewnia im stabilne trwanie.<sup>16</sup>

W wyniku badań zrealizowanych w roku 1999 przez Instytut Spraw Publicznych okazało się, że „uzwiązkowienie” (liczba przedsiębiorstw danego sektora, w którym działają związki zawodowe) w tego typu przedsiębiorstwach wynosi 100%, co oznacza, że we wszystkich objętych badaniem

<sup>15</sup> art. 1. ustawy o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991 r. (Dz. U. 1991 nr 55 poz. 234)

<sup>16</sup> Dryll I., Związki (u)rosną w siłę?, Nowe Życie Gospodarcze 2001, nr 12, s. 5.

przedsiębiorstwach państwowych działały związki zawodowe. Wraz ze zmianą charakteru badanych przedsiębiorstw, pod względem stopnia ich „prywatności”, ten odsetek malał. Okazało się, że w spółkach Skarbu Państwa i przedsiębiorstwach komunalnych wynosił on już 86-88%, w zakładach należących do NFI i małych jednostkach budżetowych: odpowiednio 65 i 75%. Najniższy wskaźnik charakteryzował firmy, które od podstaw tworzone były przez kapitał prywatny i wyniósł 9%.<sup>17</sup>

Podobne rezultaty przyniosły badania przeprowadzone przez CBOS w 2001, na 1015 osobowej próbie dorosłych Polaków.<sup>18</sup> Aż 81% osób, zatrudnionych w sektorze państwowym, potwierdziło istnienie w ich zakładach związków zawodowych. Wśród badanych, zatrudnionych w spółkach z udziałem właścicieli prywatnych i państwa, tylko 40% przyznało, że działają w nich związki. Najmniejszy odsetek, bo tylko 11% dotyczył zakładów całkowicie prywatnych.

Tabela 1

## Forma własności a związki zawodowe

Forma własności	Odsetek pracujących w firmach ze związkami	Odsetek badanych należących do związków
Całkowicie państwowa	81	33
Mieszana (udział prywatny i państwa)	40	15
Całkowicie prywatna	11	6

Źródło: opracowanie własne na podstawie CBOS

Wg badań, z formą własności przedsiębiorstwa skorelowana była także liczba badanych, którzy deklarowali swoją przynależność do związków zawodowych. Należało do nich 33% zatrudnionych w instytucjach państwowych, 15% zatrudnionych w firmach o mieszanej formie własności i tylko 6% pracowników firm całkowicie prywatnych. Wielkości te zawarto w tabeli 1.

Działalność związków zawodowych koncentruje się zatem przede wszystkim w przedsiębiorstwach państwowych i sferze budżetowej. To w tym sektorze związki utrzymują swoją potęgę i polityczne znaczenie, tam dyktują ostre warunki.<sup>19</sup> Okazuje się jednak, że w bardzo wielu przypadkach działalność

<sup>17</sup> Rozpad bastionu - związki zawodowe w gospodarce prywatyzowanej, ISP, Warszawa 1999.

<sup>18</sup> Gardawski J., Związki zawodowe w zakładach pracy, <http://www.cbos.pl>.

<sup>19</sup> Janicki M., Nowa walka klas, Polityka 2000, nr 47, s. 19.



związków zawodowych, a zwłaszcza ich nieustępliwość wobec pracodawcy, jest niezwykle niekorzystna dla kondycji przedsiębiorstwa.

„Nasze związki zawodowe są jeszcze bardzo dalekie od konstruktywnego podejścia do przedsiębiorstwa. Dramatyczne upadłości i bezrobocie, będące wynikiem wygórowanych żądań pracowniczych uzmysłowiły już działaczom związkowym, że „struny” nie wolno zbyt mocno napinać, ale nie sądzę, aby wielu z nich postrzegало przedsiębiorstwo jako dobro wspólne” - twierdzi Andrzej Olechowski na łamach „Polityki”.<sup>20</sup> „Są mało reprezentatywne, populistyczne i zanarchizowane” - konstatuje Anna Buchner- Jeziorska w „Życiu Gospodarczym”.<sup>21</sup> Liderzy związkowi zaś, „często nadto ambitni i zarozumiali, bądź sfrustrowani, którzy swoim działaniem blokują konieczne zmiany, wykańczają zarząd - potrafią nawet zniszczyć zakład.”<sup>22</sup>

Były prezes zarządu upadłej Stoczni Szczecińskiej Porta Holding S.A., wskazuje na działalność związków zawodowych jako jeden z powodów trudności przedsiębiorstwa. „Średnia pensja w Stoczni Szczecińskiej wynosi obecnie 800 USD miesięcznie (przy 20-30 USD w stoczniach chińskich). Wprawdzie stoczniowcy w Niemczech i Korei zarabiają znacznie więcej niż Polacy, ale efektywność ich pracy jest dwukrotnie wyższa. Próbowaliśmy ograniczyć płace. Niestety, część związków zawodowych była zainteresowana jak najdłuższym utrzymaniem *status quo*, podcinając gałąź, na której siedzi.”<sup>23</sup>

Takich przykładów można podać więcej i nie obawiać się stwierdzenia, że „w Polsce zachłanność związkowego „betonu” jest wręcz samobójcza”. W Polskich Hutach Stali, którym bez zastrzyku kapitałowego grozi bankructwo, związki zawodowe nie zgadzają się na prywatyzację, bo potencjalny inwestor jest „niewiarygodny i wyrafinowany”. Owe wyrafinowanie polega jednak na tym, że nie zgadza się spełnić żądań, w ramach których między innymi miałby zapewnić 75 tys. zł jednorazowej wypłaty dla każdego pracownika oraz zagwarantować zatrudnienie do 2010 roku. Z kolei związkowcy z gdańskiej spółki Energa zażądali od jednego z inwestorów, rywalizujących w prywatyzacyjnym przetargu, szesnastu pensji w roku, podwyżki płac o jedną piątą i 25 tys. zł premii za .... zgodę na prywatyzację.<sup>24</sup>

W związku z tak absurdalną postawą związków zawodowych, często

<sup>20</sup> Olechowski A., Jak stworzyć firmę wybitną, Polityka 1999, nr 41, s. 60

<sup>21</sup> Buchner- Jeziorska A., Konflikt pracy, Życie Gospodarcze 1995, nr 20, s. 14.

<sup>22</sup> Dryll I., Związki (u)rosną w siłę?, op. cit., s. 5.

<sup>23</sup> Piotrowski K., Prezes ofiarny? Jak zatopiono Stocznię Szczecińską, Wprost 2002, nr 27, s. 39.

<sup>24</sup> Piński J., Trębski K., Związkokracja pod Trybunał, Wprost 2003, nr 44, s. 42.

dochodzi do sytuacji, w której zagraniczne koncerny po prostu rezygnują z kupna polskich spółek, a stopień „uzwiązkowienia” stał się już dla analityków ważnym kryterium oceny wartości polskich firm. Im więcej pracowników należy do związków zawodowych, tym mniej warte jest przedsiębiorstwo.<sup>25</sup>

Problem wpływu związków zawodowych na sytuację i konkurencyjność polskich przedsiębiorstw jest przedmiotem badań i analiz od początku transformacji ustrojowej w naszym kraju, a upływ czasu wcale nie wydaje się korzystnie wpływać na sposób pojmowania gospodarki wolnorynkowej przez związkowców. Badania przeprowadzone już w 1992 roku wykazały, że protesty i strajki organizowane przez związki zawodowe traktowane są jako „sprawdzona forma nacisku”, która zawsze prowadzi do zamierzonego przez nie celu, bardzo rzadko korzystnego dla firmy i państwa. Uzasadnionym wydaje się zatem pogląd, że podobne roszczenia artykułowano zarówno na początku transformacji ustrojowej, jak i dzisiaj, a świadomość społeczna w tym względzie niewiele się zmieniła.<sup>26</sup>

Wymogi współczesnej gospodarki, a zwłaszcza jej konkurencyjność wskazują, że nie ma miejsca w niej na związki zawodowe, w takiej formie, jak opisana wyżej. Może wcale nie ma dla nich miejsca?

Związki zawodowe powstały w epoce przemysłowej, gdy nie znano spółek akcyjnych z rozproszonym akcjonariatem, gdy przedstawiciele pracobiorców nie zasiadali w radach nadzorczych, nie mieli silnej reprezentacji na walnych zgromadzeniach akcjonariuszy, gdy o warunkach pracy nie decydowała technologia i organizacja, lecz właściciele. Według badań OECD, w ponad 90 % firm, w których nie działają związki zawodowe, nie ma ani wзыску pracowników, ani katastrofalnych warunków pracy, osiągają one za to lepsze wyniki ekonomiczne i dwukrotnie rzadziej upadają - są bardziej konkurencyjne i lepiej adaptują się do realiów współczesnego rynku. Związki zawodowe wpływają natomiast na wzrost kosztów pracy, obniżają konkurencyjność firm, podtrzymują socjalne obciążenia gospodarki. Komu są więc potrzebne?<sup>27</sup>

Współczesny rynek to rynek, na którym rośnie liczba przedsięwzięć z założenia krótkotrwałych, powołanych do życia tylko po to, by zrealizować jeden

---

<sup>25</sup> Ibidem, s.42.

<sup>26</sup> Badania prowadzone były w 1992 r. przez pracowników Katedry Mikroekonomii Uniwersytetu Szczecińskiego pod kierunkiem D. Kopycińskiej, zob.: Kopycińska D., Świadomość społeczna a system wynagrodzeń w Polsce, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, nr 136. Prace Wydziału Ekonomicznego nr 7, Szczecin 1995, s.14.

<sup>27</sup> Kamiński R., Toksyczne związki, Wprost 2000, nr 18, s.26.

kontrakt, jedno zamówienie. Po co takie firmy miałyby się zapisywać do związków pracodawców? Po co miałyby się w nich rejestrować związki zawodowe? Taka będzie gospodarka XXI w.<sup>28</sup>

Spadek znaczenia i liczebności związków zawodowych może wynikać, z ciągłego zwiększania się konkurencyjności na rynkach towarów i usług na całym świecie. Na takich rynkach związki mają znaczne trudności z zapewnieniem swoim członkom wyższych płac i innych korzyści. Jeśli związki zawodowe będą strajkować w celu osiągnięcia korzyści na rynkach konkurencyjnych, ceny towarów i usług wzrosną a kupujący zwrócą się do innych wytwórców, u których nie działają związki zawodowe. Robotnicy mogą odczuć, że korzyści członkostwa w związku nie pokrywają rosnących kosztów uczestnictwa.<sup>29</sup>

W XIX w. dialog między pracodawcą a pracobiorcą miał sens. Wtedy był jeden właściciel kopalni i tysiące udręczonych ludzi. Teraz jest inaczej i inne są problemy. Dialog powinien się odbywać między rynkiem a przedsiębiorstwem, bo prawdziwym pracodawcą stał się rynek. Przedsiębiorstwo, które nie prowadzi dialogu z rynkiem ginie.<sup>30</sup>

#### 4. Podsumowanie i wnioski końcowe

Związki zawodowe to jeszcze wciąż nieodłączny element naszej rzeczywistości gospodarczej, choć ich rola, jak można przypuszczać, będzie wraz z upływem czasu malała. Tam, gdzie jeszcze wciąż są silne, przede wszystkim w sektorze przedsiębiorstw państwowych, mają niebagatelny wpływ nie tylko na sytuację samego przedsiębiorstwa, ale i na rynek pracy. Związki zawodowe dążą do poprawy bytu pracowników i warunków ich pracy. W ten sposób tworzy się silna grupa „insiderów”, którzy bronią dostępu do miejsc pracy osobom z zewnątrz, często bez względu na ich kwalifikacje. Rynek pracy charakteryzuje wówczas nierównowaga w postaci bezrobocia i choć trudno mówić tu o wpływie związków zawodowych na ogólnokrajowy rynek pracy, to na pewno mechanizmy te działają na rynkach lokalnych.

Jak się okazuje, związki zawodowe mogą wpływać także na konkurencyjność innych rynków, przede wszystkim rynku dóbr i usług. Są tak

<sup>28</sup> Białkowska- Gużyńska A., Postny rząd i karnawałowi związkowcy, *Businessman* 2001, nr 2, s. 26.

<sup>29</sup> Kamerschen D. R., McKenzie R. B., Nardinelli C., *Ekonomia*, op. cit., s. 705.

<sup>30</sup> Białkowska- Gużyńska A., *Postny rząd ...*, op. cit., s. 27.

silne, że wpływając na rząd, zmuszają go do dotowania często nierentownych podmiotów gospodarczych. To „psuje” rynek, powoduje, że trudno mówić na nim o zdrowych zasadach konkurencji, gdzie wygrywa lepszy, a ginie słabszy. I choć często w dyskusjach nad konkurencyjnością rynków pojawia się problem udziału państwa w gospodarce, to należałoby tutaj postulować, że ta rola powinna polegać na umożliwianiu rynkowi swobodnego działania.

Jak twierdzi prof. Balcerowicz „państwowe wspieranie (nieefektywnych) producentów poprzez osłabianie rynkowej konkurencji, szkodzi nie tylko konsumentom, ale i - na dłuższą metę- samym producentom. Pod osłoną antykonkurencyjnych struktur i subsydiów trudno bowiem wyhodować championów. Państwo osłabiające konkurencję podważa werdykt rynku, wstrzykując pieniądze podatników do deficytowych firm. Państwo, które dba o konkurencję, jednakowo traktuje wszystkie przedsiębiorstwa.”<sup>31</sup> Dopóki związki zawodowe będą w naszym kraju na tyle silne, żeby wpływać nie tylko na swego pracodawcę, ale i na kolejne rządy, trudno będzie mówić o konkurencyjności rynku.

---

<sup>31</sup> Balcerowicz L., Test na politykę, Wprost 2002, nr 33, s. 47.