

WSTĘP

Problematyka tzw. żółtych związków zawodowych zainspirowała mnie pod koniec 2009 r., gdy w dzienniku „Rzeczpospolita” i na wielu innych portalach internetowych ukazał się artykuł Tomasza Zalewskiego pt. *Marionetkowe związki zawodowe*. Autor opisuje w nim przykłady działania związków zawodowych powołanych i pozostających pod kontrolą pracodawcy w celu torpedowania działań organizacji faktycznie funkcjonujących w interesie pracowników. Temat ten, wraz ze stopniowym jego pogłębianiem, okazał się niezwykle złożony i wielowymiarowy, silnie związany z systemem stosunków pracy w Polsce.

Zagadnienie żółtych związków zawodowych należy uznać za istotne społecznie. Bezpośrednio dotyczy związków zawodowych, które obok organizacji pracodawców są podstawowym podmiotem zbiorowych stosunków pracy. Społeczną wagę tych instytucji podkreśla również fakt, że są to największe organizacje społeczne w Polsce. Według danych CBOS (2012) przynależność do organizacji związkowych deklaruje 12% zatrudnionych. Według danych GUS (2012) liczba pracowników najemnych w I kwartale 2012 r. wynosiła 12 413 000, czyli członkami związków zawodowych jest niemal 1,5 mln osób. Dodatkowa istotność artykułu wynika z dotychczasowego niewielkiego zainteresowania tematem żółtych związków zawodowych.

DLACZEGO ŻÓŁTE ZWIĄZKI ZAWODOWE?

Dychotomiczne relacje

Historia ruchu związkowego opiera się na opozycyjnej, a nierzadko wręcz antagonizacyjnej relacji z pracodawcą, szczególnie ta mająca swoje źródło w ideach socjalistycznych. Od samego początku istnienia związków zawodowych ich działacze stawiali czoło dążeniom pracodawców do ograniczenia ich roli. XIX-wieczni kapitaliści widzieli w nich zagrożenie dla obowiązującego niesymetrycznego podziału władzy wewnątrz zakładu pracy, ponieważ zjednoczeni pracownicy stawiali się siłą, z którą należało się liczyć (Webb S., Webb B. 1894). Straty wynikające z ewentualnego strajku załogi były czynnikiem, którego pracodawcy nie mogli lekceważyć. Stąd też nie powinny dziwić podejmowane przez pracodawców próby mające na celu ograniczenie wpływów związków zawodowych.

Pochodzenie nazwy

Jednym z rozwiązań stosowanych przez pracodawców mających na celu ograniczenie działalności związków zawodowych były klauzule zabraniające pracownikom wstępowania do związków zawodowych. W późniejszym okresie zostały one określone mianem „klauzul żółtego psa” lub „kontraktu żółtego psa”¹. Wśród pracowników i środowiska związanego z ruchem pracowniczym nazwa wyrażała bardzo negatywny stosunek do tego dokumentu. Klauzule „żółtego psa” dały prawdopodobnie nazwę żółtym związkom zawodowym. Inna hipoteza dotycząca tego terminu wskazuje, że nazwa pochodzi od organizacji pracowniczych, działających m.in. we Francji na początku XX wieku. Związki te określały siebie jako

„żółte” w celu odróżnienia od „czerwonych” związków, odwołujących się do marksizmu. Francuskie żółte związki odrzucały walkę klas i zazwyczaj były silnie związane z zarządem przedsiębiorstwa (Mosse 1972).

Różne rozumienie żółtych związków

Tak jak ciężko jest z całkowitą pewnością potwierdzić etymologię nazwy żółtych związków zawodowych, tak nie do końca jasny jest sam termin. Odpowiedź na pytanie, jakie dokładnie organizacje kryją się za terminem żółtych związków zawodowych jest jednak istotna. Wyodrębnić można dwa główne znaczenia, w jakich funkcjonuje ten termin w literaturze i ogólnie w dyskursie dotyczącym stosunków pracy. Pierwszy z nich określam jako „wąski”, drugi natomiast jako „szeroki”.

Wąska definicja żółtych związków zawodowych jest w swoim znaczeniu dosyć ortodoksyjna i oznacza organizacje pracownicze, które zostały powołane przez szeroko rozumianego pracodawcę lub z jego inspiracji w celu dezorganizacji pracy właściwych związków zawodowych. Ich działanie ma w praktyce doprowadzić do utrudnienia bądź zablokowania negocjacji z pracodawcą, skłócenia pracowników lub destabilizacji funkcjonowania innych związków. Prowadzi to często do problemów z przeferowaniem korzystnych zmian w warunkach zatrudnienia dla pracowników. Związek taki może również powstać w celu uczynienia zadość polityce partnerstwa promowanej przez koncern, do którego należy zakład pracy.

Należy zauważyć, że identyfikacja konkretnego związku jako żółtego w wąskim znaczeniu jest trudna lub zupełnie niemożliwa dla instytucji zewnętrznych. Istota funkcjonowania tych organizacji polega na tym, że pod przykrywką legalnych związków zawodowych działa grupa mająca na celu destabilizację działań pracowniczych. Jak można wyczytać na stronie internetowej Forum Związków Zawodowych: *Raczej trudno wskazać z nazwy związki powołane przez pracodawcę, bo oficjalnie są to organizacje działające legalnie i założone „spontanicznie” przez załogę. O ich prawdziwym charakterze świadczą jednak nazwiska członków i faktyczna działalność*².

Czytając dalej, dowiadujemy się, że pracodawcy taki związek jest potrzebny głównie po to, by mógł on [...] *sam decydować o tak istotnych kwestiach, jak zasady wynagradzania, premiowania czy system pracy w zakładzie. Takie kwestie trzeba uzgadniać z wszystkimi związkami, a jeśli między nimi nie ma zgody, to wówczas ich głos nie jest dla kierownictwa wiążący i ostateczną decyzję podejmuje zarząd. Związek szefa istnieje wyłącznie po to, by żadne porozumienie między związkami nie mogło zostać osiągnięte*³.

Jednym z kluczowych aspektów funkcjonowania żółtych związków zawodowych w wąskim rozumieniu jest fakt, że są one organizacjami działającymi wbrew polskiemu prawu pracy. K. Baran dobrze wyjaśnia prawne aspekty funkcjonowania żółtych związków zawodowych: *W systemie polskiego prawa pracy obowiązują mechanizmy antyintegracyjne. Zakazują one pracodawcom i ich organizacjom podejmowania działań naruszających wolność związków. Niestety, normy te w praktyce są mało skuteczne. Szczególnie perfidnym przejawem manipulowania wolnością związkową jest zainspirowanie przez pracodawcę utworzenia przychylnych mu organizacji związkowej, która ma podsycać antagonizmy w środo-*

wisku pracy. Organy rejestrowe są w takiej sytuacji bezradne, ponieważ założyciele żółtego związku zawodowego mają status pracowników, formalnie więc korzystają z konstytucyjnych uprawnień. Obowiązujące przepisy nie pozwalają zablokować utworzenia takiej organizacji związkowej (Zalewski 2009). Jak zauważa Baran, mimo że żółte związki są niezgodne z przepisami prawa, faktycznie są rejestrowane jako legalne organizacje pracownicze. Wskazuje to na brak narzędzi i mechanizmów kontroli takich organizacji w polskim systemie prawnym.

Druga funkcjonująca definicja żółtych związków zawodowych została określona przeze mnie jako szeroka, przede wszystkim ze względu na obszerne ramy definicyjne. Szeroka definicja dotyczy sytuacji, w której dany związek jest zorientowany na obronę interesu pracodawcy i wyobcowany wobec pracowników oraz członków, ale nie jest przez pracodawcę założony. Jest *de facto* legalną organizacją, ale w swoich działaniach wspiera zarząd i nie dba o interes pracowników.

W artykule żółte związki zawodowe będą rozumiane w wąskim znaczeniu. Należy również pamiętać, że poszczególne związki zawodowe ewoluują i przekształcają się, stąd możliwa jest transformacja zarówno legalnego związku w żółty, jak i pierwotnie żółtego, założonego przez pracodawcę, w związek broniący pracowników. W tym pierwszym przypadku najczęściej dochodzi do korumpowania działaczy związkowych przez pracodawcę. Sytuacja ewolucji od żółtego do prawowitego związku może dokonać się z wielu powodów, np. rozczarowania postawą pracodawcy lub niedostatecznych korzyści z uczestnictwa w takiej organizacji.

POLSKI SYSTEM STOSUNKÓW PRACY

Ramy instytucjonalne

Warto przyjrzeć się również otoczeniu, w jakim funkcjonują żółte związki zawodowe. Wpływ uregulowań legislacyjnych systemu stosunków pracy na możliwość zakładania (żółtych) związków zawodowych to jedna z kluczowych tez artykułu.

Ramy prawne systemu pluralistycznego w polskich warunkach zapewniła ustawa o związkach zawodowych z 1991 r. Zgodnie z jej art. 12 ust. 1: *związek zawodowy powstaje z mocy uchwały o jego utworzeniu, podjętej przez co najmniej 10 osób uprawnionych do tworzenia związków zawodowych*. Zapis ten prowadzi w praktyce do rozdrobnienia ruchu pracowniczego wewnątrz przedsiębiorstwa.

Do rozdrobnienia ruchu związkowego należy dodać ograniczoną kooperację międzyzwiązkową na poziomie zakładu pracy. Ustawodawca w art. 30 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych zapisał: *w zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swoich członków*. Ponadto organizacje związkowe nie są zobligowane do tworzenia wspólnych reprezentacji, a zasady współpracy ustalane są między zainteresowanymi związkami. W efekcie wyłania nam się w miarę spójny obraz polskiego pluralizmu. Jak zauważa J. Gardawski, ustawa o związkach zawodowych z 1991 r. *zakończyła instytucjonalizację polskiego modelu związków zawodowych, który przybrał postać konfliktowego pluralizmu* (Gardawski 2009: 486).

Na ile konfliktowy pluralizm?

Możliwe, że łatwość, z jaką można założyć zakładową organizację związkową, miała w zamyśle ustawodaw-

cy doprowadzić do popularyzacji związków i w efekcie umocnienia ich pozycji w ramach stosunków przemysłowych. W praktyce odniesiono zupełnie odwrotny efekt. Zachęcenie do zakładania organizacji związkowych niezależnych od szerszych struktur pracowniczych wiązało się z ryzykiem braku wsparcia w sytuacji konfliktu z pracodawcą. Mikrozwiazki skupiające kilkunastu członków nie mogły sobie pozwolić na kosztowne ekspertyzy prawne, a jako samodzielne organizacje były dodatkowo odcięte od cennego doświadczenia, którym mogą się podzielić centrale związkowe (Kozek 2003). Zatem małe, niezależne organizacje związkowe były bardziej podatne na wszelkie próby rozbicia i zastraszenia ze strony pracodawcy, niż związki powstające w ramach central związkowych.

Problem pluralizacji dotknął nie tylko organizacje zakładowe. Centrale związkowe również musiały się zmierzyć z tym wyzwaniem. Pojawiły się pierwsze próby wychodzenia z większych struktur związkowych i zakładania konkurencyjnych organizacji. Przykładem takiego działania jest powstanie związku „Solidarność 80”, a następnie „Sierpień 80”, które wyłoniły się ze struktur „Solidarności”. Jednak bardziej narażone na negatywne skutki pluralizmu było Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych. Wynikało to ze specyficznej struktury tego związku, który w przeciwieństwie do scentralizowanej „Solidarności” był luźną federacją związków branżowych, zakładowych i federacji (Gardawski 2009).

Pluralizm związkowy doprowadził w skrajnych przypadkach do sytuacji funkcjonowania na terenie jednego zakładu kilkudziesięciu organizacji związkowych. Na przykład w Kompanii Węglowej w 2010 r. funkcjonowało ponad 20 związków zawodowych, część z nich – niekoniecznie żyjących w przyjacielskich relacjach – w ramach OPZZ. Pluralizm nie powoduje stanu permanentnej wojny pomiędzy związkami, jednak konflikt ten może się łatwo ujawnić w różnych okolicznościach. Czasem wystarczą niezaspokojone ambicje liderów, innym razem brak woli kompromisu przy budowaniu wspólnego stanowiska.

Istotnym obszarem konfliktu jest tendencja do zabiegania o nowych członków. Mniejsze związki w relacjach z pracodawcą przybierają często radykalną postawę w celu pokazania, że to one najlepiej dbają o interes pracowników. Takie działania wpłynęły na osłabienie pozycji większych, reprezentatywnych organizacji. Okazało się, że nie są one w stanie skutecznie oddziaływać na mniejsze związki i efektywnie blokować ich, nierzadko radykalnych, działań (Gardawski 2009). Liderzy związkowi, z którymi rozmawiał J. Gardawski, zauważają, że liczne małe związki, powstające np. przy okazji negocjowania układów zbiorowych, zmieniły obraz polskiego konfliktowego pluralizmu. Przesunęły one środek ciężkości konfliktu z relacji pomiędzy głównymi centralami na relacje największych organizacji z tymi małymi (Gardawski 2009). Odnosząc tę sytuację do funkcjonowania żółtych związków zawodowych, można podejrzewać, że pozostałe związki mają ograniczone możliwości skutecznego przeciwstawienia się ich działaniom.

Przyczyn rozwoju konfliktowego pluralizmu należy zatem upatrywać w wielu obszarach. Niewątpliwie kluczowe są tu akty legislacyjne, które dały ramy prawne dla funkcjonowania pluralizmu związkowego w Polsce, a niektóre z zapisów tych ustaw wręcz zachęcały do konfliktu i sporu pomiędzy organizacjami związkowymi. Jednak nie mniej ważne dla ukonstytuowania się konfliktowego pluralizmu były specyficzne czynniki kulturowe, charakteryzujące związkowców i całe społeczeństwo. Warto wymienić w tym miejscu przede wszystkim niski kapitał społecz-

ny, którego przejawem w Polsce jest brak zaufania społecznego. Był i jest on przyczyną słabej kooperacji pomiędzy partnerami społecznymi (Gardawski 2009).

Jednak paradoksalnie, pomimo eksponowania obrazów konfliktu w stosunkach pracy w Polsce, w badaniach przeprowadzonych przez J. Gardawskiego *Polacy pracujący 2007*, na problem konfliktowego pluralizmu wskazywało jedynie około 20% pracowników zakładów związkowanych, a także zakładów posiadających dwie lub więcej organizacje związkowe (Gardawski 2009). Zgodnie z wynikami tych badań polskie związki charakteryzuje raczej kooperacja zarówno z innymi związkami, jak i z pracodawcą. Jak zauważa Gardawski, *waga konfliktowego pluralizmu polega na tym, że ujawnia się stosunkowo często w największych przedsiębiorstwach publicznych* (Gardawski 2009: 490), a w związku z tym jest szeroko komentowany w mediach.

KONSTRUKCJA BADANIA Z LIDERAMI ZWIĄZKOWYMI

W celu zdobycia wiedzy na temat uwarunkowań związanych z funkcjonowaniem żółtych związków zawodowych w Polsce przeprowadzone zostało badanie jakościowe z liderami związkowymi. Miało ono charakter wywiadów swobodnych ukierunkowanych. W takim schemacie wywiadu badacz posiada jedynie listę zagadnień, na jakie chce uzyskać informacje. Dzięki temu istnieje znaczna swoboda w formułowaniu pytań w zależności od posiadanej wiedzy respondentów (Konecki 2000). Ponieważ badanie nie miało charakteru reprezentatywnego, uzyskanych wyników badania nie należy uogólniać. Wynika to samej idei badań jakościowych, w których ważniejsze jest zrozumienie problemu, aniżeli jego kwantyfikacja ilościowa. W związku z tym ustalenia mają charakter hipotez heurystycznych.

Wszyscy respondenci pochodzili z jednego, dużego zakładu pracy należącego do sektora usług publicznych, z silnie występującym zjawiskiem rozdrobnienia związkowego oraz z dwoma liczącymi się dużymi organizacjami zrzeszonymi w dwóch centralach – OPZZ i NSZZ „Solidarność”. Wybór tej instytucji, poza silnym pluralizmem związkowym oraz obecnością zarówno małych, jak i reprezentatywnych organizacji, podyktowany był również wystąpieniem potencjalnie konfliktowej sytuacji w czasie negocjowania zakładowego układu zbiorowego pracy (pod koniec ubiegłej dekady). Przy tej okazji mogło dojść do ujawnienia się funkcjonowania żółtych związków zawodowych.

Przy doborze respondentów wykorzystano popularną w technikach jakościowych metodę śnieżnej kuli. Polega ona na kolejności od jednego przypadku do kolejnego na podstawie wskazań respondentów. Zalety doboru respondentów na zasadzie śnieżnej kuli polegają przede wszystkim na tym, że członkowie małych i trudnych do zlokalizowania grup zazwyczaj znają się między sobą (Flick 2010). W praktyce badawczej zdarza się, że takich śnieżnych kul, czyli punktów startowych, jest kilka. Tak też było w przypadku niniejszego badania. Spowodowane było to nieumiejętnością wskazania odpowiedniej osoby przez respondenta bądź też problemem ze skontaktowaniem się ze wskazaną osobą.

W sumie w okresie od lipca do września 2011 r. udało się zrealizować 7 wywiadów z liderami związkowymi zarówno przedstawicielami reprezentatywnych (2 respondentów), jak i mniejszych nierepresentatywnych związków (5 respondentów). Wszystkie wywiady zostały przeprowadzone na terenie Warszawy bądź w jej okolicy. Każdemu respondentowi został przypisany kod (od W1 do W7).

WYNIKI BADAŃ

Ocena pluralizmu związkowego

Liderzy związkowi zostali poproszeni o ocenę zmian, jakie zostały wprowadzone w obrębie stosunków pracy w Polsce po 1989 r. W założeniu miały one wprowadzić pluralizm związkowy na każdym poziomie stosunków pracy – od zakładu po poziom centralny. Związkowcy w swoich wypowiedziach nie podważają samej idei pluralizmu związkowego. Ich zdaniem powinien mieć on jednak „zdrowe rozmiary” i nie ograniczać siły ruchu związkowego, co nie zawsze jest spełnione. Przepisy, w założeniu mające służyć swobodzie zakładania organizacji związkowych, nierzadko przyczyniają się *de facto* do osłabiania ruchu pracowniczego.

Liderzy związkowi postrzegają zmiany mające na celu ułatwienie zakładania związków zawodowych jako element umożliwiający wprowadzenie swoistej wolnorynkowej konkurencji między związkami. Jednak możliwość swobodnego wyboru organizacji pracowniczej nie jest celem samym w sobie. Z taką możliwością wiąże się komfort wyboru organizacji, która w ocenie pracownika w najlepszym stopniu będzie zabezpieczać interesy jego lub grupy pracowniczej, do której należy. Trzeba zauważyć, że w mniejszych zakładach przynależność do określonej grupy pracowniczej nie odgrywa aż tak dużej roli, jak ma to miejsce w przypadku dużych przedsiębiorstw, gdzie interesy różnych grup bywają sprzeczne. W związku z tym możliwość wyboru odpowiedniego reprezentanta przedstawia realną wartość z punktu widzenia liderów związkowych.

Warto dodać, że liderzy związków reprezentatywnych nie negują potrzeby funkcjonowania zasady pluralizmu i „specjalizacji” związków w ochronie konkretnych grup pracowniczych. Podkreślają jednak, że pluralizm nie może prowadzić do praktycznego uniemożliwienia negocjacji i wypracowania wspólnego stanowiska ze względu na zbyt dużą liczbę podmiotów uczestniczących w nich.

Dostrzeżenie wagi konkurencji między związkami i ich „specjalizacji” w reprezentowaniu konkretnych grup nie przysłania wielu negatywnych konsekwencji, które pojawiły się wraz z wprowadzeniem pluralizmu związkowego. Są one wymieniane spontanicznie przez respondentów. Negatywne konsekwencje sprowadzają się przede wszystkim do zbyt dużej liczby organizacji związkowych na terenie przedsiębiorstwa, co według liderów związkowych nie świadczy pozytywnie o zorganizowaniu pracowników. Jeden z respondentów podkreślił, że ustawa wręcz zachęca do tworzenia nowych organizacji pracowniczych, odrębnych od większych struktur. To z kolei ma negatywne skutki dla funkcjonowania zakładu i samych pracowników, ponieważ związki, które nie potrafią wypracować wspólnego stanowiska, posiadają mniejszą siłę negocjacyjną. Liderzy są świadomi tego, że taka sytuacja jest dla pracodawcy uciążliwa, ale z decyzyjnego punktu widzenia bywa korzystna.

Pracodawca jest bardzo zadowolony z tego powodu, że ma tyle związków. Bo w gruncie rzeczy wie, że jest niemożliwe dogadać się w poważnych kwestiach ze wszystkimi, więc zostają mu tylko dwie organizacje reprezentatywne do rozmowy. (W6)

Związkowcy zauważają, że przeszkodą w osiągnięciu wspólnego stanowiska jest również brak takiej woli lub kompetencji ze strony niektórych uczestników negocjacji.

Instrumentalne wykorzystywanie związków zawodowych

Innym istotnym problemem związanym z pluralizmem związkowym jest instrumentalne wykorzystywanie związków zawodowych w celu zabezpieczenia partykularnych interesów lidera bądź grupy osób. Innymi słowy, powstają organizacje, których zasadniczym celem jest uzyskanie statusu szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy (art. 32 ustawy o związkach zawodowych).

Niewątpliwie różne są trajektorie dochodzenia do związku, którego jedynym lub nadrzędnym celem jest uzyskanie i utrzymanie statusu szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy dla lidera. Z jednej strony są związki, które od początku powstawały jedynie z myślą o obronie swoich liderów przed zwolnieniem, zaś z drugiej organizacje, które zgodnie z żelaznym prawem oligarchizacji R. Michelsa (1915) ewoluowały od organizacji nastawionych na obronę praw pracowniczych w kierunku asekurantwa liderów związkowych.

W tej chwili na terenie przedsiębiorstwa, nie wszystkie związki są pracownicze. Dało się to zauważyć w czasie zwolnień grupowych, gdy w celu uniknięcia zwolnienia zbierało się 10 osób, bo taka jest wymagana liczba do komitetu założycielskiego, następnie zakładały związek i tym broniły się przed zwolnieniem. (W3)

Żółte związki zawodowe w relacjach liderów związkowych

Opinie liderów na temat żółtych związków zawodowych nie są jednolite. Zaczynając od samego terminu, należy stwierdzić, że raczej nie funkcjonuje on w świadomości liderów związkowych. Poza jednym przewodniczącym, żaden nie wiedział czym są żółte związki. Znacznie bardziej popularny jest termin tzw. prezesowskich związków. Kluczowym elementem pojawiającym się w definicjach liderów jest rola pracodawcy w założeniu takiego związku.

Co ciekawe, kilku respondentów wyraziło nie tylko teoretyczną znajomość związków prezesowskich, ale potrafiło również wskazać konkretne przykłady funkcjonowania takich organizacji. Jednoznacznie wskazuje to, że związki zawodowe takiego typu rzeczywiście funkcjonują. Jeżeli liderzy związkowi nie zetknęli się z nimi osobiście, to co najmniej znają przykłady ich funkcjonowania, np. z przekazów medialnych. Niektórzy respondenci przyznają, że chociaż nie mają żadnych dowodów, to jednak podejrzewają, że związki prezesowskie funkcjonują w ich przedsiębiorstwie.

Przyczyn zakładania związków prezesowskich według liderów związkowych jest wiele. Wspomniane zostały już uwarunkowania legislacyjne, których konsekwencją jest duża łatwość zakładania organizacji pracowniczych, co w opinii samych liderów bywa dysfunkcjonalne. Liderzy związkowi wskazują też na wiele innych czynników, wśród których część związana jest z immanentnymi cechami stosunków pracy, np. niestymetyczny podział władzy w przedsiębiorstwie, w efekcie którego pracodawca dysponuje znaczną przewagą nad pracownikiem.

Dzisiaj przewaga pracodawcy nad pracobiorcą jest tak olbrzymia, że jest on w stanie wymóc na pracowniku niebywałą uległość. Dla awansu, dla kariery itd. Przecież to jest prosty mechanizm, zawoła kilku pracowników i mówi, słuchajcie, wy robicie związek i będzie dobrze, a ja będę robił wszystko, żeby was wspierał. (W1)

Powiązane z niesymetrycznym podziałem władzy są próby przekupstwa lub propozycje korupcyjne. W za-

mian za założenie „przychylnego” związku pracodawca może zaoferować awans, polepszenie warunków pracy lub chociażby swoją przychylność. Biorąc pod uwagę trudną sytuację na rynku pracy może się okazać, że taki rodzaj kooperacji jest dla pracownika jedyną racjonalną strategią działania.

Jakie korzyści może osiągnąć pracodawca z działalności żółtego związku zawodowego? Na poziomie szczegółowym zależy to od danego zakładu lub branży, jednak liderzy wskazują na kilka istotnych czynników. Instytucje te są wykorzystywane przez pracodawców do torpedowania działalności pracowniczych związków. Należy przypomnieć, że ustawodawca narzuca obowiązek wypracowania przez związki zawodowe jednolitego stanowiska, które następnie jest negocjowane z pracodawcą. Żółte związki w takim wypadku mają destabilizować prace pozostałych organizacji pracowniczych, a w konsekwencji uniemożliwić ustalenie wspólnego stanowiska.

Liderzy związkowi dostrzegają również korzyści informacyjne, wynikające z posiadania przez pracodawcę żółtego związku. Pracodawca w takim wypadku zna ustalenia zamkniętych narad związkowców, dzięki czemu wie, czego może się spodziewać w procesie negocjacyjnym. *Myszę, że w każdej większej firmie prezes czy dyrektor może mieć swojego człowieka, żeby wiedzieć, co się planuje. Wiadomo, że jak wiem, z której strony mnie uderzą, to się z tej strony zastonię. (W3)*

Na podstawie relacji związkowców należy stwierdzić, że żółte związki rzeczywiście funkcjonują w polskim systemie stosunków pracy. Chociaż skala zjawiska prawdopodobnie nie jest zbyt duża, to jednak warto zastanowić się, jakie możliwości przeciwdziałania powstawaniu takich organizacji mają związki zawodowe. Jednak aby przeciwdziałać, najpierw trzeba zdobyć wiedzę, że taki związek istnieje. O ile większość liderów jest zdania, że można wskazać związki działające na rzecz pracodawcy, o tyle ciężko udowodnić, że organizacje te są kontrolowane przez pracodawcę. Jednak nawet nie mając twardych dowodów, związkowcy mogą zastosować strategię ostracyzmu negocjacyjnego wobec podejrzanych organizacji. [...] *Jeśli my rozmawiamy w grupie na spotkaniu i przychodzi koleżanka z żółtego związku, żeby się przysłuchiwać, to my milkniemy [...]. Oni nie są dopuszczani do żadnych negocjacji, do żadnych rozmów dotyczących strategii itd. My nigdy przy nich o tym nie rozmawiamy, każda wypowiedź dotycząca warunków pracy odbywa się bez ich udziału. (W1)*

Poza tym liderzy przyznają, że nie posiadają praktycznie żadnych możliwości przeciwdziałania związkom prezesowskim, głównie z uwagi na trudności z zebraniem materiału dowodowego przeciwko takim związkom. Stąd jedyną możliwością przeciwdziałania takim organizacjom w obecnych realiach stosunków pracy wydają się zmiany w świadomości pracowników.

Na podstawie przeprowadzonego badania z liderami związkowymi trudno jednoznacznie ocenić stopień zagrożenia, wynikający z funkcjonowania żółtych związków zawodowych. Wśród liderów opinie na ten temat są skrajnie różne – od przekonanych o dużym zagrożeniu po opinie, że żółte związki są ciekawostką, a nie realnym zagrożeniem. Unikając jednoznacznego rozstrzygnięcia tej kwestii, należy stwierdzić, że udało się potwierdzić funkcjonowanie żółtych związków w polskich stosunkach pracy. Skala zagrożenia jest natomiast wypadkową wielu czynników na poziomie konkretnego zakładu pracy – od liczby i stopnia zorganizowania pracowników aż po relacje z pracodawcą.

PODSUMOWANIE

Na podstawie przeprowadzonego badania można stwierdzić, że liderzy związkowi wykazywali dużą świadomość możliwości funkcjonowania związków przesowskich. Część z nich wręcz spontanicznie wskazywała na działanie takich organizacji, inni wykazywali tzw. świadomość wspomaganą, czyli znajomość tematu po wcześniejszym wprowadzeniu go przez badacza. Brak spontanicznej znajomości tematu w pewnym stopniu wynikał z różnic pojęciowych, jakie można spotkać w literaturze (żółte związki) i jakich używał badacz od tych, które funkcjonują w użyciu liderów związkowych (związki przesowskie, dyrektorskie).

Badanie potwierdziło hipotezę mówiącą o tym, że pracodawcy wykorzystują żółte związki jako jeden z dostępnych zasobów w otoczeniu instytucjonalnym w celu maksymalizacji swojej pozycji przetargowej. Jest to jedna ze strategii radzenia sobie ze związkami zawodowymi. Warto zwrócić uwagę na często pojawiające się w wypowiedziach liderów określenie celu, w jakim powołuje się przesowskie związki zawodowe. Jest to swego rodzaju infiltracja prawowitych związków, mająca przyczynić się do poznania ich strategii i założeń negocjacyjnych. Niestety, przeprowadzone badanie nie daje podstaw do szacowania skali tego zjawiska. Również liderzy związkowi nie byli zgodni odnośnie do jego skali. W trakcie badania pojawiały się opinie od wskazujących, że żółte związki zawodowe są zjawiskiem marginalnym po mówiące, że takich organizacji jest bardzo dużo.

Potwierdzenie w wywiadach znalazła hipoteza mówiąca, że niekorzystna dla pracowników sytuacja na rynku pracy może sprzyjać powstawaniu żółtych związków zawodowych. Liderzy podkreślali w swoich wypowiedziach, że pracodawca może bez większych problemów wymusić na pracowniku uległość i zmusić go do założenia marionetkowego związku. Przykłady takich działań znalazły się w relacjach respondentów.

Jednym z istotnych zagadnień pojawiających się w kontekście żółtych związków zawodowych jest niewątpliwie pluralizm związkowy, a właściwie jego patologiczna forma, przejawiająca się w funkcjonowaniu kilkunastu niezależnych związków zawodowych w obrębie jednego przedsiębiorstwa. Badani zauważają, że to zjawisko przyczynia się do osłabienia całego ruchu pracowniczego. Pluralizm posunięty do takiego stopnia w praktyce uniemożliwia wypracowanie wspólnego stanowiska, z którym pracodawca powinien się liczyć. Jak zauważają badani, negocjacje związkowe często przebiegają w okazy do personalnych rozgrywek między liderami i wzajemnych oskarżeń. Dodatkowo pluralizm związkowy i jego legislacyjne podstawy w bardzo dużym stopniu ułatwiają pracodawcy ewentualne założenie własnego związku zawodowego. Relacje liderów wskazują również na praktyczny brak instrumentów prawnych, umożliwiających eliminację żółtych związków zawodowych. Jedyną stosowaną metodą ograniczania wpływu takich organizacji jest ostracyzm nego-

cyjacyjny. Polega on na niedopuszczaniu do negocjacji przedstawicieli, wobec których istnieje podejrzenie funkcjonowania w żółtym związku i donoszenia pracodawcy o ewentualnych ustaleniach.

Przy wysuwaniu wniosków warto pamiętać o specyfice przedsiębiorstwa, w jakim przeprowadzone zostało badanie. Pojawiające się opinie o stosunkowo niewielkim realnym wpływie żółtych związków zawodowych na procesy zachodzące w przedsiębiorstwie objętym badaniem wynikają po części z funkcjonowania reprezentatywnych organizacji związkowych, które ograniczają możliwości oddziaływania związków przesowskich. Specyfika funkcjonowania żółtych związków w przedsiębiorstwie z organizacjami reprezentatywnymi jest inna, niż w przedsiębiorstwie bez takich związków lub w przedsiębiorstwach zupełnie pozbawionych organizacji pracowniczych. Jednak nawet w takim otoczeniu większość liderów związkowych dostrzega możliwość potencjalnego zagrożenia, wynikającego z funkcjonowania żółtych związków.

¹ W języku angielskim: *yellow dog clause* oraz *yellow dog contract*.

² http://www.fzz.org.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=459:ote-zwizki&catid=2:aktualnoci&Itemid=54 [dostęp 27.02.2013].

³ http://www.fzz.org.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=459:ote-zwizki&catid=2:aktualnoci&Itemid=54 [dostęp 27.02.2013].

BIBLIOGRAFIA

- CBOS (2012), *Związki zawodowe i prawa pracownicze*, IV kw. 2012 r., Warszawa.
- Flick U. (2013), *Projektowanie badania jakościowego*, PWN, Warszawa.
- Gardawski J., red. (2009), *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, Scholar, Warszawa.
- GUS (2012), *Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności*, I kw. 2012 r., Warszawa.
- Konecki K. (2000), *Studia z metodologii badań jakościowych*, PWN, Warszawa.
- Kozek W., red. (2003), *Instytucjonalizacja stosunków pracy w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Michels R. (1915), *Political Parties: A Sociological Study of the Oligarchical Tendencies of Modern Democracy*, tłum. angielskie P. Eden, P. Cedar, Hearst's International Library Company.
- Mosse G.L. (1972), *The French Right and the Working Classes*, „Les Jaunes Journal of Contemporary History”, tom 7, nr 3/4, s. 185–208.
- Ost D. (2007), *Kłęska Solidarności*, Muza, Warszawa.
- Seidman J. (1932), *The Yellow Dog Contract*, The Johns Hopkins Press, Baltimore.
- Webb S., Webb B. (1894), *History of Trade Unionism 1666–1920*, „Teorie stosunków pracy”, preskrypt do zajęć, IS UW, Warszawa.
- Zalewski T. (2009), *Marionetkowe związki zawodowe*, „Rzeczpospolita” z 29.10.

SUMMARY

The aim of this essay is to describe phenomena of establishing and functioning conditions of particular work class organizations as yellow trade unions. Exceptionality of these organizations result from the fact that opposite to the real trade unions they support entrepreneurs. These organizations were described in the comprehensive employment relations context with its key features as a plural-union system. Several interviews with trade unions leaders from one big public utilities with high developed plural-unions system, have been conducted. Results were analyzed and on their grounds the yellow trade unions phenomena estimation was carried out.

Keywords: yellow trade unions, trade unions, employment relations, industrial relations