

*mgr Paweł Miłoszewski*¹

Katedra Zarządzania Zasobami Ludzkimi
Akademia Leona Koźmińskiego

Ochronna czy partycypacyjna funkcja związków zawodowych i ich wpływ na poziom nierówności dochodowych w wybranych krajach Unii Europejskiej

WSTĘP

Problem nierówności społecznych, podziału bogactwa i dochodów jest dzisiaj ważnym tematem powszechnie dyskutowanym na świecie. Wzrost nierówności dochodowych i nierównej zamożności uznany jest jako duże społeczne zagrożenie naszych czasów [Dorling, 2014]. W państwach, w których nierówności są większe, częściej występują problemy zdrowotne i socjalne, więcej osób odsiaduje wyroki w więzieniach, obserwuje się wyższy odsetek przestępczości, więcej nastolatków zachodzi w ciążę, a także więcej osób sięga po niedozwolone środki odurzające. Jednocześnie w państwach o mniejszych nierównościach jest dłuższa oczekiwana długość życia, dzieci osiągają lepsze wyniki w nauce, oraz jest wyższy poziom odzyskiwania i zagospodarowania odpadów [Wilkinson i Pickett, 2010]. Poziom koncentracji bogactwa w Wielkiej Brytanii, Niemczech, Francji i Szwecji w przeddzień wybuchu I wojny światowej był tak duży, że 10% najbogatszych posiadało prawie 90% ogólnie zgromadzonego kapitału [Piketty i Saez, 2014]. Większość państw Unii Europejskiej najbardziej dotkniętych kryzysem 2008 roku (Grecja, Portugalia, Łotwa, Hiszpania i Wielka Brytania) charakteryzowała się wyższym od przeciętnych poziomem nierówności w znaczeniu dystrybucji dochodów. Ta obserwacja może potwierdzać hipotezę, że wzrost nierówności dochodowych był jedną z przyczyn, które do tego kryzysu doprowadziły [Theodoropoulou i Jepsen, 2014]. Dane pokazujące, że w Stanach Zjednoczonych 10% najbogatszych osiągało prawie 50% dochodów w dochodzie narodowym (dochody plus płace) w roku 1928 i 2007, czyli tuż przed kryzysami 1929 i 2008 roku [Piketty, 2015] dodatkowo może potwierdzać tę hipotezę.

¹ e-mail: pmmiloszewski@gmail.com.

W drugiej połowie XX wieku uważano, że w trakcie transformacji gospodarek z nisko produktywnych do wysoko produktywnych powoduje wzrost nierówności. Krzywa ilustrująca relacje pomiędzy wzrostem gospodarczym a poziomem nierówności miała przyjmować kształt odwróconej litery U [Kuznets, 1955]. Jednakże wyniki późniejszych badań nie znalazły istotnych statystycznych zależności między poziomem wzrostu gospodarczego a poziomem nierówności społecznych [Wocial, 2013]. Teza sugerująca, że społeczeństwa mają wybierać między efektywnością rynku pracy a walką z nierównościami dochodowymi nie została potwierdzona empirycznie [Szymańska, 2013].

Skoro nie ma podstaw, żeby twierdzić, iż nierówności są niezbędne, aby napędzać wzrost gospodarczy; wręcz przeciwnie – nie są korzystne dla społeczeństwa, powodują patologie i mogą być przyczyną kryzysów, warto się zastanowić, czy istnieją mechanizmy, które mogą przeciwdziałać wzrostowi nierówności, oraz kto mógłby zainicjować działania, aby owe mechanizmy wprowadzić w życie. Przedsiębiorca w gospodarce kapitalistycznej stara się coraz silniej dominować nad pracownikami najemnymi [Piketty, 2015], co w efekcie prowadzi do wzrostu nierówności. Kto zatem może skutecznie przeciwstawić się kapitalistom? Wiara w samoregulujący się charakter wzrostu pozbawiona jest podstaw [Piketty, 2015]. Program reform gospodarczych zaproponował laureat Nagrody Nobla w dziedzinie ekonomii Joseph E. Stiglitz w swojej książce pt. *Cena nierówności*. Postuluje w niej, aby wprowadzić politykę zorientowaną na pełne zatrudnienie i równość, przekierowanie inwestycji i innowacyjności na ochronę miejsc pracy i środowiska, rozszerzanie ochron socjalnych i wspieranie zbiorowych działań pracowników i obywateli (partycypację) [Stiglitz, 2013]. Ów program reform powinien zostać wprowadzany przez rządy państw, czy jednak rządzący kierujący się przede wszystkim walką o władzę są w stanie zmienić swoje działania? Wydaje się, że nie. Po pierwsze, do tej pory liderzy państw raczej zachęcali do szybkiego bogacenia się uważając, że państwo nie powinno przeszkadzać biznesowi [Roubini i Mihm, 2011]. Po drugie, nawet kiedy próbują zajmować się redystrybucją, robią to na tyle nieudolnie, że w efekcie możemy zaobserwować silną negatywną zależność między wydatkami państwa a wzrostem gospodarczym [Gwartney, Holcombe i Lawson, 1998].

W przypadku rządów lewicowych, tradycyjnie dążących do zwiększenia redystrybucji, efekt redukcji nierówności zależy od poziomu uzwiązkowienia w danym państwie [Castater, 2015]. Po trzecie, w sytuacji, kiedy rządy zdecydują się na wprowadzanie reform obywatele mogą nie mieć wystarczającego zaufania, że zaproponowane programy będą wprowadzane uczciwie i bez korupcji [Rothstein i Uslaner, 2006]. Wprowadzone regulacje, nawet najlepsze, nie spowodują zmian, jeżeli nie będą dobrze egzekwowane. Sprawdzą się tylko wtedy, gdy kontrola nad ich przestrzeganiem będzie powierzona właściwym osobom czy organom [Roubini i Mihm, 2011]. Rolę kontrolną można próbować przypisać organizacjom pracowniczym. Przyglądając się postulatowi Stiglitz'a widać, że są one zbieżne

z funkcją, jaką pełnią związki zawodowe. Pełne zatrudnienie i walka o miejsca pracy bezpośrednio koresponduje z funkcją ochronną organizacji pracowniczych [Jagusiak, 2011]. Podczas gdy wspieranie zbiorowych działań pracowniczych to nic innego jak wzmocnienie funkcji partycypacyjnej [Jagusiak, 2011]. Badanie przeprowadzone w grupie szesnastu państw OECD wskazują, że na nierówności dochodowe wpływ mają różne czynniki, działające z różną siłą w różnym czasie. Jest jeden wyjątek. Małe różnice dochodowe zaobserwowano w państwach, w których występuje wysokie uzwiązkowienie oraz stosunkowo duża część pracowników zatrudniona jest w sektorze publicznym. Jednakże i ta zależność przestaje być oczywista, kiedy z badania wyłączy się państwa skandynawskie [Gustafsson i Johansson, 1997].

Być może rozwiązania problemu walki z nierównościami można poszukać w konkretnych działaniach związków zawodowych. Warto zadać pytanie, które działania związków zawodowych przyczyniają się do zmniejszania nierówności?

FUNKCJE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Związki zawodowe z założenia w swojej działalności i w podejmowanych akcjach kierują się interesem zarówno swoich członków jak i wszystkich pracujących. Podstawowym celem jest poprawa sytuacji materialno-bytowej osób zatrudnionych [Jagusiak, 2011]. Wyróżnia się trzy podstawowe funkcje związków zawodowych. Funkcję ochronną (rewindykacyjną), partycypacyjną (korporacyjną) i polityczną [Jagusiak, 2011]. Funkcja polityczna sprowadza się do zawierania koalicji z partiami politycznymi, uczestniczenia w pracach rządów i parlamentu, a także uczestniczenia w komisjach trójstronnych [Slomp, 1998]. Funkcja ochronna skupia się na zwiększaniu płac, skróceniu czasu pracy, poprawy warunków pracy, zwiększenia opieki socjalnej, stabilizacji zatrudnienia czy zwiększeniu praw pracowniczych [Jagusiak, 2011]. Funkcja partycypacyjna to rokowania i zawieranie układów zbiorowych, tworzenie rad pracowniczych, udział przedstawicieli pracowników w radach nadzorczych czy też udział pracowników w programach podziału zysków, np. poprzez akcjonariat pracowniczy [Jagusiak, 2011]. Możemy wyróżnić sześć modeli partycypacji: partnerski, partnersko-konfliktowy, konfliktowy z elementami partnerstwa, typowo konfliktowy, konfliktowy we wczesnej fazie rozwoju oraz konfliktowy z elementami partnerstwa na szczeblu centralnym [Wrątny i Bednarski, 2010].

Związki zawodowe działają inaczej w krajach wysoko rozwiniętych i w krajach postkomunistycznych. W krajach „zachodnich”, w których relacje między pracownikami i pracodawcami są ustabilizowane i były wypracowywane przez lata obserwujemy wysoko rozwiniętą funkcję partycypacyjną. Wzrost płac jest ustalany w ramach układów zbiorowych, udział przedstawicieli załogi w radach nadzorczych spółek, czy tworzenie rad pracowniczych jest rozwiązaniem stan-

dardowym. Tworzone rozwiązania opierają się na wzajemnym zaufaniu stron [Rudolf, 2013]. W krajach postkomunistycznych od początku lat 90. XX wieku obserwujemy ciągle osłabienie pozycji związków zawodowych [Crowley, 2004]. Jednym z powodów jest przyjęcie przez państwa Europy Centralnej i Wschodniej narzuconego przez kraje zachodnie modelu gospodarki opierającej się na wytwarzaniu produktów wymagających wykorzystania niewykwalifikowanej siły roboczej [Bohle i Greskovits, 2006]. W krajach postkomunistycznych związki zawodowe są niechętne rozwojowi różnych form partycypacji [Rudolf, 2013]. Funkcja ochronna na poziomie państwowym organizowana jest poprzez działania wymuszające stabilizację zatrudnienia (ochrona miejsc pracy), a także poprzez próbę wpływania na redystrybucję dochodu narodowego [Jagusiak, 2011].

- Hipoteza:

Wydaje się, że efektywna realizacja przez związki zawodowe obu funkcji partycypacyjnej i ochronnej powinna przyczyniać się do obniżenia nierówności dochodowych.

- Metodologia:

Aby przeanalizować efektywność obu funkcji dokonano prostej analizy korelacji pomiędzy dostępnymi wskaźnikami określającymi poziom partycypacji pracowniczej, poziom ochrony miejsc pracy oraz poziom umów stałych a współczynnikiem Giniego w grupie wybranych państw. Do analizy zostały wybrane państwa Unii Europejskiej, które jednocześnie są członkami OECD. Wybór podyktowany został dostępnością danych, które dla poszczególnych państw skalkulowane są według takiej samej metodologii. Ważnym kryterium wyboru, który został wzięty pod uwagę, to spójność regionu. Europę możemy traktować jako stosunkowo stabilną grupę państw różniących się, ale mających wspólną historię i w podobny sposób rozumiejącą wspólne wartości [Mayer i Palmowski, 2004]. W ramach struktur Unii Europejskiej działają ponadnarodowe organizacje pracownicze, w tym Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC – *European Trade Union Confederation*). W ramach tej organizacji działa niezależny Europejski Instytut Związkowy (ETUI – *European Trade Union Institute*), który przy współpracy z uniwersytetami oraz pracownikami naukowymi prowadzi studia w obszarze nauk społeczno-ekonomicznych. ETUI zbiera i publikuje dane dla państw członkowskich Unii Europejskiej [European Trade Union Institute, 2016].

Biorąc powyższe pod uwagę, analizie poddano 21 państw. Listę krajów wraz ze zbiorem danych przedstawia tabela 1. Badano współzależność współczynnika Giniego z wybranymi współczynnikami w dwóch grupach, wszystkich 21 państw, oraz w grupie szesnastu państw „starej Unii”. Dane, które posłużyły do analizy, zostały zaczerpnięte z następujących źródeł: współczynnik Giniego (GINI), Poziom Ochrony Miejsc Pracy (*Employment Protection*) oraz Poziom Umów Stałych (*Permanent Contracts*) – baza danych OECD [OECD, 2016]. Współczynnik partycypacji (EPI 2.0 – *Employee Participation Index*) został zaczerpnięty z danych ETUI [Vitols, 2010].

Tabela 1. Wybrane państwa wraz z danymi do analizy

Źródło	OECD 2009	2009	OECD 2009	OECD 2009
Państwo	GINI	EPI 2,0	Umowy stałe	Ochrona miejsc pracy
Austria	0,29	0,63	90,80%	2,37
Belgia	0,27	0,43	93,50%	1,89
Czechy	0,26	0,50	93,00%	3,05
Dania	0,24	0,83	92,10%	2,13
Estonia	0,32	0,23	97,00%	2,74
Finlandia	0,26	0,81	89,40%	2,17
Francja	0,29	0,50	87,10%	2,38
Grecja	0,33	0,37	89,30%	2,80
Hiszpania	0,33	0,50	76,50%	2,36
Holandia	0,28	0,67	83,60%	2,82
Irlandia	0,31	0,38	92,30%	1,27
Luksemburg	0,28	0,68	93,70%	2,25
Niemcy	0,29	0,61	85,60%	2,68
Polska	0,31	0,37	73,70%	2,23
Portugalia	0,34	0,37	79,30%	4,42
Słowacja	0,26	0,59	95,40%	2,22
Słowenia	0,25	0,71	84,90%	2,65
Szwecja	0,27	0,82	87,10%	2,61
Węgry	0,27	0,49	90,80%	2,00
Wielka Brytania	0,35	0,16	94,80%	1,26
Włochy	0,32	0,31	89,20%	2,76

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD [<https://stats.oecd.org/>] oraz ETUI [<http://www.etui.org/Topics/Worker-Participation/European-Participation-Index-EPI>].

ANALIZA DANYCH

Funkcja partycypacyjna:

W ramach funkcji partycypacyjnej przeanalizujemy poziom indeksu EPI 2.0.

PARTYCYPACJA I EPI 2.0

Biorąc pod uwagę złożoność i różnorodność procesów partycypacji w poszczególnych krajach, Europejski Instytut Związkowy (*European Trade Union Institute* – ETUI) wprowadził indeks mający skwantyfikować poziom siły reprezentacji pracowników. Europejski Indeks Partycypacji (*European Participation Indeks* – EPI) jest wyliczany biorąc pod uwagę cztery wskaźniki: uczestnictwo na poziomie pojedynczej organizacji (*plant-level participation*), uczestnictwo i siłę głosu w radach

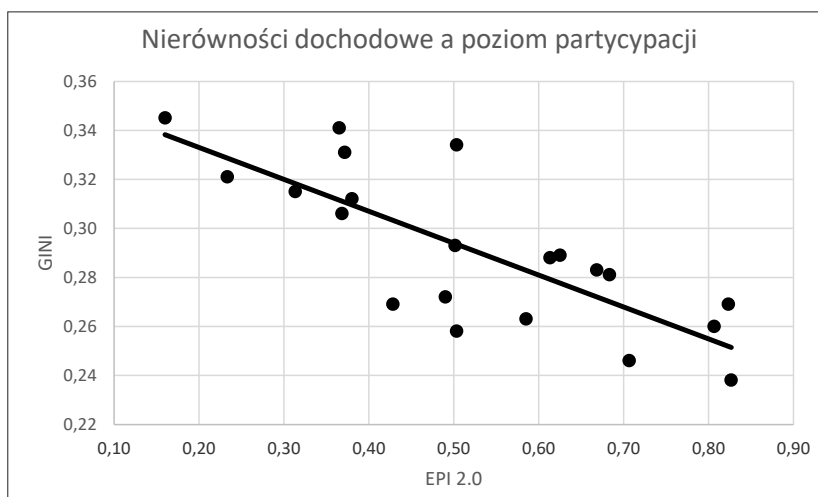
nadzorczych (*baord-level participation*), procent ogółu pracowników, których prawa są kształtowane w wyniku negocjacji zbiorowych (*collective bargaining coverage*) oraz poziom uzwiązkowienia (*trade union density*). Indeks EPI został przygotowany, aby móc porównywać poziom partycypacji w różnych krajach [Vitols, 2010].

Najwyższy poziom partycypacji występuje w krajach skandynawskich i w Słowenii, najniższy w Wielkiej Brytanii, Estonii i we Włoszech. Na podobnym niskim poziomie (0,37–0,38) w Grecji, Irlandii, Polsce i Portugalii. Analizując współzależność poziomu partycypacji (EPI 2.0) z poziomem nierówności społecznych, mamy do czynienia z silną lub bardzo silną współzależnością. W przypadku analizy wszystkich państw obserwujemy silny ujemny poziom współzależności (-0,78) (tabela 2, rys. 1), podczas gdy z analizy po wykluczeniu państw postkomunistyczne widzimy bardzo silny ujemny poziom współzależności (-0,84) (tabela 3, rys. 2).

Tabela 2. Statystyki regresji współczynnik Giniego a poziom partycypacji EPI 2.0 21 państw

Statystyki regresji	
Wielokrotność R	0,78205
R kwadrat	0,61160
Dopasowany R kwadrat	0,59116
Błąd standardowy	0,12207
Obserwacje	21

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD [<https://stats.oecd.org/>] oraz ETUI [<http://www.etui.org/Topics/Worker-Participation/European-Participation-Index-EPI>].



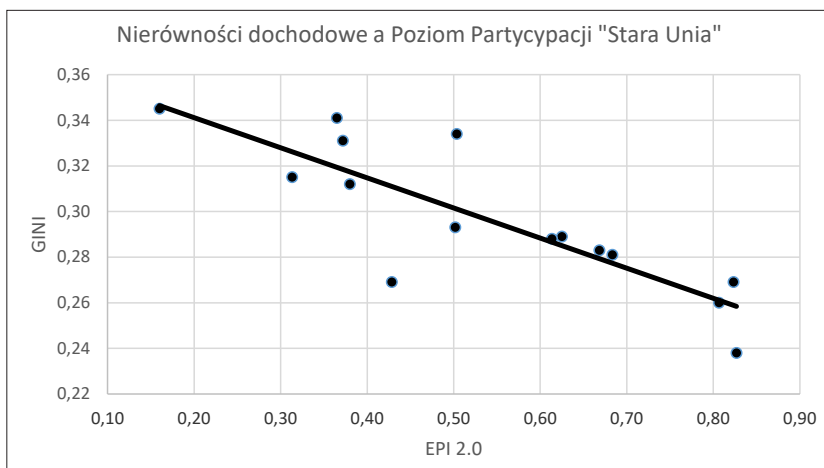
Rys. 1. Współczynnik Giniego a poziom partycypacji EPI 2.0 21 państw

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD [<https://stats.oecd.org/>] oraz ETUI [<http://www.etui.org/Topics/Worker-Participation/European-Participation-Index-EPI>].

Tabela 3. Statystyki regresji współczynnik Giniego a poziom partycypacji EPI 2.0 15 państw

Statystyki regresji	
Wielokrotność R	0,83834
R kwadrat	0,70281
Dopasowany R kwadrat	0,67995
Błąd standardowy	0,11502
Obserwacje	15

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD [<https://stats.oecd.org/>] oraz ETUI [<http://www.etui.org/Topics/Worker-Participation/European-Participation-Index-EPI>].

**Rys. 2. Współczynnik Giniego a poziom partycypacji EPI 2.0 21 państw**

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD [<https://stats.oecd.org/>] oraz ETUI [<http://www.etui.org/Topics/Worker-Participation/European-Participation-Index-EPI>].

Największe odchylenia od prostej obserwujemy w grupie państw o współczynniku partycypacji EPI 2.0 na poziomie od 0,4 do 0,5 w środkowej części rys. Mamy tu z jednej strony Hiszpanię o stosunkowo wysokim poziomie nierówności, ale też Belgię, Czechy i Węgry o stosunkowo niskim współczynniku Giniego. Zarówno z prawej strony rys., gdzie zgrupowane są państwa o niskim poziomie partycypacji i wysokim indeksie Giniego, jak i po lewej stronie rys., gdzie znajdują się państwa o wysokim poziomie partycypacji i niskich nierównościach społecznych odchylenia od prostej trendu są znacznie mniejsze.

Przyglądając się funkcji partycypacyjnej związków zawodowych w świetle przeanalizowanych danych wydaje się, że położenie większego nacisku na negocjacje zbiorowe, tworzenie układów branżowych, a także zwiększenie poziomu uczestnictwa pracowników we współdecydowaniu o losach przedsiębiorstw może prowadzić do zmniejszania nierówności dochodowych w społeczeństwach.

Funkcja ochronna:

W ramach funkcji ochronnej przeanalizujemy dwa wskaźniki: poziom ochrony miejsc pracy oraz poziom umów stałych.

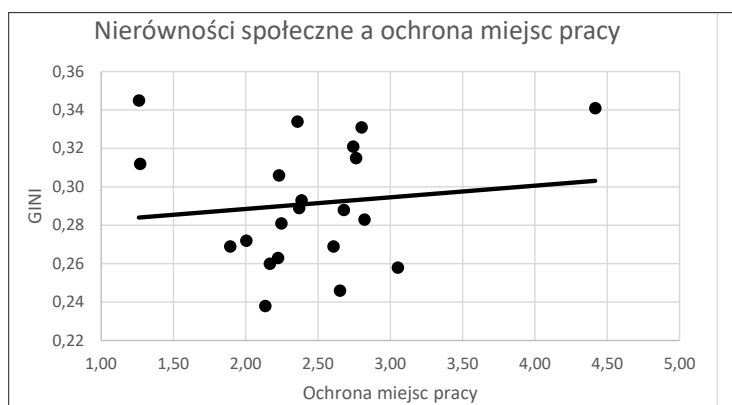
POZIOM OCHRONY MIEJSC PRACY

Wskaźnik ochrony miejsc pracy podawany przez OECD określany jest na podstawie występujących procedur oraz koniecznych do poniesienia przez pracodawcę kosztów w przypadku zwolnień zarówno indywidualnych, jak i grupowych. Dodatkowo brane są pod uwagę procedury wymagane przy zatrudnianiu pracowników na umowy czasowe oraz przez agencje pracy tymczasowej. Analizie poddawano prawo pracy, umowy zbiorowe, orzecznictwo sądowe, a także opinie ekspertów i osób reprezentujących kraje członkowskie². W przypadku analizy zarówno wszystkich państw, jak i państw „starej Unii” obserwujemy bardzo słaby dodatni poziom współzależności między poziomem nierówności a poziomem ochrony miejsc pracy (tabele 4, 5; rys. 3, 4).

Tabela 4. Statystyki regresji współczynnik Giniego a poziom ochrony miejsc pracy 21 państw

Statystyki regresji	
Wielokrotność R	0,12388
R kwadrat	0,01535
Dopasowany R kwadrat	-0,03648
Błąd standardowy	0,66131
Obserwacje	21

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD [<https://stats.oecd.org/>].



Rys. 3. Współczynnik Giniego a poziom ochrony miejsc pracy 21 państw

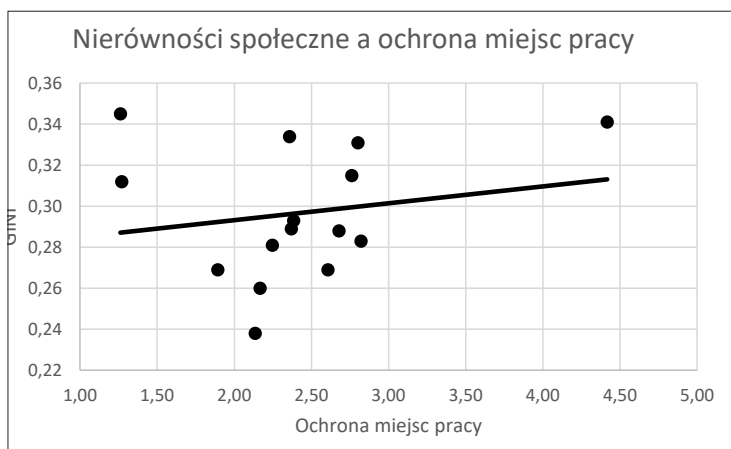
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD [<https://stats.oecd.org/>].

² <http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>

Tabela 5. Statystyki regresji współczynnik Giniego a poziom ochrony miejsc pracy 15 państw

Statystyki regresji	
Wielokrotność R	0,18992
R kwadrat	0,03607
Dopasowany R kwadrat	-0,03808
Błąd standardowy	0,75249
Obserwacje	15

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD [<https://stats.oecd.org/>].

**Rys. 4. Współczynnik Giniego a poziom ochrony miejsc pracy 15 państw**

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD [<https://stats.oecd.org/>].

Biorąc pod uwagę siłę współzależności można przyjąć założenie, że dążenie związków zawodowych do zwiększenia ochrony miejsc pracy w żadnym stopniu nie przyczynia się do zmniejszenia nierówności społecznych. W Portugalii, gdzie poziom ochrony miejsc pracy jest najwyższy (4,42) występuje podobny poziom nierówności (GINI 0,34) jak w Wielkiej Brytanii (GINI 0,35), gdzie poziom ochrony miejsc pracy jest najniższy i wynosi tylko (1,26). Dodatni zwrot korelacji może ponadto sugerować, że zbyt duża ochrona miejsc pracy może paradoksalnie pogłębiać nierówności dochodowe.

STAŁE UMOWY O PRACĘ

Umowy stałe przez OECD definiowane są jako kontrakty z prawem do płatnych nieobecności (wakacje, zwolnienia chorobowe) oraz jako umowy na czas nieokreślony lub określony zawierane na dłużej niż 12 miesięcy³.

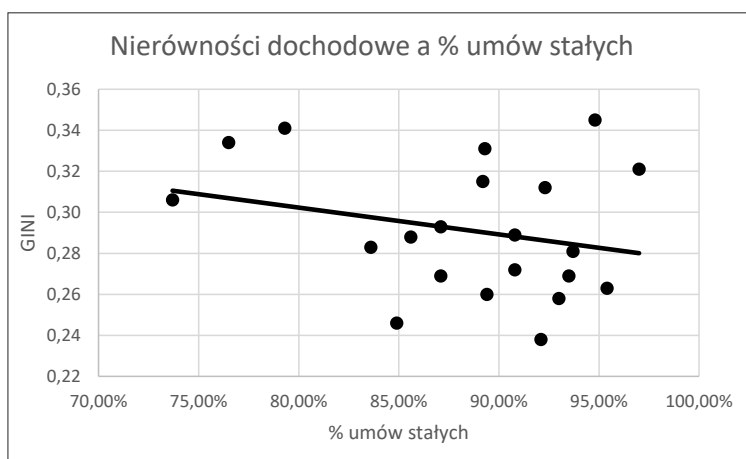
³ <http://www.oecd.org/els/emp/45590204.pdf>.

W przypadku analizy zarówno wszystkich państw, jak, i państw „starej Unii” obserwujemy słaby ujemny poziom współzależności między poziomem nierówności a poziomem umów stałych (tabele 6, 7; rys. 5, 6).

Tabela 6. Statystyki regresji Współczynnik Giniego a poziom stałych umów o pracę 21 państw

Statystyki regresji	
Wielokrotność R	0,25567
R kwadrat	0,06536
Dopasowany R kwadrat	0,01617
Błąd standardowy	0,06149
Obserwacje	21

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD [<https://stats.oecd.org/>].



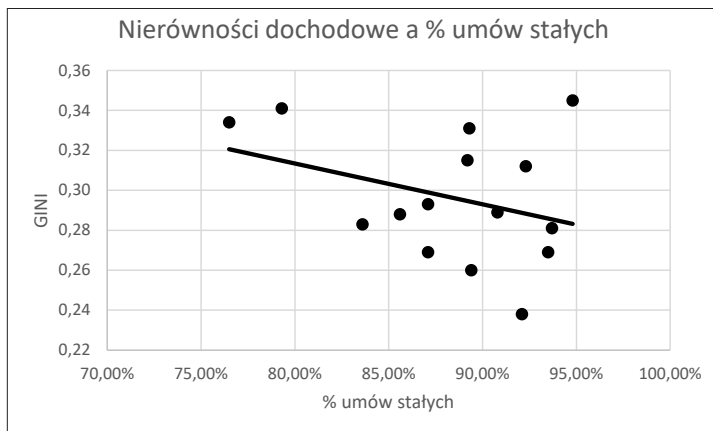
Rys. 5. Współczynnik Giniego a poziom stałych umów o pracę 21 państw

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD [<https://stats.oecd.org/>].

Tabela 7. Statystyki regresji Współczynnik Giniego a poziom stałych umów o pracę 15 państw

Statystyki regresji	
Wielokrotność R	0,33751
R kwadrat	0,11391
Dopasowany R kwadrat	0,04575
Błąd standardowy	0,05160
Obserwacje	15

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD [<https://stats.oecd.org/>].



Rys. 6. Współczynnik Giniego a poziom stałych umów o pracę 15 państw

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD [<https://stats.oecd.org/>].

Stabilność zatrudnienia w małym stopniu wpływa na poziom nierówności społecznych. Ujemny zwrot korelacji może sugerować, że zawieranie stałych umów o pracę, z prawem do płatnego wyciecznika może wpływać na obniżanie poziomu nierówności.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Po przeanalizowaniu trzech wskaźników, jednego związanego z partycypacyjną funkcją związków zawodowych i dwóch związanych z ochronną funkcją związków zawodowych w świetle walki o obniżanie nierówności dochodowych, wydaje się, że tradycyjne podejście organizacji pracowniczych skupiające się na ochronie miejsc pracy nie spełnia swojej roli. We współczesnym świecie, w krajach objętych badaniem, w którym pracodawcy dążą do pozyskania jak najlepszych, najbardziej zaangażowanych pracowników [Chambers, Foulton, Handfield-Jones, Hankin, & Michaels III, 1998] przedsiębiorcy sami będą dbali o to, aby osoby przychodzące do pracy były odpowiednio zmotywowane i zadowolone. Firmy na całym świecie uważają zarządzanie talentami za jeden ze swoich głównych priorytetów [Schreier & Prügl, 2011]. Z badań wynika, że bardziej zaangażowani i zadowoleni pracownicy przyczyniają się do zwiększenia dochodów przedsiębiorstw, w których pracują [Harter, Schmidt, i Hayes, 2002]. Coraz więcej polskich przedsiębiorstw bada i analizuje postawy swoich pracowników. Wyniki raportu AON Hewitt wskazują na wzrost zaangażowania Polaków w pracę [Aon Hewitt, 2016]. Wydaje się, że problem nie leży w samej ochronie miejsc pracy, a we współdecydowaniu o losach przedsiębiorstw. I tu przechodzimy do roli partycypacyjnej. Partycypacja to nie tylko rokowania zbiorowe, to także współuczestniczenie w procesie podejmowania

wania decyzji w przedsiębiorstwie. Firmy, których zarządy są bardziej różnorodne osiągają lepsze wyniki [Erhardt, Werbel, Shrader, 2003]. Wzrost znaczenia dialogu społecznego na poziomie krajowym musi pozytywnie oddziaływać na stosunki pracy w zakładzie pracy. Najważniejszym celem prowadzenia dialogu społecznego jest poprawa sytuacji gospodarczej. Podmiotowość dialogu polega na godzeniu interesów gospodarczych, społecznych i politycznych [Męcina, 2004].

Przyglądając się postulatowi Stiglitz'a przywołanym na wstępie tego artykułu wypada zgodzić się z tymi, które podnoszą poziom partycypacji pracowniczej, a jednocześnie zakwestionować te, które nawołują do zwiększenia ochrony miejsc pracy. Niepokój może budzić fakt, że obecnie w Europie prawa partycypacji są stopniowo ograniczane [Clauwaert i in., 2014]. Wydaje się, że może być to krok w złym kierunku. Kontynuując badania wpływu partycypacji pracowniczej na poziom nierówności warto przyjrzeć się, jak wzrost lub spadek współczynnika EPI 2.0 przekłada się na poziom nierówności dochodowych w poszczególnych państwach. Dopiero wtedy z większą pewnością będziemy mogli powiedzieć, że partycypacja jest dobra dla nas wszystkich.

BIBLIOGRAFIA

- AON Hewitt, 2016, *Trends in Global Employee Engagement* Retrieved from, <http://www.aon.com/human-capital consulting/thought-leadership/talent/2016-Trends-in-Global-Employee-Engagement.jsp>.
- Bohle D. & Greskovits B., 2006, *Capital, Labor, and the Prospects of the European Social Model in the East*, Studies in Comparative International Development, 41(1), 3–25.
- Castater E.G., 2015, *Unionization and the partisan effect on income inequality*, Business and Politics, 17(1), 1–40, <http://doi.org/10.1515/bap-2014-0026>.
- Castles F., 2009, *The Social Democratic Image of Society: A Study of the Achievements and Origins of Scandinavian Social Democracy in Comparative Perspective*.
- Chambers E. Foulton, M. Handfield-Jones, H et al., 1998, *The war for talent*. McKinsey Quarterly (3) (pp. 44–57), <http://doi.org/10.1080/03071840308446873>.
- Clauwaert S., Conchon A., Drahokoupil J., Hoffmann A., Jagodzinski R., Schömann I., Vitols S., 2014, *Chipping away at workers' participation rights*. In ETUI (Ed.), *Benchmarking Working Europe* (pp. 91–112). Brussels: Publisher: ETUI aisbl.
- Crowley S. (2004), *Explaining Labor Weakness in Post-Communist Europe: Historical Legacies and Comparative Perspective*, "East European Politics & Societies", 18(3), 394–429, <http://doi.org/10.1177/0888325404267395>.
- Dorling D., 2014, *Inequality and the 1%*, Verso, London.
- Erhardt N.L., Werbel J.D. & Shrader C.B., 2003, *Board of Director Diversity and Firm Financial Performance*, "Corporate Governance: An International Review", 11(2), <http://doi.org/10.1111/1467-8683.00011>.
- European Trade Union Institute (2016), ETUI. Retrieved June 1, 2016, from <http://www.etui.org/>.

- Gustafsson B. & Johansson M., 1997, *In Search for a Smoking Gun: What Makes Income Inequality Vary Over Time in Different Countries*, Luxembourg Income Study Working Paper Series (172).
- Gwartney J., Holcombe R. & Lawson R., 1998, *The Scope of Government and the Wealth of Nations*, "Cato Journal", 18(2), 163–190.
- Harter J.K., Schmidt F.L. & Hayes T.L., 2002, *Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis*, Journal of Applied Psychology, 87(2), 268–279, <http://doi.org/10.1037//0021-9010.87.2.268>.
- Jagusiak B., 2011, *Związki zawodowe w systemie politycznym Unii Europejskiej*, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa.
- Kuznets S., 1955, *Economic Growth and Income Inequality*, "The American Economic Review", XLV(1), 1–28.
- Mayer F.C. & Palmowski J., 2004, *European Identities and the EU – The Ties that Bind the Peoples of Europe*, "Journal of Common Market Studies", 42(3), 573–598, <http://doi.org/10.1111/j.0021-9886.2004.00519.x>.
- Męcina J., 2004, *Dialog społeczny wobec wyzwań rozwoju społeczno-gospodarczego*, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi.
- OECD, 2016, Retrieved June 1, 2016, from <https://stats.oecd.org/>.
- Piketty T., 2015, *Kapitał w XXI wieku* (1 ed.), Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa.
- Piketty T. & Saez E., 2014, *Inequality in the long run*, sciencemag.org SCIENCE, 344(6186), 838–843, <http://doi.org/10.1126/science.1251936>.
- Rothstein B. & Uslaner E.M., 2006, *All For All: Equality, Corruption and Social Trust*. Goteborg University, The QOG Institute (Quality of Government), Goteborg: QOG Working Paper Series (Goteborg University), Retrieved from www.qog.pol.gu.se doi: 10.1353/wp.2006.0022.
- Roubini N. & Mihm S., 2011, *Ekonomia kryzysu* (1 ed.), Wolters Kluwer Polska, Warszawa.
- Rudolf S., 2013, *Oportunistyczne postawy związków zawodowych i ich wpływ na generowanie kosztów transakcyjnych*, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Warszawa.
- Schreier M., Prügl R., 2011, *Companies around the world have made talent management a top priority*, Library 9(1), pp. 269–288, <http://doi.org/10.1007/s10551-011-0925-7>.
- Slomp H., 1998, *Between Bargaining and Politics. An introduction to European Labor Relations* (2 ed.), Westport, CT 06881: Praeger Publishers.
- Stiglitz J.E., 2013, *The price of inequality* (2 ed.), Penguin Books, London.
- Szymańska A., 2013, *Zróżnicowanie dochodów a efektywność rynku pracy na przykładzie wybranych krajów OECD*. OPTIMUM, „Studia Ekonomiczne”, 66, nr 6 (66), 31–44, <http://doi.org/10.15290/ose.2013.06.66.03>.
- Theodoropoulou S. & Jepsen M., 2014, *Developments in inequality and social protection in Europe: halfway through a lost decade for inclusive growth?*, In Benchmarking Working Europe 2014 (pp. 45–58). Brussels: ETUI aisbl.
- Vitols S., 2010, *The European Participation Index (EPI): A Tool for Cross-National Quantitative Comparison*, European Trade Union Institute, Brussels.
- Wilkinson R. & Pickett K., 2010, *The Spirit Level. Why Equality is Better for Everyone* (2 ed.), Penguin Books, London.

Wocial M., 2013, *Nierówności społeczne i wzrost gospodarczy. Krótki przegląd teorii i badań empirycznych*, Szkoła Główna Handlowa. Studium Doktoranckie. Kolegium Analiz Ekonomicznych. Retrieved from http://www.ur.edu.pl/pliki/Zeszyt6/13_Wocial_Marek.pdf.

Wrątny J. & Bednarski M., 2010, *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce postransformacyjnej*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, NUKAT, Warszawa.

Streszczenie

Wychodząc z założenia, że nierówności społeczne nie są korzystne dla społeczeństwa, próbowano znaleźć czynniki mogące wpływać na zmniejszanie nierówności dochodowych. Wydaje się, że siłą mogącą walczyć o większą sprawiedliwość społeczną są związki zawodowe. W pracy przeanalizowany został wpływ wskaźników określających funkcje ochronną i partycypacyjną związków zawodowych i ich wpływ na poziom nierówności dochodowych w 21 wybranych państwach Unii Europejskiej⁴. Zbadano korelację między wybranymi współczynnikami odnoszącymi się do funkcji ochronnej związków zawodowych (poziom ochrony miejsc pracy i procent stałych umów o pracę) i współczynnikiem odnoszącym się do funkcji partycypacyjnej związków zawodowych (EPI 2.0) a wskaźnikiem Giniego. Osobne analizy przeprowadzono dla grupy wszystkich państw objętych tym badaniem, jak i państw z wykluczeniem krajów postkomunistycznych, które dołączyły do wspólnoty w roku 2004⁵. Prezentowane wyniki wskazują, że poziom partycypacji pracowniczej wykazuje bardzo silną negatywną współzależność z poziomem nierówności dochodowych (czym większa partycypacja, tym mniejsze nierówności), jednocześnie brak jest znaczących powiązań między poziomem nierówności a wskaźnikami określającymi poziom ochrony miejsc pracy.

Słowa kluczowe: nierówności społeczne, nierówności dochodowe, związki zawodowe, partycypacja pracownicza, funkcja ochronna związków zawodowych.

Protective or participative function of labor unions and their influence on income inequality in selected European Union countries

Summary

Taking into account that income inequality has negative impact on societies, this paper tries to discover factors that may influence reduction of the inequality. It seems reasonable to consider labor unions as social organizations that in their cations should fight for better equality. In 21 countries both OECD and EU⁶ members 3 factors were examined. Two describing labor union protective function (labor market protection and permanent contracts) and one describing participation func-

⁴ Wybrano państwa, które są zarówno członkiem Unii Europejskiej, jak i należą do OECD. Są to: Austria, Belgia, Czechy, Dania, Estonia, Finlandia, Francja, Grecja, Hiszpania, Holandia, Irlandia, Luksemburg, Niemcy, Polska, Portugalia, Słowacja, Słowenia, Szwecja, Węgry, Wielka Brytania i Włochy.

⁵ Dotyczy następujących państw: Czechy, Estonia, Polska, Słowacja, Słowenia i Węgry.

⁶ Selected countries of European Union and OECD: Austria, Belgium, Czech Republic, Denmark, Estonia, Finland, France, Greece, Spain, Netherlands, Ireland, Luxemburg, Germany, Poland, Portugal, Slovak Republic, Slovenia, Sweden, Hungary, Great Brittan and Italy.

tion exercised in the countries by unions. Correlation has been checked between Gini Index and labor market protection level, percent permanent contract and EPI 2.0 index. The analyses has been performed for all 21 countries and separately for the 16 representing the “old union”⁷. Presented results suggest strong correlation between Gini and EPI 2.0 suggesting that the better, stronger employee participation the lower income inequality. At the same time no correlation has been found between Gini and indexes describing labor union protective function.

Keywords: social inequality, income inequality, labor unions, employee participation, protective function of labor unions.

JEL: J530

⁷ Countries excluded: Czech Republic, Estonia, Poland, Slovak Republic, Slovenia and Hungary.