



# UNDERSØKELSESRAPPORT KOLLEKTIVE FORHANDLINGER I TRANSNASJONALE SELSKAPER

JULIUSZ GARDAWSKI MED TEAM  
SAMARBEID: S. PARTNER SYNDEX GRUPPEN

NSZZ  
**SOLIDARNOŚĆ**



Landsorganisasjonen i Norge

INNOVATION  
NORWAY

**norway  
grants**

Prosjektet har mottatt støtte fra Norge gjennom den norske finansieringsordningen 2009-2014, programmet for Anstendig Arbeid og Trepertssamarbeid.

Warszawa 2013



# INNHold

<b>Innledning</b> .....	<b>6</b>
<b>INTRODUKSJON: BESKRIVELSE AV ARBEIDSLIVSRELASJONER OG DET RETTSLIGE MILJØET AV KOLLEKTIVE FORHANDLINGER I POLEN</b> .....	<b>7</b>
1. Faktorer som påvirker utviklingen av kollektive forhandlinger i polske private bedrifter.....	7
1.2 Partene i arbeidslivet i Polen .....	11
1.1.2 Representative arbeidstakerorganisasjoner på nasjonalt nivå .....	11
1.2.2 Representative arbeidsgiverorganisasjoner på nasjonalt nivå.....	11
1.3 Grunnleggende informasjon om spesifikke kilder til arbeidsrett .....	12
1.3.1 Tariffavtaler .....	12
2.3.1 Felles tariffavtaler for flere bedrifter .....	15
3.3.1 Generalisering av tariffavtalen .....	15
1.3.4 Kollektive avtaler .....	15
1.3.5 Reglement.....	16
1.3.6 Tvister i læren om arbeidsrett om den rettslige karakteren av tariffavtaler .....	16
1.3.7 Oppsummering .....	17
1.4 Juridiske hindringer for kollektive forhandlinger (inkludert forhandlinger om tariffavtaler) i den private sektoren i Polen .....	18
1.4.1 Introduksjon.....	18
1.4.2 Juridiske hindringer for kollektive forhandlinger i regelverket om forhandlingenes parter .....	19
1.4.3 Hindringer for kollektive forhandlinger relatert til spørsmål om subjektivitet av ansattrepresentasjon .....	21
1.4.4 Juridiske hindringer for kollektive forhandlinger i regelverket om forhandlingenes gjenstand.....	23
1.5.4 Juridiske hindringer for kollektive forhandlinger i regelverket om forhandlingenes prosedyrer.....	24
1.4.6 Avslutning .....	25
1.5 Empiriske studier: objektiv, spørsmål og hypoteser .....	25
1.5.1 Rapportens oppsett .....	27
<b>DEL 1. BEDRIFTER OG FAGFORENINGER</b> .....	<b>29</b>
1.1 Beskrivelse av bedrifter.....	29
1.2 Bedriftenes investeringer i menneskelig kapital - trening, kurs, deltidsstudier og videreutdanning .....	36
1.2.1 Bedriften som sett av styrerepresentantene .....	41
1.3 Bedriftenes organisasjonskultur.....	44
1.4 Fagforeninger i bedriftenes sosiale rom.....	46
1.4.1 Statistikk over fagorganisering av ansatte i de undersøkte bedriftene .....	46
1.4.2 Forholdet mellom fagforeningene og fagforeningene og styrene .....	47
1.4.3 Tolkning i lys av kapitalismens mangfold.....	53
1.5 Lederskapet i fagforeninger og deres ledere .....	57
1.5.1 Demografiske kjennetegn ved ledere i fagforeningene .....	59
1.5.2 Ansiennitet i fagforeningen .....	60
1.5.3 Utdanning .....	60
1.5.4 Mangler i utdanning og opplæring .....	61
1.6 Sosioøkonomisk bevissthet av fagforeningsmedlemmer i perioden 1993-2013 og dagens sosioøkonomiske bevissthet blant styremedlemmer .....	64
1.6.1 Visjonen om en velordnet økonomi ifølge fagforeningsmedlemmene i den aktuelle undersøkelsen .....	65
1.6.2 Sammenligning av synspunkter på den økonomiske orden av fagforeningsmedlemmer fra årene 1993 og 2013 .....	67
1.6.3 Politiske forskjeller og likheter.....	69
4.6.1 Visjonen om en velordnet økonomi ifølge representanter for bedriftenes styrer.....	71
1.7 Økonomisk og sosial status for medlemmer av toppledelsen i selskapets fagforeninger .....	72
<b>DEL II. BEDRIFTER OG FAGFORENINGER</b> .....	<b>75</b>
II.1 Analysen av dokumentene (tariffavtaler, arbeidsreglement, lønnsvilkår, andre avtaler) samlet inn fra de undersøkte selskapene .....	75
II.1.2 God praksis.....	75

II.1.2.1	Tidsbegrensede avtaler .....	75
II.1.2.2	Nye områder innenfor forhandlinger .....	75
II.1.2.3	Klassiske spørsmål .....	76
II.1.3	Gjensidige forbindelser mellom fagforeninger og arbeidsgiver .....	78
II.1.4	Konklusjoner fra dokumentanalysen .....	79
II.2	Innholdet i tariffavtaler vurdert av fagforeningsaktivister .....	79
II.2.1	Interne strukturer av tariffavtaler .....	82
II.3	Praksisen med inngåelse av kollektive avtaler.....	83
II.3.1	Tariffavtalenes og pakkens omfang .....	83
II.3.2	Opprinnelsen av signering av tariffavtaler og deres utvikling .....	84
II.3.3	Organisasjonskulturen og tariffavtaler .....	91
II.3.4	Arbeidsreglement, lønsvilkår.....	97
II.3.5	Kollektive tvister .....	98
II.4	Tariffavtaler og forholdet mellom fagforeninger og mellom fagforeninger og ledelse .....	100
II.4.1	Forhandlinger av tariffavtaler og ekspertenes rolle .....	100
II.4.2	Varighet av tariffavtaler og fagorganisering av mannskapet .....	101
II.4.3	Varighet av tariffavtaler og forholdet mellom fagforeninger og styrer .....	103
II.1.4	Konklusjoner fra analysen av modellen .....	105
II.5	Relasjonene mellom fagforeningene og styrene og avtalenes innhold .....	106
II.5.1.2	Relasjonene mellom fagforeningene og styrene og innholdet i overenskomsten .....	108
II.6	Menneskelig kapital av bedrifts- og fagforeningsledere og praksis for tariffavtaler .....	108
II.7	Europeiske samarbeidsutvalg .....	112
<b>DEL III. AVSLUTTENDE BEMERKNINGER: KONKLUSJONER OG ANBEFALINGER 117</b>		
III.1	Fagforeninger i bedriftens sosiale rom og tariffavtaler .....	117
III.1.1	De endogene faktorene .....	117
III.1.1.1A	Fagforeningsmangfold .....	117
III.1.1.1B	Økonomisk mentalitet og sjanser for en felles fagforeningsplattform .....	118
III.1.1.2	Relasjonene mellom fagforeninger og ledelsen av bedrifter .....	118
III.1.1.3	Nivået på fagorganisering blant mannskapet .....	118
III.1.1.4	Forhandlingsmåte, eksperter .....	118
III.1.1.5	Forholdet mellom ledelsen i bedrifter og innholdet i tariffavtaler .....	118
III.1.1.6	Fagforeningsledernes kunnskap om arbeidsmiljø- og fagforeningslov og tilstedeværelse og varighet av tariffavtaler .....	119
III.1.1	De eksogene faktorene .....	119
III.1.2.1	Kapitalens opphavsland .....	119
III.1.2.2	Bransjen .....	119
III.1.2.3	Virkningen av beslutningssentra og rekruttering av ledelsen .....	119
III.1.2.4	Krise .....	120
III.1.3	Sentrale faktorer (regresjonsmodeller) .....	120
III.1.4	Sentrale anbefalinger .....	120
III.2	Anbefalinger som følge av analyse av organisasjonskultur i bedrifter .....	120
III.3	Anbefalinger for generelle fagforeningsstrategier .....	121
III.4	Anbefalinger for lovgivning .....	122
III.5	Avslutning .....	123

Til rette vedkommende

Rapporten som dere mottar er utarbeidet innenfor rammen av prosjektet som gjennomføres av Det uavhengige selvstyrte fagforbund «Solidaritet» med støtte fra den norske finansieringsordningen.

Virksomheten av arbeidstakerorganisasjoner i private selskaper, spesielt med utenlandsk kapital, er veldig ofte neglisjert eller ignorert av etablerte medier og den neo-liberale politiske eliten. Og det er nemlig der at det opprettes grunnlag for å bygge et ansvarlig forhold mellom arbeid og kapital. Et forhold som er nødvendig, hvis den polske økonomien vil konkurrere med omverdenen ikke med lave kostnader av det lokale arbeidskraften, men med den høye kvaliteten på menneskelig kapital. Det er mye å gjøre her. Holdningen av noen transnasjonale selskaper, men også eiere av store polske bedrifter, til en dialog med arbeidstakeres representanter, avviker ofte fra siviliserte standarder for Vest-Europa.

Man må arbeide for å endre denne situasjonen, og ett av de grunnleggende virkemidlene bør være utviklingen av kollektive forhandlinger i god tro.

Rapporten utarbeidet etter oppdrag fra den nasjonale kommisjonen i Det uavhengige selvstyrte fagforbund «Solidaritet» av en gruppe uavhengige forskere vil uten tvil være nyttig i å oppnå dette formålet. Det er verdt å nevne at det er det første forsøket av et slikt omfang på å utforske relasjoner i datterselskaper av transnasjonale selskaper, sett fra perspektivet til fagforeningsledere. Det er symptomatisk at ikke alle representanter for selskapets ledelse samtykket til å delta i undersøkelsen. Dette viser at det er fortsatt mye å gjøre for å bryte med mentale barrierer hos privatkapitalen i forhold til inngående refleksjon over praktisering av samfunnsdialog i polske bedrifter.

Med vennlig hilsen

## INNLEDNING

Den nasjonale kommisjonen av det uavhengige selvstyrte fagforbund «Solidaritet» i samarbeid med LOs hovedkvarter i Norge har startet et omfattende prosjekt som har som mål å styrke kollektive forhandlinger i private bedrifter i Polen. Den fremlagte rapporten er prosjektets første fase som er dedikert undersøkelsen av hindringer og erfaringer knyttet til fremforhandling av tariffavtaler og kollektive avtaler i private bedrifter innenfor ulike sektorer av den polske økonomien.

Prosjektet ble gjennomført i 81 bedrifter som hadde vært utpekt for dette formålet, og disse selskapene i overveldende andel var eid av multinasjonale selskaper. I undersøkelsen fantes det også noen få bedrifter med polsk kapital<sup>1</sup>. De undersøkte bedriftene drev virksomheten innen fem sektorer (handel, bygg og anlegg inkludert treverk, metall, næringsmidler, offentlige tjenester). Undersøkelsen ble delt inn i tre grupper: den første gruppen inkluderte ledelsen av fagforeninger i bedriftene (komiteer og utvalg), den andre og den tredje gruppen var referanserammen: ledelsen av fagforeninger i bedriftene, men som ikke var medlemmer av komiteer og utvalg, og representanter for bedriftenes styrer, for det meste lederne for HR-avdelinger (menneskelig ressursforvaltning)<sup>2</sup>.

Undersøkelsen bestod av flere moduler. Den første var en analyse av dagens institusjonelle og lovgivende situasjon relatert til arbeidslivet. Den andre var dedikert analysen av materialer, hovedsakelig innholdet i tariffavtalene fra de undersøkte bedriftene. Ytterligere moduler var et resultat av analysen av empirisk materiale samlet under feltforskning (intervjuer med representasjoner av de tre gruppene nevnt ovenfor). Tyngdepunktet var på modulen som var dedikert sosiologiske intervjuer med representanter for lederne i fagforeninger som gjaldt tilstedeværelsen og varigheten av tariffavtaler.

Rapporten avslutter med anbefalinger som resulterer fra undersøkelsen som indikerer hvilke betingelser må være oppfylt for at tariffavtaler fungerer bra og utvikler seg kvalitetsmessig som en permanent del av arbeidsforhold i bedrifter.

---

<sup>1</sup> De undersøkte enhetene er omtalt i rapporten som "bedrifter", "selskaper" og "foretak".

<sup>2</sup> Det skal presiseres at i undersøkelsen deltok det bare bedrifter der det finnes fagforeninger. Derfor samsvarer det resulterende bildet ikke med den overordnede visjonen for industrielle relasjoner, fordi det er karakteristisk for industrielle relasjoner at arbeidsgiverne hindrer dessverre ganske ofte forsøk på å organisere arbeidstakerne.

# INTRODUKSJON: BESKRIVELSE AV ARBEIDSLIVSRELASJONER OG DET RETTSLIGE MILJØET AV KOLLEKTIVE FORHANDLINGER I POLEN

## 1. Faktorer som påvirker utviklingen av kollektive forhandlinger i polske private bedrifter

Da i 1989 ble "Solidaritet" som returnerte til utilslørt aktivitet den ledende organisasjonen for overgangsprosessen som førte til sammenbruddet av det autoritære styresettet, lurte få fagforeningsmedlemmer eller forskere på hvordan realiteten av kollektive forhold i arbeidslivet i et uavhengig Polen ville se ut. I den innledende fasen av transformasjonen var det forsøk på å opprettholde den avgjørende rollen av bedriftsråd (noe som man klarte på datiden i Slovenia) og innføre ansattes medeierskap som lignet på den amerikanske planen (ESOP). Ledende polske reformatorer vedtok likevel ideen om en markedsøkonomi etter den angelsaksiske modellen som var anerkjent som den mest kostnadseffektive. Dette skjedde med en viss støtte fra ledelsen i "Solidaritet" - den eneste kraften som i den tidlige fasen av reformen kunne betydelig påvirke formen på modellen for polsk kapitalisme. Beslutninger av den nasjonale kommisjonen ble tatt i en kompleks sammenheng: på den ene siden avviste post-sosialistiske fagforeninger fra OPZZ sosiale reformer resulterende i eventuelle utgifter som skulle dekkes av arbeidsverdenen (et krav om full erstatning for effektene av inflasjon), og på den annen side var arbeiderklassen sliten av den elendige økonomien og gav et begrenset samtykke til liberale reformer<sup>3</sup>. De fleste polakkene og de fleste bedriftslederne i "Solidaritet" godtok denne reformen, og forventet imidlertid at de negative effektene ville bli kortvarige<sup>4</sup>. En tydelig endring i "Solidaritet" sin holdning skjedde i begynnelsen av 1991 - forbundet var imidlertid allerede for svak til å være i stand til å endre retningen av systemendringene<sup>5</sup>.

Forholdet mellom fagforeningene spilte en viktig rolle i utformingen av den polske modellen for kapitalisme. I motsetning til andre land i Sentral- og Øst-Europa (ECW), hadde det fungert to relativt store forbund etter 1989: Det uavhengige selvstyrte fagforbund «Solidaritet» (ifølge Det polske senter for meningsmålinger var det 2,7 mill. medlemmer i 1991) og Landsorganisasjonen i Polen (OPZZ) (omtrent 1,7 mill.). Disse forbundene dannet et konfliktfylt system av mangfold som gjennom årene svekket arbeidet i forhold til kapitalen og påvirket den polske samfunnsdialogen<sup>6</sup>. Polen var det eneste landet i Sentral- og Øst-Europa (ECW) som innførte en markedsøkonomi uten en institusjonalisert samfunnsdialog. Man begynte å etablere et økonomisk system i samsvar med den nyliberale modellen for markedsøkonomi som var fremmet av ledende institusjoner i verdensøkonomien - Det internasjonale pengefondet (IMF) og Verdensbanken (mønsteret definert av John Williamson i 1989 som Washington-konsensus)<sup>7</sup>. Økonomien var å bli så mye privatisert, deregulert og liberalisert som mulig. Man skal for øvrig tilføye at vedtakelsen av prinsippene i Washington-konsensusen var en forutsetning for reduksjonen av den gigantiske gjelden i vestlige banker, både offentlige og private, men de løsningene som var anvendt av de polske reformatorene var noe mer liberale enn løsninger som krevdes av IMF<sup>8</sup>.

I tillegg til adopsjon av lover om fagforeninger og<sup>9</sup> avgjørelse av kollektive tvister i 1991 som dannet et rettslig grunnlag for virksomheten av uavhengige arbeidstakerorganisasjoner, forutså man ikke noen spesiell rolle for de institusjonaliserte korporative praksis i det nye systemet. Om vi godtar konseptet *Varieties of Capitalism* kan vi si at den polske økonomien var rettet mot "liberal markedsøkonomi" og ikke "koordinert markedsøkonomi" (i henhold til typologien av Hall og Soskice<sup>10</sup>). Polen valgte retningen av de angelsaksiske land og drev bort fra de neo-korporative løsningene som var aktuelle i de fleste vestlige land i det kontinentale

<sup>3</sup> D. Ost, Kłęska „Solidarności”. Gniw i polityka w postkomunistycznej Europie, Warszawa 2007; T. Kowalik, [www.polskatransformacja.pl](http://www.polskatransformacja.pl), Warszawa 2009; J. Gardawski, *Przyzwolenie ograniczone. Robotnicy wobec rynku i demokracji*, Warszawa 1996.

<sup>4</sup> I utgangspunktet snakket skaperne av reformen om et par måneder, så om et vanskelig halvt år, noe som skulle resultere i fordelene ved reformen. Dette periodet viste seg å være betydelig lengre, undersøkelsen viste imidlertid at arbeiderklassen ikke hadde trukket sin støtte til markedsøkonomien.

<sup>5</sup> J. Gardawski, A. Mrozowicki, J. Czarszasty, *Historia i terażniejszość związków zawodowych w Polsce*, Dialog. Pismo Dialogu Społecznego, 2012, nr. 3, s. 9.

<sup>6</sup> J. Gardawski, *Konfliktowy pluralizm polskich związków zawodowych*, Warszawa 2003

<sup>7</sup> S. Adameczyk, *Polityka ekonomiczna wicepremiera i ministra finansów Leszka Balcerowicza*, (i:) J. Kaliński (red.) *Z zagadnień integracji i transformacji gospodarczej*, Warszawa 2013.

<sup>8</sup> T. Kowalik, *op. cit.*

<sup>9</sup> samt lov om arbeidsgiverorganisasjoner.

<sup>10</sup> P. Hall, D. Soskice, *Introduction* (i:) P. Hall, D. Soskice, *Varieties of Capitalism*, New York 2001.

Europa. Man må være oppmerksom på at før, inntil slutten av den autoritære sosialismen, var regimet i Polen nærmest det neokorporative systemet av alle post-sosialistiske land (bortsett fra Slovenia). Dette var en følge av utviklingen av institusjoner for lokalt selvstyre som var en stor prestasjon av "Solidaritet" i 1981.<sup>11</sup>

Det var allerede i 1992 at det viste seg at det var nødvendig å sikre en viss grad av samarbeid med fagforeningene for en dyptgripende forvandling av systemet. Voksende bølge av streiker førte til at man begynte å opprette det institusjonelle grunnlaget for samfunnsdialog, herunder - juridisk rammeverk for kollektive forhandlinger. I 1993 var det signert en pakt om statlige selskaper under transformasjon - en treparts samfunnskontrakt, med regjeringen, fagforeningene og den nyskapede arbeidsgiverrepresentasjonen som partene. De juridiske løsningene som var avtalt i kontrakten skulle bidra til sosial aksept for prosessen med å gjenoppbygge økonomien<sup>12</sup>.

Adopsjonen av en fullstendig revidert kapittel 9 i den polske arbeidsmiljøloven i september 1994 var et vendepunkt i industrielle relasjoner i landet vårt. Dette vekket håp hos polske fagforeningsmedlemmer om å opprette et system som kunne være en fremstilling av det vest-europeiske sosiale kompromisset<sup>13</sup>.

I diskusjonen om utviklingen av den polske samfunnsdialogen i Polen etter 1989 må man framheve at samfunnsdialogen var utpekt som én av karakteristikene av det polske systemet i Polens grunnlov (1997), og i 2001 regulerte man lovlig prinsippene for fungering av Treparts komitéen for sosioøkonomiske spørsmål og regionale komiteer for samfunnsdialog<sup>14</sup>.

Spesielle forventninger var det over flerforetaks tariffavtaler. Man forventet at disse skulle bidra til opprettelse av et sektornivå på sosial dialog. I utgangspunktet virket disse forventningene å være berettiget. Slike avtaler ble inngått i stadig flere sektorer av økonomien. Likevel var det først og fremst modifiseringer av gamle post-kommunistiske handelsavtaler, og arbeidsgiverorganisasjonene som var part i dem, representerte statens eiendom. Den første flerforetaks tariffavtalen som var skapt helt fra bunnen av, var signert i 1996 i stålindustrien. For å fremme ideen om sektordialogen, organiserte "Solidaritet" årlige vurderinger av tariffavtalene med arbeidsgivere, forskere og politikere. Den første vurdering fant sted i 1997. Likevel, varte denne entusiasmen ikke lenge. Etter fem år avsluttet man vurderingene på grunn av manglende dynamikk i å forhandle nye tariffavtaler eller "korrigere" de eksisterende.

Med fremgang i økonomiens privatisering og spredning av transnasjonale korporasjoner, ble det tydelig at fremtiden av institusjonalisert sektordialog ikke ser bra ut uten klare impulser fra offentlige myndigheter. I bransjer som gjennomgikk privatisering forsvant det stadig flere tariffavtaler eller deres rolle ble begrenset. Som den symbolske slutten av håp for sektoravtaler må anses oppsigelse av tariffavtalen for stålindustrien av arbeidsgiverorganisasjonen (som var dominert av transnasjonal kapital) i 2008. Mot slutten av det 20. århundre var det over 1 mill. arbeidstakere som var omfattet av flerforetaks tariffavtaler. Til denne dagen forble det mindre enn 400 tusen. Man aldri klarte å signere (og til og med å starte forhandlinger) en flerforetaks tariffavtale i den fullstendig privatiserte sektoren, tross forsøk fra fagforeningenes side.

Dette skal ikke være en overraskelse. Ifølge modellen for "liberal markedsøkonomi", anså de reformvennlige elitene sektornivået på dialogen for en mulig kilde til forsterkning av arbeidsforhold, noe som var i strid med kravene i markedsøkonomien, og det var inkludert i den polske arbeidsmiljøloven bare fordi fagforeningene var relativt sterke i parlamentet på midten av 90-tallet. Og etterfølgende regjeringer har stadig unngikk å gi aktiv støtte til den bilaterale sektordialogen.

<sup>11</sup> J. Gardawski, Degradacja i wykluczenie klasy pracowniczej (i) M. Jarosz (red.) Wykluczeni. Wymiar społeczny, materialny i etniczny, Warszawa 2008.

<sup>12</sup> J. Hausner, Formowanie się systemów stosunków pracy i reprezentacji interesów w Polsce w warunkach transformacji ustrojowej, (i) T. Kowalik (red.) Negocjacje - droga do paktu społecznego. Doświadczenia, treść, partnerzy, formy, Warszawa 1995.

<sup>13</sup> J. Wrątny, Nowe układy zbiorowe. Przełom czy kontynuacja? Warszawa 1998.

<sup>14</sup> En positiv vurdering av Treparts komitéen for sosioøkonomiske spørsmål sitt arbeid finnes i: J. Męcina, Wpływ dialogu społecznego na kształtowanie stosunków pracy w III Rzeczypospolitej, Warszawa 2010.



Av disse grunner er det nåværende systemet med kollektive forhandlinger i den private sektoren i Polen nesten helt desentralisert<sup>15</sup>. Av størst betydning er de forhandlingene som finner sted på bedriftsnivå. Ved første øyekast, er deres utviklingsdynamikk ingen grunn til bekymring. Det totale antallet tariffavtaler som har vært registrert siden 1996 overstiger 13 tusen. Hvert år registreres det omtrent ett hundre og femti nye tariffavtaler. For eksempel, i 2011 registrerte man 136 tariffavtaler som omfattet 50 tusen ansatte,<sup>16</sup> mens i 2012 registrerte man bare 92 som omfattet 61 tusen ansatte<sup>17</sup>.

Dette er imidlertid en fasadevirkelighet. Man vet ikke nøyaktig hvor mange av disse avtalene er "levende", det vil si, bindende, fordi man ikke fører slik statistikk<sup>18</sup>. Fra årsrapportene av det polske Arbeidstilsynets Hovedinspektør vet vi at dynamikken av registrering av tariffavtaler blir stadig verre. Registrering av nye avtaler betyr imidlertid ikke at det subjektive omfanget av kollektive forhandlinger utvider seg. Nye avtaler signeres det hovedsakelig hos de arbeidsgiverne som var allerede omfattet av denne reguleringen eller hos deres etterfølgere. Det er også en økende tendens til å innføre bare lønnsvilkår etter oppløsning av tariffavtalen. Hvert år framhever det polske arbeidstilsynet i årsrapportene sine at en betydelig del av tariffavtalene er bare en gjentakelse av bestemmelser eller forskrifter med hjemmel i lov.

Et særlig vanskelig situasjon forekommer det i sektorer dominert av utenlandsk kapital. Som nevnt tidligere, forsvarer transnasjonale selskaper seg effektivt mot etablering av mekanismer for sektordialog og forklarer det vanligvis med behov for mer fleksibilitet på selskapsnivå. Dette betyr imidlertid ikke at de ser og aksepterer et behov for kollektive forhandlinger "på egen bakgård". I mange av tilfellene som vi studerte, har vi en tydelig motvillig holdning av en utenlandsk arbeidsgiver til ideen om inngåelse av en tariffavtale.

Men dersom en slik tariffavtale allerede eksisterer og påvirker arbeidsmiljøet på en effektiv måte, oppstår det et annet problem - fagforeningenes manglende evne til å dele erfaringene og prestasjonene i forhandlinger med hverandre, og manglende evne og noen ganger uvilje mot gjensidig koordinering av handlinger. Stadig oftere blir fagforeninger i den private økonomien, i ordene til David Ost, "meksikanisert", det vil si de blir en del av konkurransens bedriftskultur<sup>19</sup>. Situasjonen blir ikke bedre med manglende element av forsoning som angår formål for forhandlinger i strategier for de store fagforeningene som overføres konsekvent til lavere nivåer av forhandlingene, noe som er utbredt i Vest-Europa.

I sin rapport av 2010, plasserte EU-kommisjonen Polen blant landene med stadig mindre (men fortsatt ikke så lav - 38%) dekning av kollektive forhandlinger<sup>20</sup>. Det synes imidlertid at dette forholdet stammer fra inkludering av forhandlingene i Treparts komitéen om lønnsvilkår i offentlig sektor i beregningene.

Det er karakteristisk for Polen at det finnes en liten mengde streiker i den private sektoren. Dette er imidlertid ikke et bevis på stabiliteten i kollektive forhold i bedrifter og eksistensen av en følelse av ansvar og samhörighet mellom ansatte og deres arbeidsplass. Det er snarere et varselsignal at det forsvinner den naturlige kanalen for uttrykk av arbeidstakernes misnøye<sup>21</sup>.

<sup>15</sup> Det må framheves at underutvikling og desentralisering av kollektive forhandlinger i Polen ikke er generelt vurdert som negativ, noen ganger tyder man på deres funksjonalitet i forhold til den polske modellen for liberal markedsøkonomi. For eksempel, W. Kozek skriver: "Det grunnleggende problemet med institusjonalisering - signering og forhandling av avtaler i arbeidslivet og fungering av effektive prosedyrer for å løse konflikter - kan beskrives som uløst. Kritikken synes å være uberettiget her. Tilsynelatende er et slikt feilaktig system av kollektive forhandlinger funksjonelt nødvendig for det økonomiske systemet." W. Kozek (red.), *Instytucjonalizacja stosunków pracy w Polsce*, Warszawa 2003, s. 40.

<sup>16</sup> En rapport av det polske Arbeidstilsynets Hovedinspektør fra det polske Arbeidstilsynets virksomhet i 2011, [http://www.pip.gov.pl/html/pl/sprawozd/11/sprawozdanie\\_2011.pdf](http://www.pip.gov.pl/html/pl/sprawozd/11/sprawozdanie_2011.pdf)

<sup>17</sup> [http://www.pip.gov.pl/html/pl/sprawozd/12/pdf/d\\_02\\_dzialalnosc\\_kontrolna\\_i\\_prewencyjna\\_informacje\\_ogolne.pdf](http://www.pip.gov.pl/html/pl/sprawozd/12/pdf/d_02_dzialalnosc_kontrolna_i_prewencyjna_informacje_ogolne.pdf)

<sup>18</sup> I samsvar med forordningen av den polske ministeren for arbeids- og sosialpolitikk av 4. april 2001 om prosedyren for registrering av tariffavtaler, registre over tariffavtaler og registreringsfiler, samt skjemaer for registreringsklausul og -kort, sletter man en tariffavtale fra registeret bare i situasjoner nevnt i art. 241 (11) § 5 (4) av den polske arbeidsmiljøloven. I andre situasjoner oppstår registerendringer etter anmodning. Det skal bemerkes at hvis bedriften blir overført til en ny eier (art. 23 (1) i den polske arbeidsmiljøloven), er avtalen gyldig hos den nye arbeidsgiveren for en periode på ett år (art. 241 (8) i den polske arbeidsmiljøloven). Derfor kan registrene ført av det polske Arbeidstilsynet inneholde "døde" tariffavtaler, dersom partene ikke er aktive.

<sup>19</sup> D. Ost, *Słabość silnych ruchów społecznych. Modele unionizmu w kontekście wschodnioeuropejskim*, (i): W. Kozek, *Instytucjonalizacja stosunków pracy w Polsce*, Warszawa 2003.

<sup>20</sup> European Commission, *Industrial Relations in Europe 2010*, Brussels 2011.

<sup>21</sup> Guglielmo Meardi, *Social Failures of EU Enlargement. A Case of Workers Voting with their Feet*, New York-London 2012.

Fagforeninger som er aktive i avdelinger av transnasjonale korporasjoner begynte ganske raskt å søke ekstern støtte ved hjelp av samarbeidsorganet for fagforeningene på europeisk nivå, nemlig Europeiske Samarbeidsutvalg som var opprettet i EU i 1994. At mange av disse organene ble åpnet til arbeidstakere fra Sentral- og Øst-Europa, lenge før den formelle inntreden av disse landene til EU, har stimulert utviklingen av transnasjonal fagforeningssamarbeid. Foreløpig er polske arbeidere representert i ca. 200 ESU. En stor forskjell i lønnsnivået og kvaliteten på organiseringen av fagbevegelsen fører til at nivået på gjensidig tillit og koordinering av fagforeningenes aktivitet fra de gamle og nye medlemsstatene i EU er ikke imponerende. Problemet er særlig mangelen på effektive og velfungerende lønnsforhandlinger i de sentraleuropeiske datterselskaper av multinasjonale selskaper. Dette fører til stadig oftere påstander om såkalt "sosial dumping" utøvd av vesteuropeiske fagforeninger.

I sin siste rapport om industrielle relasjoner i Europa vurderer EU-kommisjonen definitivt kritisk den nåværende tilstanden av industrielle relasjoner i landene i Sentral- og Øst-Europa<sup>22</sup>. Denne rapporten tyder på liten omfang av kollektive forhandlinger, manglende sektordialog og ofte illusorisk karakter av triangulære forhold. Ifølge kommisjonen, har disse faktorene ført til fremveksten av konfronterende situasjoner i disse landene da man begynte å finne måter å motvirke de effektene av den pågående økonomiske krisen. I denne rapporten har man for første gang uttrykt åpen kritikk av virkemåten til multinasjonale selskaper. I motsetning til forventningene, brakte deres innstrømning til regionen ikke den vestlige standarden for samfunnsdialog. Tvert imot, har korporasjonene bidratt til enda større fragmentering av svake systemer for kollektive forhandlinger i disse landene.

Det skal nevnes at i Polen har det pågått omfattende negative endringer i forhold til stabilitet i sysselsetting i de siste årene. I kjølvannet av det raskt økende antallet sysselsatte på ustabile, tidsbegrensede arbeidsavtaler, har det utviklet fenomenet med personer som jobber uten slike avtaler. Til tross for at de ikke er i stand til å fungere uten en eneste bedrift som de yter tjenester for, er selvstendig næringsdrivende personer som er økonomisk avhengige verken beskyttet av arbeidsmiljøloven, eller har rett til å forene seg i fagforeninger. Begge disse gruppene - som er vanskelige til å bli administrert av fagforeningene - blir mer og mer tallrike i private selskaper som forårsaker destabilisering av eksisterende standarder der og ytterligere reduksjon i muligheten for effektive kollektive forhandlinger.

Tatt i betraktning det ovennevnte bildet av situasjonen, kan man ikke være overrasket med behov for å utforske de mekanismene som påvirker omfanget av og kvaliteten på kollektive forhandlinger i den private sektoren i Polen. Forskerne som gjennomførte undersøkelsen som er omtalt i rapporten hevder at selv i tilfelle av en liberal markedsøkonomi er tariffavtaler sentrale for vern av arbeidstakere og man kan ikke tillate deres erosjon. Slik ser vi fagforeningenes oppgave og dette er tema for rapporten vår.

---

<sup>22</sup> European Commission, Industrial Relations in Europe 2012, Brussels 2013.

## 1.2. Partene i arbeidslivet i Polen

### 1.2.1 Representative arbeidstakerorganisasjoner på nasjonalt nivå

Nivået på fagorganisering i Polen er ett av de laveste i EU. Ifølge anslag fra EU-kommisjonen er det 15%, mens i EU er det gjennomsnittlig 27-21% (EU 15 - 24,2%)<sup>23</sup>.

Det finnes tre sentrale fagforbund som er representative på det nasjonale nivået basert på loven om Treparts komitéen for sosioøkonomiske spørsmål. Disse fagforbund er (etter stiftelsesdato):

- Det uavhengige selvstyrte fagforbund «Solidaritet» ble stiftet i 1980 og er ensartet fagorganisasjon med en territorial og industriell indre struktur som består av 38 regioner og 15 bransjesekretariater; antallet rapporterte yrkesorganisasjoner - 8035, antallet rapporterte fagforeningsmedlemmer - 622 tusen (ifølge undersøkelser av Det polske senter for meningsmålinger i 2012 - 621 tusen);
- Landsorganisasjonen i Polen (OPZZ) er en sammenslutning av fagforbund som var stiftet i 1984. I dag består det av 79 forbund, foreninger og flerforetaks organisasjoner; antallet rapporterte yrkesorganisasjoner - 9074<sup>24</sup>, antallet rapporterte medlemmer - 792 tusen (ifølge undersøkelser av Det polske senter for meningsmålinger i 2012 - 621 tusen);
- Landsorganisasjonenes forum (FZZ) er en sammenslutning av foreninger innen samme bransje, samme fag og flerforetaks fagforeninger; i dag består det av 85 slike organisasjoner, antallet rapporterte medlemmer - over 300 tusen (ifølge undersøkelser av Det polske senter for meningsmålinger i 2012 - 311 tusen);

Alle de tre sentrale sammenslutninger er tilsluttet den europeiske faglige samorganisasjonen ETUC. Omtrent 300 tusen ansatte (egne estimater)<sup>25</sup> tilhører organisasjoner utover de tre representative sentrale sammenslutningene. Disse organisasjonene er stort sett små foreningen innen ett fag. Organisasjonen som prøver å opprette flerforetaks strukturer er Den uavhengige fagforeningen "Sierpień 80" som ble opprettet i 1993 (dataene om foreningens medlemmer og omfang er ikke tilgjengelige).

### 1.2.2 Representative arbeidsgiverorganisasjoner på nasjonalt nivå

Nivået på arbeidsgiverorganisering i Polen er ett av de laveste i EU. Ifølge anslag fra EU-kommisjonen er det 20%, mens i EU er det gjennomsnittlig 27-59% (EU 15 - 61%)<sup>26</sup>.

De fire hovedorganisasjonene med tverrsektoriell status er representative på det nasjonale nivået basert på loven om Treparts komitéen for sosioøkonomiske spørsmål.

Disse arbeidsgiverorganisasjonene er (etter stiftelsesdato):

- Polens Håndverkerforbund (Związek Rzemiosła Polskiego (ZRP)) - den eldste fortsatt eksisterende organiseringen av polske entreprenører, etablert i 1933. Organisasjonen tilhører omtrent 300 tusen mikro, små og mellomstore bedrifter som til sammen sysselsetter omtrent 700 tusen ansatte. Organisasjonen vurderer at den representerer bedrifter som ansetter til sammen 3,2% av alle ansatte, og 5% av det totale antall bedrifter i Polen. ZRP er tilknyttet den europeiske unionen av små og mellomstore bedrifter (UEAPME);
- Arbeidsgivere i Polen (Pracodawcy RP) - en organisasjon som ble grunnlagt i 1989 med navnet: Føderasjon av polske arbeidsgivere, representerer 7500 bedrifter som ansetter omtrent 4 mill. personer. Organisasjonen omfatter 22 bransjeorganisasjoner, 8 regionale foreninger og 96 selskaper - uavhengige medlemmer. Organisasjonen vurderer at den representerer bedrifter som ansetter til sammen 28,6% av alle ansatte og 0,2% av det totale antall bedrifter i Polen. Den er tilknyttet den europeiske arbeidsgiverorganisasjonen for arbeidsgivere i den offentlige sektoren og bedrifter av allmenn interesse (CEEP);
- Lewiatan (inntil januar 2013 - Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan) - stiftet i 1991, representerer over 3750 bedrifter som sysselsetter en total på over 750 tusen personer, omfatter 61 regionale foreninger og bransjeorganisasjoner, og 37 individuelle medlemmer. Organisasjonen vurderer at den representerer bedrifter som ansetter til sammen 5,3% av alle ansatte og

<sup>23</sup> European Commission, Industrial Relations in Europe 2012, Brussels 2013. Basert på ICTWSS database version 3.0

<sup>24</sup> Det kan være flere fagforeninger hos den samme arbeidsgiveren som tilhører OPZZ og FZZ, i motsetning til Solidaritet.

<sup>25</sup> J. Gardawski, A. Mrozowicki, J. Czarasty, Historia i terażniejszość związków zawodowych w Polsce, Dialog. Pismo Dialogu Społecznego, 2012, nr. 3, s. 23.

<sup>26</sup> European Commission, Industrial Relations..., op.cit.

0,1% av det totale antall bedrifter i Polen. Den er tilknyttet BUSINESSEUROPE.

- Business Centre Club - organisasjonen har eksistert siden 1991 (men bare i 2002 opprettet den en arbeidsgiverorganisasjon som gav den muligheten til å gå inn i Treparts komitéen), omfatter 716 selskaper som ansetter over 353 tusen ansatte. Organisasjonen er ikke tilknyttet noen europeisk arbeidsgiverorganisasjon.

Utenfor Treparts komitéen forblir det noen store

eller tverrindustrielle arbeidsgiverorganisasjoner, for eksempel:

- „Polskie Mięso” forbund - ble stiftet rundt 1998, representerer interessene til mer enn 50 selskaper i kjøttindustrien og serviceselskaper; i 2011 fikk den status av organisasjonen som en representativ på nasjonalt nivå;
- Kammeret av polske Arbeidsgivere (Izba Pracodawców Polskich) - ble etablert i 2003, organisasjoner omfatter virksomheter som er involvert i grenseoverskridende sysselsetting av arbeidstakere, har ikke status av organisasjonen som en representativ på nasjonalt nivå<sup>27</sup>.

### 1.3. Grunnleggende informasjon om spesifikke kilder til arbeidsrett

#### 1.3.1 Tariffavtaler

Til tross for deres høye posisjon fra synspunktet av arbeidsrettens aksiologi, spiller tariffavtaler i Polen en utilstrekkelig rolle. Tariffavtalene omfatter en tredjedel av arbeidstakere. En slags erstatning for tariffavtaler er lønnevilkår som arbeidsgiveren skal avtale med arbeidstakerne.

I henhold til art. 239 § 1 av den polske arbeidsmiljøloven, inngår man en tariffavtale for alle arbeidstakere som er omfattet av dens betingelser, med mindre partene blir enige om noe annet. På grunn av at fagforeninger har lovlig plikt til å representere alle arbeidstakere i kollektive forhold, er det uakseptabelt, etter gjeldende lov, å inkludere en differensierende klausul i tariffavtalen som begrenser avtalens omfang bare til denne fagforeningen som inngikk den. Ekskludering kan man begrunne med andre vesentlige forhold (f.eks. arbeidets art). Partene i en tariffavtale kan bestemme om avtalen skal omfatte også andre personer enn arbeidstakere i arbeid (f.eks. oppdragsgivere eller selvstendig næringsdrivende), samt pensjonister. Tariffavtaler inngår man ikke for utvalgte grupper av personer ansatt i administrasjonen og rettsvesenet. Dette er embetsmenn, tjenestemenn ansatt på grunnlag av nominasjon og oppnevning, lokale myndigheter ansatt på grunnlag av valg og oppnevning, dommere og anklagere. Den nåværende polske forskriften om eksklusjoner i artikkel 239 § 3 av den polske arbeidsmiljøloven forårsaker tvil om dens kompatibilitet med Den europeiske konvensjon om beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter, særlig i lys av dommene i saken av Demir og Baykara og Enerji<sup>28</sup>.

Partene i en tariffavtale må være enheter med kapasitet til å inngå kollektive avtaler. Det er en myndighet til å forhandle, inngå og være part i en avtale. Fra arbeidstakernes side er det fagforeninger som har denne myndigheten (polsk lov betror myndigheten til å inngå kollektive avtaler bare fagforeninger og så ignorerer alle andre typer representasjon utenfor fagforeninger som samarbeidsutvalg eller ansattes representant), og fra arbeidsgivernes side er det: arbeidsgivere, arbeidsgiverorganisasjoner (på vegne av arbeidsgivere som er tilsluttet denne organisasjonen), statsråden eller andre statlige eller kommunale myndigheter (i tilfelle av enheter fra den offentlige sektoren).

Myndigheten til å inngå kollektive avtaler gis til alle fagforeninger som representerer arbeidstakere, uavhengig av deres størrelse. For å redusere de vanskelighetene som oppstår i bakgrunnen (på grunn av fagforeningsmangfoldet som oppstår på bedriftsnivå), etablerer den polske arbeidsmiljøloven prinsippet om representativitet, noe som favoriserer større organisasjoner. Dersom disse arbeidstakerne som det skal inngås en avtale for er representert av flere enn én fagforening,

<sup>27</sup> I tillegg til de siterte kildene, har vi også brukt nettstedene til organisasjonene og: Eurofound, Representativeness Study on the social partners in the European Cross Sector social dialogue 2012, Dublin 2013 (under forberedelse);

<sup>28</sup> W. Sanetra, Wyrok przeciwko Turcji a sprawa Polska, Pi ZS 5/2009, s. 2.

er det en felles representasjon eller enkelte fagforeninger i samarbeid med hverandre som gjennomfører forhandlingene. Dersom i perioden på mindre en 30 dager som er utpekt av denne parten som foreslår inngåelse av en tariffavtale blir ikke alle fagforeninger med på forhandlingene, blir det bare de organisasjonene som ble med i forhandlingen som er berettiget til å gjennomføre forhandlingene, forutsatt det finnes minst en representativ organisasjon blant dem. En tariffavtale (i foretaket eller flerforetaks) inngås av alle fagforeningene som har gjennomført forhandlingene, eller i det minste alle de representative organisasjonene som deltok i forhandlingene.

Om en fagforening er representativ er hovedsaklig avhengig av antall medlemmer i fagforeningen. Vi kan snakke om representativitet på bedrifts- eller flerforetaksnivå<sup>29</sup>. På bedriftsnivå er en fagforening representativ dersom minst 10% av mannskapet er tilknyttet denne fagforeningen, og i tilfelle av enheter som tilhører en flerforetaks sammenslutning som er representativ i henhold til bestemmelsene om Treparts komitéen<sup>30</sup>, er dette kravet redusert til 7%. Dersom det ikke finnes en fagforening som oppfyller de ovennevnte kravene, er den organisasjonen som har størst antall medlemmer som er den representative fagforeningen.

Fastsettelse av representativitet er basert på en uttalelse fra fagforeningene. Men dersom en arbeidsgiver eller en annen organisasjon har forbehold om kriteriene for representativitet er møtt, kan denne foreningen henvende seg til Arbeidretten for erklæring om representativitet.

#### En tariffavtale består av tre deler:

1. Den normative delen som inneholder vilkår som innholdet av arbeidsforholdet må oppfylle;
2. Den obligatoriske delen som definerer partenes gjensidige forpliktelser;
3. Den sosiale delen.

Innholdet i tariffavtalen kan ikke påvirke rettighetene til tredjeparter. Det kan ikke være mindre gunstig for arbeidstakerne enn de alminnelig gjeldende bestemmelsene (lover og forskrifter). Ifølge Høyesteretts rettspraksis, vurderer man om bestemmelser i en tariffavtale er gunstige i forhold til hvert enkelt arbeidsvilkår<sup>31</sup>. Videre kan bestemmelsene i tariffavtalen ikke være mindre gunstige enn bestemmelsene i flerforetaks fellesavtalen.

En tariffavtale inngås ved forhandlinger. Alle fagforeninger som representerer arbeidstakere som det skal signeres en tariffavtale for, må være varslet om at det er forslag til signering av en tariffavtale. Partene signerer en avtale hvis de kommer til enighet på alle av dens bestemmelser. En arbeidsgiver kan ikke nekte å delta i kollektive forhandlinger i tre situasjoner: hvis det ikke er noen gjeldende tariffavtale, hvis kravet er berettiget på grunn av at arbeidsgiverens situasjon har forandret seg eller arbeidstakernes økonomiske situasjon er forverret, og hvis kravet var fremmet ikke tidligere enn 60 dager før utløpet av perioden som tariffavtalen var inngått for eller etter datoen for avtalens oppsigelse (art. 241(2) § 3 av den polske arbeidsmiljøloven).

Kollektive forhandlinger må være i god tro og med respekt for de rettmessige interessene til den andre parten. Lovgiveren indikerer at arbeidsgiveren må ta hensyn til kravene fra fagforeningene som er rettferdiggjort av arbeidstakernes økonomiske situasjon; at fagforeningene bør avstå fra å gjøre krav gjennomføringen av som hvilke ville klart overstige arbeidsgiverens økonomiske kapasitet; og at partene som inngår en tariffavtale må respektere interessene til arbeidstakere som ikke er omfattet av avtalen (art. 241(2) § 3 av den polske arbeidsmiljøloven).

I løpet av forhandlinger har arbeidsgiveren plikt til å gi informasjon om bedriftens økonomiske situasjon som er nødvendige for forsvarlig gjennomføring av forhandlingene; fagforeningene, på den annen side, er forpliktet til å holde hemmelig alt informasjon som innhentes fra arbeidsgiveren og som er selskapets forretningshemmeligheter. Under forhandlingene kan begge parter dra nytte av faglig bistand (art. 241(2) § 4 av den polske arbeidsmiljøloven).

<sup>29</sup> På flerforetaksnivå er det en organisasjon som oppfyller følgende krav som er den representative fagforeningen:

1. Deltar i arbeidet til Treparts komitéen for sosioøkonomiske spørsmål (det vil si at det er minst 300 tusen ansatte som er tilknyttet organisasjonen, men ikke flere enn 100 tusen fra én bransje, og den representerer minst halvparten av bransjene);
2. Minst 10% av alle ansatte som omfattes av vedtekten, men ikke flere enn 10 tusen ansatte, er tilknyttet denne organisasjonen.
3. Det bringer sammen det største antallet ansatte som det skal inngås tariffavtalen for.

<sup>30</sup> I dag er det Solidaritet, OPZZ og FZZ.

<sup>31</sup> Høyesteretts vedtak av 15.09.2004 III PZP 3/04, OSNP 2005, Nr. 4, pkt. 49.

En tariffavtale inngås skriftlig for en ubestemt eller bestemt tid. Etter gjeldende lov, opphører tariffavtalen ved oppsigelse. Denne rettsstilstanden er i kraft siden 26. november 2002, det vil si fra datoen for dommen i konstitusjonsdomstolen av 18. november 2002 om oppheving av standarden art. 241(17) §4 av den polske arbeidsmiljøloven). Den opphevede forskriften sa at bestemmelsen av en oppløst tariffavtaler ble i kraft inntil avslutningen på en ny avtale med mindre partene avtalte andre kontraktperioder. Grunnlaget for dommen var erkjennelsen av at denne bestemmelsen var i strid med den polske grunnlovens art. 59, 2. ledd og art. 20, art. 4 av ILO-konvensjon nr. 98 og art. 6, 2. ledd av Den europeiske sosialpakten, fordi den var i strid med prinsippet om frivillige kollektive forhandlinger og prinsippet om økonomisk frihet ved at en part i tariffavtalen ikke var fritatt dens bestemmelser etter utløpet av denne avtalen eller etter utløpet av oppsigelsestiden uten samtykke fra den andre parten, og ved at arbeidsgivere, i forhold til de ovennevnte betingelsene, ikke kunne svare riktig på endrede forretningsforhold.

For at en tariffavtale trer i kraft, må den registreres av den statsråden som har ansvar for arbeidsforhold (for flerforetaksavtaler) eller av den regionale arbeidsinspektøren (for avtaler i bedriften). Registreringsmyndigheten sjekker om avtalens innhold og måten den var inngått på er i samsvar med loven. Dersom avtalens bestemmelser ikke er i samsvar med loven, kan tariffavtalen registreres, med samtykke fra partene, uten disse bestemmelsene, eller kan man anmode partene om å foreta de nødvendige endringene innen 14 dager. Man kan klage på registreringsmyndighetens vedtak til arbeidsretten.

Den polske arbeidsmiljøloven åpner for muligheten til å utfordre tariffavtalen (innen 90 dager etter registrering) av en enhet som har en rettslig interesse i å gjøre slik (f.eks. en fagforening som var ekskludert fra forhandlingene). Hvis noen påstår at tariffavtalen var inngått i strid med bestemmelsene om inngåelse av tariffavtaler, anmoder registreringsmyndigheten om at partene retter disse uoverensstemmelsene, med mindre dette ikke er mulig, og deretter bestemmer om å fjerne tariffavtalen fra registeret. Dette er den eneste rettslige måten å utfordre en registrert tariffavtale på. Som påpekt av Høyesterett, er det ikke mulig å utfordre en tariffavtale for retten (basert på søksmål om oppheving, jf. art. 189 av den polske rettergangsmåten for tvistegang) etter at den har blitt registret<sup>32</sup>.

14

Tariffavtalen blir opphevet på grunnlag av en felles uttalelse fra partene, med utløpet av den perioden som avtalen var inngått for eller utløpet av oppsigelsestiden av én av partene. Oppsigelsestiden for en tariffavtale er 3 kalendermåneder, med mindre partene blir enige om noe annet.

Endringer i avtalen kan gjøres i form av tilleggsprotokoller som det anvendes bestemmelser om tariffavtaler til.

Når en tariffavtale trer i kraft, erstatter dens gunstigere bestemmelser automatisk, i henhold til gjeldende lov, de forholdene i arbeidsavtalen som resulterte fra den nåværende loven<sup>33</sup>. Mindre gunstige bestemmelser innfører man som varsel om endring av arbeidsvilkår. Som påpekt av Høyesterett, i tilfelle av oppløsning av en tariffavtale kan arbeidsgiveren benytte seg av varsel om endring av arbeidsvilkår som resulterer fra denne avtalen, også dersom den gamle tariffavtalen har blitt erstattet verken med en ny tariffavtale eller med lønsvilkår<sup>34</sup>.

#### Prinsippet om sosial ro

I henhold til art. 4 § 2 i lov av 23. mai 1991 om løsning av kollektive tvister, dersom en kollektiv tvist angår innholdet i en tariffavtale eller en annen kollektiv avtale som en fagforening er en part i, kan man begynne og behandle tvisten om endringer i tariffavtalen ikke tidligere enn på datoen for oppsigelse av avtalen. Denne bestemmelsen gir lovs kraft til klausuler om sosial ro i arbeidslivet<sup>35</sup>.

<sup>32</sup> Høyesteretts vedtak av 23.05.2001 III ZP/00, OSNP 2001, nr. 23, pkt. 684.

<sup>33</sup> Eller ethvert annet dokument som er grunnlaget for et arbeidsforhold (i den polske rettsordenen oppstår arbeidsforholdet under en arbeidsavtale men også under ikke-kontraktmessige grunnlag, slike som valg eller oppnevning).

<sup>34</sup> Høyesteretts vedtak av 29.09.2006 II PZP 3/06, OSNP 2007, nr. 13-14, pkt. 181

<sup>35</sup> B. Wypchło-Grymek, Idea zachowania pokoju społecznego w zbiorowych stosunkach pracy w Polsce i w krajach demokracji zachodniej (i:) Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej, A. Świątkowski (red.), Kraków 1994.

### 1.3.2 Felles tariffavtaler for flere bedrifter

I henhold til art. 241(15) av den polske arbeidsmiljøloven, har følgende enheter forslagsrett til å inngå flerforetaks tariffavtaler: en arbeidsgiverorganisasjon som har myndighet til å inngå en tariffavtale på vegne av arbeidsgivere og hver flerforetaks fagforening som representerer arbeidstakere som det skal inngås en tariffavtale for. Forutsetningen for gjennomføringen av forhandlingene er at det er minst én representativ flerforetaks organisasjon i dem, i henhold til art. 241 (17) av den polske arbeidsmiljøloven. En flerforetaks tariffavtale inngås av alle fagforeninger som har gjennomført forhandlingene eller minst alle representative fagforeninger (i henhold til art. 241(17) av den polske arbeidsmiljøloven). I tilfelle av oppløsning av arbeidsgiverorganisasjonen eller alle fagforeningene som er partene i en flerforetaks tariffavtale, kan arbeidsgiveren gi avkall på anvendelse av den flerforetaks avtalen, helt eller delvis, etter en periode som er minst lik oppsigelsestiden.

### 1.3.3 Generalisering av tariffavtalen

I henhold til art. 241 (18) i den polske arbeidsmiljøloven, på felles anmodning fra arbeidsgiverorganisasjoner og flerforetaks fagforeninger som har inngått en flerforetaks tariffavtale, kan statsråden for arbeidsforhold, hvis det kreves av viktig offentlig interesse, utvide anvendelsen av denne tariffavtalen, helt eller delvis, med arbeidstakere som er ansatt i arbeidsgiverens bedrift som ikke er omfattet av noen flerforetaks tariffavtale, som driver den samme eller lignende virksomhet. Statsråden skal rådføre seg med arbeidsgiveren eller med en arbeidsgiverorganisasjon som utpekes av arbeidsgiveren, og med fagorganiseringen i bedriften, forutsatt at det finnes en slik fagorganisering hos arbeidsgiveren.

I praksis er denne bestemmelsen helt død og har aldri vært brukt.

### 1.3.4 Kollektive avtaler

Den eksisterende polske loven ikke inneholder en definisjon av en kollektiv avtale. Ifølge art.9 av den polske arbeidsmiljøloven, tilhører kollektive avtaler kilder av arbeidsretten, dersom de oppfyller to betingelser: deres innhold angir hvilke rettigheter og forpliktelser som partene har i arbeidsforholdet, og disse rettighetene og forpliktelsene må være basert på lov. Opprinnelig forstod man begrepet "basert på lov" som et strengt krav for en lov å gi mulighet for å inngå en avtale. Normative kollektive avtaler inkluderer: avtale om masseoppsigelser (art. 9(1) og 241(27) av den polske arbeidsmiljøloven), avtaler om fjernarbeid (art. 67(7) av den polske arbeidsmiljøloven), og avtaler som inngås under en kollektiv tvist. Det var noen isolerte meninger i læren om arbeidsretten som nevnte også avtaler som er et resultat av samrådet med samarbeidsutvalget (art. 14, 2. ledd, pkt. 5 i lov om arbeidstakervarsling og samråd).

Det var allerede i 90-åra av det 20. århundre at det oppstod et problem med den rettslige karakteren av navnløse kollektive avtaler, det vil si avtaler som var inngått av partene i arbeidslivet i situasjoner og om spørsmål som ikke var regulert av eksisterende lover. De fleste bekymringer var forårsaket av den rettslige karakteren av tilleggssytelser som inkluderte en rekke garantier (f.eks. knyttet til stabil sysselsetting eller lønnsnivå) som var inngått i løpet av prosessen med privatisering av tidligere statlige virksomheter. Det skal nevnes at ifølge den polske arbeidsmiljøloven er begrepet arbeidsgiver knyttet til ledelse og ikke eierskap.

Dette har ført til dyptgripende komplikasjoner i situasjoner når avtalen er signert ikke med en arbeidsgiver som definert i den polske arbeidsmiljøloven, men f.eks. med nåværende eller fremtidig investor. Generelt sett, må man understreke en stor forskjell mellom Høyesteretts praksis med hensyn til den rettslige karakteren av tilleggssytelser og meningene til mange representanter for læren om arbeidsrett<sup>36</sup>.

<sup>36</sup> Mer i L. Florek, Umowa a ustawa w prawie pracy, Warszawa 2010.

### 1.3.5 Reglement

Et arbeidsreglementet er obligatorisk for arbeidsgivere som sysselsetter minst 20 ansatte . Reglementet innføres for å organisere arbeidet i bedriften. En arbeidsgiver som er omfattet av fagforeningens virksomhet skal avtale reglementet med fagforeningen ved bedriften. Denne avtalen er ikke absolutt, dvs. den er ikke en betingelse for ikrafttredelse av reglementet.

Reglementet angir blant annet: systemer og tidsplaner for arbeidstid og vedtatte regnskapsperioder; fastsettelse av natten; dato, sted og hyppighet av utbetaling av lønn; en liste over jobber som er forbudt for unge arbeidere og kvinner; ansvar innen helse og sikkerhet og brannvern.

Reglementet trer i kraft etter to uker med den dato som det er kommunisert til ansatte, på den måten som er aktuell for arbeidsgiveren. Arbeidsgiverens plikt er å gjøre arbeidstakeren kjent med reglementets innhold før tiltredelsen.

Lønnsvilkår er obligatoriske for arbeidsgivere som sysselsetter minst 20 ansatte . Dette dokumentet innføres ikke, dersom hos arbeidsgiveren gjelder det bestemmelser av en tariffavtale eller en flerforetaks tariffavtale som fastsetter problemer som omfattes av tariffavtalen.

Arbeidsgiverens plikt er å avtale lønnsvilkår med fagforeningen i bedriften<sup>37</sup>.

### 1.3.6 Twister i læren om arbeidsrett om den rettslige karakteren av tariffavtaler

I henhold til art. 9 av den polske arbeidsmiljøloven<sup>38</sup> , hver gang det nevnes arbeidsmiljøloven i den polske arbeidsmiljøloven, er det forstått at det er bestemmelsene i arbeidsmiljøloven og bestemmelser i andre lover og forskrifter som definerer arbeidstakeres og arbeidsgiveres rettigheter og plikter, samt bestemmelsene i tariffavtaler og andre ordninger basert på loven om kollektive avtaler, reglementer og vedtekter som definerer partenes rettigheter og plikter i arbeidsforholdet.

Etter ikrafttredelsen av Polen grunnlov i 1997, rapporterte man tvil om den polske arbeidsmiljølovens art. 9 er i samsvar med grunnloven, særlig med grunnlovens art. 87. I henhold til grunnlovens art. 87 er kildene til universelt bindende lovgivning i Republikken Polen følgende: Grunnloven, lover, ratifiserte internasjonale avtaler og regelverk. Videre, på territoriet til myndighetene som har etablert dem, er kildene til lokal lovgivning kildene til universelt bindende lovgivning i Republikken Polen. For eksempel, i debatten som raste etter ikrafttredelsen av Grunnloven i 1997<sup>39</sup>, påpekte man at forskriften i Grunnlovens art. 87 dannet utvilsomt en ferdig liste over rettskilder av generell anvendelse. Derfor kan tariffavtaler, reglementer og vedtekter, i henhold til den polske arbeidsmiljølovens art. 9, betraktes som kilder til alminnelig gjeldende normer med alle dens konsekvenser, de kan ikke *pro iure* påvirke innholdet i arbeidsforholdet, men de kan bare være betraktet som et substrat for partenes viljeserklæringer<sup>40</sup>. Dette forårsaket mange polemiske kommentarer<sup>41</sup>.

Representanter for doktrinen påpekte at avvisningen av tariffavtalenes normativ karakter kan påvirke det aksiologiske grunnlaget for arbeidsrett<sup>42</sup>.

<sup>37</sup> Høyesteretts vedtak av 12.02.2004 I PK 349/03, OSNP 2005, nr. 1, pkt. 4

<sup>38</sup> I den nåværende ordlyden siden 02.06.1996.

<sup>39</sup> For fullstendighetens skyld, må man tilføye at verken Grunnloven av 1952 eller den såkalte "Lille Grunnloven" av 1992 innførte en ferdig liste over rettskilder av generell anvendelse. I motsetning, innførte Grunnloven av 1997 en ferdig liste over rettskilder av generell anvendelse, ifølge de fleste doktrinene av statsrett.

<sup>40</sup> L. Kaczyński, Wpływ artykułu 87 Konstytucji na swoiste źródła prawa pracy (Uwagi wstępne), PiP, 1997, bind 8.

<sup>41</sup> L. Florek, Zgodność przepisów prawa pracy z Konstytucją PiZS, 1997, nr. 11; W. Sanetra, konstytucyjne prawo do rokowań, PiZs 1998 nr. 12

<sup>42</sup> T. Zieliński, Podstawy rozwoju prawa pracy, Warszawa - Kraków 1999, s. 121; L. Florek, Demokratyczne (zbiorowe) stosunki pracy, Studia Iuridica 1992 nr. 3, s. 21



For anerkjennelse av tariffavtalers normativitet skal man anvende disse bestemmelsene i grunnloven som referert til rollen og betydningen av disse dokumentene i Polens samfunnssystem. Grunnlovens art. 59, 2. ledd fastsetter at fagforeninger og arbeidsgivere og deres organisasjoner har rett til å gjennomføre forhandlinger, særlig for å løse kollektive tvister, og til å inngå tariffavtaler og andre kollektive avtaler. Mens Grunnlovens art. 20 framhever samfunnsdialog og samarbeid mellom partene i arbeidslivet som grunnlag for sosial markedsøkonomi. Dermed fremheves det at det ville være vanskelig å nekte tariffavtalers normativitet, fordi uten denne egenskapen ville de utføre langt mindre rolle som et instrument for samfunnsdialog<sup>43</sup>.

I disse korte kommentarer er det ikke plass til å presentere hele debatten i den polske læren om arbeidsrett. Det kan imidlertid bemerkes at i de sisten årene har noen personer kommet med alvorlig kritikk av den oppfatningen av tariffavtalers normative karakter som indikerer, blant annet, at den normative naturen av kollektive forhandlinger ikke er knyttet til prinsippet om samfunnsdialog. Man påpeker at det er ingen grunn til at en tese om at dialogen må stole på etablering av loven anses som riktig. Det understrekes også at man kan sikre arbeidstakerinteresser effektivt uten å vedta konseptet med tariffavtalens normative karakter<sup>44</sup>.

For å konkludere disse bemerkninger, kan vi vise til art. 9 av den polske arbeidsmiljøloven som peker også på reglementer og vedtekter. Både de første og de andre kan utarbeides uten deltakelse av fagforeninger eller noen annen form for ansattes representasjon. Derfor er det vanskelig å lete etter kilder til deres normative karakter i de ovennevnte artiklene i den polske grunnloven (art. 59 og 20) som danner grunnlaget for mekanismer for samfunnsdialog. Rent formelt sett, ble problemet av vedtekter avgjort av dommen av den polske konstitusjonelle domstolen<sup>45</sup> som i sin dom av 10. juni 2003 påpekte at art. 9 § 1 av den polske arbeidsmiljøloven, i den utstrekning den er relatert til vedtektene, er kompatibel med grunnlovens art. 59, 2. ledd og art. 87, 1. ledd<sup>46</sup>.

### 1.3.7 Oppsummering

I den polske arbeidsmiljølovens art. 9 § 2 og 3 ble definert hierarkiet av kilder til arbeidsrett og relasjonene mellom disse kildene. Øverst i hierarkiet er det formell lovgivning (sammen med gjennomføringsforordninger), følgende er det tariffavtaler og andre kollektive avtaler basert på lov, og nederst finnes det reglementer og vedtekter. Forordninger som er lavere i hierarkiet kan ikke være mindre gunstige for arbeidstakere enn forordninger som er høyere i hierarkiet. Dette prinsippet om fordel er supplert med en henvisning til forholdet mellom tariffavtaler på to nivåer: tariffavtaler i bedrifter kan ikke være mindre gunstige enn flerforetaks tariffavtaler.

Ved første øyekast, kan forholdet mellom tariffavtaler i bedrifter og flerforetaks tariffavtaler virke veldig stivt (og det er det fra et rent juridisk synspunkt). Man kan ikke, ifølge det polske rettssystemet, inkludere en klausul i en flerforetaks tariffavtale om mindre gunstige vilkår i forhold til en tariffavtale inngått i en enkel bedrift. Disse klausulene utvides ikke (slik det nylig har skjedd f.eks. i det italienske rettssystemet). Man må likevel huske at andelen flerforetaks tariffavtaler er i Polen veldig liten og den blir stadig mindre, derfor spiller forholdet mellom tariffavtalene en stadig mindre rolle i praksis.

På slutten kan man legge merke til at art. 2, 4. ledd i loven om Treparts komitéen for sosioøkonomiske spørsmål og regionale komiteer for samfunnsdialog inkluderer muligheten til å inngå en flerforetaks tariffavtale mellom arbeidstakere og arbeidsgivere i Komiteen som vil omfatte alle arbeidsgivere eller en gruppe av arbeidsgivere og de arbeidstakerne som er ansatt hos disse arbeidsgiverne. I forbindelse med en slik avtale skal det gjelde art. 239-241 (13) av den polske arbeidsmiljøloven

<sup>43</sup> Prawo pracy, J. Stelina (red.), Warszawa 2013, s. 64.

<sup>44</sup> A. Sobczyk, Prawo pracy w świetle Konstytucji RP, Bind II Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka, Warszawa 2013, s. 125.

<sup>45</sup> SK 37/02, OTK-A 2003, nr. 6, pkt. 53.

<sup>46</sup> Den konstitusjonelle domstolen påpekte i begrunnelsen at, i lys av bestemmelsene i grunnloven, kan nasjonal lovgivning verken danne grunnlag for individuelle avgjørelser i forhold til individer, eller bestemme individets rettigheter. I denne saken skal man likevel ta hensyn til sammenhengen som er skapt av arbeidsforholdet. Ansattes rettigheter er nært knyttet til plikten til å utføre kommandoer av bedriftens ledere. I forhold til arbeidstakeres rettigheter, er vedtekter en form for selvbegrensning av en bestemt enhet i sine relasjoner med de ansatte i bedriften, og er ikke en rettskilde i henhold til grunnloven, selv om den er bindende for partene i forholdet. Også i dette tilfellet har bedriftens forpliktelser sitt grunnlag i arbeidsforholdet.

med unntak av art. 241(2) § 2 og 241(9) § 3-5 av den polske arbeidsmiljøloven. I sin vurdering av denne institusjonen tyder M. Włodarczyk på at avtalene ville avvike fra den klassiske tariffavtalen, fordi:

- deres innhold ville være mer generelt enn i tilfelle andre flerforetaks avtaler,
- de ville regulere saker som angikk hele polske arbeidslivet,
- bistanden fra regjeringen ved inngåelse av en slik avtale ville antyde at deres rolle ville være forskjellig fra vanlige flerforetaks avtaler, nemlig at disse avtalene, på grunn av deres omfang, kunne overta mange av egenskapene til nasjonale sosiale avtaler; det er imidlertid ingen tvil om at disse avtalene ville skille seg fra sosiale avtaler med deres normative karakter på linje med andre tariffavtaler<sup>47</sup>. I dagens praksis har en slik avtale aldri vært inngått.

#### 1.4. Juridiske hindringer for kollektive forhandlinger (inkludert forhandlinger om tariffavtaler) i den private sektoren i Polen

##### 1.4.1 Introduksjon

For å drøfte problemstillingen som er inkludert i tittelen må vi forklare begrepene "juridiske hindringer" og "kollektive forhandlinger".

Med juridiske hindringer mener vi først og fremst de eksisterende juridiske løsninger som ikke er optimale med tanke på fremming av kollektive forhandlinger. For juridiske hindringer for kollektive forhandlinger skal vi altså kalle dette regelverket som gjør det mulig å utvikle praksisen med kollektive forhandlinger i mindre grad enn annet mulig regelverk, eller reduserer eller opphever denne praksisen.

Kollektive forhandlinger, på den annen side, omfatter både forhandlinger som gjennomføres for å inngå en tariffavtale, og forhandlinger som avslutter med inngåelse av en annen kollektiv avtale mellom arbeidsgiveren og ansattrepresentasjonen. Dette kapitlet inkluderer altså både spørsmål om tariffavtaler, andre kollektive avtaler, lønnsvilkår som er noen ganger referert til som en erstatning eller surrogat for en tariffavtale<sup>48</sup>, regler for tildeling av premier, arbeidsreglement, osv.<sup>49</sup> I hvert av disse tilfellene kan ansattrepresentasjonen søke om å inngå en avtale med arbeidsgiveren. I denne sammenhengen er kollektive forhandlinger det samme som forhandlinger mellom arbeidsgiveren (eller arbeidsgiverne) og ansattrepresentasjonen før inngåelse av en avtale i lovens forstand. Man kan snakke om kollektive forhandlinger hver gang det er nødvendig å avtale en juridisk tekst. På denne måten refererer kollektive forhandlinger til de såkalte avtalemessige kilder til arbeidsrett<sup>50</sup>.

Den foreslåtte tilnærmingen utelukker spørsmål knyttet til samspillet mellom ansattrepresentasjonen og arbeidsgiveren i gjennomføringen av arbeidstakernes kollektive rettigheter til informasjon og problemet med å gjennomføre samråd med de ansatte.

På grunn av fortsatt høy grad av kompleksitet av spørsmålet om kollektive forhandlinger i den private sektoren i Polen, vil denne analysen av eksisterende hindringer være syntetisk. Spørsmål indikert i tittelen vil bli diskutert i følgende rekkefølge:

- juridiske hindringer for kollektive forhandlinger i regelverket om forhandlingenes parter,

<sup>47</sup> M. Włodarczyk, i Zarys systemu prawa pracy Bind I Część ogólna prawa pracy, red. av K.W. Barana, Warszawa 2010, s. 405.

<sup>48</sup> Jf. f.eks. J. Stelina, hasło układ zbiorowy pracy [i:] J. Stelina (red.) Leksykon prawa pracy. 100 podstawowych pojęć, Warszawa 2011, s. 346 og J. Stelina Refleksje na temat kondycji układów zbiorowych pracy w Polsce [i:] Z. Góral (red.) Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego, Warszawa 2009, s. 98, se også J. Wratny Porozumienie zakładowe. Stan obecny w Polsce, doświadczenia niemieckie, wnioski de lege ferenda, Warszawa 1999 s. 11, og M. Włodarczyk, „Swoiste” źródła prawa pracy - kilka refleksji na temat ich genezy i funkcji [i:] Z. Góral (red.) Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego, Warszawa 2009, s. 115. Patrz też M. Włodarczyk Swoiste źródła prawa pracy [i:] K. W. Baran (red.) Zarys systemu prawa pracy. Bind I Część ogólna prawa pracy, Warszawa 2010, s. 390-391 - forfatteren forklarer at reglementer var, på en måte, prototyper av tariffavtaler, men hadde samtidig deres egne funksjon.

<sup>49</sup> Det er ikke nødvendig å erstatte regelverket som de lege lata refererer til disse avtalene - de har gjentatte ganger vært listet i litteraturen, jf. f.eks. K. Baran Autonomiczne prawo pracy - de lege lata i de lege ferenda [i:] A. Wypych-Zywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.) Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku, Gdańsk 2010, s. 86-87.

<sup>50</sup> M. Włodarczyk „Swoiste” źródła prawa pracy - kilka refleksji na temat ich genezy i funkcji [i:] Z. Góral (red.) Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego, Warszawa 2009, s. 108; se også M. Włodarczyk Swoiste źródła prawa pracy [i:] K. W. Baran (red.) Zarys systemu prawa pracy. Bind I Część ogólna prawa pracy, Warszawa 2010, s. 389 og neste.

- juridiske hindringer for kollektive forhandlinger i regelverket om forhandlingenes gjenstand,
- juridiske hindringer for kollektive forhandlinger i regelverket om forhandlingenes prosedyrer.

#### 1.4.2 Juridiske hindringer for kollektive forhandlinger i regelverket om forhandlingenes parter

Om slike hindringer kan man snakke separat med hensyn til arbeidstakerne og arbeidsgiveren i kollektive forhandlinger.

Vi vil begynne med spørsmålet om ansattrepresentasjon og det skal bemerkes at det er tydelig med den klassiske asymmetrien mellom partene i arbeidsforholdet her. I sammenheng med kollektive forhandlinger var det basert på det faktum at mens det alltid fantes en arbeidsgiver (forutsatt at det var noen ansatte), måtte man oppnevne eller utpeke den parten som representerte arbeidstakernes kollektive interesser. Derfor er juridiske bestemmelser relatert til oppnevning, utpeking og funksjon av ansattrepresentasjoner viktig for kollektive forhandlinger.

##### Definisjon av ansattrepresentasjoner og den polske modellen for fagforeninger

Læren om arbeidsretten har i årevis trukket oppmerksomheten til mangler ved den polske loven om fagforeninger<sup>51</sup> og tydet på at den resulterende modellen for fagbevegelsen medfører en rekke negative konsekvenser for utviklingen av kollektive forhandlinger. Kjernen til problemer er at den eksisterende reguleringen fokuserer på rettigheter av fagforeninger på bedriftsnivå og fører til utformingen av den såkalte bedriftsmodellen for fagbevegelsen. I tillegg finnes det vanligvis flere fagforeninger på bedriftsnivå, noe som ytterligere kompliserer den polske modellen for fagforeninger. Det polske lovverk påtvinger dannelsen av bedriftsstrukturer av fagforeningene. Disse strukturene, takket være gjeldende lov, har en stor grad av selvstyre<sup>52</sup>. Som et resultat blir fagforeninger på bedriftsnivå fokus for fagbevegelsen<sup>53</sup> som skjer på bekostning av næringsstrukturen<sup>54</sup>. Mange analytikere mener at industrimodellen er mer effektiv enn bedriftsmodellen<sup>55</sup>.

Autonomske bedriftsstrukturer fører til fragmentering av fagbevegelsen og vanskeligheten i å koordinere aktivitetene til arbeiderne på en bredere skala. Dette er ikke den eneste komplikasjonen i forbindelse med fremming av bedriftsmodellen for fagbevegelse. Noen analytikere mener at denne modellen tildeler fagforeningene en rolle som er forskjellig fra deres naturlige rolle. Man krever av dem faktisk at de ikke kjemper for arbeidstakerinteresser<sup>56</sup>, men at de avstår fra deres konfliktfylte holdning mot arbeidsgiveren og tar ansvar for arbeidsplassen. Ifølge disse analytikerne, kan denne rollen ikke oppfylles av en mangfoldig og delvis konfliktfylt fagbevegelse, men av en enhetlig institusjonalisert ansattrepresentasjon. Fagforeningene kan best kunne fungere som opposisjon til arbeidsgiver på bransjenivå. Beslutningen om å gå til streik på bransjenivå må være gjenstand for mer omfattende avtaler og er derfor vanskeligere å ta. Det synes som etablering av den polske bedriftsmodellen for fagbevegelse resulterte i nødvendigheten av å innføre restriktive bestemmelser som begrenser retten til å streike i polsk lov.

<sup>51</sup> Lov av 23. mai 1991 om fagforeninger (Dz. U. [lovbok] 1991, nr. 55, pkt. 234).

<sup>52</sup> Z. Hajn Organizacje pracodawców i pracodawcy. Regulacja prawna i znaczenie w zbiorowych stosunkach pracy w Polsce [i:] G. Goździewicz (red.) Aktualne problemy zbiorowego prawa pracy w Polsce i w Niemczech, Toruń 2012, s. 64.

<sup>53</sup> I denne sammenhengen skal man vurdere om art. 241<sup>23</sup> av den polske arbeidsmiljøloven, i henhold til hvilken er det arbeidsgiveren og bedriftens fagforening som inngår en intern tariffavtale, er en hindring i kollektive forhandlinger. Mer om alvorlige konsekvenser av denne forskriften, se f.eks. M. Włodarczyk Swoiste źródła prawa pracy [i:]

K. W. Baran (red.) Zarys systemu prawa pracy. Bind I Część ogólna prawa pracy, Warszawa 2010, s. 410.

<sup>54</sup> J. Piątkowski Związek zawodowy jako podmiot zbiorowego prawa pracy [i:] G. Goździewicz (red.) Aktualne problemy zbiorowego prawa pracy w Polsce i w Niemczech, Toruń 2012, s.70-71.

<sup>55</sup> Av avgjørende betydning er kapittel 4 i lov om fagforeninger som regulerer fagforeningenes rettigheter og art. 251, 1 ledd i samme loven, i henhold til hvilke er disse rettighetene tildelt bare organisasjoner med minst 10 medlemmer; jf. J. Piątkowski Związek zawodowy jako podmiot zbiorowego prawa pracy [i:] G. Goździewicz (red.) Aktualne problemy zbiorowego prawa pracy w Polsce i w Niemczech, Toruń 2012, s.71; Z. Hajn Ustawowy model organizacji polskiego ruchu związkowego i jego wpływ na zbiorowe stosunki pracy [i:] M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner (red.) Prawo pracy a wyzwania XXI-go wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego, Warszawa 2002, passim, se også Resolusjonen av sju høyesterettsdommere - Det polske kammeret for arbeid, sosialtrygd og offentlige affærer av 24. april 1996. I PZP 38/95, utgitt OSNAPIUS 1996, nr. 23, pkt. 353 sammen med merknader fra Z. Hajna utgitt i OSP 1997, nr. 5, s. 254

<sup>56</sup> Jf. også M. Włodarczyk Swoiste źródła prawa pracy [i:] K. W. Baran (red.) Zarys systemu prawa pracy. Bind I Część ogólna prawa pracy, Warszawa 2010, s. 393 -394.

På den annen side er det konfliktfylte mangfoldet av den polske modellen for fagforeninger grunnen til at klassifisering av fagforeninger og representativitet på bedriftsnivå blir spesielt viktig. Dette fører til komplikasjoner av rettslig regulering, øker problemene med dens anvendelse og ikke bidrar til gjennomføring av kollektive forhandlinger. Loven regulerer fagforeningenes representativitet separat i forhold til forhandlinger på bedriftsnivå med bare en arbeidsgiver, til forhandlinger med flere arbeidsgivere og kollektive forhandlinger for å inngå en tariffavtale som nevnes i lov om Treparts komitéen for sosioøkonomiske spørsmål og regionale komiteer for samfunnsdialog<sup>57</sup>. I denne forbindelsen fremmer man forslag til opphevelse av preferansestrukturer av store fagforbund, heve terskelen for representativitet, etablering av felles representasjon, klare regler for sertifisering av representativitet med innføringen av gyldighetsperioden<sup>58</sup>. Litteraturen tyder på at bruken av kriteriet om representativitet bryter med prinsippet om likestilling mellom fagforeningene. Debatter om dette emnet har vært gjennomført i over 10 år i Treparts komitéen for sosioøkonomiske spørsmål, men manglende resultater viser kompleksiteten i problemet.

Et annet spørsmål er konsekvensene av regelverket som har nylig vært adoptert i Polen, i henhold til hvilken må en fagforening bestå av minst 10 personer. Som et resultat er mange arbeidsgivere og arbeidstakere utenfor rammene av fagforeningenes virksomhet. Problemet er spesielt viktig på grunn av prosessen med å flytte arbeidskraft til små arbeidsgivere som ansetter færre enn 10 personer.<sup>59</sup>

### Representasjoner som oppnevnes ad hoc

Mangel på fagforeninger i mange bedrifter førte til at lovgiveren så behovet for kollektive avtaler om noen spørsmål på bedriftsnivå og besluttet å utpeke en ansatterepresentasjon som var alternativ til bedriftenes fagforeninger. Lovgiveren bestemte at ansatterepresentasjoner som være oppnevnt ad hoc ville være en part i kollektive forhandlinger. I dag treffer vi slike ansatterepresentasjoner som er bemyndiget til å inngå forskjellige typer avtaler med arbeidsgivere i en rekke forskrifter i den polske arbeidsmiljøloven, samt i andre bestemmelser<sup>60</sup>.

Utviklingen av denne type regulering var mulig på grunn av riktig tolkning av den polske grunnlovens art. 59, 2. ledd. Denne bestemmelsen fastsetter at *fagforeninger og arbeidsgivere og deres organisasjoner har rett til å gjennomføre forhandlinger, særlig for å løse kollektive tvister, og til å inngå tariffavtaler og andre kollektive avtaler*. Den allment aksepterte tolkningen av den siterte konstitusjonelle normen forutsetter at fagforeninger ikke har monopol på å inngå kollektive avtaler, men bare har forrang i denne forbindelse<sup>61</sup>. Ettersom i perioden etter ikrafttredelsen av grunnloven var det reist alvorlig tvil om den normative karakteren av tariffavtaler inngått av fagforeninger (hvis høy status er forankret i folkeretten<sup>62</sup>), må man vurdere den nåværende posisjonen at kollektive avtaler med normativ karakter kan inngås av noen som helst ansatterepresentasjon som svært liberal.

Etter vår mening, som er bekreftet av resultatene fra empirisk forskning, er utviklingen av kollektive forhandlinger oppnådd gjennom oppnevning av ad hoc representasjoner tydelig. Det har faktisk ikke begynt noen utvikling av kollektive forhandlinger - det har derimot begynt deres degenerasjon. I dagens rettstilstand er det vanskelig å finne en begrunnelse for at en ansatterepresentasjon

<sup>57</sup> For en detaljert og kritisk omtale av forskriften om dannelsen av arbeidstakersiden av tariffavtalen, se M. Włodarczyk *Swoiste źródła prawa pracy* [i:] K. W. Baran (red.) *Zarys systemu prawa pracy*. Bind I Część ogólna prawa pracy, Warszawa 2010, s. 406-412.

<sup>58</sup> Tak J. Stelina *Nowa koncepcja reprezentatywności organizacji związkowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2008, nr. 6, s. 3-5 og J. Stelina *Związki zawodowe w systemie zbiorowej reprezentacji zatrudnionych - stan obecny i kierunki zmian* [i:] A. Wypych-Zywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.) *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, Gdańsk 2010, s. 171-172; J. Piątkowski *Związek zawodowy jako podmiot zbiorowego prawa pracy* [i:] G. Goździewicz (red.) *Aktualne problemy zbiorowego prawa pracy w Polsce i w Niemczech*, Toruń 2012, s. 82.

<sup>59</sup> K. Walczak *Zbiorowe prawo pracy. Aspekty prawa międzynarodowego, europejskiego i polskiego*, Warszawa 2004, s. 136.

<sup>60</sup> *Sytuasjonen hvor den polske loven åpner for utnevnelsen av ad hoc representasjoner er listet f.eks. i A. Sobczyk *Przedstawicielstwa pozazwiązkowe w systemie zbiorowej reprezentacji pracowników - stan obecny i kierunki zmian* [i:] A. Wypych-Zywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.) *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, Gdańsk 2010, s. 213-214.*

<sup>61</sup> J. Wrątny *Porozumienie zakładowe. Stan obecny w Polsce, doświadczenia niemieckie, wnioski de lege ferenda*, Warszawa 1999, s. 17 og K. Baran *Autonomiczne prawo pracy - de lege lata i de lege ferenda* [i:] A. Wypych-Zywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.) *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, Gdańsk 2010, s. 80-81.

<sup>62</sup> *Sytuasjonen hvor muligheten til å inngå kollektive avtaler er reservert for representasjoner av fagforeninger støttes også av funksjonelle argumenter og lang tradisjon, se M. Włodarczyk *Swoiste źródła prawa pracy* [i:] K. W. Baran (red.) *Zarys systemu prawa pracy*. Bind I Część ogólna prawa pracy, Warszawa 2010, s. 406.*

som oppnevnes ad hoc og som ikke er en fagorganisasjon, kan være en reell partner for arbeidsgiveren og gjennomføre forhandlingene<sup>63</sup>.

I litteraturen har man på lenge pekt på hindringer i form av manglende regelverket i forhold til ad hoc representasjoner. Hovedproblemet er konsis regulering av valgmodusen av en slik representasjon som ofte refererer til den aksepterte praksisen i bedriften. Det er åpenbart at å nevne en praksis som eksisterer hos en arbeidsgiver i loven, bringer ikke denne praksisen inn i livet (bestemte praksiser i dette området finnes sjelden hos polske arbeidsgivere). Videre er ansatterepresentanter som ikke er tilknyttet fagforeninger ikke omfattet av noen form for spesiell beskyttelse for varig arbeidsforhold. Man kan med rimelighet anta at en svært utbredt bruken av tidsbegrensede arbeidsavtaler, godkjent av slike ansatterepresentanter, diskvalifiserer dem som en reell representasjon av arbeidstakernes interesser. Man bør også nevne en svak rettslige stilling av ad hoc representasjoner - disse har ikke myndighet for initiering av kollektive tvister på grunn av manglende rettshandelsevne (og følgelig manglende prosessdyktighet)<sup>64</sup>. Som et resultat har de ikke en mulighet til å kreve gjennomføringen av avtalen av arbeidsgiveren, de kan ikke være ansvarlig overfor ansatte for uriktig fremstilling av deres interesser, for eksempel når det kommer til en avtale med henvisning til krisen hos arbeidsgiveren som ikke er i økonomiske vanskeligheter.

Overvinningen av de eksisterende hindringene kan gå i én av to retninger. Først og fremst kan man prøve å fjerne mangler ved ad hoc representasjoner - litteraturen anbefaler innføring av beskyttelse for ansatterepresentasjoner<sup>65</sup>, innføring av et regelverk som gjelder valget av en ansatterepresentasjon (hemmelig og direkte avstemning<sup>66</sup>), myndiggjøring av representasjoner utenfra fagforeninger i kollektive tvister<sup>67</sup> og tildeling av kompetansen til å inngå kollektive avtaler til slike ansatterepresentasjonene<sup>68</sup>. På den annen side kan man prøve å opprette en enkelt institusjonalisert ansatterepresentasjon som ligner på samarbeidsutvalg<sup>69</sup> med rettigheter som går utover sfæren av varsling og samråd. Forslag til dette har i lang tid vært fremmet i litteraturen<sup>70</sup>.

### 1.4.3 Hindringer for kollektive forhandlinger relatert til spørsmål om subjektivitet av ansatterepresentasjon

Den første hindringen er knyttet til forbudet mot inkludering av de såkalte differensierende klausuler i tariffavtaler, fordi slike klausuler begrenser tariffavtalens omfang til personer som tilhører fagforeningen som inngår tariffavtalen. Fagforeningsmiljøet mener at dette forbudet er veldig skadelig i forbindelse med fremming av kollektive forhandlinger, fordi det er en kilde til problemet med "gratispassasjerer" og berøver fagforeningene deres grunnleggende instrument til å tiltrekke seg nye medlemmer. Dette problemet er ofte framhevet av fagforeningsmedlemmer - de argumenterer at denne hindringen har lite å gjøre med forbudet mot diskriminering på grunn av fagforeningsmedlemskap. Den differensierende klausulen deler arbeidstakere ikke inn i faglig organiserte og uorganiserte, men i tilknyttede og ikke tilknyttede en bestemt fagforening. Derfor er fagforeningsmedlemskap ikke kriteriet om differensiering i dette tilfellet, siden, som følge av anvendelsen av denne klausulen, kan personer tilknyttet en annen forening befinne seg utenfor rammen av tariffavtalen. Man legger også merke til at

<sup>63</sup> Jf. J. Stelina Refleksje na temat kondycji układów zbiorowych pracy w Polsce [i:] Z. Góral (red.) Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego, Warszawa 2009, s. 104-105.

<sup>64</sup> Det er bare et samarbeidsutvalg (som bare i en liten grad er gjenstand for denne rapporten) som kan kreve at arbeidsgiveren offentliggjør visse taushetsbelagte opplysninger, jf. L. Florek: Porozumienia zbiorowe dotyczące informacji i konsultacji pracowniczej [i:] Z. Góral (red.) Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego, Warszawa 2009, s. 74-75.

<sup>65</sup> A. Sobczyk: Przedstawicielstwa pozazwiązkowe w systemie zbiorowej reprezentacji pracowników - stan obecny i kierunki zmian [i:] A. Wypych-Zywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.) Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku, Gdańsk 2010, s. 225.

<sup>66</sup> K. Baran Autonomiczne prawo pracy - de lege lata i de lege ferenda [i:] A. Wypych-Zywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.) Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku, Gdańsk 2010, s. 88; A. Sobczyk: Przedstawicielstwa pozazwiązkowe w systemie zbiorowej reprezentacji pracowników - stan obecny i kierunki zmian [i:] A. Wypych-Zywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.) Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku, Gdańsk 2010, s. 225.

<sup>67</sup> Jf. B. Cudowski Reprezentacja zatrudnionych w sporach zbiorowych pracy (de lege lata i de lege ferenda) [i:] A. Wypych-Zywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.) Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku, Gdańsk 2010, s. 247. Forfatteren begrunner denne påstanden ved å henvise til den negative organisasjonsfriheten.

<sup>68</sup> K. Walczak Zbiorowe prawo pracy. Aspekty prawa międzynarodowego, europejskiego i polskiego, Warszawa 2004, s. 139.

<sup>69</sup> Det handler om samarbeidsutvalg som nevnes i lov av 7. april 2006 om arbeidervarsling og samråd (Dz. U. [lovbok] 2006, nr. 79, pkt. 550).

<sup>70</sup> Jf. J. Wrątny Porozumienie zakładowe. Stan obecny w Polsce, doświadczenia niemieckie, wnioski de lege ferenda, Warszawa 1999 s. 35 og s. 40 og neste; se også J. Wrątny Niezwiązkowe przedstawicielstwa pracowników w prawie polskim. Stan obecny i perspektywy zmian [i:] Z. Góral (red.) Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego, Warszawa 2009, s. 234 og s. 246; jf. også K. Baran Autonomiczne prawo pracy - de lege lata i de lege ferenda [i:] A. Wypych-Zywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.) Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku, Gdańsk 2010, s. 81.

EUs anti-diskrimineringsloven inneholder ikke et absolutt krav om at forskjellene i den rettslige statusen til arbeidere var alltid forankret i mengden og kvaliteten på arbeidet eller pliktene deres. Den polske arbeidsmiljøloven inneholder også en rekke detaljerte bestemmelser som differensierer situasjonen for arbeidstakere på grunnlag av andre kriterier enn kvantiteten og kvaliteten på arbeidet deres (det skal understrekes at det finnes en rekke andre legitime argumenter for eliminering av "gratispassasjerer"-fenomenet).

En annen hindring har gjentatte ganger vært nevnt i litteraturen og den gjelder problemet med å begrense retten til organisasjonsfrihet for arbeidstakere som er ansatt på grunnlag av privatrettslige avtaler<sup>71</sup>. Polsk lovgivning på dette området er, i oppfatning av Administrasjonsrådets Frihetskomite ved Det internasjonale arbeidsbyrået (ILO) og mesteparten av den polske doktrinen av arbeidsrett, i strid med art. 2 av ILO-konvensjon nr 87<sup>72</sup>. Begrensningen av frihet til å skape sammenslutninger som vi har å gjøre med her, kan faktisk betraktes som en hindring i gjennomføring av kollektive forhandlinger, men problemet er ikke klart. Noen analytikere mener at man må være forsiktig med å gi full rett til å organisere seg til personer som er ansatt på grunnlag av privatrettslige avtaler<sup>73</sup>. Et slikt tiltak ville føre til at en rekke fagforeninger taper representativitet.

Det neste spørsmålet er knyttet til regulering av visse feilfunksjoner av arbeidsgiveres subjektivitet i kollektive forhandlinger. Først av alt, er det fortsatt ingen lovgivning som ville tillate signering av kollektive arbeidsavtaler på morselskapsnivå. Denne situasjonen vedvarer - paradoksalt nok - og samtidig opprettholder de såkalte interne arbeidsgivere deres evne til å inngå tariffavtaler. Man skal nevne at i litteraturen om utvikling av arbeidsretten har deres omfang stadig endret seg og omfattet suksessivt høyere nivåer, fra bedriftsnivå (hvor arbeidet møter produksjonsmidler) til konsernnivå<sup>74</sup>. Forslaget i forbindelse med gjennomføring av kollektive forhandlinger på konsernnivå kom fra Høyesterett. Problemet med morselskaper som parter i kollektive arbeidsforhold var spesielt gjeldene i 90-åra av det 20. århundre i sammenheng med privatiseringsprosessen og inngåelsen av avtaler knyttet til privatisering som involverte ulike typer sosiale garantier. Det hendte ofte av forhandlinger med ansatterepresentasjonen var gjennomført av en framtidig investor - en part som ikke var deres arbeidsgiver, men som var interessert i å delta i forhandlinger og avtale noen spørsmål med arbeidstakerne. Det var betydelige tvil om avtaler inngått av en investor og ansatterepresentasjoner var normative eller ikke. Disse tvilene var resolusjonen av sju høyesterettsdommere - Det polske kammeret for arbeid, sosialtrygd og offentlige affærer av 23. mai 2006 viet til<sup>75</sup>.

En annen løsning av dette problemet finnes det i litteraturen om arbeidsretten. Noen ganger er det nemlig foreslått av det rettslige grunnlaget for kollektive avtaler på morselskapsnivå kan være art. 241<sup>28</sup> § 1 av den polske arbeidsmiljøloven.<sup>76</sup> Bestemmelsen sier at en kollektiv avtale kan omfatte mer enn én arbeidsgiver, dersom disse arbeidsgiverne er en del av den samme juridiske enheten. Tilhengere av denne bestemmelsen synes å mene at i tilfelle av noen konserner er forholdet mellom morselskapet og datterselskapene så sterkt at, økonomisk sett, inngår datterselskapene i morselskapet (spesielt når morselskapet eier 100% av aksjekapitalen av datterselskapene). Denne observasjonen kan være til en viss grad riktig,

<sup>71</sup> Jf. f.eks. Z. Hajn *Prawo zrzeszania się w związkach zawodowych - prawo pracowników, czy prawo ludzi pracy?* [i:] A. Wypych-Zywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.) *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, Gdańsk 2010, s. 175-183, særlig den siste siden. Dette emnet er mye diskutert i E. Podgórska-Rakiel *Rekomendacje MOP dotyczące wolności koalicji związkowej i ochrony działaczy*, „Monitor Prawa Pracy” 2013, nr. 2, s. 69-71 og s. 72.

<sup>72</sup> ILO-konvensjon (Nr. 87) om foreningsfrihet og vern av organisasjonsretten som ble vedtatt i San Francisco 9. juli 1948 og ratifisert av Polen 14. desember 1956 (Dz. U. [lovbok] 1958, nr. 29, pkt. 125).

<sup>73</sup> Jf. f.eks. K. Walczak *Zbiorowe prawo pracy. Aspekty prawa międzynarodowego, europejskiego i polskiego*, Warszawa 2004, s. 136.

<sup>74</sup> M.-L. Morin, *Labour law and new forms of corporate organization* [i:] *Working for better times. Rethinking work for the 21st century*, J.-M. Servais, P. Bollé, M. Lansky, Ch. L. Smith, International Labour Office 2007, s. 635 og s. 637-638.

<sup>75</sup> Det rettslige problemet som ble presentert for den utvidede sammensetningen av Høyesterett gjaldt den rettslige karakteren av avtalen som ble inngått mellom den fremtidige kjøperen av aksjene i Domy Towarowe Centrum S.A. og en fagforening som representerte de ansatte hos denne arbeidsgiveren. I sin resolusjon bestemte Høyesterett at selv om den fremtidige investoren var (eller ble) arbeidsgiveren, var avtalen mellom ham og representasjonen av de ansatte normativ. I begrunnelsen viste Høyesterett i stor grad til funksjonelle argumenter og stresset de gunstige effektene av å inngå avtaler om privatisering. For det rettslige grunnlaget for investorens deltagelse i avtalen som arbeidsgiver anså Høyesterett art. 59, 2. ledd i Polens grunnlov i forbindelse med grunnlovens art. 20 (resolusjonen av sju høyesterettsdommere - Det polske kammeret for arbeid, sosialtrygd og offentlige affærer av 23. mai 2006 III PZP 2/2006, publisert OSNP 2006, nr. 3-4, pkt. 38, LexPolonica nr. 408314).

<sup>76</sup> J. Stelina, kommentar til art. 241<sup>28</sup> av den polske arbeidsmiljøloven. [i:] U. Jackowiak (red.) *Kodeks pracy z komentarzem*, Gdynia 2004, s. 872 og J. Piątkowski, kommentar til art. 241<sup>28</sup> av den polske arbeidsmiljøloven [i:] K. W. Baran (red.) *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 1287.

likevel kan man ikke glemme at begrepene holdningselskap, konsern og morselskap gjelder også for situasjoner hvor "inntrengning av eierskap" er mye svakere<sup>77</sup>.

Mangelen på klar regulering på dette feltet er selvfølgelig en hindring i gjennomføring av kollektive forhandlinger. Derfor skal man se positivt på forslag fra litteraturen om inngåelse av kollektive avtaler av arbeidstakergrupper som ikke er arbeidstakerorganisasjoner<sup>78</sup>. Disse forslagene får enda mer betydning med utviklingen av praksisen med adopsjon av forskjellige slags erklæringer eller utarbeidelse av bestemte dokumenter av sentrale styrer i store konserner og ansattrepresentasjoner (som ofte ikke er tilknyttet fagforeninger).

#### 1.4.4. Juridiske hindringer for kollektive forhandlinger i regelverket om forhandlingenes gjenstand

I diskusjonen om hindringer for kollektive forhandlinger i Polen referer man ofte til begrensninger av forhandlingenes gjenstand.

Man skal imidlertid være oppmerksom på at i denne sammenheng er det ikke mange begrensninger. I tillegg til den store friheten i forbindelse med tariffavtalenes gjenstand<sup>79</sup>, må man tyde på muligheten til å gjøre vilkår av individuelt forhandlede arbeidsavtaler gjenstanden for kollektive forhandlinger<sup>80</sup>. Med en slags begrensning har vi å gjøre i tilfelle av gjenstanden for kollektive tvister som kan være relatert bare til arbeids- eller lønnsvilkår eller sosiale ytelser, samt faglige rettigheter og friheter. Denne begrensningen som finnes i art. 1 av lov av 23. mai 1991 om løsning av kollektive tvister er forresten i strid med internasjonale avtaler som Polen er bundet av<sup>81</sup>.

Tross denne store friheten, har man i lenge tid påpekt i litteraturen at en hindring for kollektive forhandlinger i Polen er for mange reguleringer som den polske arbeidsretten inneholder<sup>82</sup> og reguleringen av den polske arbeidsmiljøloven som sier at bestemmelsene i tariffavtaler og kollektive avtaler og regler og vedtekter ikke kan være mindre gunstige for ansatte enn bestemmelsene i arbeidsmiljøloven og andre lover og forskrifter (prinsippet om fordel)<sup>83</sup>. Som er resultat foreslår litteraturen ofte innføring av større frihet i kollektive forhandlinger, det vil si en løsning som gjør det mulig for arbeidsgiveren og arbeidstakere å forverre arbeidsvilkår gjennom kollektive avtaler<sup>84</sup>. Man understreker at i den nåværende situasjonen er arbeidsgivere ikke villige til å delta i kollektive forhandlinger, fordi i prinsippet kan de ikke få noen fordeler av dem, men bare øke forpliktelsene sine som er allerede pålagt dem av obligatorisk arbeidsrett.

Sett fra perspektivet av fagforeninger er det vanskelig å være enig med påstanden at lovpålagte arbeidsstandarder i Polen er for høye. Det er også vanskelig å være enig med påstanden at arbeidsgiveren kan tilby noe til arbeidstakerne som er mer verdifull en disse standardene i bytte for senking av disse standardene. Noen uttrykker en mening at i bytte for senking av standarder kan arbeidstakere unngå arbeidsledighet, men de ikke tar hensyn til to viktige omstendigheter. Den første er at arbeidsledigheten er et sosialt problem med en komplisert natur, og senking av arbeidsstandarder som en måte å redusere faren for arbeidsledighet kan være ineffektiv og ha en motvirkende effekt. Den andre omstendigheten er at minimale arbeidsstandarder skal, blant annet, sikre at noe som verdifull som menneskelige ressurser er ikke utsatt for overdreven og akselerert utnyttelse. I forhold til dagens demografiske problemer,

<sup>77</sup> Dette synet ble uttrykt for flere år siden av U. Jelińska, jf. U. Jelińska Układy zbiorowe pracy. II Inicjatywa układowa, „Szczep Pracownicza” 1998, nr. 1, s. 12, det skal samtidig bemerkes at mens i dagens rettslige syn er dette riktig, ville man for 1. januar 2001 (avtalen kunne ha vært signert av flere arbeidsgivere, dersom de tilhørte én økonomisk organisasjon) vurdere dette som for streng - les mer i M. Włodarczyk Swoiste źródła prawa pracy [i:] K. W. Baran (red.) Zarys systemu prawa pracy. Bind I Część ogólna prawa pracy, Warszawa 2010, s. 414.

<sup>78</sup> K. Walczak Zbiorowe prawo pracy. Aspekty prawa międzynarodowego, europejskiego i polskiego, Warszawa 2004, s. 139.

<sup>79</sup> Jf. art. 240 § 1 av den polske arbeidsmiljøloven i sammenheng med endringen i art. 240 § 3 av den polske arbeidsmiljøloven gjort i henhold til art. 1 pkt. 3 bokstav b i lov av 9. november 2000 om endringer i den polske arbeidsmiljøloven og noen andre lover (Dz. U. [lovbok] 2000, nr. 107, pkt. 1127).

<sup>80</sup> Det handler om kriseavtalen av art. 231 av den polske arbeidsmiljøloven.

<sup>81</sup> M. Seweryński Autonomia partnerów społecznych w stosunkach pracy i jej ograniczenia [i:] Z. Góról (red.) Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego, Warszawa 2009, s. 65

<sup>82</sup> J. Wratny Porozumienie zakładowe. Stan obecny w Polsce, doświadczenia niemieckie, wnioski de lege ferenda, Warszawa 1999 s. 10; J. Stelina Refleksje na temat kondycji układów zbiorowych pracy w Polsce.

<sup>83</sup> J. Wratny Porozumienie zakładowe. Stan obecny w Polsce, doświadczenia niemieckie, wnioski de lege ferenda, Warszawa 1999 s. 9-10.

<sup>84</sup> Jf. f.eks. J. Męcina Wpływ dialogu społecznego na kształtowanie stosunków pracy w III Rzeczypospolitej, Warszawa 2010, s. 360.

kan dette argumentet ikke ignoreres. Fagforeningene understreker at forslaget til å gjøre det mulig å senke standardene under det lovbestemte minimum ved hjelp av kollektive avtaler (særlig tariffavtaler), med samtidig økning i rollen til ansatterepresentasjoner som ikke er tilknyttet en fagforening (på bedriftsnivå) kan ikke så mye føre til fremming av den avtalebaserte modellen for arbeidsrett, men til fremming av den avtalebaserte modellen for liberalisering av arbeidsrett. For disse grunner synes det at ideen om å avstå fra prinsippet om fordelene ved kollektive avtaler sammen med ideen om økende betydning av ansatterepresentasjoner som ikke er tilknyttet fagforeninger under inngåelse av avtaler, er ikke en god idé for å fremme kollektive forhandlinger.

Fagforeningene bemerker også at hindringen i gjennomføringen av kollektive forhandlinger, spesielt på nasjonalt nivå, er at problemene innen industrielle relasjoner kan være gjenstand for lobbyvirksomhet. Lov av 7. juli 2005 om lobbyvirksomhet i lovgivning inkluderer faktisk ikke noen restriksjoner. Som et resultat, blir spørsmål som bør være gjenstand for kollektive forhandlinger mellom korporasjoner i forumet for Treparts komiteen for sosioøkonomiske spørsmål - gjenstanden for kollektive forhandlinger mellom lobbyorganisasjonen og regjeringen<sup>85</sup>.

#### 1.4.5 Juridiske hindringer for kollektive forhandlinger i regelverket om forhandlingenes prosedyrer

Den aktuelle justeringen av prosedyren for inngåelse av tariffavtaler er generelt vurdert positivt<sup>86</sup>, selv om i sammenheng med den minimale forskriften om regulering av prosedyren med å avslutte en annen type tariffavtaler, særlig disse avtalene som er konkluderte av representanten som ikke er tilknyttet fagforeninger, kan virke for omfattende og derfor uklare<sup>87</sup>. Dette misforholdet er samtidig overraskende, siden - som angitt ovenfor - ansatterepresentanter som ikke er tilknyttede noen fagforeninger ikke har noen beskyttelse.

En hindring for kollektive forhandlinger er, spesielt i en situasjon av lav fagorganisering, er prinsippet om frivillighet av disse forhandlingene. Man skal nevne, likevel, at hindringen ligger ikke i den polske loven, men i den internasjonale<sup>88</sup>. Med respekt for internasjonale standarder på frihet i kollektive forhandlinger må man imidlertid vurdere om i polske forholdene er deres tolkning ikke altfor restriktivt. Man skal nevne den konstitusjonelle domstolens dom av 18. november 2002<sup>89</sup> som opphevet den artikkelen i den polske arbeidsmiljøloven i henhold til hvilken var den opphevede tariffavtalen gyldig inntil avslutningen på en ny. Den ovennevnte dommen sikkert ikke bidrog til fremming av kollektive forhandlinger. Det virker som om den nåværende tilstanden kan for lett føre til ødeleggelse av den flerårige erfaringen av partene i arbeidslivet<sup>90</sup>.

Sett fra perspektivet av fremming av kollektive forhandlinger, må man anse reguleringen om prosedyren for generalisering av tariffavtaler som en hindring. Den polske arbeidsmiljølovens artikkel (241<sup>18</sup>) i sin nåværende tilstand oppfyller ikke den rollen som den kunne spille dersom den ikke hadde innført den kompliserte og tungvinte prosedyren for utvidelse av en tariffavtale til slike arbeidsgivere som ikke har inngått den. Det synes som i denne sammenheng er det mulig med vesentlige forenklinger. For eksempel skal man vurdere om å gi opp kravet om at en anmodning om generalisering framlegges av begge parter av en flerforetaks tariffavtale. Det synes også at statsråden som er ansvarlig for arbeidsforhold har en for stor rolle i prosedyren for generalisering. I tillegg kan man vurdere å flytte kompetansen til statsråden som har ansvar for arbeidsforhold til statsråden som er ansvarlig for økonomien.

<sup>85</sup> I litteraturen signaliserer man at disse to modellene for artikkelasjon av interesser var konkurrerende, jf. M. M. Wiszowaty Ustawa o działalności lobbgingowej w procesie stanowienia prawa, „Przegląd Sejmowy” 2006, nr. 5 (76) s. 44.

<sup>86</sup> J. Stelina Refleksje na temat kondycji układów zbiorowych pracy w Polsce [i:] Z. Góról (red.) Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego, Warszawa 2009, s. 96-97. Patrz też M. Włodarczyk Swoiste źródła prawa pracy [i:] K. W. Baran (red.) Zarys systemu prawa pracy. Bind I Część ogólna prawa pracy, Warszawa 2010, s. 404 - forfatteren viser der at behovet for en relativt detaljert regulering av prosedyren for å inngå tariffavtaler var et resultat av spesifikke historiske omstendigheter og manglende praksis.

<sup>87</sup> J. Stelina Refleksje na temat kondycji układów zbiorowych pracy w Polsce [i:] Z. Góról (red.) Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego, Warszawa 2009, s. 103.

<sup>88</sup> Se art. 4 i ILO-konvensjon (Nr. 98) om anvendelse av organisasjonsretten og kollektive forhandlinger som ble vedtatt i Genève 1. juli 1949, og ratifisert av Polen 14. desember 1956 (Dz. U. [lovbok] 1958, nr. 29, pkt. 126).

<sup>89</sup> OTK ZU 2002/6A pkt. 82.

<sup>90</sup> M. Włodarczyk dro relevansen av den konstitusjonelle domstolens dom i tvil, og dette er noe jeg er helt enig i, se mer M. Włodarczyk „Swoiste” źródła prawa pracy - kilka refleksji na temat ich genezy i funkcji [i:] Z. Góról (red.) Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego, Warszawa 2009, s. 115-117.



Det kan også være nødvendig å redefinere måten å fastsette fordeler eller ulemper ved endringer som innføres med en tariffavtale. Dette er måten på å implementere tariffavtaler avhengig av. Foreløpig er en slik vurdering gjort i forhold til enkelte bestemmelser i en tariffavtale<sup>91</sup>. Vi kan imidlertid forestille oss en situasjon at i tilfelle av en tariffavtale eller lønnsvilkår som er avtalt med fagforeningene og som er, generelt sett, mer gunstige for de ansatte (ifølge fagforeningene), ville man ikke kreve at disse skal innføres med et varsel om endring av arbeidsvilkår. Det må bemerkes at en lignende fremgangsmåte er allerede gjeldene ved kriseavtaler i konklusjoner av hvilke deltok det ikke en fagforening.

I forhold til prosedyren for kollektive forhandlinger kan man også nevne andre problemer som har negativ virkning, sett fra perspektivet av fremming av kollektive forhandlinger. Noen av dem er nært knyttet til spørsmål som ble diskutert, som f.eks. de ovennevnte problemene knyttet til pluralismen i fagbevegelsen og kriteriet om representativitet.

Noen andre problemer har en unik kompleks natur (f.eks. at arbeidsgiveren kan ikke påbegynne en kollektiv tvist<sup>92</sup>). Det virker som om forbedring i forhold til den slags hindringer kan oppnås ved endringer som fører til standardisering og organisering<sup>93</sup>.

#### 1.4.6 Avslutning

Ulike typer av kollektive avtaler har en lang historie på polsk jord - like lang som bekjempelsen av mangler ved forskrifter vedtatt i denne forbindelse<sup>94</sup>. Dette er et permanent strev, fordi den statiske retten i kontakt med raskt skiftende virkelighet vil med tiden vise feilfunksjoner og uoverensstemmelser. Man må huske at det juridiske systemet er så sammensatt at det stadig blir avslørt noen mangler og utilsiktede negative konsekvenser av lovendringer som motiveres av gode intensjoner. Derfor må man, på den ene siden, være forsiktig ved rapportering av kravene med hensyn til de nødvendige endringene i loven, og, på den annen side, ikke avstå fra diskusjonen om gjeldende løsninger.

Det må også bemerkes at kollektive avtaler ble først et sosialt faktum, og bare senere ble de juridisk klassifisert<sup>95</sup>. Juridiske faktorer for utvikling av kollektive forhandlinger vil ikke ha størst betydning og for mye fokus på dem kan føre til gale konklusjoner. Avgjørende for utviklingen av kollektive forhandlinger er utenomrettslige faktorer.

#### 1.5. Empiriske studier: objektiv, spørsmål og hypoteser

Hovedmålet med forskningen er å svare på spørsmålet om hindringer i å inngå tariffavtaler og tiltak som bør iverksettes for å eliminere disse hindringene. Disse anbefalingene vil være adressert til ledelsene i selskapets fagforeninger (lederen og styremedlemmer i fagforeninger). Gjenstand for forskningen er en bevisst valgt gruppe av store bedrifter i fem primære sektorer av økonomien. Disse er hovedsakelig foretak som hører til utenlandsk kapital. Målet med undersøkelsen er å vurdere og konkludere, ikke så mye som utforske og beskrive, den nåværende tilstanden av fagforeninger og praksisen med å inngå tariffavtaler. Uten en grunnleggende diagnose er det selvfølgelig ikke mulig å formulere pålitelige forslag, derfor lagt forskerteamet stor vekt på analysen av de innsamlede dataene i spørreskjemaet. Undersøkelsen omfattet tre store moduler: den første er knyttet til situasjonen av bedrifter og deres organisasjonskultur, den andre til tre typer fagforeningsmedlemmer (ledere, styremedlemmer og

<sup>91</sup> Resolusjonen av sju høyesterettsdommere - Det polske kammeret for arbeid, sosialtrygd og offentlige affærer av 15. september 2004 III PZP 3/2004, LexPolonica nr. 370700, OSNP 2005/4 pkt. 49.

<sup>92</sup> M. Seweryński Autonomia partnerów społecznych w stosunkach pracy i jej ograniczenia [i:] Z. Góral (red.) Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego, Warszawa 2009, s. 65.

<sup>93</sup> En interessant idé er fortsatt ideen om en ensartet tariffavtale til J. Wratny, les mer i J. Wratny Porozumienie zakładowe. Stan obecny w Polsce, doświadczenia niemieckie, wnioski de lege ferenda, Warszawa 1999, s. 12-13.

<sup>94</sup> Les mer om dette i f.eks. M. Włodarczyk Historia zbiorowych porozumień normatywnych na szczeblu zakładu pracy w Polsce w latach 1918 - 1994 [i:] Z. Góral Studia z prawa pracy. Księga pamiątkowa ku czci Docenta Jerzego Logi, Łódź 2007, s. 209 og neste. I skattkammeret av historiske erfaringer er det noen interessante ideer som etter en tid er gjenoppdaget og gjort tilgjengelig for et bredere publikum. Slike ideer minnes det om i en bok av W. Szubert utgitt i 2012 som drøfter, blant annet, rollen av fagforeninger og samarbeidsutvalg for industrielle forhold, W. Szubert Problemy pracy w koncepcjach programowych Delegatury Rządu na Kraj (1941 -1945), Łódź 2012, s. 56 og neste.

<sup>95</sup> Jf. også M. Włodarczyk „Swoiste” źródła prawa pracy - kilka refleksji na temat ich genezy i funkcji [i:] Z. Góral (red.) Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego, Warszawa 2009, s.111.

aktivister som ikke er styremedlemmer) i forhold til objektive egenskaper og sosioøkonomiske synspunkter, og den tredje er knyttet til praksisen med å inngå tariffavtaler og innholdet i tariffavtaler på bedriftsnivå. Det var også representanter for styrene (hovedsaklig fra personell avdelinger) som var gjenstand for forskning. I henhold til grunnlaget for forskningen skal analysen av hver av modulene gi slike klassifikasjoner og typologier eller merke disse variablene som vil avgjøre hvilke faktorer som tilrettelegger for inngåelse av avtaler og fastsette hindringer for praksisen med å inngå tariffavtaler. Med tanke på forskningsformålet er lederne i fagforeninger på bedriftsnivå gruppen av nøkkelt betydning - det er dem, men ikke utelukkende, som konklusjoner og anbefalinger er rettet til.

I samsvar med de ovennevnte merknadene, formulerte vi to hovedspørsmål da vi begynte med undersøkelsen vår:

**Først og fremst**, ønsket vi å vite, innenfor rammen av det oppsamlede materiale, om det er umulig å velge de egenskapene til bedriftenes og lederskapenes situasjon som stimulerer praksisen med å inngå tariffavtaler. Vi antok at denne praksisen kan stimuleres av en rekke faktorer som for eksempel industri, kapitalens opphavland, metode for rekruttering av ledelse og graden av deres skjønnsmyndighet, markedssituasjonen for selskaper og deres nivå på moderniteten (målt i deres teknologi, innovasjonsevne, osv.), utvalgte aspekter ved organisasjonskultur, og det sosiale systemet av bedrifter med nøkkelforholdet mellom fagforeninger innen bedrifter og mellom fagforeninger og ledelse. I tillegg til dette aspektet, var det også kompetanse og holdninger av de undersøkte gruppene, spesielt bevissthetsbarrierer, som deler samfunnet som var viktig for oss.

Med hensyn til de ovennevnte spørsmål, formulerte vi noen enkle hypoteser. Altså, praksisen med å inngå tariffavtaler er mer utviklet i handelsbransjen, byggebransjen og offentlige tjenester, og mindre utviklet i metallindustrien; denne praksisen vil være mer utviklet i bedrifter som tilhører europeiske konserner, spesielt tyske konserner, og i mindre grad vil den være utviklet i bedrifter fra angelsaksiske konserner (dette problemet var relatert til den polske kapitalismen og dens avhengighet av utenlandsk kapital). Vi antok at organisasjonskulturen med fokus på deltakelse og ikke på autoritære metoder for styring hadde positiv virkning på praksisen med å inngå tariffavtaler<sup>96</sup>. Vi antok at lederskap rekruttert i Polen, spesielt slike som hadde stor frihet i beslutningsprosessen, ville være mindre støttende i forhold til inngåelse av tariffavtaler og ville være mer villige til å oppheve dem enn ledere fra utenlands; vi antok at nøkkelfaktoren som ville ha positiv virkning på prosessen med å inngå tariffavtaler ville være omfanget av samarbeid mellom fagforeninger i bedriften og mellom forholdet mellom styremedlemmer i selskaper til fagforeninger. Hovedvekten var på hypotesen at praksisen med å inngå tariffavtaler ville være mer utviklet i bedrifter hvor lederskapet i fagforeningen ville være mer kompetente, og medlemmene deres ville ha en mer åpen og markedsorientert økonomisk mentalitet<sup>97</sup>. I denne sammenhengen har vi forutsatt at en viktig hindring i praksisen med å inngå tariffavtaler var forskjellene i den økonomisk-normative sfæren som var relatert til den forventede økonomiske ordenen. Vi har også antatt at i situasjoner hvor det fantes europeiske samarbeidsutvalg, var dialogkulturen overført fra morselskaper til polske avdelinger, noe som hadde positiv virkning på utvikling av praksisen med inngåelse av tariffavtaler.

**For det andre**, ønsket vi å undersøke praksisen med å inngå tariffavtaler som vi forstod som inngåelse og opprettholdelse av en tariffavtale og dens "kvalitet" eller "kraft" ("omfang"). Først ville vi vite om hvorvidt og i hvilken grad tariffavtalene skilte seg fra hverandre. Vi ønsket også å undersøke om fagforeningsmedlemmer drøftet nye emner som avvek fra tradisjonelle emner for kollektive forhandlinger (aldersstyring, balanse mellom personlig og profesjonelt liv), og om kollektive avtaler gjentar bestemmelser av den polske arbeidsmiljøloven og derfor skaper ikke merverdi.

Først av alt har vi altså antatt at tariffavtaler ville ha ulik styrke eller graden av beskyttelse av arbeidslivet og dekommodifisering av arbeid. Da vi påbegynte forskningen visste vi ikke hvilke bestemmelser i tariffavtaler og deres konfigurasjoner pådrog styrene mer kostnader og var vanskeligere å oppnå av fagforeninger, og hvilke som

<sup>96</sup> Tidligere studier av organisasjonskulturen ("Polakker i arbeid 2007" og "Entreprenører 2011") gjorde det mulig å få respektive typologier. Vi hadde håp om å få lignende resultater i denne undersøkelsen.

<sup>97</sup> Den fastsatte indikatoren av økonomisk mentalitet som er basert på verktøyet som var brukt i undersøkelsen "Polakker i arbeid" (Polacy pracujący a kryzys fordyzmu, Scholar, Warszawa 2009) og "Entreprenører 2011" (Biznesmeni i rzemieślnicy. Właściciele małych i średnich przedsiębiorstw, Scholar, Warszawa 2013) er identifisering av holdninger som finnes på skalaen mellom markedsorientert dynamikk og tradisjonisme. Vi antok at dersom slike holdninger var til stede i arbeidslivet i 2007, vil disse også være til stede i miljøet av styremedlemmer i fagforeningene og vil stå i sammenheng med praksisen for å inngå tariffavtaler.

forårsaket mindre motstand fra styrenes side. Vi antok at etter en slik identifisering ville vi være i stand til å innføre riktig klassifisering. Vi vil tilføye at spørsmålet som, etter vår mening, hadde stor innflytelse på avtalenes "kvalitet" var å definere perioden det skulle gå før en tidsbegrenset arbeidsavtale var forvandlet til en arbeidsavtale om fast tilsetning.

**For det tredje**, det var åpenbart i forhold til undersøkelsens konklusjoner at eventuelle forslag ville man rette bare til lederskapene i fagforeningene. Vi visste likevel at det kunne skje ta lederskapene hadde ingen effekt på praksisen med å inngå tariffavtaler, altså at denne praksisen var avhengig bare av eksterne forhold som fagforeningene hadde ingen innflytelse på. Dette problemet ble assosiert med hypotesen om eksistensen av den såkalte "avhengige markedsøkonomien" i Polen. Denne hypotesen ville vi revidere så langt som det var mulig ved hjelp av spørreskjemaet (problemet er relatert til den ovennevnte typen kapitalisme som utvikler seg i Polen).

### 1.5.1 Rapportens oppsett

Rapporten består av to deler. Den første drøfter to sett med spørsmål. Det første settet dreier seg om karakteristikkene av bedrifter i forhold til industrielle forskjeller, kapitalens opphavsland og utvalgte aspekter ved organisasjonskulturen. Det andre settet med spørsmål er relatert til demografiske og sosiale egenskaper, nivået på utdanning og opplæring, samt utvalgte aspekter av samfunnsøkonomisk mentalitet av ledere i fagforeninger og fagforeningsaktivister. Vi var interessert i forskjeller mellom fagorganisert i "Solidaritet" og OPZZ, fordi som et utgangspunkt tok vi resultatene fra undersøkelsen i 1993 som avslørte store forskjeller i mentaliteten som skilte disse gruppene fra hverandre. Med hensyn til dette har vi også analysert fagforeningsaktivister og representanter for arbeidsgivere.

Den andre delen av rapporten er viet til praksisen for inngåelse av tariffavtaler med fokus på tariffavtaler i bedriftene. Det analyseres i detalj selve tariffavtaler, og deretter analyseres det årsakene til at i noen bedrifter har man signert tariffavtaler som fortsatt pågår, mens i andre har man trukket seg tilbake fra tariffavtaler eller har aldri inngått dem. Man analyserer også årsakene til forskjeller i avtalenes omfang. Rapporten drøfter disse og andre spørsmål som angår kollektive avtaler i lys av resultatene av analysene som finnes i den første delen av rapporten og under betingelsene i hypotesene presentert i forrige avsnitt. Rapporten avsluttes med syntetiske konklusjoner som kan betraktes som forslag ("anbefalinger").



## DEL I. BEDRIFTER OG FAGFORENINGER

### I.1 Beskrivelse av bedrifter

I denne undersøkelsen dominerte det tillitsvalgte i selskapene som er helt eller for det meste eid av utenlandsk kapital. Disse utgjør nesten 93 prosent av alle respondentene. Det var noen forskjeller mellom bransjene som enkelte selskaper ble tilskrevet. I handelsbransjen hevdet 100 prosent av respondentene at deres arbeidssted var eid (sameie) av utenlandsk kapital, mens i andre bransjer var prosentandelen av respondentene som uttrykket en slik mening lavere. I bedrifter som inngår i metallindustrien var det 94,8%, næringsmiddelindustrien - 91,9%, offentlige tjenester - 89,3%, og byggebransjen - 88,2%.

Den største andelen av respondentene var ansatt i selskaper som hadde hovedkontoret sitt i Tyskland (26,5%) - en tredjedel av dem representerte metallindustrien, og deretter i USA eller Storbritannia (19,1%) - mer enn halvparten av respondentene representerte næringsmiddelindustrien; videre var det Frankrike (eller Belgia) (15,4%) - de fleste respondentene representerte offentlige tjenester, de skandinaviske landene og Nederland (11,4%) - den mest tallrike gruppen her representerte næringsmiddelindustrien. Hver fjerde respondent representerte et selskap med morselskapet fra et annet land enn de landene som er nevnt ovenfor (over halvparten av respondentene var fagorganiserte i næringsmiddelindustrien). Disse landene inkluderte Japan, Korea, Sør-Afrika, Sveits, Portugal, Italia, Litauen, Kypros og Østerrike. Ettersom antallet respondenter som representerte disse selskapene var relativt liten, besluttet man å sette dem sammen til én kategori kalt "Øvrige land uten Polen". Inndelingen inkluderer også polske selskaper der tillitsvalgte var den minste gruppen (ca. 7,7%) og over halvparten av dem var fagorganiserte i næringsmiddelindustrien.

Tabell 1. Bransjer etter kapitalens opphavland (i %)

Kapitalens opphavland	Bransje					Totalt
	Handelsbransjen	Byggebransjen	Metallindustrien	Næringsmiddelindustrien	Offentlige tjenester	
Tyskland	13,9	19,4	33,3	18,1	15,3	100,0
Frankrike, Belgia	23,8	19,0	9,5	19,0	28,6	100,0
Norden, Nederland	19,4	12,9	25,8	29,0	12,9	100,0
USA, Stor Britannia	9,6	-	34,6	55,8	-	100,0
Øvrige land uten Polen	5,6	7,4	35,2	51,8	-	100,0
Polen	-	19,0	19,0	57,1	4,9	100,0
Totalt	12,5	12,5	28,3	36,4	10,3	100,0

$\chi^2=80,493$ ;  $df=20$ ;  $p<0,000$

En av variablene som differensierer utenlandske selskaper er stedet der det fattes strategiske beslutninger, og dermed graden av selskapets selvstendighet i beslutningsprosessen. Respondentene indikerte oftest at i selskapene deres var slike beslutningene fattet i en utenlandsk sentral, og det polske styret bare godkjente dem (43%) eller at slike beslutningene var fattet i en utenlandsk sentral i samarbeid med det polske styret, med hensyn til styrets ideer og kommentarer (35,1%). Det var bare 16% respondentene som svarte at strategiske beslutninger var fattet på stedet og krevet bare godkjenning av den utenlandske sentralen. Dette svaret var oftest valgt av representanter for byggebransjen - 30% og offentlige tjenester - 24%. Grunnen til dette kan være at produktene og tjenestene deres ikke er bare produsert i Polen, men også solgt utelukkende i Polen.

6% av respondentene ikke kunne bestemme om strategiske beslutninger var fattet utenlands eller i Polen; så mye som 16% av respondentene fra byggebransjen hadde problemer med svaret på dette spørsmålet. Dette kan ha sammenheng med spredning av anlegg eller bedrifter og manglende informasjon om stedet hvor det fattes beslutningene.

Strategien for bedriftsledelse var assosiert med måten å fylle de fleste posisjonene i styret. Rekruttering viste seg å være betydelig variert i henhold til kapitalens opphavsland (tabell 2). Angelsaksiske land og landene som inngår i gruppen "øvrige" delegerte ledere oftere enn andre grupper av land, henholdsvis 31% og 27,1% sammenlignet med 5,7% - 14,3%.

Tabell 2. Posisjoner i styret og kapitalens opphavsland

Kapitalens opphavsland	De fleste posisjonene i styret er fylt av:			Totalt
	Ledere delegert fra en utenlandsk sentral	Polske ledere rekruttert på stedet	Ledere av forskjellige nasjonaliteter rekruttert på stedet	
Tyskland	10,8%	80,0%	9,2%	100,0%
Frankrike, Belgia	5,7%	60,0%	34,3%	100,0%
Norden, Nederland, Danmark	14,3%	75,0%	10,7%	100,0%
USA, Stor Britannia	31,0%	69,0%		100,0%
Øvrige land uten Polen	27,1%	60,4%	12,5%	100,0%
Polen		100,0%		100,0%
Totalt	17,3%	70,8%	11,9%	100,0%

$\chi^2=37,241$ ;  $df=10$ ;  $p<0,000$

64,5% av respondentene indikerte at til posisjonene i styrene rekrutterte man hovedsakelig polske ledere (Tabell 3). Det har oppstått en karakteristisk differensiering - i selskaper der beslutninger fattes i selve selskapet og bare godkjennes av den utenlandske sentralen, er 77,5% ledere rekruttert fra polakker, mens i selskaper der beslutninger tas utelukkende i den utenlandske sentralen, er denne andelen 60,4%. Hvis vi ser på bransjene, viser det seg at det største antall ledere delegert fra en utenlandsk sentral er i næringsmiddelindustrien (20%) og det minste er i metallindustrien (12,2%). De fleste posisjonene i styret er oftest fylt med polske ledere rekruttert på stedet i byggebransjen (73,3%) og metallindustrien (71,6%).

Tabell 3. Posisjoner i styret etter det stedet hvor det fattes strategiske beslutninger (i %)

Strategiske beslutninger som gjelder selskapet tas:	De fleste posisjonene i styret er fylt av:			Vanskelig å si	Totalt
	Ledere delegert fra en utenlandsk sentral	Polske ledere rekruttert på stedet	Ledere av forskjellige nasjonaliteter rekruttert på stedet		
I den utenlandske sentralen, og det polske styret bare adopterer dem	22,6	60,4	12,3	4,7	100,0
På stedet og krever bare godkjenning av den utenlandske sentralen.	5,0	77,5	12,5	5,0	100,0
I den utenlandske sentralen i samarbeid med det polske styret, med hensyn til styrets ideer og kommentarer	14,5	69,8	15,7	-	100,0
Vanskelig å si	-	42,9	7,1	50,0	100,0
Totalt utenlandske	15,1	64,5	12,7	5,6	100,0*

\*Svar "på en annen måte" ikke ble tatt inn i den siste raden, fordi det var for lite andel indikasjoner og derfor er summen av resultatene ikke gjort opp til 100%  
 $\chi^2=66,170$ ;  $df=9$ ;  $p<<0,000$

Ett av de viktigste spørsmålene i forbindelse med rapportens emne er måten som den utenlandske kapitalen forvaltet med selskapet på og differensieringen som kan observeres (Tabell 4). I denne sammenheng har det oppstått symptomatiske forskjeller mellom de angelsaksiske land og en gruppe av øvrige land og landene i det kontinentale Europa. I tilfelle av den angelsaksiske kapitalen hevdet tre fjerdedeler (73,8%) av fagorganiserte at beslutninger fattes i en utenlandsk sentral og den polske ledelsen bare utførte kommandoene. I gruppen av øvrige land var denne indikatoren på et tilsvarende nivå (67,3%), mens i kapitalen i det kontinentale Europa var den innen 25,8% -34,5%.

Tabell 4. Måten å fatte beslutninger i selskaper eid av utenlandsk kapital og kapitalens opphavsland

Kapitalens opphavsland	Bedrifter som er fullstendig eller delvis eid av utenlandsk kapital og hvor strategiske beslutninger tas:			Totalt
	I den utenlandske sentralen, og det polske styret bare adopterer dem	På stedet og krever bare godkjenning av den utenlandske sentralen.	I den utenlandske sentralen i samarbeid med det polske styret, med hensyn til styrets ideer og kommentarer	
Tyskland	25,8%	30,3%	43,9%	100,0%
Frankrike, Belgia	32,4%	13,5%	54,1%	100,0%
Norden, Nederland, Danmark	34,5%	13,8%	51,7%	100,0%
USA, Stor Britannia	73,8%	2,4%	23,8%	100,0%
Øvrige land uten Polen	67,4%	16,3%	16,3%	100,0%

$\chi^2=45,781$ ;  $df=8$ ;  $p < 0,000$

I undersøkelsen spurte man respondentene om å vurdere den økonomiske situasjonen av de selskapene som de representerte. Bare hver syvende respondent svarte at den var veldig dårlig (2,6%) eller dårlig (12,3%). I en situasjon hvor den polske økonomien lider fortsatt av virkningene av krisen, er denne indikasjonen berettiget. Imidlertid er det optimistisk at over 70% av respondentene vurderte situasjonen i bedriftene deres som veldig bra (17,0%) eller bra (54,9%). I tilfelle av selskaper uten utenlands kapital svarte over halvparten av respondentene at den økonomiske situasjonen var dårlig eller veldig dårlig, og bare hver tredje person vurderte den som bra eller veldig bra. Man kan si at selskaper uten utenlandsk kapital er i en verre økonomisk situasjon, i hvert fall ifølge representantene for fagforeninger, enn de selskapene som er eid (helt eller delvis) av utenlandsk kapital.

Respondentene som representerte selskaper hvor strategiske beslutninger var tatt i den utenlandske sentralen, oftere vurderte den økonomiske situasjonen av bedriftene deres som bra eller veldig bra. Likevel kan man ikke beslutte at stedet hvor strategiske beslutninger er tatt har en innvirkning på den økonomiske situasjonen i selskapet. Dette kan være én av mange faktorer, men absolutt ikke den eneste, og ikke den viktigste. Dette problemet krever sikkert en grundigere analyse.

Tabell 7. Den økonomiske situasjonen i bedriften etter type bedrift (i%)

Bedrifter som er fullstendig eller delvis eid av utenlandsk kapital og hvor strategiske beslutninger tas:	Bedriftens økonomiske situasjon			Totalt
	Bra eller veldig bra	Gjennomsnittlig - verken bra eller dårlig	Dårlig eller veldig dårlig	
I den utenlandske sentralen, og det polske styret bare adopterer dem	75,0	14,8	10,2	100,0
På stedet og krever bare godkjenning av den utenlandske sentralen.	50,0	25,0	25,0	100,0
I den utenlandske sentralen i samarbeid med det polske styret, med hensyn til styrets ideer og kommentarer	79,3	9,2	11,5	100,0
Vanskelig å si	78,6	21,4	-	100,0
Totalt	72,7	14,9	12,4	100,0
Polske bedrifter	33,3	16,7	50,0	100,0
Totalt	69,9	15,2	14,9	100,0

$\chi^2=35,469$ ;  $df=8$ ;  $p=0,000$

OBS: Kategoriene: "veldig bra" og "bra" var ble slått sammen til én kategori, og "svært dårlig" og "ondt" i en annen kategori. Kategorien "gjennomsnittlig - verken bra eller dårlig" forble uendret.

De fleste fagforeningsmedlemmene som vurderte bedriftens økonomiske situasjonen bra representerte et bedrift innen næringsmiddel- (81,8%) og metallindustrien (73,7%). Mens de fleste fagforeningsmedlemmene som vurderte bedriftens økonomiske situasjonen dårlig representerte et bedrift innen handels (39,4%) og byggebransjen (20,6%).

Tabell 6. Den økonomiske situasjonen i bedriften etter bransjen (i %)

Bransje	Bedriftens økonomiske situasjon			Totalt
	Bra eller veldig bra	Gjennomsnittlig - verken bra eller dårlig	Dårlig eller veldig dårlig	
Handelsbransjen	54,5	6,1	39,4	100,0
Byggebransjen	50,0	29,4	20,6	100,0
Metallindustrien	73,7	15,8	10,5	100,0
Næringsmiddelindustrien	81,8	10,1	8,1	100,0
Offentlige tjenester	59,3	25,9	14,8	100,0
Totalt	69,9	15,2	14,9	100,0

$\chi^2=33,831$ ;  $df=8$ ;  $p=0,000$

Vurderingen av den økonomiske situasjonen i selskapet er uten tvil påvirket av finanskrisen. Som vi vet, ikke alle selskaper erfarer virkningene av krisen på samme nivå. Den differensierende variabelen som påvirker oppfatningen av krisen kan være, for eksempel, industrien som selskapet driver virksomhet i, type marked som produktet er ment for (lokalt, regionalt eller globalt). Som vist av dataene i tabell 7, bare hver tredje respondent som representerer et selskap som stadig erfarer av den negative virkningen av krisen vurderer den økonomiske situasjonen for deres bedrift som bra eller veldig bra, mens respondentene fra andre selskaper som ikke erfarte like negativ virkning av den økonomiske krisen, oftere vurderte den økonomiske situasjonen for bedrifter som bra eller veldig bra, f.eks. 96% av respondentene fra selskaper som ikke har erfart den negative virkningen av krisen mente at situasjonen er bra eller veldig bra.



Tabell 7. Bedriftens økonomiske situasjon etter vurdering av virkningen av den nåværende krisen på bedriftens virksomhet (i %)

Virkningen av den nåværende krisen på bedriftens virksomhet:	Bedriftens økonomiske situasjon			Totalt
	Bra eller veldig bra	Gjennomsnittlig - verken bra eller dårlig	Dårlig eller veldig dårlig	
Selskapet stadig erfarer den negative virkningen av krisen	35,4	22,9	41,7	100,0
I begynnelsen erfarte selskapet ikke den negative virkningen, men det har nylig startet å erfare den	60,0	21,0	19,0	100,0
I begynnelsen erfarte selskapet den negative virkningen, men situasjonen har bedret seg	87,8	12,2	-	100,0
Selskapet har ikke erfart den negative virkningen av krisen (ennå)	96,0	4,0	-	100,0
Totalt	69,9	15,2	14,9	100,0

$\chi^2=71,061$ ;  $df=6$ ;  $p=0,000$

Ifølge respondentene, som vist av dataene i tabell 8, erfarte bedrifter med utenlandsk kapital den negative virkningen av krisen oftere enn polske selskaper. Det er verdt å nevne at selskaper hvor strategiske beslutninger tas på stedet og krever bare godkjenning av deres utenlandske sentral reagerte på finanskrisen annerledes enn andre utenlandske selskaper. Bare hver tiende respondent svarte at selskapet stadig erfarte den negative virkningen av krisen. Men krisen har også rammet denne gruppen av selskaper - tre fjerdedeler av respondentene mente at "i begynnelsen erfarte selskapet ikke den negative virkningen, men det har nylig startet å erfare den". Slike svar kan være en følge av bedriftenes lokale beliggenhet som beskyttet dem fra krisens negative virkning i begynnelsen. Etter at krisens virkning har blitt mer alvorlig i Polen, har disse bedriftene erfart den.

Tabell 8. Vurdering av virkningen av den nåværende krisen på bedriftens virksomhet etter type bedrift (i %)

Bedrifter som er fullstendig eller delvis eid av utenlandsk kapital og hvor strategiske beslutninger tas:	Selskapet stadig erfarer den negative virkningen av krisen	I begynnelsen erfarte selskapet ikke den negative virkningen, men det har nylig startet å erfare den	I begynnelsen erfarte selskapet den negative virkningen, men situasjonen har bedret seg	Selskapet har ikke erfart den negative virkningen av krisen (ennå)	Totalt
I den utenlandske sentralen, og det polske styret bare adopterer dem	22,2	33,3	15,8	28,7	100,0
På stedet og krever bare godkjenning av den utenlandske sentralen.	12,5	62,5	5,0	20,0	100,0
I den utenlandske sentralen i samarbeid med det polske styret, med hensyn til styrets ideer og kommentarer	15,9	37,5	20,5	26,1	100,0
Vanskelig å si	6,7	6,7	13,3	73,3	100,0
Totalt	17,5	37,9	15,5	29,1	100,0
<b>Polske bedrifter</b>	21,1	52,6	10,5	15,8	100,0
Totalsum	17,6	39,3	15,2	27,9	100,0

$\chi^2=29,715$ ;  $df=9$ ;  $p=0,000$

Vurdering av krisens virkning på selskapet varierte avhengig av industrien. Som vist av dataene i tabell 9, var det oftest representantene for metallindustrien som mente at selskapet stadig erfarte den negative virkningen av krisen (26%); mens en slik oppfatning var sjeldnest blant fagorganiserte i byggebransjen (11,8%). Mens en tredjedel av respondentene i næringsmiddelindustrien (33,3% av svarene) og offentlige tjenester

(32,1%) følte at selskapene deres ikke hadde erfart den negative virkningen av krisen ennå. Generelt sett svarte respondentene at selskapet ikke hadde erfart den negative virkningen i begynnelsen, men den hadde nylig startet å erfare den dobbelt så ofte, enn at selskapet deres hadde erfart den negative virkningen i begynnelsen, men situasjonen hadde bedret seg. Den er en tendens i den polske økonomien som i begynnelsen (2008) ikke erfarte den negative virkningen av den globale krisen, men har begynt å erfare den i det siste (2012-2013).

Tabell 9. Vurdering av virkningen av den nåværende krisen på bedriftens virksomhet etter bransjen (i %)

Bransje	Selskapet stadig erfarer den negative virkningen av krisen	I begynnelsen erfarte selskapet ikke den negative virkningen, men det har nylig startet å erfare den	I begynnelsen erfarte selskapet den negative virkningen, men situasjonen har bedret seg	Selskapet har ikke erfart den negative virkningen av krisen (ennå)	Totalt
Handelsbransjen	14,7	35,3	2,9	47,1	100,0
Byggebransjen	11,8	64,6	11,8	11,8	100,0
Metallindustrien	26,0	28,5	27,3	18,2	100,0
Næringsmiddelindustrien	13,1	41,4	12,1	33,3	100,0
Offentlige tjenester	21,4	35,7	10,8	32,1	100,0
<b>Totalt</b>	17,6	39,3	15,1	27,9	100,0

$$\chi^2=36,962; df=12; p=0,000$$

Respondentene tyder på at det som skiller bedriftene fra hverandre er bedriftens varige driftsmidler. Som vist av dataene i tabell 10, har polske bedrifter ikke moderne eiendeler på globalt nivå. I bedrifter med utenlandsk kapital finnes det slike eiendeler, men det ikke er alminnelig. Den er oftest rapportert av representanter for selskaper hvor strategiske beslutninger fattes i en utenlandsk sentral i samarbeid med det polske styret og med hensyn til styrets ideer og kommentarer. Minst eiendeler på globalt nivå finnes det i selskaper hvor strategiske beslutninger er gjort på stedet og krever bare godkjenning av den utenlandske sentralen. Imidlertid svarte det 60% av respondentene som var ansatt i disse bedriftene at selskapets varige driftsmidler var gjennomsnittlige i forhold til de ledende bedriftene, men likevel moderne i forhold til andre bedrifter i landet.

Tabell 10. Vurdering av modernitet av varige driftsmidler etter type bedrift (i %)

Bedrifter som er fullstendig eller delvis eid av utenlandsk kapital og hvor strategiske beslutninger tas	Bedriftens varige driftsmidler				Totalt
	Moderne på globalt nivå	Gjennomsnittlig i forhold til de ledende bedriftene, men likevel moderne i forhold til andre bedrifter i landet	Gjennomsnittlig i forhold til andre bedrifter i landet	Er ikke moderne	
I den utenlandske sentralen, og det polske styret bare adopterer dem	25,9	50,0	22,2	1,9	100,0
På stedet og krever bare godkjenning av den utenlandske sentralen.	11,6	58,1	23,3	7,0	100,0
I den utenlandske sentralen i samarbeid med det polske styret, med hensyn til styrets ideer og kommentarer	31,8	52,3	14,8	1,1	100,0
Vanskelig å si	21,4	57,1	21,4	-	
<b>Totalt</b>	25,3	52,6	19,8	2,4	100,0
<b>Polske bedrifter</b>	-	26,3	57,9	15,8	100,0
<b>Totalsum</b>	23,6	51,3	22,4	2,6	100,0

$$\chi^2=23,088; df=12; p=0,027$$

Hvis vi ser på bransjene som selskapene er tilordnet, viser det seg at hver tredje respondent i byggebransjen hevder at eiendommen i selskapet hans/hennes er moderne på globalt nivå. Minst svar om at eiendommen er moderne på globalt nivå var i selskaper som yter offentlige tjenester (7,1%) og i handelsbransjen (11,8%).

Tabell 11. Vurdering av modernitet av varige driftsmidler etter bransjen (i %)

Bransje	Bedriftens varige driftsmidler				Totalt
	Moderne på globalt nivå	Gjennomsnittlig i forhold til de ledende bedriftene, men likevel moderne i forhold til andre bedrifter i landet	Gjennomsnittlig i forhold til andre bedrifter i landet	Er ikke moderne	
Handelsbransjen	12,1	27,3	60,6	-	100,0
Byggebransjen	32,4	32,4	35,3	-	100,0
Metallindustrien	27,3	64,9	3,9	3,9	100,0
Næringsmiddelindustrien	26,3	55,6	16,2	2,0	100,0
Offentlige tjenester	7,1	50,0	35,7	7,1	100,0
<b>Totalt</b>	23,6	51,3	22,5	2,6	100,0

$\chi^2=66,726$ ;  $df=16$ ;  $p=0,000$

Som vist av dataene i tabell 12, over 40% av respondentene som vurderte eiendommen av selskapene sine som moderne på globalt nivå, hevdet samtidig at selskapet ikke erfarte den negative virkningen av krisen (ennå). I bedrifter hvor respondentene vurderte bedriftens eiendom som gjennomsnittlig i forhold til de ledende bedriftene, men likevel moderne i forhold til andre bedrifter i landet, var det bare hver fjerde respondent som hevdet at Selskapet har ikke erfart den negative virkningen av krisen (ennå). En tilsvarende andel av slike mening var det blant de respondentene som beskrev eiendeler i selskapet som gjennomsnittlige i forhold til andre bedrifter i landet Mens respondentene som mente at eiendommen ikke var moderne var ansatt i selskaper som stadig erfarte den negative virkningen av krisen (71,4%). På grunn av det var for få svar som vurderte eiendommen som ikke moderne, kan man ikke trekke omfattende konklusjoner.

Tabell 12. Virkningen av krisen på bedriften etter vurdering av modernitet av varige driftsmidler (i%)

Bedriftens varige driftsmidler	Bedriftens varige driftsmidler				Totalt
	Selskapet stadig erfarer den negative virkningen av krisen	I begynnelsen erfarte selskapet ikke den negative virkningen, men det har nylig startet å erfare den	I begynnelsen erfarte selskapet den negative virkningen, men situasjonen har bedret seg	Selskapet har ikke erfart den negative virkningen av krisen (ennå)	
Moderne på globalt nivå	15,6	29,7	14,1	40,6	100,0
Gjennomsnittlig i forhold til de ledende bedriftene, men likevel moderne i forhold til andre bedrifter i landet	15,1	40,3	20,1	24,5	100,0
Gjennomsnittlig i forhold til andre bedrifter i landet	19,7	52,5	4,9	23,0	100,0
Er ikke moderne	71,4	-	14,3	14,3	100,0
<b>Totalt</b>	17,6	39,3	15,1	27,9	100,0

## I.2 Bedriftenes investeringer i menneskelig kapital - trening, kurs, deltidsstudier og videreutdanning

Investeringer i et selskap kan være av forskjellig karakter, men generelt har de ett formål, nemlig å øke fortjenesten og lønnsomheten i selskapet. Noen ganger bestemmer seg man på en strategi som bygger på investering i selskapet for å skape bedre forutsetninger for utvikling, og dermed styrke selskapets posisjon i markedet. En av de retningene av slike investeringer er investering i medarbeiderutvikling, det vil si investering i menneskelig kapital, som ikke bare øker kapitalens verdi, men også bidrar til ansattes større engasjement, som igjen yter resultater i form av selskapets bedre effektivitet og utviklingstempo. En sikker måte å investere i menneskelig kapital på er uten tvil organisering av intern opplæring i bedriften eller henvisning av ansatte til eksterne kurs på selskapets bekostning. Resultatet av arbeidstakernes deltagelse i opplæring og kurs er ikke bare heving av kompetanse som kan føre til forbedret effektivitet, men også opprettelse av nærmere forhold i arbeidsteamet som forbedrer kommunikasjonen på arbeidsteden, noe som resulterer i at ansatte får en sterkere tilknytning til selskapet og sjeldnere har en tendens til å søke etter en annen arbeidsgiver. For potensielle arbeidstakere kan en mulighet for utvikling av ferdighetene sine være et ekstra insentiv til å jobbe i et selskap som er kjent for å investere i menneskelig kapital.

Over 90% av respondentene (70,6% definitivt ja, og 21,3% sannsynligvis ja) hevdet at i bedriften deres gjennomgår "hver ny medarbeider en innledende trening". 76% av respondentene svarte ja til spørsmålet om "bedriften henviser arbeidstakere til ekstern opplæring og kurs for heving av kompetanse som bedriften betaler for?", og 75% svarte ja til spørsmålet om "bedriften gjennomfører intern opplæring for å øke kompetanse?".

Svar på spørsmål om opplæring var korrelert med svar på spørsmålet om selskapet bruker moderne former for menneskelig ressursforvaltning. Som vist i tabeller 13-14, hevdet nesten 90% av respondentene i selskaper som bruker moderne former for menneskelig ressursforvaltning at bedriften henviste arbeidstakerne til ekstern opplæring og kurs for heving av kompetanse som bedriften betalte for og/eller bedriften gjennomførte intern opplæring for å heve kompetanse. Mens i øvrige bedrifter var prosentandelen mindre enn 60%.

Tabell 13. Henviser bedriften arbeidstakere til ekstern opplæring og kurs for heving av kompetanse som bedriften betaler for etter bruk av moderne former for menneskelig ressursforvaltning i bedriften (w %)

Bruker bedriften moderne former for menneskelig ressursforvaltning?	Henviser bedriften arbeidstakere til ekstern opplæring og kurs for heving av kompetanse som bedriften betaler for			Totalt
	Ja	Nei	Vanskelig å si	
Definitivt eller sannsynligvis ja	87,6	8,8	3,5	100,0
Sannsynligvis eller definitivt nei	57,3	34,1	8,5	100,0
Vanskelig å si	64,7	5,9	29,4	100,0
Totalt	77,0	16,4	6,7	100,0

$$\chi^2=45,942; df=4; p=0,000$$

Tabell 14. Gjennomfører bedriften intern opplæring for å heve kompetanse i henhold til bruk av moderne former for menneskelig ressursforvaltning (i %)

Bruker bedriften moderne former for menneskelig ressursforvaltning?	Gjennomfører bedriften intern opplæring for å øke kompetanse?			Totalt
	Ja	Nei	Vanskelig å si	
Definitivt eller sannsynligvis ja	87,4	10,8	1,8	100,0
Sannsynligvis eller definitivt nei	54,9	43,9	1,2	100,0
Vanskelig å si	78,6	14,3	7,1	100,0
Totalt	76,8	21,3	1,9	100,0

$$\chi^2=38,504; df=4; p=0,000$$

Tabell 15. Kan arbeidstakerne begynne deltidsstudier eller videreutdanning som er delfinansiert av bedriften i henhold til bruk av moderne former for menneskelig ressursforvaltning (i %)

Bruker bedriften moderne former for menneskelig ressursforvaltning?	Arbeidstakerne kan begynne deltidsstudier eller videreutdanning som er delfinansiert av bedriften			Totalt
	Ja	Nei	Vanskelig å si	
Definitivt eller sannsynligvis ja	50,6	28,0	21,4	100,0
Sannsynligvis eller definitivt nei	22,5	58,8	18,8	100,0
Vanskelig å si	57,1	-	42,9	100,0
Totalt	42,4	35,9	21,8	100,0

$$\chi^2=33,676; df=4; p=0,000$$

Det var færre respondenter som tydet på investeringer i menneskelig kapital fra selskaper eid av polsk kapital (36,4% svarte at det var ingen opplæring, verken intern eller ekstern) enn fra selskaper som var eid av utenlandsk kapital (11,2% svarte at det var ingen opplæring, verken intern eller ekstern). Blant de sistnevnte var det selskaper hvor strategiske beslutninger var tatt i den utenlandske sentralen i samarbeid med det polske styret og med hensyn til styrets ideer og kommentarer som investerte i menneskelig kapital sjeldnest (12,5% av respondentene svarte at det var ingen opplæring, verken intern eller ekstern). I menneskelig kapital investerte det oftest selskaper hvor strategiske beslutninger var tatt på stedet og bare krevde godkjenning av den utenlandske sentralen (over 80% av respondentene som representerte disse selskapene svarte at i bedriftene deres finnes det begge typer opplæring og over 10% at det fantes minst en). Kanskje denne måten å forvalte et selskap på fører til at styret har bedre forståelse av bedriftens behov i forhold til arbeidstakernes kvalifikasjoner, og derfor henviser dem oftere til opplæring.

Tabell 16. Respondentenes meninger om muligheten for arbeidstakernes opplæring etter stedet hvor det tas strategiske beslutninger i bedriften (i%)

Bedrifter som er fullstendig eller delvis eid av utenlandsk kapital og hvor strategiske beslutninger tas:	henvises <b>det</b> arbeidstakerne bare til ekstern opplæring og kurs for heving av kompetanse som bedriften betaler for			
	finnes <b>det</b> bare intern opplæring	Det finnes intern og ekstern opplæring	Ingen opplæring	
I den utenlandske sentralen, og det polske styret bare adopterer dem	10,2	13,9	64,8	11,1
På stedet og krever bare godkjenning av den utenlandske sentralen.	5,0	10,0	80,0	5,0
I den utenlandske sentralen i samarbeid med det polske styret, med hensyn til styrets ideer og kommentarer	14,8	9,1	63,6	12,5
Vanskelig å si	26,7	13,3	53,5	6,7
Totalt	12,3	11,5	66,0	10,3
Polske bedrifter	21,1	10,5	31,6	36,8
Totalt	12,9	11,4	63,6	12,1

$$\chi^2=23,862; df=12;p=0,021$$

Faktoren som differensierte fordelingen av respondentenes svar om mulighet for opplæring i bedriftene var bransjen som bedriften var tilordnet. Som vist av dataene i tabell 17, var det fagorganiserte i

byggebransjen (8,8%) og næringsmiddelindustrien (9,1%) som svarte at det var ingen opplæring i bedriftene deres. Tre fjerdedeler av respondentene i næringsmiddelindustrien svarte imidlertid at arbeidstakerne i bedriften deres kunne delta både i intern og i ekstern opplæring. Situasjonen i handelsbransjen ser vesentlig annerledes ut, fordi bare en tredjedel fagorganiserte mente at ansatte kunne delta i begge typer opplæring, og nesten 45% respondentene mente at det var bare mulighet for intern opplæring. Hver bransje har selvfølgelig sine krav til kompetansenivået til sine ansatte, og under rekruttering av ansatte ved stor arbeidsledighet har arbeidsgivere flere valg og kan ansette personer med riktige kvalifikasjoner, uten å trene dem på selskapets bekostning.

Tabell 17. Respondentenes meninger om muligheten for arbeidstakernes opplæring etter stedet hvor det tas strategiske beslutninger i bedriften (i%)

Bransje	Prosentandelen av respondentene som hevder at i bedriftene deres:			
	henvises <b>det</b> arbeidstakerne bare til ekstern opplæring og kurs for heving av kompetanse som bedriften betaler for	finnes <b>detbare</b> intern opplæring	Det finnes intern og ekstern opplæring	Ingen opplæring
Handelsbransjen	11,8	44,1	29,4	14,7
Byggebransjen	32,4	-	58,8	8,8
Metallindustrien	7,8	15,6	63,6	13,0
Næringsmiddelindustrien	11,1	4,0	75,8	9,1
Offentlige tjenester	10,7	-	67,9	21,4
Totalt	12,9	11,4	63,6	12,1

$$chi^2=68,874; df=12; p=0,000$$

Henvising av en arbeidstaker eller en gruppe arbeidstakere til ekstern opplæring eller organisering av intern opplæring er forbundet med visse kostnader for arbeidsgiveren. Dette reiser spørsmålet om hvordan den økonomiske situasjonen i selskapet har en innvirkning på styrets investering i menneskelig kapital. Som vist av dataene i tabell 18, mener de respondentene som vurderer situasjonen som bra eller veldig bra at det er vanlig i bedriftene deres at arbeidstakerne henvises til ekstern opplæring og kurs for heving av kompetanse som bedriften betaler for og/eller til intern opplæring. Bare 8,5% respondentene i disse bedriftene svarer at det finnes ingen opplæring. I tilfelle dårlig situasjon, øker andelen respondentene som sier at det finnes ingen opplæring til 25%. Det er verdt å nevne at over 80% av respondentene som vurderer situasjonen i selskapene deres som gjennomsnittlig indikerer at arbeidstakerne deltar i opplæring. Selskapenes tendens til å investere i menneskelig kapital er optimistisk, likevel er det også viktig hvor stor gruppe av arbeidstakere i selskapet deltar i opplæringen og i hvor stor grad denne opplæringen faktisk hever arbeidstakernes kompetanse. Dette problem krever imidlertid en egen undersøkelse.

Tabell 18. Respondentenes meninger om muligheten for arbeidstakernes opplæring etter bedriftens økonomiske situasjon (i%)

Bedriftens økonomiske situasjon er:	Prosentandelen av respondentene som hevder at i bedriftene deres:			
	henvises <b>det</b> arbeidstakerne bare til ekstern opplæring og kurs for heving av kompetanse som bedriften betaler for	finnes <b>detbare</b> intern opplæring	Det finnes intern og ekstern opplæring	Ingen opplæring
Bra eller veldig bra	11,2	13,3	67,0	8,5
Gjennomsnittlig - verken bra eller dårlig	9,8	4,9	68,3	17,1
Dårlig eller veldig dårlig	17,5	10,0	47,5	25,0
Totalt	11,9	11,5	64,3	12,3

$$chi^2=13,757; df=6; p=0,032$$

Den økonomiske krisen i verdensøkonomien siden 2008 har utvilsomt hatt innvirkning på den økonomiske situasjonen for bedrifter. Som vist av dataene i tabell 19, var det selskaper som stadig erfarte den negative virkningen av krisen som var minst sannsynlige å investerte i menneskelig kapital (36,4% indikerte mangel på opplæring, både ekstern og intern).

Det er verdt å legge merke til selskaper som erfarte ikke den negative virkningen i begynnelsen, men som har nylig startet å erfare den, fordi 75% av respondentene i disse selskapene svarte at det finnes begge typer opplæring, og ytterligere 15% svarte at det fantes én av dem (ekstern eller intern). Det finnes et slags mønster her: de undersøkte selskapene oftest tar bryet med organisering av intern og ekstern opplæring, og i andre tilfeller finnes det bare en form for opplæring som er oftest ekstern. På dette punktet oppstår det spørsmålet om investeringen i menneskelig kapital svekker selskaper i krise eller lar dem takle krisens negative effekter bedre.

Tabell 19. Respondentenes meninger om mulighet for arbeidstakernes opplæring etter vurdering av den nåværende krisen på bedriftens virksomhet

Vurdering av virkningen av den nåværende krisen på bedriftens virksomhet	Prosentandelen av respondentene som hevder at i bedriftene deres:			
	henvises <b>det</b> arbeidstakerne bare til ekstern opplæring og kurs for heving av kompetanse som bedriften betaler for	finnes <b>detbare</b> intern opplæring	Det finnes intern og ekstern opplæring	Ingen opplæring
Selskapet stadig erfarer den negative virkningen av krisen	12,5	14,6	56,3	16,7
I begynnelsen erfarte selskapet ikke den negative virkningen, men det har nylig startet å erfare den	11,2	5,6	73,8	9,3
I begynnelsen erfarte selskapet den negative virkningen, men situasjonen har bedret seg	7,3	9,8	68,3	14,6
Selskapet har ikke erfart den negative virkningen av krisen (ennå)	18,4	18,4	51,3	11,8
Totalt	12,9	11,4	63,6	12,1

$\chi^2=15,826$ ;  $df=9$ ;  $p=0,071$

Investeringer i et selskap er ikke bare investeringer i menneskelig kapital, men også selskapets varige driftsmidler. Deres tilstand og modernitet har stor betydning for selskapets konkurransevne. Økonomiens innovasjonsgrad som er innovasjonsgraden av de selskapene som opererer i denne økonomien er svært viktig, særlig i globaliseringens tid. Moderne varige driftsmidler krever kvalifiserte ansatte. På dette punktet oppstår det spørsmål om selskapets moderne eiendom påvirker selskapets tilbøyelighet til å investere i menneskelig kapital, eller kanskje tvinger selskapet til å påta seg slike investeringer? Som vist av dataene i tabell 20, investerer over 95% av respondentene som representerer bedrifter med moderne eiendom på globalt nivå i menneskelig kapital. Dette er utvilsomt selskaper som kan møte kravene til konkurransevnen. Den laveste andelen av svar som tyder på ansattes deltagelse i opplæring er blant respondentene fra selskaper med varige driftsmidler som er gjennomsnittlige i forhold til andre selskaper i landet eller som ikke er moderne.

Tabell 20. Respondentenes meninger om mulighet for arbeidstakernes opplæring etter vurdering av modernitet av bedriftenes varige driftsmidler

Bedriftens varige driftsmidler	Prosentandelen av respondentene som hevder at i bedriftene deres:			
	henvises <b>det</b> arbeidstakerne bare til ekstern opplæring og kurs for heving av kompetanse som bedriften betaler for	finnes <b>detbare</b> intern opplæring	Det finnes intern og ekstern opplæring	Ingen opplæring
Moderne på globalt nivå	15,6	1,6	73,4	9,4
Gjennomsnittlig i forhold til de ledende bedriftene, men likevel moderne i forhold til andre bedrifter i landet	12,2	12,9	70,5	4,3
Gjennomsnittlig i forhold til andre bedrifter i landet	8,2	19,7	41,0	31,1
Er ikke moderne	28,6	-	42,9	28,6
Totalt	12,1	12,9	11,4	63,6

$\chi^2=54,291$ ;  $df=12$ ;  $p=0,000$

Selskapenes relativt høye tilbøyelighet til å investere i menneskelig kapital fremmer spørsmålet om alle ansatte kan dra nytte av dem på like vilkår. Resultatene av undersøkelsen viser at det er intern opplæring for å heve kompetanse som er mest tilgjengelig (78,4% av respondentene indikerte dens generelle tilgjengelighet), etterfulgt av eksterne opplæring og kurs for å heve kompetanse som bedriften betaler for (60,3% av respondentene indikerte deres generelle tilgjengelighet), og på slutten er det videreutdanning eller deltidsstudier delvis finansiert av bedriften (59,2% av respondentene indikerte deres generelle tilgjengelighet). Det er kanskje den laveste kostnaden ved deltagelse av arbeidstakere i intern opplæring som er årsaken til dens største tilgjengelighet, fordi man ikke betaler ekstra til et firma som organiserer opplæringen. At selskapet har mer handlefrihet i å organisere opplæringen (f.eks. muligheten for å tilpasse opplæringen til bedriftens daglige rutine ) er også av stor betydning. Mulighetene for opplæring/heving av kompetanse er mindre tilgjengelige for ansatte i polske selskaper enn for ansatte i selskaper eid av utenlandsk kapital. For sistnevnte er tilgjengeligheten av opplæring størst i selskaper hvor strategiske beslutninger fattes i en utenlandsk sentral og det polske styret bare godkjenner dem. Det er også bedriftens gode økonomiske situasjon og moderne varige driftsmidler som bidrar til bedre tilgang til opplæring.

Spørsmål som avsluttet delen av undersøkelsen som angikk investeringer i menneskelig kapital involverte representanter for de gruppene som deltok i opplæring / kompetanseheving i den enkelte virksomhet. Tabell 21 presenterer gruppen ansatte etter type opplæring som de deltok i. Som forventet, er opplæringstilbudet først og fremst rettet til mellomledere og tilsynsmedarbeidere. Det er likevel verdt å legge merke til at nesten 64% av respondentene svarte at opplæringen var også tilgjengelig for faglærte arbeidere direkte involvert i produksjonen, flere enn i tilfelle av fagfolk engasjert i forskning, markedsføring og ledelse (58,4% av svarene). Imidlertid kunne den sistnevnte gruppen av ansatte studere på bekostning av arbeidsgiveren.



Tabell 21. Respondentenes indikasjon på grupper som hadde representanter som deltok i opplæring/kompetanseheving

Grupper arbeidstakere	Andelen indikasjoner at ansatte fra en gruppe kan delta i en bestemt type kompetanseheving		
	Ekstern opplæring	Intern opplæring	Videreutdanning eller deltidsstudier
Faglærte arbeidere direkte involvert i produksjonen	63,6	55,2	38,5
Lite faglærte arbeidere direkte involvert i produksjonen	13,5	22,8	-
Faglærte arbeidere i handel	27,0	7,3	11,4
Lite faglærte arbeidere i handel	1,4	11,1	5,7
Lager- og transportarbeidere	25,6	34,4	21,6
Tilsynsmedarbeidere	63,0	73,8	48,6
Mellomledere	79,5	72,9	45,9
Fagfolk engasjert i forskning, markedsføring og ledelse	58,4	53,4	48,6
Kontorarbeidere	46,8	48,4	43,2
Andre	10,0	20,4	3,0

At kompetanseheving hos ansatte er viktig for selskapet bekreftes ved at over halvparten av respondentene hevdet at arbeidsgiveren i bedriften foreslo samtaler om dette emnet med fagforeningene i bedriften, men mye sjeldnere ville arbeidsgiveren diskutere opplæringsfondet (18,9%). Fagforeningene var enda mer aktive, fordi over tre fjerdedeler av respondentene svarte at det var fagforeningene som foreslo slike samtaler (hver tredje respondent hevdet at fagforeningene foreslo samtaler om opplæringsfondet). Generelt sett mente fagorganiserte at det var det fagforeningene som foreslo de emnene som er oppført i tabell 22 oftere enn arbeidsgiverne.

Tabell 22. Emner som fagforeningene og arbeidsgiveren ville diskutere

Ville diskutere følgende emner:	Fagforeninger i bedriften	Arbeidsgiveren i bedriften
1. Stressmestring	41,7	27,9
2. Vold utøvd av tredjeparter	38,2	26,0
3. Balanse mellom personlige og profesjonelle liv	41,7	16,8
4. Arbeidstakernes kompetanseheving	78,9	50,5
5. Opplæringsfondet	31,4	18,9

### 1.2.1 Bedriften som sett av styrerepresentantene

Blant bedriftene som deltok i undersøkelsen dominerte det foretak fra næringsmiddelindustrien (35,0%), metallindustrien (25,0%) og byggebransjen (17,5%). Den minste gruppen var representantene for offentlige tjenester (12,5%) og handelsbransje (10%). Det var betydelige forskjeller i sysselsetting mellom enkelte bedriftene. Den minste sysselsatte 120 personer, den største 35 tusen personer; 405 av respondentene kom fra store bedrifter som sysselsatte over 1000 personer, og bare 20% fra middelsstore bedrifter med 250 ansatte. 40% av bedriftene ble opprettet før 1990. Mens blant de nye bedriftene som var opprettet i løpet av transformasjonen, dominerte det bedrifter som var opprettet i 90-åra av det forrige århundre. Den yngste bedriften var opprettet i 2005. Over tre fjerdedel av bedriftene var private og fullstendig eid av utenlandsk kapital, først og fremst fransk og tysk, sjeldnere svensk eller amerikansk, men 62,5% av respondentene hevdet at i framtiden var bedriften deres offentlig eiendom.

I over 60% av bedriftene som er eid av utenlandsk kapital er strategiske beslutninger tatt i den utenlandske sentralen i samarbeid med det polske styret og med hensyn til styrets ideer og kommentarer, og i nesten 15% av bedriftene er strategiske beslutninger tatt i den utenlandske sentralen og det polske styret bare godkjenner dem. Bare i hver fjerde bedrift fatter man strategiske beslutninger på stedet. Selv om beslutningssentrum ligger utenfor Polen, mente nesten 85% av respondentene at flertallet av posisjoner i styret er fylt av polske ledere rekruttert på stedet (71,4%) eller av personer av forskjellige nasjonaliteter (14,3%). Det var bare 45,7% av respondentene som mente at bedriften var selvstendig i utøvelse av personalpolitikken. Tross dette, mente bare en tredjedel av respondentene at viktige beslutninger som angikk menneskelig ressursforvaltning var vedtatt i sentralen (morselskapet).

Over 67% av respondentene mente at bedriften ansetter midlertidige ansatte. Over 70% av disse hevdet av slike arbeidstakere utgjorde 15% eller mindre av hele mannskapet, bare en respondent mente at midlertidige arbeidstakere utgjorde halvparten av mannskapet i bedriften.

Bare 5% av respondentene mente av bedriftens økonomiske situasjon var dårlig, mens 65% vurderte den som bra (veldig bra 10% og bra 55%), og 30% som gjennomsnittlig, verken bra eller dårlig). Tross en slik bra vurdering av den økonomiske situasjonen, hevdet nesten hver tredje respondent at det var masse oppsigelser i løpet av de siste 5 årene. En slik mening uttrykte selvfølgelig oftere de respondentene som mente at den økonomiske situasjonen i bedriften deres var gjennomsnittlig (over 40% av svar om masseoppsigelser) enn de respondentene som mente at situasjonen var bra (28% av svar om masseoppsigelser). Dette reiser spørsmålet om masseoppsigelser var ikke en måte å erstatte en del av mannskapet med midlertidige ansatte. Dataene viser imidlertid at bedriftene hvor det skjedde masseoppsigelser, benyttet seg sjeldnere av midlertidige ansatte (61,5%) enn bedriftene hvor det ikke skjedde slike oppsigelser (69,2%). Årsakene til masseoppsigelser må man altså lete etter andre steder.

Tabell 23. Masseoppsigelser og ansettelse av midlertidige arbeidstakere (i %)

Bedriften ansetter midlertidige arbeidstakere	Masseoppsigelser		Totalt
	Ja	Nei	
Ja	61,5	69,2	66,7
Nei	38,5	30,8	33,3
Totalt	100,0	100,0	100,0

Alle respondentene hevdet at i de siste 5 årene iverksatte man innovasjoner i bedriften deres, og hver tredje respondent hevdet at man iverksatte alle fire typer innovasjon. Oftest implementerte man organisatoriske innovasjoner, og sjeldnest var det markedsinnovasjoner.

Tabell 24. Fordeling av typer innovasjoner

Innovasjoner	Andelen indikasjoner
Produktinnovasjoner	72,5
Prosessinnovasjoner	77,5
Organisatoriske innovasjoner	90,0
Markedsinnovasjoner	55,0

Nesten 100% av respondentene hevdet at bedriften deres henviste arbeidstakerne til opplæring og kurs for kompetanseheving, og 84,6% av respondentene hevdet at det inkluderte representanter for alle arbeidstakergrupper. Samtidig svarte mer enn 92% av respondentene at i bedriften deres er det gjennomført intern opplæring, 91,5% av dem mente at det inkluderte representanter for alle arbeidstakergrupper. Tre fjerdedeler av respondentene mente at de ansatte på arbeidsplassen deres kunne foreta videreutdanning eller deltidsstudier finansiert av bedriften, og over 70% av dem hevdet at det inkluderte alle ansatte.

Nesten 40% av respondentene svarte at i bedriften deres var det en kollektiv tvist i løpet av de siste 10 årene, og oftest var det en (33,3%) eller to (40,0%) kollektive tvister. Det er verdt å nevne at det var en respondent som svarte at det var 10 slike tvister. Kollektive tvister oppstod oftest i 2011 og 2012, noe som kan ha sammenheng med virkningen av den økonomiske krisen som på den tiden var mest alvorlig i Polen. Disse tvistene var aldri knyttet til tariffavtaler, men først og fremst til lønn og premier, i mindre grad til stillinger, og i enda mindre grad til: arbeidsvilkår (HMS), arbeidstakerorganisasjoner, sosiale ytelser, rettigheter og friheten til fagforeninger. I de fleste tilfeller (64,3%) ble det oppnådd enighet som ifølge respondentene var generelt respektert, og bare i hvert tredje tilfelle "tvisten var suspendert og forble uavgjort". Bare i ett tilfelle førte tvisten til en streik som skjedde i 2013 og gjaldt bevaring av arbeidsplasser. Denne streiken var suspendert og ble uavgjort.

I alle undersøkte bedriftene hadde reglementet vært avtalt med fagforeningene, mens lønnsvilkår hadde vært avtalt med fagforeningene bare i 92,3% av bedriftene. I en tredjedel av bedrifter hadde fagforeningene ikke en enkelt stilling ved fastsettelse av lønnsvilkår. Denne stillingen tok de oftere ved fastsettelse av reglementet (81,3%).

Over 80% av respondentene sa at det eksisterte anti-mobbing politikk i deres bedrift, og av disse indikerte 63% at introduksjonen av denne politikken hadde vært konsultert med fagforeningene. Respondentene pekte også på gjennomføring av diskusjoner om vanskelige emner som:

- 1) stressreduksjon på arbeidsplassen (58,3%),
- 2) forebygging av vold fra tredje parter (42,9%),
- 3) perspektivendring i forhold til den tradisjonelle oppfatningen av profesjonelle roller for kvinner og menn (45,7%)

Som dataene viser, er meninger av representantene for HR og fagforeningsmedlemmer vedrørende initiativet til samtaler om noen emner betydelig avvikende. Fagforeningsmedlemmene påpekte at det oftere var fagforeningene og arbeidsgiveren som uttrykket vilje til å føre disse samtaler enn HR. Kanskje er denne sfæren av arbeidslivet mindre kjente til representanter for HR.

Tabell 25. Meninger for HR og fagforeninger om hvem som foreslo samtaleemner

Ville diskutere følgende emner:	Fagforeninger i bedriften		Arbeidsgiveren i bedriften	
	Etter fagforeningenes oppfatning	Etter HR sin oppfatning	Etter fagforeningenes oppfatning	Etter HR sin oppfatning
1. Stressmestring	41,7	22,5	27,9	22,5
2. Vold utøvd av tredjeparter	38,2	7,5	26,0	22,5
3. Balanse mellom personlige og profesjonelle liv	41,7	25,0	16,8	22,5
4. Arbeidstakernes kompetanseheving	78,9	40,0	50,5	37,5
5. Opplæringsfondet	31,4	20,0	18,9	30,0

I nesten 60% av de undersøkte bedriftene finnes det en gjeldende tariffavtale, men i nesten 40% av de resterende bedriftene har det aldri vært inngått en slik avtale (representantene for HR i to av bedriftene hevdet at avtalen var signert men utløpt på slutten av oppsigelsesperioden etter oppsigelse av én av partene). I over 95% av bedriftene var denne avtalen inngått på ubegrenset tid, som datoen for inngåelse nevnte man oftest perioden 2004-2005. I bedriftene hvor man ikke inngikk en tariffavtale var det oftest bedriftens økonomiske situasjon som var grunnen til at bedriften ikke kunne tilby noe mer enn reglene til arbeidstakerne. Arbeidstakerne mente oftere at den signerte tariffavtalen er tilfredsstillende (helt 20,8% og i stor grad 54,2%) enn at det ikke var tilfredsstillende (stort sett ikke tilfredsstillende - 16,7%, og ikke tilfredsstillende i det hele tatt - 8,3%). Ifølge HR i alle bedriftene, samsvarte både fagforeningene (87,5% definitivt ja og 12,5% sannsynligvis ja) og arbeidsgiverne (91,7% definitivt ja og 8,3% sannsynligvis ja) med tariffavtalen. I 90% av bedriftene gjennomførte man forhandlinger for å endre tariffavtalen og innføre tilleggsprotokoller. Disse forhandlingene

var oftest foreslått av begge partene (57,9%) eller av arbeidsgiveren (36,8%), og i alle tilfeller førte de til endring av avtalen. I halvparten av bedriftene hadde disse endringene ikke en betydelig innflytelse på arbeidstakernes rettigheter, i en tredjedel av bedriftene gav de flere rettigheter til arbeidstakerne, og i andre tilfeller (15,8%) begrenset de disse rettighetene. 65% av respondentene sa at under forhandlinger med fagforeningene nevnte arbeidsgiveren ikke at det var mulig å oppheve tariffavtalen, delvis eller fullstendig, og hver tredje respondent sa at dette skjedde innimellom.

### I.3 Bedriftenes organisasjonskultur

Organisasjonskulturen er an av de "myke" komponentene av organisatorisk virkelighet. Desto mindre kan denne organisasjonskulturens betydning ikke undervurderes i undersøkelsen vår, fordi det er kulturen som danner grunnlaget for utvikling av kollektive forhandlinger, avhengig av grunnlagets interne sammensetning. Dersom organisasjonskulturen i selskapet har en deltakende karakter og gir mulighet for myndiggjøring av arbeidstakere, kan man anta at i et slikt miljø er det et sted for selvstendig representasjon av arbeidernes interesser, arbeidstakerne er behandlet som partnere og arbeidsforhold bli ikke konfliktfylt. Som et resultat, kan man gjennomføre forhandlinger mellom like parter som anerkjenner hverandre, og slike forhandlingene kan bære frukter i form av konkrete funn, og disse vil deretter bli respektert. Og tvert imot, en autoritær styremåte er uttrykt i form av bl.a. uvilje til å myndiggjøre arbeidstakere og deres representanter som oppfattes som en trussel, og dermed finnes det ingen mulighet for utvikling av dialog som er erstattet av konflikt. Disse er ikke vilkårene for å fremme konstruktiv kollektive forhandlinger, og hvis de likevel fører til noen konkrete resultater, er det de ikke alltid respektert.

I skjemaet er bedriftenes organisasjonskultur diagnostisert ved hjelp av 54 variabler som er knyttet til ulike sider ved begrepet kultur i bredere forstand. Disse er for det meste i form av deklarativer som beskriver spesifikke regler for atferd og holdninger som opptrer som korrelater til ulike aspekter ved kultur. For å uttrykke sin mening kunne respondentene vanligvis bruke en fempunkt Likert-skala

Delen av skjemaet som gjaldt spørsmålet om bedriftens organisasjonskultur begynte med spørsmålet om forvaltningsstilen som ifølge respondenten var dominerende i bedriften. Utvalget omfattet følgende stiler: autokratisk (beslutninger blir tatt uten deltakelse av ansatte), demokratisk (i beslutningsprosesser deltar det ansatte) og liberal (beslutningene tas spontant, uten innblanding fra ledere). Diagnostisering av forvaltningsstilen i bedriften er viktig for undersøkelsen, fordi vi antar at autokratisk styre ikke er gunstig for eksistensen av (og videre styrking av) deltakende løsninger, da disse er en potensiell utfordring for ledelsens voluntaristiske holdninger og atferd. Følgelig antar vi at **autokratisk forvaltningsstil ikke skaper en gunstig kontekst for kollektive forhandlinger**, og særlig produktive forhandlinger, det vil si slike som avslutter med signeringen av en tariffavtale. På den annen side er dominansen av demokratisk forvaltningsstil i bedriften en gunstig omstendighet for opprettholdelse og forfremmelse av deltakende administrasjonsløsninger. Dermed **skaper demokratiet et grunnlag for kollektive forhandlinger som gjennomføres lettere og med bedre resultater** enn i et miljø som preges av autoritære tendenser, og den utarbeidede praksisen for forhandlinger er et reelt instrument for å forbedre kvaliteten på arbeidslivet på grunn av partnerrelasjoner på hver side av arbeidslivet. Liberal forvaltningsstil, selv om den tilsynelatende favoriserer utvikling av mekanismer for deltagelse, kan i arbeidslivet på bedriftsnivå resultere i fremveksten og opprettholdelse av mangfoldig representasjon av arbeidernes interesser, særlig dens skadelige varianten nemlig konfliktfylt pluralisme (partikulær). Dermed antar vi at laissez-faire styre ikke bidrar til reell arbeidstakermedvirkning, fordi den blokkerer utviklingen av effektive samordningsmekanismer som hindrer spenninger og konflikter i arbeidslivet. **Den liberale styremodellen som fremmer individualistisk orientering i arbeidslivet, vil derfor bidra til gunstige forhold for kollektive forhandlinger.**

Tabell 26. Forvaltningsstilen som er dominerende i bedriften:

Forvaltningsmodell	(%)
Autokratisk	70,5
Demokratisk	28,0
Liberal	1,5
Totalt	100,0

Ifølge den undersøkte fagforeningseliten, **er autokrati den dominerende forvaltningsstilen i bedriftene**, det er en mening uttrykt av sju av ti respondentene, og bare litt mer enn **en fjerdedel mener at bedriften deres er forvaltet på en demokratisk måte**. Den liberale (eller laissez-faire) lederstilen finnes det i et ubetydelig antall selskaper (det er bare 1,5% av respondentene som mener at det er denne stilen som er representert i bedriften deres). Eksistensen av eller fraværet på en tariffavtale **i selskapet har praktisk talt ingen effekt på nivået på indikasjoner**: fordeling av svar om forvaltningsstilen er lik i selskaper med tariffavtaler og uten tariffavtaler, det er bare nivået på indikasjoner på en autokratisk stil i selskaper med tariffavtaler som er om lag 2,5 prosentpoeng lavere enn i selskaper uten tariffavtaler.

En annen mening om forvaltningsstilen i bedriftene uttrykkes av personer som representerer bedriftens styre og personer som har ansvar for menneskelig ressursforvaltning. Fra deres synspunkt, er demokratiet i bedriften (og dermed, arbeidstakermedvirkningen) mye større enn ifølge vurderingen av fagforeningsmedlemmer. Først og fremst er det nesten 60% av respondentene som representerer bedriftenes styre at bedriftene deres er demokratisk styrte, mens bare litt over en tredjedel mener at bedriftene deres er autokratisk styrte. Dette er en bekreftelse på en allment sannhet at oppfatningen av sosiale forhold er avhengig av posisjonen i strukturen.

Hva med spørsmålet om forholdet mellom virksomhetens opprinnelsesland og forvaltningsstilen identifisert av respondentene? Med tanke på de ovenfor beskrevne dype og varige forskjellene i modeller av kapitalismen som finnes i verden, er det rimelig å anta at respondentenes svar om kapitalens opphavsland kan korrelere med forvaltningsstilen i selskapet. For å være mer presis, kan opphavslandet være et faktor som fører til overføring av standarder og løsninger som er typiske for miljøet som morselskapet kommer fra til lokale avdelinger av selskapet (forhold som er dominerende i landet eller landene som et bestemt transnasjonalt selskap kommer fra er overført til investeringslandet), noe som ikke nødvendigvis vil være i tråd med forhold i investeringslandet.

Det viser seg imidlertid at i de fleste tilfeller er kapitalens opphavsland ikke signifikant fordi **det dominerer selskaper med autokratisk forvaltningsstil**.

Tabell 27. Forvaltningsstilen som er dominerende i bedriften og kapitalens opphavsland:

	Land						Totalt
	Tyskland	Frankrike, Belgia	Norden, Nederland, Danmark	USA, Stor Britannia	Øvrige land uten Polen	Polen	
Autokratisk	75,7	61,0	79,4	74,4	67,3	70,0	71,6
Demokratisk	24,3	39,0	17,6	25,6	28,6	25,0	26,8
Liberal	0,0	0,0	2,9	0,0	4,1	5,0	1,5
Totalt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

76% av tyske selskaper ble vurdert som autokratiske, akkurat som 61% selskaper fra Frankrike eller Belgia, 79% av skandinaviske eller nederlandske bedrifter, 74% av bedriftene fra engelsktalende land, samt 67% av selskaper fra andre fremmede land. Relativt minste autokratiske tendenser finnes det i selskaper fra Frankrike eller Belgia, noe som utvilsomt er en interessant konklusjon, og dette bør bli en gjenstand for en grundigere undersøkelse. Selskapene som er identifisert som polske var av to tredjedeler av respondentene beskrevet

som autokratisk styrte. Dette gjør det mulig å foreslå en innledende hypotese om at de fleste undersøkte transnasjonale selskapene tilpasser seg til det ytre miljøet som har en tendens til autoritært styre, og mange og konsistent bevis på dette finner vi over mange år i polsk litteratur viet til spørsmål om organisasjonskultur<sup>98</sup>.

#### I.4 Fagforeninger i bedriftenes sosiale rom

##### I.4.1 Statistikk over fagorganisering av ansatte i de undersøkte bedriftene

Først er det nødvendig med en kommentar om respondentene. Vi vil analysere gruppen av de undersøkte fagforeningsmedlemmene i de følgende kapitlene. Nå bør det bemerkes at vi presenterer meninger av de fleste undersøkte fagforeningsmedlemmene og tillitsvalgte som i over 90% var forent i "Solidaritet", men vi vil også sammenligne dem med fagorganiserte i OPZZ, til tross for at de er bare en liten gruppe (vi utelater representantene for andre sentraler).

I spørreskjemaet inkluderte vi spørsmål om nivået på fagorganisering av ansatte og fagforeninger som er aktive i bedriften. Analysene beviste store forskjeller i både nivået på fagorganisering og i strukturen av fagforeningene i enkelte bedrifter.

**Det gjennomsnittlige nivået på fagorganisering av mannskaper i de undersøkte bedriftene var 38,5%. Ifølge fagforeningslederne, var det bare en fagforening i 25% av bedriftene. 47,2% hevdet at det var to fagforeninger i bedriftene deres, 23,6% sa at det var tre, og 4,2% svarte at det var 5 fagforeninger.**

Tabell 28. Antall fagforeninger i bedriften ifølge fagforeningslederne og representanter for styrene i fagforeningene (i %)

Antall fagforeninger ved bedriften	Funksjonen til fagforeningsmedlemmen			Totalt
	Leder	Viseleder	Styremedlem i en fagforening	
En	25,0%	24,6%	34,6%	29,8%
To	47,2%	50,9%	36,0%	42,3%
Tre og flere	27,8%	24,6%	29,4%	27,9%
Totalt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

66,2% av representanter for styrene i fagforeningene sa at i bedriftene deres omfattet fagforeningene halvparten av de ansatte, og i andre bedrifter var det over halvparten av de ansatte<sup>99</sup>.

Tabell 29. Nivået på fagorganisering etter styremedlemmer i fagforeningene (i %)

Nivået på fagorganisering	Prosentandel av gyldige
opptil 25%	34,7
26%-50%	32,5
51%-70%	22,0
71% og mer	10,8
Totalt	100,0

<sup>98</sup> Se J. Czarzasty, „Warunki pracy i kultura organizacyjna polskich przedsiębiorstw”, i: J. Gardawski (red.), „Polacy pracujący a kryzys fordyzmu”, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa 2009, s. 343-417; Se J. Czarzasty, „Kultura organizacyjna małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce”, i: J. Gardawski (red.), „Rzemieślnicy i biznesmeni”, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa 2013, s. 315-347; J. Gardawski, Powracająca klasa. Sektor prywatny w III Rzeczypospolitej, IFiS PAN, Warszawa 2001; J.T. Hryniewicz, Stosunki pracy w polskich organizacjach, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa, 2007; B. Roguska, „Właściciel, pracodawca, obywatel - rekonstrukcja wizerunku prywatnego przedsiębiorcy”, i: L. Kolarska-Bobińska (red.), Świadomość ekonomiczna społeczeństwa i wizerunek biznesu, ISP, Warszawa 2004, s. 103-131.

<sup>99</sup> I analysene henviser vi enten til komiteer og utvalg i fagforeninger eller til selve ledere i organisasjonene som troverdige informanter.

Svar på spørsmålet om hvilke fagforeninger som fungerer i bedriftene deres finnes i form av indikasjoner i tabellen. **Altså, i de undersøkte bedriftene dominerte det fullstendig organisasjoner forent i "Solidaritet". Dette var i samsvar med tidligere observasjoner at i bedrifter med utenlandsk kapital og i nystiftede private bedrifter fantes det oftere "Solidaritet" enn OPZZ som var sterkere forankret i offentlige bedrifter<sup>100</sup>.**

Tabell 30. Fagforeninger i bedriften etter styremedlemmer i fagforeningene (i %)

Fagforening	Følgende svar om fagforeninger i bedriften					Totalt
	Første	Andre	Tredje	Fjerde	Femte	
Det uavhengige selvstyrte fagforbund "Solidaritet"	92,6	5,6	0,4	-	-	98,6
Landsorganisasjonen i Polen (OPZZ)	3,4	40,2	5,2	1,1	0,4	50,3
Landsorganisasjonens forum (FZZ)	0,4	4,6	17,3	1,5	1,1	24,9
Andre	3,6	20,2	5,5	0,7	1,1	31,1

Det var visse karakteristiske kjennetegn ved svar om fagforeninger i bedrifter. Til tross for at 24,9% av respondentene sa at det eksisterte forbund og foreninger som tilhørte FZZ i bedriftene deres, var det bare 1,9% av respondentene som nevnte denne organisasjonen, og andre nevnte bare forbund og foreninger som vi kjente at tilhørte FZZ (oftest var det Związek Zawodowy Inżynierów i Techników, ZZ Pracowników Ruchu Ciągłego og „Solidarność '80”). Situasjonen var annerledes i tilfelle av OPZZ - 25,8% av respondentene pekte direkte på OPZZ, mens 24,5% nevnte et forbund som var et medlem av OPZZ, f.eks. ZZ „Budowlani” eller „Metalowcy”. I de undersøkte bedriftene fantes det også den radikale „Sierpień '80” - 2,6% av respondentene nevnte denne fagforeningen som den tredje foreningen i bedriften, og 1,8% som den fjerde (totalt 4,4%). Fagforeninger under "andre" er først og fremst foreninger ved enkelte bedrifter (f.eks. „ZZ pracowników Bombardier Transportation”) eller foreninger som ikke tilhørte noen sentral.

#### 1.4.2 Forholdet mellom fagforeningene og fagforeningene og styrene

Undersøkelser på den sosiale strukturen i bedrifter og forholdet mellom fagforeninger som ble gjennomført på nittitallet førte til konklusjonen at i Polen utviklet det den spesielle variant av partikulær eller konfliktfylte pluralisme. Selv om i den daglige virksomheten av fagforeningene på bedriftsnivå skjedde det ikke ofte at man avslørte noen konflikter, var atmosfæren av varig samarbeid og enhetlig representasjon av arbeidstakerinteresser av alle fagforeninger i bedriften noe uvanlig. Observasjonene våre viste at jo større antall fagforeninger i bedriften, jo lettere avslørte man de negative effektene av pluralismen, inkludert tendensen til å skape "gule" forbindelser av styrene i selskapene. I undersøkelsen som var gjennomført for 10 år siden fant vi derimot eksempler på at flere fagforeninger ved en bedrift skapte en enhetlig representasjon av arbeidstakerinteresser, spesielt hvis fremveksten av et slikt samarbeid var en forutsetning for å styrke posisjonen til disse fagforeningene (vi har studert et slikt tilfelle under analyser av europeiske samarbeidsutvalg når det ble satt opp felles fagforeningsrepresentasjon til EA i Kompania Piwowarska<sup>101</sup>). Kritikken er rettet ikke så mye mot selve fagforeningsmangfoldet på bedriftsnivå, men mot tilfeller av partikulær eller konfliktfylte pluralisme, når den ble en hindring for samarbeid mellom fagforeningene for representasjon av arbeidstakerinteresser.

**Som allerede nevnt, var nivået på fagforeningsmangfold forholdsvis lavt i den aktuelle undersøkelsen vår. Det var lavere enn i hele økonomien. Beviset på det var den høye andelen av selskaper som det var bare én fagforening i, og den lave andelen av selskaper som det var mer enn tre fagforeningene i.**

Det grunnleggende spørsmålet som vi stilte fagforeningsmedlemmer gjaldt forholdet mellom ledelsen i fagforeningene (Tabell 31). Ifølge lederne var forholdet mellom fagforeningene harmonisk i 58,9% av bedriftene,

<sup>100</sup> B. Gąciarz, J. Gardawski, A. Mokrzyzewski, W. Pańków, Upadek bastionu, Warszawa 1998.

<sup>101</sup> J. Gardawski, Korporacje transnarodowe a Europejskie Rady Zakładowe. Oficyna wydawnicza SGH, Warszawa 2007.

og i andre var det mer eller mindre motsetninger mellom fagforeningene. Hvis vi antar at det var 100 bedrifter med flere enn én fagforening i, kan vi anta, basert på tabellen, at i 69% av bedriftene samarbeidet fagforeningene hånd i hånd, mens effekten av en dypere partikularisme (intet samarbeid mellom fagforeningene) fantes det bare ifølge 8% av lederne.

Dataene ovenfor kan vi sammenligne med resultatene av undersøkelsen "Polakker i arbeid i 2007" (da undersøkte vi ikke styrene eller lederne, men representasjoner av ansatte i bedrifter hvor det fungerte fagforeninger). Situasjonen registrert i 2007 var mindre harmonisk: 46,4% av respondentene svarte at det var samarbeid mellom fagforeningene i bedriften. På den annen side tydet respondentene at 17,3% av fagforeningene forsvarte bare egne medlemmer, mens 3,7% forvarte bare lederne (man kunne anta at disse hadde særpreg av "gule" foreninger)<sup>102</sup>.

Tabell 31. Forholdet mellom ledelsen i fagforeningene ifølge lederne og styremedlemmer i fagforeningene

Forholdet mellom ledelsen i fagforeningene	Hva er din nåværende funksjon i bedriftens fagforening?			Totalt
	Leder	Viseleder	Styremedlem i en fagforening	
Alle samarbeider, hånd i hånd	58,9%	47,7%	32,3%	43,5%
Noen samarbeider, hånd i hånd, og andre samarbeider ikke	19,6%	29,5%	40,9%	32,1%
Intet samarbeid mellom fagforeningene	7,1%	6,8%	18,3%	12,4%
Situasjonen er annerledes <sup>102</sup>	14,3%	15,9%	8,6%	11,9%
Totalt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Et annet spørsmål gjaldt forholdet mellom styret i bedriften og fagforeningenes virksomhet. Ifølge lederne, i 14,1% av bedriftene støttet styrene fagforeningenes virksomhet, i 57,7% av bedriftene var de nøytrale, og i 26,7% hindret de fagforeningenes virksomhet (inkludert 7% av respondentene som svarte at de "betydelig hindret" fagforeningenes virksomhet).

Tabell 32. Forholdet mellom styret i bedriften og fagforeningenes virksomhet ifølge fagforeningsledere og -medlemmer (i %)

Styrenes forhold til fagforeningenes virksomhet	Hva er din nåværende funksjon i bedriftens fagforening?			Totalt
	Leder	Viseleder	Styremedlem i en fagforening	
Støtter virksomheten til fagforeningene	14,1%	8,9%	11,2%	11,5%
Det er nøytralt mot fagforeningene - verken støtter eller hindrer	57,7%	58,9%	57,5%	57,9%
Hindrer virksomheten til fagforeningene	19,7%	23,2%	23,1%	22,2%
Betydelig hindrer virksomheten til fagforeningene	7,0%	7,1%	8,2%	7,7%
Situasjonen er annerledes	1,4%			0,4%
Ingen data		1,8%		0,4%
Totalt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Vi undersøkte forholdet mellom de to diskuterte variablene og deretter korrelerte vi dem med en gruppe av variabler som påvirker selskapet. I statistikken tok vi hensyn til alle styrene, vi betraktet ikke ledere og viseledere separat.

102 Svar i tilfelle av én fagforening i bedriften (en gruppe av respondenter fra bedrifter med én fagforening valgte varianten med samarbeid). Kilde: undersøkelsen „Układy zbiorowe pracy 2013”.



Forhold mellom fagforeningene og mellom styret og fagforeningene var i stor grad korrelert med hverandre (tabell 33). Tabellen viser den spesielle rollen til fagforeningenes felles handling mot styrenes forhold til fagforeningene. **Vi har ingen grunn til å bestemme hvilken faktor er av avgjørende betydning, om det finnes en og hva er muligens årsakssammenhengen, men faktoren som er tydelig er sammenhengen mellom fagforeningenes samarbeid og styrenes positiv eller nøytral holdning til disse.** Våre observasjoner av noen tyske selskaper i metallindustrien indikerte at det skjedde at styrene skapte en god atmosfære; vi også undersøkte et stort europeisk selskap der samspillet mellom fagforeninger, støttet av deltakelse i et europeisk samsamarbeidsutvalg, førte til betydelig utbedring av forholdet med styret (før var det i beste fall nøytralt)<sup>103</sup>.

Tabell 33. Forholdet mellom styret i bedriften og fagforeningenes virksomhet og nivået på samarbeidet mellom ledelsen i fagforeningene (i %)

Styrenes forhold til fagforeningenes virksomhet	Det nåværende samarbeidet mellom ledelsen i fagforeningene					Totalt
	Alle samarbeider, hånd i hånd	Noen samarbeider, hånd i hånd, og andre samarbeider ikke	Intet samarbeid mellom fagforeningene	Situasjonen er annerledes	Vanskelig å si	
Støtter virksomheten til fagforeningene	59,1%	18,2%	18,2%	4,5%	-	100,0%
Det er nøytralt mot fagforeningene - verken støtter eller hindrer	52,8%	31,1%	3,8%	11,3%	0,9%	100,0%
Hindrer virksomheten til fagforeningene	26,5%	34,7%	20,4%	18,4%		100,0%
Betydelig hindrer virksomheten til fagforeningene	11,1%	44,4%	33,3%	11,1%		100,0%
Situasjonen er annerledes		100,0%			-	100,0%
Totalt	42,9%	32,1%	12,2%	12,2%	0,5%	100,0%

$\chi^2=35,070$   $df=16$   $p=0,004$

For en grundigere analyse det viktige forholdet mellom fagforeninger og styrer, presenterer vi andeler av respondentene som velger forskjellige konfigurasjoner (tabell 34).

Tabell 34. Forholdet mellom styret i bedriften og fagforeningenes virksomhet og nivået på samarbeidet mellom ledelsen i fagforeningene Prosentandel av alle respondentene (i %)

Styrenes forhold til fagforeningenes virksomhet	Det nåværende samarbeidet mellom ledelsen i fagforeningene					Totalt
	Alle samarbeider, hånd i hånd	Noen samarbeider, hånd i hånd, og andre samarbeider ikke	Intet samarbeid mellom fagforeningene	Situasjonen er annerledes	Vanskelig å si	
Støtter virksomheten til fagforeningene	6,6%	2,0%	2,0%	0,5%	-	11,1%
Det er nøytralt mot fagforeningene - verken støtter eller hindrer	28,6%	16,8%	2,0%	6,1%	0,5%	54,1%
Hindrer virksomheten til fagforeningene	6,6%	8,7%	5,1%	4,6%		25,0%
Betydelig hindrer virksomheten til fagforeningene	1,0%	4,1%	3,1%	1,0%		9,2%
Situasjonen er annerledes	-	0,5%	-	-	-	0,5%
Totalt	42,8%	32,1%	12,2%	12,2%	0,5%	100,0%

<sup>103</sup> J. Gardawski, Korporacje transnarodowe a Europejskie Rady Zakładowe w Polsce, SGH. Warszawa 2007.

Blant konfigurasjonene i tabell 34 var det to som var mest tallrike: en hvor styrene var nøytrale og fagforeningene samarbeidet med hverandre (28,6%) og en hvor styrene var nøytrale og bare noen fagforeninger samarbeidet med hverandre (16,2%). Til disse kan man legge situasjoner der styrene støttet fagforeningenes virksomhet, og fagforeningene samarbeidet med hverandre (6,6%) eller bare noen av dem samarbeidet med hverandre (2%). På den annen side var de konfigurasjoner der fagforeningene som samarbeidet eller delvis samarbeidet med hverandre var hindret av styrene (20,4%) eller konfigurasjoner der fagforeninger som ikke samarbeidet var også hindret av styrene (8,2%). I utkanten var det konfigurasjoner der fagforeningene samarbeidet ikke, tross styrene som var støttende eller nøytrale (4%). **Hver tredje fagforeningsmedlem hevdet altså at fagforeningene samarbeidet med hverandre og styret i selskapet var nøytralt eller støttet dem (35,2%), og hver femte hevdet at bare noen fagforeninger samarbeidet med hverandre og styret var nøytralt (18,8%). Til sammen var det 54% av alle svar. Om den motsatte situasjonen: manglende samarbeid mellom fagforeningene og hindringer fra styrenes side snakket det hver tolvte respondent (8,2%), men om en mellomliggende situasjon med fagforeningene som mer eller mindre samarbeidet med hverandre og styret hindret det snakket hver femte respondent (20,4%). Til sammen var det 28,6% av alle svar.**

Oversikten ovenfor gir et bilde av "atmosfæren" i polske selskaper med utenlandsk kapital. **Det dominerer en gunstig eller ettergivende holdninger til fagforeningsarbeid med fagforeninger som samarbeider med hverandre, men nesten en tredjedel av respondentene arbeider en en atmosfære som er mer eller mindre uvennlig mot fagforeninger, uavhengig av om de samarbeider med hverandre eller ikke.**

Ved å kombinere distribusjoner av svarene på de to spørsmålene og utelukkelse av "andre situasjoner", har vi utarbeidet en typologi. Vi kombinerte varianter av svar knyttet til styrene ("støtte" med "nøytral holdning" og "betydelig hindrer" med "hindrer"). Resultatet er en ny variabel som dekker 60% av undersøkelsen (tabell 35). Denne variabelen definerer vi som "atmosfæren rundt fagforeningene".

Tabell 35. Forholdet mellom styrene og fagforeningene og forholdet mellom fagforeningene ("atmosfæren rundt fagforeningene") (i %)

Konfigurasjoner av variabelen "atmosfæren rundt fagforeningene"	
Styret er vennlig eller nøytral mot fagforeninger, alle fagforeningene samarbeider med hverandre	42,6%
Styret er vennlig eller nøytral mot fagforeninger, noen fagforeninger samarbeider med hverandre	22,8%
Styret er uvennlig mot fagforeninger, fagforeningene samarbeider med hverandre	9,3%
Styret er uvennlig mot fagforeninger, noen fagforeninger samarbeider med hverandre	15,4%
Styret er uvennlig mot fagforeninger, fagforeningene ikke samarbeider med hverandre	9,9%
Totalt	100,0%

Nå skal vi diskutere noen korrelasjoner av de tre variablene som vi omtaler i underkapittelet med utvalgte forklaringsvariablene.

A. Korrelasjonene av samarbeidet mellom ledelsen i fagforeningene. Fagforeningene samarbeidet med hverandre oftest i byggebransjen og i offentlige tjenester (52% av fagforeningsmedlemmene fra disse bransjene hevdet at i bedriftene deres samarbeidet ledelsene hånd i hånd). Det laveste nivået på slike påstander var det i handelsbransjen (21,1%). Metall- og næringsmiddelindustrien var plassert imellom (40-44,3%). Fagforeningsmedlemmer fra selskaper eid av polsk kapital deklarerer harmoniske forhold noe oftere enn fra selskaper eid av utenlandsk kapital (50% mot 42,2%). Man kan se en signifikant sammenheng i prosessen med å fatte beslutninger. **Ledelsen i fagforeningene samarbeidet harmonisk oftere i de bedriftene hvor beslutninger var tatt av begge parter: i den utenlandske sentralen, men i samarbeid med det polske styret og med hensyn til styrets ideer og kommentarer (53%), mens sjeldnere i de bedriftene hvor beslutningene var tatt av den utenlandske sentralen eller på stedet, bare med godkjenning fra sentralen: 35,3% i 32%, henholdsvis ( $p < 0,000$ ).**

**Forholdet mellom ledelsene i fagforeninger var bedre der det var bare to fagforeninger enn der det var flere.** I det sistnevnte tilfellet dannet man ofte allianser mellom fagforeninger som utelukkert en annen fagforening (andre fagforeninger) (tabell 37).

Tabell 36. Samarbeid mellom fagforeninger og antall fagforeninger i bedriften (i%)

Det nåværende samarbeidet mellom ledelsen i fagforeninger:	Antall fagforeninger		Totalt
	to	tre og flere	
Alle samarbeider, hånd i hånd	51,3%	31,6%	43,4%
Noen samarbeider, hånd i hånd, og andre samarbeider ikke	15,9%	56,6%	32,3%
Intet samarbeid mellom fagforeningene	15,0%	7,9%	12,2%
Situasjonen er annerledes	16,8%	3,9%	11,6%
Vanskelig å si	0,9%		0,5%
Totalt	100,0%	100,0%	100,0%

$\chi^2=36,392$ ;  $df=4$ ;  $p<0,000$

B. Korrelasjonene av styrenes forhold til fagforeningene. I henhold til den allerede kjente avhengigheten, var styrenes forhold til fagforeningene korrelert med forhold mellom ledelsene i fagforeningene. Dette var spesielt markert i tilfelle av handel og bygg og anlegg. **I handelsbransjen var styrene uvennlig innstilt overfor fagforeningene.** 54,6% av fagorganiserte i handelsbransjen mente at styrene hindret eller betydelig hindret fagforeningenes virksomhet. **På den motsatte siden var det byggebransjen der styrene sjelden hindret fagforeningenes virksomhet.** Bare 11,8% av ledelsene i fagforeninger mente at styrene i bedriftene deres betydelig hindrer fagforeningenes virksomhet, og ingen valgte det mest ekstreme svaret ("betydelig hindrer"). **I andre sektorer var relevante indikatorer plassert mellom ytterpunktene:** i næringsmiddelindustrien var det 27,6%, i offentlige tjenester -32,1%, i metallindustrien -34,7%.

Tabell 37. Styrenes forhold til fagforeningene og bransjen (i %)

Styrenes forhold til fagforeningenes virksomhet	Bransje					Totalt
	Handelsbransjen	Byggebransjen	Metallindustrien	Næringsmiddelindustrien	Offentlige tjenester	
Støtter virksomheten til fagforeningene	9,1%	8,8%	10,7%	14,3%	7,1%	11,2%
Det er nøytralt mot fagforeningene - verken støtter eller hindrer	36,4%	76,5%	54,7%	58,2%	57,1%	56,7%
Hindrer virksomheten til fagforeningene	45,5%	11,8%	28,0%	14,3%	25,0%	22,8%
Betydelig hindrer virksomheten til fagforeningene	9,1%		6,7%	13,3%	7,1%	8,6%
Situasjonen er annerledes					3,6%	0,4%
Vanskelig å si		2,9%				0,4%
Totalt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

$\chi^2=41,015$ ;  $df=20$ ;  $p=0,004$

På samme måte som i forholdet mellom ledelsene i fagforeninger, hadde måten å fatte strategiske beslutninger og rekruttere styremedlemmer på innflytelse på styrenes forhold til fagforeningene.

Når beslutninger var fattet i en utenlandsk sentral og det polske styret ikke deltok i prosessen, oppstod det store hindringer i fagforeningenes virksomhet (14,2% av fagforeningsmedlemmene mente at de hindringene var store og 27,4% at disse var moderate, noe som utgjør til sammen 41,6%). Denne indikatoren var to ganger høyere enn da beslutningene var fattet i Polen og bare krevde godkjenningen av den utenlandske sentralen (25,6%) eller var fattet av begge parter: i den utenlandske sentralen men i samarbeid med det polske styret og med hensyn til styrets ideer og kommentarer (24,4%). **Så dersom beslutninger vedrørende bedriften var i deres helhet fattet utenlands og var ikke avhengige av**

**det polske styret, var styrenes forhold til fagforeningene minst vennlig og styret betydelig hindret fagforeningenes virksomhet** (tabell 39).

Tabell 38. Styrenes forhold til fagforeningenes virksomhet og stedet der det fattes strategiske beslutninger (i %)

Styrenes forhold til fagforeningenes virksomhet	Strategiske beslutninger				Totalt
	Er vedtatt i den utenlandske sentralen, og det polske styret bare adopterer dem	Er vedtatt på stedet og krever bare godkjenning av den utenlandske sentralen.	Er vedtatt i den utenlandske sentralen i samarbeid med det polske styret, med hensyn til styrets ideer og kommentarer	Vanskelig å si	
Støtter virksomheten til fagforeningene	12,3%	7,0%	11,6%	20,0%	11,6%
Det er nøytralt mot fagforeningene - verken støtter eller hindrer	46,2%	67,4%	62,8%	33,3%	54,8%
Hindrer virksomheten til fagforeningene	27,4%	23,3%	16,3%	46,7%	24,0%
Betydelig hindrer virksomheten til fagforeningene	14,2%	2,3%	8,1%		9,2%
Situasjonen er annerledes			1,2%		0,4%
Totalt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Andre to variabler som hadde innflytelse på styrenes holdning til fagforeningenes virksomhet var antall fagforeninger i bedriften og det relative antallet fagforeningsmedlemmer i mannskapet. 25,3% av respondentene svarte at styrene hindret fagforeningenes virksomhet i bedrifter hvor det var bare en fagforening, 25,4% av respondentene hevdet det samme i bedrifter hvor det var to fagforeninger, og i bedrifter med tre eller flere fagforeninger, var det 46,6% av respondentene som svarte at styrene hindret fagforeningenes virksomhet. På den annen side hadde antallet fagorganiserte i bedriften en motsatt effekt: hindringer fra styrenes side var mindre i bedrifter hvor andelen av fagorganiserte var større, selv om forholdet ikke var lineær: fagforeningenes arbeid var minst hindret i bedrifter hvor andelen fagorganiserte var mellom 51% og 70% (tabell 40).

Tabell 39. Styrenes forhold til fagforeningenes virksomhet og antall fagforeninger i bedriften (meningen av ledelsen i fagforeningene) (i %)

Styrenes forhold til fagforeningenes virksomhet	Antall fagforeninger			Totalt
	En	To	Tre og flere	
Støtter virksomheten til fagforeningene	11,4%	14,9%	5,3%	11,2%
Det er nøytralt mot fagforeningene - verken støtter eller hindrer	62,0%	59,6%	46,7%	56,7%
Hindrer virksomheten til fagforeningene	17,7%	19,3%	33,3%	22,8%
Betydelig hindrer virksomheten til fagforeningene	7,6%	6,1%	13,3%	8,6%
Situasjonen er annerledes			1,3%	0,4%
Vanskelig å si	1,3%			0,4%
Totalt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

$$Chi^2=18,598; df=10; p=0,046$$

Tabell 40. Styrenes forhold til fagforeningenes virksomhet og nivået på mannskapets fagorganisering (meningen av ledelsen i fagforeningene) (i %)

Styrenes forhold til fagforeningenes virksomhet	Hvor mange ansatte i bedriften er medlemmer av bedriftens fagforening				Totalt
	opptil 25%	26-50%	51-70%	mer enn 70%	
Støtter virksomheten til fagforeningene	7,7%	9,3%	22,4%	6,9%	11,4%
Det er nøytralt mot fagforeningene - verken støtter eller hindrer	53,8%	45,3%	67,2%	75,9%	56,4%
Hindrer virksomheten til fagforeningene	27,5%	29,1%	8,6%	17,2%	22,7%
Betydelig hindrer virksomheten til fagforeningene	8,8%	16,3%	1,7%		8,7%
Situasjonen er annerledes	1,1%				0,4%
Vanskelig å si	1,1%				0,4%
Totalt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

$\chi^2=36,381$ ;  $df=15$ ;  $p=0,002$

**Det kan konkluderes at styrene hindret fagforeningenes arbeid sjeldnere i disse bedriftene hvor antallet fagforeninger var ikke større enn to, og samtidig var det relative antallet fagorganiserte i mannskapet mellom 51% og 70%.**

C. Korrelasjonene av den syntetiske variabelen "atmosfæren rundt fagforeningene". Denne variabelen vil bli beskrevet bare ved henvisning til dens optimale variant ("Styret er vennlig eller nøytral mot fagforeninger, alle fagforeningene samarbeider med hverandre"). Denne varianten vil bli referert til som "den beste atmosfæren". **Det høyeste nivået indikasjoner på den beste atmosfæren var i byggebransjen (72,2%), offentlige tjenester (55%) og næringsmiddelindustrien (47,3%), et lavere nivå var det i metallindustrien (34%), og den laveste i handelsbransjen (6,3%). Den beste atmosfæren registrerte vi i disse bedriftene hvor strategiske beslutninger var fattet av begge parter (i den utenlandske sentralen i samarbeid med det polske styret) - 58,2% og hvor de fleste stillingene var fylt ut med ledere som var rekruttert på stedet men representerte forskjellige nasjonaliteter (80%). Bedriftens gode økonomiske situasjon bidrog til den beste atmosfæren (50%), særlig hvis selskapet hadde erfart den negative virkningen av krisen men i løpet av undersøkelsen bedret situasjonen seg (68%). Den beste atmosfæren kunne man observere oftere i bedriftene hvor det var to fagforeninger (56,5%) enn hvor det var tre og flere (28,2%). Den optimale situasjonen var da andelen fagorganiserte i bedriften var 51-70% (70,2%); i tilfelle lavere nivået på fagorganisering var den beste atmosfæren indikert av 22,2% - 34,4% av respondentene, mens i bedriftene hvor nivået på fagorganisering var 70%, svarte bare 38,9% at atmosfæren var bra.**

#### 1.4.3 Tolkning i lys av kapitalismens mangfold

Ifølge innledningen og hypotesene, skal den aktuelle analysen presentere problemet av rollen av utenlandsk kapital i de polske arbeidslivet. Problemet er sammensatt, fordi eierskapsforhold og hyppige endringer i eieren, fusjoner, og ikke minst aksjekapitalen har blitt mer fleksible. Likevel, har vi innenfor rammene av undersøkelsen vår identifisert nasjonale kapitalkilder, selv om vi visste at noen selskaper hadde vært eid av forskjellige eiere og kapitalen kom fra ulike land. Men de fleste av de undersøkte selskapene hadde en eier som det var lett å identifisere.

Nå vil vi vise til de to allerede nevnte teoretiske perspektiver. Det første er et forslag fra Andreas Nolke og Aijan Vliegthart som utvidet det klassiske begrepet *Varieties of Capitalism* (Hall i Soskice) og skapte en modell som var, etter deres mening, karakteristisk for Visegrådgruppen, det vil si "avhengig markedsøkonomi" som framhever den dominerende rollen av transnasjonale korporasjoner i utforming av nasjonale sosioøkonomiske systemer<sup>104</sup>. Begge forfatterne hevdet at avhengighet av den transnasjonale kapitalen var grunnlaget for modellen med egne konkurransefortrinn som baserte på overfloden av billig, dårlig beskyttet av fagforeninger og samtidig kompetansedyktig arbeidskraft som gjorde det mulig å montere og produsere relativt komplekse varer ved hjelp av teknologier som hadde blitt brakt fra utsiden

<sup>104</sup> A. Nolke, A. Vliegthart, Enlarging the varieties of capitalism: the emergence of dependent market economies in east central Europe, „World Politics” 61, nr. 4 (October 2009).  
 $\chi^2=18,598$ ;  $df=10$ ;  $p=0,046$

av transnasjonale korporasjoner. I å skape denne modellen forkastet de muligheten for tolkning av samfunnsøkonomiske regimer i Visegrad-landene ved hjelp av verktøy for å beskrive de vestlige systemene. Konseptet forslått av de to forfatterne ligger nært konseptet som var presentert av Dorothee Bohle og Béla Greskovits vedrørende de baltiske landene som skulle være styrt av "det neoliberale regimet", et konsept som baserte på at transnasjonale selskaper hadde frie hender og innførte den typiske neoliberale økonomiske systemet. Korporasjoner trengte ikke å regne med press fra eksisterende rotfestede institusjoner som fagforeninger eller neokorporatistiske tredelte organer, og var også støttet av regjeringene<sup>105</sup>. Mens Bohle og Greskovits definerte det politiske systemet i Videgrad-landene annerledes enn Nolke og Vliegthart. Etter deres mening var det "et forankret liberalt regime", altså et regime som var begrenset av institusjoner som treparts komiteer og lokale fagforeninger. Deres tilstedeværelse skulle ha en virkning på den spesifikke moderasjonen av det sosioøkonomiske systemet. Forenklet sagt, kan disse to stillingene reduseres til en motsetning mellom full frihet i utforming av forhold i arbeidslivet og begrenset forstyrrelser fra den særskilte nasjonale typen arbeidsforhold. Man kan legge til en tredje stilling som vi også nevner i innledningen, nemlig at utenlandsk kapital overfører arbeidsforhold fra opphavslandene til land som Polen. I dette perspektivet vil man forvente at kapitalen fra med koordinert markedsøkonomi (f.eks., Tyskland) vil forme arbeidsforhold annerledes, herunder forholdet til fagforeningene, enn kapitalen fra land med liberal markedsøkonomi (anglo-saksiske land).

Undersøkelsen vår tillater ikke for en uttømmende verifisering av disse alternative tilnærmingene, men imidlertid danner den grunnlaget til preliminare konklusjoner takket være de variablene som er omtalt ovenfor, spesielt "atmosfæren rundt fagforeninger" og ulike måter å fatte beslutninger og rekruttere styremedlemmer på.

**Typen av kapitalisme er forbundet med hovedproblemet ved rapportens hovedmål: om Nölke og Vliegthart hadde det rett, ville innsatsen for å øke betydningen av kollektive avtaler og styrke fagforeninger yte middelmådige resultater.**

La oss begynne med å minne om observasjonene våre fra kapittel I.1 ("Beskrivelse av bedrifter"). Der viste vi til noen forskjeller knyttet til kapitalens opphavsland. Vi la merke til slike elementer av *corporate governance* rekruttering av styremedlemmer og beslutningssentra. Undersøkelsen viste at de angelsaksiske land og landene som inngår i gruppen av "andre", delegerte styremedlemmer fra hovedkontoret oftere enn i tilfelle av andre grupper av land. Funnene om beslutningssentra hadde enda større betydning. Man observerte store forskjeller mellom de angelsaksiske land og en gruppe av øvrige land og landene i det kontinentale Europa. I tilfelle av den angelsaksiske kapitalen hevdet tre fjerdedeler (73,8%) av fagorganiserte at beslutninger fattes i en utenlandsk sentral og den polske ledelsen bare utførte kommandoene. I gruppen av andre land var indikatoren på lignende nivå (67,3%), mens i bedrifter fra nordiske land var det 34,5%, fra Frankrike og Belgia 32,4%, og fra Tyskland var det bare 25,8%.

Tabell 41. Kapitalens opphavsland of styrets forhold til fagforeningene i bedriften (i %)

Kapitalens opphavsland	Styrenes forhold til fagforeningenes virksomhet					
	1. Støtter virksomheten til fagforeningene	2. Det er nøytralt mot fagforeningene - verken støtter eller hindrer	3. Hindrer virksomheten til fagforeningene	4. Betydelig hindrer virksomheten til fagforeningene.	5. 1+2	6. 3+4
Tyskland	11,6%	58,0%	30,4%	-	69,6	30,4
Frankrike, Belgia	14,6%	63,4%	19,5%	2,5%	78,0	22,0
Norden, Nederland, Danmark	-	48,3%	27,6%	24,1%	48,3	51,7
USA, Stor Britannia	10,9%	32,6%	39,1%	17,4%	43,5	56,5
Øvrige land uten Polen	17,3%	61,5%	9,6%	11,5%	78,8	21,2
Polen	5,0%	85,0%	5,0%	5,0%	90,0	10,0

$\chi^2=48,309$ ;  $df=15$ ;  $p<<0,000$

Utelates "andre situasjoner" og "vanskelig å si".

Prosentandeler i rader

<sup>105</sup> D. Bohle, B. Greskovits, *Capitalist Diversity on Europe's Periphery*, Cornell University Press, Ithaca and London, 2012.

Tabell 41 viser at den utenlandske kapitalen som opererer i Polen ikke pålegger en enkelt modell og det ikke fører til alminnelig marginalisering av fagforeninger, noe som man kan konkludere fra tesen om "avhengig markedsøkonomi". Situasjonen er vesentlig differensiert i selskaper som tilhører kapitaler fra forskjellige land. Sett fra perspektivet av akkumulerte hindringer (kolonne 6, tabell 41), er det selskaper med aksjekapitalen fra angelsaksiske land hvor disse hindringene er største (56,5% av fagforeningsmedlemmene snakker om store eller moderate problemer forårsaket av lederskapene i fagforeningene), etterfulgt av kapitalen fra nordiske land (51,7%), noe som motsier det etablerte omdømmet av det skandinaviske forholdet til fagforeningene. På den motsatte enden av skalaen er det den polske kapitalen (bare 10% av respondentene sa at fagforeningenes virksomhet var hindret), og gruppen av "andre" land (21,2%) og landene i det kontinentale Europa: Frankrike og Belgia - 22% og Tyskland 30,4%. **Den tidligere logikken av inndeling av land i de mer liberale angelsaksiske land, "andre", landene i det kontinentale Europa uten Tyskland og til slutt det mest samarbeidsvillige Tyskland som vi presenterte i kapittel I.1 har altså blitt betydelig svekket. Det er bare kapitalen fra de angelsaksiske land som preges av stabilitet som er reflektert i gjennomgående høy grad av liberalisme, både når det gjelder selskapsstyring og de ovenfornevnte aspektene av arbeidslivet.**

Vi stilte oss spørsmålet om kapitalens opphavsland var på noen måte forbundet med forholdet mellom ledelsen i fagforeningene. Selvfølgelig kan det ikke være noen årsakssammenheng, selv om de studiene som vi gjennomførte påpekte imidlertid at selskapets ledelse kan påvirke forholdet mellom fagforeninger, både ved å skape en plattform for samarbeid med alle fagforeningene og ved å skape skiller mellom dem, og til og med ved å organisere i hemmelighet sin egen "gul" fagforening. Ledelsens muligheter til å skape gode forhold mellom fagforeningene er likevel begrenset. Vi har gjentatte ganger vitnet en situasjon hvor personlig eller kollektiv fiendskap mellom ledere og fagforeningsmedlemmer førte til barrierer i gjensidig samarbeid som var umulig å fjerne. I tilfelle av de undersøkte styremedlemmene i fagorganisasjoner var bildet karakteristisk mangfoldig (tabell 42).

Tabell 42. Kapitals opphavsland og samarbeidet mellom ledelsen i fagforeningene (i%)

Kapitalens opphavsland	Det nåværende samarbeidet mellom ledelsen i fagforeningene			Totalt
	Alle samarbeider, hånd i hånd	Noen samarbeider, hånd i hånd, og andre samarbeider ikke	Intet samarbeid mellom fagforeningene	
Tyskland	52,3%	43,2%	4,5%	100,0%
Frankrike, Belgia	70,8%	8,3%	20,8%	100,0%
Norden, Nederland, Danmark	33,3%	50,0%	16,7%	100,0%
USA, Stor Britannia	22,6%	41,9%	35,5%	100,0%
Øvrige land uten Polen	52,9%	35,3%	11,8%	100,0%
Polen	56,3%	43,8%		100,0%
Totalt	47,9%	37,1%	15,0%	100,0%

$\text{Chi}^2=30,303$ ;  $\text{df}=10$ ;  $p=0,001$

**Først og fremst, skillett angelsaksiske land seg nok en gang fra andre land: de hadde det laveste nivået på svar at fagforeningene samarbeidet hånd i hånd (22,6% med et gjennomsnitt på 47,9%) og det høyeste nivået på svar at det var intet samarbeid mellom fagforeningene (35,5% med et gjennomsnitt på 15%).** På den motsatte siden var det fagforeningsmedlemmer som representerte selskaper med fransk og belgisk kapital (70,8% av fagorganiserte derfra svarte at fagforeningene samarbeidet hånd i hånd). Lignende resultater var det blant fagforeningsmedlemmer fra nordiske selskaper (33,3% av respondentene svarte at det var nært samarbeid mellom ledelsen av fagforeningene i bedriftene deres). I midtposisjonen var det Polen, Tyskland og andre land.

Uten grundig kvalitativ forskning kan man ikke forklare i hvilken grad er disse forskjellene forbundet med tilhørighet til bedrifter med kapitalen fra ulike land, og i hvilken grad er de forbundet med andre faktorer. Regresjonsmodellene kan vise seg å være nyttig (tabell 43).

Tabell 43. Standardiserte Beta regresjonskoeffisienter for modellen for forholdet mellom ledelsen og fagforeningene og et sett med forklaringsvariabler

Uavhengige variabler	Den avhengige variabelen
Land (1-0) (referanse - Polen)	0,051
1. Tyskland	
2. Frankrike og Belgia	0,025
3. Norden, Danmark, Nederland	0,186*
4. USA og Stor Britannia	0,235 **
5. Andre land	-0,013
Bransje (1-0) (referanse - tjenester)	0,088
1. Handel	
2. Bygg og anlegg	-0,035
3. Metall	-0,031
4. Næringsmidler	-0,041
Prosentandelen fagorganiserte i mannskapet: 1= opptil 25% .. 4= over 70%.	-0,209*
Antall fagforeninger ved bedriften	0,181*
1=en.. 3 = tre og flere	

Den avhengige variabelen: Styrenes forhold til fagforeningene:

1. Støtter virksomheten til fagforeningene
2. Det er nøytralt mot fagforeningene - verken støtter eller hindrer
3. Hindrer virksomheten til fagforeningene
4. betydelig hindrer virksomheten til fagforeningene \*p<0,05; \*\*p<0,01; \*\*\*p<0,001

**Regresjonsmodellen bekreftet de tidligere presenterte konklusjonene. Ifølge de undersøkte fagforeningsmedlemmene, er det først og fremst (uavhengig av alle de andre forklaringsvariablene i modellen) kapitalens opphavsland som USA og Stor Britannia (negativ) som påvirker styrenes forhold til fagforeningene. Videre er det andelen fagorganiserte i mannskapet (jo større andelen, desto bedre forholdet), kapitalen fra nordiske land (negativ), og antall fagforeninger i bedriften (jo færre fagforeninger, desto bedre forholdet).**

Bildet hadde blitt mindre klart da vi analyserte den syntetiske indikatoren av "atmosfæren rundt fagforeninger". Dette er forståelig, fordi det omfatter forhold knyttet til styrene og faktorer knyttet til fagforeningene. Til tross for den ovenfor beskrevne positive korrelasjonen mellom disse faktorene, kan deres forbindelse ikke tolkes i sammenheng med resultatene av de tidligere analysene. Det viste seg at ved det gjennomsnittlige nivået på indikasjoner på den beste atmosfæren på 41,4%, var indikatoren redusert til 11,1% i tilfelle av de skandinaviske landene, og den økte opp til 20% i tilfelle av angelsaksiske land. I forgrunnen kom det Frankrike og Belgia (66,7%), og Polen, øvrige land og Tyskland var midt på skalaen (45,2%-50%).



Tabell 44. Kapitalens opphavsland og atmosfæren rundt fagforeningene

Kapitalens opphavsland	Atmosfæren rundt fagforeningene					Totalt
	1. Styret er vennlig eller nøytral mot fagforeninger, alle fagforeningene samarbeider med hverandre	2. Styret er vennlig eller nøytral mot fagforeninger, noen fagforeninger samarbeider med hverandre	3. Styret er uvennlig mot fagforeninger, fagforeningene samarbeider med hverandre	4. Styret er uvennlig mot fagforeninger, noen fagforeninger samarbeider med hverandre	5. Styret er uvennlig mot fagforeninger, fagforeningene ikke samarbeider med hverandre	
Tyskland	45,2%	26,2%	9,5%	16,7%	2,4%	100,0%
Frankrike, Belgia	66,7%	4,2%	4,2%	4,2%	20,8%	100,0%
Norden, Nederland, Danmark	11,1%	22,2%	22,2%	27,8%	16,7%	100,0%
USA, Stor Britannia	20,0%	16,0%	8,0%	36,0%	20,0%	100,0%
Øvrige land uten Polen	46,9%	31,3%	9,4%	6,3%	6,3%	100,0%
Polen	50,0%	37,5%	6,3%	6,3%		100,0%
Totalt	41,4%	22,9%	9,6%	15,9%	10,2%	100,0%

$\text{Chi}^2=45,212$ ;  $\text{df}=20$ ;  $p=0,001$

Dersom vi går tilbake til de tre perspektivene kan vi konkludere at de undersøkte bedriftene som er eid av utenlandsk kapital av forskjellig opprinnelse preges av vesentlige forskjeller i forhold til samfunnsmessige forhold mellom fagforeninger og mellom fagforeningene og styret. Kapitalens opphavsland er en vesentlig faktor, men vurdering av legitimiteten til de ovennevnte hypotesene krever en grundigere analyse. Sett fra perspektivet av det undersøkte emnet, er den uavhengige innflytelsen av fagforeningene på styrenes forhold til dem (selv om det ikke er en avgjørende innflytelse).

### 1.5 Lederskapet i fagforeninger og deres ledere

Denne delen av rapporten er viet til analyse av sosio-demografiske karakteristika av styremedlemmene i fagforeningene (hovedsakelig bedriftskomiteene innen "Solidaritet", men også de betydelig mindre tallrike styremedlemmene i OPZZ). Styremedlemmene spiller en nøkkelrolle ikke bare i å sette fram forslag til tariffavtaler, men også i å gjennomføre forhandlinger og kontrollere at tariffavtalene overholdes (hele området av den type aktivitet vil bli referert til som "praksisen for inngåelse av kollektive avtaler"), samt å hindre likvidasjon av disse avtalene. Den endelige utformingen av tariffavtalen og at den overholdes av begge parter av arbeidsforholdet, samt at tariffavtalen ikke blir likvidert, er avhengig av kompetansen til komiteer og styret i fagforeningene, deres evne til å utnevne eksperter og gjennomføre forhandlinger. Ett av de viktigste formål med det gjeldende forskningsprosjektet er å gjennomføre analyser av miljøet av bedriftskomiteer og fagforeningenes ledelser i forhold til deres kompetanse. Vi vil også analysere forskjellene mellom komiteene i "Solidaritet" og styrene i OPZZ, og også gjennomføre en sammenligning av resultatene av den aktuelle undersøkelsen med resultatene av undersøkelsen som var gjennomført for 20 år siden.

I den undersøkte modulen tok vi hensyn til de tre gruppene som utgjør komiteer og styret: styrelederne i fagforeningene (vi vil fortsatt referere til dem som ledere), visepresidenter og styremedlemmer. Den første gruppen utgjorde 26,5%, den andre 21%, og den tredje 50% av undersøkelsen. De fleste av dem var medlemmer av "Solidaritet" (92%), så vel som medlemmer av OPZZ (7%). Bland de undersøkte fagforeningsmedlemmene var noen henvist til fagforeningsarbeid, og andre var i ordinært arbeid. I undersøkelsen vår var det først og fremst ledere i organisasjonene, men det var noen personer som var heltids ledere og var samtidig viseledere på styret eller styremedlemmer. Lederne var delt i to like grupper: fulltids og deltids ansatte som fagforeningsledere (i hver gruppe var det

13,2%). I senere analyser vil vi ta hensyn til funksjonsinndeling, og sjeldnere vil vi ta hensyn til inndelingen i heltids ledere. Fordelingen av den respektive variabelen er vist i tabell 45.

Tabell 45. Fordelingen av variabelen: undersøkte styremedlemmene i fagforeningene i forhold til deres funksjoner og former for sysselsetting

Funksjoner	Frekvens	Prosentandel	Prosentandel av gyldige	Kumulativ prosentandel
Heltids leder	36	13,2	13,8	13,8
Deltids leder	36	13,2	13,8	27,7
Viseleder	57	21,0	21,9	49,6
Styremedlem	131	48,2	50,4	100,0
Totalt	260	95,6	100,0	
Mangel på data	12	4,4		
Totalt	272	100,0		

### I.5.1 Demografiske kjennetegn ved ledere i fagforeningene

De fleste medlemmene i utvalg og styrer av fagforeninger var menn (78,5%). Kjønnfordelingen i forhold til funksjoner indikerer at det var litt flere kvinner som styremedlemmer (26,5%) enn som ledere (18,1%) og viseledere (14%). Vi sjekket om det var en sammenheng mellom kjønn av styremedlemmer og industrien og kapitalens opphavsland; det viste det seg at sammenhengen var signifikant bare i forhold til industrien.

Tabell 46. Bransjene og kjønn på styremedlemmer i fagforeningene (i %)

Bransje	Respondentens kjønn		Totalt
	Menn	kvinner	
Handelsbransjen	47,1%	52,9%	100,0%
Byggebransjen	82,4%	17,6%	100,0%
Metallindustrien	89,6%	10,4%	100,0%
Næringsmiddelindustrien	75,8%	24,2%	100,0%
Offentlige tjenester	82,1%	17,9%	100,0%
Totalt	77,6%	22,4%	100,0%

$\chi^2=25,581$   $df=2$   $p<<0,000$

Ledere og viseledere var eldre (50 år) enn styremedlemmer (47 år). Aldersforskjeller på ledere i fagforeningene, som kjønn, var store i ulike bransjer: de yngste lederskapene var det i handelsbransjen (40 år), de eldste i byggebransjen (53 år); gjennomsnittsalderen for de resterende lederskapene var 48 år i næringsmiddelindustrien og metallindustrien, og 52 år i offentlige tjenester ( $F = 10,707$ ,  $p < 0,000$ ). Gjennomsnittsalderen på lederne var ikke signifikant forskjellig fra gjennomsnittsalderen for styremedlemmene i fagforeningene. Den tilsvarende oversikten finnes i tabell 49. Det er ikke store forskjeller i den gjennomsnittlige alderen på lederne, men også store store forskjeller i alderen på lederne i handelsbransjen og metallindustrien som er spesielt interessante. Dette tyder på tilførsel av "friskt blod" til fagforeningsledelsene i disse næringene.

Tabell 47. Bransjene og alder på styremedlemmer og ledere

Bransje	Alder på styremedlemmer i fagforeningene totalt		Alder på ledere	
	Den gjennomsnittlige alderen	Standard avvik	Den gjennomsnittlige alderen	Standard avvik
Handelsbransjen	40	9,790	42	11,331
Byggebransjen	53	6,877	56	6,993
Metallindustrien	48	9,594	50	10,973
Næringsmiddelindustrien	48	8,495	52	7,174
Offentlige tjenester	51	6,309	52	7,746
Totalt	49	9,321	50	9,721

I detaljerte analyser sjekket vi i hvilke bransjer var styremedlemmene yngre, og i hvilke var de eldre. Vi bestemte at aldersgrensen mellom "yngre" og "eldre" var 35 år. Det viste seg at de fleste unge styremedlemmene arbeidet i handelsbransjen (38,7%), metallindustrien (10,9%) og næringsmiddelindustrien (6,3%). Dette ble reflektert i alderen av fagforeningslederne. I handelsbransjen var det en svært høy andel av lederne i en alder som ikke oversteg 35 år (opptil 40%). På andreplassen var det metallindustrien (11,1% i denne alderen).

Tabell 48. Bedriftsledere i to aldersgrupper og bransjer (i %)

Ledere i en alder på:	Bransje					Totalt
	Handelsbransjen	Byggebransjen	Metallindustrien	Næringsmiddelindustrien	Offentlige tjenester	
36 og eldre	60,0%	100,0%	88,9%	100,0%	100,0%	90,6%
35 og yngre	40,0%		11,1%			9,4%
Totalt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

$$\chi^2=14,827 \text{ df}=4 \text{ p}<0,005$$

Det var en stor forskjell i alderen av representantene av "Solidaritet" og OPZZ. Representantene av "Solidaritet" var gjennomsnittlig 48,3 år gamle, og representantene av OPZZ var 53,5 år. Blant fagorganiserte i foreninger innen OPZZ var det også flere menn enn i tilfelle av "Solidaritet" (85,7% mot 77,4%).

Dermed var gruppen av lederne i fagforeninger svært variert i forhold til kjønn og alder, og disse forskjellene var i stor grad avhengige av bransjen. Det var handelsbransjen som skilte seg ut, fordi blant styremedlemmene var den største prosentandelen av kvinner og yngre ledere i bedrifter (yngre enn 35 år). Styrene var i størst grad dominert av menn i metallindustrien, og de eldste styrene var det i byggebransjen. Det var store forskjeller mellom fagorganiserte i "Solidaritet" og OPZZ: den andre gruppen var eldre og det var mye mer menn blant dem enn i den første gruppen.

### 1.5.2 Ansiennitet i fagforeningen

Ett av problemene med den polske fagbevegelsen er at fagforeningene er oligarkisk styrte. Dette gjenspeiles i debatter og tvister om funksjonstiden for lederne i fagforeningene. Det oppstod et problem av "erfaringen i fagforeningen" som krever lange år med funksjonen mot "foryngelse av lederskapet" som gir den yngre generasjonen av fagorganiserte karrieremuligheter.

Det viste seg at lederskapet i de undersøkte fagforeningene, i strid med våre antagelser, ikke viste karakteristiske trekk av overdreven oligarki. Lederne var på sine stillinger i litt over to perioder (omtrent 11 år), viselederne og styremedlemmene i omtrent 7 år. Fulltids lederne var på sine stillinger i en litt lengre periode.

Tabell 49. Ansiennitet i funksjonen

Siden nå (år) har du utført din nåværende funksjonen i fagforeningene?		
Hva er din nåværende funksjon i bedriftens fagforening?	Gjennomsnittlig	Standardavvik
Rettens formann	2002,10	7,697
Viseleder	2006,02	5,823
Styremedlem i en fagforening	2005,91	6,082
Totalt	2004,87	6,724

### I.5.3 Utdanning

Tabell 50 viser detaljert informasjon om utdanning etter funksjon. Det viser seg at der er lederne som skiller seg ut i forhold til utdanningsnivå.

Tabell 50. Utdanning og funksjonen i fagforeningen (i %)

Utdanning	Utdanning				Totalt
	Heltids leder	Heltids leder	Viseleder	Styremedlem	
Grunnskoleutdanning	-	-	-	,8%	,4%
Fagskoleutdanning	19,4%	8,3%	16,4%	22,1%	18,6%
Ikke-fullført videregående utdanning	-	2,8%	3,6%	4,6%	3,5%
Videregående utdanning	13,9%	11,1%	18,2%	11,5%	13,2%
Yrkesrettet teknisk utdanning	22,2%	44,4%	29,1%	32,8%	32,2%
Yrkesrettet økonomisk utdanning	5,6%	-	5,5%	4,6%	4,3%
Annen yrkesrettet utdanning	5,6%	-	-	1,5%	1,6%
Teknisk høyskoleutdanning	2,8%	2,8%	9,1%	3,8%	4,7%
Økonomisk høyskoleutdanning	-	-	1,8%	,8%	,8%
Annen høyskoleutdanning	-	2,8%	-	3,8%	2,3%
Ikke-fullført høyere teknisk utdanning	2,8%	-	-	2,3%	1,6%
Ikke-fullført høyere økonomisk utdanning	-	-	-	,8%	,4%
Ikke-fullført annen høyere utdanning	-	-	3,6%	,8%	1,2%
Bachelorgrad i teknikk	2,8%	-	1,8%	-	,8%
Bachelorgrad i økonomi	2,8%	-	-	,8%	,8%
Bachelorgrad i et annet fag	2,8%	-	1,8%	2,3%	1,9%
Magistergrad i teknikk	11,1%	5,6%	7,3%	1,5%	4,7%
Magistergrad i økonomi	-	5,6%	1,8%	1,5%	1,9%
Magistergrad i et annet fag	8,3%	16,7%	-	3,8%	5,4%
Totalt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

$$\chi^2 = 62,255 \text{ df} = 54 \text{ p} = 0,206$$

Samlingen av informasjon i tabell 50 viser at den høyeste andelen av universitetsutdannede (bachelor- og magistergrad totalt) er blant heltids og deltids ledere (27,8% og 27,9%, henholdsvis),

mens blant viseledere er det 10,9%, og blant styremedlemmer er det 9,91%. Bachelorgraden - en relativt ny form for utdanning som ofte blir fullført som deltidsstudier - er vanlig blant heltids ledere (kanskje den er fullført under utførelsen av denne funksjonen). 19,4% av heltids lederne, 8,3% av deltids lederne, 16,4% av viselederne og 22,9% av styremedlemmene hadde bare fagskole- eller grunnskoleutdanning. Da vi brukte en lignende samlet indikator i sammenheng med bransjen og kapitalens opphavslend, viste det seg at det var bare handelsbransjen og offentlige tjenester som var fremstående, til tross for at den samlede variabelen for bransjen var ikke vesentlig korrelert. I handelsbransjen var det den laveste andelen av fagorganiserte med fagskole og relativt høy andel av fagorganiserte med høyere utdanning. Også i offentlige tjenester hadde hver fjerde fagforeningsmedlem høyere utdanning.

Tabell 51. Utdanning blant lederskapet i fagforeninger og bransjer (i %)

Utdanning	Bransje					Totalt
	Handelsbransjen	Byggebransjen	Metallindustrien	Næringsmiddelindustrien	Offentlige tjenester	
Grunnutdanning	8,8%	20,6%	22,7%	18,4%	21,4%	19,0%
Videregående utdanning	61,8%	61,8%	50,7%	56,1%	39,3%	54,3%
Høyskoleutdanning	8,8%	8,8%	13,3%	9,2%	14,3%	10,8%
Bachelorgrad	2,9%		4,0%	5,1%		3,3%
Mastergrad	17,6%	8,8%	9,3%	11,2%	25,0%	12,6%
Totalt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

$\chi^2=14,236$   $df=16$   $p=0,581$   $\chi^2=16,940$   $df=16$   $p=0,390$

Vi må også nevne forskjeller i utdanningsnivå mellom fagforeninger i "Solidaritet" og OPZZ. Fagforeningsmedlemmene fra det første forbundet var yngre og det var flere kvinner blant dem, samt var de bedre utdannede (i "Solidaritet" hadde 18,5% av medlemmene fagskoleutdanning, i OPZZ - 28,6%; i "Solidaritet" hadde 16,5% av medlemmene høyere utdanning, inkludert bachelorgraden, i OPZZ - 7,1%).

**Sammenlignet med undersøkelsen i 1993 kan man påstå at de nåværende lederne avviker betydelig fra de daværende lederne i forhold til utdanning: i 1993 var det bare 12,9% med høyere utdanning, mens grunnskole- og fagskoleutdanning deklarerer 36,5% av respondentene; i den aktuelle undersøkelsen var det 27,8% og 13,9%, henholdsvis<sup>106</sup>.**

#### 1.5.4 Mangler i utdanning og opplæring

En av de viktigste utfordringene i hele samfunnet er å tilpasse seg forholdene i post-industriell, post-fordistisk økonomi. Denne økonomien reduserer gradvis tilførselen av arbeidsplasser "for livet" som bare i liten grad krever utvikling av nye ferdigheter. Det har også blitt innført økt fleksibilitet i arbeidslivet på dette området av økonomien som fortsatt er industriell og fordistisk (i landet vårt er det spesielt gjeldende). Vi spurte respondentene om etter fullført faglig utdanning engasjerte de seg i videre opplæring. I tilfelle av heltids fagforeningsmedlemmer var vi interessert i faglig opplæring i perioden før de tok en heltids funksjon i foreningen. Som vi vet fra den tidligere karakteristikken, gjennomføres det relativt intensiv opplæring av arbeidstakere i de undersøkte bedriftene. Hvordan ser det opplæringen av medlemmene i komiteene og lederskapene i fagforeninger, sett fra dette perspektivet? 43,2% prosent av fagorganiserte hevdet at de deltok i opplæring. Den høyeste andelen av respondentene i denne gruppen var blant ledere - 56,9%, viseledere - 47,2% og styremedlemmer - 34,3%.

**De undersøkte fagorganiserte som en helhet er villige til å få kunnskap og utvikle seg, og er langt fra stereotypen av utdannede trangsynte fagforeningsmedlemmer. Man kan vurdere at i denne sammenhengen er den undersøkte gruppen en slags elite.**

<sup>106</sup> J. Gardawski, L. Gilejko, T. Żukowski, Związki zawodowe w przedsiębiorstwach przemysłowych, Fundacja Eberta, Warszawa 1994.

Et annet spørsmål er kunnskap knyttet til funksjonen i fagforeningen. I spørreskjemaet har vi delt dette emnet i tre områder: kunnskap om arbeidsmiljø- og fagforeningslov, økonomi og forhandlinger. Fagforeningsmedlemmene evaluerte deres kunnskap om fagforeningsrett og forhandlinger bedre enn deres kunnskap om økonomi. 36% av respondentene vurderte deres kunnskap om arbeidsrett veldig høyt eller høyt med noen mangler, 36,8% av respondentene vurderte deres kunnskap om forhandlinger veldig høyt eller høyt med noen mangler, og 17% av respondentene vurderte deres kunnskap om økonomi veldig høyt eller høyt med noen mangler. 8,9% vurderte deres kunnskap om arbeidsmiljø- og fagforeningsloven veldig lavt, 14,5% vurderte deres kunnskap om forhandlinger veldig lavt og 25,1% vurderte deres kunnskap om økonomi veldig lavt.

#### Arbeidsrett og fagforeningsrett, forhandlinger, økonomi

Det er åpenbart at uten kunnskap om det grunnleggende arbeidsrett og god kjennskap til lov om fagforeninger kan man ikke gjennomføre effektive operasjoner som et styremedlem i en fagforening. Dersom man tar hensyn til endringer i lovverket, bør man ajourføre og utdype kunnskapen sin. I denne forbindelse, utfører alle representative fagforeninger relativt hardt pedagogisk arbeid. Tabell 54 viser fordelingen av svar om kunnskap om lovverket i forhold til svar om opplæring. Resultatet av analysen snakker ikke til fordel for respondentene, spesielt for dem som er klare over de store manglene sine, men er ikke involvert i noen form for opplæring, så vel som for dem som har lite kunnskap, men ikke utvikler seg.

Tabell 52. Vurdering av egen kunnskap om arbeidsrett og fagforeningsrettigheter og opplæring på dette området (i%)

Hvordan vurderer du din kunnskap om arbeidsrett og fagforeningsrettigheter?	Gjennomsnittlig	Har du hatt ekstra opplæring i arbeidsrett og fagforeningsrettigheter?		Totalt
		Ja	Nei	
Veldig høyt, jeg har ingen mangler	3,7	90,0%	10,0%	100,0%
Høyt, men jeg har noen mangler	32,3	88,5%	11,5%	100,0%
Verken høyt eller lavt	55,0	64,2%	35,8%	100,0%
Lavt, jeg har store mangler	8,2	31,8%	68,2%	100,0%
Jeg har ingen kjennskap om dette emnet	,4	-	100,0%	100,0%
Vanskelig å si	,4	70,1%	29,9%	100,0%
Totalt	100,0	X	X	X

$\chi^2=36,179$ ;  $df=4$ ;  $p<<0,000$

Det er en veldig stor statistisk sammenheng mellom nivået på kunnskapen om arbeidsrett og fagforeningsrett og videre opplæring i disse emnene. Vi antok at jo mer investering i menneskelig kapital, som innebærer både bedre kunnskap om loven og løpende opplæring, desto høyere respondentens nivå på formell kunnskap. Antagelsen var riktig bare for respondentene som hevdet at de hadde stor kunnskap om lovverket (selv med noen mangler) og opplæring i dette emnet: 39,5% av disse personene hadde universitetsutdanning, 37,9% hadde høyere utdanning, 27,4% hadde videregående utdanning og 13,7% hadde fagskoleutdanning. I tilfelle av gjennomsnittlig kunnskap om lovverket og ingen opplæring var prosentandelen av fagskoleutdannede og høyskoleutdannede nesten det samme: 25,5% og 23,3%, henholdsvis.

Fagforeningsmedlemmer med fagskole og videregående utdanning vanligvis vurderte sin kunnskap som gjennomsnittlig, men de samtidig deltok i opplæring - man kan anta at i tilfelle av personer med fagskoleutdanning var opplæringsprosessen sjelden effektiv, mens effektiviteten var bedre i tilfelle av personer med videregående utdanning.

Det var en stor forskjell når det gjelder funksjoner i fagforeninger. Ledere var bedre, spesielt sammenlignet med styremedlemmer, i forhold til kunnskap om rette, men samtidig hevdet en tredjedel av dem (29,2%) at deres kunnskap om dette viktige emnet var gjennomsnittlig, til tross for at de deltok i opplæring. Det var enda mer urovekkende at heltids ledere skilte seg ikke fra deltids ledere:

stor kunnskap med mangler og opplæring var rapportert av 50% av heltids lederne og 47,2% av deltids lederne, gjennomsnittlig kunnskap med opplæring var rapportert av 27,8% av heltids lederne og 30% av deltids lederne.

Det fullstendige bildet er litt utbedret av 11,1% av heltids lederne, 8,3% av deltids lederne og 3,5% av viselederne som svarte at det var ingen mangler i kunnskapen deres og at de deltok i opplæring.

Vi var interessert i om forskjeller i kunnskap om lovverket vil være relatert til variablene "bransjen" og "kapitalens opphavsland". Det var en stor sammenheng mellom kunnskapen og bransjen, samt bransjen informerte om karakteristiske forskjeller (tabell 53), mens kapitalens opphavsland førte ikke til noen forskjeller ( $p=0,822$ ). **Dermed observerte vi et lavere nivå på rettslig kunnskap, men også et lavere nivå på vilje til å delta i videre opplæring i handelsbransjen, og på den annen side var det et høyere nivå på kunnskapen om lovverket og vilje til å delta i opplæring i byggebransjen.**

Tabell 53. Kunnskap om arbeidsrett og fagforeningsrettigheter og bransje (i %)

Utdanningsnivå og videre opplæring	Bransje					Totalt
	Handelsbransjen	Byggebransjen	Metallindustrien	Næringsmiddelindustrien	Offentlige tjenester	
Full kunnskap pluss videre opplæring	6,1%		1,3%	4,0%	7,7%	3,4%
Kunnskap med små mangler pluss videre opplæring	12,1%	37,5%	22,4%	38,4%	23,1%	28,9%
Kunnskap med små mangler uten videre opplæring	9,1%	3,1%	1,3%	2,0%	11,5%	3,8%
Gjennomsnittlig kunnskap pluss videre opplæring	33,3%	43,8%	46,1%	31,3%	15,4%	35,7%
Gjennomsnittlig kunnskap uten videre opplæring	27,3%	12,5%	21,1%	15,2%	34,6%	19,9%
Minimum av kunnskap pluss videre opplæring			3,9%	4,0%		2,6%
Minimum av kunnskap uten videre opplæring	12,1%	3,1%	3,9%	5,1%	7,7%	5,6%
Totalt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

$\text{Chi}^2=40,868$ ;  $\text{df}=25$ ;  $p=0,017$

I tillegg til arbeidsretten, var vi interessert i vurderingen av økonomisk kunnskap og ferdigheter i å føre forhandlinger. Relevant informasjon finnes i tabellene 54 og 55.

Tabell 54. Vurdering av egen kunnskap om å føre forhandlinger og opplæring på dette området (i%)

Hvordan vurderer du din kunnskap om å føre forhandlinger?	Gjennomsnittlig	Har du hatt ekstra opplæring i å føre forhandlinger?		Totalt
		Ja	Nei	
Veldig høyt, jeg har ingen mangler	4,8	100,0%	-	100,0%
Høyt, men jeg har noen mangler	32,0	86,0%	14,0%	100,0%
Verken høyt eller lavt	48,0	50,4%	49,6%	100,0%
Lavt, jeg har store mangler	11,9	15,6%	84,4%	100,0%
Jeg har ingen kjennskap om dette emnet	2,6	-	100,0%	100,0%
Vanskelig å si	0,7	-	100,0%	100,0%
Totalt	100,0	X	X	X





Tabell 55. Vurdering av egen kunnskap om økonomi og opplæring på dette området (i%)

Hvordan vurderer du din kunnskap om økonomi?	Gjennomsnittlig	Har du hatt ekstra opplæring i økonomi?		Totalt
		Ja	Nei	
Veldig høyt, jeg har ingen mangler	1,5	100,0%	-	100,0%
Høyt, men jeg har noen mangler	15,5	63,4%	36,6%	100,0%
Verken høyt eller lavt	57,6	27,6%	72,4%	100,0%
Lavt, jeg har store mangler	19,6	7,7%	92,3%	100,0%
Jeg har ingen kjennskap om dette emnet	5,8	7,1%	92,9%	100,0%
Totalt	100,0	29,2%	70,8%	100,0%

$\text{Chi}^2=48,034$ ;  $\text{df}=4$ ;  $p<<0,000$

Begge tabellene viser et bilde som er analogt med det som oppnås i sammenheng med arbeidsmiljø- og fagforeningslov: en sterk positiv sammenheng mellom det rapporterte nivået på kunnskap og erfaring og videre opplæring. Også variablene for å tolke differensiering viste seg å være analoge med disse som vi oppdaget under analysen av kunnskap om arbeidsretten.

### I.6 Sosioøkonomisk bevissthet av fagforeningsmedlemmer i perioden 1993-2013 og dagens sosioøkonomiske bevissthet blant styremedlemmer

Sosioøkonomisk bevissthet har vært gjenstand for forskning av sosio-økonome ved Handelshøyskolen i Warszawa siden andre halvdel av femtiåra av det 20. århundre. I mange år gjennomførte Leszek Gilejko undersøkelser om spørsmålet omtalt i dag som "sosialismens mangfoldighet" som er analogt med det aktuelle spørsmålet av "kapitalismens mangfoldighet" (*Varieties of Capitalism*). Gilejko var en talsmann for arbeidstakermedvirkning i ledelse og fagforeningenes sterke rolle. Han utviklet en visjon om "sosialisme med et menneskelig ansikt".

Et viktig element av forskningen ved Handelshøyskolen i Warszawa var analysen av økonomisk mentalitet (bevissthet), inkludert egalitære og deltagende holdninger. Teamet som arbeidet med Gilejko har forblitt trofast til dette emnet. Mange års forskning, gjennomført også på begynnelsen av systemets transformasjon, førte til omfattende kunnskap om holdninger, verdier og ambisjoner av ulike sosiale grupper, inkludert arbeidere, medlemmer av fagforeninger og private entreprenører. I løpet av de to siste tiårene har arbeidsteamet fra Instituttet for sosio-økonomi gjennomført en rekke studier av viktige aspekter ved den økonomiske mentaliteten - en visjon om en velordnet økonomi.

Betydningen av forskning er å rekonstruere det normative bildet av økonomien og svare på spørsmålet om på det nivået som er relatert til standarder og verdier, finnes det verdier som er felles internt og for samfunnsgrupper, eller om disse verdiene er forskjellige. Foreløpig er dette problemet ikke avgjørende for samfunnsordenen. I motsetning til årene 1988-1990 i Polen, er dette ikke så viktig for arbeidsforhold og relasjoner mellom grupper lenger. **Først og fremst antar vi at vesentlige forskjeller mellom de forventede visjonene om en velordnet økonomi kan føre til vanskeligheter i å oppnå enighet om mange sosioøkonomiske spørsmål. Videre antar vi at manglende holdninger som er økonomisk realistiske i forhold til systemet (som er knyttet til spørsmål om politisk økonomi) kan hindre debatten om praksisen for inngåelse av kollektive avtaler.** I dag er det viktigste spørsmålet om visjonen om en velordnet økonomi som beskrives av de undersøkte fagforeningsmedlemmene, om mulige forskjeller mellom visjonene i tilfelle av fagforeningsmedlemmer fra forskjellige forbund, og også mellom fagforeningsmedlemmer og representanter for styrene i selskaper.

Vi satte ikke fram hypoteser, men referanserammene for dagens holdninger av fagforeningsledere, styremedlemmer og aktive medlemmer av "Solidaritet" har i mange år vært tydelig markedsorienterte. Allerede i midten av 90-åra hadde lederne i "Solidaritet" et behov for å bli kvitt den autoritære sosialistiske arven og deres misjon var å modernisere Polen, noe som skilte dem fra

OPZZ som ofte fokusert på dagens eksistensielle interesser til arbeidslivet. Vi visste selvfølgelig, basert på en rekke undersøkelser, at disse holdningene endret seg, men det var ingen analyser av skalaen av disse endringene. Den aktuelle forskningen gir for første gang en mulighet til å anslå disse aspektene ved holdningene i disse to gruppene.

### 1.6.1 Visjonen om en velordnet økonomi ifølge fagforeningsmedlemmer i den aktuelle undersøkelsen

Den aktuelle undersøkelsen er gjennomført nøyaktig 20 år etter undersøkelsen av fagbevegelsen som var representativ for industrien, finansiert av den polske avdelingen for Friedrich-Ebert-Stiftung som har gjort seg fortjent til fagbevegelsen og forskning av industrielle relasjoner. I dag har indikatoren på økonomisk mentalitet i stor grad blitt endret, men dette hindrer ikke sammenligning av holdninger når det gjelder fagforeninger. I 1993 undersøkte vi en gruppe av bedriftsledere i "Solidaritet" og OPZZ og vanlige medlemmer i "Solidaritet" og OPZZ. Nå er det mest hensiktsmessig å sammenligne medlemmer i "Solidaritet" med medlemmer fra andre fagforbund. I denne underkapittelet fokuserer vi oss først på den hele undersøkte gruppen, og deretter går vi videre til enkelte fagforbund. Man må huske at medlemmene i "Solidaritet" utgjør 90% av respondentene i denne undersøkelsen.

Tabell 56. Støtte for sosioøkonomiske prinsipper fra lederskapet i fagforeninger og funksjonen i fagforeningen

Sosioøkonomiske prinsipper	Utdanning			Totalt
	Heltids leder	Viseleder	Styre medlem	
1. Staten bør ta være på at det blir født mange barn i Polen og støtte familier med mange barn fra budsjettet.	88,9%	93,0%	93,4%	92,1%
2. Staten bør bidra til etablering av nye bedrifter med polsk kapital.	94,4%	89,5%	89,7%	90,9%
3. Staten bør støtte de moderne sektorene i økonomien og selskaper som utvikler den nyeste teknologien fra budsjettmidler.	83,3%	89,5%	88,2%	87,2%
4. Bedrifter som er viktige for økonomien (energi, telekommunikasjon, osv.) bør være offentlig eiendom.	87,5%	86,0%	87,5%	87,2%
5. Fagforeningene bør ha en større innvirkning på regjeringens økonomiske politikk enn de har nå.	90,3%	77,2%	86,0%	85,3%
6. Staten bør oppfylle boligbehovet for alle borgere; alle bør være garantert tak over hodet.	87,5%	75,4%	82,4%	82,3%
7. Staten bør støtte store selskaper med flere ansatte hvis konkurs ville øke arbeidsledighet og utgifter til sosialhjelp fra budsjettmidler.	73,6%	71,9%	71,3%	72,1%
8. Hver polsk borger som er villig til å arbeide, bør være garantert en jobb.	73,6%	71,9%	71,3%	72,1%
9. Staten bør føre en skattepolitikk for å utjevne personlig inntekter.	70,8%	59,6%	68,4%	67,2%
10. Det bør være ubegrenset hard konkurranse mellom bedriftene. Det skal elimineres konsesjoner og rammer som begrenser konkurransen.	34,7%	59,6%	42,6%	44,2%
11. Staten bør bidra til etablering av nye bedrifter med utenlandsk kapital.	38,9%	47,4%	41,9%	42,3%
12. Staten bør selge statseide foretak til den polske private kapitalen uten restriksjoner.	34,7%	47,4%	37,5%	38,9%
13. Offentlige selskaper som ikke bringer profitt skulle gå konkurs, man bør ikke støtte dem fra budsjettmidler.	29,2%	40,4%	32,4%	33,2%
14. Arbeidsgiverorganisasjoner bør ha en større innvirkning på regjeringens økonomiske politikk enn de har nå.	34,7%	33,3%	22,8%	28,3%
15. Staten bør selge statseide foretak til den utenlandske kapitalen uten restriksjoner.	4,2%	8,8%	2,2%	4,2%

Prinsippene er ordnet etter frekvensen av valg i henhold til kolonnen "totalt" (%). Svarene "Definitivt ja" og "ja" er sammenslåtte.

La oss dele disse prinsippene i grupper og ordne dem i henhold til nivået på støtten.

Den første gruppen som består av seks prinsipper som støttes av over 805 av alle styremedlemmene konsentrerer seg om forventninger at staten vil gjennomføre velferdspolitikken i forhold til familie- og boligpolitikk, modernisere økonomien (støtte for moderne teknikk), utvikle den polske kapitalen og samtidig beskytte beskytte offentlig eierskap i strategiske sektorer. Denne gruppen inkluderer også forslaget om å øke fagforeningenes innflytelse på regjeringens økonomiske politikk.

Den andre gruppen som støttes av omtrent 70% av alle styremedlemmene omfatter tre prinsipper: beskyttelse av mannskapet i store bedrifter hvis konkurs ville øke arbeidsledigheten, garanti for arbeid personer som ønsker å gå i arbeid, og behov for egalitær skattepolitikk som justerer personlige inntekter.

Den tredje gruppen består av fem prinsipper som var sjeldnere valgt (ca. 30-40%) og disse handler om markedsføring og effektivitet. De prinsippene inkluderer ubegrenset aksept av hard konkurranse, konkurser i selskaper som ikke genererer overskudd, støtte for etableringen av utenlandske foretak, salg av statseide foretak til polsk privat kapital uten restriksjoner, samt forslaget om at arbeidsgiverorganisasjonene har en større innvirkning på regjeringens økonomiske politikk.

På siste plass i rangeringen av støtte er samtykke til privatisering av statseide foretak av utenlandsk kapital uten restriksjoner som støttes av en marginal gruppe fagforeningsmedlemmer.

Tabell 57. Utforskende faktoranalyse av meninger om sosioøkonomiske prinsipper

Sosioøkonomiske prinsipper	Faktorer-legninger*				Totalt
	1	2	3	4	
1. Staten bør bidra til etablering av nye bedrifter med polsk kapital.	,897	,084	,041	-,002	90,9
2. Staten bør selge statseide foretak til den utenlandske kapitalen uten restriksjoner.	,773	,057	,231	,051	4,2
3. Staten bør bidra til etablering av nye bedrifter med utenlandsk kapital.	,615	,337	,130	-,065	42,3
4. Staten bør selge statseide foretak til den polske private kapitalen uten restriksjoner.	,354	,596	,214	,064	38,9
5. Staten bør støtte de moderne sektorene i økonomien og selskaper som utvikler den nyeste teknologien fra budsjettmidler.	,145	,531	,188	,062	87,2
6. Det bør være ubegrenset hard konkurranse mellom bedriftene. Det skal elimineres konsesjoner og rammer som begrenser konkurransen.	-,006	,478	,389	,246	44,2
7. Staten bør støtte store selskaper med flere ansatte hvis konkurs ville øke arbeidsledighet og utgifter til sosialhjelp fra budsjettmidler.	,019	,468	-,027	,011	72,1
8. Offentlige selskaper som ikke bringer profitt skulle gå konkurs, man bør ikke støtte dem fra budsjettmidler.	,285	,423	,133	,282	33,2
9. Fagforeningene bør ha en større innvirkning på regjeringens økonomiske politikk enn de har nå.	,186	,215	,813	-,034	85,3
10. Staten bør ta være på at det blir født mange barn i Polen og støtte familier med mange barn fra budsjettet.	,251	-,029	,570	,060	92,1
11. Bedrifter som er viktige for økonomien (energi, telekommunikasjon, osv.) bør være offentlig eiendom.	-,074	,359	,445	-,051	87,2
12. Arbeidsgiverorganisasjoner bør ha en større innvirkning på regjeringens økonomiske politikk enn de har nå.	,150	,428	,434	,118	28,2
13. Staten bør oppfylle boligbehovet for alle borgere; alle bør være garantert tak over hodet.	-,065	,147	-,038	,709	82,3
14. Hver polsk borger som er villig til å arbeide, bør være garantert en jobb.	-,029	-,022	,015	,503	72,1
15. Staten bør føre en skattepolitikk for å utjevne personlig inntekter.	,318	,129	,108	,432	67,2

\*1. legning for privatisering

2. legning for statens intervensjon i økonomien

3. legning for offentlig eiendom

4. legning for sosial likhet og trygd

Faktoranalysen (tabell 57) tillater påvisning av faktorene (konfigurasjonen) som svarene tyder på, den skjulte logikken av valg. Den viser noen grupperinger av valg, slik at man kan finne ut logikken i preferansene til den undersøkte gruppen. Vi brukte denne teknikken for å analysere innholdet i tariffavtalene, og nå gjør denne teknikken det mulig for oss å identifisere konfigurasjonen av valgene som er gjort vedrørende den ønskede sosioøkonomiske ordenen. Vi vil kalle dem "legninger". Altså finnes det fire legninger. Den første kan vi beskrive som "en legning for privatisering". Denne er liberal (høy faktorbelastning i forbindelse med prinsipp 8: offentlige selskaper som ikke bringer profitt skal gå konkurs), men samtidig støtter den familievennlig politikk (prinsipp 15). Den andre er "en legning for statens intervensjon i økonomien". Den tredje er "en legning for offentlig eiendom", og den fjerde er "en legning for sosial likhet og trygd". Hovedkonklusjonen i faktoranalysen er at en legning for privatisering er veldig sterk.

### I.6.2 Sammenligning av synspunkter på den økonomiske orden av fagforeningsmedlemmer fra årene 1993 og 2013

20 år har betydelig endret fagforeningenes visjon om en velordnet økonomi. Vi har prøvd å rekonstruere bildet fra tidlig på 90-tallet.

Tabell 58. Visjonene om en velordnet økonomi i henhold til ledere og medlemmer i fagforeningene basert på undersøkelsen fra 1993 (i %)

Preferanser	Solidaritet		Landsorganisasjonen i Polen (OPZZ)		1-3	2-4
	1. Ledere	2. Medlemmer	1. Ledere	2. Medlemmer		
1. Å gjøre det mulig for ansatte å ta over sine bedrifter som eiendom.	93,5	79,7	85,2	81,6	+8,3	-1,9
2. Å gjøre etablering av store bedrifter lettere for den polske kapitalen.	91,4	76,9	87,5	83,2	+3,9	-6,3
3. Å selge statseide foretak til den polske kapitalen.	88,2	70,5	84,1	71,9	+4,1	-1,4
4. Å garantere bedriftenes fullstendige uavhengighet og hard konkurranse mellom dem.	83,9	70,5	78,4	77,6	+5,5	-7,1
5. Å si opp ansatte som ikke er nødvendige.	68,8	38,6	48,9	47,4	+19,9	-8,8
6. Å erklære konkurs i selskapene som ikke er lønnsomme.	65,6	55,4	44,3	60,7	+21,3	-5,3
7. Å gjøre etablering av store bedrifter lettere for den utenlandske kapitalen.	64,5	41,0	30,7	47,4	+33,8	-6,4
8. Å øke "Solidaritet" sin virkning på økonomien.	49,5	40,2	10,2	24,5	+39,3	+15,7
9. Å gjøre tungindustrien fullstendig statseid.	48,4	62,9	64,8	67,9	-16,4	-5,0
10. Å gi opp statlig eierskap av alle eller de fleste bedrifter.	43,0	20,3	18,2	22,6	+24,8	-2,3
11. Å godkjenne muligheten for arbeidsledighet.	26,9	9,6	14,8	11,7	+12,1	-2,1
12. Å selge statseide foretak til den utenlandske kapitalen.	22,6	14,7	8,0	10,7	+14,6	4,0
13. Å øke OPZZ sin virkning på økonomien.	19,4	21,5	33,0	36,2	-13,6	-14,7
14. Å innføre den øvre grensen for inntekter som gjelder for alle borgere.	16,1	41,0	19,3	37,8	-3,2	+3,2
15. Å streve etter å utjevne inntekter av alle borgere.	8,6	34,7	19,3	35,9	-10,7	-1,2
16. Å gi regjeringen fullmakt til å styre med bedriftenes virksomhet, dvs. tilordne oppgaver, bestemme nivået på inntektene, kontrollere styrene.	6,5	27,9	10,2	27,0	-3,7	+0,9
17. Kun statseide bedrifter, uavhengig av deres størrelse.	7,5	21,2	15,9	16,8	-8,4	+4,4

Kilde: undersøkelsen „Ledere '93", N=228 og undersøkelsen „Arbeidere - våren '93", N=988. Begge undersøkelser finansiert av Ebert stiftelsen og gjennomført på stedet av Det polske senter for meningsmålinger. Tabellen bygger på: J. Gardawski, L. Gilejko, T. Zukowski, Związki zawodowe w przedsiębiorstwach przemysłowych, Fundacja Eberta, Warszawa 1994, s. 104-108.

Den økonomiske mentaliteten av de undersøkte gruppene fra 1993 er et bevis på store forskjeller mellom lederne i bedriftsorganisasjonene tilknyttet "Solidaritet" og OPZZ, og samtidig beviser den betydelig mindre eller nesten helt forsvunne forskjeller i tilfelle av vanlige medlemmer.

Med tanke på tallrike undersøkelser som har vært gjennomført på de siste 20 år, har vi fremsatt en hypotese om forsvinningen av forskjeller mellom lederne i fagforeninger (medlemmer i arbeiderutvalg) tilknyttet "Solidaritet" og lederne i fagforeninger tilknyttet OPZZ. Til tross for at den andre gruppe er betydelig mindre, kan man sammenligne disse to gruppene, selv om man ikke kan bruke statistiske mål. Positiv verifisering av denne hypotesen ville føre til en konklusjon om at forskjeller i den normative sfæren som er relatert til fundamentale økonomiske verdier ikke hindrer bygging av broer mellom medlemmer i utvalg og styrer i fagforeninger. Avvisning av denne hypotesen ville imidlertid betyr at det fortsatt eksisterer viktige normative faktorer som hindrer enighet om økonomiske spørsmål. Det oppsamlede materialet gjør det mulig å sammenligne både representanter for utvalg og styrer i fagforeninger og grupper av aktivister fra begge forbund.

Tabell 59. Sammenligning av valg gjort av medlemmer av bedriftsutvalg og aktivister fra "Solidaritet" med valg gjort av ledelser og aktivister i OPZZ (i %)

Preferanser	Medlemmer i utvalg og ledelser		Aktivister		1-2	3-4
	1. Solidaritet	2. Landsorganisasjonen i Polen (OPZZ)	3. Solidaritet	4. Landsorganisasjonen i Polen (OPZZ)		
Staten bør støtte de moderne sektorene i økonomien og selskaper som utvikler den nyeste teknologien fra budsjettmidler.	88,1%	78,6%	89,5%	86,7%	+9,5	2,8
Staten bør støtte store selskaper med flere ansatte hvis konkurs ville øke arbeidsledighet og utgifter til sosialhjelp fra budsjettmidler.	70,6%	78,6%	68,4%	73,3%	-8,0	-4,9
Bedrifter som er viktige for økonomien (energi, telekommunikasjon, osv.) bør være offentlig eiendom.	86,9%	92,9%	89,0%	80,0%	-6,0	9,0
Det bør være ubegrenset hard konkurranse mellom bedriftene. Det skal elimineres konsesjoner og rammer som begrenser konkurransen.	44,8%	35,7%	40,8%	53,3%	+9,1	-12,5
Hver polsk borger som er villig til å arbeide, bør være garantert en jobb.	89,7%	78,6%	89,0%	93,3%	+11,1	-4,3
Staten bør oppfylle boligbehovet for alle borgere; alle bør være garantert tak over hodet.	83,3%	71,4%	82,9%	80,0%	+11,9	2,9
Fagforeningene bør ha en større innvirkning på regjeringens økonomiske politikk enn de har nå.	86,5%	92,9%	86,8%	80,0%	-6,4	6,8
Arbeidsgiverorganisasjoner bør ha en større innvirkning på regjeringens økonomiske politikk enn de har nå.	28,2%	21,4%	37,3%	40,0%	+6,8	-2,7
Offentlige selskaper som ikke bringer profitt skulle gå konkurs, man bør ikke støtte dem fra budsjettmidler.	34,9%	35,7%	34,6%	33,3%	-0,8	1,3
Staten bør føre en skattepolitikk for å utjevne personlig inntekter.	69,4%	57,1%	69,3%	73,3%	+12,3	-4,0
Staten bør bidra til etablering av nye bedrifter med utenlandsk kapital.	41,7%	35,7%	38,2%	46,7%	+6,0	-8,5
Staten bør bidra til etablering av nye bedrifter med polsk kapital.	92,1%	78,6%	87,7%	93,3%	+13,5	-5,6
Staten bør selge statseide foretak til den utenlandske kapitalen uten restriksjoner.	4,0%	7,1%	9,6%	0,0%	-3,1	9,6
Staten bør selge statseide foretak til den polske private kapitalen uten restriksjoner.	38,9%	57,1%	36,0%	33,3%	-18,2	2,7
Staten bør ta vare på at det blir født mange barn i Polen og støtte familier med mange barn fra budsjettet.	92,9%	78,6%	89,5%	93,3%	+14,3	-3,8

Kilde: "Fagorganiserte i selskaper med utenlandsk kapital 2013"

Undersøkelsen viser en dyptgripende transformasjon av mentalitet hos medlemmene av utvalg og styrer i økonomisk og normativ dimensjon. **De to hovedkonklusjonene fra sammenligninger av synspunktene i 1993 og 2013 er følgende: for det første, reduserte bedriftslederne i "Solidaritet" støtte for liberalisering av og privatisering av økonomien, og økte støtte for statens innvirkning i økonomien og sosial utjevning; for det andre, forsvant det tidligere sosioøkonomiske forskjeller mellom preferansene til komitémedlemmene i "Solidaritet" og styremedlemmene i OPZZ; for det tredje, var vanlige fagforeningsmedlemmer (som ikke hadde noen funksjoner i fagforeningene) ikke vesentlig forskjellige når det gjaldt deres preferanser i 1993 og 2013.**

### I.6.3 Politiske forskjeller og likheter

**Religiøse, ideologiske og løpende politiske oppfatninger (holdningen til de aktuelle politiske splittelsene og støtten for politiske partier) er noen som betydelig skiller komitémedlemmene i "Solidaritet" fra styremedlemmene i OPZZ. Dette er et bevis på at fagforeningene i Polen har ikke bare en beskyttende rolle i forhold til arbeidstakere, men også har relativt ekspressive kvaliteter av sivile organisasjoner.** Undersøkelsen vår påviser en gang til fordelene ved dette argumentet som blir avvist av noen motstandere av fagbevegelsen i Polen. På den annen side er holdningen til de mest fundamentale politiske prinsippene den samme i begge grupper. Presentasjonen av materialet starter vi med disse sammenfallende holdningene. Altså er det ingen forskjell i svaret om spørsmålet om det bør være demokrati i Polen: den samme prosentandelen av fagorganiserte fra begge fagforbund svarte bekreftende (94,3%); ulike svar var det på spørsmålet om støtten for demokratiet: „definitiv” støtte uttrykte 68,5% av fagforeningsmedlemmene i „Solidaritet” og 50% i OPZZ (moderat støtte - „sannsynligvis” - uttrykt henholdsvis av 25,8% i „Solidaritet” og 42,9% i OPZZ):  $\chi^2=3,047$ ,  $df=5$ ,  $p=0,693$ . Fordeling av svar på spørsmålet om det var demokrati i Polen nå påviste enda flere fellestrekk: tilsammen 43,2% av fagforeningsmedlemmene fra begge forbund svarte "ja" og 48,9% svarte "nei".

Tabell 60. Mening om tilstedeværelsen av demokrati i Polen og fagforbunds hovedkontor (i %)

Er det et demokrati i Polen nå?	Hvilket fagforbund er du medlem av?		Totalt
	Solidaritet	Landsorganisasjonen i Polen (OPZZ)	
Definitivt ja	7,3%	7,1%	7,3%
Ja	35,9%	35,7%	35,9%
Nei	35,5%	35,7%	35,5%
Definitivt nei	12,9%	21,4%	13,4%
Vanskelig å si	8,5%		8,0%
Totalt	100,0%	100,0%	100,0%

$$\chi^2=1,907; df=4; p=0,753$$

Tilsvarende fordeling var det i tilfelle av to andre spørsmål om det politiske systemet: om presidentmodellen mot parlamentarismen (tabell 61) og om begrensning av parlamentarisk demokrati i en tid med krise (tabell 62). Fagforeningsmedlemmene fra begge forbund ikke bare svarte nesten identisk, men også var de fleste av dem imot løsninger som bidrar til sterk makt.

Tabell 61. Det forventede politiske systemet og fagforbunds hovedkontor (i %)

Politisk prinsipp A	Hvilket fagforbund er fagforeningen din medlem av?		Totalt
	Solidaritet	Landsorganisasjonen i Polen (OPZZ)	
Det bør være en president over parlamentet og regjeringen	30,2%	35,7%	30,5%
Det bør være slik det er nå	42,4%	42,9%	42,5%
Presidenten bør bare ha en representativ og symbolsk funksjon	12,7%	14,3%	12,7%
Vanskelig å si	14,7%	7,1%	14,3%
Totalt	100,0%	100,0%	100,0%

Tabell 62. Det forventede politiske systemet og fagforbunds hovedkontor (i %)

Politisk prinsipp B	Hvilket fagforbund er fagforeningen din medlem av?		Totalt
	Solidaritet	Landsorganisasjonen i Polen (OPZZ)	
Suspendere parlamentets virksomhet og passere all makt i hendene på én fremtredende mann	14,4%	14,3%	14,4%
Selv krisen ikke gir grunnlag for å suspendere parlamentet og passere makten i hendene på én person	60,6%	57,1%	60,4%
Vanskelig å si	25,0%	28,6%	25,2%
Totalt	100,0%	100,0%	100,0%

$$Chi^2=0,093; df=2; p=0,955$$

Svar på de ovennevnte spørsmål var de eneste som fagforeningsmedlemmene var enige i. I sine ideologiske erklæringer i forhold til "venstre-høyre" spørsmål, var medlemmene i "Solidaritet" høyreorientert, mens medlemmene i OPZZ var venstreorientert (tabell 63). Som kjent fra mange undersøkelser, er disse påstandene strengt ideologiske og tyder på forskjeller i forhold til nasjonal-religiøse spørsmål og ikke samfunnsøkonomiske.

Tabell 63. Ideologiske uenigheter blant medlemmene i utvalg og fagforening i bedrifter (i %)

Ideologiske uttalelser på "venstre-høyre" skalaen	Hvilket fagforbund er fagforeningen din medlem av		Totalt
	Solidaritet	Landsorganisasjonen i Polen (OPZZ)	
1. Sterkt venstreorienterte	0,4%	7,1%	0,8%
2. Moderat venstreorienterte	1,2%	35,7%	3,1%
3. Sentrum-venstreorienterte venstreorienterte	7,8%	28,6%	8,9%
4. Sentrumsorienterte	20,9%	14,3%	20,5%
5. Sentrum-høyreorienterte	23,4%	-	22,1%
6. Moderat høyreorienterte	19,3%	-	18,2%
7. Sterkt høyreorienterte	10,2%	-	9,7%
8. Vanskelig å si	16,8%	14,3%	16,7%
Totalt	100,0%	100,0%	100,0%

$$Chi^2=72,672; df=7; p<0,000$$

Det er ingen mulighet for direkte sammenligning av fordelinger av svar på spørsmål om det politiske systemet fra 1993 og 2013. Imidlertid er det mulig å sammenligne andre indikatorer, så vel som svar på spørsmålet om holdningen til sosialisme. Mye tyder på at det var en stor forskjell i synet på det politiske systemet blant medlemmene i styrene i fagforeninger. Altså, for 20 år siden var fagforeningsmedlemmene fra OPZZ mer skeptiske til prosedyrene for parlamentarisk demokrati enn fagorganiserte i "Solidaritet" (i mye større grad postulerte de direkte makt i staten av arbeidsfolk og fagforeninger). Når vi analyserer dataene fra 2013 ser vi ikke store forskjeller. Det er også forskjellen i vurderingen av sosialisme som har blitt redusert (må ikke forveksles med vurderingen av autoritær sosialisme).

Tabell 64. Holdningen til sosialisme blant medlemmene i utvalg og fagforeninger i bedrifter i 1993 og 2013 (i %)

Sosialisme er en god idé, og hadde det ikke vært for forvrengning, ville det være et bedre politisk system enn kapitalisme?	1993		2013	
	Solidaritet	Landsorganisasjonen i Polen (OPZZ)	Solidaritet	Landsorganisasjonen i Polen (OPZZ)
Definitivt ja og ja	20,0	78,6	34,3%	57,2%
Definitivt nei og nei	75,3	21,4	55,7%	42,8%
Vanskelig å si	4,7	-	10,0%	-
Totalt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Da vi oppsummerer resultatene av analysen av ideologiske og politiske meninger ser vi at det ikke finnes forskjeller mellom de undersøkte gruppene i forhold til den forventede politiske ordenen, mens det opprettholdes ideologiske forskjeller. Situasjonen er altså forskjellig fra forholdet som var undersøkt av gruppen fra Handelshøyskolen i Warszawa tidlig på 90-tallet: da var ideologiske forskjeller mellom styrene i fagforeningene sterkere forankret i forskjellene i oppfatningen av økonomisk og politisk styring.

#### 4.6.1 Visjonen om en velordnet økonomi ifølge representanter for bedriftenes styrever

Vi antok at den undersøkte gruppen av representantene for styrene som arbeidet i menneskelig ressursforvaltning (human resource management - HR) ikke ville avvike vesentlig fra lederskapene i fagforeningene, at de ville være mer markedsorienterte og vise mindre støtte for prinsippene i velferdsstaten.

Tabell 65. Støtte for sosioøkonomiske prinsipper fra representanter for HR og lederskap i fagforeninger (i %)

Sosioøkonomiske prinsipper	1. Representanter for HR	2. Lederskapet i fagforeninger	1-2
1. Staten bør ta være på at det blir født mange barn i Polen og støtte familier med mange barn fra budsjettet.	82,5	92,1 (1)	-9,6
2. Staten bør støtte de moderne sektorene i økonomien og selskaper som utvikler den nyeste teknologien fra budsjettmidler.	82,5	87,2 (3)	-4,7
3. Staten bør bidra til etablering av nye bedrifter med polsk kapital.	77,5	90,2 (2)	-12,7
4. Staten bør bidra til etablering av nye bedrifter med utenlandsk kapital.	60,0	42,3 (11)	+17,7
5. Bedrifter som er viktige for økonomien (energi, telekommunikasjon, osv.) bør være offentlig eiendom.	60,0	87,2 (4)	-27,2
6. Hver polsk borger som er villig til å arbeide, bør være garantert en jobb.	57,5	72,1 (8)	-14,6
7. Offentlige selskaper som ikke bringer profitfitt skulle gå konkurs, man bør ikke støtte dem fra budsjettmidler.	52,5	33,2 (13)	+19,3
8. Staten bør oppfylle boligbehovet for alle borgere; alle bør være garantert tak over hodet.	45,0	82,3 (6)	-37,3
9. Arbeidsgiverorganisasjoner bør ha en større innvirkning på regjeringens økonomiske politikk enn de har nå.	42,5	28,3 (14)	+14,2
10. Det bør være ubegrenset hard konkurranse mellom bedriftene. Det skal elimineres konsesjoner og rammer som begrenser konkurransen.	40,0	44,2 (10)	-4,2
11. Staten bør føre en skattepolitikk for å utjevne personlig inntekter.	40,0	67,2 (9)	-27,2
12. Staten bør selge statseide foretak til den polske private kapitalen uten restriksjoner.	37,5	38,9 (12)	-1,4
13. Staten bør støtte store selskaper med flere ansatte hvis konkurs ville øke arbeidsledighet og utgifter til sosialhjelp fra budsjettmidler.	32,5	72,1 (7)	-39,6
14. Fagforeningene bør ha en større innvirkning på regjeringens økonomiske politikk enn de har nå.	20,0	85,3 (5)	-65,3
15. Staten bør selge statseide foretak til den utenlandske kapitalen uten restriksjoner.	20,0	4,2 (15)	+15,8

Prinsippene er ordnet etter frekvensen av valg (%).

Nå skal vi sammenligne fordelingen av svar gitt av ledelsen i fagorganisasjoner med svar gitt av HR-representantene.



Enighet er de først og fremst om det sentral markedsprinsippet: fri konkurranse (minimum forskjell til fordel for fagforeningsmedlemmene: 44,2% sammenlignet med HR-40%), og deretter salg av statseide foretak til den polske private kapitalen uten restriksjoner (fagforeningene-38,9%, HR-37,5%), statens støtte for moderne sektorer av økonomien og selskaper som utvikler den nyeste teknologien fra budsjettmidler (fagforeningene -87,2%, HR-82,5%).

Større støtte fra fagforeningsmedlemmene. Den største forskjellen var det i forhold til prinsippet om at "Staten bør støtte store selskaper med flere ansatte hvis konkurs ville øke arbeidsledighet og utgifter til sosialhjelp fra budsjettmidler." (fagforeningene - 72,1%, HR - 32,5%); deretter i forhold til prinsippet om statens omsorg - "staten bør oppfylle boligbehovet for alle borgere" (fagforeningene-82,3%, HR-45%), vedlikehold av offentlig eierskap til store selskaper som er viktige for økonomien (fagforeningene-87,2%, HR -60%), jobbsikkerhet for enhver borger som ønsker å arbeide (fagforeningene -72,1%, -57,5% HR), og til slutt i forhold til prinsippet om statens støtte for nye foretak stiftet av polsk kapital (fagforeningene-90,2%, HR-77,5%).

Større støtte fra styrerepresentantene. Uenigheter oppstod det i forhold til tre prinsipper: "Offentlige selskaper som ikke bringer profitt skulle gå konkurs, man bør ikke støtte dem fra budsjettmidler." (fagforeningene-57,5%, HR-72,1%), "Staten bør bidra til etablering av nye bedrifter med utenlandsk kapital." (fagforeningene-42,3%, HR-60%), "Arbeidsgiverorganisasjoner bør ha en større innvirkning på regjeringens økonomiske politikk enn de har nå." (fagforeningene-28,3%, HR -42,5%).

Den presenterte fordelingen av svar bekrefter bare delvis de fremsatte hypotesene. Når det gjelder det viktigste økonomiske spørsmålet om konkurranse, privatisering av den polske kapitalen eller statens nyskapende intervensjon i økonomien, var forskjellene små og viste til en vanlig begrensning for støtte for fri konkurranse og høy støtte for intervensjonen. Derimot, var det en enorm forskjell på meninger om velferdsstatens funksjon som var sterkere støttet av fagforeningene.

### **1.7 Økonomisk og sosial status for medlemmer av toppledelsen i selskapets fagforeninger**

Spørsmålet som vi ønsker å svare på gjelder statusen for de undersøkte fagforeningsmedlemmene (deres erklærte status). Vi har brukt indikatoren som brukes i studier av private entreprenører i små og mellomstore bedrifter (forskning fra årene 2010 til 2011), samt i studier av "Polakker i arbeid 2007". Dette gjør det mulig for oss å dette den undersøkte gruppen på en bredere sosiale bakgrunn.

Først må vi bemerke at de undersøkte fagforeningsmedlemmene vurderer den økonomiske situasjonen sin som gjennomsnittlig eller bra, sjeldnere som dårlig. Altså 1,5% av fagforeningsmedlemmene vurderer den økonomiske situasjonen av husstanden sin som veldig bra, 29% som bra, 51,5% som gjennomsnittlig - verken bra eller dårlig, 12,8% som dårlig og 1,8% som veldig dårlig (de andre svarte ikke). Vi må tilføye at det var oftere fagorganiserte i OPZZ som snakket om dårlig situasjon, men det var også personer tilknyttet OPZZ som snakket om veldig bra situasjon (35,7%, mens blant fagorganiserte i "Solidaritet" var det 29,1%). Det var oftere ledere (37,5%) og viseledere (34%) som snakket om bra og veldig bra situasjon, sammenlignet med styremedlemmer (25,1%).

Tabellen viser fordelingen av svar på spørsmål om indikatoren av markedsposisjon. Når vi sammenligner svarene med svarene gitt i en undersøkelse om de fleste polakker i arbeid (selv om den var gjennomført for fem år siden), konkluderer vi at dagens respondentene er relativt godt tilpasset markedet. I dagens situasjon på arbeidsmarkedet som er langt fra "arbeidstakermarkedet", svarer omtrent 60% av arbeidstakerne at de har et yrke som gjør det mulig for den å finne en jobb i et annet anlegg uten problemer, over 80% har erfaring i å håndtere mennesker og er ikke preget av mistillit til folket, omtrent 70% mener at folk flest er ærlig og troverdig, og omtrent 80% viser borgerlige holdninger (er interessert i virksomheten til myndighetene i deres kommune eller by).

Tabell 66. Indikatoren på sosioøkonomiske holdninger og de tre gruppene av de undersøkte fagforeningsmedlemmer

	Ledere	Vise ledere	Medlemmer av utvalg/styre	Totalt
Jeg har et yrke som gjør det mulig for meg å finne en jobb i et annet anlegg uten problemer (0,081)	55,6%	66,7%	55,9%	58,1%
Jeg ville ikke være redd for å ta et lån fra banken for å starte eget selskap	37,5%	31,6%	23,5%	29,1%
Jeg mener at jo mer selvstendighet gir jeg til mine ansatte, desto mer effektiv er arbeidet deres	90,3%	86,0%	81,6%	84,9%
Jeg er ikke mye knyttet til arbeidsplassen min (0,060)	26,4%	36,8%	40,4%	35,8%
Jeg vet hvordan å håndtere mennesker (0,004)	90,3%	91,2%	72,8%	81,5%
Jeg ville være villig til å gå på jobb i utlandet, om jeg ble tilbudt en mye høyere lønn (0,005)	23,6%	45,6%	49,3%	41,5%
Jeg kan lett kommunisere på minst ett vesteuropeisk språk	26,4%	31,6%	23,5%	26,0%
Protester fra miljøvernere på bygging av motorveier er uberettiget	45,8%	49,1%	42,6%	44,9%
Jeg jobber gjerne mer enn 8 timer per dag	48,6%	42,1%	30,9%	38,1%
Jeg interesserer meg for aktivitetene til mine lokale myndigheter (by eller kommune)	81,9%	82,5%	75,0%	78,5%
Jeg synes et det er bedre å være ansatt i et stort selskap enn drive sin egen virksomhet	40,3%	49,1%	44,1%	44,2%
Det bør kreves fagforeningsmedlemskap av ansatte	69,4%	66,7%	52,9%	60,4%
Jeg synes at folk flest er ærlig og troverdig	80,6%	66,7%	64,7%	69,4%
Jeg synes at man ikke bør åpne arbeidsmarkedet vårt mot utenlandske arbeidstakere	37,5%	36,8%	48,5%	43,0%
Sosialisme er en god idé, og hadde det ikke vært for forvrengning, ville det være et bedre politisk system enn kapitalisme	34,7%	28,1%	37,5%	34,7%
Jeg liker å bruke fritiden med kollegaer fra jobb	66,7%	63,2%	63,2%	64,2%
Man bør overvåke de ansatte regelmessig, ellers utfører de arbeidet deres upålitelig	43,1%	36,8%	33,8%	37,0%
Integrasjon med EU gir bedre beskyttelse av arbeidstakeres rettigheter	50,0%	50,9%	50,0%	50,2%

*Prinsippene er ordnet etter frekvensen av valg (%).*



## **DEL II.**

### **BEDRIFTER OG FAGFORENINGER**

#### **II.1 Analysen av dokumentene (tariffavtaler, arbeidsreglement, lønnsvilkår, andre avtaler) samlet inn fra de undersøkte selskapene**

Gjenstand for analysen var dokumenter (tariffavtaler, arbeidsreglementer, lønnsvilkår) fra bedriftene som deltok i undersøkelsen, delt inn i følgende grupper:

- byggebransjen og treindustrien,
- metallindustrien,
- offentlige tjenester,
- matvareindustrien,
- handelsbransjen.

Først og fremst ville vi identifisere god praksis, altså slike forhandlingsløsninger som bringer arbeiderne "merverdi", sammenlignet med reglene i arbeidsrett. Det andre undersøkte elementet var dokumenter om forholdet mellom fagforeninger og arbeidsgivere.

#### **II.1.2 God praksis**

##### **II.1.2.1 Tidsbegrensede avtaler**

Analysen av god praksis kan vi starte fra spørsmålet som er ett av de grunnleggende målene av polske fagforeninger - reduksjon i misbruk av tidsbegrensede kontrakter. Referanser til dette spørsmålet finner man ikke ofte i de analyserte dokumentene. Vi kan peke på tre eksempler på god praksis på dette området:

- Med de nyansatte arbeiderne inngår man en avtale for en bestemt periode. Den første avtalen er inngått for en periode på tre måneder, og den neste for en periode på ett år. Dersom etter ett år får arbeidstakeren en positiv evaluering, inngår man en avtale på ubestemt tid. I noen spesielt begrunnede tilfeller kan styret fravike den bestemte regelen (offentlige tjenester);
- Den maksimale perioden av en tidsbegrenset arbeidsavtale kan ikke overstige 12 måneder (byggebransjen og treindustrien);
- Den maksimale perioden av tidsbegrensede arbeidsavtaler er to år (byggebransjen og treindustrien);

Med unntak av ett tilfelle (metallindustrien) finnes det ikke noen standarder for midlertidige arbeidstakere. Det er også mangel på en regulering som ville løse problemet med ansettelse på oppdrag.

##### **II.1.2.2 Nye områder innenfor forhandlinger**

###### **a) balanse mellom personlige og profesjonelle liv**

I de analyserte dokumentene finnes det få løsninger som kan henføres til dette området. Vi har notert en god praksis i denne forbindelse (næringsmiddelindustrien):

- en ekstra dag permisjon for fødselen av et barn;
- en ekstra dag permisjon for å ta vare på et barn under 14 år;
- seks timers arbeidsdag i løpet av den første måneden etter retur fra fødselspermisjonen, med full lønn.

### **b) arbeidsrelatert stress**

Arbidsrelatert stress nevnes bare i en tariffavtale, og notatet har følgende ordlyd: ledelsen av selskapet er forpliktet til å redusere stress i organisasjonen og forebygge utbrenthet (næringsmiddelindustrien).

### **c) forbedring av faglige kvalifikasjoner**

Det er et lite antall oppføringer som er knyttet til forbedring av faglige kvalifikasjoner. Vi kan nevne følgende bestemmelser:

- selskapet anvender modeller og prinsipper for en lærende organisasjon og videreutdanning (næringsmiddelindustrien);
- arbeidsgiveren utarbeider årlige programmer for opplæring av arbeidstakerne, opplæringens tid er inkludert i arbeidstiden (metallindustrien);
- i selskapet vil man utarbeide et årlig opplæringsplan, etter samråd med fagforeningene, som vil være et uttrykk for retningen av selskapets virksomhet og utvikling.

### **d) aldersstyring**

Aldersstyring finnes det bare i ett tilfelle (næringsmiddelindustrien). Man indikerer der, blant annet, at arbeidsgiveren har plikt til å sørge for at eldre arbeidstakere har muligheter for opplæring og karrièroutvikling på linje med yngre ansatte, og fagforeningene er forpliktet til å oppmuntre eldre arbeidstakere til å delta i opplæringen. Hvert år har arbeidsgiveren til oppgave å analysere ansettelse av personalet når det gjelder alder og deres stillinger. Dersom det dominerer en aldersgruppe av ansatte over 50 eller under 35 år på en stilling, vil arbeidsgiveren søke å variere alderen i denne gruppen av ansatte. En annen oppføring indikerer at arbeidsgiveren har plikt til å ta hensyn til den ansattes forespørsel om en reduksjon i arbeidstiden etter at denne arbeidstakeren har fylt 45 år.

## **II.1.2.3 Klassiske spørsmål**

Som klassiske spørsmål forstår vi bestemmelser som er knyttet til godtgjørelse og arbeidstid.

### **a) ekstra godtgjørelse for nattarbeid**

Godtgjørelse for nattarbeid er det mest populære tillegget som er høyere enn den alminnelige reguleringen i henhold til hvilken har en arbeidstaker i nattarbeid rett til overtidsbetaling i et beløp på 20% av timesatsen fastsatt i henhold til minstelønn etablert under eget reglement, for hver time av nattarbeid (art. 151(8) av den polske arbeidsmiljøloven). I de analyserte dokumentene finner vi følgende løsninger:

- en arbeidstaker som utfører nattarbeid har rett til overtidsbetaling for hver time av nattarbeid i mengden av 40% av timesatsen fastsatt i henhold til minstelønnen (byggebransjen og treindustrien);
- ekstra godtgjørelse for nattarbeid er 20% av timesatsen resulterende fra individuell tilordning (offentlige tjenester).

### **b) premier forbundet med ansiennitet**

Oftest finnes det ulike typer av tjenestebonus. Det finnes også forskjellige typer av bonuser, f.eks.:

- ekstra permisjon på grunn av en viss ansiennitet (f.eks. 5-års arbeid - man har rett til en ekstra dag permisjon med full lønn på grunn av jubileet i jubileumsåret, 10-års arbeid - to ekstra dager, 15-års arbeid - 3 ekstra dager) (handelsbransjen).

### c) annen ekstra godtgjørelse

#### c1) ekstra godtgjørelse for arbeid på søndager og helligdager

- ekstra godtgjørelse for arbeid på søndager, forutsatt at den ansatte har jobbet i minst to søndager i en kalendermåned (handelsbransjen);
- arbeidstakeren har rett til ekstra godtgjørelse for arbeid på søndager og helligdager i mengden av 40% av timesatsen som fastsettes i henhold til minstelønnen. Denne godtgjørelsen utbetales uavhengig av andre ekstra godtgjørelser som er fastsatt av den polske arbeidsmiljøloven (byggebransjen og treindustrien).

#### c2) ekstra godtgjørelse for formenn

- ekstra godtgjørelse for formenn er avhengig av teamets størrelse og utgjør 7,5-10,2% av den månedlige grunnlønnen (byggebransjen og treindustrien);
- ekstra godtgjørelse for formenn utgjør 25% av minstelønnen, forutsatt at arbeidsteamet består av opp til 5 personer uten formannen, og 30% av minstelønnen, dersom arbeidsteamet har flere enn 5 personer uten formannen (byggebransjen og treindustrien);
- ekstra godtgjørelse for formenn er også vanlig i metallindustrien.

#### c3) ekstra godtgjørelse knyttet til skiftarbeid

- arbeidstakere som utfører arbeid i kontinuerlig drift med fire skifter, har rett til ekstra godtgjørelse på 27% av grunnlønnen, i forhold til tiden med arbeid i dette systemet (byggebransjen og treindustrien);
- en arbeidstaker som utfører arbeid i kontinuerlig drift med tre skifter, har rett til ekstra godtgjørelse på 5,5% av grunnlønnen, i forhold til tiden med arbeid i dette systemet (byggebransjen og treindustrien);
- ekstra godtgjørelse for skiftarbeid er også vanlig i næringsmiddelindustrien og metallindustrien.

#### c4) spesifikk ekstra godtgjørelse

- bonus for å anbefale en ny arbeidstaker: en arbeidstaker som har anbefalt en venn eller en familiemedlem som en ny arbeidstaker får en pengepremie i et fastsatt beløp for hver person som han/henne har anbefalt, dersom den anbefalte personen har vært i arbeid hos arbeidsgiveren i minst 4 hele kalender måneder og på slutten av denne perioden løper ikke oppsigelseperioden for denne personen (byggebransjen);
- produktivetsbonus for ansatte i handelsavdelingen (byggebransjen og treindustrien);
- godtgjørelse for vakter i tilfelle av ansatte som jobber som vakter av flytende lager, pluss ekstra premier f.eks. 200% av timesatsen for vakter under storm på søndager og helligdager (byggebransjen og treindustrien);
- ekstra godtgjørelse for arbeid på første juledag, påskesøndag og nyttårsdagen (offentlige tjenester);
- ekstra godtgjørelse for aktiv arbeid som sosial arbeidsinspektør (offentlige tjenester);
- ekstra godtgjørelse for arbeid i direkte produksjon (metallindustrien);
- oppmøtebonus (metallindustrien);
- ytelsesbonus (metallindustrien).

### d) arbeidsuførhet på grunn av sykdom

Et spørsmål som er indirekte knyttet til godtgjørelse er penger i perioden med arbeidsuførhet på grunn av sykdom. Regelverket på dette feltet viser fordelingen av personlig risiko. I samsvar med bestemmelsene i den polske arbeidsmiljøloven (art 92 av den polske arbeidsmiljøloven) har arbeidstakeren som ikke er i stand til å arbeide på grunn av sykdom rett til 80% av lønn for de første 33 dagene i et kalenderår (med hensyn til ansatte over 55 år er denne perioden 14 dager). Etter en periode med utbetaling av lønn under sykefraværet, har arbeidstakeren rett til sykepenger utbetalt av den polske sosialtrygden (Zakład Ubezpieczeń Społecznych). I de analyserte dokumentene finner vi følgende løsninger:

- beløpet på godtgjørelse for arbeidsuførhet på grunn av sykdom for arbeidstakere som har vært i arbeid i minst 3 år er 90% av lønnen (offentlige tjenester).

### e) standarder på arbeidstiden

I de fleste av de analyserte dokumentene finnes det poster som direkte henviser til standardene i den polske arbeidsmiljøloven. Man kan likevel vise til løsninger som er gunstigere for arbeidstakerne som følge av forhandlingene, f.eks. lengre pauser inkludert i arbeidstiden, reduksjon av overtid eller bestemmelser om vakter. Disse bestemmelsene er følgende:

- en ekstra 15-minutters pause inkludert i arbeidstiden, hvis tiden med arbeid overstiger ni timer i døgnet (byggebransjen og treindustrien);
- det maksimale antallet overtidstimer i et kalenderår er 250 timer (byggebransjen og treindustrien);
- hjemmевakter kan ikke være kortere enn 4 timer, arbeidstakeren kan ikke være på hjemmевakt i flere enn 14 dager i et kalenderår, for hjemmевakt har man rett til 100% av timesatsen fastsatt i minstelønnen (offentlige tjenester).

### f) regler knyttet til rekruttering

I de analyserte dokumentene finnes det ofte oppføringer om rekruttering som har som mål å framheve forrang av intern rekruttering.

Vi kan nevne følgende bestemmelser:

- dersom det skal ansettes en ny arbeidstaker for en ledig posisjon, foretrekker man å velge blant eksisterende ansatte, og dersom det ikke finnes en medarbeider som har nødvendig kompetanse, rekrutterer man personer utenfra bedriften (byggebransjen og treindustrien);
- først gjennomføres det intern bemanning som betyr bruk av det eksisterende menneskelige potensialet (metallindustrien).

## II.1.3 Gjensidige forbindelser mellom fagforeninger og arbeidsgiver

Man kan vise til tre hovedområder som reguleres i de analyserte dokumentene: reglene for vurdering av tariffavtalens funksjon, reglene for lønnsforhandlinger, og den tekniske siden av fagforeningenes virksomhet,

### a) fungering av en tariffavtale

Alle tariffavtalene som vi analyserte er inngått på ubestemt tid. For å stabilisere dem finner man oppføringer om lengre (6-måneders) oppsigelsestid. Man finner følgende oppføringer:

- partene i tariffavtalen skal minst en gang per to år vurdere tariffavtalens innhold, og dersom det finnes behov for oppdatering eller endringer, skal disse endringene innføres som tilleggsprotokoller (offentlige tjenester);
- hvert år skal partene gjennomgå og vurdere fungeringen av tariffavtalen (byggebransjen og treindustrien);
- partene i tariffavtalen skal foreta en periodisk vurdering av tariffavtalen, etter hver 12-måneders periode av dens gyldighet (byggebransjen og treindustrien).

### b) regler for forhandling av lønsvilkår

Man kan vise til følgende oppføringer:

- senest innen utgangen av februar hvert år, skal fagforeningene i bedriften avtale etablering av den gjennomsnittlige veksten av grunnlønn med styret (byggebransjen og treindustrien);
- prinsippene om forming av lønnsvekst - veksten av gjennomsnittlig månedslønn vil være gjenstand for forhandlinger med fagforeningene i bedriften, og lønnsveksten kan ikke være lavere enn inflasjonsraten i forrige år (offentlige tjenester).

### c) den tekniske siden av fagforeningsaktivitet

- arbeidsgiveren skal gjøre et møblert kontorlokal og telekommunikasjonsmidler tilgjengelig til fagforeningene (offentlige tjenester);
- i hver bedrift gjør arbeidsgiveren et kontorlokal utstyrt med alle nødvendige midler: datamaskin, telefon og Internett-tilgang og et rimelig mengde kontormateriell tilgjengelig til fagforeningene uten omkostninger (byggebransjen og treindustrien);
- kostnader til ekspertise og juridiske vurderinger tatt etter anmodning fra fagforeningene i samråd med arbeidsgiver betales av selskapet (offentlige tjenester);
- et medlem i en fagforening forbeholder seg retten til godtgjørelse for perioden av opplæringen som finner sted i løpet av arbeidet som medlemmet ble henvist til av fagforeningene sin etter samråd med arbeidsgiveren. For hver fagforening fastsetter man et årlig opplæringsbudsjett, beregnet som summen av dobbelt så mange medlemmer av ledelsen og revisjonskomiteen og en tiendedel av det totale antall fagforeningsmedlemmer (offentlige tjenester).

### II.1.4 Konklusjoner fra dokumentanalysen

Etter å ha analysert dokumentene, kan vi legge frem to argumenter. Først og fremst er mesteparten av bestemmelsene i de forhandlede eller avtalte dokumentene en gjentakelse av standardene som stammer fra den polske arbeidsmiljøloven og andre alminnelige kilder til arbeidsrett. For det andre, er det veldig sjelden at man finner bestemmelser om spørsmål andre enn lønnsvilkår eller arbeidstid i den delen som er gjenstanden for forhandlingene (som inneholder merverdi i forhold til den polske arbeidsmiljøloven). Bestemmelsene om de såkalte nye forhandlingsområdene (aldersstyring, arbeidsrelatert stress, balanse mellom personlig og privat liv eller utvikling av faglig kompetanse) virker ganske marginale.

Man kan vurdere at fantasien av de involverte partene ikke er utviklet nok til å møte nye utfordringer som f.eks. gradvis pensjonering, omfattende støtte for kvinner med barn eller standarder som begrenser arbeidsrelatert stress. Vi ønsker ikke å være altfor kritiske mot innholdet i de polske forhandlingsdokumentene, fordi situasjonen er den samme i Frankrike eller Tyskland: en kjent forsker av fagforeninger og sosiale partnerskap, Jelle Visser, pekte på at analysen av litteraturen viste at tariffavtalene signert i disse landene ikke var spesielt kreative<sup>214</sup>.

Imidlertid er det hyppigheten av ekstra godtgjørelse for nattarbeid som er høyere enn fastsatt av den polske arbeidsmiljøloven (og i arbeidsmiljøloven er den knyttet til minstelønnen). Dette fenomenet er et resultat av det faktum at ifølge lovens bestemmelser er den vanvittig lav. Dette åpner for store forhandlings muligheter og skaper en legitim forventning om økning av dette beløpet.

Kvaliteten på effektene av kollektive forhandlinger er variert, avhengig av bransjen. Den minst gunstige er situasjonen i handelsbransjen (det er den eneste bransjen der det ikke finnes en eneste tariffavtale). Næringsmiddelindustrien synes å være lederen i forhandlingene. Omfattende løsninger kan man også finne i offentlige tjenester. Metallindustrien presenterer seg overraskende dårlig i denne sammenheng.

### II.2 Innholdet i tariffavtaler vurdert av fagforenings aktivister

En interessant supplement til analysen av forhandlingsdokumentene er meningene av fagforenings aktivister om effekten av kollektive forhandlinger som vi innhentet ved direkte undersøkelser. Sett fra synspunktet av deres formål, kan bestemmelsene i tariffavtaler som nevnes av respondentene deles inn i 4 grupper:



Først og fremst, bestemmelsene som er gunstige for ansatte (som i deres mening har merverdi) i det daglige arbeidet: høyere godtgjørelse for nattarbeid (51,2%), tjenestebonus (51,2%), høyere minstelønn (51,2%), evaluering av ansatte for faglig utvikling (48,8%), høyere godtgjørelse for overtid (41,5%), reduksjon av tidsbegrensede arbeidsavtaler (28,2%), mulighet for endring av tidsbegrensede arbeidsavtaler til avtaler om fast ansettelse (26,8%), spesifikke regler om permisjon (19,5%) og fastsettelse av andelen av mannskapet som kan være midlertidige arbeidstakere (2,4%).

For det andre, bestemmelsene som beskytter arbeidstakere under omstrukturering: ekstra godtgjørelse ved oppsigelse (61,0%), forberedelse for omskolering (41,7%), beskyttende tiltak under restrukturering (26,3%), opprettholdelse av høyt kvalifiserte arbeidstakere under masseoppsigelser (15,0%).

For det tredje, bestemmelsene om fagforeningenes situasjon hos arbeidsgiveren, dvs. fradrag av fagforeningskontingent av arbeidsgiveren med samtykke fra de ansatte (87,8%) og deling av lokalene og teknisk utstyr med fagforeningene (85,4%).

For det fjerde, bestemmelsene som styrker posisjonen av lederne i fagforeninger: fastsettelse av måten for avlønning av arbeidstakere som er utsendt for å fungere som styret i bedriftens fagforening (21,4%) og retten til fritak fra plikten til å arbeide for en periode i styret i bedriftens fagforening forskjellig fra lov om fagforeninger (19,5%).

I spørreskjemaet inkluderte vi en omfattende indikator med 17 mulige bestemmelser som vi presenterer i tabellen.

Tabell 67. Tariffavtalenes innhold og omfang i henhold til ledere og medlemmer i fagforeningene (svar fra respondentene i bedrifter hvor det er tariffavtaler) (%)

Bestemmelsene i tariffavtalen	Erklæringer fra formenn (ledere) som bekrefter dette ("ja")	Erklæringer fra ledere i fagforeninger som generelt sett bekrefter dette		
		Ja	Nei	Jeg vet ikke
1. Fradrag av fagforeningskontingent av arbeidsgiveren med samtykke fra de ansatte	87,8	83,4	11,0	5,5
2. Deling av lokalene og teknisk utstyr med fagforeningene	85,4	79,9	15,3	4,8
3. Ved oppsigelse av arbeidsavtaler av arbeidsgiveren eller ved gjensidig oppsigelse av arbeidsavtaler, får arbeidstakere ekstra godtgjørelse	61,0	51,4	40,3	8,3
4. Tariffavtalen garanterer høyere godtgjørelse for nattarbeid enn den polske arbeidsmiljøloven	51,2	48,3	48,3	3,4
5. Tariffavtalen garanterer tjenestebonus.	51,2	56,8	39,7	3,4
6. Tariffavtalen fastsetter minstelønn i bedriften på et høyere nivå enn lovfestet minstelønn	51,2	46,3	43,5	10,2
7. Arbeidsgiveren har plikt til å innføre et system for evaluering av de ansatte for deres faglige utviklings skyld	48,8	44,2	46,3	9,5
8. Tariffavtalen forutsetter at arbeidstakerne er betimelig forberedt på omskolering og skifting av stilling	41,7	38,5	46,2	15,4
9. Tariffavtalen garanterer høyere godtgjørelse for overtid enn den polske arbeidsmiljøloven	41,5	42,5	54,1	3,4
10. Tariffavtalen fastsetter varigheten av de tidsbegrensede arbeidsavtalene	28,2	34,1	55,9	9,8
11. Tariffavtalen fastsetter forhold for endring av en tidsbegrenset ansettelsesavtale til en ansettelsesavtale på ubestemt tid (fast ansettelse)	26,8	28,4	59,5	12,2
12. Tariffavtalen forutsetter beskyttende tiltak på grunn av omstilling eller fleksibel arbeidstid	26,3	31,9	56,3	11,9
13. Tariffavtalen fastsetter måten for avlønning av arbeidstakere som er utsendt for å fungere som styret i bedriftens fagforening	21,4	19,0	70,1	10,9
14. Tariffavtalen fastsetter særlige bestemmelser om bevilgning av permisjon	19,5	25,0	68,1	6,9
15. Tariffavtalen presiserer retten til fritak fra plikten til å arbeide for en periode i styret i bedriftens fagforening forskjellig fra lov om fagforeninger	19,5	15,9	73,8	10,3
16. Tariffavtalen inkluderer arbeidsgiverens erklæring om at kjernegruppen av høyt kvalifiserte arbeidstakere beholder sine stillinger i tilfelle av oppsigelser	15,0	14,0	74,1	11,9
17. Tariffavtalen angir prosentandelen av mannskapet som kan være midlertidige ansatte	2,4	3,4	87,0	9,6

Avtalens bestemmelser fra tabellen er delt inn i fem grupper etter støtrefrekvensen. Vi vil presentere dem ved å vise til lederne svar:

A. Den første gruppen som består av to bestemmelser (1-2) var hver gang indikert av over 80% av lederne og medlemmene i fagforeningsledelsen; disse bestemmelsene gjelder skapning av forhold for fagforeningsarbeid av bedriftens styrer: først og fremst må styrene legge til rette for innsamling av fagforeningskontingent, deretter må styrene tilgjengeliggjøre lokaler og teknisk utstyr. I løpet av undersøkelsen vår det startet en omfattende debatt om disse løsningene som var spesielt omtalt i liberale media. Det har vært antydning at kostnaden av lokaler og teknisk støtte for fagforeninger er et vesentlig økonomisk byrde for bedriftene. Resultatene oppnådd som et resultat av undersøkelsen vår viser imidlertid at situasjonen er helt annerledes. Bedriftens styrer finansierer gjerne fagorganisasjoner, men de er sjeldnere villige til å finansiere f.eks. privilegier for ledelser i fagforeninger og deres ledere, eller regulering av tidsbegrensede arbeidsavtaler.

B. Den andre gruppen som består av fire bestemmelser (3-6) og som var valgt av litt over halvparten av lederne (51,2%- 61%) viser til ekstra økonomiske fordeler for de ansatte: i første omgang er det ekstra etterlønn ved opphør av ansettelsesavtaler, deretter fastsettelse en høyere minstelønn enn vedtatt av regjeringen og kosttilskudd for nattarbeid og tjenestebonuser. Tvister om nivået på minstelønnen er de mest alvorlige i debatter mellom fagforeninger og arbeidsgivere og regjeringen. Det viser seg at i omtrent halvparten av de undersøkte bedriftene er det tariffavtalen som fastsetter dette spørsmålet. Fra svaret på spørsmålet om nivået på minstelønnen som ble forhandlet i 51,2% av bedriftene vet vi at det utgjorde et gjennomsnitt på 2100 PLN (mellom 1600 og 3200).

C. Den tredje gruppen som består av tre bestemmelser (7-9) og som var valgt av 41,5-48,8% av respondentene inkluderer ekstra godtgjørelse for overtid og to bestemmelser om vurderingssystemer for faglig utvikling av de ansatte og forberedelse til endring av stilling.

D. Den fjerde gruppen består av fire bestemmelser (10-13) som var valgt av 21,4-28,2% av lederne og som var vedtatt forholdsvis sjelden. Disse angår begrensning av perioden på tidsbegrensede arbeidsavtaler, noe som i en årrekke har vært en av de viktigste kontroversene mellom fagforeninger og arbeidsgivere og regjeringen, samt fastsettelse av betingelsene for konvertering av tidsbegrensede arbeidsavtaler til avtaler om fast ansettelse på ubegrenset tid. Altså problemet med tidsbegrensede arbeidsavtaler er ganske sjelden akseptert av bedriftens styrer og blir sjelden inkludert i tariffavtaler. I denne gruppen finner man også beskyttende tiltak knyttet til mer fleksibel arbeidstid og måten for avlønning av arbeidstakere som er utsendt for å fungere som styret i bedriftens fagforeninger.

E. Fire bestemmelser som utgjør den siste gruppen (14-17) velges av 2,4%-19,5% av lederne. Disse gjelder særlige vilkår for permisjoner og to spørsmål som er viktige for fagforeningenes virksomhet i bedriften. Den første av dem: "kjernegruppen av høyt kvalifiserte arbeidstakere beholder sine stillinger i tilfelle av oppsigelser" har i fortiden hatt innflytelse på stabiliteten av mannskap i statseide foretak og styrking av fagforeningenes posisjon. På den annen side, innebar den særegne "retten til fritak fra plikten til å arbeide for en periode i styret i bedriftens fagforening forskjellig fra lov om fagforeninger", blant annet, muligheten for å få en ekstra funksjon i fagforeningen eller for å være utsendt som representant. Den sjeldneste bestemmelsen i tariffavtalene fra de undersøkte bedriftene var begrensning av ansettelse av midlertidige arbeidstakere.

Den ovennevnte analysen av forhandlingsdokumentene viser at det vanskeligste av de **17 problemene som var inkludert i indikatoren (tabell 67.) var fastsettelsen av varigheten av de tidsbegrensede arbeidsavtalene og forhold relatert til endringen av en tidsbegrenset ansettelsesavtale til en ansettelsesavtale på ubestemt tid (fast ansettelse)**. Fordelingen av svar på spørsmålet om tariffavtalens innhold bekrefter denne observasjonen: ifølge fagforeningsmedlemmene var en passende oppføring inkludert bare i hver femte tariffavtale. Analysen av innholdet i tariffavtalene gjorde det også mulig å skille fire segmenter i disse avtalene. Derfor antok vi at inkludering av bestemmelsen om tidsbegrenset ansettelse ville være et nøkkelkriterium for tariffavtalens kraft; videre ønsket vi også hvordan strukturen av tariffavtalene som vi innhentet i den statistiske analysen (korrelasjonsmatrisen og faktoranalysen) ville se ut, sett fra perspektivet av de ovennevnte gruppene.

## II.2.1 Interne strukturen av tariffavtaler

Gjenstanden for analysen vil nå være tariffavtalenes indre struktur, og deretter valg av disse bestemmelsene som er spesielt viktige for enkelte grupper. For dette formålet brukte vi utforskende faktoranalyse. Takket være denne analysen fikk vi seks grupper med bestemmelser, som oppført i tabellen.

Tabell 68. Resultatene av faktoranalysen for tariffavtalenes bestemmelser

	Faktor					
	1	2	3	4	5	6
1. Tariffavtalen fastsetter varigheten av de tidsbegrensede arbeidsavtalene	<b>,933</b>	,033	,095	,207	-,021	-,035
2. Tariffavtalen fastsetter forhold for endring av en tidsbegrenset ansettelsesavtale til en ansettelsesavtale på ubestemt tid (fast ansettelse)	<b>,896</b>	,098	,144	,130	,115	-,046
3. Tariffavtalen fastsetter særlige bestemmelser om bevilgning av permisjon	<b>,511</b>	,136	,017	,075	-,133	-,044
4. Tariffavtalen forutsetter beskyttende tiltak på grunn av omstilling eller fleksibel arbeidstid	,086	<b>,896</b>	,020	,110	,060	,147
5. Tariffavtalen forutsetter at arbeidstakerne er betimelig forberedt på omskolering og skifting av stilling	,018	<b>,807</b>	,066	,082	,093	,160
6. Ved oppsigelse av arbeidsavtaler av arbeidsgiveren eller ved gjensidig oppsigelse av arbeidsavtaler, får arbeidstakere ekstra godtgjørelse	,133	<b>,522</b>	,123	,378	,226	,067
7. Arbeidsgiveren har plikt til å innføre et system for evaluering av de ansatte for deres faglige utviklings skyld	,298	<b>,516</b>	-,003	,233	-,123	-,044
8. Tariffavtalen presiserer retten til fritak fra plikten til å arbeide for en periode i styret i bedriftens fagforening forskjellig fra lov om fagforeninger	-,018	-,039	<b>,978</b>	,152	-,004	,059
9. Tariffavtalen fastsetter måten for avlønning av arbeidstakere som er utsendt for å fungere som styret i bedriftens fagforening	,202	,111	<b>,448</b>	-,021	,124	,022
10. Tariffavtalen fastsetter minstelønn i bedriften på et høyere nivå enn lovfestet minstelønn	,256	,271	-,160	<b>,631</b>	-,007	-,037
11. Tariffavtalen garanterer tjenestebonuser.	,116	,126	,197	<b>,577</b>	,035	,123
12. Tariffavtalen garanterer deling av lokalene og teknisk utstyr med fagforeningene	,072	,164	,184	<b>,368</b>	,723	-,055
13. Tariffavtalen garanterer fradrag av fagforeningskontingent av arbeidsgiveren med samtykke fra de ansatte	-,053	,025	,036	-,078	<b>,654</b>	,104
14. Tariffavtalen inkluderer arbeidsgiverens erklæring om at kjernegruppen av høyt kvalifiserte arbeidstakere beholder sine stillinger i tilfelle av oppsigelser	,225	,017	,082	,068	<b>-,316</b>	-,308
15. Tariffavtalen garanterer høyere godtgjørelse for overtid enn den polske arbeidsmiljøloven	,148	,238	,109	,294	-,015	<b>,685</b>
16. Tariffavtalen garanterer høyere godtgjørelse for nattarbeid enn den polske arbeidsmiljøloven	-,069	,208	,121	-,111	,101	<b>,567</b>
17. Tariffavtalen angir prosentandelen av mannskapet som kan være midlertidige ansatte	,254	,205	,220	-,134	-,040	<b>,567</b>

Rotasjonsmetoden - VariMAX. Modellen forklarer 56,6% av den totale variansen. \*Faktorene:

1. Begrensning av avtaler om fast ansettelse,
2. Formildning av virkningen av restrukturering og fleksible arbeidsforhold;
3. Fastsettelse av særskilte fullmakter av fagforeningsledere;
4. Fastsettelse av minstelønn og ekstra økonomiske fordeler;
5. Fradrag av fagforeningskontingent;
6. Ekstra godtgjørelse for overtid og nattarbeid.

Hver gruppe inkluderte en tariffavtalebestemmelse som var særlig viktig og identifiserte hele gruppen (punkt 1, 4, 8, 10, 13, 15 i tabell 70). Resultatet av faktoranalysen klart bekreftet resultatene fra tidligere undersøkelser. Av de 17 tariffavtalebestemmelsene er spørsmålet om begrensning av tidsbegrensede arbeidsavtaler det viktigste.

Det neste trinnet i forskningen er å finne ut om, og i så fall i hvilken grad, de viktigste bestemmelsene var korrelerte med forklaringsvariablene. Dette gjelder spesielt for den første ("begrensning av tidsbegrensede arbeidsavtaler") og den fjerde gruppen ("fastsettelse av minstelønn og ekstra økonomiske ytelser"). Spørsmålet er: er de relevante bestemmelsene er korrelert med

forklaringsvariablene? Tariffavtalene var vanligvis inngått i fortiden og er ervervet av nye eiere, likevel er det viktig og lete etter denne type sammenheng.

Inkludering av en bestemmelse som fastsetter varighetsperioden av en tidsbegrenset arbeidsavtale i tariffavtalen nevnes av 34,3% av fagforeningsmedlemmene fra bedrifter med tariffavtaler (18,2% av alle respondentene). Da man analyserer sammenhengene kan man konkludere at en slik bestemmelse rapporteres av fagforeningsmedlemmene fra nordiske og nederlandske bedrifter (6,3%), så vel som polske (18,2%). Relativt lavt nivå på indikasjoner er det i tilfelle av den tyske kapitalen (25%). Det høyeste nivået på indikasjoner var det i tilfelle av fagforeningsmedlemmer fra bedrifter med den franske og belgiske kapitalen (63,2%) og den angelsaksiske (44,4%). Forutsatt at i polske forhold er denne bestemmelsen veldig gunstig for arbeidstakere, gir den presenterte fordelingen ikke grunn til å knytte denne løsningen til karakteren av arbeidsforhold i kapitalenes opphavsland. Mens det finnes en sammenheng når det gjelder beslutningssentrumet (tabell 69).

Tabell 69. Punktet om varigheten av tidsbegrensede arbeidsavtaler i tariffavtalen og beliggenhet av beslutningssentrum

Strategiske beslutninger	Fastsetter tariffavtalen varigheten av de tidsbegrensede arbeidsavtalene?			Totalt
	Ja	Nei	Vanskelig å si	
Er vedtatt i den utenlandske sentralen, og det polske styret bare adopterer dem	28,6%	67,9%	3,6%	100,0%
Er vedtatt på stedet og krever bare godkjenning av den utenlandske sentralen.	47,8%	43,5%	8,7%	100,0%
Er vedtatt i den utenlandske sentralen i samarbeid med det polske styret, med hensyn til styrets ideer og kommentarer	36,4%	45,5%	18,2%	100,0%
Vanskelig å si	55,6%	33,3%	11,1%	100,0%
Totalt	36,4%	53,8%	9,8%	100,0%

$$Chi^2=20,146; df=15; p=0,166$$

Den fremsatte hypotesen at tilstedeværelsen av den diskuterte bestemmelsen i en tariffavtale vil være påvirket av ledernes egenskaper, særlig deres formelle utdanning og faglige kunnskap om arbeidsrett og fagforeningsrettigheter, har ikke vært bekreftet.

### II.3 Praksis for inngåelse av kollektive avtaler

Analysen av praksisen for inngåelse av kollektive avtalen vil i undersøkelsen vår bestå hovedsaklig av analysen av selve tilstedeværelsen av tariffavtaler, samt arbeidsreglementer og lønnsvilkår, sosiale pakker knyttet til privatisering og sosiale pakker innført av bedriftenes styrever (uavhengig av pakker forbundet med privatisering). Hoved interesseområdet vil være tariffavtalene: deres tilstedeværelse i bedrifter, avstand fra og endringer i dem. Videre vil vi analysere tariffavtalenes komponenter.

Modulene som vedtas innenfor begrepsdannelse for innhenting av forklaringsvariablene er: situasjonen av bedrifter og organisasjonskulturen, fagforeningens tilstand og fagforenings ledelsens kompetanse.

#### II.3.1 Tariffavtalenes og pakkenes omfang

Ifølge erklæringene av lederne (formenn av fagforeninger i bedriftene), var tariffavtaler signert i 55,7% av bedriftene, den er ikke lenger i kraft i 10% av bedriftene og i 24,7% av bedriftene har det aldri vært signert en tariffavtale. Sett fra perspektivet av medlemmene i fagforeningsledelsene, var prosentandelene 53,8%, 9,9% og 34,6%, henholdsvis. Ifølge erklæringene av lederne, fantes det

sosiale pakker (privatiseringspakker) i 65,3% av bedriftene, og i 45,8% av bedriftene var det pakker som ble innført av selve bedriftsstyrer eller i samarbeid med fagforeningene. I tilfelle av 38,9% av bedriftene fantes det begge typer pakker. Det var også nær positiv sammenheng mellom tilstedeværelsen av begge pakker og en tariffavtale. ( $r=0,38$ ;  $p=0,001$ ). I 32,9% av bedriftene fantes det både tariffavtaler og begge pakkene; vi kan beskrive dem som bedrifter som sørger for særlig beskyttelse av arbeid.

Det er to variabler som man skal betrakte som de sentrale forklaringsvariablene: tilstedeværelse av tariffavtaler og tilstedeværelse av alle tre typer kollektive avtaler (tariffavtale + pakker). I det første tilfellet, vil den negative referanserammen være selskaper som ikke har tariffavtaler (44,3% av alle bedriftene), og i det andre vil det være selskaper som ikke har noen av de tre typer avtaler (12,5%). I henhold til de hypotesene som vi fremsatte i rapportens innledning, ønsker vi å finne ut hvilke faktorer som er fastsatt i konseptualisering av forskningen påvirker tilstedeværelsen av tariffavtaler og pakker, altså hva retningen av praktiske tiltak for utvidelse av praksisen for å inngå tariffavtaler bør være.

### II.3.2 Opprinnelsen av signering av tariffavtaler og deres utvikling

Over halvparten av respondentene hevdet at i bedriftene der de utføre fagforeningsfunksjoner, hadde det vært signert en tariffavtale. Det var oftere fagforeningsmedlemmene fra bedrifter med den polske kapitalen som svarte at det var signert en slik avtale. På samme tid kunne ikke over 15% av dem svare på dette spørsmålet som kan være overraskende, fordi tariffavtaler inngås gjennom forhandlinger med fagforeninger. Kanskje er det representantene for bedrifter hvor det ikke er en tariffavtale nå og deres ansiennitet i bedriften er for kort til å kunne si om det var en slik avtale i fortiden.

Tabell 70. Tariffavtalens gyldighet etter type bedrift (i %)

Bedrifter som er fullstendig eller delvis eid av utenlandsk kapital og hvor strategiske beslutninger tas	Har det vært signert en tariffavtale i bedriften din?			Vanskelig å si	Totalt
	Det har vært signert en tariffavtale og den er gyldig	Det var signert en tariffavtale, men den er ikke gyldig lenger	Det har aldri vært signert en tariffavtale		
I den utenlandske sentralen, og det polske styret bare adopterer dem	51,9	5,8	42,3	-	100,0
På stedet og krever bare godkjenning av den utenlandske sentralen.	51,2	11,6	34,9	2,3	100,0
I den utenlandske sentralen i samarbeid med det polske styret, med hensyn til styrets ideer og kommentarer	48,3	13,8	35,6	2,3	100,0
Totalt	50,6	10,4	37,3	1,6	100,0
Polske bedrifter	68,4	-	15,8	15,8	100,0
Totalt	51,3	10,1	36,0	2,6	100,0

Tabell 71. Tariffavtalens gyldighet etter opprinnelsesland (i %)

Opprinnelseslandet	Har det vært signert en tariffavtale i bedriften din?			Vanskelig å si	Totalt
	Det har vært signert en tariffavtale og den er gyldig	Det var signert en tariffavtale, men den er ikke gyldig lenger	Det har aldri vært signert en tariffavtale		
Tyskland	60,0	14,3	25,7	-	100,0
Frankrike, Belgia	54,8	4,8	28,6	11,9	100,0
Norden, Nederland	10,0	23,3	66,7	-	100,0
USA, Stor Britannia	40,4	15,4	44,2	-	100,0
Øvrige land uten Polen	59,6	-	38,5	1,9	100,0
Polen	81,0	-	14,3	4,8	100,0
Totalt	51,3	10,1	36,0	2,6	100,0

$\chi^2=65,628$ ;  $df=15$ ;  $p=0,000$

Som vist av dataene i tabell 72, svarte ingen av respondentene fra bedrifter som tilhørte handelsbransjen at det var eller hadde vært inngått en tariffavtale. I bedrifter som tilhørte andre bransjen var situasjonen mye bedre. Det var oftest fagforeningsmedlemmene fra offentlige tjenester som hevdet at en tariffavtale hadde vært signert og var i kraft, mens hver femte representant av denne bransjen svarte at det hadde vært signert en tariffavtale, men var ikke lenger i kraft.

Tabell 72. Tariffavtalens gyldighet etter bransje (i %)

Bransje	Har det vært signert en tariffavtale i bedriften din?			Vanskelig å si	Totalt
	Det har vært signert en tariffavtale og den er gyldig	Det var signert en tariffavtale, men den er ikke gyldig lenger	Det har aldri vært signert en tariffavtale		
Handelsbransjen	-	-	93,9	6,1	100,0
Byggebransjen	66,7	6,1	21,2	6,1	100,0
Metallindustrien	56,0	5,3	38,7	-	100,0
Næringsmiddelindustrien	54,1	15,3	29,6	1,0	100,0
Offentlige tjenester	71,4	21,4		7,1	100,0
Totalt	51,3	10,1	36,0	2,6	100,0

$\chi^2=85,115$ ;  $df=12$ ;  $p=0,000$ .

Selv om det ikke er noen statistisk sammenheng, kan man vise til en tendens: ifølge respondentene, i bedrifter hvor den økonomiske situasjonen er gjennomsnittlig eller dårlig, inngår man tariffavtaler oftere enn i bedrifter hvor den økonomiske situasjonen er bra eller veldig bra (tabell 73).

Tabell 73. Tariffavtalens gyldighet etter bedriftens økonomiske situasjon (i %)

Bedriftens økonomiske situasjon er:	Har det vært signert en tariffavtale i bedriften din?			Vanskelig å si	Totalt
	Det har vært signert en tariffavtale og den er gyldig	Det var signert en tariffavtale, men den er ikke gyldig lenger	Det har aldri vært signert en tariffavtale		
Veldig bra eller bra	49,7	12,0	36,1	2,2	100,0
Gjennomsnittlig - verken bra eller dårlig	58,5	7,3	31,7	2,4	100,0
Dårlig eller veldig dårlig	55,0	5,0	40,0	-	100,0
Totalt	51,9	10,2	36,0	1,9	100,0

$$ch^2=3,865; df=6; p=0,695$$

Representanter for bedrifter som erfarer den negative virkningen av krisen er mer sannsynlig å signere en tariffavtale enn representanter for bedrifter som ikke har erfart den negative virkningen av krisen ennå (tabell 74). Kanskje var det den dårlige økonomiske situasjonen som førte til at fagforeningene ville inngå en tariffavtale for å beskytte arbeidstakerne, eller arbeidsgiveren ville signere avtalen fordi den fryktet en kollektiv tvist; fordi, i henhold til den polske arbeidsmiljøloven, kan tariffavtalens bestemmelser ikke være gjenstand for en kollektiv tvist.

Tabell 74. Tariffavtalens gyldighet etter den nåværende krisens virkning på selskapets virksomhet (i %)

Vurdering av virkningen av den nåværende krisen på bedriftens virksomhet	Har det vært signert en tariffavtale i bedriften din?			Vanskelig å si	Totalt
	Det har vært signert en tariffavtale og den er gyldig	Det var signert en tariffavtale, men den er ikke gyldig lenger	Det har aldri vært signert en tariffavtale		
Selskapet stadig erfarer den negative virkningen av krisen	58,3	12,5	29,2	-	100,0
I begynnelsen erfarte selskapet ikke den negative virkningen, men den har nylig startet å erfare den	51,0	9,6	35,6	3,8	100,0
I begynnelsen erfarte selskapet den negative virkningen, men situasjonen har bedret seg	53,7	2,4	41,5	2,4	100,0
Selskapet har ikke erfart den negative virkningen av krisen (ennå)	45,9	13,5	37,8	2,7	100,0
Totalt	51,3	10,1	36,0	2,6	100,0

$$ch^2=7,351; df=9; p=0,601$$

Analysen av dataene innhentet i undersøkelsen tillater oss å vise til en statistisk signifikant avhengighet. I over 70% av bedriftene hvor fagforeningsrepresentanter vurderer selskapets varige driftsmidler som ikke moderne, har det vært signert en tariffavtale som fortsatt er i kraft, og i hver tredje bedrift var det signert en tariffavtale, men den er ikke gyldig lenger (dessverre, antallet representanter for disse bedriftene tillater ikke for mer omfattende generaliseringer). Bare i hver tredje bedrift hvor de varige driftsmidlene er gjennomsnittlige, men likevel moderne sammenlignet med andre bedrifter i landet signerte man en tariffavtale, og i nesten halvparten av dem har en slik avtale aldri vært signert. Når det gjelder bedrifter med moderne eiendeler på globalt nivå, har vi en polarisering av evalueringer. Halvparten av respondentene svarte at det var signert en tariffavtale, og den andre halvparten svarte at en slik avtale ikke var signert.

Tabell 75. Tariffavtalens gyldighet etter moderniteten av bedriftens varige driftsmidler (i %)

Bedriftens varige driftsmidler	Har det vært signert en tariffavtale i bedriften din?			Vanskelig å si	Totalt
	Det har vært signert en tariffavtale og den er gyldig	Det var signert en tariffavtale, men den er ikke gyldig lenger	Det har aldri vært signert en tariffavtale		
Moderne på globalt nivå	49,2	4,8	46,0	-	100,0
Gjennomsnittlig i forhold til de ledende bedriftene, men likevel moderne i forhold til andre bedrifter i landet	57,7	13,1	27,7	1,5	100,0
Gjennomsnittlig i forhold til andre bedrifter i landet	37,3	6,8	49,2	6,8	100,0
Er ikke moderne	71,4	28,6	-	-	100,0
Totalt	51,3	10,1	36,0	2,6	100,0

$$ch^2=63,278; df=12; p=0,001$$

I de fleste tilfellene, var tariffavtalene signert på ubestemt tid (nesten 95% av svarene). Bare 22% av respondentene angav grunner for oppsigelse av tariffavtaler. Det dominerende svaret var at tariffavtalen utløpt "med utløpet av oppsigelseperioden etter oppsigelse av en av partene" (10%).

Ifølge fagforeningsrepresentantene, var det fagforeningene som kom opp med forslaget om å starte forhandlinger (over 43% av svarene) eller begge parter, dvs. fagforeninger og representanter for bedriftens styret (over 25% av svarene). Hver femte respondent hadde problemer med å bestemme hvilken part som satte fram forslag til forhandlinger om en tariffavtale. Det var oftere bedriftsstyrer fra polske bedrifter som kom opp med forslag om forhandlinger om inngåelse av en tariffavtale (hver femte respondent fra slike bedrifter svarte av det var styret som tok initiativet) enn fra utenlandske (bare hver tiende respondent svarte at det var styret som tok initiativet).

Tabell 76. Hvem kom opp med et forslag om å starte forhandlinger om inngåelse av en tariffavtale etter type bedrift

Bedrifter som er fullstendig eller delvis eid av utenlandsk kapital og hvor strategiske beslutninger tas:	Hvem kom opp med et forslag om å starte forhandlinger om inngåelse av en tariffavtale?			Vanskelig å si	Totalt
	Fag foreningen	Fag styre	Begge parter		
I den utenlandske sentralen, og det polske styret bare adopterer dem	45,8	6,8	30,5	16,9	100,0
På stedet og krever bare godkjenning av den utenlandske sentralen.	40,0	12,0	40,0	8,0	100,0
I den utenlandske sentralen i samarbeid med det polske styret, med hensyn til styrets ideer og kommentarer	40,8	12,2	14,3	32,7	100,0
Totalt	43,1	10,4	25,7	20,8	100,0
Polske bedrifter	50,0	21,4	14,3	14,3	100,0
Totalt	42,9	10,9	25,0	21,2	100,0

I tilfelle av selskapene fra byggebransjen, var prosentandelen av indikasjoner på at det var fagforeningene som kom opp med forslag den samme som prosentandelen av indikasjoner på at initiativet lå på begge sider (35%). Mens i næringsmiddelindustrien svarte over halvparten av respondentene at det var fagforeningene som kom opp med forslag, og bare hver fjerde respondent viste til begge parter.



Tabell 77. Hvem kom opp med et forslag om å starte forhandlinger om inngåelse av en tariffavtale etter bransje

Bransje	Hvem kom opp med et forslag om å starte forhandlinger om inngåelse av en tariffavtale?			Vanskelig å si	Totalt
	Fagforeningen	Selskapets styre	Begge parter		
Handelsbransjen	Ingen tariffavtale				
Byggebransjen	34,8	17,4	34,8	13,0	100,0
Metallindustrien	36,4	13,6	15,9	34,1	100,0
Næringsmiddelindustrien	53,1	7,8	26,6	12,5	100,0
Offentlige tjenester	37,5	8,3	29,2	25,0	100,0
Totalt	42,9	10,9	25,0	21,2	100,0

$$ch^2=20,154; df=6; p=0,003$$

På den annen side, tar vi i betraktning bedriftenes dårlige økonomiske situasjonen, svarte man oftest at i bedrifter hvis situasjon var dårlig eller veldig dårlig var det fagforeningene (54,% av svarene) eller styret (25% av svarene) som foreslo forhandlingene om en tariffavtale. Det var betydelig sjeldnere at begge partene foreslo forhandlingene dersom situasjonen var gjennomsnittlig eller bra.

Tabell 78. Hvem kom opp med et forslag om å starte forhandlinger om inngåelse av en tariffavtale etter bedriftens økonomiske situasjon

Bedriftens økonomiske situasjon er:	Hvem kom opp med et forslag om å starte forhandlinger om inngåelse av en tariffavtale?			Vanskelig å si	Totalt
	Fagforeningen	Selskapets styre	Begge parter		
veldig bra eller bra	40,6	9,4	28,3	21,7	100,0
gjennomsnittlig - verken bra eller dårlig	44,0	4,0	24,0	28,0	100,0
dårlig eller veldig dårlig	54,2	25,0	12,5	8,3	100,0
Totalt	43,2	11,0	25,2	20,6	100,0

$$ch^2=10,916; df=6; p=0,091$$

Over 85% av respondentene fra bedrifter hvor det var signert en tariffavtale svarte at det var alle fagforeningene i bedriften som deltok i forhandlingene (hver tiende respondent valgte svaret "vanskelig å si").

Samtidig omtrent 60% av respondentene sa at eksterne eksperter deltok i forhandlingene, mens 42,9% av respondentene hevdet at ekspertene deltok på begge side; 9,5% hevdet at de deltok bare på fagforeningenes side, og 6,8% at bare på arbeidsgiverens side. Til tross for at halvparten av respondentene svarte at eksperter deltok i forhandlingene, kunne tredjedelen av respondentene ikke vurdere deres rolle; i tilfelle av resterende respondentene svare omtrent halvparten av dem at ekspertenes rolle var stor, og den andre halvparten av den rollen var liten. Også en tredjedel av respondentene kunne ikke svare på spørsmålet om hvordan det var funnet en ekspert på fagforeningenes side, en annen tredjedel hevdet at ekspertene var funnet uavhengig av fagforeningene i bedriften. Andre respondentene indikerte at eksperter ble funnet av tverrforetaks fagforenings strukturer.

Tabell 79. Vurdering av ekspertenes rolle i forhandlinger om en tariffavtale

Vurdering av ekspertenes rolle i forhandlinger	% av svarene
Veldig stor, det var hovedsaklig dem som gjennomførte forhandlingene	11,4
Stor, men fagforeningene hadde vært med på gjennomføringen av forhandlingene	21,9
Liten, det var hovedsaklig fagforeningene som gjennomførte forhandlingene	21,9
Veldig liten, ekspertene gjennomførte ikke forhandlingene, de bare rådet av og til	14,3
Vanskelig å si	30,5
Totalt	100,0

Som nevnt ovenfor, tariffavtaler kan spesifisere arbeidstakerrettigheter mer omfattende og gunstigere enn bestemmelsene i den polske arbeidsmiljøloven eller andre forskrifter i arbeidsretten. Dette reiser spørsmålet om representantene av fagforeninger mener at de signerte tariffavtalene tilfredsstillende arbeidstakerne og fagforeningene.

Tabell 80. Mannskapets og fagforeningenes tilfredshet med tariffavtalen i henhold til type virksomhet

Selskaper som er delvis eller fullstendig eid av utenlandsk kapital	Hvordan vurderer (eller vurderte) du tariffavtalen fra perspektivet til personalet og fagforeningene? Om den:			Vanskelig å si
	Den er (var) helt tilfredsstillende for mannskapet og fagforeningene	Den er (var) mer tilfredsstillende enn utilfredsstillende for mannskapet og fagforeningene	Den er mindre tilfredsstillende enn utilfredsstillende	
I den utenlandske sentralen, og det polske styret bare adopterer dem	12,1	70,7	13,8	3,4
På stedet og krever bare godkjenning av den utenlandske sentralen.	3,7	77,8	11,1	7,4
I den utenlandske sentralen i samarbeid med det polske styret, med hensyn til styrets ideer og kommentarer	23,5	56,9	11,8	7,8
Totalt	14,3	68,0	12,2	5,4
Polske bedrifter	-	62,5	31,3	6,3
Totalt	12,9	67,5	14,1	5,5

Som vist av dataene i tabellen, mente bare hver åttende respondent at i bedriften deres var den signerte tariffavtalen helt tilfredsstillende (tilfredsstillende) for mannskapet og fagforeningene. Men fordelingen av svarene varierte i henhold til typen bedrift som var representert av fagforeningsmedlemmene. Ingen av fagforeningsrepresentantene for polske bedrifter sa at den signerte tariffavtalen var (hadde vært) helt tilfredsstillende for mannskapet og fagforeningene. Men nesten hver fjerde respondent fra utenlandske selskaper hvor strategiske beslutninger var tatt i den utenlandske sentralen med samarbeid med det polske styret og med hensyn til styrets ideer og kommentarer vurderte den signerte tariffavtalen positivt. Prosentandelen av respondenter som hevdet av tariffavtalen var mindre tilfredsstillende enn utilfredsstillende (negativ vurdering) var på nesten samme nivå i utenlandske selskaper (den varierte fra 11,1% til 13,8%). På den annen side, var den signerte tariffavtalen vurdert negativt av hver tredje respondent fra polske bedrifter.

Tabell 81. Mannskapets og fagforeningenes tilfredshet med tariffavtalen i henhold til bransje

Bransje	Hvordan vurderer (eller vurderte) du tariffavtalen fra perspektivet til personalet og fagforeningene? Om den:			Vanskelig å si	Totalt
	Den er (var) helt tilfredsstillende for mannskapet og fagforeningene	Den er (var) mer tilfredsstillende enn utilfredsstillende for mannskapet og fagforeningene	Den er mindre tilfredsstillende enn utilfredsstillende		
Handelsbransjen	Ingen tariffavtale				100,0
Byggebransjen	10,7	71,4	17,9	-	100,0
Metallindustrien	26,1	50,0	15,2	8,7	100,0
Næringsmiddelindustrien	4,8	74,2	16,1	4,8	100,0
Offentlige tjenester	11,5	80,8	3,8	3,8	100,0
Totalt	12,9	67,5	14,1	5,5	100,0

$$ch^2=34,839; df=12; p=0,000$$

Både for arbeidstakere og for bedriftenes styrer er det viktig at en tariffavtale ikke bare signeres, men også at den andre parten overholder den signerte avtalen. Nesten 100% av representantene for fagforeninger mener at fagforeningene overholder tariffavtalens bestemmelser (81,5% mener at "definitivt ja" og 16,7% at "ja"). Situasjonen var litt verre da fagforeningsmedlemmene måtte bestemme om den andre parten overholdt tariffavtalens bestemmelser. Til tross for at over 90% av respondentene mener at arbeidsgivere overholder tariffavtalens bestemmelser, svarer bare 45,7% med "definitivt ja" og 46,3% med "ja". Selvfølgelig er det vanskelig å si hvor det faktisk er, men at over 90% av respondentene, som er generelt svært kritiske til arbeidsgiveren sin, innrømmer at den sistnevnte opprettholder tariffavtalens bestemmelser, er et positivt fenomen.

Tabell 82. Overholdelse av tariffavtalen av arbeidsgiveren og fagforeningene (i %)

Overholdelse av tariffavtalen	Overholder (overholdt) arbeidsgiveren tariffavtalens bestemmelser?	Overholder (overholdt) fagforeningene tariffavtalens bestemmelser?
Definitivt ja	45,7	81,5
Ja	46,3	16,7
Nei	3,7	-
Definitivt nei	1,9	-
Vanskelig å si	2,5	1,9
Totalt	100,0	100,0

Som nevnt tidligere, var tariffavtalene signert i de fleste tilfeller på ubestemt tid i forskjellige år. Forhandlingene gjennomførte man om bestemmelser som, ifølge begge parter, var på datiden viktigste og tok hensyn til den økonomiske situasjonen av bedriftene og landet, samt situasjonen på arbeidsmarkedet i Polen. Til tross for at begge parter var på datiden fornøyd med endringen av den økonomiske situasjonen ikke bare i Polen, men også verden rundt, kunne det føre til behovet for forhandlinger om å endre tariffavtalen eller innføre flere bestemmelser. Over 70% av respondentene fra bedrifter med signerte tariffavtaler svarte at det var gjennomført forhandlinger om endring av tariffavtalen (innføring av tilleggsprotokoller). Som vist av dataene i tabell 87, var disse forhandlingene sjeldnere gjennomført i bedrifter hvor tariffavtalen ikke var tilfredsstillende for mannskapet (59,1% av respondentene svarte at man gjennomførte forhandlingene). Mens over 90% av respondentene fra bedrifter hvor den signerte tariffavtalen var helt tilfredsstillende for fagforeningene og mannskapet svarte at man begynte forhandlinger om endringer i tariffavtalen. Kanskje resulterte det fra den forverrede økonomiske situasjonen av bedriften og styret ikke kunne oppfylle tariffavtalens bestemmelser og prøvde å forhandle med fagforeningene. Over 70% av respondentene

indikerte at hvis bedriftens situasjon var dårlig eller veldig dårlig, prøvde styret først og fremst å forhandle om endringer i tariffavtalen (Tabell 88). Men når den økonomiske situasjonen er "gjennomsnittlig - verken bra eller dårlig", er det fagforeningene som tar initiativet, og når den er veldig bra og bra, er det begge parter som foreslår endringer i tariffavtalen. Ifølge over 90% av respondentene, avsluttet gjennomføring av forhandlinger om tariffavtaleendring med innføring av endringer i tariffavtalen.

Tabell 83. Har det vært gjennomført forhandlinger for å endre tariffavtalen (innføre tilleggsprotokoller) i henhold til mannskapets og fagforeningenes mening om tariffavtalen (i %)?

Mannskapets mening om tariffavtalen:	Har det vært gjennomført forhandlinger for å endre tariffavtalen (innføre tilleggsprotokoller)?			Totalt
	Ja	Nei	Vanskelig å si	
Den er (var) helt tilfredsstillende for mannskapet og fagforeningene	90,5	4,8	4,8	100,0
Den er (var) mer tilfredsstillende enn utilfredsstillende for mannskapet og fagforeningene	77,8	11,1	11,1	100,0
Den er mindre tilfredsstillende enn utilfredsstillende	59,1	27,3	13,6	100,0
Vanskelig å si	33,3	11,1	55,6	100,0
Totalt	73,3	12,1	14,5	100,0

$$ch^2=22,459; df=6; p=0,001$$

Tabell 84. Har det vært gjennomført forhandlinger for å endre tariffavtalen (innføre tilleggsprotokoller) etter vurderingen av selskapets økonomiske situasjon (i %)?

Bedriftens økonomiske situasjon er:	Hvem kom opp med et forslag om å starte forhandlinger om inngåelse av en tariffavtale?			Vanskelig å si	Totalt
	Fagforeningen	Selskapets styre	Begge parter		
Veldig bra eller bra	12,2	37,8	41,1	8,9	100,0
Gjennomsnittlig - verken bra eller dårlig	45,8	25,0	20,8	8,3	100,0
Dårlig eller veldig dårlig	6,7	73,3	20,0		100,0
Totalt	17,8	39,5	34,9	7,8	100,0

$$ch^2=23,513; df=6; p=0,001$$

### II.3.3 Organisasjonskulturen og tariffavtaler

Tatt i betraktning prosjektets emne, er det anbefalt å sjekke om eksistensen eller mangelen på en tariffavtale er i sammenheng med alvorlighetsgraden av enkelte aspekter ved organisasjonskulturen som var inkludert i spørreskjemaet. Først og fremst er det overvekten av disse bedriftene hvor tariffavtalen er i kraft. Denne overvekten er manifestert av en høyere andel av det totale antall bekreftende svar (kumulativt svar "definitivt ja" og "ja") til sin spørsmålet om ulike dimensjoner av kultur.

De undersøkte fagforeningslederne var bedt om å uttrykke sin mening om tekniske og organisatoriske arbeidsforhold i bedriftene deres. Samlet vurdering av disse forholdene er tilfredsstillende, fordi prosentandelen av positive erklæringer i nesten alle tilfeller utgjør mer enn halvparten av svarene. Unntaket som er spesielt synlig er programmer for ansattes medeierskap som er et marginalt fenomen.

Tabell 85. Tekniske og organisatoriske arbeidsforhold

Tekniske og organisatoriske arbeidsforhold	Det finnes en tariffavtale	Det ikke finnes en tariffavtale
	i hvert tilfelle angav man den generelle % av positive svar	
1. Arbeidet er velorganisert.	67,1	53,6
2. Bedriften bruker moderne former for menneskelig ressursforvaltning.	67,3	55,8
3. Det er organisert sammenkomster og teambyggende aktiviteter for hele mannskapet	64,4	61,4
4. Hver ny medarbeider er garantert innledende opplæring	95,9	88,6
5. På bedriftens område finnes det spisesaler, kantiner og kafeteriaer for arbeidstakerne	69,4	62,1
6. Styret og veilederne arrangerer regelmessige møter med arbeidstakerne, hvor alle kan stille spørsmål eller sende inn krav.	68,0	45,0
7. I bedriften finnes det en plan for ansattes medeierskap (arbeidstakerne kan kjøpe aksjer i eget selskap til en konsesjons pris)	15,6	7,9
8. Bedriften har et støttefond for ansatte	84,9	72,1
9. Bedriften gjennomfører intern opplæring for å øke kompetanse	97,9	98,6
10. Arbeidstakerne kan begynne deltidsstudier eller videreutdanning som er delfinansiert av bedriften	79,9	76,8

Eksistensen av tariffavtaler står i bra sammenheng med positive vurderinger av tekniske og organisatoriske arbeidsforhold: for hver variabel som beskriver dette området er det en høyere grad av bekreftende svar i bedrifter med tariffavtaler enn i bedrifter uten tariffavtaler. Så mange som 67% av respondentene fra bedrifter med tariffavtaler mener at det å arbeide i bedriften er godt organisert, sammenlignet med 54% av respondentene fra bedrifter uten tariffavtaler. Over to tredjedeler av ledere fra bedrifter med tariffavtaler hevder at det finnes moderne former for menneskelig ressursforvaltning, mens det er bare 56% av respondentene som hevder slik i bedrifter uten tariffavtaler. Nesten to tredjedeler av ledere fra bedrifter med tariffavtaler hevder at i bedriftene deres organiseres det sammenkomster eller teambyggende aktiviteter, mens i bedrifter uten tariffavtaler utgjør er det 61% av respondentene som gir dette svaret. I henhold til 96% av lederne fra bedrifter med tariffavtaler, er hver ny medarbeider garantert innledende opplæring, og i bedrifter uten tariffavtaler er det 89% av lederne som sier det. På bedriftens område finnes det spisesaler, kantiner og kafeteriaer for arbeidstakerne i henhold til 69% av respondentene fra bedrifter med tariffavtaler og 62% av respondentene fra bedrifter uten tariffavtaler. En stor forskjell mellom bedriftene med og uten tariffavtaler er det på spørsmålet om organisering av regelmessige møter med ansatte hvor alle kan stille spørsmål eller sende inn krav. 68% av respondentene fra bedrifter med tariffavtaler og 45% av respondentene fra bedrifter uten tariffavtaler svarer bekreftende på dette spørsmålet. Støttefond for ansatte finnes det ofte i de undersøkte bedriftene. Dette bekreftes av 85% av lederne fra bedrifter med tariffavtaler og 72% av lederne fra bedrifter uten tariffavtaler. Nivået på positive svar på spørsmålet om intern opplæring for utvikling av faglig kompetanse er nesten likt fordelt (98% og 99%, henholdsvis) og mulighet for personalets videreutdanning (81% og 77%, henholdsvis). Programmer for ansattes medeierskap, takket være hvilke kan arbeidstakere kjøpe aksjer i egne selskaper til konsesjons priser, er et sjeldent fenomen: 16% og 8% av respondentene fra begge kategorier bedrifter hevder at det finnes slike programmer.

Tekniske og organisatoriske arbeidsforhold er like bra, sett fra perspektivet av representantene for HR-avdelinger i de undersøkte bedriftene. En positiv sammenheng mellom tilstedeværelsen av en tariffavtale og nivået på positive deklarasjoner kan man observere bare i tilfelle av enkelte aspekter ved dette analysefeltet. Det er likevel verdt å nevne at den positive sammenhengen er synlig da man stiller bestemte spørsmål som f.eks. om innledende opplæring for hver ny medarbeider, spisesaler, kantiner og kafeteriaer for arbeidstakerne på bedriftens område eller støttefondet. Situasjonen er annerledes i tilfelle av slike fenomener som regelmessige møter med arbeidstakere eller programmer for ansattes medeierskap.

Videre undersøkte man segmentet med organisasjonskulturen som danner variablene om sosiale arbeidsforhold. Totalbildet er ganske gunstig, men det er mer mangfoldig innvendig og, tross alt, mørkere en i tilfelle at det ovennevnte segmentet med "tekniske og organisatoriske arbeidsforhold", fordi prosentandelen av respondentene som svarer bekreftende er i noen tilfeller halvert. Dette gjelder særlig slike organisatoriske aspekter som

myndiggjøring av ansatte (de fleste av respondentene mener at ansatte ved i bedriftene sine har ingen innvirkning på jobbene sine), fasiliteter for gravide kvinner og støtte for eldre arbeidstakere. Positive svar dominerer det på slike spørsmål som mannskapets respekt for arbeid, enkel tilgang til overordnede, interne kommunikasjonssystemer, vekt på å opprettholde disiplin, gjennomføring av formell evaluering av ansatte og, endelig, vekt på miljøvern.

Tabell 86. Sosiale arbeidsforhold

	Det finnes en tariffavtale	Det ikke finnes en tariffavtale
	i hvert tilfelle angav man den generelle% av positive svar	
1. Lederne er gode fagfolk	65,1	43,5
2. De overordnede deler arbeidet rettferdig blant ansatte	59,2	36,7
3. Gode arbeidstakere verdsettes av overordnede.	54,8	34,5
4. De overordnede tar gjerne hensyn til arbeidstakernes merknader.	39,5	38,3
5. De ansatte respekterer arbeidet sitt og prøver å utføre arbeidet sitt på en best mulig måte	91,8	87,0
6. Det er gjensidig tillit mellom overordnede og underordnede.	49,7	28,1
7. Arbeidstakerne kjenner selskapets utviklingsplaner og er informert på et tidlig nok tidspunkt om oppsigelser og ansettelse	53,7	30,9
8. Ansatte oppfordres til å bidra med ideer som rasjonaliserer og forbedrer arbeidsflyten	83,7	62,6
9. Arbeidstakerne er åpne for endringer og tilpasser seg raskt	67,8	64,0
10. Personalpolitikkenes regler er gjennomsiktlige og kjent for ansatte	49,0	31,7
11. Prinsippene for godtgjørelse er gjennomsiktlige og kjent for ansatte	72,8	61,9
12. Det gjennomføres systematiske studier av arbeidstakernes evalueringer av ulike viktige aspekter av selskapet og problemene med arbeidstakerne	60,3	48,2
13. Det finnes et internt kommunikasjonssystem (radio, magasin, oppslagstavler, Intranett, nettforum, en profil på Facebook, osv.)	82,9	86,3
14. Arbeidstakerne er løpende informert om styrets planer for bedriftens strategi	58,3	38,1
15. Underordnede har enkel tilgang til nærmeste overordnede	88,2	86,3
16. Arbeidstakerne kan påvirke beslutninger om arbeidsplassene sine	28,8	20,9
17. Gravide kvinner har mulighet for ekstra hvile under arbeid	43,4	41,0
18. Det finnes interne reglene som tillater gravide kvinner på individuell tidsstyring av arbeidet deres	35,0	26,3
19. Eldre arbeidstakere som nærmer seg pensjonsalderen blir flyttet til andre stillinger som er mer egnet til deres styrker.	26,5	12,3
20. Det støttes teamarbeid og skapes en atmosfære av harmonisk samarbeid mellom de ansatte.	66,4	51,4
21. Det støttes hard konkurranse mellom arbeidstakere og det er personlige prestasjoner som teller framfor alt.	45,2	55,1
22. Det støttes subordinasjon og nøyaktig oppfyllelse av kommandoer.	89,0	80,4
23. De ansatte blir utsatt for regelmessige periodiske formelle vurderinger	89,0	81,2
24. I bedriften gjelder det etiske retningslinjer.	66,4	59,7
25. Man bryr seg om miljøet, økologi.	91,1	86,2
26. Det anvendes prinsippene for Bedriftens samfunnsansvar (CSR) og det er vedtatt et offisielt dokument som bekrefter dette	43,7	27,2
27. Dersom det skal fylles en ledig stilling, søker man etter en kandidat blant folk som allerede er ansatt, og etterpå søker man blant kandidater utenfra	70,5	69,8
28. Når man vurderer kandidaturer til flere personer for nye medarbeidere, velger man den personen som ble anbefalt av en eksisterende medarbeider	40,4	47,1
29. Man har rett til å kritisere andre fritt, f.eks. en arbeidstaker kan irettesette sin overordnede dersom den overordnede har gjort en feil	27,9	18,8
30. Det er ikke alminnelig akseptert at den overordnede innrømmer uvitenheten om sine plikter til underordnede sine	48,3	53,2
31. Dersom en ansatt vet at en kollega er sykemeldt men ikke er egentlig syk, vanligvis melder den ansatte dette forholdet til bedriften	5,4	12,2

32. En kvinne som finner ut at hun er gravid, informerer (umiddelbart) de overordnede, slik at man kan finne en vikar for varigheten av hennes svangerskapspermisjon på forhånd	50,0	49,6
33. Hos de fleste lederne setter man størst pris på evnen til å ta raske beslutninger og håndheving av disse beslutningene	69,4	72,2
34. Det er vanlig at lederne har samråd om beslutningene sine med teamet sitt	53,4	30,9

Det som trekker oppmerksomheten er klart høyere grad av arbeidstakermedvirkning i selskaper med signerte tariffavtaler: 53% av respondentene fra disse selskapene innrømmer at det er vanlig at lederne fatter beslutninger i samråd med teamet (som er bekreftet av bare 31% av respondentene fra selskaper uten tariffavtaler); 54% av respondentene fra selskaper med tariffavtaler svarer at ansatte kjenner selskapets utviklingsplaner er i rett tid informert om oppsigelser og ansettelser (bare 31% av respondentene fra selskaper uten tariffavtaler gav et slikt svar); 84% av respondentene fra selskaper med tariffavtaler sier at ansatte oppfordres til å bidra med ideer og oppfinnelser som forbedrer organiseringen av arbeidet (bare 63% av respondentene fra selskaper uten tariffavtaler er enig i dette utsagnet); i selskaper med tariffavtaler er arbeidstakernes adaptive potensiale større (68% av fagforeningslederne mener det, mens i selskaper uten tariffavtaler er prosentandelen bare 64%); annenhver respondent i foretak med tariffavtaler erklærer at personalpolitikken er gjennomsiktig og kjent for de ansatte, og bare hver tre respondent fra selskaper uten tariffavtaler er av samme oppfatning; 73% av respondentene fra selskaper med tariffavtaler mener at prinsippene i lønssystemet er gjennomsiktige og kjent for ansatte, mot 62% av lederne fra selskaper uten tariffavtaler; 58% av respondentene fra selskaper med tariffavtaler sier at de ansatte er informert om styrets planer om bedriftens utvikling, mens bare 38% av respondentene fra selskaper uten tariffavtaler er av samme oppfatning; i begge kategorier av selskaper er andelen ledere som hevder at underordnede har enkel tilgang til direkte overordnede (88% og 86%) den samme; andelen av svar om arbeidstakernes innvirkning på beslutninger om stillingene deres er litt større (men fortsatt liten) i bedrifter med tariffavtaler (29% og 21%). I bedriftene med tariffavtaler legger man mer vekt på enn støtte for samarbeid og skapning av en atmosfære av harmonisk samarbeid mellom ansatte enn i bedriftene uten tariffavtaler (henholdsvis 66% og 51%); dette misforholdet bekreftes av fordelingen av positive svar på spørsmålet om støtte for hard konkurranse, konkurransen mellom arbeiderne og personlige prestasjoner som teller fremfor alt (altså i motsetningen av den ovennevnte setningen), fordi det er 45% av lederne fra selskapene med tariffavtaler som er enige med det, sammenlignet med 55% av respondentene fra selskaper uten tariffavtaler.

Autoritære tendenser innen ledelse som markeres med dominansen av svar om forvaltningsstilen (to tredjedeler av indikasjonene for autokratiske), blir bekreftet av det lave nivået av positive erklæringer uttrykt av fagforeningsledere om temaer som rett til fri kritikk (henholdsvis 28% og 19% av respondentene fra begge kategorier mener at i bedriften deres kan arbeidstakerne irettesette overordnede sine dersom en overordnede har gjort en feil) eller innrømmelse av uvitenhet av en overordnede (48% og 53%).

I de undersøkte bedriftene kan nivået på sosial kapital, forstått som tillit i sosiale relasjoner, anses som svært høyt. På direkte spørsmål om det fantes tillit mellom underordnede og overordnede, svarte halvparten av lederne fra bedrifter med tariffavtaler og litt over fjerdedel av lederne fra bedrifter uten tariffavtaler bekreftende. Når det kommer til forhold som er korrelert med tillit, svarer 59% av respondentene fra selskaper med tariffavtaler og 37% av respondentene fra selskaper uten tariffavtaler bekreftende på spørsmålet om overordnede deler arbeidet rettferdig blant ansatte; på den annen side mener 55% av respondentene fra selskaper med tariffavtaler og 34% av respondentene fra selskaper uten tariffavtaler at gode ansatte verdsettes av sine overordnede. Hva mer, er bedriftenes organisasjonskultur, sett fra perspektivet av fagforeningslederne, sterk preget av normativ partikularisme (overholdelse av sosiale normer er betinget av situasjonen), noe som bekreftes av den overveldende overvekten av nektende svar om hvorvidt den ansatte ville ha informert arbeidsgiveren om kollegaens falske sykemelding (5% og 12%, henholdsvis). Dette er et bevis på at arbeidstakere ikke identifiserer seg med bedriftene deres, fordi de legger større vekt på personlige forhold (mellommenneskelige) enn på tilknyttingen til bedriften.

Det interne arbeidsmarkedet i de undersøkte selskapene synes å være godt utviklet, noe som ikke er overraskende, fordi disse er store selskaper med omfattende organisatoriske strukturer: 70% av respondentene fra selskaper med og uten tariffavtaler erklærer at når det er behov for å fylle en ledig stilling, søker man etter en kandidat blant eksisterende ansatte, og bare i tilfelle det ikke finnes en passende kandidat, begynner man det å rekruttere personer utenfra bedriften. Samtidig er rekrutteringsprosessen måtelig formalisert, siden 40% og 47% av respondentene fra selskaper i begge kategorier, henholdsvis,

hevder at når man vurderer kandidaturer til flere personer for nye medarbeidere, velger man den personen som ble anbefalt av en eksisterende medarbeider. Bevis på institusjonalisering av det interne arbeidsmarkedet er også den situasjonen at ansatte blir utsatt for regelmessige periodiske formelle vurdering (ifølge svar fra 89% og 81% av respondentene, henholdsvis).

Posisjonen av post-materialistiske verdier i organisasjonskulturene i de undersøkte bedriftene er, ifølge de undersøkte fagforeningsmedlemmene, ganske sterk: henholdsvis 66% og 60% av respondentene bekreftet eksistensen av etiske regler på arbeidsplassen, 91% og 86% hevder at selskapet deres bryr seg om miljøet, mens 44% og 27% sier at selskapet følger prinsippene om Bedriftens samfunnsansvar (CSR) og det ble vedtatt et offisielt dokument som bekrefter dette.

Generelt sett, er fagforeningsmedlemmenes gunstige vurdering av dette segmentet av organisasjonskulturen støttet av positive meninger uttrykt av representantene for HR-avdelinger. Det er et overveldende antall positive svar på følgende emner: ledere er gode fagfolk, overordnede deler arbeidet rettferdig blant de ansatte, gode ansatte verdsettes av sine overordnede, overordnede gjerne tar hensyn til underordnede sine merknader, ansatte respekterer arbeidet sitt, de prøver å arbeide best mulig, det er tillit mellom overordnede og underordnede, de ansatte oppfordres til å bidra med ideer og oppfinnelser som forbedrer arbeidsorganisering, personalpolitikken er gjennomslukt og kjent for de ansatte, prinsippene i lønssystemet er gjennomsluktede og kjent for de ansatte, det gjennomføres systematiske undersøkelser av ansattes evalueringer av ulike viktige aspekter ved selskapet og arbeidstakernes problemer, det finnes et system for intern kommunikasjon, underordnede har enkel tilgang til deres nærmeste overordnede, det støttes teamarbeid, det skapes en atmosfære av harmonisk samarbeid mellom ansatte, på arbeidsplassen gjelder det etiske retningslinjer, man bryr seg om miljøet og økologi, hvis man fyller en ledig stilling, søker man først etter en kandidat blant personer som er allerede ansatt i bedriften, og etterpå behandler man søknader utenfra, og en kvinne som får vite at hun er gravid (umiddelbart) informerer sine overordnede, slik at man kan finne en vikar for varigheten av hennes fødselspermisjon. Når det gjelder spørsmålet om informering av ansatte om bedriftens utviklingsplaner, er den lave prosenten av bekreftende svar er sammenfallende meninger av fagforeningsmedlemmene. Det er verdt å nevne at det er et samsvar mellom erklæringer om at arbeidstakere har innflytelse på beslutninger om stillingene deres og erklæringer om at forvaltningsstilen i bedriften er demokratisk (i begge tilfeller er det omtrent 60% av slike svar). Det er et stor forskjell i meninger mellom fagforeningsmedlemmene og **HR-representantene i forhold til spørsmålet om rollen av individuell konkurranse som en mekanisme for sosial regulering (hver andre fagforeningsmedlem og bare hver tjuende HR-spesialist svarer at den er stor). Situasjonen er tilsvarende når det gjelder meninger om overordnede sin uvitenhet om pliktene sine og om rapportering om kollegaens falske sykemelding - HR-representantene er mer optimistiske i forhold til dette emnet (eller kanskje mindre realistiske) enn fagforeningsmedlemmene.**

Tatt i betraktning det resulterende bildet (til tross for at det er en liten del av en mer omfattende helhet), kan man framsette en hypotese om at organisasjonskulturen, slik den er sett av HR-lederne, er en paternalistisk kultur med et synlig trekk av eneveldet som kan beskrives som en metafor for en familie, men forutsatt at dette er en autoritær familie.

Tabell 87. Styrenes forhold til fagforeningenes virksomhet og forvaltningsstilen som er dominerende i bedriften

Styrenes forhold til fagforeningenes virksomhet	Styrenes forhold til fagforeningenes virksomhet			Totalt
	autokratisk	demokratisk	liberal	
Støtter virksomheten til fagforeningene	3,8%	24,0%	0,0%	9,5%
Det er nøytralt mot fagforeningene - verken støtter eller hindrer	48,4%	70,7%	50,0%	54,8%
Hindrer virksomheten til fagforeningene	47,8%	5,3%	50,0%	35,7%



Når det gjelder sammenhengen mellom bedriftenes styrer forhold til forvaltningsstilen, er resultatene ikke overraskende: autokratisk styrte bedrifter støtter ikke fagforeningenes virksomhet (bare 4% av positive svar), generelt sett er de nøytrale eller hindrer deres virksomhet (48% i hvert tilfelle). I demokratisk styrte bedrifter beskriver hver fjerde respondent styrets forhold til fagforeningenes virksomhet som støttende, sju av ti respondentene sier at det er nøytral og det er bare noen få som sier at bedriftene deres hindrer fagforeningenes virksomhet (5%). Når det gjelder bedrifter som er liberalt styrte, beskriver over halvparten av respondentene bedriftene deres som nøytrale, og nesten halvparten beskriver dem som hindrende.

Tabell 88. Modellen for samarbeid mellom ledelsen i fagforeningene og forvaltningsstilen som er dominerende i bedriften

Det nåværende samarbeidet mellom ledelsen i fagforeningene	Forvaltningsstilen som er dominerende i bedriften:			Totalt
	autokratisk	demokratisk	liberal	
Alle samarbeider, hånd i hånd	39,3%	67,5%	66,7%	46,7%
Noen samarbeider, hånd i hånd, og andre samarbeider ikke	44,3%	22,5%	33,3%	38,8%
Intet samarbeid mellom fagforeningene	16,4%	10,0%	0,0%	14,5%

Den positive kvantitative sammenhengen mellom modellen for fagforeningenes samarbeid i et miljø hvor det finnes mange kollektive avtaler (ikke i alle bedrifter finnes det flere enn en fagforening) og forvaltningsstilen er påfallende.

Mens i disse bedriftene som fagforeningslederne beskriver som autokratiske er det bare 39% av respondentene som sa at alle fagforeninger samarbeidet "hånd i hånd", utgjorde oppfatningen av at fagforeningene samarbeidet halvparten av svarene (67% i hvert tilfelle) i bedrifter som var beskrevet som liberalt eller demokratisk styrte. Autoritært styrte bedrifter strever med konfliktfylt pluralisme, fordi over halvparten av respondentene som beskriver bedriftene sine på denne måten, ser ikke samarbeidet mellom fagforeningene i bedriften (tilsammen er det 61% av dem mener at bare noen aktive fagforeninger samarbeider, eller det finnes intet samarbeid mellom fagforeningene i bedriften), mens i demokratiske bedrifter er det 32% og i liberale bedrifter er det 33% av slike svar. Man kan altså våge å si at autokratisk styre bidrar til gjennomføring av "splitt og hersk"-politikken som resulterer i at enkelte fagforeninger blir fristet til å skape forhold med styret selvstendig som en strategi for å beskytte interessene til den gruppen ansatte som de representerer.

Tabell 89. Måten å fatte strategiske beslutninger på og forvaltningsstilen som er dominerende i bedriften (i %)

Strategiske beslutninger	autokratisk	demokratisk	liberal
Er vedtatt i den utenlandske sentralen, og det polske styret bare adopterer dem	44,0%	35,6%	50%
Er vedtatt på stedet og krever bare godkjenning av den utenlandske sentralen.	20,6%	12,3%	0,0%
Er vedtatt i den utenlandske sentralen i samarbeid med det polske styret, med hensyn til styrets ideer og kommentarer	31,4%	46,6%	25,0%
Vanskelig å si	4,0%	5,5%	25,0%
Totalt	100,0%	100,0%	100,0%

Autokratisk forvaltningsstil synes også å skape gode forhold for strategisk beslutningstaking på høyere nivå av organisasjonsstrukturen i selskapet uten samråd med datterselskapet hvis styret aksepterer bare hovedkontorets bestemmelser: 44% av fagforeningslederne fra selskaper med denne forvaltningsstilen er av slik oppfatning, mens hver femte respondent sier at i bedriftene deres fatter man strategiske beslutninger på stedet, og nesten en tredjedel av respondentene sier at selv om man tar strategiske beslutninger i utlandet, gjør man det i samarbeid med datterselskapets styre i Polen. I tilfelle av selskaper med demokratisk lederstil, mener 26% av respondentene at det er morselskapet som tar strategiske beslutninger, mens en syvende del mener at datterselskaper er fullstendig beslutningsdyktige i forhold til strategiske

beslutninger, og nesten halvparten av respondentene sier at slike bestemmelser fattes det i samarbeid mellom hovedkontoret og det polske styret. I liberalt styrte selskaper (som utgjør et lite mindretall) bekrefter hver andre respondent at strategiske beslutninger fattes utelukkende utenfor Polen, og hver fjerde respondent sier at disse blir fattet selvstendig i landet eller som et resultat av samarbeid mellom hovedkontoret og datterselskapet. Som en kommentar til disse resultatene kan man nevne at den faktoren som påvirker modusen for strategisk beslutningstaking i bedrifter som opererer i mange land, er selve modellen for organisasjon og ledelse av slike bedrifter: transnasjonale selskaper er preget av økt sentralisering av makt, mens i multinasjonale selskaper har datterselskaper vanligvis større autonomi, og de mest tradisjonelle internasjonale selskapene er preget av dårlig koordinering av aktivitetene sine på en skala som er større enn det innenlandske markedet.

### II.3.4 Arbeidsreglement, lønnsvilkår

Tariffavtaler forhandles i svært lang tid, med alle fagforeninger, alle må signere dem og de er svært vanskelige å avslutte. Og det eneste insentivet som ligger i at forhold som er inkluderte i tariffavtaler ikke kan være gjenstand for kollektive tvister, er ignorert av fagforeninger. Tariffavtaler er, i hvert fall i teorien, en bedre måte for en felles etterforskning av konstruktive lønnsbestemmelser som tilfredsstillt arbeidsgivere og arbeidstakere. Forskjellen mellom lønnsvilkår eller arbeidsreglement og en tariffavtale er, blant annet, måten for deres registrering og mangfoldet av problemene som er underlagt ulike regelverk.

En tariffavtale som vel som endringer i den er underlagt registrering av det polske arbeidstilsynet. Dette kravet gjelder ikke lønnsvilkår eller arbeidsreglementer. Som vist av dataene i tabell 1 og 2, svarte nesten 90% av respondentene at arbeidsreglementet i bedriften hadde vært avtalt med fagforeningene; på den annen side hevdet litt færre respondentene (84,3%) at lønnsvilkår hadde vært avtalt med fagforeningene. Respondentene som svarte at styret støttet fagforeningenes virksomhet hevdet oftere at lønnsvilkår og arbeidsreglementer hadde vært avtalt med fagforeningene enn de undersøkte fagforeningsmedlemmene som hevdet at styret betydelig hindret fagforeningenes virksomhet.

Representantene for bedrifter hvor det hadde vært signert en tariffavtale svarte oftere at arbeidsreglementer og lønnsvilkår hadde vært avtalte med fagforeningene enn representantene for bedrifter hvor det ikke hadde vært signert en tariffavtale 92 og 93).

Tabell 90. Har arbeidsreglementet i bedriften var avtalt med fagforeningene i henhold til styrets forhold til fagforeningenes virksomhet (i %)?

Styrenes forhold til fagforeningenes virksomhet	Har arbeidsreglementet vært avtalt med fagforeningene?			Totalt
	Ja	Nei	Vet ikke	
Støtter virksomheten til fagforeningene	89,3	7,1	3,6	100,0
Det er nøytralt mot fagforeningene - verken støtter eller hindrer	93,2	2,7	4,1	100,0
Hindrer virksomheten til fagforeningene	77,6	19,0	3,4	100,0
Betydelig hindrer virksomheten til fagforeningene	71,4	14,3	14,3	100,0
Totalt	87,1	8,2	4,7	100,0

$\text{Chi}^2=32,031, \text{df}=10; \text{p}=0,000$

$\text{Chi}^2=32,031, \text{df}=10; \text{p}=0,000$

Tabell 91. Har lønsvilkår i bedriften var avtalt med fagforeningene i henhold til styrets forhold til fagforeningenes virksomhet (i %)?

Styrenes forhold til fagforeningenes virksomhet	Har arbeidsreglementet vært avtalt med fagforeningene?			Totalt
	Ja	Nei	Vet ikke	
Støtter virksomheten til fagforeningene	92,6	-	7,4	100,0
Det er nøytralt mot fagforeningene - verken støtter eller hindrer	87,2	7,4	5,4	100,0
Hindrer virksomheten til fagforeningene	81,5	14,8	3,7	100,0
Betydelig hindrer virksomheten til fagforeningene	63,6	22,7	13,6	100,0
Totalt	84,3	9,8	5,9	100,0

$$Chi^2=22,031, df=10; p=0,013$$

Tabell 92. Tariffavtalens gyldighet og avtale om arbeidsreglementet (i %)

Har det vært signert en tariffavtale i bedriften din?	Har arbeidsreglementet vært avtalt med fagforeningene?			Totalt
	Ja	Nei	Vet ikke	
Det har vært signert en tariffavtale og den er gyldig	93,0	4,7	2,3	100,0
Det var signert en tariffavtale, men den er ikke gyldig lenger	70,4	18,5	11,1	100,0
Det har aldri vært signert en tariffavtale	84,9	10,8	4,3	100,0
Vanskelig å si	80,0	-	20,0	100,0
Totalt	87,4	8,3	4,3	100,0

$$Chi^2=14,937, df=6; p=0,021$$

Tabell 93. Tariffavtalens gyldighet og avtale om lønsvilkår (i %)

Har det vært signert en tariffavtale i bedriften din	Har arbeidsreglementet vært avtalt med fagforeningene?			Totalt
	Ja	Nei	Vet ikke	
Det har vært signert en tariffavtale og den er gyldig	93,7	3,1	3,1	100,0
Det var signert en tariffavtale, men den er ikke gyldig lenger	77,8	14,8	7,4	100,0
Det har aldri vært signert en tariffavtale	74,2	19,4	6,5	100,0
Vanskelig å si	66,7	-	33,3	100,0
Totalt	84,2	10,3	5,5	100,0

$$Chi^2=27,709, df=6; p=0,000$$

### II.3.5 Kollektive tvister

Både kollektive forhandlinger og kollektive tvister er elementer av samfunnsdialog. Det antas at når det skjer til streiker eller protester i bedriften, betyr dette at samfunnsdialogen er ikke vellykket.

I Polen er løsning av kollektive tvister fastsatt av lov av den 23. mai 1991 om løsning av kollektive tvister (Dz. U. [lovbok] Nr. 55, pkt. 236 med endringer). Partene i en kollektiv tvist er: arbeidstakere - representert av fagforeninger, og en arbeidsgiver eller arbeidsgivere som kan være representert av relevante arbeidsgiverorganisasjoner. Loven definerer det tydelig at bare en fagforening har rett til å representere de kollektive rettighetene og interessene til arbeidstakere og en arbeidsgiver kan representeres av en arbeidsgiverorganisasjon. Når det gjelder

tvilsspørsmålet, inneholder loven en uttømmende liste: arbeidsvilkår, lønnsvilkår eller sosiale ytelser, samt rettighetene og frihetene til fagorganiserte. Emnet for kollektive tvister kan ikke være arbeidstakernes individuelle krav.

Som vist av dataene i tabell 94, var det representanter for selskapene som aldri har signert en tariffavtale som sjeldnest svarte (27,2%) at det skjedde en arbeidskonflikt (en kollektiv tvist) i bedriften deres i løpet av de siste 10 årene. Imidlertid svarte omtrent halvparten av representanter i selskapene hvor en slik avtale ble signert at en slik tvist hadde oppstått. På dette nivået av analysen kan vi ikke påstå hva som var først: den kollektive tvisten eller signering av tariffavtalen, og dermed, om lavere nivå av svar om tvister og samtidig mangel på en tariffavtale er en følge av fagforeningenes redusert virksomhet eller eller kanskje av styrets holdning og manglende behov for en tariffavtale, og endra mindre behov for kollektive tvister. Som vist av dataene i tabell 92, over % av respondentene som hevdet av styret betydelig hindret fagforeningenes virksomhet svarte at i bedriften deres hadde det skjedd en kollektiv tvist i løpet av de siste 10 årene. Men i bedriftene der styret støttet fagforeningenes virksomhet svarte bare hver femte respondent at det var en kollektiv tvist i bedriften.

Tabell 94. Kollektive tvister i henhold til tariffavtalens gyldighet (i %)

Har det vært signert en tariffavtale i bedriften din?	Har det oppstått en kollektiv tvist (kollektive tvister) i bedriften din i løpet av de siste 10 år?		Totalt
	Ja	Nei	
Det har vært signert en tariffavtale og den er gyldig	48,5	51,5	100,0
Det var signert en tariffavtale, men den er ikke gyldig lenger	52,0	48,0	100,0
Det har aldri vært signert en tariffavtale	27,2	72,8	100,0
Totalt	41,0	59,0	100,0

$$Chi^2=26,600, df=6; p=0,000$$

Tabell 95. Kollektive tvister etter respondentenes mening om styrenes forhold til fagforeningenes virksomhet (i %)

Styrenes forhold til fagforeningenes virksomhet	Har det oppstått en kollektiv tvist (kollektive tvister) i bedriften din i løpet av de siste 10 år?			Totalt
	Ja	Nei	Vanskelig å si	
Støtter virksomheten til fagforeningene	21,4	78,6	-	100,0
Det er nøytralt mot fagforeningene - verken støtter eller hindrer	35,4	62,6	2,0	100,0
Hindrer virksomheten til fagforeningene	44,1	55,9	-	100,0
Betydelig hindrer virksomheten til fagforeningene	76,2	19,0	4,8	100,0
Totalt	39,2	59,2	1,6	100,0

$$Chi^2=21,309, df=6; p=0,002$$

Dataene på kollektive tvister var svært varierte avhengig av industrien som bedriftene var inkludert i, men også av kapitalens opphavsland. Bare hver tiende respondent fra et selskap med fransk eller belgisk kapital hevdet at det hadde være en kollektiv tvist i bedriften i løpet av de siste 10 år, mens dette svaret gav omtrent 65% av respondentene fra bedrifter med polsk kapital. Litt færre slike svar, men også ganske mange (56,0%) var det blant respondentene fra bedrifter med angelsaksisk kapital (USA, Storbritannia). Andelen indikasjoner fra andre grupper var betydelig lavere. Den mest konfliktfylte bransjen var metallindustrien (59,6% av svarene), og den minst konfliktfylte var byggebransjen (12,9% av svarene).

## II.4 Tariffavtaler og forholdet mellom fagforeninger og mellom fagforeninger og ledelsen

Alle tariffavtaler, bortsett fra ett, var inngått på ubestemt tid. Når det gjelder terminerte tariffavtaler, angav lederne følgende grunner: i 16,7% av tilfellene utløpt det avtaleperioden og i 50% utløpt det oppsigelseperioden etter oppsigelse av en av partene (man kunne konkludere fra sammenhengen at det var arbeidsgivere som sa opp avtalen). En tredjedel av lederne nevnte andre grunner.

### II.4.1 Forhandlinger av tariffavtaler og ekspertenes rolle

Vi spurte hvem som kom opp med et forslag om å starte forhandlinger om inngåelse av en tariffavtale. Oftest var det fagforeninger, men ganske ofte var det styret eller begge parter<sup>215</sup>.

Tabell 96. Fordeling av svar på spørsmålet om forhandlingenes initiativtaker (ledernes erklæringer) (i %)?

Hvem kom opp med et forslag om å starte forhandlinger om inngåelse av en tariffavtale?	
Fagforeningen	44,1%
Selskapets styre	23,3%
Begge parter	25,6%
Vanskelig å si	7,0%
Totalt	100,0%

Ifølge uttalelser fra lederne, deltok det store flertallet av fagforeninger som var aktive i bedriften i forhandlingene. Forhandlingene var gjennomført profesjonelt. Forutsatt at det var 100 bedrifter hvor man forhandlet en tariffavtale, deltok eksperter på begge sider av forhandlingene i 43,2% av bedriftene, bare på fagforeningenes side i 21,6% av bedriftene og bare på styrets side i 10,8% av bedriftene (i 2,7% av bedriftene var det ingen eksperter, og i 21,6% av bedriftene hadde lederne ingen anelse om det var noen eksperter). I halvparten av bedriftene var det bare fagforeningene som engasjerte eksperter (50%), og i en tredjedel av dem var fagforeningene hjulpet av flerforetaks fagorganisasjoner (34,6%).

Vi framsatte en hypotese at tariffavtalenes varighet var avhengig av forhandlingsprosedyren og tilstedeværelsen av eksperter på begge sider. Vi antok at jo større virkningen av ekspertene, desto mer varige tariffavtalene. Analysene bekreftet, i større eller mindre grad, de fremsatte hypotesene.

**Altså varigheten av en tariffavtale var avhengig av måten å foreslå forhandlingene om denne avtalen på (tabell 99). Tabellen viser at tariffavtalenes varighet var størst når forslag til forhandlingene var fremmet av begge parter: arbeidsgivere og fagforeninger, og minst når forslag var fremmet bare av selskapets styre .**

Tabell 97. Tariffavtalens gyldighet og parten (parter) som foreslo forhandlingene (%)

Har det vært signert en tariffavtale i bedriften din?	Hvem kom opp med et forslag om å starte forhandlinger om inngåelse av en tariffavtale?			Totalt
	Fagforeningen;	Selskapets styre;	Begge parter;	
Det har vært signert en tariffavtale og den er gyldig	88,1%	64,7%	97,4%	87,8%
Det var signert en tariffavtale, men den er ikke gyldig lenger	11,9%	35,3%	2,6%	12,2%
Totalt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

$Chi^2=11,853$ ;  $df=2$ ;  $p=003$  Man utelot "vanskelig å si".

De neste to faktorene som påvirker varigheten av tariffavtaler var knyttet til deltakelse av eksperter. Først og fremst, var viktig for begge parter å ha eksterne eksperter (tabell 100). For det andre, var det viktig at ekspertene spilte en viktig og ikke en sekundær rolle (tabell 101). Tariffavtalene viste seg å være mer varige i bedrifter hvor både fagforeningene og styret hadde eksterne eksperter, samt da ekspertene spilte en viktig rolle i forhandlingene. Vi sjekket også om måten å velge eksperter av fagforeningene på påvirker tariffavtalenes varighet: om de var funnet selvstendig av

<sup>215</sup> Generelt sett, presenterer vi uttalelser fra styremedlemmer i fagforeningene, men noen ganger refererer vi utelukkende til lederne (når svar fra lederne og andre medlemmer av styret er forskjellige, spesielt når en betydelig del av styrenes representanter velger alternativet "vanskelig å si"). Hver gang understreker vi at det er ledernes uttalelser som vi angir.

fagforeningene i bedriften eller om de var delegert av en overordnet fagforeningsinstans. Det viste seg at dette hadde ingen effekt på tariffavtalenes varighet (når ekspertene var valgt utelukkende av fagforeningene i bedriften, var det 93,5% av fagforeningsmedlemmene som svarte at tariffavtalen var varig, og når ekspertene var delegert av en overordnet fagforeningsinstans, var det 91,9% av respondentene som gav et slikt svar).

Tabell 98. Tariffavtalens gyldighet og deltagelse av eksterne eksperter i forhandlingene om en tariffavtale (%)

Har det vært signert en tariffavtale i bedriften din?	Deltok det eksterne eksperter i forhandlingene om en tariffavtale?			Totalt
	Ja, men bare på styrets side	Ja, men bare på fagforeningenes side	Ja, på begge sider	
Det har vært signert en tariffavtale og den er gyldig	71,4%	80,0%	92,1%	87,4%
Det var signert en tariffavtale, men den er ikke gyldig lenger	28,6%	20,0%	7,9%	12,6%
Totalt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

$Chi^2=4,969$ ;  $df=2$ ,  $p=0,083$ . Man utelot "vanskelig å si".

Ifølge fagforeningsmedlemmene var tariffavtalenes varighet i viss grad avhengig av ekspertenes rolle i forhandlingene: da deres rolle var liten, var tariffavtalens varighet redusert.

Tabell 99. Tariffavtalens gyldighet og ekspertenes rolle i forhandlingene (%)

Har det vært signert en tariffavtale i bedriften din?	Hva var rollen til eksperter på fagforeningenes side?				Totalt
	Veldig stor, det var hovedsaklig dem som gjennomførte forhandlingene	Stor, men fagforeningene hadde vært med på gjennomføringen av forhandlingene	Liten, det var hovedsaklig fagforeningene som gjennomførte forhandlingene	Veldig liten, ekspertene gjennomførte ikke forhandlingene, de bare rådet av og til	
Det har vært signert en tariffavtale og den er gyldig	100,0%	91,3%	95,7%	86,7%	93,2%
Det var signert en tariffavtale, men den er ikke gyldig lenger	-	8,7%	4,3%	13,3%	6,8%
Totalt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

$Chi^2=2,219$ ;  $df=3$ ;  $p=0,528$  Man utelot "vanskelig å si".

De presenterte analysene viser relasjoner som demonstrerer den positive rollen av eksterne eksperter. Dette er en viktig konklusjon, fordi under en rekke studier av fagbevegelsen hørte vi noen ganger krav, fremmet av arbeidsgivere, om å unngå å bruke eksterne eksperter, særlig slike eksperter som er delegert av en overordnet fagforeningsinstans, fordi det kunne bringe konflikter og engasjement i politikken til bedriftens sosiale rom. Basert på underkapitlets innhold kan man konkludere at ifølge de undersøkte fagforeningsmedlemmene er det nettopp tilstedeværelsen av eksterne eksperter som stabiliserer praksisen med å inngå tariffavtaler. Selvfølgelig, er resultatene fra spørreundersøkelser ikke avgjørende i denne forbindelse, men imidlertid er de et viktig signal om forholdet mellom kjennetegn for disse fenomenene.

#### II.4.2 Varighet av tariffavtaler og fagorganisering av mannskapet

Nå vil vi bekrefte hypotesen om at et høyere nivå på fagorganisering av mannskapet kombinert med et mindre antall fagforeninger i bedriften har positiv innvirkning på varigheten av tariffavtaler.

**Innholdet i tabell 100 bekreftet i stor grad (i statistisk forstand) den første hypotesen:** i bedrifter hvor nivået på fagorganisering var ikke høyere enn 25%, hevdet 19,8% av fagforeningsmedlemmene at hadde vart signert en tariffavtale. Og blant fagorganiserte i bedrifter med høyere nivåer på fagorganisering lineært økte antallet signerte tariffavtaler lineært. På det høyeste nivået av fagorganisering, svarte 86,2% av fagforeningsmedlemmene at det fantes en tariffavtale.

Tabell 100. Nivået på fagorganisering og tariffavtalens varighet

Nivået på fagorganisering	Har det vært signert en tariffavtale i bedriften din?				Totalt
	Det har vært signert en tariffavtale og den er gyldig	Det var signert en tariffavtale, men den er ikke gyldig lenger	Det har aldri vært signert en tariffavtale	Vanskelig å si	
opptil 25%	19,8%	8,8%	67,0%	4,4%	100,0%
26%-50%	58,8%	10,6%	28,2%	2,4%	100,0%
51%-70%	75,9%	17,2%	6,9%		100,0%
71% og mer	86,2%	-	10,3%	3,4%	100,0%
Totalt	52,1%	10,3%	35,0%	2,7%	100,0%

$$Ch^2=86,286; df=9; p<0,000$$

Mens den andre hypotesen var forfalsket: i bedrifter hvor det var bare en fagforeninger var slike avtaler relativt sjeldne. Dette kan forklares basert på de allerede gjennomførte analysene: i bedrifter hvor det var bare en fagforening, var det en veldig bra atmosfære rundt fagforeningene, som ikke nødvendigvis var forseglet med en formell kollektiv avtale

**Den mest gunstige sosiale bakgrunnen for inngåelse av tariffavtaler er disse bedriftene der det fungerer to fagforeninger, men allerede tre eller flere fagforeninger reduserer til en viss grad nivået på erklæringene om tilstedeværelse en tariffavtale.**

Tabell 101. Antall fagforeninger i bedriften og tariffavtalens varighet (%)

Antall fagforeninger	Har det vært signert en tariffavtale i bedriften din?				Totalt
	Det har vært signert en tariffavtale og den er gyldig	Det var signert en tariffavtale, men den er ikke gyldig lenger	Det har aldri vært signert en tariffavtale	Vanskelig å si	
En	28,8%	1,3%	62,5%	7,5%	100,0%
To	66,1%	12,5%	20,5%	0,9%	100,0%
tre og flere	53,3%	16,0%	30,7%		100,0%
Totalt	51,3%	10,1%	36,0%	2,6%	100,0%

$$Chi^2=56,340; df=6; p<<0,000$$

For å verifisere fagorganiserings rolle og tilstedeværelse av tariffavtaler i sammenheng med industrielle og eierskapsmessige inndelinger, brukte vi den samme regresjonsmodellen som vi brukte i første delen av rapporten vår. Det viste seg, for å si det enkelt, at overgangen fra tariffavtalens varighet gjennom tilbaketrekking til varig mangel på tariffavtalen var assosiert med fremkomsten av den franske og belgiske kapitalen (den bidrog altså ikke til stabiliseringen av tariffavtaler). På den annen side, bekreftet regresjonsmodellen observasjonen om at økende nivået på fagorganisering bidrar til praksisen med å inngå tariffavtaler.

Tabell 102. Standardiserte Beta regresjonskoeffisienter for modellen av forholdet mellom tilstedeværelsen av en tariffavtale i bedriften og et sett med forklaringsvariabler

Uavhengige variabler	Den avhengige variabelen: Har det vært signert en tariffavtale i bedriften din? 1=ja; 2=det var, men er ikke gyldig lenger; 3=det har aldri vært
Land (referanse - Polen) 1. Tyskland	-0,035
2. Frankrike og Belgia	0,226***
3. Norden, Danmark, Nederland	-0,005
4. USA og Stor Britannia	-0,018
5. Andre land	0,021

Bransjen (referanse - offentlige tjenester) 1. handelsbransjen	0,059
2. byggebransjen	0,054
3. metallindustrien	-0,040
4. næringsmiddelindustrien	-0,079
Prosentandelen fagorganiserte i mannskapet: 1= opptil 25% .. ..4= over 70%.	-0,135*
Antall fagforeninger i bedriften en = 1, tre og flere=3.	-0,099

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

### II.4.3 Varighet av tariffavtaler og forholdet mellom fagforeninger og styrer

Gjenstanden for analysen er forholdet mellom tilstedeværelsen av en tariffavtale og forholdet mellom fagforeningene og styrer. Hypotesen var at samspillet mellom ledelsen i alle fagforeninger, samt mellom fagforeningene og styret ville ha en positiv virkning på inngåelse og varighet av tariffavtaler. Analysene som vi presenterer nedenfor bekrefter denne hypotesen på det sterkeste. Innholdet i tabell 103 viser at 76,5% av fagforeningsmedlemmene som arbeider i bedrifter hvor det er samarbeid mellom fagforeningene hevder at det var signert tariffavtaler, men i bedrifter hvor det var intet samarbeid mellom fagforeningene eller bare noen fagforeninger samarbeidet, var tilstedeværelsen av en tariffavtale bekreftet bare av 56% og 50,8% av respondentene, henholdsvis.

Tabell 103. Forhold mellom ledelsen i fagforeninger i bedriften og praksisen med å inngå tariffavtaler

Det nåværende samarbeidet mellom ledelsen i fagforeningene	Har det vært signert en tariffavtale i bedriften din?			Totalt
	Det har vært signert en tariffavtale og den er gyldig	Det var signert en tariffavtale, men den er ikke gyldig lenger	Det har aldri vært signert en tariffavtale	
Alle samarbeider, hånd i hånd	77,5%	12,5%	10,0%	100,0%
Noen samarbeider, hånd i hånd, og andre samarbeider ikke	50,8%	14,3%	34,9%	100,0%
Intet samarbeid mellom fagforeningene	56,0%	8,0%	36,0%	100,0%
Totalt	64,3%	12,5%	23,2%	100,0%

$\chi^2 = 16,287$ ;  $df = 4$ ;  $p = 0,003$

I korrelasjonen utelot man variantene: "situasjonen er annerledes" og "vanskelig å si".

**Det samme gjelder i tilfelle av styrenes forhold til fagforeningene (tabell 104.) - i selskapene der styret hindret fagforeningenes virksomhet, var nivået på signerte tariffavtaler betydelig lavere enn der styret støttet fagforeningsvirksomhet eller var nøytral mot den (et uttrykk for vanskeligheter var, selvfølgelig, mangelen på styrets beredskap for å inngå en tariffavtale som følge av styrets uvennlige forhold til fagforeningene).**

Tabell 104. Styrenes forhold til fagforeningenes virksomhet og praksisen med å inngå tariffavtaler i bedriften (%)

Styrenes forhold til fagforeningenes virksomhet	Har det vært signert en tariffavtale i bedriften din?			Totalt
	Det har vært signert en tariffavtale og den er gyldig	Det var signert en tariffavtale, men den er ikke gyldig lenger	Det har aldri vært signert en tariffavtale	
Støtter virksomheten til fagforeningene	73,3%	-	26,7%	100,0%
Det er nøytralt mot fagforeningene - verken støtter eller hindrer	58,0%	9,1%	32,9%	100,0%



Hindrer virksomheten til fagforeningene	35,6%	16,9%	47,5%	100,0%
Betydelig hindrer virksomheten til fagforeningene	34,8%	17,4%	47,8%	100,0%
Totalt	52,5%	10,6%	36,9%	100,0%

$$Chi^2=18,648; df=6; p=0,005$$

I korrelasjonen utelot man variantene: "situasjonen er annerledes" og "vanskelig å si".

Et interessant resultat fikk vi da vi korrelerte den syntetiske variabelen "atmosfæren rundt fagforeningene" med tilstedeværelsen av en tariffavtale. Tabell 105 viser en særlig viktig rolle av forhold mellom fagforeninger: hvis de er harmoniske kan de overvinne - i sammenheng med inngåelsen av en tariffavtale - styrets negative holdning til fagforeningene.

Tabell 105. Styrenes forhold til fagforeninger og forhold mellom fagforeninger og tilstedeværelse av en tariffavtalen i bedriften

Styret/fagforeningene	Har det vært signert en tariffavtale i bedriften din?			Totalt
	Det har vært signert en tariffavtale og den er gyldig	Det var signert en tariffavtale, men den er ikke gyldig lenger	Det har aldri vært signert en tariffavtale	
Ledelsen er vennlig eller nøytral mot fagforeninger, alle fagforeningene samarbeider med hverandre	78,8%	13,6%	7,6%	100,0%
Ledelsen er vennlig eller nøytral mot fagforeninger, noen fagforeninger samarbeider med hverandre	70,3%	8,1%	21,6%	100,0%
Ledelsen er uvennlig mot fagforeninger, fagforeningene samarbeider med hverandre	71,4%	7,1%	21,4%	100,0%
Ledelsen er uvennlig mot fagforeninger, noen fagforeninger samarbeider med hverandre	20,0%	24,0%	56,0%	100,0%
Ledelsen er uvennlig mot fagforeninger, fagforeningene ikke samarbeider med hverandre	31,3%	12,5%	56,3%	100,0%
Totalt	62,0%	13,3%	24,7%	100,0%

$$Chi^2=40,892; df=8; p<<0,000$$

I korrelasjonen utelot man variantene: "situasjonen er annerledes" og "vanskelig å si".

**Selvfølgelig må man ta hensyn til at det finnes en rekke indirekte relasjoner (mellomliggende) som ikke kan avsløres ved hjelp av et spørreskjema, og som kan betydelig påvirke relasjonene mellom variablene. Tross for disse reservasjonene, mener vi at den identifiserte sammenhengen gjør det mulig å trekke den konklusjonen at hypotesen kan verifiseres positivt:** det er en sterk positiv sammenheng mellom samarbeid av alle fagforeningene i bedriften og tilstedeværelse og varigheten av en tariffavtale. **Analysen av de oppsamlede dataene viser at** samarbeid mellom alle fagforeninger er et faktor som kan endre styrets potensielle negative holdningen til fagforeningene og tariffavtalen. Vi kan anta at denne effekten ikke finner sted dersom en av fagforeningene ikke deltar i en felles plattform.

Våre funn kan videre analyseres for å fastsette i hvilken grad forholdet mellom fagforeninger og styrer er viktig for å signere varige tariffavtaler. For dette formålet vil vi bruke regresjonsmodellen der kapitalens opphavsland er et viktig bakgrunn for situasjonen i bedrifter. Spørsmålet er: hvorvidt, og i så fall, i hvilken grad er situasjonen i selve bedrift viktig, sett fra perspektivet av bransjen og eierskapet. Samtidig må man huske at resultatene må tolkes med forsiktighet.

**Modellen gir interessante opplysninger (tabell 106). For å si det enkelt, den sterke negative virkningen av handel og den sterke positive virkningen av nivået på fagorganisering av mannskapet spredte seg mellom to motsatte poler. En annen gruppe er de fire faktorene med negativ innvirkning - metallbransjen, kapitalens nordiske opprinnelse, kapitalens angelsaksiske opprinnelse og et stort antall fagforeninger i bedriften (det kan antas at dette er en bekreftelse på den observasjon at det optimale**

antallet fagforeninger, med tanke på inngåelse av en tariffavtale, er to). Til slutt, framhever man - på marginen - den negative virkningen av den tyske kapitalen. Med en slik konstruert modell blir forholdet mellom fagforeningene og styret av sekundær betydning (på samme tid, viste innvirkningen av styrenes forhold til fagforeningene seg litt sterke enn innvirkningen av forhold mellom ledelsene av fagforeninger).

Tabell 106. Standardiserte Beta regresjonskoeffisienter for modellen av forholdet mellom tilstedeværelsen av en tariffavtale i bedriften og et sett med forklaringsvariabler

Uavhengige variabler	Den avhengige variabelen: Har det vært signert en tariffavtale i bedriften din? 1=ja; 2=det var, men er ikke gyldig lenger; 3=det har aldri vært
<b>Land</b> - referanse – Polen	
1. Tyskland	0,120*
2. Frankrike og Belgia	-0,007
3. Norden, Danmark, Nederland	0,161**
4. USA og Storbritannia	0,148**
5. Andre land	0,009
<b>Bransje</b> - referanse - tjenester	
1. handelsbransjen	0,435***
2. byggebransjen	0,032
3. metallindustrien	0,196**
4. næringsmiddelindustrien	-0,033
Prosentandelen fagorganiserte i mannskapet: 1= opptil 25% ...4= over 70%.	-0,301***
Antall fagforeninger i bedriften en = 1, tre og flere=3.	0,142**
Styrenes forhold til fagforeningenes virksomhet: 1 = støtter; 2 = er nøytralt; 3 = hindrer; 4 = betydelig hindrer.	0,065
Forhold mellom fagforeningene i bedriften: 1 = alle samarbeider; 2 = noen samarbeider, andre ikke; 3 = det er intet samarbeid mellom dem.	0,044

\* $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\* $p < 0,001$

På slutten av analysene nærmet vi oss realiteten i bedriftene og vi bygget en regresjonsmodell med fire uavhengige variabler. Påvirkningen av variablene på tilstedeværelsen og varigheten av tariffavtaler er følgende. På førsteplassen var det den positive virkningen av mannskapets fagorganisering (Beta -0,481,  $p < 0,000$ ), på andreplassen var det den negative virkningen av styrenes forhold til fagforeninger (Beta 0,188,  $p = 0,006$ ), og på tredjeplassen var det den negative virkningen av et stort antall fagforeninger i bedriften (Beta 0,151,  $p = 0,21$ ). Samarbeidet mellom fagforeningene hadde mindre innvirkning (Beta 0,085,  $p = 0,214$ ).

#### II.4.5 Konklusjoner fra analysen av modellen

Dette kapittelet er viet til spørsmål om fagforeninger, men det er nødvendig å plassere problemet med fagforeninger i en riktig sammenheng enn analysen av selve fagforeningene. Av den grunn vil konklusjonene våre diskutere også sammenhengen som definerer fagforeningenes rette sted.

Analysen av innholdet viser at inngåelse av tariffavtaler og deres varighet er først og fremst avhengig av faktorer som ligger utenfor bedriftene og fagforeningene i bedriftene (de eksogene faktorer). Den viktigste eksogene faktoren var kapitalens opphavsland. Undersøkelsen vår viste at den angelsaksiske og den nordiske kapitalen var mest motvillig når det gjaldt inngåelse av tariffavtaler (USA, Storbritannia), mens den mest vennlige mot ideen med tariffavtaler var den franske. Som det fremgår av analysen i kapittel I.1 "Beskrivelse av bedrifter", er det store forskjeller mellom selskaper som tilhører utenlandsk kapital fra ulike land når det gjelder rekruttering av ledere og prinsipper for eierstyring og selskapsledelse. Dette påvirke fagforeningenes situasjon og praksisen meg å inngå tariffavtaler. Forskjellene

som vi noterte var et bevis på at det ikke finnes et felles mønster for arbeidsforhold som kunne brukes i Polen av utenlandske konserner; hypotesen om at arbeidsforhold i polske datterselskaper var utviklet i samsvar med felles kunnskap om disse arbeidsforholdene i morselskaper, var heller ikke bekreftet (unntatt den angelsaksiske kapitalen).

På andreplanen blant de eksogene faktorer er det forskjeller mellom enkelte bransjer. Vi må tilføye at disse var til en viss grad i sammenheng med kapitalens opphavsland. Det var bransjer med bedre (byggebransjer, offentlige tjenester) og verre (handelsbransjen) praksiser med å inngå kollektive avtaler.

Kapitalens opphavsland og bransjene definerte generelle vilkår og betingelser, men løsninger på bedriftsnivå var fastsatt av påfølgende fire endogene faktorer. Den første og viktigste faktoren er nivået på mannskapets fagorganisering (andelen fagorganiserte blant alle ansatte). Dette nivået var betydelig variert, mens analysene våre viste at det er dette nivået som spilte nøkkelrollen. Vi må tilføye at den tidligere undersøkelsen gjennomført av Instituttet for økonomisk sosiologi ved Handelshøyskolen i Warszawa viste at nivået på fagorganisering i datterselskaper av utenlandske konserner som opererer i Polen er høyere enn i polske private bedrifter.

Spørsmålet om antallet fagforeningen er knyttet til fenomenet med oligarki i bedriftens fagforeningsstrukturer som er basert på stabilisering av ledelse og mangel på energisk innsats for å rekruttere nye medlemmer. Det er også andre årsaker til det synkende tilslaget av nye medlemmer til eksisterende fagforeninger. Fagforeninger er ofte ansett som en institusjon som tilbyr en slags forsikring mot oppsigelse, men fagforeninger kan beskytte bare få personer, de fokuserer på sine gamle medlemmer som har betalt premie i mange år og har ofte knyttet bånd av kameratskap. Nye medlemmer får ikke slik støtte som kan minske motivasjonen for å bli et medlem.

Den andre eksogene faktoren er antall fagforeninger som opererer i samme bedrift. Analysen viser at situasjonen er optimal for tariffavtaler når det finnes to fagforeninger i bedriften – hvis det er en, spesielt hvis relasjoner med styret er bra, finnes det ikke tilstrekkelige motiver for å starte den vanskelige forhandlingsveien, og når det finnes flere fagforeninger, kan det oppstå partikularisme eller konflikter mellom fagforeningene.

På øvrige plasser finnes det faktorer som er forbundet med forholdet mellom fagforeningene i bedriften og fagforeningene og styret. **Den tredje faktoren som noen ganger er på andreplanen er styrenes holdning til fagforeningene - jo mer støtte fra styrenes side, desto større sjanser for signering av en varig tariffavtale** (noe som er, forresten, en selvfølgelig konklusjon). **Den siste eksogene faktoren, som er - statistisk sett - lite viktig når det gjelder regresjonsmodeller, men likevel viktig i korrelasjoner, er gjensidige forhold av ledelsene i fagforeninger som opererer i samme bedrift: - jo mer fokus på samarbeid, desto større sjanser for signering av en varig tariffavtale.**

## II.5 Relasjonene mellom fagforeningene og styrene og avtalenes innhold

Som vi har sett, tilstedeværelse av en tariffavtale og dens varighet er i sammenheng med to eksogene faktorer: kapitalens opphavsland og bransjen, og fire variable endogene faktorer: nivået på fagorganisering, antallet fagforeninger i bedriften, styrenes forhold til fagforeningene og, i mindre grad, nivået på samarbeid mellom ledelsene i fagforeninger i bedriften.

Nå vil vi bekrefte hypotesen om at disse variablene vil også ha en innvirkning på innholdet i tariffavtalene. I dette tilfellet, antok vi at i selskaper hvor disse seks endogene og eksogene variablene bidrar til inngåelse av en tariffavtale, ville det sette spor på tariffavtalens innhold. Hypotesen var risikabelt, fordi tariffavtaler hadde ofte en lengre historie enn bedriftens aktuelle eiertilstand, og situasjonen kunne være tilsvarende med atmosfæren rundt fagforeningene. Hypotesen var til en viss grad bekreftet av at ganske mange tariffavtaler utløpt og noen var gjenstanden for gjenforhandling, slik at dagens eiersituasjon kunne sette spesifikke preg på tariffavtalenes innhold. I dette kapitlet fokuserer vi oss på verifisering av de eksogene faktorene.

Analysene bekreftet noe hypotesen. Vi vil begynne med innvirkningen av samarbeid mellom ledelsene i fagforeninger. Ifølge uttalelser fra fagforeningsmedlemmene, finner man ikke forholdet mellom situasjonen i bedriften og tariffavtalens innhold i sju av de verifiserte tariffavtalene, mens ytterligere fem tilfeller bekreftet og neste fem tilfeller ikke bekreftet hypotesen. Her finner du bestemmelsene i tariffavtalene som støtter hypotesen:

- Bekreftende svar at i tariffavtalen fantes det en bestemmelse om endring av en tidsbegrenset arbeidsavtale til en avtale om fast ansettelse gav 25,8% av fagforeningsmedlemmene fra bedrifter hvor det var harmonisk samarbeid mellom ledelsene i fagforeninger, 14,3% av fagforeningsmedlemmene fra bedrifter hvor det var intet samarbeid mellom fagforeningene og 15,7% av fagforeningsmedlemmene fra bedrifter hvor bare noen av fagforeninger samarbeidet med hverandre.
- fagorganiserte fra bedrifter hvor det var harmonisk samarbeid mellom ledelsene i fagforeninger viste oftere til tilstedeværelsen av tariffavtalens bestemmelse om minstelønn som var høyere enn lovfestet (45,5%) enn fagorganiserte i bedrifter hvor bare noen fagforeninger samarbeidet (38,9%) eller hvor det var intet samarbeid mellom fagforeningene.
- fagorganiserte fra bedrifter hvor det var harmonisk samarbeid mellom ledelsene i fagforeninger viste oftere til tilstedeværelsen av tariffavtalens bestemmelse om ekstra godtgjørelse for nattarbeid som var høyere enn lovfestet (60%, mens i de andre bedriftene var det 30,6% og 46,2%, henholdsvis).
- fagorganiserte fra bedrifter hvor det var samarbeid mellom alle fagforeningene hevdet oftere at det var en bestemmelse om deling av lokaler og teknisk utstyr med fagforeningene i tariffavtalene deres (tabell 109). Situasjonen var tilsvarende med fradrag av fagforeningskontingent av arbeidsgiveren: i bedrifter hvor ledelsene i fagforeninger samarbeidet eller delvis samarbeidet, viste fagforeningsmedlemmene oftere til en aktuell bestemmelse i tariffavtalen (86,2% og 82,9%) enn i bedrifter hvor det var intet samarbeid mellom ledelsene (69,2%).

Tabell 107. Forhold mellom fagforeninger og bestemmelse om deling av lokalene o utstyr

Hva er forholdet mellom fagforeninger i bedriften din?	Finnes det en bestemmelse i tariffavtalen i bedriften din om deling av lokalene og teknisk utstyr med fagforeningene?			Totalt
	Ja	Nei	Vanskelig å si	
Alle samarbeider, hånd i hånd	84,6%	12,3%	3,1%	100,0%
Noen samarbeider, hånd i hånd, og andre samarbeider ikke	69,7%	24,2%	6,1%	100,0%
Intet samarbeid mellom fagforeningene	50,0%	35,7%	14,3%	100,0%
Totalt	75,9%	18,8%	5,4%	100,0%

$$Chi^2=8,919; df=4; p=0,063$$

*I korrelasjonen utelot man variantene: "situasjonen er annerledes" og "vanskelig å si".*

På den annen side, var det et par spørsmål som var av nøkkelp betydning for de ansatte og som ble ofte inkludert i bedriftens kollektive avtaler med fagforeningene hvis ledelsene ikke samarbeidet, f.eks. tidsriktig forberedelse av arbeiderne for omskolering og endring av stillinger (57,1% av respondentene fra selskaper uten et slikt samarbeid og 45,7% av respondentene fra selskaper hvor alle fagforeningene samarbeidet). Det samme gjaldt ekstra godtgjørelse for overtid: den type godtgjørelse ble oftere nevnt av fagorganiserte fra selskaper hvor det var intet samarbeid mellom fagforeningene (71,4%) enn fra selskaper hvor alle fagforeninger samarbeidet med hverandre (47,7%). Dermed var hypotesen om at samarbeidet mellom alle fagforeningene var oftere forbundet med tariffavtalens vennlige bestemmelser enn i bedrifter uten et slikt samarbeid ikke bekreftet: det finnes forskjellige forhold som noen ganger bekrefter hypotesen, og noen ganger bekrefter den ikke. Likevel må man nevne at i tilfelle av to sentrale bestemmelser som angår endring av en tidsbegrenset ansettelsesavtale til en avtale om fast ansettelse og økning i minstelønn, var det en signifikant positiv korrelasjon med harmonisk samarbeid mellom ledelsene av alle fagforeninger i bedriften.

### II.5.1.2 Relasjonene mellom fagforeningene og styrene og innholdet i arbeidsreglement og lønsvilkår

Nå vil vi svare på spørsmålet om innvirkningen av samarbeid mellom fagforeningene i bedriften og styrets forhold til dem på innføring av obligatoriske reglementer. Selvfølgelig, har selve avtalen om reglement ikke innvirkningen på forholdet mellom ledelsen i fagforeninger, men forholdet mellom dem hadde en betydelig innvirkning på forholdet av fagforeningene til dette reglementet. Tabellene viser en meget sterk positiv innvirkning av samarbeidet mellom fagforeningene og en negativ innvirkning ved manglende samarbeid i disse tilfellene

Tabell 108. Forholdet mellom ledelsen i fagforeningene og samråd om arbeidsreglementet

Forholdet mellom ledelsen i fagforeningene	Var fagforeningenes stilling enstemmig i løpet av samråd om arbeidsreglementet i bedriften?			Totalt
	Ja	Nei	Vanskelig å si	
Alle samarbeider, hånd i hånd	79,3%	14,6%	6,1%	100,0%
Noen samarbeider, hånd i hånd, og andre samarbeider ikke	56,9%	33,3%	9,8%	100,0%
Intet samarbeid mellom fagforeningene	34,8%	65,2%	-	100,0%
Totalt	63,1%	29,5%	7,4%	100,0%

$$Chi^2=39,802; df 8; p<<0,000$$

I korrelasjonen utelot man variantene: "situasjonen er annerledes" og "vanskelig å si".

Tabell 109. Forholdet mellom ledelsen i fagforeningene og samråd om lønsvilkår

Forholdet mellom ledelsen i fagforeningene	Var fagforeningenes stilling enstemmig i løpet av samråd om lønsvilkår i bedriften?			Totalt
	Ja	Nei	Vanskelig å si	
Alle samarbeider, hånd i hånd	87,3%	6,3%	6,3%	100,0%
Noen samarbeider, hånd i hånd, og andre samarbeider ikke	48,1%	34,6%	17,3%	100,0%
Intet samarbeid mellom fagforeningene	27,3%	68,2%	4,5%	100,0%
Totalt	62,8%	26,7%	10,5%	100,0%

$$Chi^2=57,428; df 8; p<0,000$$

I korrelasjonen utelot man variantene: "situasjonen er annerledes" og "vanskelig å si".

Observasjonene som er registrert i tabellene gjenspeiles i forholdet mellom styrene og fagforeningene. Når det gjelder lønsvilkår, er det oftere styrer som støtter fagforeningenes virksomhet som avtalen disse med fagforeningene (92,6%), men styrer som betydelig hindrer fagforeningenes virksomhet avtaler disse vilkår sjeldnere (62,8%). Riktige størrelser for lønsvilkår viser en enda dypere forskjell (henholdsvis 83,3% og 23,8%).

### II.6 Menneskelig kapital av bedrifts- og fagforeningsledere og praksis for tariffavtaler

Ifølge hensikten med undersøkelsen og hypotesene, presenterer vi sentrale spørsmål om de trekk som stammer fra analysen av fagforeninger og lederne deres er korrelert med praksisen meg å inngå tariffavtaler, særlig med ledelsenes og ledernes menneskelig kapital (utdanning og opplæring).

Hypotesen om utdanning forutsetter at det er en positiv sammenheng mellom den formelle utdanningen og tilstedeværelsen og varigheten av en tariffavtale i bedriften. En del av de innhentede opplysningene beviste imidlertid at sammenhengen kan være svak (den relativt høye indikatoren på utdanning blant fagorganiserte i bransjen som er uvennlig mot fagforeninger, dvs. i handelsbransjen). Hypotesen om utdanning er ikke bekreftet - den høyeste andelen av

høyere utdanning er i bedrifter hvor det var signert en tariffavtale i fortiden men den er ikke i kraft lenger. Situasjonen var lignende med faglig opplæring - her var nivået på opplæring høyest blant styremedlemmene i bedrifter hvor tariffavtalen ikke var lenger i kraft. Dette var et resultat at industriens innvirkning. I handelsbransjen hvor atmosfæren rundt fagforeningene og tariffavtalene var uvennlig, var de undersøkte fagforeningsmedlemmene forholdsvis godt utdannende - sammenlignet med andre bransjer.

Tabell 110. Styremedlemmenes utdanning og tilstedeværelse og varighet av tariffavtaler

Utdanning	Har det vært signert en tariffavtale i bedriften din?				Totalt
	Det har vært signert en tariffavtale og den er gyldig	Det var signert en tariffavtale, men den er ikke gyldig lenger	Det har aldri vært signert en tariffavtale	Vanskelig å si	
Grunnutdanning	19,0%	14,8%	19,1%	42,9%	19,2%
Videregående utdanning	51,1%	40,7%	61,7%	42,9%	53,6%
Høyskoleutdanning	10,9%	22,2%	8,5%		10,9%
Bachelorgrad	5,1%		2,1%		3,4%
Mastergrad	13,9%	22,2%	8,5%	14,3%	12,8%
Totalt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

$$Chi^2=15,152; df=12; p=0,233$$

Nivået på formell utdanning hadde altså ingen effekt på praksisen med å inngå tariffavtaler, men utdanningens rolle var betydelig endret i tilfelle av kunnskap om arbeidsrett og fagforeningsrettigheter, økonomi og gjennomføring av forhandlinger. Det var spesielt i forhold til de to første spørsmål at det fantes sterk sammenheng med tilstedeværelsen og varigheten av en tariffavtale.

Det er vanskelig å fastsette retningen av forhold mellom kunnskapen om arbeidsrett og fagforeningsrettigheter og praksisen med å inngå tariffavtaler basert på en spørreundersøkelse - kanskje var det selve inngåelsen og beskyttelsen av en tariffavtale som førte til utvikling av rettslig kunnskap blant ledere i fagforeninger. Styrken av korrelasjonen antyder likevel at det er nemlig kunnskapen om retten som skiller ut bestemte kretser av lederskap, fordi den resulterer i økende mulighet for å inngå og styrke en tariffavtale. Man må legge til mangelen på en sterk sammenheng mellom videre opplæring på dette feltet og eksistensen og varigheten av tariffavtaler - erklæringen om videre opplæring er av betydning bare i følge med en erklæring om høyt kunnskapsnivå. Disse observasjonene er svært interessante i forhold til indikatoren for formell kunnskap - så det som teller ikke er selve kunnskapsnivået, men nivået på kunnskap om arbeidsrett og faglige rettigheter. Vi må tilføye at vi ekskluderte personer som svarte at de hadde ingen kunnskap (deres andel var for liten). For å framheve den meget viktige saken, vil vi presentere to ytterligere tabeller: en som viser sammenhengen mellom selve opplæringen og praksisen med å inngå tariffavtaler, og en som viser overlappning av kunnskap og videre opplæring.

Tabell 111. Kunnskap om arbeidsrett og tilstedeværelse og varighet av tariffavtalen (i %)

Hvordan vurderer du din kunnskap om arbeidsrett og fagforeningsrettigheter?	Har det vært signert en tariffavtale i bedriften din?				Totalt
	Det har vært signert en tariffavtale og den er gyldig	Det var signert en tariffavtale, men den er ikke gyldig lenger	Det har aldri vært signert en tariffavtale	Vanskelig å si	
Veldig høyt, jeg har ingen mangler	70,0%	-	30,0%	-	100,0%
Høyt, men jeg har noen mangler	61,2%	12,9%	25,9%	-	100,0%
Verken høyt eller lavt	46,9%	8,8%	41,5%	2,7%	100,0%
Lavt, jeg har store mangler	38,1%	14,3%	42,9%	4,8%	100,0%
Jeg har ingen kjennskap om dette emnet	-	-	-	100,0%	100,0%
Totalt	51,5%	10,2%	36,0%	2,3%	100,0%

$$Chi^2=55,672; df=12; p<0,000$$

Tabell 112. Opplæring om arbeids- og fagforeningsrettigheter og tilstedeværelse og varighet av tariffavtalen (i %)

Har du hatt ekstra opplæring i arbeidsrett og fagforeningsrettigheter?	Har det vært signert en tariffavtale i bedriften din?				Totalt
	Det har vært signert en tariffavtale og den er gyldig	Det var signert en tariffavtale, men den er ikke gyldig lenger	Det har aldri vært signert en tariffavtale	Vanskelig å si	
Ja	53,0%	10,8%	35,1%	1,1%	100,0%
Nei	47,5%	8,8%	37,5%	6,3%	100,0%
Totalt	51,3%	10,2%	35,8%	2,6%	100,0%

$$Chi^2=6,295; df=3; p=0,098$$

Tabell 113. Kunnskap og opplæring om arbeidsrett og fagforeningsrettigheter og tilstedeværelse og varighet av tariffavtalen (i %)

Hvordan vurderer du din kunnskap om arbeidsrett og fagforeningsrettigheter/deltar du i opplæring om dette emnet?	Har det vært signert en tariffavtale i bedriften din?				Totalt
	Det har vært signert en tariffavtale og den er gyldig	Det var signert en tariffavtale, men den er ikke gyldig lenger	Det har aldri vært signert en tariffavtale	Vanskelig å si	
1. Kjennskap uten mangler og opplæring	66,7%	-	33,3%	-	100,0%
1. Kjennskap uten mangler og ingen opplæring	100,0%	-	-	-	100%
2. Stor kjennskap med mangler og opplæring	61,3%	13,3%	25,3%	-	100,0%
3. Stor kjennskap med mangler og ingen opplæring	60,0%	10,0%	30,0%	-	100,0%
4. Gjennomsnittlig kjennskap og opplæring	44,7%	9,6%	43,6%	2,1%	100,0%
5. Gjennomsnittlig kjennskap og ingen opplæring	50,9%	7,5%	37,7%	3,8%	100,0%
6. Lav kjennskap og opplæring	57,1%	14,3%	28,6%	-	100,0%
7. Lav kjennskap og ingen opplæring	28,6%	14,3%	50,0%	7,1%	100,0%
8. Andre	40,0%	-	20,0%	40,0%	100,0%
Totalt	51,3%	10,1%	36,0%	2,6%	100,0%

$$Chi^2=52,001; df=24; p=0,001$$

Det samme gjelder for økonomisk kunnskap og formell utdanning (tabell 114). I dette tilfellet svarte de få fagforeningsmedlemmene som erklærte full økonomisk kunnskap at i bedriftene deres har det vært signert en tariffavtale og den er fortsatt i kraft.

Tabell 114. Kunnskap om økonomi og tilstedeværelse og varighet av tariffavtalen (i %)

Hvordan vurderer du din kunnskap om økonomi?	Har det vært signert en tariffavtale i bedriften din?				Totalt
	Det har vært signert en tariffavtale og den er gyldig	Det var signert en tariffavtale, men den er ikke gyldig lenger	Det har aldri vært signert en tariffavtale	Vanskelig å si	
Veldig høyt, jeg har ingen mangler	100,0%	-	-	-	100,0%
Høyt, men jeg har noen mangler	76,2%	4,8%	19,0%	-	100,0%
Verken høyt eller lavt	48,7%	12,5%	37,5%	1,3%	100,0%
Lavt, jeg har store mangler	39,6%	9,4%	45,3%	5,7%	100,0%
Jeg har ingen kjennskap om dette emnet	33,3%	6,7%	46,7%	13,3%	100,0%
Totalt	51,1%	10,2%	36,1%	2,6%	100,0%

$$Chi^2=29,347; df=12; p=0,003$$

Forhold som vi diskuterer i forbindelse med de to tabellene er ganske svake når det gjelder erklæringer om kunnskap om gjennomføring forhandlinger (tabell 115). Det er altså ikke selve kunnskaper i å gjennomføre forhandlinger som er grunnlaget for god praksis med å inngå tariffavtaler, men kunnskapen om jus og ledelse.

Tabell 115. Kunnskap om gjennomføring forhandlinger og tilstedeværelse og varighet av tariffavtalen (i %)

Hvordan vurderer du din kunnskap om å føre forhandlinger?	Har det vært signert en tariffavtale i bedriften din?				Totalt
	Det har vært signert en tariffavtale og den er gyldig	Det var signert en tariffavtale, men den er ikke gyldig lenger	Det har aldri vært signert en tariffavtale	Vanskelig å si	
Veldig høyt, jeg har ingen mangler	76,9%	7,7%	15,4%		100,0%
Høyt, men jeg har noen mangler	48,2%	17,6%	34,1%		100,0%
Verken høyt eller lavt	52,4%	7,1%	37,3%	3,2%	100,0%
Lavt, jeg har store mangler	46,9%	6,3%	43,8%	3,1%	100,0%
Jeg har ingen kjennskap om dette emnet	42,9%		42,9%	14,3%	100,0%
Totalt	100,0%				100,0%
	51,5%	10,2%	36,0%	2,3%	100,0%

$$Chi^2=19,571; df=15; p=0,189$$

På slutten presenterer vi en regresjonsmodell (tabell 116). Den viser til den viktige rollen av kunnskap om arbeidsrett og fagforeningsrettigheter. Den beviser også at ikke selve opplæringen, men eksisterende kunnskap er viktig. Både regresjonsmodellen som tidligere analyser antyder indirekte at det finnes medlemmer av fagforeningsledelsen som erklærer opplæring, men ikke oppnår det passende nivået på kunnskap og deretter deres menneskelige kapital (kunnskapskapital) har ingen effekt på praksisen med å inngå en tariffavtale.

Tabell 116. Standardiserte Beta regresjonskoeffisienter for modellen av forholdet mellom tilstedeværelsen av en tariffavtale i bedriften og et sett med variabler relatert til utdanning og opplæring

Uavhengige variabler	Den avhengige variabelen: Har det vært signert en tariffavtale i bedriften din? 1=ja; 2=det var, men er ikke gyldig lenger; 3=det har aldri vært
Land (mot Polen) 1. Tyskland	-,053
2. Frankrike og Belgia	<b>,176**</b>
3. Norden, Danmark, Nederland	-,007
4. USA og Stor Britannia	-,020
5. Andre land	,026
Bransjen (mot offentlige tjenester) 1. handelsbransjen	-,042
2. byggebransjen	,097
3. metallindustrien	-,084
4. næringsmiddelindustrien	-,013
1. Utdanning (1=grunnskole/fagskole 4=høyere)	,010
2. Hvordan vurderer du din kunnskap om arbeidsrett og fagforeningsrettigheter? (1=høyt, uten mangler... 4=ingen kunnskap)	<b>,196**</b>
3. Har du hatt ekstra opplæring i arbeidsrett og fagforeningsrettigheter (1=ja, 2=nei)?	,029
4. Hvordan vurderer du din kunnskap om økonomi (som i pkt. 2)?	,063
5. Har du hatt ekstra opplæring i økonomi (som i pkt. 3)?	,030
6. Hvordan vurderer du din kunnskap om å føre forhandlinger (som i pkt. 2)?	-,035
7. Har du hatt ekstra opplæring i å føre forhandlinger (som i pkt. 3)?	,077
R2	,069

\* p<0,05; \*\* p<0,01; \*\*\*p<0,001



Tabell 116 gir informasjon av stor betydning - det viser seg at innenfor rammen av modellen vår og med alle forutsetninger som den bygger på, å gå fra tilstedeværelsen av en tariffavtale gjennom tariffavtalens oppsigelse og over til selskaper uten tariffavtaler, er kunnskapen om arbeidsrett og faglige rettigheter den forklarende faktoren. Og ikke nødvendigvis kunnskapen om økonomi eller evnen til å gjennomføre forhandlinger. Derfor spiller dette forholdet en spesielt viktig rolle når vi spør om faktorer som forårsaker at i noen av de undersøkte bedriftene finnes det en gjeldende tariffavtale, mens i andre bedrifter har en slik avtale utløpt eller aldri vært signert. Dessuten er denne faktoren ekvivalent med kapitalens opphavsland og dominerer de industrielle variablene.

## II.7 Europeiske samarbeidsutvalg

Tatt i betraktning at vi er først og fremst interessert i datterselskaper av transnasjonale konserner, de fleste av hvilke kommer fra EU-medlemsland, er andelen av polske representanter i europeiske samarbeidsutvalg ikke spesielt stor: bare 51% av de undersøkte lederne i fagforeninger bekrefter at mannskapet i bedriftene deres er representert i disse rådene, og 40% sier tydelig at det er de ikke; 8% av respondentene har ingen kunnskap om dette emnet. 61% av personene som gav bekreftende svar hevder at de vet hva som er på dagsordenen for europeiske samarbeidsutvalg, og 38% av dem har ingen kunnskap om dette emnet.

Tabell 117. Kapitalens opphavsland og deltagelse av bedriftens representanter i et europeisk samarbeidsutvalg

Hvordan vurderer du din kunnskap om å føre forhandlinger?	Er du eller representantene for bedriften din medlemmer i et europeisk samarbeidsutvalg?			
	Ja	Nei	Vanskelig å si	Totalt
Kapitalens opphavsland				
Tyskland	51,9%	40,3%	7,8%	100,0%
Frankrike, Belgia	62,5%	27,1%	10,4%	100,0%
Norden, Nederland, Danmark	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
USA, Stor Britannia	69,4%	24,5%	6,1%	100,0%
Øvrige land uten Polen	37,5%	44,6%	17,9%	100,0%
Polen	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%

Kapitalens opphavsland er en variabel som til en viss grad differensiere nivået på engasjement av polske representanter i arbeidet med europeiske samarbeidsutvalg, men de innhentede opplysningene kan være overraskende: den høyeste andelen av positive svar (69%) har blitt rapportert i bedrifter dominert av den angelsaksiske kapitalen (inkludert den amerikanske), på andreplassen er det selskaper med den franske og belgiske kapitalen (62%), og på tredjeplassen er selskaper eid av den tyske kapitalen (52%) som er litt foran bedrifter med den skandinaviske og nederlandske kapitalen (50%). I bedrifter fra andre land er andelen positive erklæring tydelig mindre og utgjør 37%.

Tabell 118. Bransje og deltagelse av bedriftens representanter i et europeisk samarbeidsutvalg

Bransje	Er du eller representantene for bedriften din medlemmer i et europeisk samarbeidsutvalg?			Totalt
	Ja	Nei	Vanskelig å si	
Handelsbransjen	42,9%	45,2%	11,9%	100,0%
Byggebransjen	51,4%	37,8%	10,8%	100,0%
Metallindustrien	63,6%	28,6%	7,8%	100,0%
Næringsmiddelindustrien	44,2%	51,0%	4,8%	100,0%
Offentlige tjenester	55,6%	33,3%	11,1%	100,0%

Bransjen som har flest polske representanter i europeiske samarbeidsutvalg er uten tvil metallindustrien hvor to tredjedeler av de undersøkte lederne i fagforeninger svarte bekreftende. Offentlige tjenester er også over gjennomsnittet for hele undersøkelsen (56%), i byggebransjen er andelen gjennomsnittlig (51%), men i næringsmiddelindustrien og handelsbransjen finnes er i denne forbindelse underrepresentert (44% og 43%, henholdsvis). En slik fordeling er ikke spesielt overraskende, fordi metallindustrien er en av de mest engasjerte i internasjonal samfunnsdialog innen europeiske samarbeidsutvalg over hele EU.

Tabell 119. Måten å fatte strategiske beslutninger på og deltagelse av bedriftens representanter i et europeisk samarbeidsutvalg

Strategiske beslutninger	Er du eller representantene for bedriften din medlemmer i et europeisk samarbeidsutvalg?			Totalt
	Ja	Nei	Vanskelig å si	
Er vedtatt i den utenlandske sentralen, og det polske styret bare adopterer dem	51,7%	39,8%	8,5%	100,0%
Er vedtatt på stedet og krever bare godkjenning av den utenlandske sentralen.	44,7%	51,1%	4,3%	100,0%
Er vedtatt i den utenlandske sentralen i samarbeid med det polske styret, med hensyn til styrets ideer og kommentarer	66,3%	28,4%	5,3%	100,0%

Uvanlig høy andel polske representanter i ESU kan sees der kommunikasjonen i transnasjonale selskap er godt utviklet og det er en deltagende kultur, fordi strategiske beslutninger blir tatt i en utenlandsk hovedkontor, i samarbeid med det polske styret og med hensyn til styrets ideer og observasjoner: opptil to tredjedeler av de undersøkte lederne bekrefter at personer fra bedriften deres deltar i ESU. Situasjonen er verre i bedrifter som er fratatt beslutningsdyktighet av morselskapene sine - bar 52% av respondentene sier at bedriftene deres er representerte på forumet til ESU. Selskaper med relativ størst beslutningsdyktighet er i den dårligste situasjonen i denne forbindelse, fordi bare 45% av lederne fra disse bedriftene gav bekreftende svar. Dette betyr at europeiske samarbeidsutvalg spiller en viktig rolle som et ledd i interne kommunikasjonssystemer. Jo nærmere forhold mellom morselskapet og bedre partnerskap, desto bedre større engasjement av polske representanter i arbeid med ESU.

Tabell 120. Styrenes forhold til fagforeningenes virksomhet og deltagelse av bedriftens representanter i et europeisk samarbeidsutvalg

Styrenes forhold til fagforeningenes virksomhet	Er du eller representantene for bedriften din medlemmer i et europeisk samarbeidsutvalg?			Totalt
	Ja	Nei	Vanskelig å si	
Støtter virksomheten til fagforeningene	75,0%	14,3%	10,7%	100,0%
Det er nøytralt mot fagforeningene - verken støtter eller hindrer	52,1%	38,0%	9,8%	100,0%
Hindrer virksomheten til fagforeningene	43,0%	52,0%	5,0%	100,0%

Styrets vennlige holdning til fagforeninger er en faktor som har en positiv innvirkning på deltagelse av polske representanter i arbeid med ESU: tre fjerdedeler av respondentene fra fagforeninger vurderer styret i bedriften sin positiv, noe som bekreftes av deltagelsen av ansatte fra disse bedriftene i ESU, mens bare 14% av respondentene sier at bedriften deres har ikke representanter i ESU. I bedrifter hvor styret hindrer fagforeningenes virksomhet, var det bare 43% av respondentene som gav positive svar, mens over halvparten av respondentene hevder

at en slik aktivitet finner ikke sted. I bedrifter hvor styrene er beskrevet som nøytrale mot fagforeningene, er andelen bekreftende svar på spørsmålet om deltagelse i arbeid med ESU 52%, mens 38% av respondentene svarer at det finnes ingen representanter for bedriften deres i ESU.

Tabell 121. Modellen for samarbeid mellom ledelsen i fagforeningene og deltagelse av bedriftens representanter i et europeisk samarbeidsutvalg

Det nåværende samarbeidet mellom ledelsen i fagforeningene	Er du eller representantene for bedriften din medlemmer i et europeisk samarbeidsutvalg?			Totalt
	Ja	Nei	Vanskelig å si	
Alle samarbeider, hånd i hånd	65,1%	31,4%	3,5%	100,0%
Noen samarbeider, hånd i hånd, og andre samarbeider ikke	44,9%	50,7%	4,3%	100,0%
Intet samarbeid mellom fagforeningene	56,5%	39,1%	4,3%	100,0%

Innvirkningen av modellen for samarbeid mellom ledelsene i fagforeninger på hyppigheten av deltakelse av polske representanter i arbeidet med ESU er tvetydig. Mens det er ingen tvil om at enighet innen fagbevegelsen på bedriftsnivå bidrar til deltagelse av bedriftens representanter i transnasjonal samfunnsdialog (så mye som to tredjedeler av respondentene som hevder at alle fagforeninger arbeider sammen svarer at representantene for bedriftene deres er med på arbeid med ESU), er det 56% av respondentene fra bedrifter hvor den fagforeningene konkurrerer med hverandre som gir samme svar. I begge tilfeller er nivåer på indikasjoner over gjennomsnittet for hele utvalget (som er 51%). I motsetning: minst engasjement i arbeidet med ESU finnes det i bedrifter hvor denne samarbeidsmodellen er amorf: bare 45% av respondentene gav bekreftende svar. Ufullstendig bestemt karakter av forhold mellom enkelte fagforeninger i bedriften (endringer i taktiske allianser, ledernes begrensede gjensidige tillit) synes å være en faktor som hindrer valget av representanter for ESU. Og omvendt, en tydelig struktur av gjensidige forhold (enten sammen eller hver for seg) er en omstendighet som er relativt nyttig for å oppnå dette målet.

Tabell 122. Antall fagforeninger i bedriften og deltagelse av bedriftens representanter i et europeisk samarbeidsutvalg

Antall fagforeninger	Er du eller representantene for bedriften din medlemmer i et europeisk samarbeidsutvalg?		
	Ja	Nei	Vanskelig å si
En	27,1%	26,3%	62,5%
To	43,1%	43,4%	25,0%
Tre og flere	29,9%	30,3%	12,5%
Totalt	100,0%	100,0%	100,0%

I lys av de innhentede dataene, er to fagforeninger det optimale antallet når det gjelder involvering av representantene for polske selskaper i arbeidet med ESU, fordi i bedrifter der den finnes to fagforeninger svarte 43% av lederne bekreftende. Verken monopolsituasjonen eller overdreven pluralisme bidrar til økning av engasjementet av polske arbeidere i arbeidet med ESU. I bedrifter hvor det finnes bare en fagforening, svarte 27% av respondentene bekreftende, og i bedrifter hvor det finnes minst tre fagforeninger, utgjorde prosentandelen av bekreftende svar 30%. Den veldig høye andelen av unnvikende svar i bedrifter hvor det finnes var en fagforening kan virke underlig: det er opp til 62% av slike svar som er flere ganger mer enn i bedrifter hvor det er flere fagforeninger (25% i tilfelle av to fagforeninger og 12% i tilfelle av tre og flere fagforeninger).

Tabell 123. Nivået på fagorganisering blant mannskapet og deltagelse av bedriftens representanter i et europeisk samarbeidsutvalg

Nivået på fagorganisering	Er du eller representantene for bedriften din medlemmer i et europeisk samarbeidsutvalg?		
	Ja	Nei	Vanskelig å si
opptil 25%	29,4%	41,7%	33,3%
26%-50%	26,6%	39,6%	37,6%
51%-70%	28,7%	13,5%	20,8%
71% og mer	15,3%	5,2%	8,3%
Totalt	100,0%	100,0%	100,0%

Nivået på fagorganisering har nesten ingen synlig effekt på involvering av polske representanter i arbeidet med europeiske samarbeidsutvalg. Forskjellene i nivået på indikasjoner er ubetydelige: i bedrifter hvor fagforeninger utgjør i det meste en fjerdedel av mannskapet, bekrefter 29% av respondentene at bedriftens representanter deltar i ESU, og i bedrifter hvor nivået på fagorganisering er 50% er det 29% av respondentene, og i bedrifter hvor over halvparten men ikke flere enn 70% av mannskapet er tilknyttet en fagorganisasjon, gir 29% av respondentene bekræftende svar. Det er bare i bedrifter hvor over 70% av ansatte er medlemmer i fagforeninger at andelen bekræftende svar er betydelig lavere (15%).

Tabell 124. Deltagelse av bedriftens representanter i et europeisk samarbeidsutvalg og kontakter med fagforeningsmedlemmer fra utlandet

Er du eller representantene for bedriften din medlemmer i et europeisk samarbeidsutvalg?	Har du personlig kontakt med fagorganiserte fra andre land?		Totalt
	Ja	Nei	
Ja	30,9%	69,1%	100,0%
Nei	15,8%	84,2%	100,0%
Vanskelig å si	0,0%	100,0%	100,0%

De innsamlede data indikerer at andelen polske representanter i europeisk samarbeidsutvalg har en positiv innvirkning på deres interaksjoner med andre fagorganiserte fra utlandet. Nesten en tredjedel av respondentene hvis representantene deltar i ESU svarer bekræftende på dette spørsmålet, sammenlignet med 16% av respondentene fra bedrifter som ikke er representert i ESU. Disse tallene er ikke imponerende. De foreslår at deltagelsen i ESU ikke er et forhold som ville aktivere polske fagforeningsmedlemmer i feltet av internasjonale kontakter. Kan grunnen til dette være begrenset kjennskap til fremmedspråk?

Tabell 125. Deltagelse av bedriftens representanter i et europeisk samarbeidsutvalg og kontakter med fagforeningsmedlemmer fra utenlandske bedrifter i samme konsern

Er du eller representantene for bedriften din medlemmer i et europeisk samarbeidsutvalg?	Har du kontakt med fagorganiserte fra utenlandske bedrifter som tilhører dette konsernet?		Totalt
	Ja	Nei	
Ja	34,2%	65,8%	100,0%
Nei	16,2%	83,8%	100,0%
Vanskelig å si	5,0%	95,0%	100,0%

Fordeelingen av resultater når det gjelder svaret på spørsmålet om kontakter med fagorganiserte fra utenlandske bedrifter innen samme konsern er svært nær. Mer enn dobbelt så mange positive svar angis av respondentene fra bedrifter som deltar i ESU, men i dette tilfellet kan nivået av indikasjoner på 34% neppe anses for spesielt høy.

Tabell 126. Tilstedeværelse av en tariffavtale og deltagelse av bedriftens representanter i et europeisk samarbeidsutvalg

Er det signert en tariffavtale?	Er du eller representantene for bedriften din medlemmer i et europeisk samarbeidsutvalg?			
	Ja	Nei	Vanskelig å si	Totalt
Ja	60,0%	33,8%	6,2%	100,0%
Nei	43,9%	48,2%	7,9%	100,0%

Det er en positiv sammenheng mellom tilstedeværelsen av en tariffavtale i bedriften og deltagelsen av polske representanter i ESU: 60% av fagforeningsmedlemmene fra selskaper hvor det var signert en tariffavtale svarte bekreftende, mens i bedrifter uten en tariffavtaler var prosentandelen av bekreftende svar bare 44%.

## DEL III.

# AVSLUTTENDE BEMERKNINGER: KONKLUSJONER OG ANBEFALINGER

Basert på omfattende undersøkelse som inkluderer respondenter fra 81 store polske private bedrifter som er aller fleste eid av utenlandsk kapital, gjennomførte forskerteamet en rekke analyser av den gjensidige avhengigheten mellom de ulike faktorene som påvirker praksisen med kollektive forhandlinger, særlig med hensyn til tariffavtaler. Detaljerte funn finner man i enkelte kapitler i denne rapporten.

I oppsummeringen vil vi presentere de viktigste konklusjonene fra undersøkelsen vår - med angivelse av disse faktorene som ifølge forskerteamet er avgjørende for utvikling av praksisen med å inngå tariffavtaler i private bedrifter med utenlandsk kapital. Her finnes det også anbefalinger som vi ønsker å adressere til: lederne av bedriftenes fagforeninger - som er de viktigste aktørene på arbeidstakersiden under forhandlingene, og de overordnede strukturer av fagforeningene som er de organene som har relevante kapasiteter til å støtte og styrke forhandlingsprosessen på bedriftsnivå.

Et separat element er anbefalinger for mulig lovgivning. Vi tror faktisk at den konstitusjonelle garantien for retten til å gjennomføre kollektive forhandlinger (grunnlovens art. 59) innebærer at den statlige lovgiveren har ansvar for å bane veien for utviklingen av denne formen for dialog mellom kapitalen og arbeidskraften.

### III.1 Fagforeninger i bedriftenes sosiale rom og tariffavtaler

For å formulere generelle konklusjoner, analyserte forskerteamet dataene innhentet i undersøkelsen, delt opp i indre faktorer som i større eller mindre grad gjaldt fagforeninger i de undersøkte bedriftene, og som potensielt kunne være under deres kontroll (man beskrevet dem som "endogene"), og i ytre faktorer dvs. slike faktorer som fagforeninger ikke hadde en direkte innvirkning på, selv om disse faktorene kunne påvirkes av noen høyere ledd i organisasjonens struktur ("eksogene").

#### III.1.1 De endogene faktorene

##### III.1.1.1A Fagforeningsmangfold

Det var en sterk positiv sammenheng mellom samarbeid av alle fagforeningene i bedriften og tilstedeværelse og varigheten av en tariffavtale. Et slikt samarbeid mellom alle fagforeningene i bedriften kan være et faktor som bidrar til endring i styrets mulige negative holdningen til fagforeningene og tariffavtalen. **Vi kan anta at denne effekten ikke finner sted, dersom én av fagforeningene ikke deltar i felles plattform.**

### III.1.1.1B Økonomisk mentalitet og sjanser for en felles fagforeningsplattform

En viktig konsekvens av problemet med fagforeningsmangfold er endringen i tankegangen av lederskapet i "Solidaritet" og forbindelsene som tilhører OPZZ. I undersøkelsen som var gjennomført for 20 år siden, var det en betydelig forskjell mellom bedriftslederne i begge forbund i forhold til visjonen om en velordnet økonomi. På den tiden var meningsforskjeller forankret i en annen økonomisk kultur - i et forstand som kan beskrives som aksio-normativt. I motsetning til populære tro, har forskjellene i denne forstanden en viss innvirkning på muligheten for å inngå varige kompromisser, også når det gjelder løsninger til konkrete økonomiske problemer. Dagens forskning viser at - tross strengt ideologiske forskjeller mellom bedriftsledelsene i "Solidaritet" og OPZZ, de ikke er skilt av den økonomiske kulturen lenger. Ifølge forskerteamet, øker dette sjanser for å utarbeide varige tariffavtaler som er knyttet til realitetene i arbeidslivet.

### III.1.1.2 Relasjonene mellom fagforeninger og ledelsen i bedrifter

Ifølge 58% av fagforeningsmedlemmene, var styrene oftest nøytrale mot fagforeningsvirksomhet, 14% av respondentene hevdet av styrene støttet denne virksomheten, og 27% av respondentene svarte at styrene hindret den. Det var nær sammenheng mellom forholdet mellom ledelsene i fagforeninger og styrets forhold til dem: i bedriftene hvor det var samarbeid mellom ledelsene i fagforeninger, var styrene mye mer sannsynlig å ha en positiv eller nøytral holdning (det er likevel ikke noe grunnlag for å avgjøre om det eksisterer, og hva er retningen av, en mulig årsakssammenheng). På den annen side, hindret styrene fagforeningsvirksomheten oftere, dersom det var intet samarbeid mellom ledelsene i fagforeninger. Det er en sterk sammenheng mellom forholdet mellom ledelsene i fagforeninger og tilstedeværelsen og varigheten av en tariffavtale: i det totale antall selskaper hvor styret hindret fagforeningsvirksomhet, var prosentandelen av tariffavtalene betydelig lavere enn der styret støttet fagforeningsvirksomhet eller var nøytral mot den.

### III.1.1.3 Nivået på fagorganisering blant mannskapet

Nivået på fagorganisering blant mannskapet står i nær sammenheng med styrenes forhold til fagforeningsvirksomhet. Ifølge respondentene, fantes det den optimale tilstanden i bedrifter hvor fagforeningsmedlemmene utgjorde 51-70% av mannskapet. I bedriftene hvor nivået på fagorganisering ikke oversteg 25%, var det 19,8% av fagforeningsmedlemmene som hevdet at det var signert en tariffavtale. Indikatoren av de signerte tariffavtalene økte lineært med nivået på fagorganisering. På det høyeste nivået av fagorganisering, svarte 86,2% av fagforeningsmedlemmene at det fantes en tariffavtale.

### III.1.1.4 Forhandlingsmåte, eksperter

Forhandlingsmåten hadde innflytelse på tilstedeværelsen og varigheten av tariffavtaler. Tariffavtalenes varighet var best når det var begge parter som kom opp med forslag til å gjennomføre forhandlinger: arbeidsgiveren og fagforeningene. Tariffavtalene viste seg å være mer varige i bedrifter hvor både fagforeningene og styret hadde eksterne eksperter, og også når ekspertene spilte en viktig rolle i forhandlingene.

### III.1.1.5 Forholdet mellom ledelsen i bedrifter og innholdet i tariffavtaler

For kvalitetsvurdering av de signerte tariffavtalene, bestemte forskerteamet å velge 2 elementer av tariffavtalene som måleren, og disse elementene er knyttet til: stabilitet i arbeidsforholdet (bestemmelsen om perioden etter utløpet av hvilken blir en tidsbegrenset arbeidsavtale endret til en avtale om fast ansettelse) og beløpet på minstelønnen i bedriften (om minstelønnen er høyere enn lovfestet). Man pekte også på 5 andre viktige bestemmelser som forskerteamet lettet etter i avtalenes innhold, men de var av sekundær betydning. Det ble antatt at forskjeller i tariffavtalenes innhold vil ha en lignende logikk som tilstedeværelsen og varigheten av de tariffavtalene: jo høyere nivået på indikatoren på tilstedeværelse og varighet av en tariffavtale, desto høyere frekvensen av de to ovennevnte bestemmelsene. Vi tok hensyn til kapitalens opphavsland, bransjen, nivået på fagorganisering, antall fagforeninger i bedriften, styrenes forhold til fagforeningene og nivået på samarbeid mellom ledelsene i fagforeninger. Virkningen viste seg å være svak, med retninger som var vanskelige å tolke, og som vanligvis var under grensen for statistisk signifikans. Det er verdt å nevne virkningen av samarbeidet mellom

ledelsene i fagforeninger. Bekreftende svar at i tariffavtalen fantes det en bestemmelse om endring av en tidsbegrenset arbeidsavtale til en avtale om fast ansettelse gav 25,8% av fagforeningsmedlemmene fra bedrifter hvor ledelsen i fagforeninger samarbeidet med hverandre, og bare 14,3% av fagforeningsmedlemmene fra bedrifter hvor det var intet samarbeid mellom fagforeningene og 15,7% av fagforeningsmedlemmene fra bedrifter hvor bare noen av fagforeninger samarbeidet med hverandre. Situasjonen var tilsvarende i en gruppe bedrifter hvor alle fagforeninger samarbeidet med hverandre: respondentene viste oftere til en bestemmelse i tariffavtalen om minstelønnen som var høyere enn lovfestet (45,5%) enn i bedrifter hvor bare noen fagforeninger samarbeidet med hverandre (38,9%) eller hvor det var intet samarbeid mellom dem (35,7%).

### III.1.1.6 Fagforeningsledernes kunnskap om arbeidsmiljø- og fagforeningslov og tilstedeværelse og varighet av tariffavtaler

**Hypotesen om utdanning antok at det var en positiv sammenheng mellom det formelle utdanningsnivået av medlemmer i komiteer og ledelsen av fagforeninger og tilstedeværelsen og varigheten av tariffavtaler. Denne hypotesen var ikke bekreftet. Nivået på formell utdanning, selv på magistergradnivå, hadde ingen innflytelse på praksisen med å inngå tariffavtaler. Det viste seg imidlertid at kunnskapen om arbeidsrett og faglige rettigheter hadde en stor innvirkning på denne praksisen, mens innvirkningen av kunnskapen om økonomi og forhandlingsevnen var litt mindre. Opplæringen innen lov alene (uten å oppnå et passende nivå av kunnskap) hadde ingen betydning. Dessuten, viste god kunnskap om arbeidsrett og fagforeningsrettigheter seg å være den sterkeste av endogene og av noen del av eksogene faktorer i å bestemme tilstedeværelsen og varigheten av tariffavtaler.**

## III.1.2 De eksogene faktorene

### III.1.2.1 Kapitalens opphavsland

Forskningen, uten ett unntak, viste ikke en stor forskjell i innvirkningen på praksisen med å inngå tariffavtaler som kunne være en følge av forskjellige arbeidsforhold i hjemlandet av et bestemt konsern. Det ovennevnte unntaket var påvirkningen av kapitalen fra angelsaksiske land (USA, Storbritannia) som under forskjellige analyser hadde negativ virkning på styrenes forhold til fagforeninger<sup>216</sup>. I tilfelle av andre land, observerte man ikke et slikt forhold, nemlig overføring av mønsteret av arbeidskultur fra konsernets hjemland til datterselskapene. Enda mer interessant var styrets tydelig uvennlig holdning til fagforeninger i tilfelle av selskaper med den nordiske kapitalen, noe som tyder på at det overføres nesten det omvendte av de nordiske arbeidsforholdene til polsk jord.

### III.1.2.2 Bransjen

Den industrielle variabelen hadde en sterk innvirkning på fagforeningenes situasjon og på tilstedeværelsen og varigheten av tariffavtaler. I noen bransjer hindrer man fagforeningenes virksomhet, men det finnes også slike bransjer hvor styrenes uvennlige holdninger er ansett som ganske sjeldne. Høyere nivå på indikasjoner på styrenes bedre forhold til fagforeninger fantes i byggebransjen og treindustrien, offentlige tjenester og næringsmiddelindustrien. Lavere var det i metallindustrien, og lavest i handelsbransjen.

### III.1.2.3 Virkningen av beslutningssentra og rekruttering av ledelsen

Styrene oftere støttet eller var nøytrale mot fagforeninger i slike bedrifter hvor beslutninger var fattet i det utenlandske hovedkontoret, men i samarbeid med det polske styret og med hensyn til styrets ideer og observasjoner (53%). **Når beslutninger var fattet utelukkende utenlands (var ikke på noen måte avhengig av det polske styret), var styrenes politikk i forhold til fagforeninger minst støttende**

<sup>216</sup> Forskjellene som vi noterte var et bevis på at det ikke finnes et felles mønster for arbeidsforhold som kunne brukes i Polen av utenlandske konserner og som enhetlig påvirket praksisen med å inngå tariffavtaler; hypotesen om at arbeidsforhold i polske datterselskaper var utviklet i samsvar med felles kunnskap om disse arbeidsforholdene i morselskaper, var heller ikke bekreftet (unntatt den angelsaksiske kapitalen).



og respondentene mente at styret i størst grad hindret fagforeningenes virksomhet. Man bør også legge merke til virkningen av måten å rekruttere til lederstillinger på. Det beste forholdet mellom styret og fagforeningene var i selskaper hvor de fleste lederstillingene var rekruttert av det polske datterselskapet av internasjonale kandidater.

#### III.1.2.4 Krise

Krisen hadde en innvirkning på forholdet styre-fagforeninger og på tilstedeværelse og varighet av tariffavtaler. Klimaet for gjennomføring av forhandlinger var best når bedriftens økonomiske situasjon var veldig bra, spesielt når firmaet hadde erfart den negative virkningen av krisen i begynnelsen, men situasjonen bedret seg i løpet av undersøkelsen vår (68%).

#### III.1.3 Sentrale faktorer (regresjonsmodeller)

Vi brukte et par regresjonsmodeller. To av dem ga viktig informasjon for problemstilling.

**Den første regresjonsmodell siktet til styrenes forhold til fagforeninger og inkluderte kapitalens opphavsland, bransjer, antall fagforeninger som var aktive i bedriften, prosentandelen av fagforeningsmedlemmer i mannskapet og forholdet mellom fagforeninger og ledelser.** Modellen viste at ifølge respondentene var det først og fremst kapitalens angelsaksiske opprinnelse som hadde innvirkning (negativ) på styrenes forhold til fagforeningene, deretter var det antallet fagorganiserte i mannskapet (jo større antallet, desto mer vennlig holdning), kapitalens nordiske opprinnelse (negativ), og antallet fagforeninger i bedriften (jo mindre antallet, desto mer vennlig holdning).

Den andre modellen var knyttet til tilstedeværelse og varighet av tariffavtaler og omfattet, i tillegg til de ovennevnte variablene, også utdanningsvariabler (nivået på formell utdanning, kunnskap om arbeidsrett og fagforeningsrettigheter, økonomi og forhandlinger, samt opplæring i disse områdene). I dette tilfelle var det god kunnskap om arbeidsrett og fagforeningsrettigheter som hadde størst innflytelse på tilstedeværelsen og varigheten av tariffavtaler, og på andreplassen var det kapitalens opphavsland.

#### III.1.4 Sentrale anbefalinger

Forskningen på dette området utskilte en gruppe av relaterte egenskaper som hadde betydning for praksisen med å inngå tariffavtaler og kunne bli påvirket av fagforeningene. På førsteplassen er det god kunnskap om arbeidsrett og fagforeningsrettigheter. Det må understrekes behovet for utdanning av kompetente ledere på dette feltet, noe som er forbundet med behovet for å utvikle opplæringsmoduler med passende omfang av profesjonalitet som gir mulighet for permanent opplæring. Det bør også utarbeides en passende lærebok og et opplæringsystem som avsluttes med en prøve (lederne i fagforeninger må være hensiktsmessig motivert til dette).

**Samtidig, bør man satse på tre formål: øke antallet fagforeninger (overvinne separatistiske tendenser - dersom slike finnes i organisasjonene, og undersøkelsen beviser at disse tendensene finnes), etablere en felles arbeidstakerplattform, helst institusjonalisert, for å representere arbeidstakerinteresser til bedriftens styret (overvinning av fagforeningsmangfoldet), og unngå unødige konflikter i forholdet med styrene.**

#### III.2 Anbefalinger som følge av analyse av organisasjonskultur i bedrifter

Analysen av organisasjonskultur har forsterket konklusjonene fra tidligere analyser, og lagt til observasjonen knyttet til motsetningen mellom den demokratiske og autokratiske lederstilen.

**A.** Arbeidet med å stimulere kollektive forhandlinger bør intensiveres i foretak som fagforeningsledere beskriver som demokratiske, **fordi de danner en gunstig bakgrunn for utvikling av kollektive forhandlinger.**

**B.** Analysen av organisasjonskultur bekreftet mangelen på et klart definert sammenheng mellom praksisen med å inngå tariffavtaler og kapitalens opphavsland. Dette tyder på at transnasjonale selskaper i Polen ofte tilpasser seg fritt (opportunistisk) det ytre miljøet: de har muligheten til å ikke bli involvert i ytterligere forpliktelser. At det skapes insentiver til å inngå kollektive avtaler eller gis samtykke til deres dannelse, muligens at det hindres inngåelse av kollektive avtaler, er i stor grad avhengig av bedriften (og særlig av morselskapet). Derfor er det tilrådelig å legge press på det internasjonale forum (spesielt for EU-land) og appellere til internasjonal fagforeningssolidaritet om å legge større vekt på overføring av positive eksempler fra hjemlandet til utenlandske datterselskaper, spesielt i tilfelle av morselskaper fra land hvor det dominerer korporative arbeidsforhold (Tyskland, de nordiske landene).

**C.** Bedriftenes organisasjonskultur viser *patriarkalske* trekk, og dette forholdet bidrar ikke til arbeidstakermedvirkning. Som er resultat, bør fagforeninger som oppfordrer kollektive forhandlinger, fokusere på å fremme deltagende styringsmodeller, spesielt i slike bedrifter som er kjent å lene seg mot visjonen om deltagende ledelse i hjemlandene sine. For å oppnå dette målet, anbefales det aktivisering av samarbeid mellom fagforeningene på tvers av hele konsernet, samt bruk av overnasjonale institusjoner for sosial dialog i bedriftene, først og fremst europeiske samarbeidsutvalg eller andre lignende organer, hvis disse finnes i bedriften. Det er åpenbart at i fravær av tilstedeværelse av polske representanter i ESU, bør man bestrebe seg på å innføre dem i styret.

**D.** Analysen av organisasjonskultur bekrefter konklusjonen fra analysen av forholdet mellom styrene og fagforeningene. Den autokratiske lederstilen bidrar til gjennomføring av "**hersk og splitt**"-politikken som fører til at (i tilfelle av fagforeningsmangfold) enkelte fagforeninger er utsatt for fristelsen til å samhandle selvstendig med styret for å ivareta interessene til den arbeidstakergruppen som de representerer. Det anbefales at fagforeninger i en bedrift er spesielt oppmerksomme på arbeidsgivernes forsøk på å gjøre fagforeninger til fiender.

### III.3 Anbefalinger for generelle fagforeningsstrategier<sup>217</sup>

Undersøkelsen og forskerteamets kunnskap gir et bilde av kollektive forhandlinger som er svært ukoordinerte og spredte. Dette utgjør en alvorlig trussel mot fagbevegelsen på grunn av **den generelle tendensen av transnasjonale selskaper til å inkludere fagforeninger i bedriften i utvikling av bedriftens konkurranseevne, på bekostning av solidaritet mellom bedriftene (bransjer).**

Det er altså et behov for å formulere generelle forhandlingskrav og foreslåtte forhandlingsområder på høyere nivåer av strukturen i fagbevegelsen. For å oppnå dette målet, må man vurdere følgende handlinger:

**A.** Forberede et årlig helhetlig rammeforslag til mål som skal oppnås gjennom kollektive forhandlinger på bedrifts-/bransjenivå;

**B.** På grunn av at i den aktuelle situasjonen ville det være vanskelig å oppnå en effektiv samordning av forslag knyttet til økning i godtgjørelser, **kan man begynne med å fastsette ledende ikke-lønnskrav i et bestemt år for å sette i gang en koordinasjonsmekanisme** (f.eks. forhandling av løsninger når det gjelder balansen mellom det private og det profesjonelle livet, løsninger

<sup>217</sup> De fleste av anbefalingene gitt til fagforeningene retter vi mot strukturer som er høyere enn fagforeninger på bedriftsnivå (næringsstrukturer og fagforbund).

rettet direkte til personer som tar omsorg for små barn eller ansatte eldre enn 55 år.

**C. Opprette et system for innsamling av informasjon om løsninger som har blitt allerede forhandlet innen et bestemt område og opprette databaser av tariffavtaler i bransjen av overordnede fagforeningsorganisasjoner.** Dette handler om å identifisere god praksis som kan utnyttes av organisasjoner i bedriften som går inn i forhandlinger.

**D. Samle informasjon om effektene av forhandlinger i ulike bransjer / bedrifter (f.eks. etter en periode på 12 måneder).** Selv om forskningen har vist at fagforeninger tar opp emner innen de såkalte nye forhandlingsområder (som f.eks. aldersstyring), viser dokumentanalysen tydelig at dette resulterer ikke i noen bindende bestemmelser.

**E. Sørge for at fagorganisasjoner på europeisk nivå innen en bransje yter hjelp til fagforeninger i enkelte bedrifter med å samle inn opplysninger om effektene av kollektive forhandlinger i andre datterselskaper av samme konsern, og særlig i morselskapet.**

### III.4 Anbefalinger for lovgivning

All innsats fra fagforeningens side til å styrke og utvikle praksisen med å inngå kollektive avtaler i private bedrifter, også dersom de forholder seg til de ovennevnte anbefalingene, krever et "vennlig" regulatorisk miljø. Med dette forstår vi tilpasning av eksisterende regelverk som vil bidra til å gjennomføre kollektive forhandlinger og sikre oppnåelse av effektive og gjensidig tilfredsstillende resultater. Basert på intervjuer med fagforeningsledere og HR-representanter gjennomført innenfor rammen av forskningen vår, presenterer vi mulighetene for lovendringer i følgende områder.

**A. Skape muligheter for å avvike fra det såkalte prinsippet om fordel, formulert i del XI av den polske arbeidsmiljøloven, men utelukkende til fordel for tariffavtaler, med utelukkelse av noen "smutthull" som støtter den ad hoc utnevnte representasjonen av ansatte.** Noen "forverring" av gjeldende standarder for arbeidsretten kan skje bare med samtykke fra de representative fagforeningene.

**B. Styrke forhandlingsmakten av de representative fagforeningene i bedriften.** Selv om dette vil uunngåelig begrense krefter av små og ikke-representative fagforeninger, vil dette samtidig bidra til styrking av arbeidstakernes forhandlingsmakt som sådan.

**C. Styrke fagforeningenes rett til å innhente informasjon om bedriftens økonomiske situasjon gjennom å presisere art. 28 i lov om fagforeninger.** Denne artikkelen inneholder at etter anmodning fra fagforeningen har arbeidsgiveren plikt til å gi nødvendig informasjon for å gjennomføre fagforeningsvirksomhet, og spesielt informasjon om arbeids- og lønnsvilkår. Praksisen viser at definisjonen av omfanget av informasjon om arbeidsgiverens økonomiske situasjon som skal gis til fagforeninger er en svært hyppig gjenstand for tvist mellom arbeidsgiveren og arbeidstakerrepresentasjonen. Og man bør legge merke til at tilgangen til informasjon er avgjørende for profesjonell utførelse av fagforeningsarbeid.

**D. Fundamental endring i reglene om generalisering av tariffavtaler, herunder innføring av muligheten for å omfatte en annen bedrift (en annen arbeidsgiver) som tilhører samme eier med tariffavtalens bestemmelser.** Dette er spesielt viktig i transnasjonale konserner som har datterselskaper med ulike nivåer på fagorganisering, fordi ansatte i de enkelte datterselskapene har ulik forhandlingsmakt. Det bør det også tas hensyn til muligheten for generalisering av kollektive avtaler - ikke om klassiske spørsmål, men om nye områder for forhandlinger, for eksempel arbeidsrelatert stress, balanse mellom det private og profesjonelle livet, permanent opplæring eller (veldig viktig i Polens demografiske situasjon) menneskelig ressursforvaltning i forhold til ansatte over 55 år.

### III.5 Avslutning

Ifølge undersøkelsen vår, **er kompetanse, styrke og enighet av fagforeningene som grunnlag for utvikling av - så langt som mulig - permanente harmoniske eller lite konfliktfylte forhold med styrene, betingelsen for tilstedeværelse og varighet av kollektive avtaler i private bedrifter.** Man kan godt si at denne konklusjonen og resulterende anbefalinger er ikke spesielt overraskende eller avslørende. De er imidlertid viktige, fordi de resulterer fra analysen av det empiriske materialet og er resultatet av en undersøkelse i miljøet av selve fagforeningsmedlemmene. Man kan si at respondentene våre har selv karakterisert årsakene til at tariffavtaler som inngås på bedriftsnivå har mindre omfang enn som de kunne ha, selv med ytre begrensninger (eksogene).

Man må også ta hensyn til tilleggsvilkår for utvikling av yrkes kollektive forhandlinger som: **samordning på høyere nivåer** - engang nødvendig i tilfelle av manglende industrielle referansenivå i kollektive forhandlinger og **internasjonalt samarbeid** (f.eks innen ESU) som er nødvendig, fordi transnasjonale selskaper ikke overfører positive mønstre for dialog som karakteriserer relasjoner i hjemlandene deres til Polen av egen drift, noe som vi har konkludert i undersøkelsen vår. Og det siste elementet som er fortsatt manglende - **en stat som er vennlig innstilt overfor kollektive forhandlinger**, noe som bør være manifestert i aktiv fremming av denne formen for forholdet mellom arbeidsgiveren og representasjonen av ansatte, og i fjerning av juridiske hindringer for utvikling av dette forholdet.



## ANNEKS

Oppstilling over bedrifter som deltar i undersøkelsen.

Med fet skrift markerte vi selskaper hvorav fagforeningene gav forskerteamet forhandlingstekster for innholdsanalysen.

Nr.	Bedriftens navn	Eieren/morselskapet
Bransje Næringsmiddelindustrien og tilknyttede		
1	<b>Grupa Żywiec</b>	Heineken
2	<b>Winiary Kalisz</b>	Nestle
3	<b>Phillip Morris Polska Kraków</b>	Philip Morris International
4	Jutrzenka Kalisz	Colian
5	<b>Danone Warszawa - Bieroń</b>	Danone
6	ZM Morliny	Smithfield Foods -Grupa Animex (overtatt av Shunaghui International Holdings i juni 2013)
7	<b>Lotte Wedel Warszawa</b>	Lotte
8	<b>SM Polmlek Mańkowice</b>	Polmlek
9	<b>Alima Gerber Rzeszów</b>	Nestle
10	<b>ZM Kolo (grupa Sokolów)</b>	Saturn Nordic Holding
11	<b>Agros-Nova Łowicz</b>	Agros-Nova (eieren: IK Investment Partners investeringsfondet)
12	<b>Stock Polska/Polmos Lublin</b>	Stock Spirits Group (Oaktree Capital investeringsfondets porteføljegruppe)
13	<b>Lajkonik Snacks Skawina</b>	Bahlsen
14	<b>Kraft Foods Polska Jankowice</b>	Kraft Foods
15	ZT Kruszwica	Bunge
16	<b>Dr Oetker Polska Gdańsk</b>	Dr Oetker
17	ZPC Mieszko Racibórz	Grupa Mieszko (eieren: EVA Grupe investeringsfondet)
18	Kompania Piwowarska	SABMiller
19	Bonduelle Gniewkowo	Bonduelle
20	<b>Unilever Poznań</b>	Unilever
21	Polmos Białystok	CEDC
22	<b>Cukrownia Ropczyce</b>	Südzucker
23	Mars Polska Sochaczew	MARS
24	COC-Cola Radzymin	Coca- Cola HBC
25	Sonoco Poland Packaging Łódź	Sonoco
Bransje: Bilindustri og elektroteknisk industri (metall)		
1	Volkswagen Poznań	Volkswagen
2	GM Manufacturing Poland (Opel Gliwice)	GM
3	Volvo Polska Wrocław	Volvo
4	MAN Starachowice	MAN
5	Polar Whirlpool Wrocław	Whirlpool
6	Electronics International Poland Tczew	Electronics
7	<b>TRW Steering Systems Poland Czechowice-Dziedzice</b>	TRW Automotive
8	LG Display Poland Biskupice Podgórne	LG Display
9	Indesit Company Polska - Łódź	Indesit Company
10	Lucent Technologies Poland Bydgoszcz	Lucent Technologies Poland
11	<b>Autosan Sanok</b>	Sobiesław Zasada SA (i september 2013 var selskapet solgt til en privat entreprenør)
12	<b>Toyota Motor Industries Poland - Jelcz</b>	Toyota Motor
13	<b>Zelmer Rzeszów</b>	børsnotert selskap (overtatt 03.2013 av BSH)

14	Electrolux Poland - Siewierz	Electrolux
15	<b>WABCO Polska Wrocław</b>	WABCO
16	Federal-Mogul Bimet Gdańsk	Federal-Mogul
17	<b>GE Power Controls Bielsko Biala</b>	General Electric
18	Bombardier Rail Control Solutions - Katowice	Bombardier
19	<b>Fiat Auto Poland</b>	Fiat
20	Turbo Care Lubliniec	Siemens
Bransje: Byggebransjen og treindustrien		
1	Skanska - Gdańsk	Skanska
2	<b>Bilfinger Infrastructure</b>	Bilfinger
3	Hochtief Polska	Hochtief
4	Cementownia Chelm	CEMEX
5	<b>Lafarge Cement Malogoszcz</b>	Lafarge
6	<b>Dyckerhoff Polska Nowiny</b>	Dyckerhoff
7	<b>Lhoist Bukowa</b>	Lhoist
8	<b>Hydrobudowa Gdańsk</b>	Polske private investorer
9	<b>Pfleiderer Prospan Wieruszów</b>	Pfleiderer
10	Swedwood Poland	Swedwood
11	Dovista Swarżyn	Dovista (VHR Group)
12	Kronopol Żary*	Swiss Krono
Bransje: Handel		
1	Auchan Polska	Auchan
2	Biedronka	Jeronimo Martins
3	<b>Tesco Polska</b>	Tesco
4	<b>Jysk</b>	Jysk
5	Carrefour Polska	Carrefour
6	<b>Praktiker Polska</b>	Praktiker
7	<b>Statoil Poland</b>	Til juli 2012 - Statoil, i dag: Alimentation Couche-Tard
8	<b>Leroy Merlin Polska</b>	Leroy Merlin
9	<b>Makro Cash&amp;Carry Polska</b>	Metro
10	<b>H&amp;M Kórnik</b>	H&M
11	<b>Decathlon*</b>	Decathlon*
12	Kaufland Polska	Kaufland
13	<b>Real Polska</b>	Real (under overtagelse av Auchan-konsernet)
14	Lidl Polska	Lidl
Bransje: Offentlige tjenester		
1	<b>EDF Wybrzeże SA</b>	Electricite de France
2	<b>Elektrownia Rybnik</b>	Electricite de France
3	<b>GdFSuez Energia Polska (Polaniec kraftverk)</b>	GdF Suez
4	<b>Veolia Transport Polska</b>	Veolia
5	SITA Głogów	Suez Environment
6	<b>Saur Neptun Gdańsk</b>	SAUR
7	RWE Stoen Operator	RWE
8	Dalkia Poznań	Veolia Environment
9	GPEC Gdańsk	Stadtwerke Leipzig
10	<b>Fortum Power and Heat Polska - Wrocław</b>	Fortum
11	WPO Alba Wrocław	Alba

\* selskapene som ga forhandlingstekstene men det var ikke gjennomført intervjuer med fagforeningslederne





## Utgiver

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”  
ul. Wały Piastowskie 24  
80-855 Gdańsk

Publiseres som en del av prosjektet "Kollektive forhandlinger i transnasjonale selskaper"  
Afdeling for europeiske programmer KK NSZZ „Solidarność”

ul. Wały Piastowskie 24

Tlf: (48) 58 308 43 18

fax (48) 58 308 42 11

e-post: [programy.europejskie@solidarnosc.org.pl](mailto:programy.europejskie@solidarnosc.org.pl)

## Samarbeid

**S)partner**  
grupa syndex

S.Partner Sp. z o.o.

ul. Wiejska 17/8

00-480 Warszawa

tel./fax (48) 22 629 15 02



Landsorganisasjonen i Norge



Prosjektet har mottatt støtte fra Norge gjennom den norske finansieringsordningen 2009-2014, programmet for Anstendig Arbeid og Trepertssamarbeid.