

Katarzyna SKORUPIŃSKA-CIEŚLAK*

STOSUNKI PRZEMYSŁOWE W KRAJACH EUROPY ŚRODKOWO-WSCHODNIEJ. PERSPEKTYWA PORÓWNAWCZA

(Streszczenie)

Celem artykułu jest porównanie elementów składowych stosunków przemysłowych w krajach Europy Środkowo-Wschodniej (EŚW) i określenie poziomu ich konwergencji w stosunku do średniej unijnej. Analizy dokonano na podstawie danych statystycznych z bazy Eurostatu, OECD, ILO, AMECO i ICTWSS. Do oceny siły „pracowniczego głosu” w tych krajach wykorzystano Indeks Partycypacji Pracowniczej (IPP) obejmujący partycypację związkową, reprezentację pracowniczą w postaci rad zakładowych oraz reprezentację w organach nadzoru. Wyniki analiz wskazują, że pomimo upodabniania się stosunków przemysłowych w grupie krajów EŚW zróżnicowanie między poszczególnymi krajami jest nadal znaczne. Okazało się, że najwyższe wartości IPP posiadają Słowenia i Chorwacja, z kolei w Bułgarii siła „pracowniczego głosu” jest najniższa.

Słowa kluczowe: indeks partycypacji pracowniczej; konwergencja; stosunki pracy

Klasyfikacja JEL: J31, J50, J53, J83, F66

1. Wstęp

Stosunki przemysłowe¹ tworzą wzajemnie od siebie uzależnione elementy, tj. aktorzy stosunków przemysłowych (związki zawodowe i inne przedstawicielstwa pracowników, organizacje pracodawców i państwo) oraz procesy (układy zbiorowe i konflikty przemysłowe)². Przed wejściem do UE stosunki przemysłowe w krajach Europy Środkowo-Wschodniej charakteryzowały się szybkim spadkiem poziomu „uzwiązkowienia”, słabością organizacji pracodawców, istotnie

* Dr, Uniwersytet Łódzki, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny; e-mail: katarzyna.skorupinska@uni.lodz.pl

¹ Stosunki przemysłowe są często utożsamiane ze stosunkami pracy.

² **J.T. Dunlop**, *Industrial Relations System*, H. Holt and Company, New York 1958, s. 7.

niższym w porównaniu z krajami UE-15 zasięgiem układów zbiorowych, słabo wykształconym systemem sektorowych porozumień zbiorowych oraz słabością instytucji partycypacji pracowniczej. Akcesji tych krajów do Unii towarzyszyły nadzieje nie tylko na dynamiczny wzrost gospodarczy, ale również na poprawę standardów pracy i rozwój instytucji partycypacji pracowniczej. Nadzieje te zostały częściowo spełnione przez obserwowany aż do 2007 r. proces konwergencji tych krajów³. W obszarze stosunków przemysłowych największy stopień konwergencji był zauważalny w odniesieniu do partycypacji pracowniczej w przedsiębiorstwach ze względu na efekt implementacji dyrektyw unijnych. Z kolei w tych elementach stosunków przemysłowych kształtowanych przez narodową tradycję i regulacje poszczególnych krajów te różnice między „starymi” i „nowymi” krajami były największe⁴. Należy pamiętać także o kwestii podkreślanej przez M. Lissowską, iż zmiany w obszarze stosunków przemysłowych odbywały się równoległe ze zmianami instytucji i struktur na rynku pracy⁵.

Celem artykułu jest porównanie głównych elementów składowych stosunków przemysłowych w 11 krajach Europy Środkowo-Wschodniej (EŚW)⁶ oraz określenie kierunków i siły zmian tych wielkości. W artykule dokonano również oceny siły „pracowniczego głosu” w krajach EŚW za pomocą skonstruowanego do tych potrzeb indeksu partycypacji pracowniczej oraz przeprowadzono próbę analizy poziomu konwergencji wybranych wskaźników makroekonomicznych. Dane statystyczne do przeprowadzanych w artykule analiz pochodzą z bazy statystycznej Eurostatu, OECD, ILO, AMECO, ICTWSS. Struktura opracowania jest następująca: w sekcji 2 przedstawiono dokonujące się od okresu transformacji gospodarczej zmiany w klasyfikacji stosunków przemysłowych w Europie. Sekcja 4 to analiza makroekonomicznego otoczenia stosunków przemysłowych, zaś sekcja 5 przedstawia zmiany w poziomie „uzwiązkowienia”, zasięgu umów zbiorowych i poziomie partycypacji pracowniczej w krajach EŚW i ich stopnia konwergencji do średniej unijnej. Ostatnim elementem opracowania jest podsumowanie przeprowadzonych analiz.

³ **B. Greskovits**, *Ten years of enlargement and the forces of labour in Central and Eastern Europe*, Transfer 2015/21 (3), s. 271; **H. Kohl**, *Convergence and divergence – 10 years since EU enlargement*, Transfer 2015/21 (3), s. 285.

⁴ Zob. **K. Skorupińska**, *Convergence and Disparities in European Industrial Relations*, Comparative Economic Research 2013/16 (3), s. 127–146.

⁵ **M. Lissowska**, *The financial crisis and changing labour markets in post-transition countries*, European Journal of Industrial Relations 2017/23 (1), s. 17–32.

⁶ W niniejszym artykule do grupy krajów Europy Środkowo-Wschodniej zaliczam 11 krajów UE: Estonię, Litwę, Łotwę, Polskę, Czechy, Słowację, Słowenię i Węgry, które stały się członkami UE 1 maja 2004 r., Bułgarię i Rumunię – przyjęte do UE 1 stycznia 2007 r. oraz Chorwację, pomimo stosunkowo krótkiego okresu członkostwa w UE (od 1 lipca 2013 r.).

2. Modele stosunków przemysłowych

W okresie transformacji gospodarczej kraje Europy Środkowo-Wschodniej cechowały się iluzorycznym korporatyzmem. Ten termin wprowadzony przez D. Ostę oznaczał czysto symboliczne ustępstwa oferowane związkom zawodowym przez rządzących, które wykorzystywały związki w celu pieczętowania i legitymizacji neoliberalnych reform przez nie przeprowadzanych⁷. H. Kohn i H.W. Platzer⁸ wskazywali, że kraje te tworzą tzw. „przejściowy” model stosunków przemysłowych, który charakteryzował się słabością instytucjonalną reprezentacji interesów pracowniczych i dominującą rolą państwa w formułowaniu celów polityki społeczno-ekonomicznej. Model ten był generalnie postrzegany jako wspólny dla krajów EŚW i po rozszerzeniu UE w 2004 r. dopełnił zestaw czterech modeli funkcjonujących w starych 15 krajach UE, tzn. modelu anglosaskiego, kontynentalnego, południowoeuropejskiego i nordyckiego. Kraje EŚW określano również jako tzw. „zależne gospodarki rynkowe” (*dependent market economies*) ze względu na decydujący wpływ kapitału zagranicznego na restrukturyzację gospodarek, bezpośrednie inwestycje zagraniczne jako najważniejsze źródło kapitału i technologii oraz ogromne zaangażowanie przedsiębiorstw transnarodowych w funkcjonowanie rynków w tym regionie⁹.

Pewnego uszeregowania tych krajów pod względem typologii stosunków przemysłowych dokonał J. Sroka, wskazując na rozwinięcie się hybrydowych form, w zakresie których splatają się ze sobą elementy pluralizmu, korporatyzmu i etatyzmu. Według tego uszeregowania Estonię, Słowenię i częściowo Łotwę oraz Węgry można było zaliczyć do grupy krajów z najbardziej wolnorynkowymi stosunkami przemysłowymi. Z kolei Polska była krajem z kombinacją etatyzmu i słabego korporatyzmu¹⁰. Wyraźnego wyróżnienia w ramach grupy krajów EŚW trzech typów stosunków przemysłowych, tj. neoliberalizmu, „zakorzonego” (*embedded*) neoliberalizmu i neokorporatyzmu dokonali

⁷ D. Ost, *Illusory corporatism in Eastern Europe: Neoliberal tripartism and postcommunist class identities*, *Policies & Society* 2000/28 (4), s. 503–530.

⁸ H. Kohl, H.W. Platzer, *Industrial Relations in Central and Eastern Europe: A Comparison of Eight New EU Member States*, ETUI, Brussels 2004.

⁹ A. Nölke, A. Vliegenthart, *Enlarging the varieties of capitalism: The emergence of dependent market economies in East Central Europe*, *World Politics* 2009/61 (4), s. 670–702.

¹⁰ J. Sroka, *Dialog społeczny i stosunki przemysłowe w krajach Europy Środkowo-Wschodniej*, w: A. Antoszewski (red.), *Systemy polityczne Europy Środkowo-Wschodniej. Perspektywa porównawcza*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2006, s. 167–192.

w 2012 r. D. Bohle i B. Greskovits¹¹. W swojej klasyfikacji podkreślają oni dwa główne elementy, tj. polityczne wybory państw w zakresie *welfare* i instytucji stosunków przemysłowych oraz międzynarodowe wpływy zarówno rynków innych krajów, UE, jak i przedsiębiorstw transportowych. Estonia, Łotwa, Litwa, Bułgaria i Rumunia zostały włączone do neoliberalnego modelu charakteryzującego się ograniczoną rolą państwa, fragmentarycznymi formami *welfare state* i silną zależnością od bezpośrednich inwestycji zagranicznych i przedsiębiorstw transnarodowych w sektorach produkcji i usług o niskim poziomie techniki. Z kolei Polskę, Czechy, Węgry i Słowację zdefiniowano jako kraje „zakorzenione” neoliberalizmu ze znaczącą pozycją zagranicznych inwestycji bezpośrednich i przedsiębiorstw transnarodowych, połączeniem elastycznego rynku pracy z bardziej szczodrymi formami *welfare state* i słabością instytucji dialogu społecznego. Jedynie Słowenia została określona jako kraj neokorporatystyczny z hojnymi formami *welfare state*, ograniczoną zależnością od bezpośrednich inwestycji zagranicznych, bardzo wysokimi wskaźnikami uzwiązkowienia i zasięgu umów zbiorowych¹².

Najnowszej klasyfikacji stosunków przemysłowych dokonał w 2018 r. R. Hyman w artykule *What future for industrial relations in Europe?*¹³ Identyfikuje on cztery główne wzorce (kategorie), zaznaczając, że granice między nimi są nieprecyzyjne. Pierwszy wzorzec dotyczy krajów, które podlegają silnym zewnętrznym restrykcjom i wymogom służącym osłabieniu ustawodawstwa dotyczącego ochrony zatrudnienia, decentralizacji umów zbiorowych i osłabieniu lub zniesieniu rozszerzania tych umów. R. Hyman zalicza do tego pierwszego modelu następujące kraje: Hiszpanię, Grecję, Portugalię, Irlandię, Rumunię i Słowenię. Z kolei kategoria druga obejmuje Wielką Brytanię, Francję i Włochy, w których mniejsza (niż w przypadku wzorca pierwszego) zewnętrzna presja wzmocniła występujące wcześniej silne wewnętrzne ruchy w kierunku liberalizacji. Kategoria trzecia dotyczy większości krajów EŚW, nie w pełni jeszcze zintegrowanych z globalnym finansowym rynkiem i w związku z tym mniej narażonych i mniej dotkniętych przez kryzys gospodarczy (poza krajami bałtyckimi). Ostatnia czwarta kategoria to kraje nordyc-

¹¹ D. Bohle, B. Greskovits, *Capitalist on Europe's Periphery*, Cornell University Press, New York 2012.

¹² V. Glassner, *Central and Eastern European industrial relations in the crisis: National divergence and path-dependent change*, Transfer 2013/19 (2), s. 155–169; *Industrial Relations in Europe 2012*, EC, Luxembourg 2013.

¹³ R. Hyman, *What future for industrial relations in Europe?*, *Employee Relations* 2018/40 (2), s. 569–579.

kie i stare kraje Europy centralnej, w których presja na transformację stosunków przemysłowych w okresie kryzysu była stosunkowo niewielka i miała charakter głównie wewnętrzny¹⁴.

3. Makroekonomiczne uwarunkowania stosunków przemysłowych

W 2007 r. tuż przed kryzysem gospodarczym przeciętny poziom PKB per capita w PPS w 11 analizowanych krajach EŚW stanowił 62% średniego poziomu dla UE. Najlepszy wynik należał do Słowenii i Czech (odpowiednio 87% i 82%), zaś na ostatnim miejscu uplasowała się Bułgaria z wynikiem 40%. Kryzys gospodarczy, który w różnym stopniu dotknął kraje EŚW, dokonał pewnej korekty w procesie konwergencji gospodarek tych krajów w tym obszarze. Największe spadki PKB odnotowano na Litwie, Łotwie i Estonii w 2009 r., z kolei w Czechach, Chorwacji i Słowenii spadek PKB utrzymywał się najdłużej¹⁵. Spowodowało to, że w krajach bałtyckich, Chorwacji i Słowenii odnotowano w okresie 2007–2010 ujemne zmiany we wskaźnikach PKB per capita w stosunku do średniej UE. Analizując okres 2007–2017, można zauważyć, że wszystkie analizowane kraje EŚW poza Słowenią poprawiły swoją pozycję względem średniej w UE, ale w bardzo różnym stopniu. Rumunia, Litwa i Polska zyskały odpowiednio po 19, 18 i 16 p.p., z kolei Bułgaria zaledwie o 4, a Czechy o 7 p.p., zaś w Chorwacji poziom ten nie uległ zmianie. Najlepszy wynik w 2017 r. nadal należał do Czech i Słowenii (odpowiednio 89% i 85%), a ostatnie miejsce wciąż zajmowała Bułgaria. Z kolei przeciętny poziom PKB per capita w 11 krajach EŚW wzrósł do 71% średniego poziomu dla UE.

TABELA 1: PKB per capita w PPS

Kraje	2004	2007	2010	2014	2017	Zmiana w p.p. w okresie 2007–2017
1	2	3	4	5	6	7
UE*	100	100	100	100	100	–
Bułgaria	30	40	44	47	49	4
Chorwacja	46	61	59	59	61	0

¹⁴ *Ibidem*, s. 575–576.

¹⁵ Opracowanie na podstawie danych Eurostatu (*Real GDP growth rate – volume*); <https://ec.europa.eu/eurostat>

Tabela 1 (cd.)

1	2	3	4	5	6	7
Czechy	72	82	83	82	89	7
Estonia	50	69	65	76	77	8
Litwa	48	60	60	75	78	18
Łotwa	43	57	53	63	67	10
Polska	47	53	62	67	70	17
Rumunia	32	44	51	55	63	19
Słowacja	52	67	71	77	77	10
Słowenia	78	87	85	82	85	-2
Węgry	61	60	65	68	68	8

O b j a ś n i e n i a: *indeks (EU-28 = 100); dla 2004 r. (UE-25 = 100).

Ź r ó d ł o: opracowanie na podstawie danych Eurostatu (<http://ec.europa.eu/eurostat>); (PROD 2018-08-17); Eurostat News Release, 75/2005, 3 June 2005.

Przed kryzysem finansowym w 2007 r. stopa bezrobocia w grupie 11 analizowanych krajów EŚW wynosiła 8,1% i była wyższa w porównaniu ze stopą bezrobocia dla grupy krajów UE-15 (6,4%) i UE-28 (6,5%)¹⁶. Spośród krajów EŚW kryzys najmocniej uderzył w rynki pracy na Łotwie, Litwie i Estonii, powodując trzykrotny wzrost stopy bezrobocia w okresie 2007–2010 (tabela 2). Pozostałe kraje EŚW okazały się być bardziej odporne na skutki kryzysu. W przypadku Polski najwyższy wzrost stopy bezrobocia nastąpił w okresie 2009–2013 i wynosił zaledwie 2 p.p. Również w przypadku Rumunii i Czech zmiany stopy bezrobocia w kryzysie były niewielkie. W 2014 r. stopa bezrobocia dla grupy 11 krajów EŚW wynosiła 10% i była nawet trochę niższa od stopy bezrobocia dla grupy krajów UE-15 (10,8%) i całej UE (10,6%)¹⁷. Należy się zgodzić z E. Kwiatkowskim¹⁸, że kryzys gospodarczy spowodował stosunkowo najmniejsze szkody na rynku pracy w grupie krajów EŚW. Następnie mię-

¹⁶ Obliczenia własne na podstawie danych Eurostatu (*Unemployment rate – annual data*), <https://ec.europa.eu/eurostat>

¹⁷ *Ibidem*.

¹⁸ E. Kwiatkowski, *Bezrobocie w krajach Europy Środkowo-Wschodniej*, w: P. Gabrielczak, L. Kucharski, E. Kwiatkowski, *Rynki pracy w okresie globalnego kryzysu w krajach Europy Środkowo-Wschodniej*, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2016, s. 51.

dzy rokiem 2014 a 2017 stopy bezrobocia spadły we wszystkich krajach UE. W 2017 r. najniższe stopy bezrobocia w grupie 11 krajów EŚW odnotowano w Czechach (2,9%), Węgrzech (4,2%), Polsce i Rumunii (4,9%). Kontrastuje to z wysoką stopą bezrobocia w Chorwacji (11,1%), ale przede wszystkim z wciąż ekstremalnie wysokimi stopami bezrobocia w dwóch krajach UE-15, tzn. w Grecji (21,5%) i Hiszpanii (17,2%).

TABELA 2: *Stopa bezrobocia (w %)*

Kraje	2007	2010	2014	2017
UE-28*	6,5	10,2	10,6	7,6
UE-15*	6,4	9,2	10,8	8,5
Bułgaria	6,9	10,3	11,4	6,2
Chorwacja	9,9	11,8	17,2	11,1
Czechy	5,3	6,7	6,1	2,9
Estonia	4,6	16,7	7,4	5,8
Litwa	4,3	17,8	10,7	7,1
Łotwa	6,1	19,5	10,8	8,7
Polska	9,6	9,7	9,0	4,9
Rumunia	6,4	7,0	6,8	4,9
Słowacja	11,2	14,5	13,2	8,1
Słowenia	4,9	7,3	9,7	6,6
Węgry	7,4	11,2	7,7	4,2

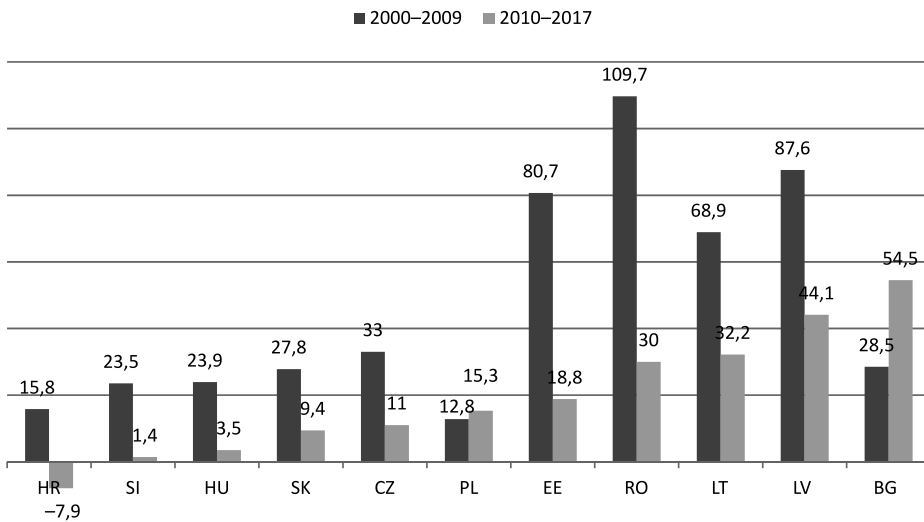
Objaśnienia: * dla UE-28 i UE-15 obliczenia własne na podstawie danych Eurostatu.

Źródło: opracowanie na podstawie danych Eurostatu (<http://ec.europa.eu/eurostat>); (PROD 2018-08-17).

Przed kryzysem gospodarczym zauważalny był istotny postęp w procesie konwergencji gospodarek krajów EŚW w obszarze płac. W okresie 2000–2009 płace realne rosły najszybciej w krajach bałtyckich i Rumunii (rysunek 1). W krajach byłej „piętnastki” wzrost ten był nawet kilkakrotnie niższy niż średnia dla 11 krajów EŚW. Kryzys wstrzymał ten proces konwergencji. M. Bernaciak wymienia cztery powody stagnacji płac w tym okresie: 1) cięcie kosztów (w tym wynagrodzeń) przez firmy; 2) osłabienie pozycji przetargowej zwią-

ków zawodowych; 3) spadek znaczenia czynników, które doprowadziły do wzrostu płac w okresie przedkryzysowym; 4) środki oszczędnościowe wprowadzone w sektorze publicznym w celu poprawy równowagi budżetowej¹⁹. Tylko w dwóch krajach EŚW (Bułgaria, Polska) wzrost płac realnych w okresie 2010–2017 przewyższał ten z okresu 2000–2009. W przypadku zaś Chorwacji odnotowano spadek płac realnych, choć był on ponad dwukrotnie niższy od największego spadku płac wśród krajów UE-15, tj. w Grecji (–19,1%)²⁰.

RYSUNEK 1: Wzrost płac realnych w krajach EŚW w okresie 2000–2009 i 2010–2017



Źródło: *Bechmarking Working Europe 2018*, ETUI, Brussels, s. 56.

Kryzys wstrzymał również proces konwergencji w obszarze płac nominalnych. W okresie 1995–2008 płace nominalne w krajach bałtyckich oraz w czterech krajach Europy Centralnej (Polska, Czechy, Węgry, Słowacja) wzrosły z poziomu 6–18% do poziomu 30–38,8% średniej dla krajów UE-15²¹. Z kolei

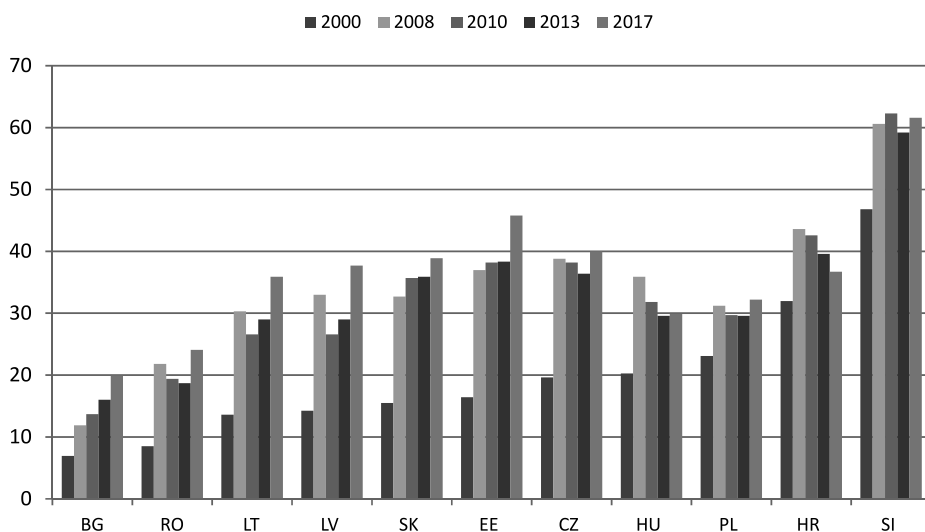
¹⁹ M. Bernaciak, *Beyond the CEE 'black box': crisis and industrial relations in the new EU member states*, Working Paper 2015.05, ETUI, Brussels.

²⁰ Zob. T. Müller, K. Vandaele, B. Galgóczi, Z. Rasnača, *Wages and collective bargaining: a new attempt to ensure fair wages and adequate minimum wages*, w: *Bechmarking Working Europe 2018*, ETUI, Brussels, s. 56.

²¹ *Ibidem*, s. 57.

w okresie 2008–2017 ten wzrost dla tych krajów był znacznie wolniejszy, tzn. o 1,2–8,8 p.p. do poziomu 29,9–45,8% średniej dla krajów UE-15. W przypadku Węgier, Chorwacji, Rumunii i Czech odnotowano nawet odwrócenie trendu w okresie 2008–2013 (w Chorwacji spadek ten był aż do 2017 r.). Ostatnie cztery lata przyniosły wzrost poziomu płac nominalnych w stosunku do średniej w krajach byłej „piętnastki” w prawie wszystkich analizowanych krajach EŚW (największy w Rumunii, Estonii, Łotwie i na Litwie), jednak różnica między tymi dwoma grupami krajów nadal pozostaje znaczna.

RYSUNEK 2: Poziom płac nominalnych jako % średniej dla krajów UE15 (w EUR)



Źródło: opracowanie na podstawie AMECO (<http://ec.europa.eu>); (Last Update 8 November 2018).

4. Elementy składowe stosunków przemysłowych

W 2016 r. średni zasięg umów zbiorowych dla 11 analizowanych krajów EŚW Europy wyniósł zaledwie 28% w porównaniu do 71% średniego zasięgu umów dla krajów byłej „piętnastki”²². Najlepszy wynik wśród krajów EŚW osiągnęła Słowenia (65%) i Chorwacja (46,7%). Z kolei w przypadku Litwy, Łotwy i Buł-

²² Obliczenia własne na podstawie danych OECD, ILOSTAT (www.ilo.org) (Cypr) i ICTWSS database (Malta, Bułgaria, Rumunia).

garii wskaźnik ten nie przekraczał 15% (rysunek 3). Należy jednak zaznaczyć, że udział pracowników objętych umowami zbiorowymi w krajach EŚW był na niskim poziomie jeszcze przed przystąpieniem tych krajów do UE. W 2003 r. średni zasięg umów zbiorowych dla dziesięciu krajów EŚW (poza Chorwacją) wynosił 44%. W tym samym roku kraje UE-15 osiągnęły średni wynik na poziomie 77,5%. Wśród krajów EŚW jedynie w Rumunii i Słowenii wskaźnik ten przekraczał (i to znacznie) średni poziom dla UE²³. Kryzys gospodarczy nie przyspieszył konwergencji w tym obszarze, a w przypadku niektórych krajów EŚW jeszcze bardziej pogłębił te różnice. Największe spadki w tym wskaźniku stosunków przemysłowych w okresie kryzysu odnotowano w Rumunii (ponad 60 p.p.), Słowenii (ok. 30 p.p.), Słowacji i na Węgrzech (ok. 15 p.p.). Przeprowadzone wówczas reformy przyczyniły się do decentralizacji umów zbiorowych, deregulacji rynku pracy i osłabienia związków zawodowych. Przykładowo uchwalona w 2011 r. w Rumunii nowa ustawa (tzw. *Social Dialogue Act*) przekształciła gruntownie system umów zbiorowych w tym kraju, znosząc automatyczne rozszerzanie umów zbiorowych, pozostawiając w mocy istniejące umowy na poziomie sektorowych jedynie do terminu ich wygaśnięcia i ograniczając prawo do strajku²⁴. W Słowenii kryzys zintensyfikował dokonujące się od połowy lat 2000. zmiany w systemie stosunków przemysłowych²⁵, doprowadzając m.in. do obniżenia o dwa stopnie dominującego poziomu zawierania umów zbiorowych, zmniejszenia ze 100 do 60% wskaźnika zrzeszania się pracodawców, obniżenia o prawie 30 p.p. zasięgu umów zbiorowych. Jak twierdzi B. Greskovits, instytucje umów zbiorowych przypominają w krajach EŚW zdewastowany krajobraz²⁶. Obecnie wśród analizowanych 11 krajów EŚW jedynie w Słowenii zasięg umów zbiorowych przekracza średni poziom dla UE-28 (zob. rysunek 3).

Duże dysproporcje między krajami EŚW i krajami UE-15 występują również w przypadku poziomu uzwiązkowienia. W 2016 r. średnio 14% pracowników należało do związków zawodowych w pierwszej grupie krajów w porównaniu do 32% w drugiej grupie²⁷. Jednak między poszczególnymi krajami EŚW nie ma zaś aż takich różnic jak w przypadku zasięgu umów zbiorowych.

²³ *Ibidem*. Analiza dotyczy wszystkich 27 krajów (brak danych dla Chorwacji).

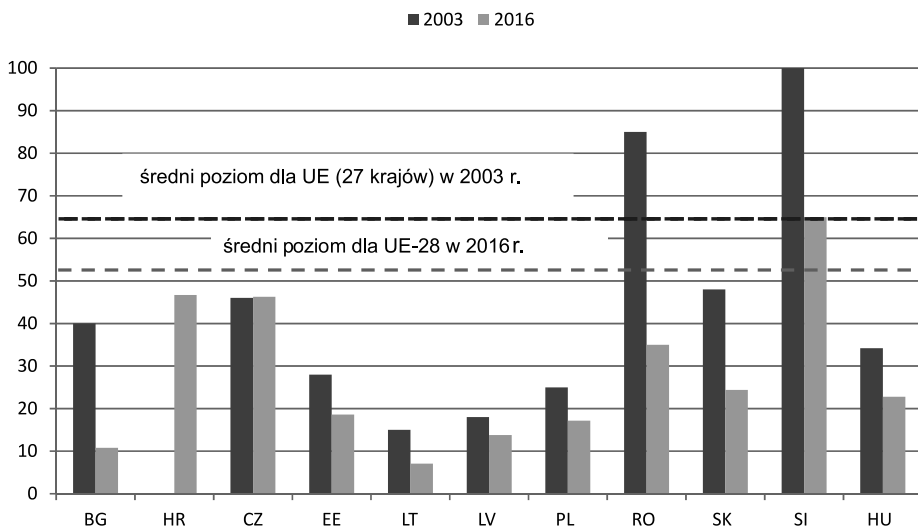
²⁴ M. Bernaciak, *op. cit.*, s. 21–22.

²⁵ Zob. M. Stanojevič, M. Klarič, *The impact of socio-economic shocks on social dialogue in Slovenia*, Transfer 2013/19 (2).

²⁶ B. Greskovits, *op. cit.*, s. 275.

²⁷ Obliczenia własne na podstawie danych OECD, ILOSTAT (www.ilo.org) (Malta, Cypr) i ICTWSS database (Bułgaria, Rumunia, Chorwacja). Analiza dotyczy wszystkich 28 krajów.

RYSUNEK 3: Zasięg umów zbiorowych w krajach EŚW (w %)



Źródło: opracowanie na podstawie danych OECD (<https://stats.oecd.org/>), ILO STAT (www.ilo.org), ICTWSS database (<http://uva-aias.net/en/ictwss>). Średnie poziomy dla UE w 2003 r. i 2016 r. – obliczenia własne.

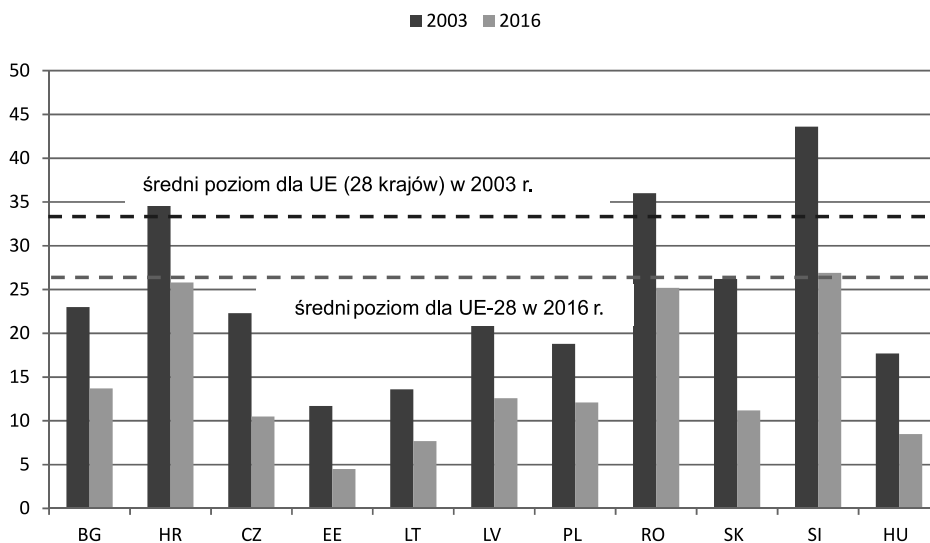
Najwyższy poziom uzwiązkowienia ma Chorwacja (25,8%), Słowenia (26,9%) i Rumunia (25,2%). Z kolei w Estonii, na Litwie oraz Węgrzech mniej niż 10% pracowników jest „uzwiązkowionych” (rysunek 4). Przed wejściem do UE średni poziom uzwiązkowienia dla analizowanych 11 krajów EŚW wyniósł 24,7% w 2003 r., zaś w krajach UE-15 – prawie 38%. Wśród krajów EŚW jedynie w Rumunii, Słowenii i Chorwacji wskaźnik ten przekraczał średni poziom dla UE²⁸. W okresie kryzysu największy spadek w poziomie uzwiązkowienia wśród krajów EŚW odnotowano w Rumunii (o 11 p.p.), zaś ustawa z 2011 r. zmniejszyła ochronę liderów związkowych w tym kraju. Również na Węgrzech nowy kodeks pracy z 2012 r. osłabił pozycję związków zawodowych w zakładzie pracy poprzez zmniejszenie liczby liderów związkowych z gwarantowaną ochroną prawną. Ponadto nowy kodeks upoważniał rady zakładowe do negocjowania porozumień na poziomie zakładu pracy, dając pracodawcom możliwość tworzenia „marionetkowych” rad²⁹. Obecnie wśród analizowanych 11 krajów

²⁸ *Ibidem*.

²⁹ I. Szabo, *Between polarization and statism: Effects of the crisis on collective bargaining processes and outcomes in Hungary*, Transfer 2013/19 (2), s. 211.

EŚW jedynie w Słowenii poziom uzwiązkowienia nieznacznie przekracza, a w przypadku Chorwacji i Rumunii jest zbliżony do średniego poziomu dla UE-28 (zob. rysunek 4).

RYSUNEK 4: Poziom uzwiązkowienia w krajach EŚW (w %)



Źródło: opracowanie na podstawie danych OECD (<https://stats.oecd.org>), ILO STAT (www.ilo.org), ICTWSS database (<http://uva-aias.net/en/ictwss>). Średnie poziomy dla UE w 2003 r. i 2016 r. – obliczenia własne.

Dyrektywa unijna 2002/14/EC była namacalnym wyrazem konwergencji stosunków przemysłowych w UE w obszarze partycypacji pracowniczej na poziomie przedsiębiorstwa. Jak wskazuje G. Meardi jej implementacja miała mieć zdecydowanie większy wpływ na postkomunistyczne kraje EŚW niż stare kraje Unii, gdyż w większości z nich (poza Węgrami i Słowenią) związki zawodowe były jedyną formą reprezentacji pracowniczej³⁰. Należy zaznaczyć, że wdrożenie dyrektywy i tym samym utworzenie rad zakładowych w przedsiębiorstwach EŚW spowodowało przekształcenie na ogół występującego w tych krajach monistycznego systemu reprezentacji w system dualny (rady i związki) lub w przy-

³⁰ G. Meardi, *The fate of the 'hard' and 'soft' acquits communautaires in the new member states*, w: V. Delteil, V. Kirov (eds.), *Labour and Social Transformation in Central and Eastern Europe*, Routledge, New York 2017, s. 128.

padku Litwy i Rumunii – system monistyczny „alternatywny” (albo związkowi reprezentanci albo rady). Jednak jak pokazują badania³¹, nowe instytucje partycypacji napotkały na wiele instytucjonalnych, organizacyjnych i strukturalnych przeszkód, które spowodowały, że nie stały się one efektywnymi formami reprezentacji pracowników, ich zasięg jest niewielki i pełnią one na ogół funkcję informacyjną.

Członkowie rad w krajach EŚW są wybierani na okres od 3 do 5 lat. W przypadku Łotwy prawo nie określa długości kadencji, a przedstawiciele pracowników są wybierani przez większość załogi na tzw. „określony czas”. Węgry, Polska, Słowacja i Bułgaria ustanowiły najwyższe „progi zatrudnienia” w tworzeniu rad (tabela 3), uniemożliwiając w ten sposób wybór reprezentacji pracowniczej dla zdecydowanej większości pracowników. Ustawa w trzech innych krajach EŚW ma zastosowanie bez względu na rozmiar przedsiębiorstwa z tym, że pewne uprawnienia rad w Estonii (tzw. *employees' trustees*) są wyraźnie wskazane dla przedsiębiorstw zatrudniających przynajmniej 30 pracowników, a w czeskich przedsiębiorstwach zatrudniających mniej niż 10 osób – reprezentacja załogi nie ma prawa do informacji na temat sytuacji ekonomicznej i działalności firmy oraz jej wpływu na środowisko. Z kolei na Łotwie, w Rumunii i Bułgarii w zasadzie nie ma *stricte* instytucji rad zakładowych, ale ich funkcje wynikające z dyrektywy pełnią tzw. upoważnieni przedstawiciele pracowników³². W przypadku Słowenii i Węgier uprawnienia rad są rozszerzone (poza informację i konsultację) na prawo do współdecydowania w kilku kwestiach dotyczących polityki socjalnej. Ponadto w pięciu analizowanych krajach rady otrzymały możliwość zawierania porozumień zbiorowych na poziomie przedsiębiorstwa. W przypadku Łotwy i Estonii dotyczy ono tylko przedsiębiorstw, w których nie ma związkowych reprezentantów. W wyniku zmian w kodeksie pracy również w Słowacji rady zakładowe otrzymały w 2012 r. prawo do negocjowania umów zbiorowych pod warunkiem, że w zakładzie pracy nie funkcjonowały związki zawodowe. Jednak po roku nowy rząd pod naciskiem związków usunął ten zapis z kodeksu pracy³³. Na Węgrzech prawo rad do zawierania umów zbiorowych na poziomie zakładu pracy zostało wprowadzone dopiero

³¹ Zob. m.in. **K. Skorupińska**, *The failure of a new form of employee representation: Polish works councils in comparative perspective*, *European Journal of Industrial Relations* 2018/24 (2); **R. Blanpain, N. Lyutov** (eds.), *Workers' Representation in Central and Eastern Europe*, Wolter Kluwer, Alphen on the Rhine 2014.

³² **L. Fulton**, *Worker representation in Europe*, Labour Research Department and ETUI, 2015; www.worker-participation.eu

³³ *Ibidem*.

w 2012 r. W przypadku Litwy rady na poziomie przedsiębiorstwa mają takie same uprawnienia jak związki, w tym prawo do zawierania umów zbiorowych jak również do organizowania strajków³⁴.

TABELA 3: Rady zakładowe w krajach EŚW

Kraj	Obecność w zakładzie pracy	Próg ustawowy	Uprawnienia	Zawieranie porozumień zbiorowych	Kadencja
Węgry	X	51	A + B + C (fundusz socjalny)	Tak	5 lat
Czechy	X	brak	A + B	Nie	3 lata
Polska	X	50	A + B	Nie	4 lata
Słowacja	X	50	A + B	Nie	4 lata
Słowenia	X	21	A + B + C (coroczne urlopy, kryteria oceny pracowników, zaplecze socjalne)	Nie	4 lata
Łotwa	X	brak	A + B	Tak*	brak
Litwa	X*	20	A + B	Tak + strajki	3 lata
Estonia	X	brak (na ogół 30)	A + B	Tak*	3 lata
Bułgaria	X	50/20	A+B	Nie	1–3 lata
Rumunia	X*	21	A + B	Nie	2 lata
Chorwacja	X	20	A + B	Tak**	3 lata

O b j a ś n i e n i a: X* – pod warunkiem, że w przedsiębiorstwie nie ma związkowych reprezentantów; Tak* – pod warunkiem, że w przedsiębiorstwie nie ma związkowych reprezentantów; Tak** – pod warunkiem, że kwestie będące przedmiotem porozumienia nie dotyczą wynagrodzenia, czasu pracy czy innych spraw z reguły negocjowanych przez związki zawodowe; A – informacja, B – konsultacja, C – współdecydowanie.

Ź r ó d ł o: opracowanie własne.

³⁴ D. Petrylaitė, *Workers representation in Lithuania: Works councils' role*, w: R. Blanpain, N. Lyutov (eds.), *op. cit.*, s. 139–150.

Tabela 4 przedstawia zasady konstrukcji indeksu partycypacji pracowniczej (IPP) dla krajów Europy Środkowo-Wschodniej, które czerpią inspirację z przeglądu literatury na temat stosunków przemysłowych i opierają się na *European Participation Index* (EPI) przedstawionym przez N. Kluge, M. Stollta i S. Vitolsa w 2010 r.³⁵. IPP dla EŚW bazuje na tych samych trzech głównych wymiarach wyodrębnionych w ramach EPI, jedynie nieznacznie zmodyfikowanych, tzn. (A) partycypacja związkowa, (B) partycypacja pracownicza na poziomie przedsiębiorstwa w postaci rad zakładowych i (C) reprezentacja pracownicza w organach nadzoru. W przypadku wymiaru A i B wyodrębniono także zmienne składowe (A_1 , A_2 , B_1 , B_2 i B_3). Każdej ze zmiennych składowych Autorka przyporządkowała kilka wariantów przedstawiających formy (rozwiązania) przyjmowane przez tę zmienną. Są to warianty dostosowane do krajów EŚW, gdyż celem konstrukcji indeksu było porównanie siły „pracowniczego głosu” w tej grupie krajów. Następnie dokonano określenia znaczenia poszczególnych wariantów odpowiadających zmiennym A_1 , A_2 , B_1 , B_2 , B_3 i C. Każdemu wariantowi Autorka przyporządkowała zatem określoną liczbę punktów według skali od 0 do 2. W przypadku zmiennych składowych B_2 , B_3 oraz C zaproponowano trzy wersje odpowiedzi z możliwą punktacją 0, 1 i 2. Z kolei w przypadku zmiennych składowych A_1 , A_2 i B_1 przedstawiono pięć możliwych wersji odpowiedzi z następującą punktacją: 0, 1/2, 1, 3/2 i 2.

TABELA 4: Konstrukcja indeksu partycypacji pracowniczej dla krajów EŚW

Wymiary partycypacji i zmienne składowe	Liczba punktów
1	2
A. Partycypacja związkowa	
A_1 Poziom uzwiązkowienia:	
• mniej niż 5%	0
• 5–10%	1/2
• 10–15%	1
• 15–20%	3/2

³⁵ Zob. S. Vitols, *The European Participation Index (EPI): A Tool for Cross-National Quantitative Comparison*, Background paper, ETUI, October 2010; J. Visser, *Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts, 1960–2014 (ICTWSS)*, Version 5.0, Amsterdam Institute for Advanced labor Studies, October 2015.

Tabela 4 (cd.)

1	2
• więcej niż 20%	2
A ₂ Zasięg umów zbiorowych:	
• mniej niż 10%	0
• 10–25%	1/2
• 25–40%	1
• 40–55%	3/2
• więcej niż 55%	2
B. Partycypacja pracownicza na poziomie przedsiębiorstwa w postaci rad zakładowych	
B ₁ Obecność rad zakładowych i ich potencjalny zasięg:	
• brak reprezentacji pracowniczej	0
• funkcje rad zakładowych pełnią upoważnieni przedstawiciele pracowników lub rady zakładowe funkcjonują pod warunkiem, że w przedsiębiorstwie nie ma związkowych reprezentantów; próg ustawy – 50 pracowników	1/2
• funkcje rad zakładowych pełnią upoważnieni przedstawiciele pracowników lub rady zakładowe funkcjonują pod warunkiem, że w przedsiębiorstwie nie ma związkowych reprezentantów; brak progu ustawowego lub próg – 20 pracowników	1
• rady funkcjonują w przedsiębiorstwie bez względu na obecność związkowych reprezentantów; próg ustawy – 50 pracowników	3/2
• rady funkcjonują w przedsiębiorstwie bez względu na obecność związkowych reprezentantów; brak progu ustawowego lub próg – 20 pracowników	2
B ₂ Uprawnienia rad zakładowych:	
• brak uprawnień	0
• informowanie i konsultacja	1
• informowanie, konsultacja i współdecydowanie	2
B ₃ Zawieranie porozumień zbiorowych na poziomie przedsiębiorstwa:	
• brak możliwości	0

1	2
<ul style="list-style-type: none"> • tak, ale pod warunkiem, że w przedsiębiorstwie nie ma związkowych reprezentantów lub kwestie będące przedmiotem porozumienia nie dotyczą spraw z reguły negocjowanych przez związki zawodowe 	1
<ul style="list-style-type: none"> • tak 	2
C. Reprezentacja pracownicza w organach nadzoru:	
<ul style="list-style-type: none"> • brak ustawodawstwa lub innych uzgodnień zapewniających taką reprezentację 	0
<ul style="list-style-type: none"> • reprezentacja w organach nadzoru jest ograniczona do przedsiębiorstw państwowych lub w trakcie prywatyzacji 	1
<ul style="list-style-type: none"> • reprezentacja w organach nadzoru przedsiębiorstw prywatnych i państwowych 	2

Źródło: opracowanie własne.

Indeks partycypacji pracowniczej (IPP) jest średnią arytmetyczną punktów uzyskanych przez trzy wymiary partycypacji, z których każdy jest średnią arytmetyczną ich zmiennych składowych. Punktacja dotycząca wymiaru A jest wyznaczona na podstawie danych OECD, ILO STAT i ICTWSS database (zob. rysunek 3 i 4), zaś źródło wyznaczenia punktacji dotyczącej wymiaru B stanowiła tabela 3 i *Code Book* dla ICTWSS database. Wyniki dla ostatniego wymiaru (tzn. „reprezentacja pracownicza w organach nadzoru”) zostały opracowane na podstawie *MAP: Board-level representation in the European Economic Area. Board level representation in Europe: overview in 2017*³⁶. Najnowsza zmiana w tym ostatnim przypadku nastąpiła w stosunku do Czech, gdzie odpowiednie regulacje w styczniu 2017 r. przywróciły reprezentację pracowników w organach nadzoru w sektorze prywatnym (zob. tabela 5).

$$\text{IPP} = \frac{1}{3} \left(\frac{A_1 + A_2}{2} + \frac{B_1 + B_2 + B_3}{3} + C \right)$$

³⁶ www.worker-participation.eu

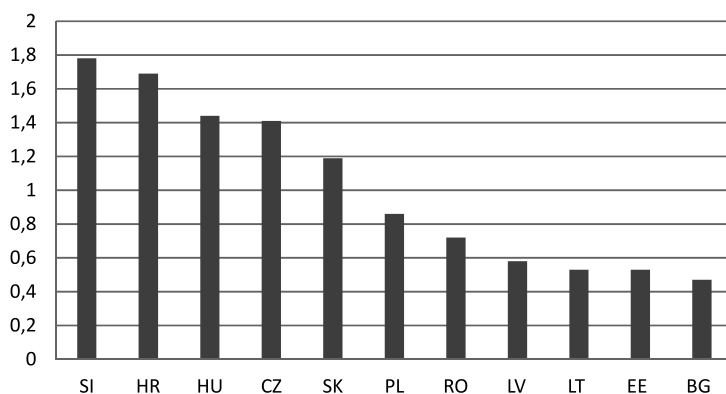
TABELA 5: Indeks partycypacji pracowniczej dla krajów EŚW

Kraj	Wymiar A	Wymiar B	Wymiar C	IPP
Węgry	0,5	1,83	2	1,44
Czechy	1,25	1	2	1,41
Polska	0,75	0,83	1	0,86
Słowacja	0,75	0,83	2	1,19
Słowenia	2	1,33	2	1,78
Łotwa	0,75	1	0	0,58
Litwa	0,25	1,33	0	0,53
Estonia	0,25	1,33	0	0,53
Bułgaria	0,75	0,67	0	0,47
Rumunia	1,5	0,67	0	0,72
Chorwacja	1,75	1,33	2	1,69

Źródło: obliczenia własne.

Na rysunku 5 przedstawiono wartości indeksu partycypacji pracowniczej dla 11 analizowanych krajów EŚW. Wartość IPP waha się od 0,47 w Bułgarii do 1,78 w Słowenii. Do grupy krajów z silniejszym „pracowniczym głosem” (indeks IPP powyżej 1) należy również Chorwacja, Węgry, Czechy i Słowacja. Wysoka wartość IPP w przypadku Słowenii i Chorwacji jest spowodowana przede wszystkim najwyższymi poziomami zasięgu umów zbiorowych i „uzwiązkowienia” wśród krajów EŚW. Dodatkowo w krajach tych (podobnie jak w trzech pozostałych wymienionych) pracownicy mają ustawową reprezentację w organach nadzoru zarówno w przedsiębiorstwach prywatnych, jak i państwowych. Z kolei w przypadku czterech krajów z najniższymi wartościami IPP (poniżej 0,6) brak jest ustawodawstwa lub innych regulacji zapewniających taką reprezentację. Ponadto Litwa i Estonia mają najniższe wskaźniki w obszarze „partycypacji związkowej”, zaś w Bułgarii siła „pracowniczego głosu” na poziomie przedsiębiorstwa jest najniższa (podobnie jak w Rumunii).

RYSUNEK 5: Indeks partycypacji pracowniczej dla krajów EŚW



Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli 5.

5. Zakończenie

Słabość stosunków przemysłowych w krajach EŚW w porównaniu do krajów UE-15 jest nadal znaczna. Początkowy proces szybkiego nadrobienia zaległości („*catching-up*” process) w tym obszarze spowolnił w okresie kryzysu. Potwierdza to indeks standardów pracy i stosunków przemysłowych dla UE-28³⁷ opracowany przez H. Kohla. W okresie 2006–2010 nastąpił wzrost wartości tego indeksu (zob. tabela 6) we wszystkich krajach EŚW (poza Słowenią), co było głównie spowodowane implementacją dyrektywy unijnej 2002/14/EC, dotyczącej informacji i konsultacji pracowników oraz dostosowaniem dialogu społecznego do standardów europejskich³⁸. Istotny postęp w procesie konwergencji gospodarek krajów EŚW był zauważalny również w obszarze płac (rysunek 1 i 2) i wzrostu PKB *per capita* (tabela 1). Mimo że dyrektywa 2002/14/EC była krokiem milowym w kierunku konwergencji stosunków przemysłowych w zakresie instytucjonalnej partycypacji pracowniczej, jednak w praktyce funkcjonowanie rad zakładowych nie spełniło wcześniejszych oczekiwań. Przeprowadzone w całej Europie w okresie kryzysu reformy i wprowadzone środki oszczędnościowe doprowadziły do istotnego obniżenia zasięgu umów zbiorowych w krajach EŚW (rysunek 3) (największe spadki w Rumunii i Słowenii),

³⁷ Indeks ten składa się z 18 zmiennych składowych pogrupowanych w trzy obszary, tzn. indywidualne prawo pracy, zbiorowe prawo pracy i monitorowanie wdrażania prawa pracy.

³⁸ H. Kohl, *Convergence...*, s. 285–311.

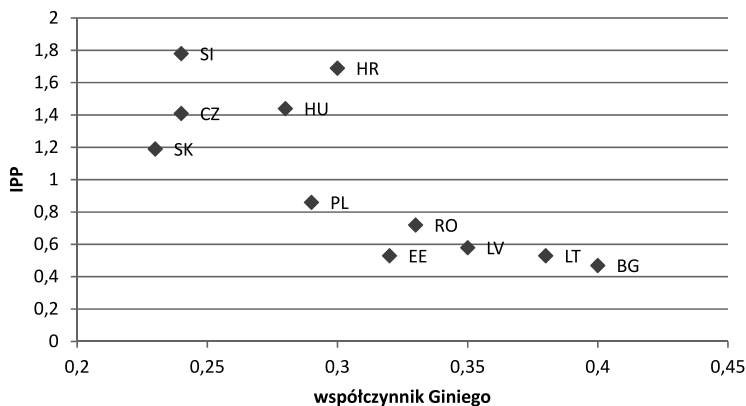
decentralizacji tych umów i obniżenia poziomu uzwiązkowienia (rysunek 4). Spowodowało to także, że różnice między wyodrębnionymi przez D. Bohle i B. Greskovits trzema modelami tych stosunków w krajach EŚW zaczęły się zmniejszać. Można się zgodzić z B. Greskovits, że „aktorzy stosunków przemysłowych z tej grupy krajów weszli do Unii słabi, a od czasu jej rozszerzenia jeszcze bardziej się osłabili”³⁹. Zmiany te potwierdza obniżenie się w 2013 r. wartości indeksu Kohla w sześciu krajach EŚW (tabela 6).

TABELA 6: Indeks standardów pracy i stosunków przemysłowych

	RO	LV	BG	PL	LT	EE	HR	CZ	HU	SK	SI	Średni poziom dla UE-28
2006	51	50	49	49	50	59	62	59	66	62	79	68
2010	56	53	55	56	54	60	64	65	68	67	79	69
2013	52	52	54	55	56	59	64	65	67	67	79	67,5

Źródło: H. Kohl, *Convergence and divergence – 10 years since EU enlargement*, Transfer 2015/21 (3), s. 288 (obliczenia własne dla średniego poziomu UE-28).

RYSUNEK 6: Zależność między Indekssem Partycypacji Pracowniczej a współczynnikiem Giniego dla krajów EŚW⁴⁰



Źródło: opracowanie na podstawie: IPP dla krajów EŚW (rysunek 5); współczynnik Giniego dla 2017 r. (Eurostat <http://ec.europa.eu/eurostat>).

³⁹ B. Greskovits, *op. cit.*, s. 272.

⁴⁰ Koncepcja rysunku oparta na rys. 5.11 w *Bechmarking Working Europe 2018*, s. 76.

Pomimo upodabniania się elementów składowych stosunków przemysłowych, zróżnicowanie między krajami EŚW w tym obszarze jest nadal znaczne. Najwyższy zasięg umów zbiorowych i jednocześnie najwyższy poziom „uzwiązkowienia” przekraczający średni poziom dla UE-28 spotkać można jedynie w Słowenii. Kraj ten ma również najwyższą wartość indeksu partycypacji pracowniczej (IPP), która prawie czterokrotnie przewyższa wartość tego indeksu dla Bułgarii. Niska siła „pracowniczego głosu” w Bułgarii koresponduje z najniższym wśród krajów EŚW poziomem płac nominalnych jako procent średniej dla UE-15 (rysunek 2). Polska plasuje się dokładnie w środku uszeregowania krajów EŚW pod względem IPP. Poziom partycypacji związkowej oraz partycypacji pracowniczej w postaci rad zakładowych wygląda w tym kraju tak samo jak w Słowacji, ale reprezentacja pracownicza w organach nadzoru jest w Polsce ograniczona do przedsiębiorstw państwowych oraz w trakcie prywatyzacji.

Silną zależność między siłą „pracowniczego głosu” wyrażoną przez indeks partycypacji pracowniczej a nierównością dochodową wyrażoną za pomocą współczynnika Giniego można zaobserwować na rysunku 6. W krajach z najwyższą wartością IPP (Słowenia, Czechy, Węgry) poziom nierówności dochodowej jest najmniejszy. Z kolei na drugim krańcu skali mamy Bułgarię i Łotwę z najniższymi standardami stosunków przemysłowych w obszarze partycypacji pracowniczej, w których poziom nierówności dochodowych jest jednocześnie największy. Wskazuje to, że wyższy poziom partycypacji (głównie związkowej) i wyższe standardy pracy (tabela 6) przyczyniają się do obniżenia nierówności dochodowych. Na zależność między wyższymi wskaźnikami ochrony zatrudnienia (indeks EPL) i częstszymi praktykami umów zbiorowych a niższym poziomem nierówności dochodowych wskazywała także M. Lissowska w swojej pracy *The financial crisis and changing labour markets in post-transition countries*. W przypadku Polski w okresie ostatnich pięciu lat można zaobserwować stopniowe obniżanie się nierówności dochodowych wyrażonych za pomocą współczynnika Giniego: z 0,32 w 2008 r., poprzez 0,307 w 2013 r., do 0,29 w 2017 r. Z kolei w Słowenii, gdzie w okresie kryzysu w największym stopniu osłabieniu uległy elementy stosunków przemysłowych (zgodnie z zależnością zaobserwowaną na rysunku 6), jednocześnie nastąpił wzrost współczynnika Giniego w okresie 2009–2014.

Bibliografia

Opracowania

- Bechmarking Working Europe 2018**, ETUI, Brussels 2018.
- Bernaciak Magdalena**, *Beyond the CEE 'black box': crisis and industrial relations in the new EU member states*, Working Paper 2015.05, ETUI, Brussels.
- Blanpain Roger, Lyutov Nikita** (eds.), *Workers' Representation in Central and Eastern Europe*, Wolter Kluwer, Alphen on the Rhine 2014.
- Bohle Dorothee, Greskovits Béla**, *Capitalist Diversity on Europe's Periphery*, Cornell University Press, New York 2012.
- Dunlop John T.**, *Industrial Relations System*, H. Holt and Company, New York 1958.
- Eurostat News Release**, 75/2005 3 June 2005.
- Fulton Lionel**, *Worker representation in Europe*, Labour Research Department and ETUI, 2015.
- Glassner Vera**, *Central and Eastern European industrial relations in the crisis: National divergence and path-dependent change*, Transfer 2013/19 (2).
- Greskovits Béla**, *Ten years of enlargement and the forces of labour in Central and Eastern Europe*, Transfer 2015/21 (3).
- Hyman Richard**, *What future for industrial relations in Europe?*, Employee Relations 2018/40 (2).
- Kohl Heribert**, *Convergence and divergence – 10 years since EU enlargement*, Transfer 2015/21 (3).
- Kohl Heribert, Platzer Hans-Wolfgang**, *Industrial Relations in Central and Eastern Europe: A Comparison of Eight New EU Member States*, ETUI, Brussels 2004.
- Kwiatkowski Eugeniusz**, *Bezrobocie w krajach Europy Środkowo-Wschodniej*, w: Piotr Gabrielczak, Leszek Kucharski, Eugeniusz Kwiatkowski, *Rynki pracy w okresie globalnego kryzysu w krajach Europy Środkowo-Wschodniej*, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2016.
- Lissowska Maria**, *The financial crisis and changing labour markets in post-transition countries*, European Journal of Industrial Relations 2017/23 (1).
- Meardi Guglielmo**, *The fate of the 'hard' and 'soft' acquits communautaires in the new member states*, w: Violaine Delteil, Vassil Kirov (eds.), *Labour and Social Transformation in Central and Eastern Europe*, Routledge, New York 2017.
- Müller Torsten, Vandaele Kurt, Galgóczi Béla, Rasnača Zane**, *Wages and collective bargaining: a new attempt to ensure fair wages and adequate minimum wages*, w: *Bechmarking Working Europe 2018*, ETUI, Brussels.
- Nölke Andreas, Vliegthart Arjan**, *Enlarging the varieties of capitalism: The emergence of dependent market economies in East Central Europe*, World Politics 2009/61 (4).
- Ost David**, *Illusory corporatism in Eastern Europe: Neoliberal tripartism and postcommunist class identities*, Policies & Society 2000/28 (4).
- Petrylaitė Daiva**, *Workers representation in Lithuania: Works councils' role*, w: Roger Blanpain, Nikita Lyutov (eds.) *Workers' Representation in Central and Eastern Europe: Challenges and Opportunities for Works Councils' System*, Wolters Kluwer Law and Business, New York 2014.
- Skorupińska Katarzyna**, *Convergence and Disparities in European Industrial Relations*, Comparative Economic Research 2013/16 (3).
- Skorupińska Katarzyna**, *The failure of a new form of employee representation: Polish works councils in comparative perspective*, European Journal of Industrial Relations 2018/24 (2).

- Sroka Jacek**, *Dialog społeczny i stosunki przemysłowe w krajach Europy Środkowo-Wschodniej*, w: Andrzej Antoszewski (red.), *Systemy polityczne Europy Środkowo-Wschodniej. Perspektywa porównawcza*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2006.
- Stanojević Miroslav, Klarič Matej**, *The impact of socio-economic shocks on social dialogue in Slovenia*, Transfer 2013/19 (2).
- Szabo Imre**, *Between polarization and statism: Effects of the crisis on collective bargaining processes and outcomes in Hungary*, Transfer 2013/19 (2).
- Viser Jelle**, *Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts, 1960–2014 (ICTWSS)*, Version 5.0, Amsterdam Institute for Advanced Labor Studies, October 2015.
- Vitols Sigurt**, *The European Participation Index (EPI): A Tool for Cross-National Quantitative Comparison*, Background paper, ETUI, October 2010.

Strony internetowe

<http://ec.europa.eu/eurostat>
www.worker-participation.eu
www.ilo.org
<http://ec.europa.eu>
<https://stats.oecd.org/>

Katarzyna SKORUPIŃSKA-CIEŚLAK

INDUSTRIAL RELATIONS IN THE CENTRAL AND EASTERN EUROPE. COMPARED PERSPECTIVE

(Summary)

The aim of the article is to compare the components of industrial relations in the countries of Central and Eastern Europe (CEE) as well as to determine the level of their convergence in relation to the EU average. The analysis was conducted based on statistic data from the Eurostat, OECD, ILO, AMECO and ICTWSS databases. The strength of “employee voice” in these countries was assessed using the Employee Participation Index (IPP) which include trade union participation, worker representation in the form of works councils and board-level participation. The results of the analyzes show that despite the similarity of industrial relations in the group of CEE countries, the diversity between particular countries is still significant. It turned out that the highest values of IPP have Slovenia and Croatia, while in Bulgaria the strength of the “employee voice” is the lowest.

Keywords: employee participation index; convergence; labor relations

