

BRYTYJSKIE ZWIĄZKI ZAWODOWE: PERSPEKTYWA HISTORYCZNO-TEORETYCZNA

Piotr Zientara
Uniwersytet Gdański

WSTĘP

Przypadająca w 2006 r. setna rocznica uchwalenia ustawy o warunkach prowadzenia sporów zbiorowych w Wielkiej Brytanii (*Trade Disputes Act*) skłania do zastanowienia się nad ewolucją angielskiego ruchu związkowego i rolę, jaką odegrał w kształtowaniu się współczesnego modelu społeczno-gospodarczego. Wspomniana ustawa – przyznając działaczom organizacji pracowniczych ponadprzeciętną ochronę prawną (immunitet) – stanowi istotną cezurę w historii brytyjskich związków zawodowych, których działalność od samego zarania była przedmiotem debat i analiz.

W żadnym innym kraju aktywność działaczy związkowych nie oddziaływała tak silnie na sytuację polityczno-ekonomiczną, jak w Zjednoczonym

Królestwie. Jednocześnie to właśnie w Anglii konflikt między rządzącymi a reprezentantami interesów pracowniczych przybrał najbardziej dramatyczną formę, w wyniku czego brytyjskie związki poniosły dotkliwą porażkę, która stała się zwiastunem schyłku *trade unionizmu*.

Warto zatem ukazać jak przebiegała ewolucja angielskiego ruchu związkowego – akcentując okres dominacji związków w latach 70. i reformy Thatcher z drugiej połowy lat 80. – oraz omówić najbardziej kontrowersyjne aspekty jego *raison d'être*.

GENEZA I EWOLUCJA RUCHU ZWIĄZKOWEGO

Pierwsze związki zawodowe zostały założone w Anglii już w początkach XVIII w. w odpowiedzi na stopniowe wycofywanie się rządu z funkcji regulo-

wania całej gospodarki, a w szczególności rynku pracy (Webb 1920, s. 1–3). Główną przesłanką działalności ówczesnych organizacji pracowniczych było znalezienie substytutu merkantylistycznej regulacji warunków pracy. Intensyfikacja międzynarodowego handlu i działalności gospodarczej przyczyniła się do ograniczenia i tak już coraz słabszej ingerencji rządu w mechanizm rynkowy, co stopniowo doprowadziło do utrwalenia się leseferyzmu jako dominującej orientacji w polityce gospodarczej. Wynika stąd, iż *robotnicy tworzyli związki zawodowe w celu powstrzymania oddziaływania sił rynkowych, narzucając warunki zatrudnienia, które do tej pory ustalane były przez rząd lub zwyczaj* (Troy 1994, s. 20).

Pierwotnie organizacje pracownicze, próbując przeciwstawić się siłom konkurencyjnego i nieregulowanego rynku, były zakładane przez wykwalifikowanych robotników fizycznych. Używano terminu *trade union* – w odróżnieniu od *labour union* – aby zaakcentować, że pierwsze związki zawodowe nie skupiały niewykwalifikowanych robotników. *Trade unions* – wywodząc się bezpośrednio z cechów i gildii – były głęboko zakorzenione w tradycji średniowiecznego porządku społecznego¹. To właśnie wykwalifikowani rzemieślnicy dążyli do maksymalizacji zysku, stosując taktykę kartelizacji i ścisłej kontroli dostępu do zawodu (Burton 1984, s. 149), co w XX w. przyjęło formę tzw. *closed shop* (przynależność do związku warunkiem koniecznym zatrudnienia w branży).

Labour unions były formowane dużo później (w pierwszej fazie rewolucji przemysłowej) przez pracowników niewykwalifikowanych, zresztą bez większych sukcesów. Dopiero w drugiej połowie XIX w. pojawiły się nowe masowe związki zawodowe, w których szeregach znajdowały się rzesze słabo opłacanych i niewykwalifikowanych robotników. Dlatego też Mantoux (1961) dowodzi, iż rewolucja przemysłowa i tworzenie związków zawodowych generalnie przebiegały niezależnie od siebie (s. 78).

Niemniej jednak w latach 60. i 70. XIX w., wraz z postępującą industrializacją i coraz większą liczbą masowych związków zawodowych, rozróżnienie pomiędzy *trade* i *labour unions* straciło sens i od tej pory oba sformułowania stosuje się zamiennie w anglosaskiej literaturze przedmiotu.

W tym kontekście nasuwa się pytanie o definicje związków zawodowych. W zależności od wagi przywiązywanej do różnych aspektów działalności związkowej, definicje różniły się od siebie. W tradycyjnej ortodoksji ekonomicznej związek zawodowy postrzegano jako monopol lub kartel maksymalizujący rentę ekonomiczną swoich członków (Rosa 1984, s. 158) lub maksymalizujący fundusz płac/przychód całkowity (Kamińska i in. 2002, s. 165).

B. i S. Webb, będąc socjologami, sformułowali swoją definicję odmiennie, podkreślając inny wymiar aktywności organizacji pracowniczych. Na początku opisali związki zawodowe jako *stały związek pracobiorców [zorganizowanych] w celu utrzymania i poprawienia warunków swego zatrudnienia* (s. 1).

Symptomatyczne jest to, że inni badacze o lewicowej orientacji skrytykowali tę definicję, gdyż nie dokonywała ona rozróżnienia pomiędzy systemem kapitalistycznym a socjalistycznym. Sprzeciwiali się używaniu określenia *swego zatrudnienia*, które pośrednio odnosiło się do kapitalizmu, tym samym pomijając związki zawodowe w gospodarkach centralnie planowanych. Socjaliści uważali, że istniała

zasadnicza różnica pomiędzy racją bytu organizacji pracowniczych na kapitalistycznym i socjalistycznym rynku pracy.

B. i S. Webb, uznawszy ten argument za słuszny, zmodyfikowali definicję, zastępując kontrowersyjne wyrażenie *swego zatrudnienia* frazą *swego życia*.

Zagadnienie wpływu związków zawodowych na funkcjonowanie tak przedsiębiorstwa, jak i rynku pracy wzbudzało kontrowersje od początku XIX w. We wczesnym okresie działalności ruchu związkowego spierano się o to, czy organizacje pracownicze powinny być legalne, a jeśli tak, to jakie prawa należy im przyznać. Każde państwo demokratyczne powinno próbować znaleźć rozwiązanie problemu prawa do swobodnego zrzeszania się. Obecnie w czasach zmierzchu reżimów totalitarnych brzmi to jak truizm, lecz jeszcze 200 lat temu kwestia ta nie była taka oczywista. W Anglii – ojczyźnie demokracji parlamentarnej – *próby rozwiązania tego zagadnienia wpadały ze skrajności w skrajność* (Hanson 1991, s. 20).

W latach 1799–1824 działalność związkowa była zakazana na mocy ustawy o zgromadzeniach i kolejne rządy skutecznie ograniczały aktywność organizacji pracowniczych (Trevelyan 1965, s. 675).

W latach 1824–1825 związki zawodowe zostały zalegalizowane, lecz decyzja ta nie zakończyła debat i polemik. Ekonomisci klasyczni przeciwstawili się tworzeniu związków zawodowych, gdyż – biorąc pod uwagę, że ich głównym celem była walka o podwyżki (oprócz, oczywiście, szeroko pojmowanej poprawy warunków pracy) – ich aktywność ingerowała w mechanizm rynkowy, wymuszając wzrost płac ponad rynkowe equilibrium (tj. powyżej płacy równowagi), co musiało przełożyć się na wzrost stopy bezrobocia².

Jednakże nawet sam Smith (1776) przyznawał, że w czasie negocjacji płacowych pracodawcy, którzy byli nieliczni i mieli prawo do tworzenia własnych stowarzyszeń, posiadali o wiele większą siłę przetargową niż zwykli robotnicy, których było wielu i którzy (przed 1824 r.) byli pozbawieni tego prawa. Pojedynczy pracownik znajdował się zatem w dużo gorszej sytuacji niż pojedynczy pracodawca (s. 86). Mill wierzył – podobnie jak Smith – że w konfrontacji z pracodawcą pracownik nienależący do związku zawodowego pozbawiony jest siły przetargowej. Sugerował więc, aby związki i strajki były legalne, chociaż wielokrotnie zmieniał zdanie i modyfikował swe poglądy (Landreth i in. 1998, s. 255).

W 1867 r. orzeczenie sądu pozbawiło związki ich statusu prawnego, delegalizując je i *de iure* anulując ustawodawstwo z lat 1824–1825. Sądy uznały jakiegokolwiek porozumienia mające na celu ograniczenie działalności gospodarczej za nielegalne. Dopiero ustawa o związkach zawodowych, uchwalona przez rząd Gladstone'a w 1871 r., unieważniła powyższe postanowienie. W latach 80. XIX w. kryzys brytyjskiej gospodarki przyczynił się do odrodzenia i aktywizacji ruchu związkowego, będącego pod coraz silniejszym wpływem ideologii socjalistycznej. W 1881 r. H.M. Hyndman założył Federację Socjaldemokratyczną, zaś trzy lata później powstało słynne Stowarzyszenie Fabianów, pierwszy *think-tank* o lewicowej orientacji.

Mimo że związki zawodowe mogły legalnie działać w trzech ostatnich dekadach XIX w., kilka istotnych pytań pozostało bez odpowiedzi:

1) Jak daleko sięgała odpowiedzialność związków zawodowych za akcję strajkową, szczególnie

wtedy, kiedy była ona niezgodna z umowami o pracę ich członków?

2) Czy pracodawca mógł pozwać związki zawodowe do sądu o odszkodowanie, które – w przypadku zasądzenia – mogło oznaczać bankructwo?

3) Czy powyższa ewentualność nie działała paraliżująco, podważając tym samym rację bytu ruchu związkowego?

Parlament nie rozwiązał tych kwestii w latach 70. XIX w.; pozostały one zatem otwarte jeszcze w ostatniej dekadzie stulecia. Jednak w 1900 r. wybuchł strajk przeciwko Taff Vale Railway Company. Strajkujący, należący do związku zawodowego kolejarzy, zostali pozwani przez pracodawców. W 1901 r. Izba Lordów postanowiła, że związki zawodowe są formalnie odpowiedzialne za działania ich członków i w rezultacie związek kolejarzy musiał zapłacić wysokie odszkodowanie. Podstawową przesłanką tego orzeczenia było przekonanie, iż wyrażający szkodę powinien ją naprawić.

Związkowcy bezskutecznie dowodzili, że taka interpretacja faktycznie zniechęca do podjęcia akcji strajkowej. W efekcie cała sprawa uderzyła w ruch związkowy i doprowadziła do reaktywacji Komitetu Przedstawicieli Robotników, z którego kilka lat później powstała Labour Party. Partia Pracy przeprowadziła zorganizowany lobbing, aby anulować orzeczenie w sprawie Taff Vale. Tuż przed wyborami w 1906 r. liberałowie³ obiecali organizacjom pracowniczym nieograniczoną ochronę prawną w zamian za poparcie. Zdobywszy 387 miejsc, Partia Liberalna wywiązała się z przyrzeczenia i w 1906 r. uchwaliła wspomnianą na wstępie ustawę o warunkach prowadzenia sporów zbiorowych, która postawiła związki ponad prawem. W ten sposób dylemat, który pojawił się wraz z orzeczeniem sądu z 1901 r., został rozwiązany nie tyle na gruncie prawnym, co na skutek politycznej presji i przedwyborczych obietnic (Hanson 1991, s. 21–22).

Ustawa z 1906 r. przyznała całkowitą i bezwarunkową ochronę związkom zawodowym i ich działaczom. Na mocy ustawy związki zawodowe nie mogły być pozwane do sądu o odszkodowanie, niezależnie od szkód i strat, jakie poniósł pracodawca w wyniku akcji strajkowej. Co więcej, związki nie mogły być pozwane za popełnienie innych bezprawnych czynów. Warto przytoczyć tu komentarz B. i S. Webbsów, którzy – chociaż sympatyzując z ruchem związkowym – stwierdzili: *Parlament przyznał związkom bezprecedensową, nieograniczoną ochronę, którą większość pracowników i pracodawców uważa za straszną* (s. 606).

Ustawodawstwo z 1906 r. miało dalekosiężne konsekwencje. Jak już zauważono, od samego początku podstawowym celem działalności związków zawodowych było ograniczenie i zminimalizowanie sił rynkowych. W XIX w., kiedy organizacje pracownicze miały jeszcze symboliczne przywileje, a leseferyzm był wciąż dominującą doktryną, ten cel wydawał się trudny do osiągnięcia. Ale gdy w latach 30. i 40. XX w. interwencjonizm państwowy zaczął być postrzegany – pod wpływem koncepcji Keynesa (1936), jako warunek konieczny prawidłowego funkcjonowania gospodarki (s. 59–60) – siła związków zawodowych, znacznie wzmocniona przez immunitety, niewspółmiernie wzrosła. Zdobywszy taką pozycję, związkowcy przekształcili się w siłę polityczną, z którą musieli liczyć się rządzący. Zatem – dzięki wpływowi na decydentów, którzy zaczęli „sterować” gospodarką – osiągnięcie podstawowego celu działalności związkowej stało się realne.

Poza tym, po 1945 r. rząd C. Atlee, pod naciskiem związków, znacjonalizował wszystkie strategiczne gałęzie przemysłu. W rezultacie państwo stało się również pracodawcą, co radykalnie zmodyfikowało istotę stosunków pracodawca-pracownik. Zaczęto ustalać wysokość płac we wszystkich branżach na podstawie negocjacji zbiorowych, strajki zaś przerodziły się w konfrontację z rządem, jednocześnie przybierając polityczny charakter.

CHARAKTER ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH: POLITYCZNY CZY EKONOMICZNY?

Problematyka ta dotyka jednej z najbardziej polemicznych kwestii w teorii ekonomii – znanej jako kontrowersja Rossa-Dunlopa – która skoncentrowała się na tym, czy należy związki zawodowe postrzegać jako byt ekonomiczny czy polityczny. Dylemat dotyczący charakteru ruchu związkowego wiąże się bezpośrednio z fundamentalnym pytaniem zadany przez Dunlopa (1944): co w rzeczywistości związki maksymalizują? Dunlop postrzegał związki – zgodnie z teorią klasyczną – jako podmiot typowo ekonomiczny, dążący do maksymalizacji renty lub funduszu płac.

Inni teoretycy stworzyli ekonomiczne modele organizacji pracowniczych, w których podstawowym celem była maksymalizacja:

- 1) całkowitego przychodu *per capita*,
- 2) przydatności członkostwa,
- 3) różnicy pomiędzy wpływami a wydatkami związku,
- 4) monopolowej renty ekonomicznej pomniejszonej o koszt monopolu.

Należy podkreślić, iż wszystkie te modele miały dwie podstawowe cechy. Po pierwsze, paradygmat racjonalnego wyboru stanowił ich bazę analityczną. Po drugie, związek zawodowy był uważany za *corporate individual*, analogiczny w swym zachowaniu do przedsiębiorstwa w ortodoksyjnej teorii firmy.

Ross (1948) poddał w wątpliwość słuszność tych modeli, kwestionując znaczenie paradygmatu racjonalnego wyboru. Opierając się na takich pojęciach, jak władza i konflikt, twierdził, że szerszy kontekst – w którego skład wchodziłoby też analiza socjologiczna i polityczna – mógłby być bardziej odpowiedni do badania działalności związkowej. Dla niego związek zawodowy nie był *przedsiębiorstwem sprzedającym pracę, ale instytucją polityczną reprezentującą sprzedających pracę* (s. 22). Ross oparł swoją teorię związku zawodowego jako bytu politycznego na dwóch założeniach: (1) jest to zbiorowość i (2) *nie jest to tylko grupa, ale instytucja, która prowadzi życie niezależne od życia swoich członków* (s. 7).

Początkowo Dunlop bronił ekonomicznych modeli związków, uważając poglądy Rossa jedynie za „modny trend”. Odrzucił argumenty Rossa z czterech powodów:

- 1) tylko w niektórych związkach aspekt polityczny odgrywał pierwszoplanową rolę,
- 2) czynniki polityczne miały tylko krótkookresowe znaczenie,
- 3) liderzy związkowi reagowali przede wszystkim na bodźce ekonomiczne,
- 4) członkostwo było funkcją podwyżek płac wywalczonych przez związek i wewnętrzne kwestie polityczne zależały od sytuacji na rynku pracy i negocjacji zbiorowych.

Najpierw większość ekonomistów zgodziła się z Dunlopem, patrząc na związek zawodowy przez pryzmat płac i zatrudnienia. Szybko jednak zasugerowano, że ani ekonomiczny model Dunlopa, ani socjologiczno-polityczny model Rossa nie były w stanie wyjaśnić w pełni zachowania związków zawodowych. To z kolei spowodowało, że wielu badaczy opowiedziało się rozwiązaniem kompromisowym, wykazując, iż oba modele należy połączyć.

Pogląd ten stał się popularny szczególnie w latach 70. i 80. XX w., kiedy trudno było nie dostrzec wzrastającej politycznej siły związków zawodowych w Wielkiej Brytanii i pozostałych krajach ówczesnej EWG. Ekonomiści przyznali, że Ross, mając rację w kwestiach politycznych, niepotrzebnie pominął aspekt ekonomiczny. Ergo, nie sposób nie zgodzić się z Burtonem, który dowodził, iż ważna obserwacja Rossa – że związek jest bytem kolektywnym – błędnie doprowadziła go do zaprzeczenia wartości analizy ekonomicznej w modelowaniu zachowania związków zawodowych.

Niemniej stało się jasne, że – uwzględniając fakt, iż związki zawodowe miały coraz większy wpływ na polityków – koncepcje Rossa nie pozbawione były pewnej niezaprzeczalnej logiki. We wszystkich wysoko rozwiniętych krajach Zachodniej Europy związki zawodowe przekształciły się w faktyczne podmioty polityczne, kształtujące przepisy prawa pracy i politykę gospodarczą na swoją korzyść. Znalazło to swoje odzwierciedlenie w późniejszych badaniach, które, próbując rzucić światło na sposób, w jaki związki zawodowe reagują na – i próbują wpłynąć na – politykę fiskalną, analizują na przykład negocjacje płacowe jako grę między scentralizowanym związkiem a rządem (Calmfors 1985, s. 143).

Atherton (1973), odnosząc się do tradycyjnego modelu Dunlopa, stwierdził: *Stabym punktem tej analizy jest to, iż dotyczy ona tylko jednej strony działalności związkowej, tj. formułowania celów, które związek będzie próbował osiągnąć przez naciski i negocjacje z pracodawcą. Związki również próbują realizować swe cele innymi sposobami, na przykład, zapewniając sobie korzystne ustawodawstwo* (Rosa 1984, s. 166).

Natomiast Troy, Koehler i Sheflin (1980) przedstawili pojęcie „trzeciej twarzy” (*third face*) aktywności związkowej, przez co rozumieli stosowanie *siły politycznej przez związki zawodowe, aby utrzymać i zwiększyć zmonopolizowanie rynków pracy i tym samym de facto rozszerzyć stopień interwencjonizmu państwowego i podwyższenie wydatków publicznych* (s. 108).

WPŁYW ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH NA SYTUACJĘ SPOŁECZNO-EKONOMICZNĄ W WIELKIEJ BRYTANII PO 1945 R.

Jak już zauważono, po drugiej wojnie światowej związki zawodowe, mając znaczny wpływ na Partię Pracy, doprowadziły do nacjonalizacji strategicznych gałęzi przemysłu, stając się w nich – i generalnie w całym sektorze publicznym – dominującą siłą. Każda branża była reprezentowana przez odpowiedni związek zawodowy. Istniały związki zawodowe skupiające hutników, elektryków, elektroników, pracowników telekomunikacji, hydraulików etc. Jednym z najpotężniejszych był Ogólnokrajowy Związek Górników.

Przeważająca większość przedsiębiorstw państwowych była nierentowna, a zatem nie mogła funkcjonować na rynku bez pomocy państwa. Najlepszym tego przykładem był sektor węglowy, który do 1984 r. odnotowywał – poza nielicznymi okresami rentowności – deficyty w wysokości około 100 mln funtów rocznie (Johnson 1995, s. 435), a pomimo tego (albo właśnie dlatego) Wielka Brytania była jednym z najdroższych producentów energii elektrycznej na świecie. W sektorze prywatnym przywileje związków zawodowych istotnie ograniczały autonomię przedsiębiorców, którzy nie mieli prawa pozywać działaczy do sądu za szkody powstałe w wyniku strajków i pikiet.

Organizacje związkowe przeforsowały także restrykcyjne normy prawa pracy, które nie tylko nadmiernie chroniły zatrudnionych, ale również – co zaznaczono już w pierwszej części artykułu – nakładały obowiązek przynależności do związku branżowego dla wszystkich chcących tam pracować. Wielu teoretyków – m.in. Petro (1957) oraz Hayek (1960) – uważało, iż *closed shop* oznaczał *przymus stosowany wobec kolegów-pracowników* (Hayek, s. 11), godzący w wolność jednostki i podstawowe zasady państwa prawa (Petro, s. 25).

Ani Partia Pracy, ani Konserwatyści nie byli w stanie zlikwidować tej praktyki. Działo się tak dlatego, iż oba ugrupowania postrzegały państwo opiekuńcze i cały sektor publiczny wraz z chronionymi imunitetami związkami zawodowymi za „święte”. Wierzono, iż układy zbiorowe i ochrona miejsc pracy pomogą stworzyć zdrową gospodarkę i lepszy klimat społeczny (Hanson, s. 59).

W konsekwencji brytyjski rynek pracy stawał się coraz bardziej nieelastyczny. Wiele osób sądziło, iż stałe zatrudnienie na pełnym etacie jest niezbywalnym prawem obywatelskim. Związek zawodowy, do którego należeli, miał chronić ten stan rzeczy i zapewniać stały wzrost poziomu życia. Praca w niepełnym wymiarze lub na czas określony uznawana była za niewartą zainteresowania, a samozatrudnienie – za swoistą anomalię.

Gdy jednak głębokie zmiany paradygmatyczne zaczęły być coraz bardziej odczuwalne w latach 70., przeregulowały brytyjski model gospodarczy okazał się całkowicie niewydolny. Jeszcze w 1970 r. torysowski rząd E. Heatha, w którym Thatcher miała tekę ministra edukacji, postanowił wdrożyć reformy wolnorynkowe, których głównym założeniem było obniżenie podatków i redukcja dotacji dla deficytowych przedsiębiorstw państwowych (Morgan 1990, s. 321). Jednak związkowcy eskalowali żądania płacowe, które gwałtownie pobudziły inflację (prawie 10% w 1971 r.).

W 1972 r. górnicy całkowicie unicestwili plany Heatha. Domagając się podwyżki płac o 35%–47%, zastrajkowali i odnieśli zwycięstwo. Porażka Torysów oznaczała większe dotacje dla górnictwa i rezygnację z wprowadzenia do sektora mechanizmu rynkowego. Co więcej, presja związkowców zmusiła rząd do zmiany polityki gospodarczej. Heath powrócił do tradycyjnego, keynesowskiego stymulowania globalnego popytu. Aby pobudzić gospodarkę i zatrudnienie, rząd zaczął prowadzić ekspansywną politykę fiskalną i monetarną: w 1973 r. deficyt budżetowy wyniósł 3,1% PKB, a rok później dług publiczny kształtował się na poziomie 60% PKB (Begg i in. 2000, s. 84).

W tym samym roku PKB zwiększył się o 5%, lecz pozytywne efekty zostały zneutralizowane przez pierwszy szok naftowy, który spowodował dramatyczny wzrost inflacji – 15% w 1974 r. i 25% w 1975 r. – co w latach późniejszych negatywnie odbiło się na wzroście gospodarczym (pojawiła się stagflacja). W 1974 r. górnicy ponownie zastrajkowali, żądając kolejnej podwyżki płac. Osłabieni wojną nerwów ze Związkiem, Konserwatyści przegrali wybory w 1974 r. Tak więc brytyjskie organizacje pracownicze – kształtując politykę gospodarczą rządów i wpływając na wyniki wyborów powszechnych – *de facto* przekształciły się w niedemokratyczną siłę polityczną (ani uprawnień obywateli, ani szeregowi członkowie nie wyłaniali przywódców związkowych w wolnych wyborach).

Stało się to jeszcze bardziej widoczne po 1974 r., kiedy to związkowcy całkowicie kontrolowali poczynania rządów Partii Pracy. Wraz ze zwiększeniem się zadłużenia sektora publicznego z 2,7% PKB w latach 1970–1973 do 7,5% PKB w latach 1974–1977, wzrastały deficyty budżetowe (Begg i in. 1992, s. 260). Stymulowanie popytu przez podwyższone wydatki publiczne nie zdołało znacząco poprawić sytuacji; słabości strukturalne i wysoka inflacja przyczyniły się do tego, że przeciętny roczny wzrost gospodarczy nie przekraczał 2%. W 1979 r. dług publiczny równał się 68% PKB.

Szacuje się, że w 1979 r. całkowite straty znacjonalizowanych gałęzi przemysłu wyniosły 3 mld funtów (Johnson, s. 439), a tempo wzrostu wydajności pracy spadło z 3,4% w latach 1965–1969 do 3% w latach 1969–1973 i do 1,1% w latach 1973–1979. Pogorszenie się jakości brytyjskich wyrobów przemysłowych sprawiło, iż konsumenci zaczęli nabywać produkty importowane głównie z Japonii i Niemiec.

Taki stan rzeczy nie powinien budzić zdziwienia, biorąc pod uwagę to, iż przez cały kraj przetoczyła się – oprócz wspomnianych akcji protestacyjnych górników – fala strajków zorganizowanych przez największe związki zawodowe (w 1979 r. brytyjski ruch związkowy liczył rekordowe 13 mln członków), której kulminacją był masowy protest pracowników sektora publicznego, znany jako „zima niezadowolenia”. Strajki w zakładach użyteczności publicznej (ponad 29 mln dni pracy zostało straconych) tak pogorszyły sytuację społeczno-gospodarczą, że Partia Pracy przegrała wybory parlamentarne w 1979 r.

REFORMY M. THATCHER I SCHYŁEK BRYTYJSKIEGO RUCHU ZWIĄZKOWEGO

Kiedy Thatcher doszła do władzy, była przekonana, że złamanie dominacji związków zawodowych było warunkiem *sine qua non* wprowadzenia reform strukturalnych. Będąc zdeklarowaną przeciwniczką keynesizmu, premier podkreślała znaczenie indywidualnej odpowiedzialności i podażowej strony gospodarki. Wiedziała, iż przy systematycznie rosnącej naturalnej stopie bezrobocia, ekspansywna polityka fiskalna i/lub monetarna nie mogła zapewnić wzrostu zatrudnienia. Negowała rzekome pozytywne aspekty kolektywizmu i interwencjonizmu państwowego. Utrzymywanie deficytowych znacjonalizowanych molochów oznaczało dla niej marnotrawstwo pieniędzy podatnika.

Nadrzędnym celem jej polityki stało się „uwolnienie” i pobudzenie prywatnej przedsiębiorczości oraz przyciągnięcie inwestycji zagranicznych (warto zaznaczyć, że w 1984 r. Wielka Brytania była, obok

Irlandii, najbiedniejszym krajem ówczesnej EWG). By to osiągnąć, postawiła na stabilizację makroekonomiczną (stłumienie inflacji i przywrócenie dyscypliny budżetowej), prywatyzację, demonopolizację, obniżkę podatków oraz uelastycznienie rynku pracy. Jednym słowem, w pełni opowiedziała się za wolnym rynkiem (C. Johnson 1991, s. 270–279).

Wiedząc, że związkowcy będą przeciwstawiać się wdrożeniu liberalnych zmian, postanowiła przede wszystkim stopniowo znieść przywileje związków zawodowych (poprzez tzw. *Employment Acts* z lat 1980–1990). Dzięki temu zdołała pokonać górników, którzy w latach 1984–1985 zorganizowali masowy strajk w proteście przeciwko restrukturyzacji branży. Ta porażka – osłabiając cały ruch związkowy i stanowiąc kolejną istotną cezurę w jego historii – umożliwiła Thatcher wprowadzenie szeroko zakrojonych reform wolnorynkowych, które, w opinii wielu komentatorów, przyczyniły się do uzdrowienia brytyjskiego *welfare state*.

PODSUMOWANIE

Mimo utraty władzy przez Thatcher w 1990 r., kolejne rządy (czy to Konserwatystów, czy Laburzystów) w mniejszym lub większym stopniu kontynuowały jej liberalną politykę (Blair przywrócił jedynie płacę minimalną). W rezultacie w 2005 r. Wielka Brytania zajęła szóste miejsce w corocznym zestawieniu państw o najwyższym wskaźniku wolności ekonomicznej Heritage Foundation (Stany Zjednoczone zostały sklasyfikowane dopiero na jedenastym!). Znalazło to swoje odzwierciedlenie w dobrej kondycji brytyjskiej gospodarki.

Jeszcze w latach 1983–1990 powstało ponad 3 mln miejsc pracy (brutto). W 1989 r. – pierwszy raz w ciągu dwudziestu lat – pojawiła się nadwyżka budżetowa wysokości 1% PKB, a wydatki publiczne zmniejszono z 44% PKB w 1985 r. do 37,6% PKB w 1989. Sprzedaż państwowych przedsiębiorstw przyniosła 34 mld funtów, a liczba drobnych akcjonariuszy wzrosła z 2,5 mln (7% populacji) w późnych latach 70. do 11 mln (25% populacji) we wczesnych latach 90. W latach 1990–2004 średni wzrost PKB w Wielkiej Brytanii wyniósł 2,4% (Peet 2005, s. 4).

W listopadzie 2005 r. bezrobocie w Zjednoczonym Królestwie kształtowało się na poziomie 4,9%, a w 2004 r. brytyjski PKB *per capita* mierzony siłą nabywczą wyniósł 31,4 tys. dolarów (dla porównania: niemiecki i francuski – 28,6 tys. i 29,6 tys. dolarów; OECD 2005).

Thatcher doskonale wiedziała, że w obliczu głębokich zmian paradygmatycznych i schyłku tradycyjnych gałęzi przemysłu, ekonomiczny model oparty na teoriach Keynesa i elementach ideologii socjalistycznej stracił rację bytu. W erze postępującej globalizacji tylko elastyczna, wysoce konkurencyjna gospodarka, oparta na wolności ekonomicznej, indywidualnej przedsiębiorczości i sektorze usług, dawała gwarancję na szybki wzrost gospodarczy i obniżenie stopy bezrobocia. Radykalni, roszczeniowo nastawieni związkowcy byli ucieleśnieniem starego, nieefektywnego systemu, który – gdyby przetrwał – oznaczałby zastopowanie rozwoju i zubożenie całego społeczeństwa.

¹ Warto nadmienić, iż jednym z pierwszych krytyków monopolistycznych praktyk cechów i gildii był francuski ekonomista i filozof Etienne de Condillac (XVII w.).

- ² W teorii ekonomii bezrobocie będące rezultatem presji związków na wzrost płac określa się mianem bezrobocia klasycznego i jednocześnie – w przeciwieństwie do keynesowskiego bezrobocia przymusowego – uważa się je za dobrowolne.
- ³ To jest Partia Liberalna, której program nie pokrywał się z postulatami wczesnych klasyków liberalizmu; prekursor współczesnej Partii Liberalno-Demokratycznej.

LITERATURA

- Begg D., Fischer S., Dornbusch R. (1992), *Ekonomia*, wydanie I, PWE, Warszawa.
- Begg D., Fischer S., Dornbusch R. (2000), *Makroekonomia*, wydanie II, PWE, Warszawa.
- Burton J. (1984), *The Economic Analysis of the Trade Union as a Political Institution*, w: J.J. Rosa (red.), *The Economics of Trade Unions*, Kluwert Academic Publishers, Boston.
- Calmfors L. (1985), *Trade Union Wage Formation and Macroeconomic Stability – An Introduction*, „Scandinavian Journal of Economics” nr 87, s. 143–159.
- Dunlop J.T. (1948), *The Development of Labor Organization*, w: R.A. Lester, J. Shister (red.), *Insights into Labor Issues*, New York.
- Hanson C.G. (1991), *Taming Trade Unions. A Guide to the Thatcher Government's Employment Reform 1980–1990*, Macmillan, London.
- Hayek F.A. (1960), *The Constitution of Liberty*, University of Chicago Press, Chicago.
- Johnson C. (1991), *The Economy under Mrs Thatcher 1979–1990*, Penguin, London.
- Johnson P. (1995), *Historia Anglików*, Marabut, Gdańsk.
- Kamińska T., Kubska-Maciejowicz B., Laudańska-Trynka J. (2002), *Teoria podejmowania decyzji przez podmioty rynkowe*, Wydawnictwo UG, Gdańsk.
- Keynes J.M. (1985), *Ogólna teoria zatrudnienia, pieniądza i procentu*, PWN, Warszawa.
- Landreth H., Colander D. (1998), *Historia myśli ekonomicznej*, PWN, Warszawa.
- Mantoux P. (1960), *The Industrial Revolution in the Eighteenth Century*, London.
- Morgan K.O. (1990), *The People's Peace. British History 1945–1989*, Oxford University Press, Oxford.
- OECD [online], *GDP per capita 2004*, Paris [dostęp: 28 listopada 2005 r.]. Dostępne na: www.oecd.org.
- Peet J. (2005), *Addio, Dolce Vita*, „The Economist” nr 8454.
- Petro S. (1957), *The Labor Policy of the Free Society*, The Roland Press, New York.
- Ross A.M. (1984), *Trade Union Wage Policy*, California University Press, California.
- Trevelyan G.M. (1965), *Historia Anglii*, Wiedza Powszechna, Warszawa.
- Troy L. (1994), *The New Unionism in the New Society*, George Mason University Press, Fairfax.
- Troy L., Koehler C.T., Sheflin N. (1980), *The Three Faces of Unionism*, „Policy Review” nr 14.
- Webb B., Webb S. (1920), *The History of Trade Unionism*, Chiswick, London.