

**Współczesny ruch
związkowy i pracowniczy:
konflikt – dialog - porozumienie**

Zakres szkolenia:

- **Konflikty pracownicze we współczesnej Polsce**
- Pracownicy, pracodawcy i dialog społeczny – prezentacja wyników badań empirycznych
- Kondycja i rola związków zawodowych

1. Czym jest konflikt społeczny?

Spór o naturę: konflikt versus konsensus

Model A – konsensus i trwanie	Model B – konflikt i zmiana
Normy i wartości są podstawowymi elementami życia społecznego	Interesy są podstawowymi elementami życia społecznego
Życie społeczne pociąga za sobą wzajemne zobowiązania	Życie społeczne obejmuje pobudzanie i naciski
Społeczeństwa są z konieczności spójne	Życie społeczne musi powodować podziały
Życie społeczne zależy od solidarności	Życie społeczne wytwarza opozycję, wykluczenie, wrogość
Życie społeczne oparte jest na wzajemności i współpracy	Życie społeczne wytwarza konflikt strukturalny
Systemy społeczne opierają się na zgodności	Życie społeczne wytwarza interesy grupowe
Społeczeństwo uznaje prawowitą władzę	Zróżnicowanie społeczne obejmuje przemoc
Systemy społeczne są zintegrowane	Systemy społeczne są źle zintegrowane i pełne sprzeczności
Systemy społeczne dążą do trwania	Systemy społeczne dążą do zmiany

Trzy poziomy konfliktu (Ralf Dahrendorf):

- 1. Sprzeczności interesów tkwiąca w strukturze społecznej, sprzeczność celów różnych grup społecznych, spowodowana m.in. (czy przede wszystkim) ograniczoną ilością dóbr.**
- 2. Poziom behawioralny, czyli konflikt jako pewnego typu zachowania, walki czy współzawodnictwa: strajk, demonstracja, zamieszki.**
- 3. Pewien stan świadomości, poczucie antagonizmu, czy nawet wrogości między grupami.**

Co powoduje konflikt?

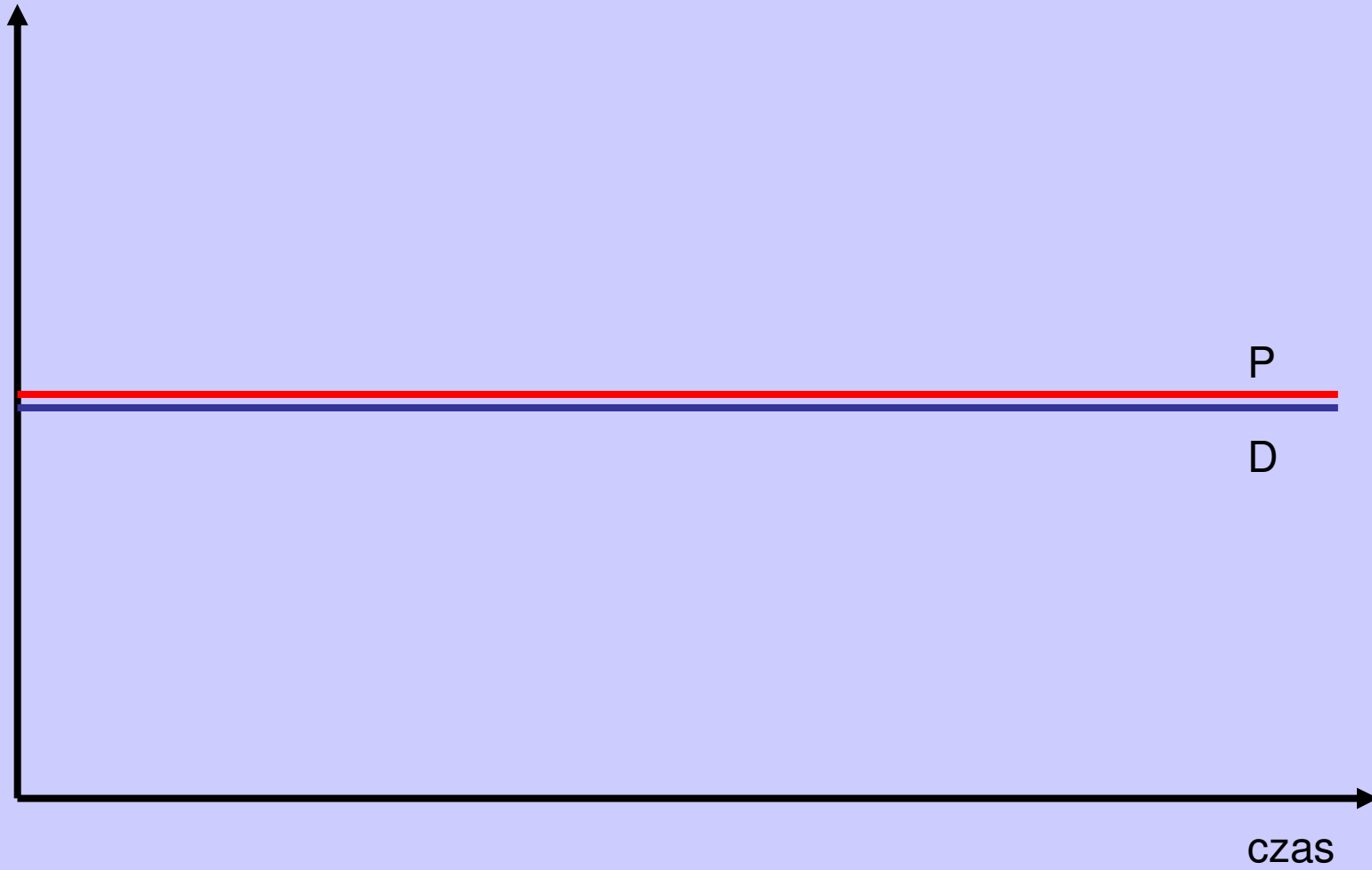
Relatywna deprivacja - rozbieżność między tym, co ludzie uważają, że im się należy, a tym, co naprawdę mają (Robert Gurr)

Anomia społeczna - rozbieżność pomiędzy celami (np. pewnego standardu materialnego), a możliwością ich osiągnięcia przy istniejących (zinstytucjonalizowanych) środkach

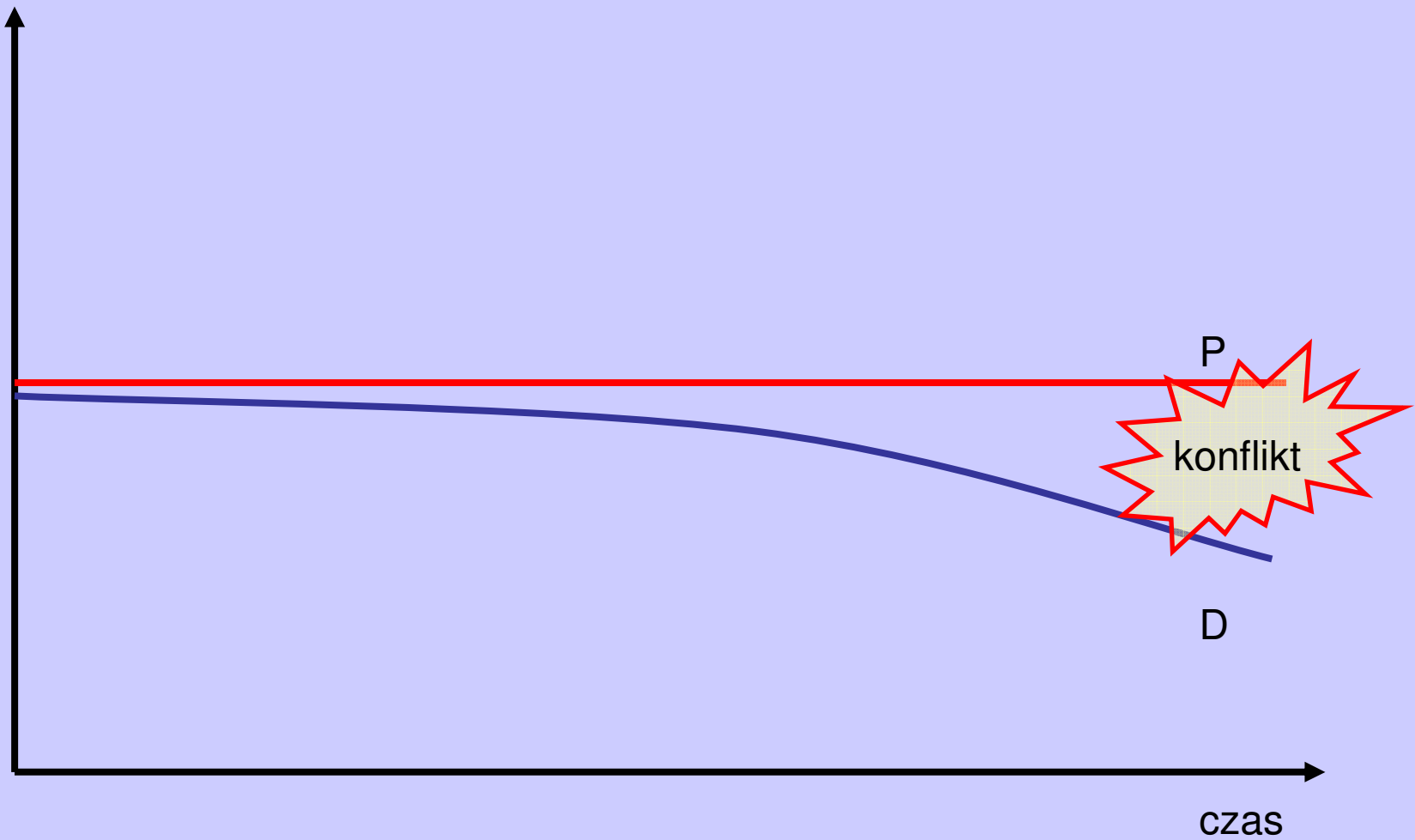
Teoria anomii - Robert Merton

	Środki	Cele
Rytualizacja	+	-
Innowacja	-	+
Wycofanie	-	-
Bunt	- (+)	- (+)

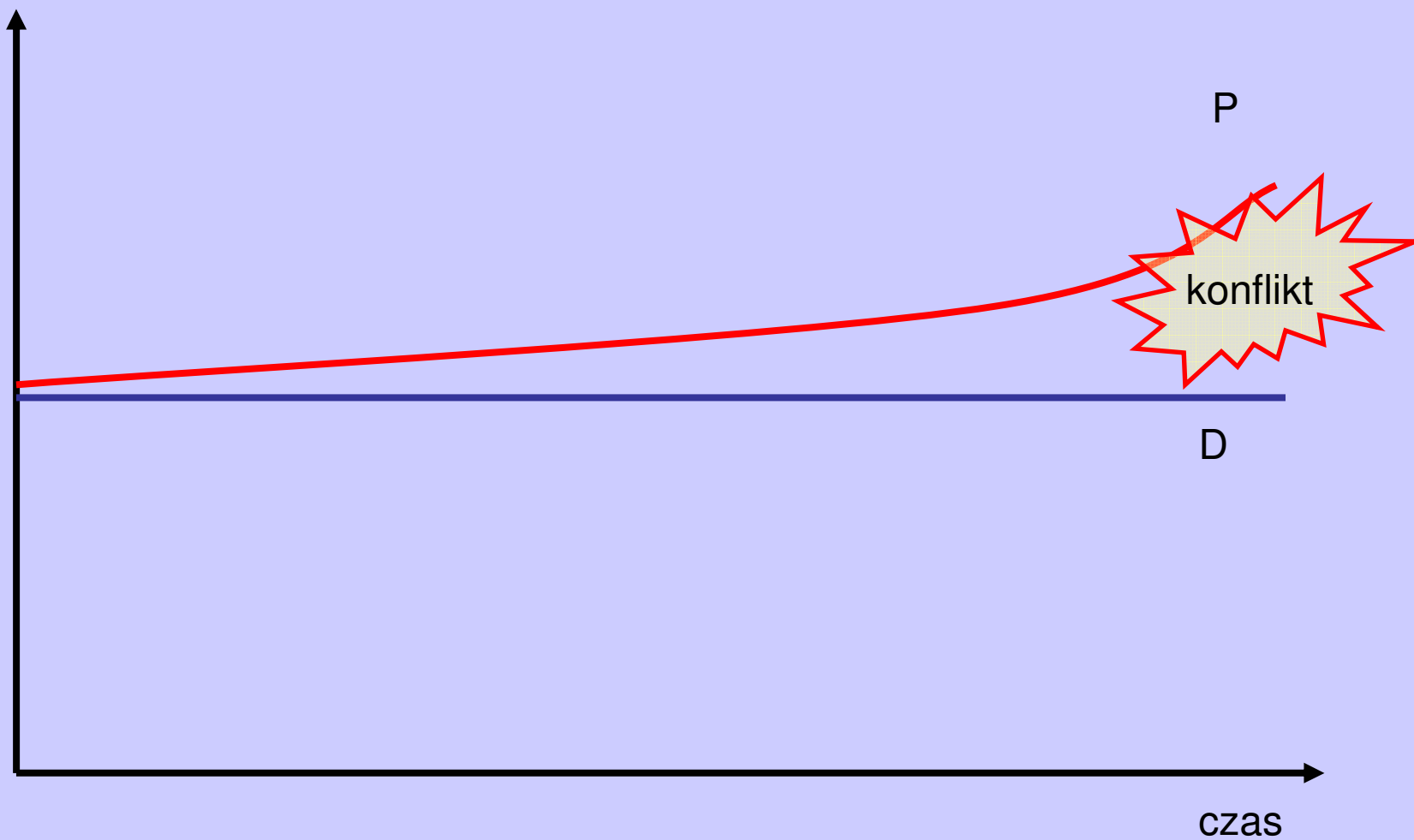
Wariant wyjściowy



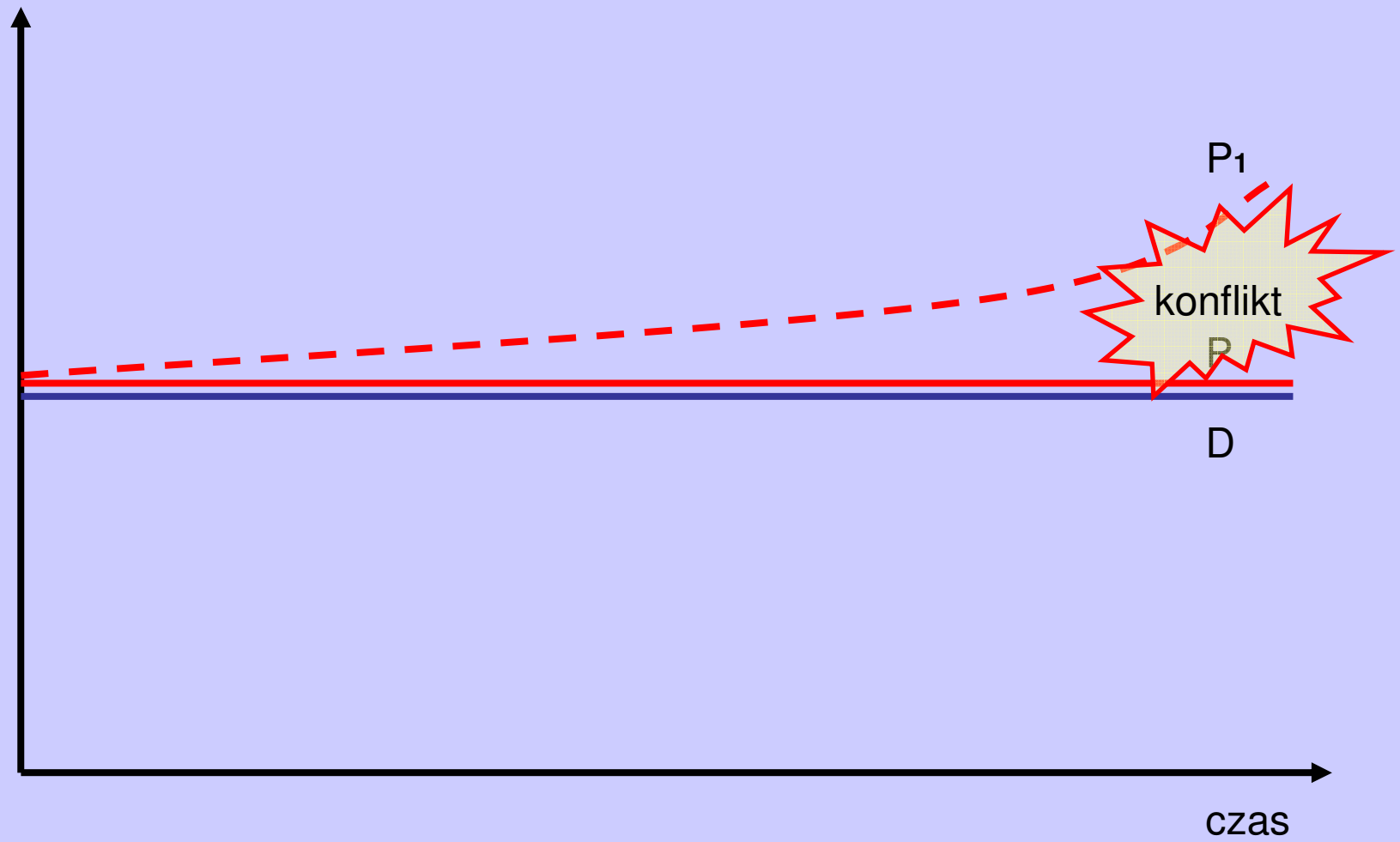
Wariant pierwszy - spadek dochodu



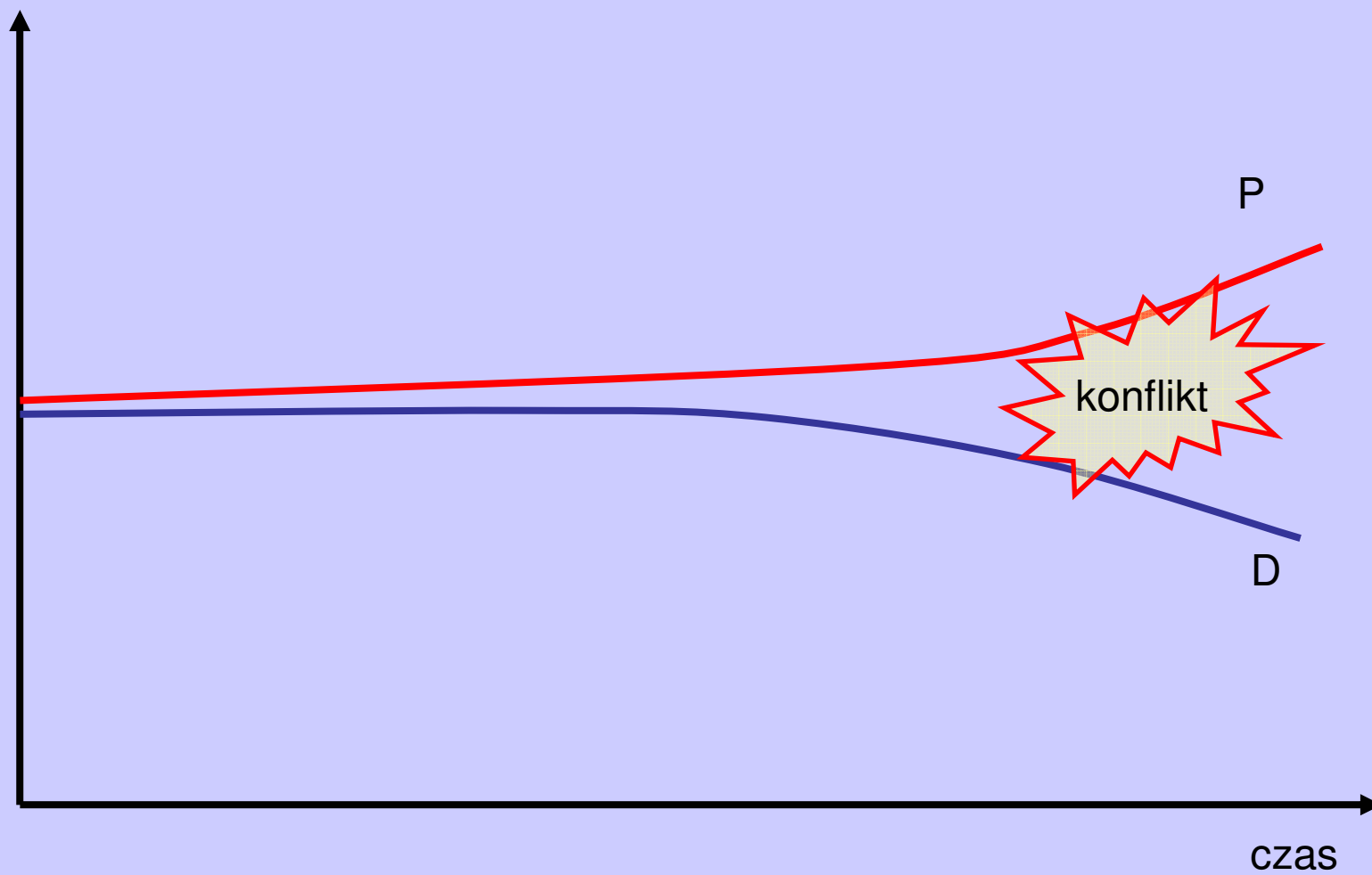
Wariant drugi – wzrost realnych potrzeb



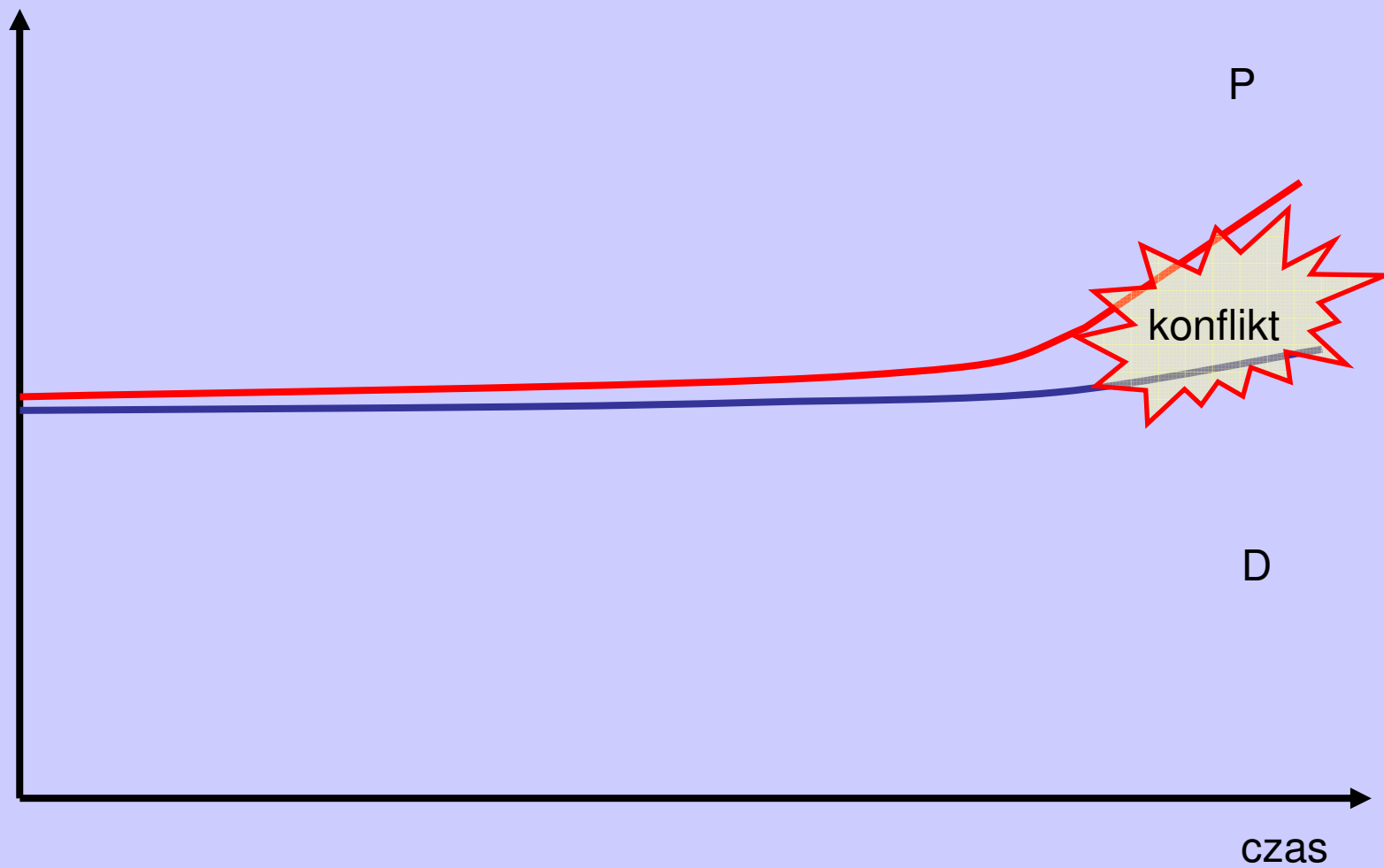
Wariant trzeci – wzrost irracjonalnych potrzeb



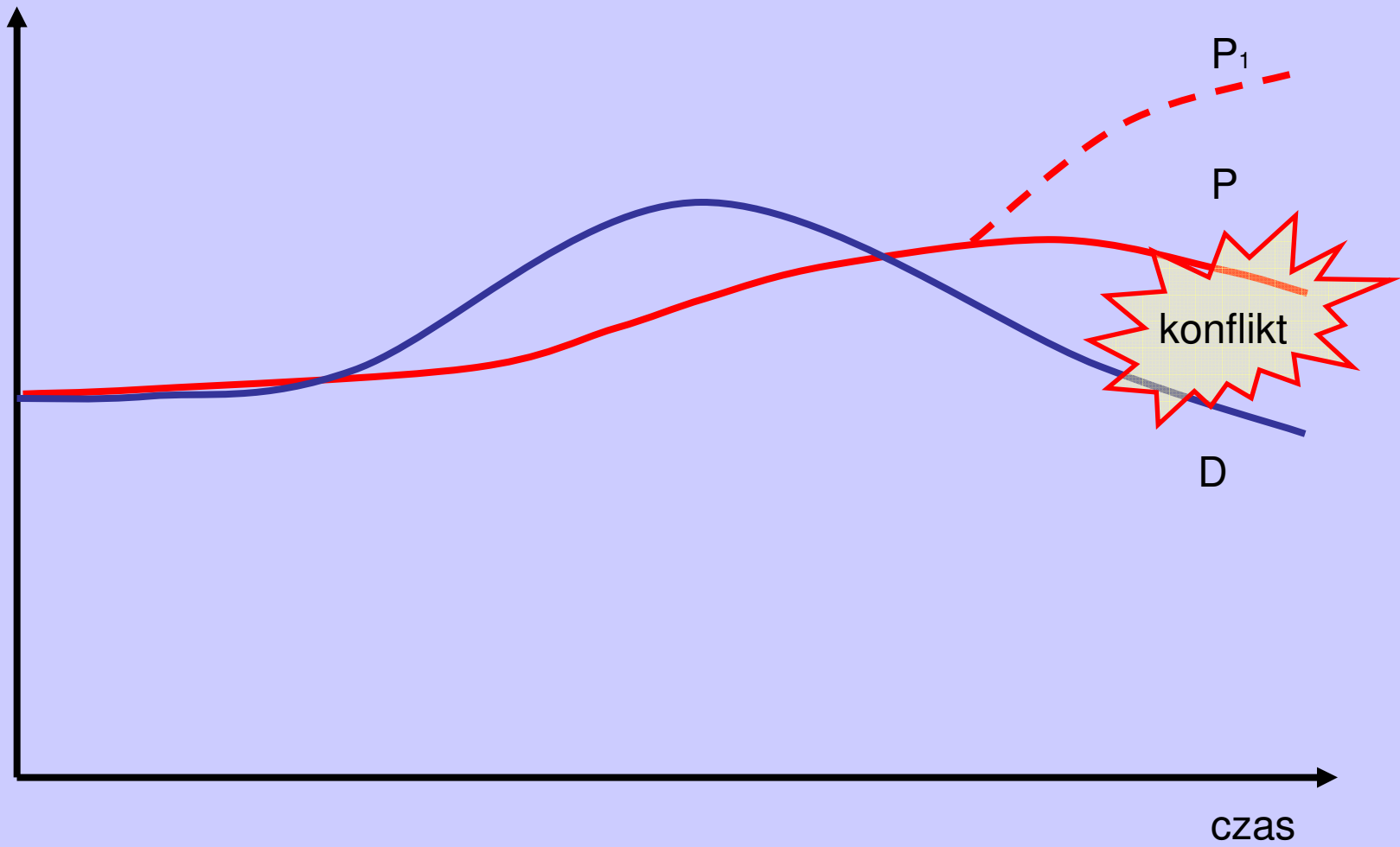
Wariant czwarty – spadek dochodów, wzrost potrzeb



Wariant piąty – wzrost dochodów, wzrost potrzeb

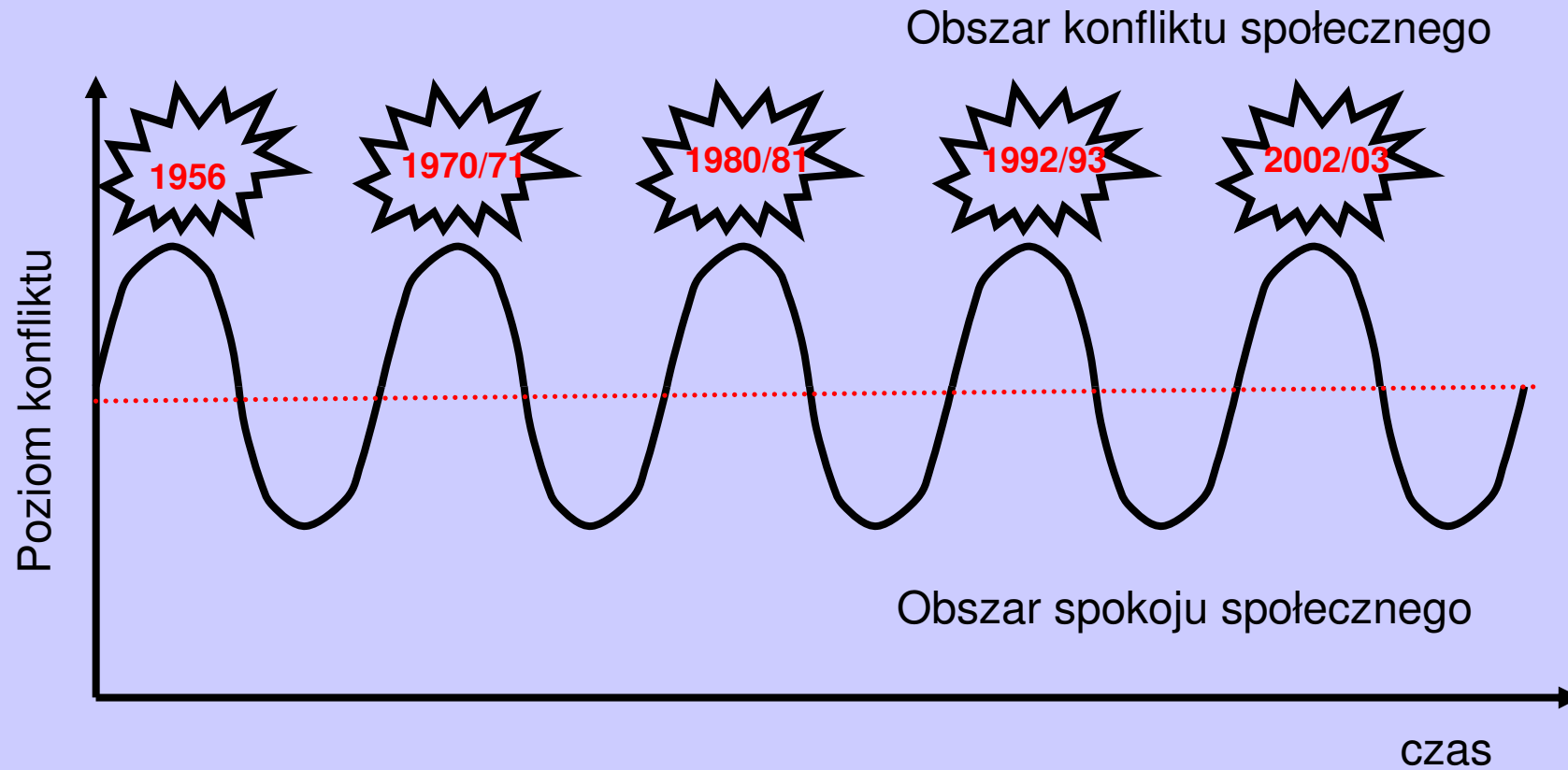


Wariant końcowy

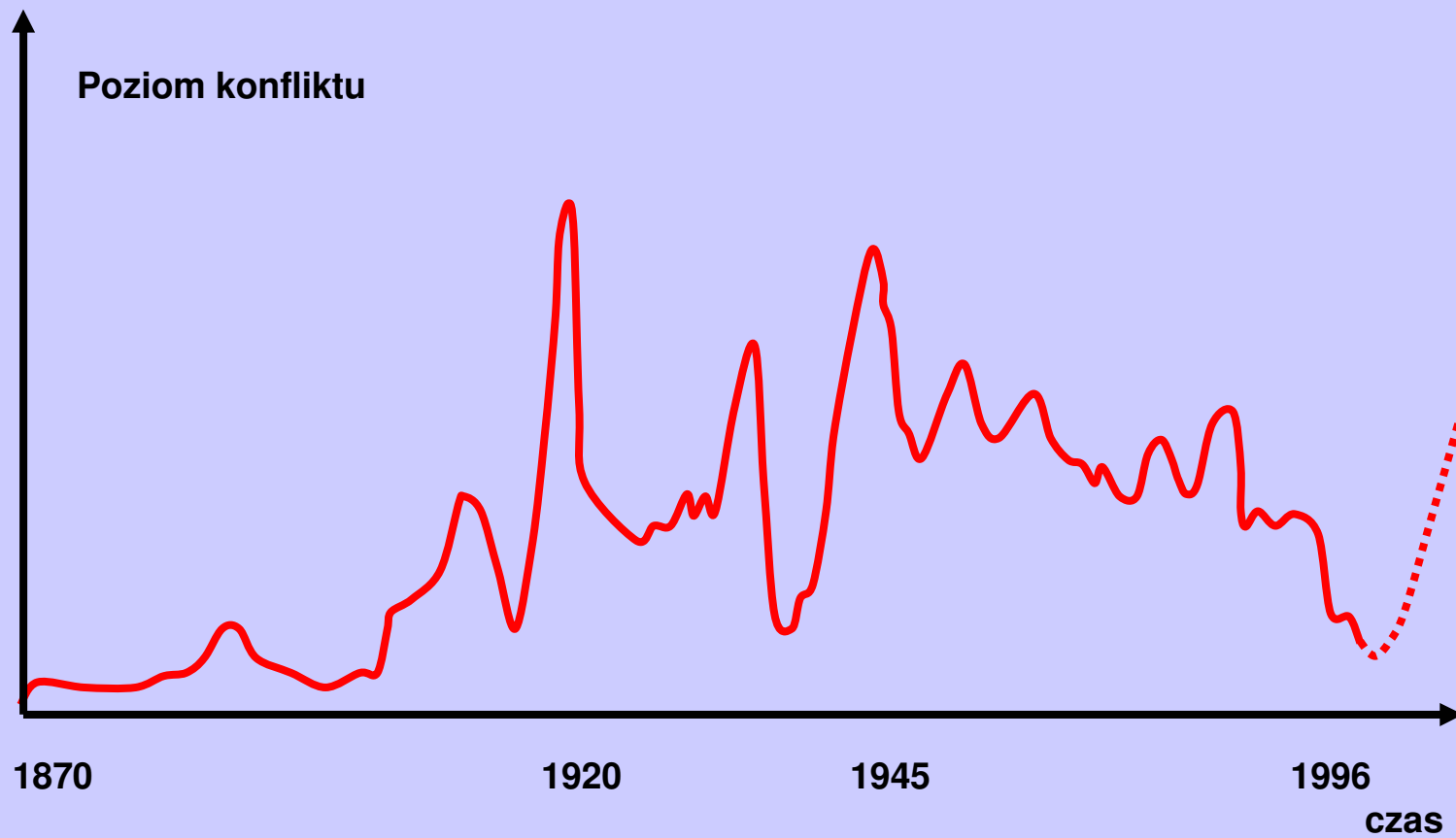


2. Cykliczność konfliktów pracowniczych w Polsce

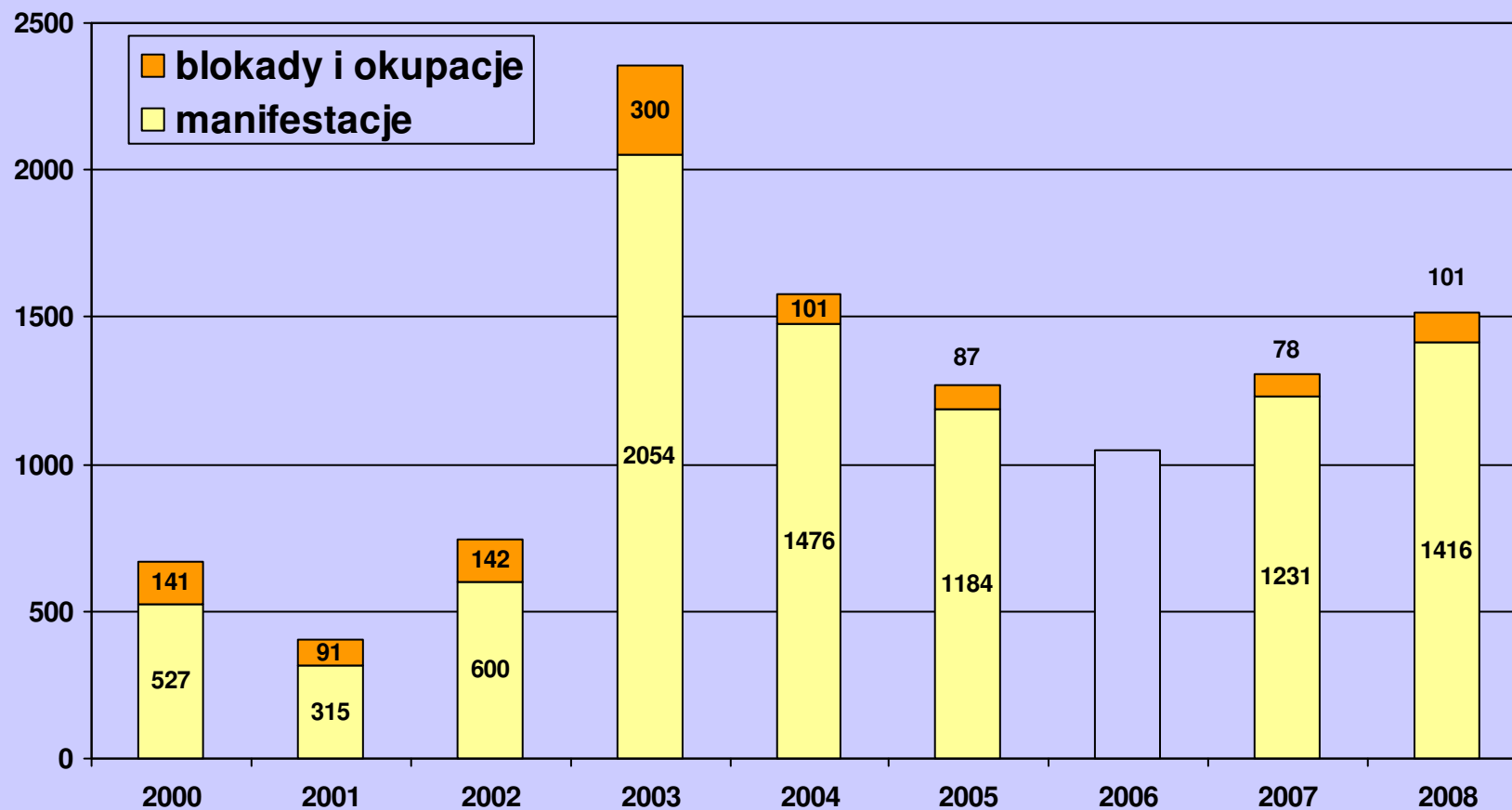
Cykliczność konfliktów pracowniczych w Polsce

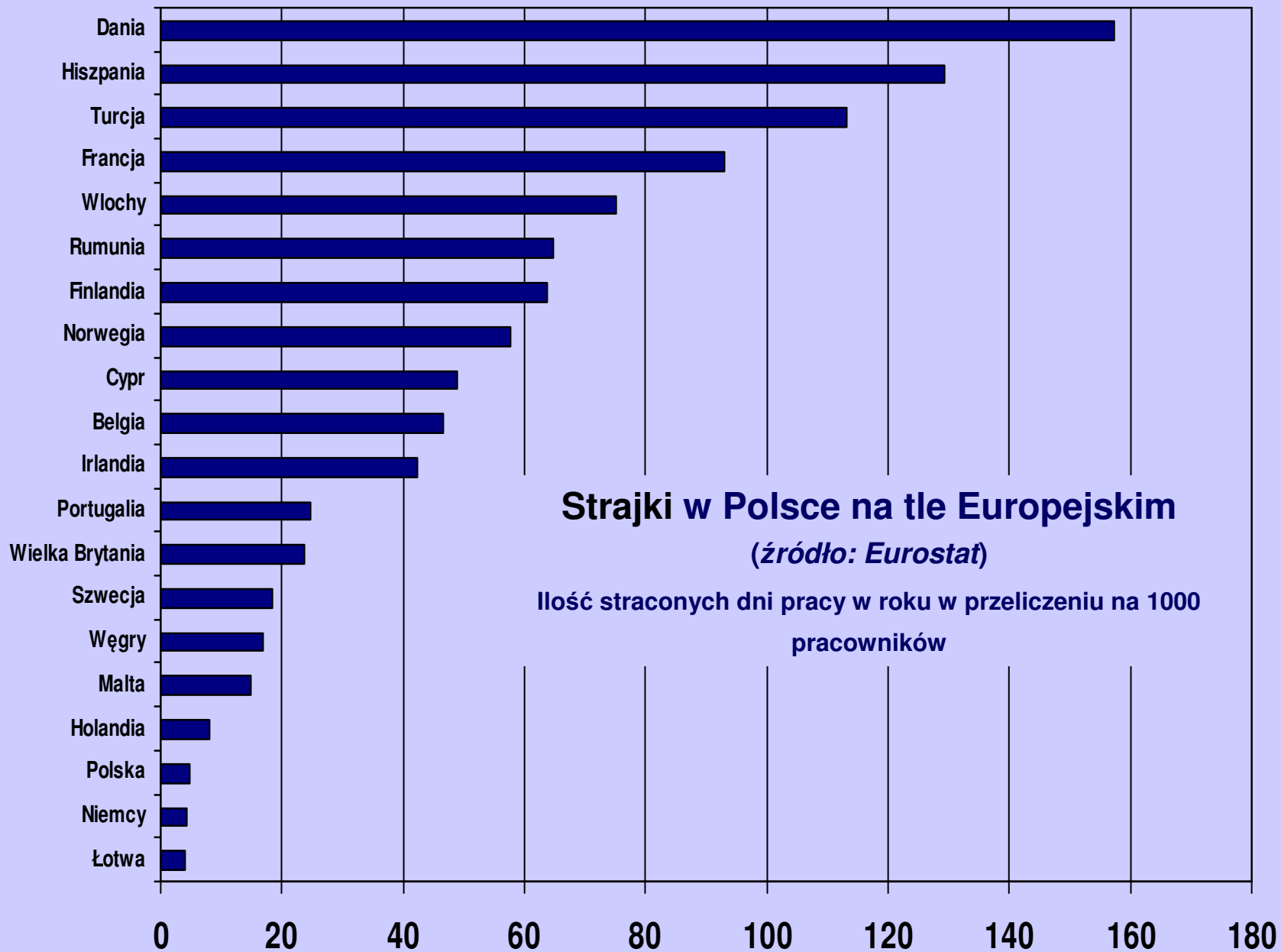


Niepokoje pracownicze na świecie (wg Beverly Silver)



Konflikty społeczne w Polsce 2000-2008 (źródło: KGP)





3. Konsekwencje konfliktów. Sposoby ich rozwiązywania

Rozwiązywanie konfliktów

	Pracownicy	Pracodawcy	Państwo
Rozwiązania konfrontacyjne	<ul style="list-style-type: none"> - strajki - porzucenie pracy (emigracja) - sabotaż 	Przeniesienia: <ul style="list-style-type: none"> - produkt/finanse - alokacja - zmiany technologiczne i organizacyjne 	<ul style="list-style-type: none"> -zakaz strajków i organizacji pracowniczych - ograniczenie mobilności pracy i kapitału - nacjonalizacja pewnych gospodarki czy branż
	- Uelastycznienie prawa pracy		
Rozwiązania ugodowe	<ul style="list-style-type: none"> -zakładowe układy zbiorowe pracy -ustawodawstwo regulujące stosunki pracy - partycypacja pracownicza (samorządy, rady itp.) - formy kontroli redystrybucji dóbr 		