

Contemporary employer interest representation in the United Kingdom / Leon Goberman, Marco Hauptmeier, Edmund Heery // Work Employ. Society. - 2018, nr 1, s. 114-132, rys. tab. bibliogr.

### **Współczesna reprezentacja interesów pracodawcy w Wielkiej Brytanii.**

Organizacje pracodawców w Wielkiej Brytanii były głównym aktorem stosunku zatrudnienia i zarządzania gospodarczego w okresie powojennym. Ze względu na globalizację ekonomii i czas rządów Margaret Thatcher organizacje te wycofały się z układów zbiorowych, przyczyniając się do spadku zinstytucjonalizowanych stosunków pracy na Wyspach. Niniejszy artykuł wnosi swój wkład do literatury na temat reprezentacji pracodawców, poprzez rozwinięcie trzech powiązanych ze sobą kwestii, które odzwierciedlają sposób, w jaki ewoluowały metody, struktura i interesy pracodawców. Po pierwsze, podstawowy sposób reprezentacji interesów zbiorowych przeszedł od układów zbiorowych, obecnie stosowanych przez mniejszą część organizacji pracodawców, do reprezentacji politycznej m.in. lobbingu, obecnie najczęstszej formy reprezentacji interesów zbiorowych. Takie przedstawicielstwo polityczne pojawia się w ramach pluralistycznego procesu parlamentarnego. Organizacje pracodawców biorą także udział we wspólnych regulacjach rynku pracy poprzez organy państwowe, jednakże organizacja ich zarządów także się zmieniła, przechodząc od początkowej trzyczęściowej reprezentacji do takiej, która zawiera większą liczbę niezależnych specjalistów. Po drugie, struktura przedstawicielstwa organizacji pracodawców ewaluowała i jest podzielona pomiędzy małą liczbę dużych, ogólnych organizacji, większości branżowych oraz regionalnego przedstawicielstwa interesów, które zyskały na znaczeniu w kontekście decentralizacji parlamentu. Dodatkowo, pojawił się nowy typ organu zrzeszającego pracodawców - forum pracodawców. Po trzecie, przejście od układów zbiorowych do lobbingu zostało uzupełnione przez poszerzenie reprezentacji interesów jednostki, w ramach których organizacje pracodawców rozwinęły wachlarz usług skierowanych do członków. Usługi te koncentrują się na proceduralnym zarządzaniu zasobami ludzkimi i zgodnością z prawem. Mimo to, w większości brak tu szerszego podejścia do HRM, które skupiałoby się na wysokiej wydajności czy zaangażowaniu pracownika, wyjątek stanowią fora pracodawców.