



SENAT
RZECZYPOSPOLITEJ
POLSKIEJ

Trzydzieści lat ustawy o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego

Kancelaria Senatu



SENAT
RZECZYPOSPOLITEJ
POLSKIEJ

Trzydzieści lat ustawy o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego

Materiały z konferencji
zorganizowanej przez Komisję Gospodarki Narodowej
we współpracy
ze Stowarzyszeniem Działaczy Samorządu Pracowniczego,
Katedrą Socjologii Ekonomicznej Szkoły Głównej Handlowej,
Katedrą Ekonomii Instytucjonalnej Uniwersytetu Łódzkiego,
Katedrą Socjologii Polityki
Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego

16 września 2011 r.

Kancelaria Senatu
Warszawa 2012

RADA PROGRAMOWA KONFERENCJI

przewodniczący – prof. Leszek Gilejko

wiceprzewodniczący – prof. Juliusz Gardawski, prof. Stanisław Rudolf, prof. Paweł Ruszkowski

członkowie – Bogusław Kaczmarek, Jan Kalita, Andrzej Wieczorek

Przedruk materiałów Kancelarii Senatu w całości lub części możliwy jest wyłącznie za zgodą Kancelarii Senatu. Cytowanie oraz wykorzystanie danych empirycznych dozwolone jest z podaniem źródła.

Opracowanie:

MAŁGORZATA LIPIŃSKA

Redakcja techniczna:

KRZYSZTOF KORNELUK

ISBN 978-83-60995-88-4

CIP - Biblioteka Narodowa

Trzydzieści lat ustawy o samorządzie załogi
przedsiębiorstwa państwowego : materiały z
konferencji zorganizowanej przez Komisję Gospodarki
Narodowej we współpracy ze Stowarzyszeniem
Działaczy Samorządu Pracowniczego, Katedrą
Socjologii Ekonomicznej Szkoły Głównej Handlowej,
Katedrą Ekonomii Instytucjonalnej Uniwersytetu
Łódzkiego, Katedrą Socjologii Polityki Uniwersytetu
Kardynała Stefana Wyszyńskiego, 16 września
2011 r. / [oprac. Małgorzata Lipińska] ; Senat
Rzeczypospolitej Polskiej. - Warszawa : Kancelaria
Senatu, 2012

Biuro Informatyki

Dział Edycji i Poligrafii

Nakład 200 egz.

Warszawa 2012 r.

Spis treści

OTWARCIE KONFERENCJI

Senator Jan Wyrowiński	9
Bogusław Kaczmarek	11

SESJA I – *Gospodarcze, społeczne i polityczne funkcje rad pracowniczych w latach 1981–1989*

PANEL 1

Prof. Ryszard Bugaj	15
Bogusław Kaczmarek	17
Henryk Wujec	18
Bogusław Kaczmarek	21
Prof. Włodzimierz Pańków	21

PANEL 2

Bogusław Kaczmarek	27
Andrzej Adamczyk	27
Bogusław Kaczmarek	30
Jan Kalita	30
Bogusław Kaczmarek	33
Krzysztof Płonka	33
Prof. Włodzimierz Pańków	36
Krzysztof Płonka	36
Bogusław Kaczmarek	36
Andrzej Adamczyk	37
Bogusław Kaczmarek	37

SESJA II – *Samorząd pracowniczy w III RP, czyli nieodrobiona lekcja transformacji*

Partycypacja pracownicza w świetle wyników badań socjologicznych

Prof. dr hab. Juliusz Gardawski.41

Doświadczenia Europejskich Rad Zakładowych

Dr Katarzyna Skorupińska46

Jan Kalita.49

Prof. Paweł Ruszkowski49

Jan Kalita.50

PANEL 3 – Rady pracowników w poszukiwaniu sojuszy strategicznych

Piotr Ciompa53

Jacek Kotula55

Jan Kalita.58

Piotr Ciompa58

Bogusław Kaczmarek59

Jan Kalita.60

Dr Andrzej Zybala61

Jan Kalita.64

DYSKUSJA

Ryszard Prątkowski67

Jan Kalita.68

Prof. Włodzimierz Pańków69

Jan Kalita.70

Jan Sidorowicz.70

Bogusław Kaczmarek72

SESJA III – *Pomiędzy ekonomią społeczną a partycypacją polityczną*

Kto się boi prywatyzacji pracowniczej

Rafał Nowak75

Bogusław Kaczmarek81

Jan Kalita.82

Bogusław Kaczmarek82

Wyzwania ekonomii społecznej

Prof. dr hab. Leszek Gilejko83

Bogusław Kaczmarek87

Andrzej Wieczorek	87
Bogusław Kaczmarek	90

Partycypacja a globalizacja

Prof. dr hab. Stanisław Rudolf	91
--	----

DYSKUSJA

Grzegorz Ilnicki	101
Bogusław Kaczmarek	105
Prof. Włodzimierz Pańków	105
Bogusław Kaczmarek	110
Prof. Ryszard Bugaj	110
Prof. Włodzimierz Pańków	115
Prof. Ryszard Bugaj	115
Prof. Włodzimierz Pańków	116
Bogusław Kaczmarek	116

Przedstawicielstwo pracowników w radach nadzorczych spółek

Prof. dr hab. Jerzy Wrątny	117
Bogusław Kaczmarek	125

DYSKUSJA

Prof. dr hab. Mieczysław Kabaj	129
--	-----

Druga fala modernizacji

– od partycypacji gospodarczej do partycypacji politycznej

Prof. Paweł Ruszkowski	135
----------------------------------	-----

DYSKUSJA

Krzysztof Płonka	143
Bogusław Kaczmarek	144
Ewa Tomaszewska	145
Bogusław Kaczmarek	146
Rafał Nowak	146
Bogusław Kaczmarek	147
Dr Andrzej Zybała	147
Bogusław Kaczmarek	148
Ryszard Prątkowski	148

Bogusław Kaczmarek	149
Andrzej Adamczyk	149
Bogusław Kaczmarek	152

MATERIAŁY

<i>Polityczne warunki funkcjonowania aktywnego samorządu pracowniczego w przedsiębiorstwie państwowym w latach osiemdziesiątych na przykładzie Rady Pracowniczej Naukowo-Produkcyjnego Centrum Półprzewodników CEMI</i> Jan Kalita.	155
<i>Doświadczenia Europejskich Rad Zakładowych</i> Dr Katarzyna Skorupińska	166
<i>Wyzwania ekonomii społecznej a rozwój partycypacji pracowniczej</i> Prof. dr hab. Leszek K. Gilejko	182
<i>Partycypacja a globalizacja</i> Prof. dr hab. Stanisław Rudolf.	193
<i>Przedstawicielstwo pracowników w radach nadzorczych spółek</i> Prof. dr hab. Jerzy Wrątny	210
<i>Do partycypacji gospodarczej przez partycypację polityczną</i> Dr hab. Paweł Ruszkowski.	224
<i>Pracownicza partycypacja a demokracja właścicielska</i> Prof. dr hab. Tadeusz Kowalik	231
<i>Gospodarka, samorząd, kapitał</i> Teodor Kotyński	260

OTWARCIE KONFERENCJI

Senator Jan Wyrowiński

Szanowni Państwo!

Chciałbym bardzo serdecznie państwa powitać w polskim Senacie. Nazywam się Jan Wyrowiński. Jestem przewodniczącym Komisji Gospodarki Narodowej i od dłuższego czasu utrzymywałem bardzo bliskie kontakty z panem Bogusławem Kaczmarkiem, którego poznałem w czasie drugiej kadencji Sejmu, a który teraz jest prezesem Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego. Kielkowała w nas myśl, żeby z okazji trzydziestej rocznicy ustawy o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego zorganizować konferencję, która byłaby okazją do wspomnień, ale również do oceny, analizy fenomenu samorządu pracowniczego, szczególnie w latach osiemdziesiątych, a z drugiej strony, próbą refleksji nad tym, co może być w przyszłości, jeżeli chodzi o taką formułę uczestnictwa pracowników w zarządzaniu.

Chciałbym bardzo serdecznie podziękować wszystkim państwu, którzy skorzystali z naszego zaproszenia.

Witam pana Henryka Wujca, doradcę prezydenta, a w tamtych dobrych czasach był również, szczególnie na terenie Warszawy, w bliskim kontakcie z samorządami i z działaczami samorządowymi.

Chciałbym również z racji tego, że sam pochodzę z Torunia, wspomnieć moje dobre kontakty z działaczami samorządowymi „Elany”, „Toralu”. Tutaj jest Stefan Kamiński, który tam wtedy wodził rej. Wspominam

Senator Jan Wyrowiński – przewodniczący Komisji Gospodarki Narodowej.

działaczy „Apatora” i innych firm toruńskich. To był również ważny element w życiu naszego miasta i całego regionu.

Sejm dziesiątej kadencji był szczególnie mocny, jeżeli chodzi o działaczy samorządowych. Zarówno w Obywatelskim Klubie Parlamentarnym, jak i w Klubie najpierw PZPR, potem tym modyfikującym się było bardzo wielu ludzi, którzy angażowali się w działalność samorządową na terenie zakładów pracy wykorzystując te możliwości, które wtedy istniały. Pamiętam pana posła Bugaję, ale również świętej pamięci Andrzeja Miłkowskiego i bardzo wielu innych, którzy angażowali się w działalność ustawodawczą. I na przykład w ustawie o prywatyzacji w dużej części zakres dotyczący uczestnictwa załogi w radach nadzorczych czy też kwestia akcji tak zwanych pracowniczych w jakimś sensie były wkładem tychże parlamentarzystów, którzy mieli korzenie tkwiące w samorządzie pracowniczym.

Chciałbym również przekazać państwu pozdrowienia od pani profesor Teresy Rabskiej, która nie mogła przyjechać, a która chciała państwa również za moim pośrednictwem bardzo serdecznie pozdrowić. Przypomniała mi w rozmowie o tym, że swoją pracę doktorską pisała o radach pracowniczych, ale tych, które powstawały po październiku 1956 r. Potem też była, jak wiem, zaangażowana w pomoc prawną i konsultacyjną w latach osiemdziesiątych, w działalność samorządową.

Szanowni Państwo! To energia Bogusława Kaczmarka i Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego sprawiła, że tutaj jesteśmy za zgodą, aprobatą i z przyzwolenia pana marszałka Bogdana Borusewicza, który też bardzo serdecznie państwa pozdrawia za moim pośrednictwem.

Jednocześnie w imieniu organizatorów chciałbym również podziękować tym, których szczodroliwość złożyła się na to, co ewentualnie stanie się naszym udziałem w czasie przerw, czyli posiłek. To byli państwo: pani Krystyna Adamczyk ze SKOK w Toruniu, pan Mieczysław Groszek, pan Józef Walkusz, pan Józef Ormańczyk i „Nawirem”, spółka z Gdańska.

Życzę państwu dobrych, mniej nerwowych, niż to bywało trzydzieści lat temu, obrad.

Chciałbym jeszcze w sposób szczególny wspomnieć Andrzeja Miłkowskiego i Krzysia Putrę, ponieważ jesteśmy w takim miejscu, i prosić państwa o moment refleksji nad tymi wszystkimi, którzy działali w samorządach pracowniczych i tak jak oni od nas już odeszli.

(Minuta ciszy)

Dziękuję bardzo.

Teraz przekażę głos Bogusławowi Kaczmarkowi. Bardzo proszę o prowadzenie obrad.

Bogusław Kaczmarek
Prezes Zarządu Głównego
Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego

Dziękuję bardzo Janowi Wyrowińskiemu, bez pomocy którego nie mielibyśmy okazji się dzisiaj spotkać.

Sesja pierwsza nazywa się: „Gospodarcze, społeczne i polityczne funkcje rad pracowniczych w latach 1981–1989”, czyli jest to sesja wspominkowa.

Do pierwszego panelu zaprosiliśmy pana Ryszarda Bugaję, pana Włodzimierza Pańkowskiego i pana Henryka Wujca. W pierwszej sesji prosimy o siedmiominutowe wystąpienie, potem trzy minuty dla każdego z panów na ewentualne polemiki.

Ryszardzie, proszę bardzo.

SESJA I
Gospodarcze, społeczne
i polityczne funkcje rad pracowniczych
w latach 1981–1989

Panel 1

Prof. Ryszard Bugaj
Instytut Nauk Ekonomicznych PAN

Bogusław Kaczmarek zapowiedział, że to ma być sesja wspominkowa. Chciałbym, żeby ona była wspominkowa, ale i trochę także z próbą zrozumienia tamtego czasu. Oczywiście, ja też to uczynię na miarę moich skromnych możliwości.

Z całą pewnością, jeżeli spojrzymy na dość długie w sumie dzieje samorządu pracowniczego w Polsce, rozpoczynają się jeszcze w latach czterdziestych, bo były takie próby robione, ale szybko przez kierowniczą siłę stłumione. Słynne jest powiedzenie Hilarego Minca po tych pierwszych radach zakładowych, które powstawały po wojnie, które zajmowały się nie tylko reprezentowaniem pracowników, ale i odbudową zakładów. Minc w którymś momencie powiedział, że najlepszą reprezentacją pracowników jest nasza Polska Zjednoczona Partia Robotnicza i nic więcej nie jest potrzebne. I na długo, bo aż do 1956 r., tak pozostało, kiedy rady pracownicze były składnikiem ruchu oddolnego, właściwie ruchu protestu, który wtedy się w Polsce zrodził. Stopniowo były remontowywane, aż do lat siedemdziesiątych, kiedy istniała Konferencja Samorządu Robotniczego, czyli quasi-reprezentacja pracowników, bo składająca się z trzech elementów: podstawowej organizacji partyjnej, związku zawodowego i z lokalnej komórki partyjnej.

Tak więc okres 1981–1989 na tym tle, może z pewnym wyjątkiem krótkiego okresu po październiku 1956 r., był swego rodzaju triumfem samorządu pracowniczego. W tym okresie jednak kompetencje samorządu pracowniczego, jego pozycja i powszechność były z całą pewnością

relatywnie najsilniejsze. Ale chciałbym podkreślić słowo „relatywnie”, „relatywnie najsilniejsze”, dlatego że w całym tym okresie, oczywiście przy dużej zmienności sytuacji, która cechowała ten okres ze względu na powszechnie znane i bardzo różne uwarunkowania polityczne, generalnie rzecz biorąc jednak samorząd pracowniczy, z jednej strony, miał relatywnie silną pozycję, z drugiej strony, był nieakceptowany.

Chcę powiedzieć o trzech, jak mi się wydaje, głównych aktorach, którzy prezentowali w najlepszym razie rozdwojone stanowisko, to znaczy, pryncypialnie niekoniecznie akceptowali czy też niektórzy z nich po prostu nie akceptowali, ale ze względów taktycznych wspierali nieraz samorząd pracowniczy i godzili się na jego funkcjonowanie.

A zatem, po pierwsze, władza ówczesna, składająca się przede wszystkim z partii komunistycznej i z emanacji tej partii w postaci administracji rządowej, z jednej strony, godziła się na samorząd, ponieważ uważała, że samorząd jest pewną przeciwwagą, w szczególności w 1981, 1982 r., ale i w stanie wojennym i potem, dla środowisk opozycyjnych, a w szczególności oczywiście dla środowisk solidarnościowych; z drugiej strony, istotą samorządu, esencją samorządu było chyba przewyższenie zasady nomenklatury. Zasada nomenklatury była jednak fundamentem panowania partii komunistycznej nad szeroko rozumianymi instytucjami gospodarczymi, w szczególności nad przedsiębiorstwami. W takiej mierze, w jakiej samorząd pracowniczy się temu sprzeciwiał, a w pewnych okresach sprzeciwiał się niesłuchanie skutecznie, w takim sensie był on nieakceptowany.

Chcę jednak powiedzieć, że wydaje mi się, iż także Związek Zawodowy „Solidarność” miał mieszane uczucia, jeśli chodzi o samorząd pracowniczy. Z jednej strony, traktował go jako sojusznika, jako miejsce, gdzie można legalnie działać, ale w szczególności w okresie, kiedy związek zawodowy był potężny, duża część działaczy niezbyt lubiła, że były jakieś inne ośrodki od związku niezależne i inne jeszcze niż władza, które stanowiły dla władzy stronę, ale stanowiły do pewnego stopnia także stronę dla Związku Zawodowego „Solidarność”.

Opierając się po trosze na tym, co przed laty czytałem, i na własnych doświadczeniach, obserwując, jak funkcjonowała na przykład Komisja Krajowa Związku Zawodowego „Solidarność”, myślę, że stosunek związku do samorządu był bardzo niejednolity. Formalnie rzecz biorąc akceptujący, ale w sytuacjach, kiedy trzeba było wybrać i wesprzeć pewne rzeczy, sytuacja stawała się złożona. Dużo było wahań, wątpliwości i nie zawsze to poparcie przychodziło całkiem zdecydowanie.

Na koniec chcę powiedzieć o trzecim aktorze, który tutaj istniał i którego dotąd nie analizowaliśmy dostatecznie dobrze, bo jest on bardzo heterogeniczny, ale odgrywał dużą rolę, rzutując na zachowania poprzednich dwóch aktorów. Myślę tu o świecie nauki i świecie mediów, o środowiskach naukowych i medialnych. Środowiska naukowe i medialne, szczególnie w tamtym okresie, a w miarę upływu czasu, im bliżej 1989 r., a potem, po 1990 r. jeszcze bardziej, były pod bardzo silnym wpływem tego, co w mainstreamie w naukach ekonomicznych wtedy obowiązywało, a w gruncie rzeczy obowiązywało przekonanie, że dobra teoria przedsiębiorstwa to jest teoria neoklasyczna, która zakłada parę rzeczy. Zakłada między innymi to, że istnieje właściciel, a w jego imieniu działa menedżer, który zgodnie z jego wolą działa na rynku, który jest rynkiem właściwie doskonałym. Istnieje, czy nie istnieje problem wyboru celów w tym przedsiębiorstwie. Maksymalizuje się zysk i koniec. Na tym tle oczywiście rada pracownicza traktowana jako reprezentacja pracowników wygląda nadzwyczaj podejrzanie. Jest instytucją, która może zmierzać do rozwiązań suboptymalnych, preferujących krótkookresowe interesy pracownicze. Wydaje mi się, że ten fakt powodował także rozdzielenie poglądów i stanowisk środowisk akademickich i medialnych. Z jednej strony, znaczna część tych środowisk była bardzo zaangażowana w polskie przemiany po 1980 r. i w tym rozumieniu postrzegała oczywiście samorząd pracowniczy jako siłę sojuszniczą, jako siłę sprawczą przemian, ale z drugiej strony, pannał znaczny niepokój, że powierzenie tego wszystkiego samorządom pracowniczym jest nadzwyczaj ryzykowne.

Pan senator Wyrowiński jest dla mnie przykładem takiego działacza samorządowego, który w 1990 r., jak mi się wydaje, wyrastając z ruchu samorządowego, popiera zdecydowanie ustawę prywatyzacyjną i tę linię, która w gruncie rzeczy u Leszka Balcerowicza jest linią eliminacji obecności pracowników w przedsiębiorstwie i to się szybko dokonuje. Dziękuję bardzo.

Bogusław Kaczmarek
Prezes Zarządu Głównego
Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego

Dziękuję bardzo.

Teraz poproszę o zabranie głosu pana Henryka Wujca, doradcę prezydenta Bronisława Komorowskiego.

Henryk Wujec

Doradca Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej

Chciałbym tutaj wystąpić nie w funkcji doradcy, ale uczestnika przemian, które zaczęły się jeszcze przed 1980 rokiem, bo jest ważne to, co w 1980 r. się stało, ponieważ bardziej mnie interesuje dynamika zmian tego ruchu i jego wyniki. I ewentualnie wnioski na przyszłość. Może w dyskusji to się pojawi.

Nie wszyscy pewnie pamiętają ten okres, bo są dużo młodszy ode mnie czy od niektórych naszych kolegów, więc króciutko chciałem powiedzieć – choć na pewno Janek Kalita jest pod tym względem lepszy – że już u samego początku, zaraz po powstaniu „Solidarności”, czyli od września roku 1980, w końcówce roku 1980 już tworzyły się załączki rad pracowniczych, samorządów pracowniczych, aczkolwiek nie było żadnych ustaw. To było w jakiś sposób mocowane na bazie komisji zakładowych „Solidarności”. Andrzej Miłkowski był jednym z liderów w Hucie Warszawa. To już się wtedy pojawiało oczywiście również w innych zakładach pracy Regionu Mazowsze. Ja bardziej znam oczywiście to, co się działo w Regionie Mazowsze, bo to był nasz żywioł, tym cały czas żyliśmy i staraliśmy się pracować w tej dziedzinie. Chcę powiedzieć, że jeszcze długo przed tym, zanim powstały ustawy, samorząd pracowniczy zaczął się kształtować w czołowych zakładach Regionu Mazowsze.

Może warto też przypomnieć niektórych animatorów tego ruchu, niektórzy są na sali, niektórych nie ma, nie wszystkich pamiętam. A zatem wspomnę właśnie Andrzeja Miłkowskiego z Huty Warszawa i całą grupę osób z nim współpracujących; z Ursusa Jerzego Kaniewskiego, też z całą grupą osób. Chcę przypomnieć pewien fenomen tamtego czasu, który potem z różnych przyczyn nie został wykorzystany. Otóż pojawiła się bardzo liczna elita w każdym dużym zakładzie pracy, w mniejszych oczywiście mniejsze grupy wspaniałych działaczy, którzy byli albo robotnikami, albo technikami, albo też z kadry zarządzającej, którzy byli głęboko zaangażowani w dobre funkcjonowanie swojego zakładu i chcieli wykorzystać czas „Solidarności” nie tyle, żeby obalić komunizm, ale żeby naprawić to, co u nich w zakładzie pracy działało na miarę szans, jakie wtedy „Solidarność” dawała. W takim na przykład Ursusie było dwudziestu, trzydziestu działaczy wysokiej klasy, którzy nagle się w tych nowych warunkach objawili, podobnie w Hucie Warszawa.

Jeśli chodzi o Warszawskie Zakłady Telewizyjne, wspomnę tu obecnego Andrzeja Wieczorka, ale on pewnie powie więcej. W Polfie – Grochowski, w Tewie Janek Kalita i cała grupa z nim związana wysokiej kadry inżynierskiej. Pojawili się również od razu ludzie, którzy doradzali Regionowi Mazowsze, na przykład Włodek Pańków i cała grupa socjologów, która współpracowała. Bo od razu trochę wzorem Stoczni Gdańskiej, z tego pierwszego okresu strajku, przyszli intelektualiści, którzy pomagali w tworzeniu się komisji zakładowych „Solidarności”, ale również pomagali w problemach zarządzania, udzielali pomocy w zarządzaniu, mając pewną wiedzę z tego zakresu. Staraliśmy się nawet uruchomić razem z profesorem Koźmińskim specjalne studium dotyczące zarządzania zakładami pracy. To się nie udało, ale to później, z powodu stanu wojennego. Ta dynamika była nie tylko u nas, również w innych regionach. Spowodowała ona, że utworzyła się tak zwana sieć dużych zakładów pracy „Solidarności”, takich bastionów „Solidarności” w każdym regionie. Ursus, Huta Warszawa, FSO, Nowa Huta, Stocznia Gdańska itd. Ta sieć była miejscem wykluwania się różnych idei i myśli. Z tą siecią współpracowali eksperci. Również Leszek Balcerowicz już w tym czasie był jednym z doradców sieci i warto może przypomnieć, że wtedy pojawił się po raz pierwszy plan Balcerowicza, ale inny plan Balcerowicza, który był budowany, przypuszczam, jeszcze w końcówce lat siedemdziesiątych. Fundamentem niezależności zakładu pracy, w jaki sposób uzyskać tę niezależność od nomenklatury partyjnej, od zarządzania centralnego, był właśnie pomysł na samorząd pracowniczy. To było obecne w tym pierwszym planie Balcerowicza.

Ta grupa spotykała się na przykład w Warszawie u ekonomistów na Nowym Świecie. Brał w tym udział Tomek Gruszecki i inni ekonomiści. Oni wykształtowali pewne idee, pewne myśli, które przybrały finalny kształt w czasie przerwy między pierwszą a drugą turą zjazdu 25 września w postaci podjęcia tych dwóch ustaw. To była ogromna niespodzianka dla Polski, a mnie się zdaje, że i dla całego obozu komunistycznego, że w polskim parlamencie, wbrew pewnego oficjalnego sprzeciwu PZPR, przeszły ustawy, które w pewnym sensie godziły w kierowniczą rolę partii w zakładach pracy. To były dwie ustawy: o przedsiębiorstwie państwowym i o samorządzie pracowniczym w przedsiębiorstwie państwowym. One wprawdzie spowodowały duży konflikt w czasie zjazdu „Solidarności”, ale zostały jednak zaaprobowane. Uznano, że to jest właściwy kierunek pracy i ustawy te były częścią programu związku, który został przyjęty w czasie zjazdu, mam na myśli Program Samorządnej Rzeczypospolitej. To

był ten moment, ten sposób, w jaki „Solidarność” wyobrażała sobie wtedy przekształcanie Polski. Nie jednym zrywem, nie jedną wielką rewolucją, ale stopniowym przejmowaniem samorządności, zarówno terytorialnej, jak i pracowniczej. Planowaliśmy na wiosnę wybory do samorządów terytorialnych. To było to największe rewolucyjne zamierzenie „Solidarności”, które doprowadziło w końcu do stanu wojennego.

Wydaje mi się, że przyjęcie tych ustaw było jedną z przyczyn stanu wojennego, dlatego że władza poczuła, że już nie może sterować nawet Sejmem, że nawet ten Sejm przyjmuje ustawy, które nie zgadzają się z ich interesami i ostatecznie podjęcie decyzji o stanie wojennym – w moim przekonaniu oczywiście – nie było spowodowane zagrożeniem agresją Związku Radzieckiego, bo w tym czasie już nie było groźby tej agresji, chociaż była cały czas presja, co pokazują dokumenty, natomiast bardziej obawą, że „Solidarność” stopniowo będzie eliminować PZPR i również obawą Jaruzelskiego, że grupa jakichś bardziej radykalnych działaczy partyjnych go usunie i konsekwencje tego mogą być bardzo szkodliwe dla Polski.

W stanie wojennym wszystkie te samorządy oczywiście zostały zakazane, nie mogły działać. Ale stopniowo rygory były łagodzone i samorządy zaczęły ponownie funkcjonować. Co ważne, właśnie samorządy najmocniejsze, mimo że były duże opory ze strony władz partyjnych przed ich powstawaniem, jednak przebijały się i uruchamiały swoją działalność.

Główne postulaty, i to było niesłychanie ważne dla „Solidarności”, podtrzymywały postulat pluralizmu związkowego. Nie mówiły wprost, że „Solidarność”, ale mówiły: pluralizm związkowy. To jest postulat, na którego spełnienie oczekują po zniesieniu stanu wojennego. W tym czasie, żeby można było w jakikolwiek sposób móc się komunikować, a wiadomo, że nie można było się spotykać legalnie, między innymi ja się angażowałem w takie spotkania w Klubie Inteligencji Katolickiej. Bywał tam i Rysiek Bugaj, i Włodek Pańków, i działacze samorządu pracowniczego z regionu warszawskiego, jak również młodzi studenci z Uniwersytetu Warszawskiego, m. in. Piotr Ciompa, który tutaj jest, czy Mariusz Kamiński, szef ABW, przychodzili różni studenci, którzy pomagali, bo ktoś musiał jeździć do samorządowców w Warszawie, w Polsce itd. Do tego stopnia zaczęło nam się to dobrze kształtować, że w którymś momencie, kiedy po rewizji nasze materiały dostały się do KC, Stanisław Ciosek, który był członkiem Biura Politycznego, powiedział, że to jest skandal, że tu działa taka struktura, która ma dostęp do wszystkich zakładów pracy i coś z tym fantem trzeba zrobić. Ale wkrótce doszło do „okrągłego stołu”, gdzie te idee były dominujące.

W obradach „okrągłego stołu” jednym z głównych uczestników w sprawach gospodarczych był Ryszard Bugaj wraz z Witoldem Trzeciakowskim. I to była nasza wizja przemian. Myśmy – chcę przypomnieć – w 1989 r. szli do wyborów nie po to, żeby wygrać, ale żeby być opozycją. Mając 35% nie mogliśmy myśleć w jakikolwiek sposób, że będziemy wtedy mogli współrządzić, ale żeby być opozycją w parlamencie, który powstanie. Tymczasem rezultaty wyborów były takie, że nie można było wtedy mówić już o żadnej opozycji. Wybory to był po prostu pewnego rodzaju plebiscyt, który powiedział: koniec, tamten system się skończył, musicie brać odpowiedzialność.

W każdym razie, kiedy się zaczęły przemiany, to w ogóle wszystko przewróciło się do góry nogami. I warto wrócić teraz do tego, co z tych idei można wykorzystać. Dziękuję.

Bogusław Kaczmarek
Prezes Zarządu Głównego
Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego

Dziękuję bardzo. Następnym panelistą jest pan Włodzimierz Pańków.

Prof. Włodzimierz Pańków
Instytut Filozofii i Socjologii PAN;
Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania
im. Leona Koźmińskiego

Cieszę się, że pojawiła się okazja podtrzymania pamięci o pewnych rzeczach, bo my ciągle cierpimy na brak ciągłości pamięci wydarzeń historycznych. Wyrażam uznanie dla inicjatorów spotkania, ale również apel o to, żeby w przyszłości do tej problematyki wracać. Wykorzystam ją zresztą do reklamowania tego, co myśmy robili również w sensie intelektualnym w tamtym okresie. Miałem przyjemność uczestniczyć w tym wszystkim mniej więcej od początku jako doradca czy w jakimś sensie też i uczestnik tego ruchu od roku 1981, kiedy uczestniczyłem w badaniach Alaina Touraine’a i polskiej ekipy nad „Solidarnością”. Wtedy chyba w sześciu regionach Polski zetknęliśmy się z działaczami samorządu pracowniczego, między innymi poznałem wtedy właśnie Andrzeja Miłkowskiego z Huty Warszawa, z rady robotniczej – tak jeszcze wtedy nazywanej, bo ona startowała jako rada robotnicza, a potem przyjęto powszechnie znane pojęcie rad pracowniczych. W efekcie tych badań

potem wyszła książka Touraine'a, bodajże ukazała się w ośmiu językach. Ostatnio została wznowiona po polsku. Najpierw było podziemne wydanie, a teraz jest już „naziemne”, zostało przypomniane w Gdańsku, w Europejskim Centrum „Solidarności”.

W tej książce wyodrębniliśmy cztery wymiary ruchu „Solidarności”, bo książka powstawała oczywiście z udziałem polskich socjologów, polskich samorządowców i związkowców, czy związkowców i samorządowców, czyli wyodrębniliśmy wymiar socjalno-związkowy, samorządowo-ekonomiczny, w jakimś sensie polityczny i również polityczno-międzynarodowy. Oczywiście na wymiar samorządowo-ekonomiczny składała się działalność rodzących się od 1980 r. rad pracowniczych, na początku nazywanych robotniczymi, a potem zalegalizowanych pod nazwą samorządu pracowniczego, mniej więcej w czasie trwania I Zjazdu „Solidarności”, który uchwalił uchwałę o Samorządnej Rzeczypospolitej, czyli taki projekt, trochę tautologiczny, zorganizowanego społeczeństwa obywatelskiego, czyli takiego quasi-państwa, jak nazwał zresztą to nieżyjący już profesor Jan Szczepański, realnego państwa, bo było też wtedy nominalne państwo w Polsce, które przetrwało następnych osiem czy dziewięć lat. To był ten ruch samorządów pracowniczych. Najlepiej jest zacytować siebie samego, tak jest najwygodniej. Wydaliśmy w 1989 r. książkę pod redakcją bardzo aktywnego uczestnika całego ruchu samorządowego od lat czterdziestych, pięćdziesiątych, czyli Szymona Jakubowicza. Książka miała tytuł „Niezależne samorządy pracownicze”. Oparta była na badaniach chyba ośmiu samorządów rad pracowniczych. „Elanę” badał mój brat Julian Pańków, który potem zajmował się spółkami pracowniczymi i ruchem samorządowym; FSO badała nieżyjąca Grażyna Gęsicka, Jerzy Puchalski Zakłady Stolarki Budowlanej „Stolbud” w Wołominie, Paweł Kuczyński Energoprojekt, ja badałem Stocznnię Warszawską w Szczecinie, Małgorzata Melchior Wytwórnię Filmów Dokumentalnych, Małgorzata Busłowicz Zakłady Telewizyjne, gdzie pan Andrzej chyba rozpoczynał swoją karierę samorządową. I Michał Fedorowicz Pracownia Konserwacji Zabytków.

Część tej książki to właśnie były monografie tych rad pracowniczych, a druga część była taką częścią ogólną. Napisałem tu tekst pt. „Stawka aktora społecznego. O co gra samorząd pracowniczy Anno Domini 1987”. Bo książka wyszła w 1989 r., chyba w stu egzemplarzach, jak przystało na każdą przyzwoitą w tamtym czasie publikację. Nie wiem, czy ktoś jeszcze ma jej egzemplarz. W każdym razie to było sto egzemplarzy numerowanych, bo tak było wydawane do 1989. Kiedyś to będą białe kruki.

Pisałem wtedy, że funkcja tych rad zmieniała się w zależności od sytuacji od roku 1980 do 1989. I po kolei będę prawie że cytował.

Była to forma kontrwładzy czy też oficjalnej i legalnej opozycji pracowniczej, to po pierwsze. Po drugie, spełniała funkcje informowania załóg o sprawach je interesujących oraz miała wpływ na kształtowanie opinii publicznej w zakładach. Oczywiście w jakimś sensie również przez to, że była opozycją, ograniczała arbitralność kierownictw zakładów pracy. Odbudowywała pracowniczą podmiotowość, trochę zmiażdżoną na początku stanu wojennego, i pewne poczucie niezależności pracowników. Była zakładową opozycją demokratyczną, instytucją, w której funkcjonowały reguły demokratyczne na tyle, na ile mogły wówczas one funkcjonować. No i zajmowała się w miarę sprawiedliwą dystrybucją dóbr, bo jak państwo pamiętają, wówczas przedsiębiorstwa były już instytucjami dystrybucyjnymi, dostarczały pewnych tak zwanych dóbr rzadkich, czyli kielbasy, ewentualnie czasami jakichś innych produktów spożywczych, które były dostarczane różnymi kanałami ze wsi, również miejsca w żłobkach, miejsca w przedszkolach, w szkołach itd. Uczestniczyła więc w realizacji tej funkcji socjalnej. Zajmowała się też zapewnieniem jakiegoś minimum racjonalności ekonomicznej oraz praworządnością działań kadr kierowniczych, należących oczywiście wówczas w 90 paru procentach do tak zwanej nomenklatury. Zajmowała się podziałem zysków, również tam, gdzie ten zysk był wypracowywany. Pracowała na rzecz normalności ekonomicznej. Sprzyjała jawności decyzji i jawności kryteriów podziału owych rzadkich dóbr i pracowała na rzecz jakiegoś mentalnego ładu ekonomicznego.

To by było tyle. Oczywiście – nie chciałbym tego tu już rozwijać – wypracowała pewną kadrę, która potem przeszła zarówno do polityki, jak i do działań gospodarczych, bo wytworzyła pewne zasoby na rzecz spółek pracowniczych, które stworzyły w Polsce w pewnym momencie chyba około ćwierci miliona miejsc pracy, czy przechowały, można powiedzieć, sprywatyzowanego majątku. Tak to mniej więcej wyglądało właśnie z perspektywy tamtych badań. Chętnie bym kiedyś to jeszcze zobaczył wydrukowane, ale niestety, nie wiem, czy zachowały się gdzieś tak zwane blachy i czy teraz takie technologie w ogóle pozwoliłyby taką książkę opublikować. Zresztą nie była to jedyna książka, bo w 1988 r. była jeszcze konferencja w Łodzi, tuż przed przemianami, z której też powstały dwie publikacje poświęcone samorządom pracowniczym w konfrontacji z nadchodzącą już gospodarką rynkową, więc to też by było warto jakoś upowszechnić i dla potomności zachować. Dziękuję bardzo.

Panel 2

Bogusław Kaczmarek
Prezes Zarządu Głównego
Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego

W drugim panelu głos zabiorą praktycy, to znaczy ci, którzy działali w radach pracowniczych. Wystąpią: pan Andrzej Adamczyk, który kierował Radą Pracowniczą Stoczni Północnej, pan Jan Kalita, wiceprezes SDSP i również Rada Pracownicza UNITRA CEMI, i pan Krzysztof Płonka z Huty Warszawa.

Andrzej Adamczyk
Były przewodniczący Rady Pracowniczej w Stoczni Północnej
w Gdańsku

Pochodzę ze Stoczni Północnej i przykład Stoczni Północnej może być dobry do pokazania, że nawet w niesprzyjających warunkach, w niesprzyjających okolicznościach, przy tylu kłódach rzucanych pod nogi transformacja mogła zakończyć się pozytywnie. Analizując, jak to się stało, doszedłem do przekonania, że Rada Pracownicza Stoczni Północnej od momentu jej powołania w 1981 r., czyli przed stanem wojennym, pomimo że nie podjęła działalności w stanie wojennym, to jednak nie przestała działać. Początkowo odbywało się to tylko na zasadzie rejestru czy organizowania pomocy dla uwięzionych kolegów. To trwało półtora roku. Prawdopodobnie większość obecnych na tej sali coś takiego czyła. My w odróżnieniu od wszystkich robiliśmy to w sposób oficjalny, jawnie. Kiedy nas wezwał komisarz na dywanik, spytaliśmy: a co, nie

wolno? Jak chcecie, to będziemy to robili tajnie i nie będziecie wiedzieli, o co chodzi. I wyszliśmy z sali. Trwało to półtora roku. Po półtora roku organizatorzy zostali przewencyjnie zamknięci. Po wypuszczeniu już nie dało rady tego tak prowadzić. Postanowiliśmy założyć organizację. I założyliśmy organizację przy kościele, nazywało się to Bractwo Oblatów św. Brygidy.

Stworzyliśmy już wtedy załączki szkolenia, o czym dziś w rozmowach przypominają mi koledzy z „Solidarności”. Były one z zakresu prawa związkowego, z zakresu ekonomii, co dla późniejszych naszych działań było kluczowe. W 1987 r. podjęliśmy próbę przejęcia rady pracownicznej. Przejęcie się udało, może niekoniecznie do końca, bo nie mieliśmy przewodniczącego, ale prezydium było nasze. W 1987 r., zaraz po wyborach, w listopadzie byliśmy na forum samorządowym w Dziwnówku. Tam nawiązaliśmy kontakty. Pamiętam, że duszą organizacyjną tego środowiska był Marek Krankowski. Nie chcę nikomu nic ująć, niemniej jednak Marek to wszystko organizował. I tam zaczęliśmy tworzyć stowarzyszenie. To jeszcze nie była organizacja, ale w zasadzie klub, był to Gdański Klub Samorządu Pracowniczego. Ponieważ musieliśmy gdzieś działać, działaliśmy poza naszymi zakładami pracy. Najpierw przy Polskim Towarzystwie Socjologicznym, potem przy Gdańskim Towarzystwie Naukowym, a wszystko było to „zawinięte” w Zrzeszenie Kaszubsko-Pomorskie, które miało jakąś furtkę, że można było prowadzić taką działalność. I tak to funkcjonowało.

Rozszerzaliśmy naszą działalność na cały kraj. Późniejsi działacze związkowi, również działacze wspomnianego Bractwa Oblatów – mówię o stoczni, nie mówię o całym Gdańsku, bo to niekoniecznie musiał być cały Gdańsk, wszyscy się szkolili w Gdańskim Klubie Samorządowym. Przychodzili do GTN. Ściągaliśmy różnych wykładowców z ekonomii, choć nie pamiętam już nazwisk. Organizowane były różne seminaria. Zresztą w samym bractwie też tak było. I to w sumie na tych działaczach później oparła się cała działalność nie tylko samorządu pracowniczego, ale i związkowego. Dobrze pan Bugaj powiedział. Myśmy byli konkurencją dla związku zawodowego, bo dwóch nie może rządzić w zakładzie. A konfliktów było mnóstwo, bo za organizację odpowiadaliśmy my, a za płace związek. To bzdura dla każdego praktyka, gdyż wie, że nie można tych dwóch rzeczy oddzielić od siebie, bo jedno pociąga za sobą działanie drugiego.

W 1988 r. byliśmy jeszcze mało przygotowani i ówczesne strajki nas zaskoczyły, ale już po „okrągłym stole”, w 1990 r. cała rada pracowni-

cza była, powiedzmy, nasza. Wszyscy ci, których myśmy delegowali do rady, tam się dostali. Mieliśmy gotowe plany. Nie było tak, że kiedy nie byliśmy w radzie, to nie mieliśmy planów, co chcemy w zakładzie zrobić. W ciągu trzech miesięcy stworzyliśmy nowy schemat organizacyjny i wdrożyliśmy go po trzech miesiącach. Mieliśmy pozytywne opinie zarówno z Uniwersytetu Gdańskiego, jak i z Politechniki Gdańskiej. Kolejne trzy miesiące zajęło nam wdrożenie nowego systemu płac. Jak się należy spodziewać, ludzie nie wytrzymali tego tempa. Po roku wypadliśmy z tej rady, ale ludzie, którzy zostali, zwłaszcza w związkach, nie dopuścili do tego, żeby przejął stocznę tak zwany kapitał spekulacyjny. Ani Kvaerner, ani Stocznia Gdynia, która wtedy szalała, dyrektor Szlanta, który kombinował. Tu chodziło tylko i wyłącznie o przepływy. Mechanizm jest ogólnie znany, nie będę go objaśniał.

Samorządy w momencie, kiedy firma została przekształcona w jednoosobową spółkę Skarbu Państwa, straciły rację bytu, to był gwóźdź do trumny czy pogrzebanie.

Udało się i dzisiaj Stocznia Północna jest jedynym chyba tego typu w Polsce dużym zakładem produkcyjnym z czasów PRL, który przetrwał i w dzisiejszych czasach daje sobie doskonale radę. Jako praktyk wiem, że podstawowym elementem dla każdego, kto wykonuje jakieś usługi, jest klient. Masz zlecenia – utrzymasz się na rynku.

Jeżeli państwo sobie wyobrażają, że Stocznia Gdynia w tej chwili została kupiona. W momencie, kiedy była na przetargu, nic nie produkowała. Czy doki stały puste? Nie, doki były pełne, bo ktoś miał rynek, ktoś na tym rynku się potrafił znaleźć i te doki pracowały, tylko akurat załoga Stoczni Gdyńskiej nie potrafiła tego zrobić. Jeżeli w 2010 r. Stocznia Marynarki Wojennej otrzymała od nielubianego rządu na 100 milionów zł zamówień, a zrealizowała 30 i nie godzi się na żadną restrukturyzację, to ja przepraszam, nikt nie będzie dokładał do tego garnka. Samorządy stworzyły mechanizm do prywatyzacji zakładów, czyli żeby ludzie wykupywali akcje. Bank Własności Pracowniczej, którego idea narodziła się w 1988 r., powstał w 1990 albo 1991. Z jego pomocą sprywatyzowaliśmy kilka zakładów w Polsce. Niektóre istnieją do dzisiaj, niektóre upadły, ale to zupełnie inna historia.

Na zakończenie chciałbym przypomnieć jednego z kolegów, który zasłużył się w sposób szczególny dla tego środowiska i w ogóle dla działalności i związkowej, i samorządowej. Mam na myśli Marka Krankowskiego. 30 września mija siedemnaście lat, jak zmarł. To był człowiek, który przewidywał różne działania władz, nomenklatury, bo nie chodziło

tylko o władzę, ale działania nomenklatury, i tworzył różnego rodzaju organizacje. Izby samorządowe powstawały tylko dlatego, a w Gdańsku powstały wcześniej, niż powstały komunistyczne, ponieważ wiedzieliśmy, że oni będą coś takiego robić. Nawet jak specjalnie nie wiedzieliśmy, jak to dalej pociągnąć, tworzyliśmy ciało, do którego później dokoopowaliśmy fachowców i oni tworzyli programy.

Mam wniosek do stowarzyszenia, żeby zrobić listę osób, które się zaśłużyły i wystąpić do Kancelarii Prezydenta o należyte ich uhonorowanie. Marka Krankowskiego nie może tam zabraknąć. Na pewno środowisko warszawskie będzie miało kogoś takiego, krakowskie kogoś, szczecińskie kogoś, więc ponieważ jeszcze funkcjonuje to stowarzyszenie, mam taki właśnie apel. Dziękuję.

Bogusław Kaczmarek
Prezes Zarządu Głównego
Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego

Dziękuję bardzo.

Poproszę o zabranie głosu Janka Kalitę.

Jan Kalita
Wiceprezes Zarządu Głównego
Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego

Dzień dobry państwu. Przedstawię warunki polityczne, w jakich działał aktywny samorząd pracowniczy, na podstawie moich doświadczeń w Naukowo-Produkcyjnym Centrum Półprzewodników CEMI w Warszawie.

Cechą charakterystyczną dla tamtych czasów, kiedy samorząd powstał w CEMI, a był to rok 1984, była zdelegalizowana „Solidarność”, ale oczywiście nie można powiedzieć, że jej nie było. Działalność Związku Zawodowego „Solidarność”, mimo że zdelegalizowanego, oczywiście była, związek funkcjonował, odprowadzało się składki, kolportowało się bibułę, ulotki, robiło się różne akcje przypominające o istnieniu związku, niektórzy na murach uwieczniali jakieś napisy itd. Równocześnie istniał w zakładzie znienawidzony przez wszystkich reżimowy związek zawodowy, powszechnie zwany neozwiązkiem. Praktycznie ten neozwiązek powstał w taki sposób, że gdyby ludzie się zastanowili nad tym, co robią, to by się po prostu tego bardzo wstydzieli. Bo w jaki sposób on powstał? Otóż w październiku 1982 r., w stanie wojennym

została zdelegalizowana „Solidarność” i w tej samej ustawie postanowiono, że powstaną reżimowe związki zawodowe, oczywiście ładniej je nazwano, niż ja teraz powiedziałem. Co się stało później? W grudniu tego samego 1982 r. dokonano pewnej zmiany legislacyjnej polegającej na tym, że na wniosek powstałych neozwiązków pieniądze zgromadzone przez członków „Solidarności” w zakładach pracy przeszły na konto neozwiązków. Co to faktycznie oznaczało? Że zalegalizowano złodziejstwo w całej krasie. W takiej organizacji, przyznam szczerze, nigdy nie chciałbym działać i nigdy nie chciałbym się przyznać, że do niej należę. I rzeczywiście, ci, którzy do tych neozwiązków należeli, nigdy się nie chcieli przyznać, że do nich należą.

Samorząd został wyłoniony w drodze demokratycznych wyborów, przy wyborach tajnych, w takich warunkach, że każdy członek załogi miał czynne prawo wyborcze. Większość, praktycznie od stażu dwu lat w górę, kolegów miała bierne prawo wyborcze, z wyjątkiem dyrektorów, zastępców dyrektorów, głównego księgowego i szefa kadr. W takich warunkach, przy proporcjach mniej więcej dziesięć do jednego, wiadomo było, że ten samorząd będzie solidarnościowy, nie było innej możliwości. I jak w takich warunkach ten samorząd powstał – jak mówił Ryszard Bugaj – był naturalną opozycją dla zakładowego establishmentu, który istniał do tej pory, zwłaszcza ten, który okrzepł w warunkach stanu wojennego. Zaczęło się oczywiście od wojny, polegającej na tym, że dyrektor, oczywiście, zgodnie z ustawą o samorządzie, uczestniczył w radzie pracowniczej, ale absolutnie nie chciał z nami rozmawiać. Jeśli rozmawiał, to tylko po to, żeby powiedzieć „nie”.

Muszę jednak powiedzieć, że samorząd, w miarę jak okrzepł, jak zdobywał sobie autorytet i uznanie wśród załogi, również wśród kadry kierowniczej, miał coraz więcej do powiedzenia. Efekt był taki, że tego dyrektora odwołano, ponieważ ministerstwo nie chciało już dalej słuchać komunikatów wojennych z CEMI i postanowili dokonać takiej zmiany, żeby dyrektor zaczął współdziałać z samorządem.

Jak to wyglądało? Pierwszy dyrektor uważał, że samorząd był tak potrzebny w przedsiębiorstwie jak sutki u mężczyzny, zaś ten drugi dyrektor z nami tak współdziałał, że chłopcy z komitetu zakładowego partii biegali na skargę do komitetu wojewódzkiego, że ten dyrektor chce współpracować i współpracuje tylko z samorządem solidarnościowym, a w ogóle z komitetem nie chce gadać. Tak to wyglądało. To była droga ewolucji aktywnego samorządu.

Staraliśmy się cały czas współpracować i zawsze pamiętać o tym, że po roku działalności ogólne zebranie delegatów, które miało takie kompetencje, oceni działalność rady pracowniczej. Mieliśmy więc zawsze na widoku moment, w którym zostaniemy ocenieni przez pracowników: czego dokonaliśmy, co potrafiliśmy zrobić i czy rzeczywiście postępujemy zgodnie z wolą załogi. Oceniani byliśmy zawsze pozytywnie. Zawsze uchwały ogólnego zebrania delegatów oceniające radę pracowniczą były dla nas niezwykle pochlebne, mimo że dyrektor bardzo często, zwłaszcza ten pierwszy, wykrzykiwał, że działamy niezgodnie z wolą załogi, zwłaszcza wtedy gdy blokowaliśmy na przykład korupcyjne propozycje dotyczące dzielenia wczasów wymiennych w NRD i w Czechosłowacji, które usiłowano przyznawać tylko członkom neozwiązków. Myśmy się temu przeciwstawili, podobnie jak na przykład Huta Warszawa. Weszliśmy w spór z dyrektorem i zablokowaliśmy tę inicjatywę. Oczywiście dopóki tego nie zrobiliśmy, to związkowcy się na tym paśli.

Proporcje były mniej więcej takie, że jeszcze przed stanem wojennym do „Solidarności” należało ponad cztery tysiące ludzi, a do związków branżowych około trzystu. Te proporcje mniej więcej utrzymały się po stanie wojennym, jeśli chodzi o „Solidarność” podziemną i o neozwiązki. W tej sytuacji istniała swoista chemia w przedsiębiorstwie, która powodowała, że samorząd cieszył się ogromnym poparciem załogi, dlatego że funkcjonował w dalszym ciągu reprezentując jej interesy, wbrew oczywiście dyrektorowi, ale stopniowo docierając się z administracją, wchodząc w jakieś układy z nią doszliśmy do tego, że samorząd zyskał ogromny autorytet.

Pamiętam nawet pewną zabawną historię. Organizowaliśmy prezydium rady w jednym z zakładów wchodzących w skład naszego przedsiębiorstwa w Toruniu. Dyrektor udostępnił nam pomieszczenie, gdzie powiesiliśmy swoje wierzchnie ubrania. Ponieważ byłem roztargniony, miałem rękawiczki połączone jakimś sznurkiem i dyndały mi z mojej kurtki jak u przedszkolaka. Kiedy dyrektor to zobaczył, chwycił się za głowę i mówi: O Boże! To dyrektor przedsiębiorstwa z takimi nie może sobie poradzić? Tak to wyglądało.

Na zakończenie powiem jeszcze, że taką niewidzialną siłą w przedsiębiorstwie, która bardzo nam, jak się okazuje, przeszkadzała, była Służba Bezpieczeństwa, o czym mało kto pamięta.

Chciałbym zacytować uzasadnienie Wojewódzkiego Urzędu Spraw Wewnętrznych, który sprzeciwił się dopuszczeniu członków rady pracowniczej CEMI do wiadomości stanowiących tajemnicę państwową. Nie

chcę tego mówić własnymi słowami, bo cały urok i poetyka prysnie, więc przeczytam te trzy zdania.

„Tutejszy wydział posiada informacje operacyjne, z których wynika, że wyżej wymienieni to byli aktywni członkowie NSZZ ‘Solidarność’, którzy nie zaprzestali prowadzenia wrogiej działalności antysocjalistycznej na terenie zakładu. Obecnie aktywnie działają w tak zwanych strukturach podziemnych byłej NSZZ ‘Solidarność’. Posiadają liczne kontakty z innymi wrogimi działaczami poza zakładem. Obecnie opanowali oni radę pracowniczą, pod szyldem której napadają na zakładową organizację partyjną szkalując jej członków itp. Napady takie mnożą się również i na inne społeczno-polityczne organizacje w zakładzie. Biorąc pod uwagę całość wiadomości na temat antysocjalistycznej działalności drugostronnie wymienionych, tutejszy wydział nie wyraża zgody na dopuszczenie ich do prac tajnych”.

Dziękuję bardzo.

Bogusław Kaczmarek
Prezes Zarządu Głównego
Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego

Dziękuję bardzo.

Poproszę o zabranie głosu Krzysztofa Płonkę z Huty Warszawa.

Krzysztof Płonka
Były przewodniczący Rady Pracowniczej w Hucie Warszawa

Szanowni Państwo! Na wstępie chciałbym powiedzieć, że na moim miejscu powinien być ktoś inny, a mianowicie główny twórca samorządu Huty Warszawa Andrzej Miłkowski. Niestety, odszedł od nas w zeszłym roku. Był nie tylko głównym twórcą samorządu w naszej hucie, ale i przewodniczącym rady pierwszej i drugiej kadencji. Wielu pamięta go jako posła na Sejm. Odszedł od nas, ale samorząd załogi Huty Warszawa na zawsze będzie kojarzony głównie z postacią Andrzeja Miłkowskiego. Miałem zaszczyt być jego samorządowym uczniem i uczestniczyć w tworzeniu samorządu załogi w 1981 r. oraz zasiadać w radzie huty pierwszej i drugiej kadencji.

Ponieważ tak się historycznie złożyło, że później, w latach 1990–1992 zostałem przewodniczącym rady huty piątej kadencji, kadencji, która doprowadziła do przekształcenia huty z przedsiębiorstwa państwowe-

go w spółkę, co spowodowało między innymi likwidację rady huty, to można powiedzieć, że tutaj historia zatoczyła koło, albo że skorzystałem z prawa twórcy do dysponowania życiem swojego dzieła, jeśli w ogóle takie prawo jest.

Kiedy zaczynaliśmy mówić o samorządności w hucie w 1982 r., nie było jeszcze ustawy o samorządzie załogi. Zaczęliśmy od porozumienia zawartego pomiędzy NSZZ „Solidarność”, komitetem fabrycznym PZPR, organizacją młodzieżową i Związkiem Zawodowym Hutników. Było to 17 marca 1981 r., pół roku przed uchwaleniem ustaw. Porozumienie to stwierdzało celowość powołania Tymczasowej Rady Robotniczej jako rzeczywistego reprezentanta interesów załogi Huty Warszawa, a tymczasowość, o której wtedy mówiliśmy, wynikała po prostu z braku ustawy o samorządzie, która weszła w życie dopiero pół roku później, 1 października 1981 r.

W związku z brakiem ustawy zwróciliśmy się wtedy do Sejmu o sprawowanie pieczy nad działalnością samorządu Huty Warszawa do czasu wejścia w życie ustaw. I to był strzał w dziesiątkę, który wtedy skutecznie zablokował tych wszystkich, którzy by nas w owym czasie najchętniej spalili na stosie. Tych ustaw – bo były dwie: jedna o samorządzie, a druga o przedsiębiorstwie państwowym – nie wystarczyło się nauczyć na pamięć jak wiersza, by je później stosować. Trzeba było je dobrze zrozumieć i odpowiednio interpretować, a to bez pomocy ich twórców było często bardzo trudne, szczególnie gdy interpretacji dokonywała cała rzesza zatrudnionych przez dyrektora prawników lub organizacja partyjna huty.

W tym miejscu szczególne podziękowania należą się twórcom ustaw, którzy wspierali nas i uczyli korzystać ze swoich praw, często biorąc udział nawet w sesjach rady, tak jak to robił profesor Ludwik Bar czy profesor Andrzej Stelmachowski.

Nie sposób nie wspomnieć o roli, jaką w tamtym okresie odgrywali branżowi doradcy powoływani przez radę, a ponieważ było ich wielu, więc proszę, by obecny na sali główny doradca rady huty, pan profesor Paweł Ruszkowski, na chwilę poczuł się reprezentantem wszystkich, których nie wymieniłem i przyjął oficjalne podziękowanie za swoją i innych doradców pomoc w tamtych latach.

Ustawy z września 1981 r. przede wszystkim odwracały układ sił w przedsiębiorstwach i to była największa zmiana i szok dla sprawującej władzę administracji partyjno-państwowej. Nagle okazało się, że za wolą załogi stoi prawo i kompetencje do zarządzania. Z postulatami zgłaszanymi na zebraniach czy wyrażanymi na transparentach ówczesna

dyrekcja huty mogła sobie poradzić, ale z kompetencjami zapisanymi prawem już było trudniej.

Patrząc z perspektywy czasu i zmian ustrojowych w Polsce, które przeszedłem pracując nieprzerwanie do dziś, mam czterdzieści lat pracy zawodowej, nota bene w tej samej hucie, chciałem wyrazić pełne uznanie twórcom ustawy za jej merytoryczną wartość i perspektywiczne treści. Przykładem niech będzie zapis ustawowy nadający radzie pracowniczej kompetencje stanowiące do podziału zysku i tworzenia funduszy pozostających w dyspozycji przedsiębiorstwa. W socjalizmie lat osiemdziesiątych zapis ten pozwalał radzie dzielić pieniądze na potrzeby socjalno-mieszkaniowe pracowników, a w kapitalizmie lat dziewięćdziesiątych ten sam zapis pozwolił zapewnić środki na zakup przez pracowników akcji w przyszłej spółce.

Może ktoś powiedzieć, że zapominam o politycznej roli rady pracowniczej, ale czymże jest polityka jak nie właśnie umiejętnością przejęcia i zachowania władzy, a taką pozycję dawały załogom ustawy z września 1981 r. Dawały władzę wewnątrz przedsiębiorstwa i pieniądze, a więc wszystko, co do rządzenia jest potrzebne. Ale myśmy z tego zrezygnowali. Po jedenastu latach działalności samorządowej, wliczając w to okres zawieszenia stanem wojennym, w 1992 r. korzystając z ustawowych kompetencji wyraziliśmy zgodę na przekształcenie przedsiębiorstwa w spółkę. Pomimo wcześniejszych ministerialnych nacisków, by umożliwić komercjalizację huty bez wcześniejszego wybrania przyszłego właściciela, dopiero po bliższym poznaniu oferentów wyraziliśmy zgodę na przekształcenie huty w spółkę, wskazując na właściwego inwestora.

Przechodząc z radą robotniczą, bo ona do końca u nas była radą robotniczą, od socjalizmu do tego czegoś, co było w latach dziewięćdziesiątych, uznaliśmy, że misja samorządowa została zakończona. Oddając zarządzanie wybranemu inwestorowi zagranicznemu, zapewniając pieniądze na zakup akcji przez pracowników w przyszłej spółce i przekazując listę nierozstrzygniętych spraw związków zawodowych, w zasadzie zakończyliśmy działalność samorządową.

Parlament załogi, jakim była Rada Robotnicza Huty Warszawa i Przedsiębiorstwo Państwowe Huta Warszawa, przechodziły formalnie do historii, ale co najważniejsze, huta nie przestawała produkować stali, a my w niej pracować.

Teraz mamy 2011 r. Trzydzieści lat po uchwaleniu ustawy o samorządzie załogi huta ma kolejnego właściciela, nadal produkuje stal, rozwija się technologicznie. Dziś jako ArcelorMittal Warszawa jest jedną z najnowocześniejszych hut w Europie. W przyszłym roku

minie dwadzieścia lat od chwili, gdy korzystając z ustawy o samorządzie załogi jako przewodniczący Rady Robotniczej Huty Warszawa podpisałem się pod decyzją rady otwierającej drogę do historycznych zmian w przedsiębiorstwie. Jeśli komuś się wydaje, że nie drżały mi wtedy ręce z poczucia odpowiedzialności za firmę i kilkutyśieczną załogę, to znaczy, że samorządności nie rozumie w ogóle, bo samorządność to dla nas przede wszystkim była odpowiedzialność, a nie polityka i władza.

Dzisiaj może ktoś spytać: czy chcielibyście uczestniczyć w zarządzaniu jak kiedyś? Odpowiadam – nie, nie chcemy. Teraz chcemy być po prostu dobrze zarządzani, ale ustawom z września 1981 r. – chwała.

Dziękuję bardzo. Proszę wybaczyć, że wybiegłem poza temat konferencji, który w zasadzie ogranicza się do 1989 r., ale dla mnie to była jedyna okazja powiedzieć troszeczkę o samorządzie huty, który zakończył swoją działalność. Dziękuję.

Prof. Włodzimierz Pańków
Instytut Filozofii i Socjologii PAN;
Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania
im. Leona Koźmińskiego

Chciałbym dodać jedno zdanie. Jest we wspomnianej przeze mnie książce wywiad z Andrzejem Miłkowskim, czterdziestostronicowy. Miałem przyjemność przeprowadzać ten wywiad, więc może huta zainteresuje się, żeby jakąś izbę pamięci stworzyć dla swojej rady robotniczej, włącznie z tym wywiadem. Opisuję właśnie, co tam się działo.

Krzysztof Płonka
Były przewodniczący Rady Pracowniczej w Hucie Warszawa

Nawiązując do tego, co pan mówi, chcę powiedzieć, że dysponuję całą w zasadzie archiwalną dokumentacją samorządu huty i do dziś nie wiem, co z nią zrobić.

Bogusław Kaczmarek
Prezes Zarządu Głównego
Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego

Proszę bardzo, teraz Andrzej Adamczyk.

Andrzej Adamczyk

**Były przewodniczący Rady Pracowniczej w Stoczni Północnej
w Gdańsku**

Hucie się udało, Stoczni Północnej się udało, chociaż w innych okolicznościach, natomiast narzuciła mi się tutaj jeszcze pewna refleksja. Dwa zdarzenia, których byłem świadkiem. Jedno było w Toruniu w 1988 r., a drugie było nie tak dawno, bo rok temu w Gdyni. W 1988 r. na forum w Toruniu ktoś na sali powiedział – mnie chodzi po głowie nazwisko pani profesor Staniszkis, ale nie wiem, czy jest to pewne – że pierwszy milion trzeba po prostu ukraść. Do dzisiaj pamiętam reakcję nieżyjącego Andrzeja Mroza i jak się sumitowała po tym stwierdzeniu pani profesor. I druga w tym samym miejscu uwaga ministra Syryjczyka, który był odpowiedzialny za przemysł, a tam siedziały załogi, reprezentanci zakładów przemysłowych, który tak sobie powiedział, że „w przyszłym roku trzy czwarte was nie będzie”. I w zasadzie to było clou, które zostało. Ja zawsze byłem bezkompromisowy. Kompromisy zawierałem tylko wtedy, kiedy musiałem, a na pewno nigdy nie szedłem do jakichś ciał jako opozycja, jak było w 1989 r., i jak był łaskaw przypomnieć pan Henryk Wujec, że szliśmy jako opozycja. Jako opozycja to ja byłem cały czas. Jak szedłem do wyborów, to miałem je wygrać, a jak nie wygrałem, to byłem opozycją, a nie, że się co do tego umawiałem.

I druga refleksja. Byłem zaproszony rok temu na zjazd „Solidarności” w Gdyni. Wchodzi minister Syryjczyk, witają go, sala wstała, huczne brawa, związkowcy biją brawa dawnym ministrom. Wchodzi premier Tusk – są gwizdy. Chyba powinno być co najmniej odwrotnie. Dziękuję.

Bogusław Kaczmarek

Prezes Zarządu Głównego

Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego

Dziękuję bardzo. Zanim ogłoszę przerwę, chciałem się z państwem podzielić refleksjami dotyczącymi Forum Samorządów Pracowniczych w Toruniu. Andrzej Adamczyk powiedział, że naszym gościem był wówczas minister przemysłu Tadeusz Syryjczyk. Oczywiście w kuluarach wywiązała się dyskusja. Koledzy z Torunia załatwili nam nocleg w hotelu orbisowskim. Pamiętam, że spóźnił się chyba pół godziny na obiad. Wchodzimy z panem ministrem Syryjczykiem, a kelner do nas: a co to w ogóle za spóźnienie. Czyli, że tak powiem, jeszcze komuna nie odpuściła.

Druga rzecz, o której chcę powiedzieć, to jest króciutko historia samorządu mojej firmy, Gdańskiej Stoczni Remontowej, która jest w tej chwili właścicielem także Stoczni Północnej. Chciałem państwu przytoczyć taki przykład. Jak wszedł w życie plan Balcerowicza, to Gdańska Stocznia Remontowa miała wzięty kredyt na kupno doku. I te odsetki po prostu fruwały nam przed oczami. Wówczas ogólne zebranie załogi zrezygnowało z części wypłaty nagrody z zysku, po to, żeby spłacić kredyt. To przeczy tezie, że pracownicy są nieodpowiedzialni. Udało się to przeforsować.

SESJA II

Samorząd pracowniczy w III RP,
czyli nieodrobiona lekcja transformacji

Partycypacja pracownicza w świetle wyników badań socjologicznych

Tytuł mojego krótkiego wystąpienia jest poświęcony „Partycypacji pracowniczej w świetle wyników badań socjologicznych”. I mimo że jest w drugiej części naszej konferencji, to moje wystąpienie będzie miało raczej charakter historyczny, czyli bardzo krótko przypomnę niektóre wybrane badania i działania, w których miałem okazję uczestniczyć, miałem okazję obserwować, związane z partycypacją samorządową.

Najpierw króciutko o latach osiemdziesiątych. Otóż w latach osiemdziesiątych miałem okazję blisko pracować z profesorem Gilejką, byłem jego asystentem, później doktorantem itd. Moja kariera była związana właściwie od studiów z profesorem Leszkiem Gilejką. Działaliśmy razem z nim w Instytucie Badań Klasy Robotniczej, w którym prowadzono szereg badań poświęconych samorządności pracowniczej, ale też była tam prowadzona bardzo interesująca działalność praktyczna. Profesor Gilejko zorganizował seminarium samorządowe, które miało tę cechę, że dzięki afiliacji samego profesora w układach PZPR-owskich dawało szanse na zapraszanie przedstawicieli samorządu z całego kraju i to nawet w sytuacji – z panem Kalitą przed chwilą wymieniliśmy o tym dwa słowa – gdy przedstawiciele SB przestrzegali przed wyjazdami, przestrzegali przed kontaktami między samorządami pracowniczymi. Tym razem to pękało, tak że to seminarium było dość istotnym elementem ruchu samorządowego, tak sądzę. Oczywiście nic nie ujmując bardzo ważnemu seminarium prowadzonemu przez wspomnianego już Szymona Jakubowicza.

Najpierw krótko powiem, co wynikało z naszych badań empirycznych. Przede wszystkim to, że w latach osiemdziesiątych „Solidarność”

podziemna stworzyła – czy frakcja – grupę, którą za Szawielem można nazwać etosową grupą samorządu. Etosowa grupa samorządu to jest grupa osób, które traktowały samorząd jako wartość, a były to osoby zorientowane na demokrację przemysłową przede wszystkim i dużą część tych osób mam okazję tu widzieć, do nich się uśmiecham i kłaniam. Ta etosowa grupa samorządowa była istotnym elementem ówczesnych walk o demokrację przemysłową, chociaż, o czym świadczą badania Pawła Ruszkowskiego, względna liczebność rad pracowniczych tego typu nie przekroczyła 5%. Myśmy badali te rady pracownicze. Badaliśmy też inne rady pracownicze. Te badania prowadzone przez profesora Gilejkę obejmowały grupę przedsiębiorstw, w których były robione badania panelowe.

Co wynikało z tych badań? Przede wszystkim to, że w radach pracowniczych niezależnych jest nadreprezentacja inżynierów i techników. Jest to grupa dobrze zorganizowana, walcząca o samodzielność, samorządność przedsiębiorstw przeciwko centralizacji i co ważne, ta grupa była ograniczana przez administrację, o czym powiedział pan Kalita, w ten sposób, że uniemożliwiano dostęp do informacji niejawnych. To faktycznie utrudniało funkcjonowanie. Ale w tej dziwacznej sytuacji w drugiej połowie lat 80. ta grupa działała dość intensywnie.

Jak wyglądają ówczesne samorządy pracownicze od strony przede wszystkim robotników, pracowników? Otóż, widać było wyraźnie, że w latach 80. te niższe grupy pracownicze – mam na myśli robotników – początkowo bardzo entuzjastycznie, bardzo zdecydowanie popierały samorządy, potem się jednak okazało, przy kolejnych wyborach, że następuje pewien rozdźwięk między działaczami samorządu, tymi, którzy ukształtowali już taką spoistą etosową grupę, a robotnikami, którzy oczekiwali od samorządów – też było to dzisiaj wspomniane – żeby były to związki zawodowe. Odpowiadano, że samorządy pracownicze mają być lepszym związkiem zawodowym. Przede wszystkim tego oczekiwano po samorządach. Gdy okazało się, że samorządy wchodzą w obszar, który przekracza takie postrzeganie, wyobraźnię przeciętnego członka załogi, zainteresowanie wyborami do samorządu zaczęło spadać, choć nie wszędzie oczywiście, ale generalnie zainteresowanie samorządami w środowisku robotniczym zaczynało maleć. To jest, moim zdaniem, bardzo ważne, bo pokazuje przyczyny, dla których tak łatwo było wykorzenić samorządy pracownicze później, nie mówię oczywiście o tej grupie samorządów najbardziej znanych, mówię o ogólnym rozkładzie w Polsce.

Kończąc o latach 80. W seminarium profesora Gilejki bardzo wyraźnie pojawiły się te dwie grupy, o których też była mowa. Z jednej strony, demokracja przemysłowa – profesor Gilejko, profesor Bar, cała grupa młodszych pracowników naukowych, duża grupa działaczy samorządowych traktujących samorządność jako wartość i mających taką wizję samorządnej Rzeczypospolitej, a więc ładu, który przypomina to, co się nazywa koordynowaną gospodarką rynkową. To była większość, ale jednocześnie w tym samym seminarium uczestniczył przede wszystkim Marek Dąbrowski. On przyjechał ze Stanów Zjednoczonych i był cały wypełniony, jeżeli można tak powiedzieć, teorią praw własności. Mówił: nie, to się nie nadaje, to jest kompromis na czasy socjalizmu, ale ekonomicznie jest to rozwiązanie nieefektywne. Czyli to, o czym mówił profesor Bugaj przed chwilą, tak że do tego nawiązywać nie będę.

Co później? Jest taka teza o polskim kapitalizmie liberalnym, który jednak jest zakorzeniony instytucjonalnie. Ale najkrócej mówiąc, myśmy obserwowali wykorzenianie, w cudzysłowie, zastanych instytucji. Ten kapitalizm był wykorzeniany z zastanych instytucji. Pierwszym wykorzeniem była zgoda „Solidarności” na rezygnację z samorządów pracowniczych. Miałem okazję rozmawiać z działaczami samorządów, którzy do teraz funkcjonują w kręgach kierowniczych „Solidarności” i spotykam się z takim zdaniem: to był nasz największy błąd. To Marcin Tyrna, który był senatorem, powiada: to był nasz największy błąd. Przekonano nas, że związki zawodowe mają realizować model pure unionism – czystego business unionism. Przekonano nas. Myśmy w to uwierzyli. To był błąd. Wszystko jedno, jak to oceniać, dlatego że to była cena płacona jednak za szybką modernizację kraju, może za szybko, to jest rzecz dyskusyjna. W każdym razie tę instytucję oddano.

Następną instytucją, o której krótko powiem, bo uczestniczyliśmy później w połączonym zespole profesora Gilejki i pani profesor Marii Jarosz, w badaniu bardzo interesującej instytucji, mianowicie leasingowych spółek pracowniczych. Obserwowaliśmy, jak powstają te spółki pracownicze. I to był ten ciekawy moment, w którym chyba się też rozstrzygały pewne rzeczy, ale trajektoria w kraju była już neoliberalna, to nie mogło tak się udać. Mianowicie, dostrzegaliśmy próby, które były podjęte, żeby małe przedsiębiorstwa prywatyzować drogą raczej spółdzielczą. Była taka idea, ale ona została bardzo szybko utopiona. Nie, żadna spółdzielcza droga własnościowa. I później naciski, pamiętam nasze dyskusje i debaty z dyrektorem Jackiem Bukowskim, który był zwolennikiem takiej kapitałowej drogi przekształcania spółek pracowniczych. On w Ministerstwie Gospodarki do przedstawicieli leasingujących

spółek pracowniczych z emfazą mówił: Wy jesteście przyszłymi polskimi kapitalistami, wy macie budować tu kapitalizm, nie żadne spółki, nie żadne trzecie drogi. Czyli było to narzucenie spółkom leasingowym drogi menedżerskiej.

Myśmy mieli okazję obserwować do 1999 r. losy spółek pracowniczych, których było dość sporo. Był taki moment w połowie lat dziewięćdziesiątych, kiedy większość polskich prywatyzacji odbywała się właśnie w drodze leasingowych spółek pracowniczych. Nawet duże przedsiębiorstwa – dwa tysiące osób – i spółka pracownicza. W każdym razie w tym czasie było widać, że spółki pracownicze niezależnie od tego, w jakiej były branży – mówię o średnich i większych – w większości miały udziały pracownicze. Myśmy obserwowali, jak do 1999 r. te udziały pracownicze obniżają się, ale ciągle odsetek udziałów pracowniczych był stosunkowo wysoki.

Teraz dwa słowa o badaniach pracowniczych. Zdanie pracowników: My utrzymamy własność, jeżeli reprezentacja pracownicza będzie miała głos decydujący. Oczywiście było, że traciła ten głos decydujący i to obniżało motywację. Teraz krótko. Obserwacje, które w ostatnim czasie mieliśmy okazję robić. Wszyscy państwo znają walkę o udziały pracownicze w przypadku prywatyzowania przedsiębiorstw, restrukturyzacji przedsiębiorstw. Nas interesowało, co z udziałami? Udało się utrzymać pewną grupę – 15%.

To, co do niedawna było bardzo smutne, to to, że tych udziałów ludzie się szybko pozbywali i to nawet liderzy, walczący, wydawałoby się ci, którzy tę starą ideę Krzaklewskiego będą kontynuowali. I oni, gdy dostawali je do ręki, chcieli się ich pozbyć. Mówię o idei Krzaklewskiego, bo była taka idea podczas paktu o przedsiębiorstwie państwowym. Zostawmy te udziały w rękach załogi, a więc kolektywnie – w Słowenii był taki moment – i nimi działajmy w układzie własnościowym. Na to Krzaklewski – nie mam podstaw, żeby mu nie wierzyć – na to większość zakładowych komisji „Solidarność” mówi – nie. Ludzie ponoszą koszty prywatyzacji i chcą mieć bezpośrednio za to rekompensatę. Nie, to nie przejdzie.

Zakończę jednym zdaniem optymistycznym. Trochę uczestniczę w Trójstronnej Komisji jako obserwator i od pewnego czasu widzę, jak zwłaszcza wicepremier Pawlak podejmuje idee spółek menedżersko-pracowniczych. Nie wiem, czy coś z tego wyjdzie, ale przy złożonej sytuacji kryzysowej, przy rozedrganiu, przy poszukiwaniu wizji społecznej gospodarki rynkowej jednak, społecznej ekonomii itd., wydaje mi się,

że w tej chwili powstaje pewna luka. Czy ją się uda wykorzystać, czy jest na to dostatecznie dużo kulturowych przesłanek również w postawach? Tego nie wiem. Ale wydaje mi się, tak jak jeszcze dwa, trzy lata temu byłbym kompletnie pesymistyczny, gdybym mówił na ten temat, że teraz być może takie światło w tunelu się pojawia. Dziękuję bardzo.

Jan Kalita

Wiceprezes Zarządu Głównego

Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego

Dziękuję. Zgłosiła się do wypowiedzi pani Katarzyna Skorupińska.

Doświadczenia Europejskich Rad Zakładowych

Moja prezentacja jest poświęcona doświadczeniom Europejskich Rad Zakładowych, czyli instytucjom partycypacji pracowniczej na poziomie europejskim. Rok 2011 jest bardzo ważny dla europejskich rad z dwóch powodów.

Po pierwsze, dlatego że mija piętnasta rocznica wejścia w życie pierwszej dyrektywy unijnej poświęconej Europejskim Radom Zakładowym. I po drugie, w tym roku zaczyna też obowiązywać nowa wersja tej dyrektywy.

Jeśli spojrzymy na siedemnaście lat od uchwalenia dyrektywy, bo to był 22 września 1994 r., to faktycznie należy przyznać, że wtedy to był krok milowy na drodze tworzenia europejskiego wymiaru stosunków przemysłowych, ale teraz, po tych siedemnastu latach trudno tak jednoznacznie powiedzieć, czy to był sukces, czy porażka. A jest to związane z tym, że te instytucje są bardzo zróżnicowane.

Sam proces tworzenia dyrektywy na temat ERZ był długotrwały, niełatwy i składał się z wielu etapów. Już w latach siedemdziesiątych takim pierwszym punktem wyjścia była pierwsza wersja statutu Spółki Europejskiej. Potem, w 1983 r. – był projekt dyrektywy Vredelinga. Bardzo ważne było też uchwalenie w 1989 r. Karty Socjalnej Wspólnoty Europejskiej, gdyż tam był rozdział poświęcony właśnie informacji, konsultacji pracowników i możliwości tworzenia organizacji, które będą reprezentowały interesy pracowników. Później, w grudniu 1990 r. został przedstawiony ten projekt dyrektywy, również Traktat z Maastricht miał ważny wpływ na tworzenie tej dyrektywy, bo wyłączył wtedy Wielką Brytanię z podpisywania traktatu i jego postanowień i można było z tego skorzystać

Dr Katarzyna Skorupińska – Katedra Ekonomii Instytucjonalnej na Uniwersytecie Łódzkim.

również przy tej dyrektywie. I tak w rezultacie w 1994 r., czyli w sumie po ponad dwudziestu latach dyskusji, dyrektywa o ustanowieniu Europejskich Rad Zakładowych została uchwalona. Głównym jej założeniem była poprawa informacji i konsultacji pracowników w przedsiębiorstwach transnarodowych, to znaczy takich, które zatrudniają co najmniej tysiąc pracowników w krajach Unii i przynajmniej po stu pięćdziesięciu pracowników przynajmniej w dwóch z tych krajów.

Tu mamy takie podstawowe założenia dyrektywy, które państwo znają. Co ważne, kraje członkowskie miały obowiązek wdrożenia tej dyrektywy do ustawodawstwa krajowego w ciągu dwóch lat od uchwalenia dyrektywy, a mając na uwadze nowe kraje Unii, obowiązek implementacji miały do wejścia do Unii Europejskiej.

W tabeli kraje zaznaczone na zielono to są te, które się nie wywiązały w terminie. Czyli tak naprawdę, mając na uwadze kraje byłej „15” i trzy kraje Europejskiego Obszaru Gospodarczego, to jedynie Belgia, Dania, Finlandia, Irlandia, Islandia, Norwegia i Szwecja wywiązały się w terminie. Luksemburg i Lichtenstein dopiero sześć lat po uchwaleniu dyrektywy. A z nowych krajów członkowskich jedynie Estonia miała pewien poślizg.

Wykres przedstawia rozwój Europejskich Rad Zakładowych w poszczególnych latach, dokładnie liczbę lat aktywnych. Już we wrześniu 1994 r., jak można zobaczyć na wykresie, kiedy ta dyrektywa została uchwalona, istniało czterdzieści dziewięć Europejskich Rad Zakładowych. Później, do końca przyszłego roku były już utworzone sto dwadzieścia cztery takie instytucje.

Co tu jest charakterystyczne? W 1996 r. zostało utworzonych trzysta dziewięćdziesiąt siedem takich instytucji, a było to związane z istniejącą wówczas możliwością skorzystania z dobrowolnych porozumień. Na wykresie widać ten gwałtowny wzrost liczby europejskich rad w tym okresie. W kolejnych latach nastąpiło spowolnienie tworzenia tych instytucji, a zgodnie z danymi Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych na koniec września 2010 r. istniało dziewięćset sześćdziesiąt dziewięć takich instytucji. Co istotne, te instytucje funkcjonują w około 36% przedsiębiorstw, które potencjalnie podlegają dyrektywie, ale z drugiej strony, reprezentują prawie osiemnaście milionów pracowników zatrudnionych na terenie Unii, czyli znacznie ponad połowę ogółu pracowników przedsiębiorstw, które są objęte dyrektywą, co oznacza, że raczej te instytucje są tworzone w większych przedsiębiorstwach transnarodowych.

Należy też zaznaczyć, patrząc na polskie uczestnictwo w tych instytucjach, że polscy reprezentanci pojawili się tutaj znacznie wcześniej,

bo już w 1995 r., na początku jako członkowie obserwatorzy, później pełnoprawni członkowie. Polskie związki zawodowe, a szczególnie właśnie „Solidarność” była pionierem, jeśli chodzi o związki zawodowe w Europie Środkowo-Wschodniej w Europejskich Radach Zakładowych i na polu negocjacyjnym, i na polu szkoleniowym.

Tutaj mam dane ze strony poświęconej Europejskim Radom Zakładowym, które właśnie utworzyła polska „Solidarność”. Zgodnie z tymi danymi jest sto osiemdziesiąt dziewięć instytucji, w których są polscy reprezentanci.

Jeśli chodzi o efektywność tych instytucji, to jak wspomniałam, jest bardzo różna. Według klasyfikacji Lechera wyróżnia się cztery rodzaje rad: symboliczne, usługowe, nastawione na projekt i partycypujące. A tak naprawdę efektywność ich działania jest wypadkową czterech płaszczyzn interakcji, tj. pomiędzy ERZ a centralnym kierownictwem, pomiędzy samymi członkami Rady, pomiędzy Radą a narodowymi poziomami informacji i konsultacji oraz pomiędzy Radą a związkami zawodowymi. W związku z tym tak naprawdę te europejskie rady „symboliczne” charakteryzuje niski poziom informacji, brak formalnych konsultacji. Badania wykazują, że znaczna część tych instytucji właśnie ma taki charakter, czyli ta rola się sprowadza jedynie do corocznych spotkań z centralnym kierownictwem, na których kierownictwo przedstawia ogólnikowe informacje na temat funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Jeśli chodzi o Rady „usługowe”, owszem, jest tutaj wymiana informacji, ale nie ma prób wypracowania wspólnego stanowiska do centralnego kierownictwa. Generalnie jednak większość tych rad ma funkcje informacyjne, informacyjno-konsultacyjne. I sami członkowie mają wiele zastrzeżeń co do funkcjonowania tych instytucji. Przede wszystkim chodzi tutaj o dostarczanie informacji, o odpowiedni czas, możliwość przeprowadzania takich konsultacji, chociaż są pewne rady – i tu mam na myśli rady „partycypujące”, które mają dłuższy staż, są bardziej rozwinięte i miały możliwość wypracowania swoich funkcji. I one rozszerzyły te funkcje poza informacje i konsultacje nawet na negocjacje, bo zawierają porozumienia z centralnym kierownictwem dotyczące też restrukturyzacji i nawet można powiedzieć, że jest forma ponadnarodowych układów zbiorowych.

Nastąpiła rewizja dyrektywy i tu są pokazane główne przyczyny, które spowodowały tę rewizję. Przede wszystkim sam obowiązek prawny, istniejący po stronie Komisji Europejskiej, żeby to zrobić, zła praktyka koncernów transnarodowych, rozwój prawodawstwa wspólnotowego – tutaj mam też na myśli głównie trzy dyrektywy poświęcone partycy-

pacji – i przyjęcie do Unii nowych członków, które spowodowało, że pewne przepisy się trochę zdezaktualizowały i nawet skomplikowały się prace w Europejskich Radach Zakładowych. Generalnie nowa dyrektywa została wprowadzona w maju 2009 r. Wniosła szereg bardzo istotnych zmian. Chociaż nie uwzględniła wszystkich poprawek, które strona związkowa zgłaszała, ale wprowadziła bardzo ważne rzeczy, jak wprowadzenie definicji informacji, której nie było w 1994 r., doprecyzowanie, wzmocnienie prawa do konsultacji, wcześniej była tylko ogólna wymiana poglądów, nawiązanie dialogu.

Uznana została rola związków zawodowych w negocjacjach umów o Europejskich Radach Zakładowych, ERZ otrzymały możliwość wpływu na przedmiot obrad będących przedmiotem posiedzeń plenarnych w związku z ponadnarodowym charakterem omawianych kwestii. Wyraźnie określono obowiązki centralnego kierownictwa, jeśli chodzi o przekazywanie informacji. To stwarza możliwość usprawnienia tworzenia tych instytucji. Ponadto są wyraźnie określone relacje między radą a poziomem narodowym.

Podsumowując. Europejskie Rady Zakładowe są bardzo zróżnicowane, jednak nie wykorzystują możliwości, jakie daje im dyrektywa. Dają wiele korzyści, jak się okazuje, nie tylko pracownikom i związkom, ale, jak przyznają pracodawcy, czasami też oni mają pewne korzyści z funkcjonowania tych instytucji. Zobaczmy, jak będzie wyglądało jej wdrożenie, bo do 5 czerwca 2011 r. dyrektywa powinna zostać wdrożona w krajach członkowskich. Poczekamy na efekty. Dziękuję.

Jan Kalita

Wiceprezes Zarządu Głównego

Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego

Dziękuję pani bardzo. Pan profesor Ruszkowski zgłosił chęć zadania pytania panu profesorowi Gardawskiemu. Bardzo proszę.

Prof. Paweł Ruszkowski

Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego

Nie tyle ma to być pytanie, ile krótki komentarz historyczny do procesu wychodzenia „Solidarności” z rad pracowniczych. Na początku roku 1990 odbyło się posiedzenie Komisji Krajowej „Solidarności”, które miało podjąć decyzję, co mają robić działacze „Solidarności” obecni w radach pracowniczych. I tak jak słusznie Jurek powiedział – byłem

z kilkoma osobami obecnymi na sali na tym posiedzeniu – większość była zdecydowanie za tym, żeby działacze „Solidarności” wyszli z rad pracowniczych i wrócili do związku zawodowego. Jedyną osobą ważną politycznie, która miała inne zdanie, był Lech Wałęsa – chciałbym to podkreślić. Dzięki stanowisku Lecha Wałęsy uchwała była podjęta, tak że to zależy od decyzji osobistej każdego z działaczy. Dziękuję bardzo.

Jan Kalita

Wiceprezes Zarządu Głównego

Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego

Dziękuję również. Bardzo proszę, teraz się pan Piotr Ciompa.

Rady pracowników
w poszukiwaniu sojuszy strategicznych

Panel 3

Chcemy zabrać głos w sprawie spadkobierców ideowych rad pracowniczych, czyli rad pracowników. To taka wycieczka do współczesności. Chciałbym przedstawić panelistów.

Po tym, jak ja postawię kilka tez – bez odpowiedzi, tylko tez dotyczących rad pracowników, pierwszym panelistą będzie pan Jacek Kotuła. To jest chyba pierwszy przewodniczący rady pracowników, także szef „Solidarności” w swoim zakładzie pracy, w Alima-Gerber w Rzeszowie, w koncernie Nestle, który został dyscyplinarnie zwolniony za działalność w radzie pracowników. Pracodawcy, jak się okazało, bardziej się opłaca płacić odszkodowania niż tolerować dobrą działalność związkową i rady pracowników u siebie. Następny będzie pan doktor Andrzej Zybała, redaktor naczelny „Dialogu”, który od strony naukowej rzuci nieco światła na zjawisko rad pracowników dzisiaj jako spadkobierców.

Chciałbym panelistom postawić cztery tezy, na które chciałbym usłyszeć odpowiedzi. Być może wywiąże się jakaś polemika, być może ktoś z państwa będzie chciał zabrać w tej sprawie głos. Bo od organizatorów otrzymaliśmy zlecenie, żeby się zastanowić, gdzie rady pracowników mają szukać dzisiaj sprzymierzeńców.

Pierwsza teza-pytanie: dlaczego związki zawodowe, w szczególności centrale, nie wykorzystują rad pracowników do wzmocnienia swojej działalności, szczególnie w tych zakładach pracy, gdzie związki są nieobecne i rady pracowników mogłyby posłużyć do przenoszenia idei organizowania się pracowników na zakłady, które są nieuzwiązkowane, a jest ich

ponad 80%. To jest pierwsze pytanie-teza: dlaczego związki zawodowe, w szczególności centrale, bo w zakładach pracy wygląda to już lepiej.

Na marginesie chcę przypomnieć słynny kompromis. Obecna, bardzo niedoskonała, by nie powiedzieć fatalna, ustawa o radach pracowników jest wynikiem kompromisu zawartego przez centrale związkowe z panią Henryką Bochniarz. W tej ustawie kompetencje rad pracowników zostały bardzo ociosane za obopólną zgodą.

Drugie pytanie. Dlaczego pracodawcy nie widzą w radach sprzymierzeńca w przekonywaniu załóg do zmian w zakładach pracy?

Pracodawcy traktują rady pracowników jako zło konieczne, jako po prostu przedłużenie działalności związkowej tylko i wyłącznie, nie ma żadnej próby wciągnięcia załogi poprzez rady pracowników w jakąś partycypację, w zarządzanie zakładem pracy.

Trzecie. Dlaczego opozycja w Polsce – mówię o ostatnich czterech latach – Prawo i Sprawiedliwość, ale chyba przede wszystkim SLD, które ma na sztandarach lewicowe wartości, nie korzystała politycznie na wsparciu reprezentacji pracowniczej w zakładach pracy? Bo jest to bardzo poważna społeczna potrzeba. Ogranicza się to do takich gestów symbolicznych, jak rozdawanie jabłek pod zakładami pracy. Tymczasem są realne problemy, przy rozwiązywaniu których pracownikom, załogom można by pomóc. Dlaczego Platforma Obywatelska jest sceptyczna wobec rad pracowników, jest zrozumiałe, ale dlaczego opozycja nie wykorzysta tego pola do merytorycznej konfrontacji z partią rządzącą.

I czwarte pytanie. Tych pytań byłoby dużo więcej, ale wybrałem takie, które mnie osobiście wydało się najciekawsze, to jest: dlaczego Kościół, pomimo że ma bardzo głęboką naukę społeczną dotyczącą pracy, nie angażuje się w sprawy, nie ma społecznego wymiaru. Są duszpasterstwa pracowników. Z reguły to się do tego ogranicza. Czasem, jak trafi na dobrego proboszcza czy wikarego w danej parafii, może to troszkę lepiej wygląda, ale nie ma systematycznego podejścia, mimo dobrego zestawu idei, pewnych zasad. Bardzo często to się ogranicza wyłącznie do praktyk pobożnościowych duszpasterstwa ludzi pracy, które mają bardzo nikły wymiar społeczny. Dlaczego więc Kościół nie angażuje się także w te sprawy?

Chciałbym panelistów prosić o odpowiedź na te tezy. Być może państwo będą chcieli też mnie skrytykować, że niektóre tezy zostały źle postawione.

Proszę pana Jacka Kotulę, a później pana Andrzeja Zybale o odniesienie się do tego.

Zanim wprowadzono ustawę o radach pracowników, byłem od roku szefem „Solidarności” w naszym zakładzie w Rzeszowie. To jest firma, która należy do koncernu Gerber-Nestle. Byłem pełen nadziei czytając informacje w internecie, ponieważ nie mieliśmy z centrali informacji o radach pracowników, o tym, co to jest, jak nam to pomoże, tylko sam szukałem i byłem naprawdę pełen optymizmu, że to, co jest na Zachodzie, my damy radę zbudować w naszych zakładach. Założyłem pierwszą radę na Podkarpaciu, jedną z pierwszych w Polsce. Trzy osoby z „Solidarności”, dwie osoby z OPZZ. Jeździłem na różne szkolenia, byłem i tutaj, i w Instytucie Bączkowskiego, i gdzie tylko można się było czegoś dowiedzieć.

Zacząłem w pracy realizować to, co mówiono, że po prostu trzeba zbierać informacje dzięki tej ustawie, konsultować się, że ma to być ustawa, która pomaga nam w życiu zakładowym, a przy okazji jeszcze jako związkowiec wierzyłem, że dzięki temu będziemy mieć więcej informacji do dyskusji czy do negocjacji, szczególnie w sprawach płacowych, ponieważ dwie trzecie pracowników naszej firmy to byli pracownicy fizyczni, którzy należeli do mojego związku. Oni zarabiali praktycznie 900 zł na rękę, a średnia w zakładzie była 4 tysiące, tak że wyzysk totalny. Chciałem jakoś pomóc. Starąłem się, tak jak ustawa przewiduje, wносить o udostępnianie informacji na różne tematy, a szczególnie o bilans, o jakieś wyniki, statystyki, o to, co nas interesowało. Na dziesięć wniosków otrzymywaliśmy odpowiedź na jeden i to po dwóch, trzech

ponagleniach, na następnych na przykład pięć jakichś próśb po miesiącu, dwóch przypomnień otrzymaliśmy półstronicowe pismo, nawet nieraz niepodpisane. W taki sposób dyrekcja realizowała tę ustawę.

Skontaktowałem się z prawnikami, bo wiedziałem, że w ten sposób nie wygram. Oni wykorzystują to, że my jesteśmy ludźmi, którzy są biedni, nie stać nas na prawników. Im wszystkie odpowiedzi na nasze pytania pisały agencje prawnicze, więc myśmy też skorzystali z Instytutu Spraw Obywatelskich, gdzie nam wielu mądrych ludzi pomagało i potem okazało się, że byliśmy w wielu sprawach mądrzejsi i otrzymywaliśmy już coraz więcej informacji. W ten sposób w ciągu trzech lat udało mi się załatwić w negocjacjach dziewięć podwyżek płac. Co roku firma dawała jedną w styczniu w wysokości inflacji, nawet mniej. To dzięki temu, że miałem informacje, już nie zbywano mnie w ten sposób, że firma ma straty i jest źle, bieda itd., bo pokazywałem, jak jest naprawdę. Oni mówią tak: są 3 miliony zysku. Ja wziąłem wszystkie dane, przeanalizowałem i okazuje się, że firma wyprowadza zysk do firm powiązanych na zasadzie nierynkowej. Tak że zamiast na przykład 3 milionów zysku naprawdę firma miała 12. Czy na przykład w 2006 r. firma nam podała, że ma 11 milionów zysku, a myśmy im udowodnili, że naprawdę ma 21. I oni już nie wiedzieli, co robić, dawali podwyżki, nieraz nie wszystkim, nieraz wybranym grupom, czy nawet nieraz na podręczniki szkolne dla każdego dziecka po 100 zł, czy na przykład mówili, że jest dobra sytuacja firmy i dawali 1000 zł ekstra. Tak że jakiś efekt był. W ten sposób przybyło mi 100% nowych członków w związku, bo widzieli, że coś robimy.

Ale z drugiej strony dyrekcji było nie w smak, ponieważ znałem trochę niemiecki, angielski, więc zacząłem też domagać się różnych informacji od europejskich rad czy z centrali, z Gerbera. Koledzy, którzy byli kierownikami, mówili: Jacek, szukają na ciebie haka, chcą się ciebie jakoś pozbyć. Na początku próbowano mnie zastraszać. Krzyczano na mnie, ośmieszano mnie na spotkaniach. A później próbowano mnie przekupić. Panie Jacku, pan ma bardzo dobre wykształcenie, może pan być kierownikiem działu planowania produkcji, może do działu transportu, trzy razy większe zarobki itd. Ja jestem bezkompromisowym człowiekiem i nie zgodziłem się. Nie piję, nie robię żadnych machlojek, nie kradnę, więc myślałem: co mi może się zdarzyć? I w ten sposób walczyłem.

W 2008 r. miałem, jak setki innych, rozmowę z szefem plantatorów, bo nasza firma produkuje bobofruty itd. Przez minutę rozmawiałem z tym szefem plantatorów, to jest szef Podkarpackiej Izby Rolnej. Mówię: panie Staszku, widzę, że pan narzeka, bo był wywiad w gazecie,

że małe są ceny skupu owoców, że nie opłaca się malin zbierać, bo firma płaci 80 groszy, a on musi zapłacić 1 zł zbieraczowi, że lepiej to wszystko zaorać itd. Mówię: wie pan, mnie to też boli, bo też mieszkam na wsi i widzę, jak jest, tym bardziej że wczoraj cztery tiry jabłek z Niemiec przyjechały, przedwczoraj przyjechały cztery tiry z Włoch. I mówię dalej, że jak tak dalej będzie, to ich tutaj zostanie... Kiedy była prywatyzacja Alimy, było pięć tysięcy plantatorów, a teraz zostało pięćdziesięciu.

Po trzech miesiącach zrobili mi dyscyplinarkę. Wypowiedzenie dali mi na lotnisku Okęcie. Jechałem na zaproszenie Europejskiej Centrali Związków Zawodowych. Miałem zgodę dyrekcji itd. na taki tygodniowy program. Na szkoleniach mówią, że jest ochrona takich działaczy jak ja. Ale co tam ochrona. Sąd nawet na to nie patrzył. Nawet w uzasadnieniu nic nie było o radzie, o tym wszystkim. W drugiej instancji tak samo. Sąd Najwyższy też ani się zająknął. Tak wygląda rzeczywistość.

Drugi punkt. Związkowcy generalnie nie byli zainteresowani, żeby ta ustawa weszła, ponieważ ich jakoś ograniczała, stwarzała jakby konkurencję. Uważali, że lepiej, żeby nie było nowej instytucji, która może być ważniejsza od związków zawodowych, więc mało tych rad powstało, a szczególnie w tych zakładach, gdzie nie było w ogóle żadnych związków zawodowych. To był błąd, ponieważ na moim przykładzie widać, że tam, gdzie związki zawodowe są, rada jest naprawdę wielką pomocą. Można strumieniami czerpać i wykorzystywać te dane, jakich nie dali związkom zawodowym na ich prośby.

Kolejna rzecz – o pracodawcach czy pracodawcy. Pracodawcy w Polsce w większości to są jakieś karły, które jeszcze żyją w tamtym systemie. Wydaje się im, że są nowocześni, liberalni itd., ale ich myślenie jest na etapie stalinizmu. Myślą, że jak tego robole pod but wezmą i za grosze jak niewolnika będą traktować, to jest wszystko fajnie. Oni mają ogromne pensje, volva itd. Ale to do czego doprowadzi? Już mało kto chce pracować za najniższe pensje.

I trzecia rzecz. Było pytanie: dlaczego opozycja? Opozycja zajmuje się takimi tematami, które są medialne. Jak kogoś zabiją, przedszkola teraz czy coś innego, można pohuczeć, ale o radach pracowników od trzech lat, jak już jestem poza zakładem i nie pracuję, nigdzie nie słyszałem. Wcześniej czytałem w tygodniku „Solidarność”, w prasie specjalistycznej czy w „Obywatelu”, a w dziennikach telewizyjnych, Wiadomościach, w prasie codziennej o radach pracowników ani słowa przez trzy lata nie przeczytałem. Wręcz słyszę, że gdzieś tam, jak na przykład u nas, to wszystko się zwija zamiast się rozwijać.

Powiem jeszcze o Kościele, bo jestem akurat bardziej aktywnym członkiem Kościoła. Kościół może mało na ten temat wie. Księży zajmują sprawy duchowe, duszpasterstwa itd. Mam tutaj pewien pomysł. Na przykład w tamtym roku założyłem dwadzieścia pięć stowarzyszeń. Chodziłem po różnych grupach, wspólnotach i różnych towarzystwach miłośników itd. Pomogłem. Jak się wytłumaczę tym ludziom, o co chodzi? Oni są w stanie się zorganizować. Może więc byśmy tutaj jakiś program unijny wykorzystali albo coś takiego, żeby w tych zakładach, które nie mają rad pracowników, próbować wytłumaczyć i zawiązać radę. Można jeszcze wykorzystywać właśnie duszpasterstwo ludzi pracy czy te struktury parafialne, które są naprawdę Polską obywatelską. Takie są moje wrażenia. Dziękuję za zaproszenie.

Jan Kalita

Wiceprezes Zarządu Głównego

Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego

Dziękuję bardzo. Bardzo proszę, następna osoba.

Piotr Ciompa

Kwartalnik „Nowy Obywatel”

Chciałem przeprosić, ponieważ w zaaferowaniu zapomniałem o trzecim paneliście, za co bardzo przepraszam. Bardzo proszę.

Chciałem podzielić się z państwem refleksją na temat, czy rady pracowników mogą i czy znajdują w najbliższym czasie sojuszników. Myślę, że naturalnym sojusznikiem powinny być związki zawodowe. Niestety, pewnie się zgadzacie ze mną, ale polskie związki zawodowe są w dużym kryzysie. Tak naprawdę pozycja ich jest coraz słabsza. Natomiast nie wyobrażam sobie, że Polska będzie w stanie zbudować innowacyjną gospodarkę bez realnej partycypacji. Tak jak pisał znany teoretyk zarządzania Peter Drucker, „Innowacja to praca”. Jak praca, to musi być efektywny udział pracowników. W tej chwili duże sumy pieniędzy z Unii Europejskiej są wydawane na promowanie innowacyjnej gospodarki, tylko to się, moim zdaniem, kończy tak, że dofinansowany jest dobry pomysł gospodarczy, ale nie ma dalszego ciągu. Te pomysły czy patenty, które za te pieniądze są promowane, kończą się tak, że potem przychodzi korporacja ponadnarodowa i kupuje pomysł z człowiekiem i za jakiś czas się tego człowieka pozbywa.

Jeszcze raz powtarzam, nie sądzę, żeby się nam udało zbudować gospodarkę innowacyjną bez partycypacji pracowniczej, ponieważ nikt tutaj nie zasygnalizował, że tak naprawdę głównym walorem działalności w radach pracowniczych był walor edukacyjny. Ja jestem tego najlepszym przykładem. Gdybym nie działał w radzie pracowniczej, to prawdopodobnie do dzisiaj byłbym robotnikiem i pracował przy obrabiarce, tak jak startowałem. A jak państwo zapewne wiedzą, poprzez radę pracowniczą

trafiłem do polityki, byłem w drugiej kadencji parlamentarzystą i większość tego, co osiągnąłem w życiu, zawdzięczam temu, że miałem okazję się w przyspieszonym tempie edukować.

Co do znalezienia sojuszników, to wydaje mi się, że są pewne sygnały, że być może związki zawodowe zweryfikują swój pogląd dotyczący partycypacji pracowniczej, bo jeżeli nie, to ja tych sojuszników dla partycypacji pracowniczej nie widzę. Dziękuję.

Jan Kalita

Wiceprezes Zarządu Głównego

Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego

Dziękuję bardzo. Teraz zabierze głos pan doktor Andrzej Zybała.

Chciałbym podziękować organizatorom za zaproszenie do wystąpienia w tak doborowym składzie. Ja tak bezpośrednio może nie będę się odnosił do tych wszystkich czterech pytań, zagadnień, kwestii, jakkolwiek uważam, że diagnoza, którą postawił Piotr Ciompa w tych czterech zagadnieniach, jest absolutnie właściwa. I gdybyśmy mieli je analizować punkt po punkcie, to myślę, że byśmy potwierdzili, że te kluczowe strony, które wymienił, mają przynajmniej chłodny stosunek do rad, do rozwoju partnerstwa na szczeblu zakładów pracy. Odniosę się bardziej bezpośrednio do tego, co jest zawarte w tytule naszego panelu, jakkolwiek wszystko to, co powiem, będzie miało odniesienie do wszystkich wymienionych kwestii.

Zastanawiałem się nad sojuszami strategicznymi, które mogłyby wynieść czy wzmocnić rady pracowników, a w zasadzie zastanawiałem się w takim kontekście, w jaki sposób sformułować przekaz, który mógłby wzniecić więcej zainteresowania dla partnerstwa na poziomie zakładów pracy. Myślę, że przesłanie, które trzeba byłoby wygenerować wśród tych, którzy są zdeterminowani, czy bardzo przekonani, że partnerstwo na poziomie zakładu pracy jest absolutnie dobrą drogą rozwoju, powinno iść w kierunku takim, jaki wskazał Boguś Kaczmarek. Że powinniśmy bardzo mocno komunikować to, że w sytuacji modelu zarządzania, jaki jest praktykowany – a który widać bardzo wyraźnie z badań, bo nie jest tak, że my sobie wymyślamy, o czym mówił pan Kotula mówiąc o tym stalinizmie w zarządzaniu. To nie jest wymysł kogoś, kto jest rozczaro-

Dr Andrzej Zybała – redaktor naczelny kwartalnika „Dialog”; wykładowca w Krajowej Szkole Administracji Publicznej.

wany jakąś jednostkową sytuacją. Badania pokazują bardzo wyraźnie, że mamy problem z modelem zarządzania, że on nie jest odpowiednio inkluzywny, ale jest autorytarny, i to słowo „autorytarny” w badaniach się pojawia. Przypominam sobie badania profesora Hryniewicza, który badał organizacje, w tym przedsiębiorstwa, i badał model, w jakim te organizacje są zarządzane. I posługuje się tu określeniem „autorytarny model zarządzania”.

Tak więc jak Boguś mówi, i mnie się też tak wydaje, że z takim modelem nie ma szans rozwojowych z uwagi na specyfikę dzisiejszej gospodarki. To jest gospodarka, która z natury wymaga współpracy, wymaga kooperacji, wymaga partnerstwa. Ale dlaczego tak jest? Wydaje mi się, że niestety, źródła tego modelu zarządzania, kierowania organizacjami, nie tylko przedsiębiorstwami, są bardzo głębokie. Jeśli byśmy zajrzeli do analizy właśnie profesora Hryniewicza, to on to wywodzi ze średniowiecznego folwarku. Na tym etapie historii ukształtowały się bardzo duże dystanse między grupami społecznymi w Polsce, dystanse oparte na silnej zależności, silnym podporządkowaniu i wydaje mi się, że jeśli będziemy analizowali od tamtego momentu, to zobaczymy, jak głęboko te dystanse społeczne, ten model podporządkowania raczej niż partnerstwa sięgają. Cały szereg osób wywodzi ten autorytaryzm z okresu PRL, ale wydaje mi się, że tak nie jest, że te źródła sięgają niestety dużo, dużo głębiej, a tym samym to oznacza, że jest dużo trudniej usunąć przyczyny tego stanu rzeczy.

Wydaje mi się, że pochodną tego autorytaryzmu czy przejawem tego autorytaryzmu jest problem ze zrozumieniem tego, czym jest władza, w tym również władza na poziomie przedsiębiorstw. Niestety, wciąż w Polsce jest bardzo mocne przekonanie, że władza to jest przewaga nad innymi, że to jest zwierzchnictwo zakładające duży dystans. Ale przy takim pojęciu nie zrobimy postępu. Natomiast wydaje mi się, że to, co widzimy na Zachodzie, to jest właśnie rozumienie władzy jako pewnej współpracy, jako lidera, który organizuje, który spaja, który łączy, który integruje różne elementy w firmie na przykład i nadaje dynamikę, mniej zaś podkreślony jest czynnik hierarchiczny. I jeśli byśmy chcieli jakiś postęp uczynić, to wydaje mi się, że też musimy pracować nad tym pojęciem władzy, żeby w jak najmniejszym stopniu było tutaj stosowane to odniesienie hierarchiczne.

Wydaje mi się, że wiele pracy jest do wykonania zarówno po stronie pracodawców – tu pan Kotula przedstawił rzeczywiście bardzo przykry przypadek – ale wydaje mi się też, że dużo do zrobienia jest po stronie samych środowisk pracowniczych, które też potrzebują głębszego

przekonania, czym jest partnerstwo na poziomie zakładu pracy i jaka jest tego rzeczywista wartość. Gdybyśmy chcieli zajrzeć do pewnych badań, to byśmy stwierdzili cały szereg dziwnych anomalii w podejściu pracowników do partnerstwa na poziomie zakładu pracy.

Co nam mówią badania profesora Hryniewicza? Mówią, że ponad 60% pracowników uważa, że najlepiej jest po prostu podporządkować się, najlepszy przełożony to taki, który jasno komunikuje, co należy zrobić, a nie taki, który wzywa, oczekuje kooperacji itd.

Ostatnia rzecz, o której chciałem powiedzieć, dotyczy kwestii po stronie pracowników. Wydaje mi się, że jest straszliwy problem związany z reprezentacją pracowniczą, ze sformowaniem reprezentacji pracowniczej, która by się cieszyła zaufaniem, wiarygodnością itd. Badania pod tym względem są dosyć zadziwiające. Z badań, które zostały wykonane w projekcie w 2009 r. przez Departament Dialogu w Ministerstwie Pracy, pod kierownictwem Jacka Męciny, wynika, że ponad 43% pracowników uważa, że ich reprezentantem jest przełożony albo dyrekcja. Natomiast minimalny odsetek uważa, że ich przedstawicielem jest związkowiec albo członek rady pracowników. To wskazuje na to, że mamy bardzo fundamentalny problem postrzegania po stronie pracowników, że te relacje w tym gronie tak się ukształtowały, że istnieje niewielka wiara w to, że można sformować uczciwą, wiarygodną reprezentację pracowniczą. To jest kwestia postrzegania. I istnieje dezyderat zmieniania tego postrzegania. Pewnie nie da się tego uzyskać poprzez projekty unijne, podejrzewam, że najlepiej poprzez lepszą praktykę ze strony rad pracowników, tam gdzie one są, związków zawodowych, ale tu oczywiście mamy problem pewnego błędnego koła, jak wzbudzić zaufanie w środowisku, w którym nie ma zaufania, czy które nie zasługuje w oczach pracowników na zaufanie.

Wydaje mi się, że badania wskazują, że mamy problem fundamentalny, podstawowy, związany ze sposobem, w jaki postrzega się rzeczywistość. Badania pokazują, że pracownicy postrzegają rzeczywistość jako dosyć brutalną, gdzie liczą się twarde argumenty, twarde rozstrzygnięcia, a to, czy sobie porozmawiamy, czy będziemy tworzyli partnerstwo, to są te miękkie rzeczy i one mają już mniejszy wpływ na sytuację pracownika. Być może wyniki badań, które mówią o tym, że taka duża część pracowników uważa, że ich reprezentantem jest dyrekcja, jest przełożony, biorą się z tego, że oni sądzą, że lepiej się jednak podporządkować, że to będzie skutkowało lepszą sytuacją dla pracownika, niż animować jakieś partnerstwo czy wojować itd. Dziękuję bardzo.

Jan Kalita
Wiceprezes Zarządu Głównego
Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego

Dziękuję bardzo.

Do dyskusji zgłosił się pan Ryszard Prątkowski z Indykpolu.

DYSKUSJA

Ryszard Prątkowski

Indykpol, Olsztyn

Jestem z firmy z Olsztyna, z Indykpolu. Być może państwo spotkali się z wyrobami tej firmy. Chciałbym odnieść się w paru słowach do dyskusji.

Dlaczego związki zawodowe nie wykorzystują szansy? Sprawa jest bardzo prosta. Gdyby związki zawodowe mogły cokolwiek powołać na terenie zakładu pracy z zewnątrz, to najpierw powołałyby swoje własne reprezentacje, a potem zaczęłyby powoływać rady pracowników. Chodzi o to, że związki zawodowe są tak słabe, że nie są w stanie w tej chwili cegokolwiek, gdziekolwiek powołać. To jest pierwsza sprawa.

Następna sprawa z radą pracowników. Ktoś tu mówił, że zjawisko, że tych rad pracowników jest tak mało, jest głębokie. Tak, ono jest bardzo głębokie, ale nie sięgałbym w historię, bo może do epoki plemiennej musielibyśmy sięgnąć, tam też był autorytarny kacyk. Nie o to chodzi. Moim zdaniem chodzi o to, że pracownicy są traktowani instrumentalnie przez pracodawców. A prawda jest taka, że jeżeli kogoś się traktuje jak bydło, to się w końcu robi jak bydło. Co mam tutaj na myśli? Olbrzymią rotację pracowników. Większość zakładów pracy pracownicy traktują jako stację przystankową w kolejnych szczeblach kariery. Ich nie interesuje w ogóle los zakładu. Oni go opuszczają i skądinąd jest to uzasadnione, dlatego że twój los w zakładzie jest niepewny, zależy od kaprysu, w każdej chwili możesz być lub nie. Jeszcze związkowców ochrona prawna przed czymś broni, ale to też nie zawsze, o czym tutaj już była mowa.

Dlaczego opozycja tego nie wykorzystuje? Proszę państwa, opozycja zaakceptowała ten neoliberalny model. Opozycja uważa, że tak jest dobrze.

Następna sprawa. Mówiono tutaj, że była nadreprezentacja służb technicznych w radach pracowników. Ja się kiedyś nad tym zastanawiałem, i to prawda, dlatego że służby techniczne mają ogłód całości i rozumieją, jak funkcjonuje całość. A w tej chwili służby techniczne zostały wyoutsourcingowane, przepraszam za to słówko. Delikatnie mówiąc, sprowadza się to do tego, że zostały wyrzucone poza zakład pracy. Wobec tego, skąd ma się pojawić jakaś siła sprawcza, która będzie chciała te rady pracowników poruszyć. Nie wspomnę tu już o umowach śmieciowych, które też wpływają na takie, a nie inne postrzeganie zakładu przez pracowników.

Następna sprawa – sojuszy strategicznych. Oczywiście, rady pracowników bardzo nam w zakładzie pomogły przy wygrywaniu paru negocjacji płacowych, dlatego że informacja się przydała i była do wykorzystywania. Ale paradoksalnie zwróciłbym uwagę na to, że jest w interesie także właściciela, podkreślam, właściciela zakładu czy przedsiębiorstwa, żeby rady pracowników funkcjonowały. Dlaczego? U nas, przepraszam, bo może będę używał złych pojęć, w każdym bądź razie jest namiestnikowski system zarządzania zakładami, nazywa się menedżerski. Interes menedżera nie zawsze jest zgodny z interesem danej firmy, z czym się bardzo często w praktyce w życiu spotykamy. Mieliśmy jednego menedżera, który się śmiał: o właśnie, mam na koncie już milion zł, to nie muszę już tutaj pracować.

Następna sprawa. Przeżywalność menedżerów na stanowisku, jak obserwuję, wynosi średnio pięć lat, potem musi już szukać pracy gdzie indziej. To są Cyganie naszych czasów tak naprawdę. Co to oznacza? To oznacza, że ich interes także nie jest interesem zakładu. Jeśli właściciele byliby mądrzy, to by skorzystali z informacji, którą może im przekazywać załoga, dlatego że menedżer, który się obawia, że za pięć lat już go nie będzie, ma i będzie zawsze miał tendencję do autorytarnych rządów, delikatnie mówiąc. Dziękuję.

Jan Kalita

Wiceprezes Zarządu Głównego

Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego

Dziękuję bardzo.

Teraz krótka wypowiedź pana profesora Pańkowskiego. Proszę bardzo.

Prof. Włodzimierz Pańków
Instytut Filozofii i Socjologii PAN;
Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania
im. Leona Koźmińskiego

Chciałbym zareagować na wypowiedź pana Zybały z „Dialogu”. Otóż, odwoływanie się do takich starych źródeł jak folwark ma mało sensu. To oczywiście dotyczy pana profesora Hryniewicza. Folwark miał to do siebie, że ludzie byli do niego przywiązani i co najwyżej od czasu do czasu udało im się uciec na dzikie pola. Teraz my jesteśmy w sytuacji takiej, że następuje to, co się nazywa prekaryzacją, teraz to nowe słowo się pojawiło, nawet „Polityka” ostatnio opublikowała świetny artykuł na ten temat. I co wyszło bardzo wyraźnie w międzynarodowych badaniach, które miałem przyjemność poznać, siedemnastu krajów Unii Europejskiej, starych i nowych, w których Polska, obok Hiszpanii, była krajem, gdzie najbardziej się upowszechnił ten syndrom elastyczności, lansowany przez dwadzieścia lat przez neoliberalistów, właściwie już nawet więcej niż dwadzieścia lat, i nie tylko lansowany, ale i wdrożony. Otóż, my po Hiszpanii, a może nawet mieliśmy chyba pierwsze miejsce przed Hiszpanią, jeżeli chodzi o tymczasowość zatrudnienia. Ta prekaryzacja to jest tymczasowość zatrudnienia, taka, jak to teraz nazwali, zatrudnienie z ła-ski, czy teraz to się u nas nazywa umowami śmieciowymi. Otóż, ludzie, którzy na takich umowach są zatrudnieni, nie są niczym zainteresowani poza tym, żeby jakoś tam zarobić i jeszcze trochę przedłużyć tę pracę. To jest sytuacja trzęsących się w autobusie, to znaczy, cały czas w Polsce występuje zjawisko strachu przed zwolnieniem. I to bardzo rzutuje na to, o czym mówił Boguś, czyli na zdolność innowacyjną.

Kapitał społeczny w Polsce jest najniższy wśród krajów europejskich, bo ludzie nie mają poczucia pewności. Nie można uprawiać ani twórczości, ani innowacyjności, ani przedsiębiorczości, jak się cały czas ludzie boją, że stracą pracę. Więc to są o wiele płytsze korzenie niż sięgające gdzieś do średniowiecza czy nawet później, bo folwark dość długo żył, ale w różnych regionach Polski w różnym stopniu. Co innego Wielkopolska, a co innego Małopolska, co innego Mazowsze, co innego Galicja. Więc to zupełnie bez związku.

Kończę, ale myślę, że wrócę do sprawy, ponieważ mam nadzieję, że na końcu będzie o tym, jak wygląda polska praca, bo mieliśmy okazję się temu przyjrzeć w tych siedemnastu krajach, biorąc pod uwagę około dwudziestu wskaźników. Niestety, jesteśmy jeszcze w o wiele

gorszej sytuacji niż Grecy, Hiszpanie, Portugalczycy itd. Bo kraje, które weszły świeżo do Unii Europejskiej, są w o wiele gorszym położeniu niż te południowe kraje, które w tej chwili przeżywają katastrofę, a my będziemy w dalszej kolejności, chociaż Polacy byli wytrzymalsi, a poza tym dużo Polaków wyemigrowało, więc dzięki temu prekaryzacja tak jeszcze nas nie dotknęła, ale w najbliższym czasie czeka nas podobna katastrofa do tej, jaka dotknęła Hiszpanię i podobne kraje południowej Europy. Dziękuję.

Jan Kalita

Wiceprezes Zarządu Głównego

Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego

Bardzo dziękuję. Teraz do głosu dopuszczę pana Jana Sidorowicza, który jeszcze nie brał udziału w dyskusji. Bardzo proszę.

Jan Sidorowicz

Były przewodniczący „Solidarności” w Polkolorze

Byłem przewodniczącym „Solidarności” w Polkolorze, potem byłem przewodniczącym rady pracowniczej, potem byłem dyrektorem i prezesem tegoż Polkoloru, potem pracowałem w Ministerstwie Przekształceń Własnościowych, potem pracowałem w Narodowych Funduszach Inwestycyjnych, byłem prezesem siódmego funduszu, potem byłem prezesem Orbisu-Transport. O co chodzi w tym wyliczaniu? Byłem po obu stronach barykady. I chciałbym na kanwie tej dyskusji parę rzeczy sprostować i uzupełnić.

Po pierwsze, jeśli chodzi o przechodzenie członków „Solidarności” do rad pracowniczych, wszystko zależało od tego, jak zorganizowana była „Solidarność”. Tam, gdzie „Solidarność” była zorganizowana dobrze, nie było problemów z przejmowaniem rad pracowniczych. Po prostu wygrywaliśmy w sposób przekonujący, były to wręcz druzgocące zwycięstwa.

Jeśli chodzi o działalność rad pracowniczych, to ja to troszkę inaczej zapamiętałem jak kolega ze Stoczni Północnej. Kto mówił o tym, że pierwszy milion trzeba ukraść? Ja na przykład słyszałem, że to i Stefan Kawalec mówił, słyszałem, że i Balcerowicz to również mówił w swoim czasie, ba, nawet mówił Jacek Kuroń na pewnym posiedzeniu. Tak że z mówieniem o tym ukradzionym pierwszym milionie to jest różnie.

Jeśli zaś chodzi o pytanie: dlaczego nam się nie udało, bo ja uważam, że się nam nie udało. Uważam, że nam się nie udało z dwóch przyczyn. Pierwsza przyczyna, to że mój tak zwany opiekun z SB został potem wiceprezesem WBK. Rezydent, który obok mojego pokoju siedział i mnie pilnował na okrągło, został dyrektorem Oddziału PKO BP. To jest informacja pokazująca, gdzie kto rządził.

Po drugie, zwyciężyła tylko i wyłącznie jedna teza, jak ktoś tutaj już wspomniał, teza neoliberalna, że ma być drapieżny kapitalizm i to jest najlepsze rozwiązanie.

Przypominam sobie konferencję, na której byłem w Budapeszcie. Jeden z naszych wiceministrów opowiadał, jak to musimy zamykać nieefektywne zakłady pracy, bo tam nie umieją się dostosować, jest zbyt duże zatrudnienie, nie potrafimy być konkurencyjni, co zresztą było bzdurą. Natomiast przedstawiciel czeskiego rządu, kiedy jeszcze premierem był Klaus, mówił w ten sposób: a w naszym kraju nie zamknęliśmy żadnego zakładu, bo u nas wszystkie funkcjonują tak, jak należy, bo nawet za komuny one funkcjonowały na zasadach efektywnościowych. I nieważne, że to nie do końca było prawdą, ale u nich rzeczywiście transformacja odbywała się w sposób całkowicie inny.

Będąc już pracownikiem ministerstwa, jako dyrektor Departamentu Restrukturyzacji, zajmowałem się dużymi zakładami. Próbowałem pisać różne memoranda, między innymi wtedy się spierałem z Andrzejem na temat własności pracowniczej, bo WZT chciały być przejęte przez pracowników. Ja sugerowałem, żeby narzędziownie i zakłady utrzymania ruchu przechodziły na taką prywatyzację. Zresztą to na podstawie informacji, jakie miałem ze Stanów Zjednoczonych, bo byłem w Stanach Zjednoczonych, zresztą pracowałem również przez pół roku w Chinach, tak że informacje miałem całkiem, całkiem dobre, jak to wszystko funkcjonuje na Zachodzie. Ba, byłem również we Francji.

I obserwowałem. Rozmawiałem z ludźmi, którzy kierowali aktywność pracowniczą w kierunku socjalnym. Tak że u nas to się nie udało. U nas w kierunku socjalnym to może i szło, ale z przejmowaniem zakładów i przejmowaniem własności już było gorzej. Szkoda, że socjologia historyczna nie zajmuje się badaniami zarówno przekrojowymi, jak i również badaniami o charakterze monograficznym, żeby zobaczyć, jak rzeczywiście wyglądała u nas sytuacja. Bo niektóre zakłady, typu „Wawel”, typu „Jutrzenka”, zostały przejęte, ale potem grupka ludzi uzyskiwała przewagę i pracownicy przestali odgrywać znaczącą rolę. W tej chwili w ogóle myślenie, że pracownicy mogą być właścicielami, jest niepo-

prawne politycznie. Teraz ma być wyłącznie jeden drapieżny kapitalista, a ja tych drapieżnych kapitalistów poznałem, przeważnie pazerni, niepotrafiący sklecić paru słów, oprócz tego jeszcze niemyślący, nawet w porównaniu do rosyjskich menedżerów, w kategoriach propaństwa-wych i prospołecznych. Dziękuję.

A tak à propos, w materiałach SB miałem pseudonim „Prowodyr”.

Bogusław Kaczmarek

Prezes Zarządu Głównego

Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego

Rozpoczynamy sesję trzecią, którą zatytułowaliśmy „Pomiędzy ekonomią społeczną a partycypacją polityczną”. Proszę o zabranie głosu pana Rafała Nowaka, prezesa Spółki Pracowniczej „Chemia-Puławy”.

SESJA III
Pomiędzy ekonomią społeczną
a partycypacją polityczną

Kto się boi prywatyzacji pracowniczej

W pierwszych słowach chciałbym podziękować za zaszczyt, możliwość uczestniczenia w takim spotkaniu tylu sławnych zarówno z działalności społecznej, jak i naukowej osób. Jest bardzo miło, że w tym gronie występuję.

I tak ad vocem odnośnie do ostatniego panelu, do sformułowania „folwark zwierzęcy”. Parokrotnie w rozmowach z różnymi załogami te słowa padły z ust pracowników firmy, że czują się jakby pracowali w folwarku. Tak że to odczucie i zasada działania, jaka jest wytworzona w menedżmencie fabryk, w większości przypadków polega na tym, że jeśli ktoś jest niepokorny – tutaj był przykład kolegi z Rzeszowszczyzny – robi się tak. Kiedyś stosowano pistolet i strzelano do związkowców, teraz wykańcza się ich ekonomicznie. Co z tego, że zostaną przywrócenii do pracy po dwóch czy trzech latach procesowania się w sądzie? Złamię się wolę czterech, pięciu osób, reszta nie podskoczy. Bo jeśli mówimy o tym, że przecież nie ma przywiązania, to folwark to było przywiązanie. Zgoda, w większych miastach, w pobliżu większych miast teoretycznie jest wyjście, można poszukać innego miejsca pracy, ale jeżeli popatrzymy na Polskę B czy C, to wygląda inaczej. Ja reprezentuję Lubelszczyznę, gdzie ostały się dwa potężne zakłady pracy, to jest Lubelski Węgiel „Bogdanka” i Zakłady Azotowe Puławy. Czy jak pracownik Puław zobaczy, że złamię się paru tych, którzy teoretycznie mają ochronę związkową, będzie miał odwagę protestować, czy będzie miał odwagę dyskutować?

Jest rozdział płac, są równi i równiejsi. Jest słynne powiedzenie, że czasami się zdarza, że prezes czy dyrektor danego zakładu pracy połowę swojej klasy z liceum zatrudni, niekoniecznie kompetentnych, i nikt też

nie protestuje. Są ludzie od roboty, są ludzie od brania pieniędzy, ale wszyscy się cieszą, że mają tę pracę. I to jest ad vocem tego folwarku.

Moje przemyślenia dotyczące rady pracowników. Tak się złożyło, że intensywnie współpracowałem z radą pracowników powołaną u nas w fabryce. Początkowo był duży entuzjazm. Myślę, że pewien błąd popełniono jednak po stronie central związkowych, że nie weszły od razu bardzo agresywnie i zdecydowanie w ten projekt, bowiem, co nam się parokrotnie udało, taka rada pracownicza mogła być w danym zakładzie pracy czymś na wzór think tanku doradczego z tej racji, że ma pełny dostęp do informacji, do których czasami nie mają związki zawodowe i nawet w przypadku sporu zbiorowego opinia rady pracowników na przykład by wzmacniała podstawę w sporze zbiorowym. Ja bym nawet postawił taką odważną tezę. To tyle, jeśli chodzi o mój głos w dyskusji. Żeby nie zabierać czasu, przechodzę do głównego tematu, który przede mną postawili organizatorzy, czyli: kto się boi prywatyzacji pracowniczej.

Żeby zrozumieć tezę, którą na końcu postawię, troszeczkę historii. ale nie tak odległej, jak tutaj była przedstawiona. Dotyczy to początku transformacji gospodarczej. Puławy jako miasto bardzo sparzyło się na tej nazywanej przez nas dzikiej kapitalizacji, bowiem był znany przypadek biznesmena o nazwisku Grabek...

(Głos z sali: „Żelatyna”)

... który właśnie załatwił „Żelatynę”. To będzie istotna informacja z racji tego, w jaki sposób my działaliśmy i dlaczego sięgnęliśmy po to, co znamienici socjologowie nazywają kapitałem społecznym. My ten kapitał społeczny, jako aktywna część załogi, działaczy związkowych zbudowaliśmy bardzo szybko. Ludzie pamiętali o tym, co się stało z „Żelatyną”. W momencie, w którym nastawała ekipa rządząca obecnie, było spotkanie centrali związkowej w Centrum Dialogu Społecznego na Limanowskiego, gdzie minister skarbu przedstawił proces prywatyzacji i myśmy według tych planów jako Zakłady Azotowe byli umieszczeni na przełomie drugiego i trzeciego roku rządów. Przyszedł kryzys. W międzyczasie powstała inicjatywa pilotażowa pod kierownictwem wicepremiera Pawłaka odnośnie do spółek aktywności obywatelskiej. Jak dostaliśmy ten projekt do opiniowania, stwierdziliśmy, że nie, to nie ta skala wartości. Miliarda złotych pracownicy nie uzbierają.

Pomocny w naszych działaniach okazał się kryzys. Nagle akcje przece- niły się i poziom 600–650 tys. zł nie był już tak abstrakcyjny. W związku z tym zintensyfikowaliśmy swoje działanie. Wszystkie centrale związkowe, co warte podkreślenia, były jednomyślne, co rzadko się zdarza

w obecnej Polsce, i powołały Międzyzwiązkowy Komitet na rzecz Prywatyzacji Obywatelskiej Zakładów Azotowych Puławy. W momencie, w którym poszła decyzja o dalszej prywatyzacji zakładów azotowych, informacja o tym, że jest wezwanie na aukcję naszych akcji Zakładów Azotowych Puławy, zaczęliśmy intensywnie działać, próbując przekonać Skarb Państwa, że doktrynalnemu traktowaniu sprzedaży i prywatyzacji, że prywatny to jest najlepszy, przeczą proste fakty, takie na przykład, że jeden z największych chemicznych koncernów europejskich YARA jest państwowy. Tak więc dobre państwowe norweskie, a złe państwowe polskie. Nie będę tego komentował.

Efekt działań nas wszystkich był taki, że w momencie, w którym samorządy lokalne dowiedziały się, że grozi im upadek głównego mecenasa sportu, kultury, grozi także utrata wpływów podatkowych, bo jeśli przejąłby nas jakiś inny koncern mający siedzibę gdzie indziej, podatki poszłyby tam. Prezydent miasta w ostrożnych wyliczeniach stwierdził, że to jest 40–50 milionów zł rocznie mniej, licząc podatek CIT od gruntów częściowo, a także licząc część, która przechodzi z podatków od pracowników zameldowanych. To jest mniej więcej jedna trzecia, jedna czwarta budżetu miasta. Tak się zbudował ten kapitał społeczny.

Kiedy spotykaliśmy się z decydentami, byli oni atakowani przez samorządowców, dlaczego nie poprawiają aktów prawnych, żebyśmy mogli uczestniczyć w tej prywatyzacji. Chcemy tego, bo to jest nasze miejsce, nasz dobrodziej. Zbudowaliśmy wspólny front i mimo pewnych działań, o których nie chcę mówić, uważamy za sukces, że 20% załogi wykupiło udziały w spółce pracowniczej, mimo dużych utrudnień, barier. W tej chwili mamy jako spółka pracownicza sześciuset dwudziestu udziałowców i 120 tysięcy kapitału, dlatego że postawiliśmy nie na wielkość kapitału, ale na to, żeby to był utylitaryzm, czyli nie menedżerska prywatyzacja, nie menedżersko-pracownicza, ale klasyczna pracownicza. Każdy pracownik mógł wykupić jeden, góra dwa udziały o wartości 100 zł i wnosił wkład dodatkowy na rozpoczęcie działalności spółki, na te wszystkie opłaty w wysokości 100 zł. Uważamy to za nasz sukces.

Działania były podjęte. Staraliśmy się to zrobić w sposób jak najbardziej profesjonalny, bowiem jeśli się porywamy na tak duży zakład, to musi to być zrobione w sposób niemalże zegarmistrzowski, bo wiadomo było, że jeśli by nam się udało, to by był sztandar. Sam fakt, że myśmy wystartowali w takim procesie, spowodował, że sześć, a nawet siedem załóg innych przedsiębiorstw zwróciło się do nas o pomoc, chcąc pójść tą drogą. Proszę sobie wyobrazić, co by było, gdyby nam się udało.

Uratowalibyśmy część tego, co zostało błędnie zrobione na początku lat dziewięćdziesiątych. Niewiele tego zostało, ale była szansa na zmianę wizerunku dzikiego kapitalizmu na kapitalizm z ludzką twarzą. Kto zaprzepaścił, to już na końcu mojej opowieści.

Z racji ograniczeń czasowych nie będę opowiadał całej historii, jak myśmy działali. A co zrobiliśmy? Aby to było dobrze wykonane, podpisaliśmy umowę z renomowaną kancelarią radców prawnych. Wiadomo, że załoga jest biedna, więc wymyśliliśmy sobie formułę w stylu amerykańskim, czyli zwracamy im poniesione koszty przejazdów, natomiast w umowie mieli zagwarantowaną tak zwaną opłatę za sukces, success fee, godziwą. Korzyści były obopólne. Oni ćwiczyli nowy dla nich temat. Mieli w perspektywie, że jeżeli się nam uda wykupić akcje Skarbu Państwa od Skarbu Państwa, dostaliby należytą opłatę. Z jednoczesnym zastrzeżeniem, że przez okres obowiązywania spłaty oni mają głos doradczy i jakakolwiek decyzja, która by była sprzeczna z ich konsultacjami, powoduje zerwanie umowy. Tak że zabezpieczyli się, żeby w razie czego nie było powiedziane, że to z ich winy firma upada. Do tego konsorcjum dokooptowano ekspertów ekonomicznych powiązanych z Uniwersyteciem Ekonomicznym z Poznania. Tak że mieliśmy, po pierwsze, grupę profesjonalistów, którzy nas wspierali. Podeszliśmy do tego biznesu tak, jak się podchodzi na Zachodzie, z wykorzystaniem teorii zarządzania, aby zminimalizować ryzyko niepowodzenia.

Fakt potwierdzający naszą słuszną drogę wynikł z tego, że Ministerstwo Skarbu Państwa przez swoich doradców, na czele tego konsorcjum doradców było BZW WBK, nie było w stanie podważyć ani naszej metodologii nowoczesnej formuły finansowania, ani naszych planów inwestycyjnych, ani naszych wszystkich elementów wymaganych w złożeniu oferty. Czyli oferta była przygotowana modelowo i była na tyle sensowna ekonomicznie, że nie byli w stanie podważyć naszych wyliczeń, co pokazuje, że można, jak się chce.

Efekt był taki, że w rozmowie z nami nieoficjalnie jedna z osób decydujących o decyzjach kredytowych w bankach, osoba na poziomie członka zarządu jednego z wiodących banków w Polsce, powiedziała wprost: jeżeli nie będzie woli politycznej, zapomnijcie o tym, że dostaniecie kredyt, będzie wola polityczna – wasze dokumenty, wasze opracowania, wasz plan się trzyma kupy, każdy może się pod tym podpisać umową kredytową, nie będzie zarzutu o niegospodarność. Wiedząc, jaka jest sytuacja, że nie ma tej woli politycznej, bo jednak neoliberalizm jest doktryną dominującą niestety, poszukaliśmy innego rozwiązania. Wymyśliliśmy coś, co nazwaliśmy

dywidendowym modelem finansowania, czyli odwróciliśmy tezę: po co mamy dać zarobić bankom, jeżeli możemy dać zarobić Ministerstwu Skarbu Państwa. Dajcie nam w okresie dziesięciu lat spłacać ratalnie z dywidendy, bo przez lepsze zarządzanie gwarantujemy tę dywidendę, podpierając się zabezpieczeniem obligacjami korporacyjnymi. Były źródła finansowania przewidziane w razie kryzysu, jaki nastał, tak że poszliśmy dalej. Wszyscy z nas się śmieli, że nie ma możliwości osiągnięcia dywidendy. Wyniki zakładów azotowych pokazują, że myśmy już półtora roku temu widzieli, że firma ma możliwości i ma szanse na rekordowe zyski. Ci, którzy nas wyśmiewali, teraz nabrali wody w usta, bo fakty pokazały, że myśmy już o tym wiedzieli. Załoga świadoma wie znacznie więcej niż jakikolwiek inwestor zewnętrzny. Nie muszę chyba nikogo o tym przekonywać.

Doszliśmy do tego elementu dywidendowego modelu finansowania. Widząc pewien sceptycyzm wyrażany w różnego rodzaju wywiadach, poszliśmy dalej. Zaproponowaliśmy zabezpieczenie, że w umowie mógłby się znaleźć paragraf mówiący o tym, że jeśli się nie wywiązujemy z obowiązków, akcje z powrotem wracają do Skarbu Państwa. Ministerstwo Skarbu Państwa nie ryzykowało niczym. W razie niepowodzenia spalona zostaje idea prywatyzacji pracowniczej, czysty zysk, akcje wracają, można je ponownie sprzedać.

Nie było tej woli. Bariery, jakie napotykalismy, można by było podzielić na trzy rodzaje. Pierwszą barierą była bariera prawna, o której już wspomniałem. To po pierwsze, właśnie niemożność uczestnictwa samorządów, które mają pewną zdolność kredytową i w powiązaniu, bo to dotyczy powiatu puławskiego i sąsiednich, to by było duże zwiększenie zdolności kredytowej spółki jako takiej. To była pierwsza bariera prawna. Druga – jak zwykle w Polsce – sprzeczność niektórych ustaw, bowiem ustawa o komercjalizacji w niektórych zapisach była sprzeczna z ustawą o obrotach papierów wartościowych i o informowaniu pracowników. To były te bariery prawne.

Bariera ekonomiczna – też już o niej powiedziałem – była taka, że nie ma zdolności do pozyskiwania pieniędzy. Nie ma obowiązku kredytowania tak jak w Stanach Zjednoczonych, nie mieliśmy prawa do kredytu. I podejrzewam, że bariera ekonomiczna jest najgorszą z tych wszystkich, które stoją przed prywatyzacją pracowniczą. I jeszcze bariera mentalna. Najlepiej barierę mentalną opisał tytuł artykułu w „Gazecie Wyborczej”, która raczej z definicji związkowców nie lubi, pod koniec grudnia ubiegłego roku. Było tam napisane: Związkowiec zdejmuje kufajkę i chce kupić giganta. I to obrazuje sposób myślenia. Jak to?

Związkowiec w kufajce, w gumofilcach bierze się za menedżerkę, chce kupić taki zakład pracy? Na takie argumenty odpowiadaliśmy w bardzo prosty sposób. W skład zarządu spółki pracowniczej wchodził wieloletni członek z ramienia załogi rady nadzorczej zakładów azotowych i zarządu zakładów azotowych. Drugi z kolegów był parę lat dyrektorem. Zaczynał w inwestycjach. Kolejna koleżanka, magister prawa, która zajmowała się sferą socjalną. Jest obecnie kierowniczką sekcji socjalnej w zakładach azotowych. Kolejny kolega z „Solidarności”, wieloletni działacz, który był osobą, która w zarządzie naszej spółki pracowniczej odpowiadała za tę ludzką twarz wszystkich decyzji. Ja osobiście jestem z wykształcenia ekonomistą. I to przeczyło tym wszystkim stereotypom.

Bariera mentalna istniała po stronie rządzących, którzy się nie odważyli choćby na negocjacje, żeby powiedzieć: sprawdzam, pokażcie teraz dalsze wyliczenia, czy rzeczywiście mówicie prawdę. Bariera mentalna była też trochę po stronie załogi, bo niestety, okazało się przy tym, że jednak poziom wykształcenia, w rozumieniu wiedzy o rynku kapitałowym, o zagrożeniach, szansach jest straszliwie niski w społeczeństwie. I to trzeba uczciwie powiedzieć. Ale najgorsza bariera mentalna tkwiła w tym, co ja bym nazywał, choć może to trochę za ostre słowo, ale mi się nasunęło po wypowiedzi moich poprzedników, że powstała nowa nomenklatura menedżmentu. I to ona stwarzała największą barierę: jak to? Ktoś nam się będzie pchał do rządu? Przecież my jesteśmy cool, my jesteśmy super. Jest wszystko O.K., więc o co wam chodzi. I ta bariera mentalna była najgorsza.

Były różnego rodzaju szykany, różnego rodzaju wykorzystywanie kruczków prawnych. Doszło nawet do takiego kuriozalnego zakazu, że pracownik, członek spółki pracowniczej nie mógł rozmawiać z innym kolegą niebędącym członkiem, mimo że obaj są pracownikami zakładów. Chyba już każdy na tej sali potrafi sobie odpowiedzieć na pytanie, kto się boi prywatyzacji pracowniczej. Ci, którzy głoszą doktrynerskie teorie, nie są w stanie przestawić się z horyzontu jednej kadencji rządu na horyzont wieloletni perspektyw rozwoju.

Tutaj padło bardzo mądre sformułowanie dotyczące innowacyjności. Jaka może być innowacyjność, jeżeli nie będzie poczucia, że to jest moja fabryka. Byłem bardzo zszokowany, i to pozytywnie, kiedy w rozmowach z wieloma pracownikami, którzy się zapisali do spółki, słyszałem: szkoda, że nie wyszło, już się tak czułem, że będę współwłaścicielem tej fabryki, mieliśmy szanse zrobić coś dobrego. Jeżeli taki prosty pracownik mówi coś takiego, to świadczy, że była to wielka idea. Tym

bardziej żał, że nie została wykorzystana. Odnoszę nieodparte wrażenie, że kolejne pokolenie może być stracone. Jest jeszcze jakaś aktywność. Chcą ludzie coś zrobić... Tutaj znacznie mądrzejsi ode mnie w różnych opracowaniach pokazują, że jednak te spółki, gdzie jest jakikolwiek udział pracowników w zarządzaniu, są bardziej elastyczne, jest rzadszy procent bankructw. Z czego się to bierze? Przerabialiśmy to jako załoga parokrotnie. W momencie, w którym był kryzys, świadoma załoga jest w stanie nawet zrezygnować dwa lata z podwyżek, z nagród z zysku, byle utrzymać miejsca pracy. Mają w świadomości „Żelatynę”, mają w świadomości, że to jest jedyny tak potężny zakład na Lubelszczyźnie.

Wyobraźmy sobie, że tak jak kiedyś Luther King mam sen, że nam się udaje. I co się dzieje? Lepiej pracownik będzie związany z tą ideą niż 15%, które dostawał przy prywatyzacji. Dlaczego? Dlatego że będzie miał świadomość, że każda jego decyzja może powodować upadek. Nie ma tego, że to jacyś oni zdecydowali, nie, to ja jestem właścicielem, ja decyduję. I zaczęła ta świadomość kiełkować, bo dopóki mieliśmy dostęp do zakładowych publikatorów, wyraźnie mówiliśmy, że to jest szansa, ale to jest też znaczne zwiększenie obowiązków. I ta część, która poszła i wykupiła udziały, była tego świadoma. I te 20% podejrzewałbym, przynajmniej uświadomiło na zasadzie marketingu szeptanego kolejne 20% i już mielibyśmy połowę załogi, która jest za tym. I przy negocjacjach płacowych powstaje paradoks, że właściwie załoga negocjuje z załogą, czyli fundusze emerytalne, tak jak było w Niemczech, zwalniały pracowników, czyli swoich beneficjentów. Tutaj może by do tego nie doszło. Natomiast byłby to kapitalizm z ludzką twarzą. Jeśli by były potrzebne zmiany organizacyjne, bo nikt nie ukrywał, że być może by nawet doszło do konieczności zmniejszenia stanu zatrudnienia, to ktoś, ktokolwiek ma wrażliwość społeczną – a spółka pracownicza ma – optowałaby na przykład za programem dobrowolnych odejść. Byłby to naprawdę kapitalizm z ludzką twarzą. Niestety, wola polityczna była inna. Mam nadzieję, że jeszcze jest szansa, żeby ten trend odwrócić. Dziękuję bardzo.

Bogusław Kaczmarek
Prezes Zarządu Głównego
Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego

Dziękuję bardzo za interesujące wystąpienie.

Zanim udzielę głosu przewodniczącemu Rady Programowej, panu profesorowi Leszkowi Gilejce, zabierze jeszcze głos Janek Kalita.

Jan Kalita

Wiceprezes Zarządu Głównego

Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego

Była tutaj mowa o tym, jak zwiększyć prestiż rad pracowników w zakładach pracy. Były narzekania na bardzo niską ich pozycję, na to, że im się nie udaje, że są w jakiś sposób tłamszone. Otóż, mam pomysł, który wynika z mojego doświadczenia w działalności rady pracowniczej w Sejmie pierwszej kadencji. Była to rada, która w drodze wyborów została wykreowana w ten sposób, że weszła do niej nie tylko tajna komisja zakładowa w pełnym składzie, ale ponieważ była to rada dziesiętnastoosobowa, to poza tą kilkusobową tajną komisją weszło do niej wiele osób, nad którymi ta tajna komisja nie miała żadnej kontroli, bo to były osoby z innych różnych zakładów pracy.

Co się okazało, szczęśliwym zbiegiem okoliczności do tej rady wszedł główny technolog jednego z zakładów wchodzących w skład CEMI, kierownik wydziału produkcyjnego, sześciu inżynierów technologów z kilkunastoletnim stażem pracy. Do czego zmierzam? Jeżeli się chce zwiększyć prestiż rad pracowników, proponuję, żeby zwrócić się przed wyborami do tych osób w zakładach pracy, które cieszą się dużym autorytetem zawodowym i dobrą opinią zawodową. Oczywiście nie takich, które są gumowym uchem prezesa czy dyrektora, ale takich, które są doceniane w zakładzie pracy, są, jak to się mówi, nie do zagięcia. I proponuję w tę stronę się zwrócić. Bo wiązanie się ze słabymi związkami zawodowymi, o których wiemy, że są słabe, na pewno sukcesu nam nie da. Jeżeli zaś w tej radzie będą występowały osoby, z którymi prezes się liczy, z całą pewnością łatwiej będzie przeforsować takie stanowisko, które załoga chciałaby przeforsować. Dziękuję bardzo.

Bogusław Kaczmarek

Prezes Zarządu Głównego

Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego

Dziękuję. Panie Profesorze, prosimy bardzo.

Wyzwania ekonomii społecznej

Niestety jestem w dosyć słabej kondycji fizycznej, w związku z tym nie będę mógł powiedzieć tego wszystkiego, co zamierzałem powiedzieć, ale chciałbym parę słów przynajmniej rzec, biorąc pod uwagę ten temat, który w głosie szerzej rozbudowanym chciałem przedstawić.

Wydaje mi się, że jest taki moment w tej chwili, jeśli chodzi o naszą sytuację społeczno-gospodarczą w Polsce, mając na względzie kwestie partycypacji pracowniczej, że jest potrzeba pewnego nowego impulsu, z tego względu, że stan obecnie jest taki mniej więcej, jak tu państwo o tym mówili. Można nawet w jeszcze bardziej czarnych barwach go przedstawić, ale w związku z tym, że przecież istnieje tutaj wiele i zapotrzebowań, i jednocześnie dużo problemów, potrzebują one tego, ażeby właśnie nastąpiły nowe impulsy w tym zakresie. Stąd też tytuł mojego wystąpienia był potraktowany w tym szerokim kontekście ekonomii społecznej. Termin ekonomii społecznej, jak wiadomo, od pewnego czasu robi pewną karierę europejską, nawet można powiedzieć światową, jednocześnie obok samej ekonomii społecznej, która traktuje gospodarkę nie tylko jako podmiot gospodarczy i maksymalizacji zysku, ale także realizujący pewne ważne różnego rodzaju potrzeby społeczne, ta ekonomia społeczna i podmioty ekonomii społecznej dają, moim zdaniem, szerszą perspektywę i większe możliwości do tego, ażeby również partycypację pracowniczą w różnych formach włączyć do tego ogólnego rozumienia i podmiotów ekonomii społecznej. Wiąże się to między innymi z tego względu, co jest, moim zdaniem, bardzo istotne, że przecież jeśli weźmiemy pod uwagę historię samorządu w Polsce, o której tutaj mówili przedtem i Ryszard Bugaj, i profesor Pańków, i inni, to jak wiadomo,

Prof. dr hab. Leszek Gilejko – Katedra Socjologii Ekonomicznej w Szkole Głównej Handlowej.

zawsze obok spraw związanych z zarządzaniem, udziałem w zarządzaniu przedsiębiorstwem czy zarządzaniem przedsiębiorstwem występowała także druga podstawowa forma udziału pracowników, mianowicie akcjonariat pracowniczy.

Jeśli chodzi o akcjonariat pracowniczy, jak wiadomo, na przełomie lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych, nawet jeszcze wcześniej także pojawiały się różne bardzo interesujące propozycje w tym zakresie. Zmierzano przede wszystkim do tego, żeby w procesie prywatyzacji tworzyć duże możliwości dla akcjonariatu pracowniczego. Były takie propozycje formułowane przez sieć, o czym tutaj między innymi mówił pan ze Stoczni Północnej. Były formułowane takie propozycje także przez ruch samorządów pracowniczych. Także przez Stowarzyszenie Działaczy Samorządu Pracowniczego, inne środowiska czy inne ośrodki proponowały tworzenie akcjonariatu pracowniczego. Wszędzie tam występowały trzy bardzo istotne kwestie, jeśli chodzi o pracowniczy akcjonariat.

Po pierwsze, kwestia wielkości udziału pracowników w tworzonych spółkach czy w innej formie akcjonariatu pracowniczego. Było to albo 30%, albo nawet 50% jako podstawa do tego, żeby można było mówić o danej formacji, o danym podmiocie gospodarczym jako rzeczywiście spółce pracowniczej.

I druga bardzo ważna zasada, która tam występowała, to było poparcie władzy, a więc właśnie wola polityczna, o której pan przed chwilą mówił, jak również, co jest bardzo istotne, pewne możliwości finansowe w sensie kredytów, ulg podatkowych czy innych rozwiązań, jakie w tym zakresie są stosowane. Wydaje mi się, biorąc pod uwagę obecną sytuację w Europie, w świecie, że te działania na rzecz ekonomii społecznej coraz bardziej się rozwijają. Już w tej chwili nawet w takiej ograniczonej postaci około dziesięciu milionów ludzi w Europie działa właśnie w tymże sektorze, można by go nazwać – ekonomii społecznej, przy jednoczesnej silnej obecności także własności pracowniczej. Co prawda ta własność pracownicza przyjmuje różne formy. Przykład francuski na przykład wskazuje na istnienie spółdzielni robotniczych czy spółdzielni pracy robotniczej, które są tą główną formacją zaliczaną do tego sektora ekonomii społecznej.

Myślę, że warto byłoby w Polsce również powrócić do bardzo dobrych przykładów, występujących w okresie międzywojennym, tworzenia różnego rodzaju form spółdzielni, które mogłyby z powodzeniem obok pracowniczego akcjonariatu wchodzić w zakres tej szeroko rozumianej w Polsce ekonomii społecznej. I to jest pierwsza sprawa, o której chciałbym powiedzieć.

Druga sprawa, to jest kwestia świadomości tego – co też się zresztą wiąże z tym, o czym mówiłem przed chwilą – że możliwości tworzenia akcjonariatu rad pracowniczych czy rad pracowników właściwie w sektorze publicznym czy państwowym się wyczerpały. Liczba przedsiębiorstw państwowych jest bardzo niewielka już w tej chwili i nie ma możliwości do tego, żeby mogły one w takiej postaci rozwijać w taki sposób akcjonariat pracowniczy.

Wobec tego powstaje bardzo istotne pytanie, czy powinien również być objęty tym sektor przedsiębiorstw prywatnych, czy również mogłyby powstawać przy różnych okolicznościach i warunkach spółki pracownicze, spółdzielnie pracownicze czy też inne formy – oczywiście z bardzo dużym udziałem akcjonariatu pracowniczego.

Wydaje mi się, że to jest otwarta droga, bardzo ważna z tego względu, przecież w tym właśnie sektorze small biznesu, gdzie jest większość pracowników w Polsce, przede wszystkim panuje i ostro występuje XIX-wieczny kapitalizm. W związku z tym właśnie szczególnie w tym sektorze należałoby myśleć o tworzeniu różnych form akcjonariatu pracowniczego.

Do tego oczywiście dochodzi bardzo istotna sprawa, że sektor małych i średnich przedsiębiorstw jest sektorem najmniej stabilnym. Co prawda w ostatnim kryzysie duże firmy także bardzo silnie odczuły skutki kryzysu finansowego, ale sektor small biznesu jest najmniej stabilny, tam powstają nowe firmy, tam firmy upadają. Doświadczenia europejskie i amerykańskie też wskazują na to, że właśnie w takich sytuacjach z powodzeniem można wspierać tworzenie spółek pracowniczych czy tworzenie akcjonariatu pracowniczego.

Wreszcie istnieją także w dalszym ciągu procesy restrukturyzacji w dużych przedsiębiorstwach, tam gdzie jeszcze są spółki państwowe czy są elementy sektora państwowego, gdzie również istnieje moim zdaniem i możliwość, i potrzeba w powstawaniu tzw. spółek córek chociażby tworzenia akcjonariatu pracowniczego jako nowej, bardzo istotnej formy rozwiązań w tym zakresie.

Z naszych badań, z których prawdopodobnie, jak mówił profesor Gardawski – ja nie byłem w tym momencie, jak on występował – wynika między innymi, że także w tych dużych przedsiębiorstwach istnieje w dalszym ciągu ze strony pracowników zapotrzebowanie, żeby tworzyć różne formy akcjonariatu pracowniczego, co oczywiście miałoby wpływ na to, o czym tu już mówiliśmy poprzednio bardzo dużo, mianowicie jakieś elementy podmiotowej roli pracowników w produkcji, w usługach, w ogóle wszędzie tam, gdzie występuje praca ludzka.

Oczywiście wszystko to wymaga, moim zdaniem, realizacji trzech bardzo istotnych konkretnych form. W swoim napisanym w tekście mam zaproponowane różne formy, jak się mogłoby to odbywać. Ostatnio są już pewne inicjatywy w tym zakresie, publikowane m. in. na łamach „Obywatela” czy w „Dialogu”, ale chodzi przede wszystkim o to, że trzy zasady powinny być tu bezwzględnie brane pod uwagę, także w perspektywie tworzenia nowych form akcjonariatu i objęcia tym największego sektora, jakim jest sektor prywatny.

A zatem, po pierwsze, jest to kwestia utrzymania zasady, że to rzeczywiście spółki czy spółdzielnie pracownicze, czyli te 50% akcji przynajmniej powinno należeć do pracowników jako podstawa do traktowania tego właśnie w taki sposób.

Druga sprawa bardzo istotna – sposób zarządzania – zarządzania w sposób demokratyczny, tak żeby przedstawiciele załogi mieli rzeczywiście wpływ na działanie tego alternatywnego przedsiębiorstwa.

I trzecia sprawa bardzo istotna, to jest kwestia konieczności wsparcia finansowego. Uważam, że nie ma żadnych powodów, żeby tak powstające spółki pracownicze czy inne formy akcjonariatu pracowniczego nie mogły korzystać z określonego wsparcia finansowego ze strony banków czy innych instytucji finansowych, które w taki sposób tu działają.

Francuskie doświadczenia na przykład wskazują, że dzięki temu te spółdzielnie mogły się rozwijać. W ciągu roku powstaje mniej więcej dwieście takich nowych spółdzielni i to właśnie w takich sytuacjach, kiedy wynika to albo z sytuacji kryzysowych, albo z tego faktu, że następuje podział, restrukturyzacja, czy następuje też upadek przedsiębiorstwa.

Ta trzecia zasada oczywiście jest bardzo istotną zasadą i stworzyłaby ona podstawy do tego, ażeby można było stwarzać możliwości, zachęty do tworzenia rozwiązań w postaci spółek pracowniczych czy spółdzielni, bo myślę, że można było traktować to jako ewentualne elementy składowe do tego nowego wariantu nowej sytuacji rozwoju akcjonariatu pracowniczego, a tym samym partycypacji pracowniczych.

Sądzę też, że w tym zakresie należałoby skorzystać z naszych doświadczeń z końca lat osiemdziesiątych czy początku lat dziewięćdziesiątych, kiedy powstawały, jak powiedziałem, różne propozycje w tym zakresie. One oczywiście dzisiaj już nie są aktualne, bo nie mogą być aktualne z różnych powodów, ale pewna inspiracja wywodząca się z tego jest tutaj rzeczą bardzo istotną.

Myślę, że bardzo ważna jest kwestia poparcia ze strony związków zawodowych, to nie ulega wątpliwości, z tym że ja w swoim czasie

formułowalem taki pogląd, że jeśli chodzi o partycypację pracowniczą, jest to prawo pracowników i powinno być tak samo traktowane jak inne prawa pracownicze i związki zawodowe powinny bronić tego prawa pracowników, a nawet stwarzać warunki, tam gdzie mogą jeszcze to robić, ażeby ono się rozwijało, ażeby to mogło w takiej postaci występować.

I druga bardzo ważna sprawa, związana jeszcze z prawami z przeszłości, jest taka, że dobrze by było, by wokół tego właśnie, o czym mówiłem, powstała jakaś forma przynajmniej, nie tak oczywiście rozbudowana jak kiedyś, pewnego ruchu społecznego, który by działał na rzecz tworzenia owej ekonomii społecznej w ramach tego traktowania także akcjonariatu pracowniczego czy partycypacji pracowniczej. Dziękuję bardzo.

Bogusław Kaczmarek
Prezes Zarządu Głównego
Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego

Dziękuję bardzo. Zanim udzielę głosu panu profesorowi Rudolfowi, krótki głos w dyskusji. Andrzej Wieczorek.

Andrzej Wieczorek
Były przewodniczący Rady Pracowniczej
w Warszawskich Zakładach Telewizyjnych

Dzień dobry państwu. Krótco się przedstawię. Kiedyś byłem przewodniczącym rady pracowniczej przedsiębiorstwa Warszawskie Zakłady Telewizyjne, pracowałem tam trzydzieści pięć lat, potem pracowałem w samorządzie – byłem wiceburmistrzem na Woli, potem w administracji państwowej – byłem wicewojewodą mazowieckim, byłem na stażu w Hucie Lucchini, pracowałem na stażu we Włoszech sześć miesięcy w Piombino, zajmowałem się tam sprawami restrukturyzacji walcowni, a więc mam ogłód sprawę ze wszystkich stron.

Jeżeli chodzi o ten pierwszy punkt samorządów pracowniczych, mam dzisiaj takie przemyślenie, że zawsze jakiś element demokracji pojawia się, kiedy się pojawia pewien kryzys społeczny. Wówczas powstaje nagle potrzeba rozłożenia tych napięć i wtedy pojawiają się pomysły udziału pracowników w demokracji przemysłowej.

Lata osiemdziesiąte to był właśnie ten problem, inicjatywa była oddana, bo ludzie chcieli coś poprawić w swoich zakładach pracy, ale myślę, że

później, w stanie wojennym i potem, po odblokowaniu samorządów i pod koniec lat dziewięćdziesiątych, był problem z tym, jak wyprowadzić partię z zakładów pracy. Elementem, który ograniczał działalność partii i doprowadził do tego, że partia w końcu wyszła z zakładów, były samorządy pracownicze. Skończył się wpływ partii na politykę kadrową w zakładach. W momencie, gdy partia została wyprowadzona z zakładów pracy, samorząd przestał być potrzebny i zaczęto ograniczać jego kompetencje.

Te samorządy, które były samodzielne, w jakiś sposób to pociągnęły, ale potem stanęły przed wyborami ekonomicznymi i trzeba było albo się przekształcać, tak jak Huta Warszawa, inne ruchy wykonywać, albo niestety prywatyzacja została przeprowadzona poza kontrolą, czyli przez upadłość. Sądy upadłościowe były wtedy poza kontrolą. I sprywatyzowano wszystkie największe zakłady pracy w Warszawie drogą upadłościową.

Mogę tylko państwu powiedzieć, że tę samą drogę przeszły WZT, ale po dwóch latach firma Warszawskie Zakłady Telewizyjne zaczęła przynosić dochody, rocznie 80 milionów. Syndyk miał problem, bo akurat tego nie przewidziano. Jest upadłość, a zakład przynosi dochody. W związku z tym wycofano Warszawskie Zakłady Telewizyjne z upadłości, ale to już nie były te Warszawskie Zakłady Telewizyjne. Weszły nowe osoby i Warszawskie Zakłady Telewizyjne „Elemis” funkcjonują, jest spółeczka, wynajmują jakieś pomieszczenia na Pradze na Targówku. Robili tam jakieś magnetowidy, montowali wszystko. Całego zakładu nie było. Nie było możliwości w tamtym okresie, żeby Warszawskie Zakłady Telewizyjne upadły, bo były w dobrej kondycji. Niestety, to co mówił Janek, banki nie udzieliły kredytu. Wartość ziemi, na której była firma, wynosiła wtedy na stare pieniądze około 630 milionów złotych, kredytu potrzeba było na 30. A banki nie udzieliły kredytu. Trzeba było firmę wprowadzić w upadłość. Trzy dni po upadłości firma już była rentowna, przeprowadzono uwłaszczenie bez problemu w ciągu miesiąca i sprzedano z wielkim zyskiem. Rozmawiałem z biznesmenem, który to kupił. Powiedział, że zrobił na tym interes życia. Część kupili Turcy, wszystkie nowe maszyny, całą technologię wywieźli. PZU Życie kupiło wszystkie inne rzeczy.

Powiem tak: w sytuacji, gdy mamy niby-związki, niby-organizacje pracodawców, niby-partie polityczne, nie można stworzyć systemu, żeby pracownicy robili partycypację w formie demokratyzacji. Żyjemy po prostu niestety w jakiejś fikcji. Rozwiązania, które są na świecie i w Niemczech, to były rozwiązania systemowe, wszyscy się zgodzili na długi okres, że takie rozwiązanie podnosi efektywność rozwiązania,

efektywność gospodarowania. Thatcher prowadziła bardzo oszczędnie wszystko, ale zgodziła się na spółki pracownicze. U nas nie ma żadnej koncepcji, w jakim kierunku iść i rozwijać gospodarkę.

W jakim systemie jesteśmy? Ale jak może być jakaś koncepcja, jak myśmy jeszcze nie rozstrzygnęli do tej pory spraw ustrojowych? Przecież my się ciągle kłócimy – konstytucja w tę czy tamtą stronę itd. Każda następna ekipa burzy, co poprzednia zrobiła. W tej sytuacji nie daje się nic stworzyć, jeżeli chodzi o gospodarkę. W związku z tym ludzie też działają doraźnie.

To nie jest przypadek, że Polska jest na jednym z ostatnich miejsc pod względem opracowań patentowych. Kiedyś mój jeden zakład rejestrował kilkadziesiąt patentów, teraz co aktywniejsi ludzie biorą teczkę i wyjeżdżają. Nie ma aktywności, menedżment jest niby-menedżmentem, bo to co mówią ludzie – jakbyśmy zaczęli rozmawiać o ekonomii – to wykonują polecenia kapitału, nikt się tym nie zajmuje. To nie są firmy – pokażcie mi państwo firmę polską, poza takimi firmami jak Orlen. W Orlenie to i sprzątaczką mogłaby zarządzać, bo przecież ekonomia tej firmy nie zależy od menedżera, ale od ceny na rynku. Sztukę pokazać to jest wyciągnąć firmę z restrukturyzacji, a nie znam firmy polskiej, która by osiągnęła dzisiaj taki poziom budując od małej i rywalizowała na rynkach międzynarodowych. Każdej firmie, która doszła do średniego poziomu, brakowało kapitału, szła przez giełdę, zostawała wykupiona i koniec.

Tak się odnoszę do partycypacji pracowniczej. Tworzą się teraz warunki dla demokracji przemysłowej, bo zaczynają się ruchy społeczne i trzeba będzie ludzi za coś znowu kupić, bo inaczej będzie rewolucja.

Natomiast co do przekształceń własnościowych. Otóż, gdyby pan przeanalizował w 1989–1990 r. próbę prywatyzacji Warszawskich Zakładów Telewizyjnych, to dokładnie szliśmy według tego samego modelu, prywatyzacja się nie udała, bo minister Lewandowski powiedział, że jeżeli to zrobię, to wszyscy pójdą tą drogą, więc należy po prostu to rąbać. Cała prasa zachodnia robiła ze mną wywiady i pokazywała, jak to polscy robotnicy chcą się prywatyzować.

A co się okazało? Okazałem się wrogiem. Napisało pismo do ambasadora, do Anglików, o wtrącaniu się w sprawy przekształceń, a powodem tego było, że myśmy pierwsi w Polsce skorzystali z funduszu Thatcher, ten fundusz nam przyznał pieniądze i zatrudniliśmy angielskiego eksperta, który przekształcał firmę państwową w spółkę pracowniczą, który nam pomógł. Jego pensja, 10 tysięcy funtów, była wypłacana właśnie z funduszu Thatcher. I jak pełnomocnik Lis dowiedział się, że dostaliśmy fun-

dusz, napisał list do ambasadora Wielkiej Brytanii, że jest to wtrącanie się w sprawę polskie. I zaczęła się dyskusja, że ja doprowadzam do konfliktu brytyjsko-polskiego. To działo się przy kampanii w mediach, że robotnicy polscy blokują prywatyzację, chociaż mój zakład w jednym całym numerze „Guardiana” był opisany w aspekcie prywatyzacji i przekształceń. Także w Telewizji BBC pokazano program, jak robimy prywatyzację, jaki mamy program, jakie przekształcenia, i co zamierzamy zrobić.

Warunek był jeden, gdyby nam to wyszło – a nie mogło nam to wyjść – nie można by było zrobić przekształceń. Zdziwiony jestem, że paręnaście lat po tym mówi się, że znowu pracownicy nie chcą, że są przeciwko prywatyzacji, są tylko roszczeniowi. Robi pan, angażuje ludzi i dokładnie ta sama jest motywacja. Jeżeli by wam to wyszło, wszyscy by chcieli iść według takiego modelu, więc musi to upaść, nie ma możliwości, nie da się zrobić geszeftu. Nas utopili, bo myśmy kontrolowali procesy przekształceń. Jak mi postavili warunek, że nie mam kapitału zagranicznego, to postanowiłem się spotkać z prezesem Hitachi. I spotkałem się z prezesem Hitachi, zmodyfikowaliśmy ten program. 30% udziału Japończycy, 30% my, reszta fundacja i robiliśmy program. A nie, z Japończykami nie można. A dlaczego chciałem z Japończykami? A dlatego że oni by podzespołów nie wozili, ich by za drogo kosztowało, bo by musieli budować tu kolejne fabryki, kolejne miejsca pracy dla nas. A to się nie podobało, musieli wejść Francuzi, Niemcy. Potencjał był, może nie chcieliśmy po prostu robić. W związku z tym, to wszystko w historii przeszliśmy i dziwię się, że tylko co jakiś czas te modele się powtarzają.

Jeszcze raz mówię, jeżeli mają być stworzone warunki dla partycypacji, to musi się pogorszyć sytuacja, jak zawsze było, i wtedy coś ludziom dadzą, a potem będą znowu kręcić, żeby to cofnąć. Dziękuję.

Bogusław Kaczmarek
Prezes Zarządu Głównego
Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego

Dziękuję bardzo. Poproszę teraz pana profesora Stanisława Rudolfa, żeby opowiedział nam o partycypacji w kontekście globalizacji.

Partycypacja a globalizacja

Będę mówił na temat wpływu procesu globalizacji na rozwój partycypacji. Ale jeśli pan przewodniczący pozwoli, powiem parę słów też wspomnieniowych, ponieważ tutaj dzisiaj było dużo na ten temat. Nie wszystkie fakty są znane, więc ze względu na moje kontakty wcześniejsze z kolegami ze Szwecji i Norwegii, kiedy u nas zaczynały się te dyskusje, udało nam się pozyskać i przekonać Norwegów, żeby zaprosili na Kongres do Toronto trzech przedstawicieli samorządów polskich. To był profesor Jakubowicz, to był kolega Szyk ze Stoczni Gdańskiej, późniejszy chyba dyrektor, i kolega Edward Nowak. Niestety, Jakubowicz w ostatnim dniu zrezygnował, ponieważ musiał przygotować szybko projekty ustaw tutaj w Polsce i wyjechaliśmy w trójkę. Odwiedziliśmy wtedy pięć krajów, taką zrobili nam wycieczkę dotyczącą rozwiązań samorządowych, partycypacyjnych, to były jeszcze Stany Zjednoczone, Norwegia, Szwecja i Holandia. Myślę, że do końca życia będziemy pamiętać, jak nas wtedy na wielkim kongresie na dwa tysiące osób przyjmowali. Owacje na stojąco, itd. To były trzy miesiące przed stanem wojennym, wielkie wydarzenie.

Po powrocie przygotowałem małą książeczkę „Demokracja w przemyśle, grupy autonomiczne”. Złożyłem ją koledze Sarjuszowi-Wolskiemu, który w Łodzi zajmował się wydawnictwami „Solidarności”. Niestety, nastąpił stan wojenny, skonfiskowano tę książkę, na szczęście miałem kopię i ukazała się dopiero trochę później. Dało to w jakiś sposób początek tym zespołom w latach osiemdziesiątych.

W 1986 r. ukazała się moja książka „Demokracja przemysłowa w rozwiniętych krajach kapitalistycznych”, która się ładnie wpisywała w dys-

Prof. dr hab. Stanisław Rudolf – wiceprezes Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego; kierownik Katedry Ekonomii Instytucjonalnej na Uniwersytecie Łódzkim.

kusję, która się toczyła w Polsce. Pamiętam, że ukazała się tuż przed warsztatami opiniodawczymi pułkownika Kwiatkowskiego – widzę tutaj parę osób, że uczestniczyły w tych dyskusjach – i też odegrała swoją rolę. To tak na marginesie.

A teraz przejdę do konkretów. Przedstawię państwu swoje przemyślenia, ponieważ w literaturze trudno znaleźć publikacje, może dwie, trzy, natomiast wydaje mi się, że coś w tym jest i w wielu miejscach będę nawiązywał do tego, o czym była wcześniej mowa.

Zacznę od tego, że reprezentuję pogląd o tzw. obiektywnym charakterze procesów partycypacji. Taką tezę sformułowałem w latach osiemdziesiątych, to jest trzydzieści lat temu, w artykule opublikowanym w amerykańskim czasopiśmie i właściwie jak porównuję to, co napisałem, z tym, co jest dzisiaj, to nie zmieniam zdania. Uważam, że rozwój partycypacji jest procesem obiektywnym. Czy chcemy tego, czy nie, czy pracodawcy chcą, czy nie chcą, czy robotnicy chcą, czy nie chcą, to i tak ta partycypacja będzie się rozwijać. Oczywiście nie jest tak, że to tak gładko idzie do góry, że codziennie czy co rok jest więcej, oczywiście są zahamowania, są przyspieszenia, ale ze względu na pewne uwarunkowania, ze względu na pewne walory tej partycypacji ona się musi rozwijać. Dlaczego? Dlatego że obie strony jej potrzebują, zarówno pracodawcy, jak i pracownicy.

Partycypacja należy, moim zdaniem, do potrzeb wyższego rzędu, czyli ona się staje aktualna, a wręcz konieczna dopiero przy pewnym poziomie rozwoju społeczeństwa, pracowników, po uzyskaniu pewnego wykształcenia, kwalifikacji, standardu życia, ale również po tym, jak w poszczególnych krajach mamy procesy demokratyzacji w życiu publicznym, istnieje pilna potrzeba, żeby uzupełnić tę demokratyzację również w przemyśle, stąd demokratyzacja życia przemysłowego.

Na potwierdzenie tego, że chyba ta teza jest prawdziwa, mogą świadczyć badania, które prowadzimy z panią doktor Skorupińską, w tej chwili są w opracowaniu, ale także w Unii Europejskiej wcześniej były takie badania na temat partycypacji bezpośredniej. I kiedy pytano tysiące przynajmniej pracowników, jakie są przyczyny rozwoju partycypacji, to na pierwszym miejscu wymienia się właśnie efektywność, produktywność, ale tuż za tym jakość życia w pracy, czyli te dwa elementy muszą być razem.

Wydaje mi się, że ta teza w dalszym ciągu wytrzymuje próbę czasu, że jest to proces obiektywny. Mój przedmówca też o tym mówił, że musi być, bo inaczej tego sobie nie wyobrażamy. Jeśli kraj nie będzie wdrażał procesów demokratyzacji, to się nie będzie rozwijał, czyli zostanie w tyle i zostanie wchłonięty przez kogoś innego.

I krótko o tych sprawach również przy okazji. Pewne rzeczy będę szerzej omawiał, nad niektórymi przejdę szybko, żeby nie tracić czasu.

Otóż na pewno globalizacja – już nie będę mówił, co to oznacza – to są zmiany, które wpływają również na stosunki przemysłowe, więc przede wszystkim rozwój firm transnarodowych – tak je będę nazywał. Tuż po II wojnie światowej nie było takich firm, ponieważ były granice zamknięte dla kapitału, wtedy powstawały tzw. konglomeraty, kiedy koncerny krajowe musiały inwestować gdziekolwiek, żeby pieniędzy nie trzymać w banku i kiedy otwarto granice, wszystko się rozlało i w tej chwili to są już tysiące firm, które mają swoje zakłady w stu, a nawet większej liczbie krajów, inwestują i w krajach słabo rozwiniętych, i wysoko rozwiniętych.

Więc jest to jeden z objawów tej globalizacji, a również ma to wpływ na stosunki przemysłowe w skali międzynarodowej. Nabierają coraz większego znaczenia właśnie instytucje międzynarodowe. Mamy G8, G20, Międzynarodowy Fundusz Walutowy, Bank Światowy, więc generalnie narasta asymetria między kapitałem i pracą. To są rzeczy, które widać. Poszczególne kraje nie bardzo mogą kontrolować własne rynki, ponieważ one podlegają międzynarodowym uwarunkowaniom i wpływ ich jest coraz mniejszy.

Teraz przechodzę do konkretów. Otóż to jest mój podział, tego nie spotkałem, ale wydaje mi się, że łatwiej będzie pokazać ten wpływ globalizacji na partycypację pracowniczą, kiedy podzielę. I tutaj widzę dwie możliwości, to jest upowszechnienie istniejących form partycypacji, a więc tych, które były wcześniej, i kreowanie form partycypacji, które wynikają właśnie z tej globalizacji. I w tej kolejności będę dalej je omawiał.

Zacznę od tych pierwszych, od upowszechniania form partycypacji. Tutaj wymieniam ogólnie trzy takie formy, bo w tych poszczególnych grupach jest tego znacznie więcej, ale z pewnych względów taki podział wydaje mi się sensowny. Są to formy, które przynoszą wzrost autonomii pracowników w miejscu pracy, czyli takie, które pozwalają pracownikom na podejmowanie decyzji, czyli na partycypację na najniższym poziomie. My to nazywamy partycypacją bezpośrednią.

Dalej to są instytucjonalne rozwiązania typu rady zakładowe, robotniczy dyrektorzy, a więc wybierani przez pracowników przedstawiciele. I trzecia grupa to są formy partycypacji finansowej. I znów po kolei będę krótko je omawiał.

Zacznę od tych pierwszych, które moim zdaniem są najważniejsze dla popularyzacji ze względu na globalizację, ponieważ ich rozwojem są zainteresowani pracodawcy. To jest bardzo istotna sprawa, ponieważ pracodawcy, kiedy inwestują, mają duży wpływ na albo rozwój, albo zahamowanie

ich rozwoju. W związku z tym, że te formy partycypacji przynoszą właśnie korzyści ekonomiczne, zwiększają efektywność, jakość, itd., pracodawcy starają się je wykorzystywać. W różny sposób się to odbywa, w zależności od inwestycji. Jeśli firma, powiedzmy, niemiecka czy szwedzka inwestuje w jakimś kraju słabo rozwiniętym i buduje nowy zakład, to już technologia jest taka, że te formy partycypacji są wmontowane automatycznie, tego już nie potrzeba wdrażać, one po prostu wynikają z technologii. Jest kwestia tylko doboru pracowników, rekrutacji, szkolenia. Często się bierze z zakładu macierzystego i szkoli się, rzeczywiście czasem są kłopoty, ale to jest droga do tego, żeby te formy wdrożyć.

W sytuacji zaś, kiedy na przykład firma kupuje w Polsce zakład, gdzie jest stara technologia, to trzeba go modernizować, trzeba szkolić pracowników, trzeba odpowiednio ich przygotowywać i to już jest znacznie trudniejsze. Ale obie drogi mogą być efektywne, aczkolwiek ta druga droga jest znacznie trudniejsza.

Natomiast w sytuacji, kiedy technologia może nie jest taka istotna, na przykład przy kołach jakości, robi się w ten sposób, że firma transnarodowa posiada swoje wyspecjalizowane służby, które po prostu jeżdżą po wszystkich zakładach.

Obserwowałem to na przykładzie Gillette w Łodzi. Przyjechało dwóch specjalistów, siedzieli parę miesięcy, przygotowywali, wdrażali koła jakości. Wcześniej poproszono fundację, którą wtedy prowadziłem, o przeprowadzenie takiego wstępnego szkolenia i w ten sposób udało się to wdrożyć. Te formy należą do najczęściej stosowanych w tych firmach transnarodowych.

Mówię o krajach słabiej rozwiniętych, ale również w krajach wysoko rozwiniętych nie zawsze są te formy i też firmy, które inwestują, wprowadzają tego typu rozwiązanie.

Jeśli chodzi o drugą grupę tych form, czyli formy instytucjonalne, tu sprawa inaczej wygląda. Częściej pracodawcy nie są zainteresowani tworzeniem takich przedstawicielstw, ale bardzo często spotyka się również, że nawet jeśli w danym kraju nie ma obowiązku tworzenia rad zakładowych czy podobnych instytucji, to są tworzone, szczególnie jak nie ma związków zawodowych. To, co tutaj dzisiaj mówiono, dojrzały pracodawcy, dojrzały biznes potrzebuje drugiej strony, potrzebuje partnera. Oczywiście czasem to jest element manipulacji, ale taka rada, taka namiastka, bo to jest dobrowolne rozwiązanie, tworzy możliwość artikulacji poglądów pracowniczych, pozwala wykryć pewne konflikty, które się zbliżają, zapobiegać strajkom, itd.

Proszę sobie przypomnieć, w Polsce przecież również w latach dziewięćdziesiątych wiele firm transnarodowych tworzyło takie namiastki rad zakładowych, chociaż tego w Polsce jeszcze nie było. To samo się dzieje w innych krajach. Inaczej sprawa wygląda, jeśli chodzi o przedstawicieli załogi w radach nadzorczych w krajach słabo rozwiniętych. Tutaj pracodawcy nie są za bardzo zainteresowani udziałem takich pracowników, czasem, owszem, zapraszają, ale to już nie są przedstawiciele, bo to nie pracownicy wybierają, ale dane zgromadzenie, więc dla dobrych kontaktów z zakładami takie rozwiązania się czasem praktykuje.

Problem natomiast jest inny, że w takich krajach trudniej znaleźć osoby przygotowane do pełnienia tych funkcji. Proszę pamiętać, że rada nadzorcza ma swoje uprawnienia i tam powinny być osoby, które się znają na funkcjonowaniu przedsiębiorstwa, znają prawo, itd., więc czasem po prostu brakuje tego typu osób.

Króciutko o partycypacji finansowej, która w Polsce, nie wiem dlaczego, ciągle jest słabo rozwinięta. Firmy transnarodowe w Polsce je trochę stosują, na Zachodzie jest to prawie że numer jeden, ponieważ jest to bardzo ważne dla biznesu i pracodawcy chętnie to popierają. Chodzi o udział w zyskach, chodzi o pracowniczą własność akcji, odkładanie i gromadzenie pieniędzy na zakup akcji, itd. W tym przypadku jest zielone światło dla tego typu rozwiązań, ale oczywiście sama partycypacja finansowa niewiele daje, jeśli chodzi o rzeczywistą partycypację. Ale sam fakt wdrażania tego typu rozwiązań wymaga działań partycypacyjnych. Programy udziału w zyskach są oparte na umowach między pracodawcą i pracownikami, których ktoś reprezentuje – albo związki zawodowe, albo namiastka rady pracowniczej, albo się powołuje jakieś inne ciało, które jednak jest reprezentantem pracowników.

Podsumowując tę część chciałem dodać, że poprzez tego typu rozwiązania, szczególnie jeśli chodzi o kraje słabo rozwinięte, do tych krajów dochodzą elementy przykładowe, czasem namiastki rozwiązań demokratycznych, czasem jest to punkt wyjścia do dyskusji na temat procesów demokratyzacji w krajach, gdzie tej demokracji nie ma. I to może być też bardzo interesujące.

Druga część. Tutaj będę się posługiwał głównie doświadczeniami Unii Europejskiej, ponieważ na temat innych trudno powiedzieć, przynajmniej ja nie mam informacji, ale to są rozwiązania, które są kreowane właśnie ze względu na globalizację. I tutaj pokazuję trzy elementy: Europejskie Rady Zakładowe, o których dzisiaj była mowa, Europejska Spółka Akcyjna, systemy informacji i konsultacji z pracownikami.

Historia Europejskich Rad Zakładowych jest długa, o czym była dzisiaj mowa, ja chciałem zwrócić państwu uwagę tylko na pewne aspekty globalne rad zakładowych. Trzydzieści krajów w tej chwili jest włączonych do tego typu rozwiązań w sposób formalny, ale proszę pamiętać, że zgodnie z dyrektywą również spółki, które są spoza Unii Europejskiej, jeśli w Unii zainwestowały i mają ponad tysiąc pracowników, również są zobowiązane. W ten sposób nie tylko firmy niemieckie, gdzie około pięciuset w tej chwili ma rady, angielskie – trzysta, francuskie – dwieście, ale również trzysta pięćdziesiąt firm amerykańskich zmuszonych jest stworzyć te rozwiązania. To się rozlewa na inne kraje, również firmy angielskie, niemieckie, itd. inwestują w innych krajach i na zasadzie dobrowolności też zapraszają przedstawicieli do swoich rad z krajów, gdzie nie obowiązuje to ustawodawstwo.

Na tej zasadzie – dzisiaj była mowa o tym – zapraszali przecież przedstawicieli „Solidarności” jeszcze przed uchwaleniem naszej ustawy. Także to też jest takie działanie globalne, jeśli chodzi o rozwiązania partycypacyjne.

O spółce europejskiej tylko króciutko. To jest bardzo ciekawy organ, ale bardzo skomplikowany, ze specjalnym odniesieniem do partycypacji, gdzie specjalne zarządzenie dotyczy skomplikowanego systemu ustalania zasad partycypacji albo czegoś innego. W wyniku chyba tej komplikacji ciągle tych spółek jest niewiele, nie wiem, czy w Polsce już jest przynajmniej jedna, czy nie, bo były dyskusje, ale nie jestem pewien.

Ostatnie informacje i konsultacje, tutaj też była mowa dość dużo na temat, rad pracowników. To jest trochę inna sprawa, bo to jest z jednej strony upowszechnienie, ale nie przez firmy transnarodowe, ale poprzez dyrektywę, więc mogę tutaj zaliczyć również i tego typu rozwiązanie, które ze względu na globalizację pojawiło się także w Polsce, czyli nowi członkowie Unii zostali zobligowani do jego stosowania. W starych krajach Unii, które miały te rozwiązania, zostało to uporządkowane, niejako dostosowane do pewnych zasad. I to też jest ważne.

Chciałem dodać jeszcze do tego jedną rzecz. Otóż globalizacja niesie jeszcze coś innego, mianowicie system informacji w przedsiębiorstwach transnarodowych. Najczęściej ma to charakter kaskadowy, czyli kolejno taki system informacji ma miejsce. Jeśli jest to firma rzeczywiście światowa, która ma w stu krajach na przykład swoje przedstawicielstwa, to najpierw prezes firmy spotyka się z przedstawicielami na dany kontynent. Szefowie kontynentu spotykają się z przedstawicielami krajowymi, ci z kraju z firmami w danym kraju. Aż dochodzi to do samego dołu, czyli do samych pracowników. Jest to też jakaś forma partycypacji, głównie informacji, ale jednak jest.

W firmach transnarodowych, o tym się mniej mówi, bardzo często jest tak, że są publikacje, są gazetki, ale także są informacje, są serwisy specjalne dla pracowników, gdzie każdy może też zgłosić swoje pytania, itd., więc myślę, że też warto o tym wspomnieć.

Podsumowanie. Otóż moim zdaniem przynajmniej – bo jest to moja opinia – globalizacja pozytywnie wpływa na rozwój partycypacji pracowniczej. Oczywiście tego nie można generalizować, uogólniać, ale ze względu na różne możliwości, które istnieją, oczywiście bardziej może jest to korzystne dla pracodawców niż pracowników, ale właściwie jak przeanalizujemy te wszystkie formy, to każda z tych form partycypacji, nawet jeśli daje więcej pracodawcom, to również daje pracownikom, chociażby pieniędzy. Ale sam fakt negocjacji, sam fakt przygotowywania tego typu rozwiązań już jest elementem partycypacji. Dlatego ośmielę się tę tezę głosić, że jednak globalizacja przynosi rozwój partycypacji, choć może powinna więcej.

I tak, dla krajów słabo rozwiniętych, jak mówiłem, jest to właśnie zetknięcie się z tymi rozwiązaniami demokratycznymi. Dla krajów postkomunistycznych jest to rozwiązanie bardzo istotne, bo kraje sobie nie mogą poradzić. Napisałem w referacie, że Polska nie jest najlepszym przykładem wdrażania rad pracowników i to podtrzymuję, ponieważ rzeczywiście te rady zostały bardzo okrojone. Pamiętam dyskusję z profesorem Wratnym na temat projektu ustawy o radach zakładowych na początku lat dziewięćdziesiątych, kiedy to były naprawdę rady zakładowe i takie powinny być. Stało się inaczej.

Myślę, że głosy, które tutaj padają, zmierzają do tego, żeby nowelizować jak najszybciej tę ustawę, ponieważ ona naprawdę mogłaby znacznie więcej przynieść. Wybraliśmy najgorsze warianty, jeśli chodzi o liczebność, jeśli chodzi o uprawnienia rad zakładowych, niestety – związki zawodowe – uczestniczyłem w dyskusjach na temat projektów – więc zgadzam się z tym, co było wcześniej.

Globalizacja wnosi również także pewne wyrównywanie się standardów partycypacji w krajach wysoko rozwiniętych. Jest to rodzaj konwergencji, który występuje. Niedawno przygotowałem referat na temat konwergencji, jeśli chodzi o nadzór korporacyjny w krajach wysoko rozwiniętych. Tam również zachodzą pewne procesy, gdzie wyrównują się pewne standardy, upodabniają się rozwiązania i w tym przypadku również sądzę, że jest coś takiego.

Ostatnia rzecz, ale myślę, że to jest nowa sprawa, o której nie było do tej pory mowy nie tylko w moim referacie. Spotkałem pierwszy raz

coś takiego. Otóż to może być ciekawy temat do badań, w jaki sposób partycypacja na poziomie ponadnarodowym wpływa na rozwiązania partycypacyjne na poziomie krajowym. Jak do tej pory takie badania przeprowadzili Holendrzy, dotyczą one rad zakładowych właśnie i Europejskich Rad Zakładowych.

Okazuje się, że utworzenie Europejskich Rad Zakładowych miało negatywny wpływ na działalność krajowych rad zakładowych. Przeprowadzono drugie badanie, które pokazało pewną poprawę sytuacji, ale jeszcze nie doszli do tego poziomu, który był w przeszłości. Dziękuję za uwagę.

Bogusław Kaczmarek
Prezes Zarządu Głównego
Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego

O głos poprosił pan Grzegorz Ilnicki ze Związku Zawodowego Konfederacja Pracy. Proszę bardzo.

DYSKUSJA

Grzegorz Ilnicki
Ogólnopolski Pracowniczy Związek Zawodowy
Konfederacja Pracy

Jestem z Gdańska, jestem prawnikiem i reprezentuję pracowników przed sądami pracy.

Wydaje mi się, że to, co powiedział pan profesor Rudolf, jest rzeczą bardzo istotną, to znaczy, że partycypacja jest potrzebą wyższego rzędu. I być może to stwierdzenie jest także odpowiedzią na problem, który państwo podnoszą w swoich wystąpieniach, to znaczy, że w Polsce partycypacja nie jest jednak standardem w działalności przedsiębiorstw i udział pracowników w zarządzaniu tymi przedsiębiorstwami jest bardzo często minimalny. Bo jeżeli faktycznie jest tak, że jest to potrzeba wyższego rzędu, to pokazuje to jednocześnie, jak wielka erozja następuje w polskim świecie pracy, w polskim prawie pracy i w standardach zatrudnienia w Polsce.

Wydaje mi się, największym problemem jest zatrudnienie niepracownicze i umowy śmieciowe. Bo jeżeli jest tak, że umowy śmieciowe pozbawiają pracowników pewnej gwarancji jakości pracy – a jest tak przecież – bo cały szereg uprawnień zawartych w Kodeksie pracy nie dotyczy osób, które wykonują pracę na podstawie umowy o dzieło czy umowy – zlecenia. Jeżeli jest tak, że te osoby są w zasadzie pozbawione stabilności zatrudnienia – a przecież są – w szeregu instytucji, które przewiduje Kodeks pracy, takich nawet jak konieczność skonsultowania zwolnienia pracownika, który jest członkiem związku zawodowego, czy

konieczność uzasadnienia powodu wypowiedzenia umowy o pracę, to jest przecież kapitalnym narzędziem pracowników w walce o utrzymanie miejsca pracy. Te osoby, które nie są pracownikami, w zasadzie są tego mechanizmu pozbawione.

Co więcej, osoby, które nawet są pracownikami, są tych instrumentów pozbawione, bo zatrudnienie na podstawie umowy na czas określony nie łączy się z koniecznością uzasadniania wypowiedzenia umowy o pracę.

Kolejny problem to kwestia czegoś, co moglibyśmy nazwać wolnością partycypacyjną, to znaczy możliwością bycia choćby częścią związku zawodowego. Język konwencji międzynarodowych to język, który mówi o ludziach pracy. Polska ustawa mówi o pracownikach, to znaczy zawęża w ogóle pojęcie tych, którzy mogą być członkami związku zawodowego, co wyklucza de facto całą rzeszę pracowników w Polsce z możliwości wchodzenia w różnego rodzaju mechanizmy w partycypacji pracowniczej, bez względu na to, czy jest to partycypacja związkowa, czy pozazwiązkowa.

Kolejny problem to ciągle nie podnoszony fakt, że umowy śmieciowe zmniejszają liczbę etatów, liczbę miejsc pracy w Polsce. Jeżeli jest tak, że można w firmie ochroniarskiej przepracować dwieście sześćdziesiąt godzin w ciągu miesiąca w ramach obowiązków pracowniczych pracując na umowie – zleceniu, to oznacza to, że ktoś tych godzin nie wypracuje obok tej osoby. Jeżeli jest tak, że sto sześćdziesiąt osiem godzin to jest często miesięczny wymiar czasu pracy, to dwieście sześćdziesiąt to jest więcej niż półtora etatu, to jest inne miejsce pracy. A osoby, które pracują dwieście sześćdziesiąt godzin, otrzymują za taką pracę najczęściej wynagrodzenie na poziomie 1100–1200 zł.

Te problemy de facto sprawiają, że jakakolwiek dyskusja o partycypacji pracowniczej jest fikcją. I nie są to też problemy, które można rozpatrywać w kategoriach płaczu, żalu czy raczej obiektywnych czynników funkcjonujących w świecie pracy, ale problemów, które można realnie zwalczać i zwalczać je dzisiaj.

Czytałem ostatnie programy partii parlamentarnych, które startują obecnie w wyborach i właściwie trudno znaleźć jakakolwiek refleksję na temat tych problemów. Jedną, jaką znalazłem, znalazłem w programie SLD, a polega ona na tym, że partia zamierza promować zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. Nie wiem, jak chce promować, być może wieszając billboardy, plakaty albo wręczając jabłka z Grzegorzem Napieralskim przed zakładami pracy, być może to jest forma promocji. A obok tego mamy przecież całą serię instrumentów, które można by

było wprowadzić od dziś, od zaraz – zlikwidować promocję podatkową umów cywilno-prawnych, oskładkować je, tak żeby nie opłacało się zatrudniać na podstawie umowy cywilno-prawnej. Być może stworzyć listę zawodów, w których w ogóle zatrudnienie niepracownicze nie jest możliwe. To jest o tyle ciekawe, że to już się dzieje.

Jeżeli w 2007 r. Sąd Najwyższy orzekł, że praca w ochronie jest charakterystyczna i cechy tej pracy są charakterystyczne dla klasycznego stosunku pracy, a orzekł tak przecież w sytuacji, w której pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o dzieło domagali się ustalenia istnienia stosunku pracy, to można stworzyć i już tworzy się pewna lista czy katalog zawodów, w których stosunek pracy jest jedyną dopuszczalną formą zatrudnienia ze względu na potrzeby koordynacji, na potrzeby wyznaczenia czasu i miejsca pracy przez pracodawcę. Czemu więc nie prowadzić prac nad ustaleniem takiej normatywnej listy zawodów, w których nie jest możliwa praca inaczej niż na podstawie stosunku pracy. Przecież w doktrynie prawa pracy dość powszechny jest pogląd, że nie ma możliwości legalnego wykonywania pracy w zakładach opieki zdrowotnej na podstawie innej niż stosunek pracy, mimo ostatniej rywalizacji. Są więc konkretne instrumenty, które można wprowadzać.

Można przenieść do Kodeksu pracy instrumenty z ustawy antykrzysowej, dotyczące maksymalnego wymiaru zatrudnienia na podstawie umów na czas określony, nie pozbawiając pracowników trzeciej umowy jako umowy na czas nieokreślony, ale łącząc ze sobą te dwa instrumenty, instrument czasu i instrument kolejnej umowy zawartej na czas określony, jako umowy na czas nieokreślony.

Kolejny problem to kwestia zatrudnienia na czarno. Jeżeli dzisiaj pracownik, który pracował na czarno przez dwa czy trzy lata występuje z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy, to sąd pracy, który ma bronić tego, co jest esencją prawa pracy, pierwsze, co robi, to informuje urząd skarbowy o tym, że ten pracownik otrzymywał dochód z nielegalnego źródła, czy nie zgłaszał tego dochodu przez ostatnie lata. To przepraszam, doszukując się pewnej analogii – choć ja uważam, że to jest analogia nie do końca trafna – jeżeli mamy strony korupcji i strona czynna zgłosi fakt, że dała łapówkę, to może być zwolniona z odpowiedzialności, a pracownik, który jest ofiarą zatrudnienia na czarno, pozbawiającego go zabezpieczenia społecznego, jest karany przez sąd pracy.

W takiej sytuacji trudno mówić o jakiegokolwiek formie partycypacji, jeżeli jesteśmy na tak elementarnym poziomie, jak kwestia ochrony kła-

sycznego stosunku pracy czy kwestia ochrony przed zwolnieniem za założenie związku zawodowego.

Na tej sali jest pracodawca, z którym spotykam się w sądzie pracy, po drugiej stronie, bo zwolnił pracownika, który po osiągnięciu sześćdziesiątego roku życia przestał być atrakcyjny ze względu na to, że pracował fizycznie i złośliwości, których dopuszczają się pracodawcy, polegają nawet na tym, że w ostatnim dniu pracy tego pana w okresie wypowiedzenia można było mu wręczyć karę porządkową, chwając się tym przed sądem pracy.

Poziom agresji ze strony pracodawców – o tym powiedział jeden z przedmówców kapitalną rzecz dotyczącą relacji pomiędzy pracownikiem i pracodawcą, opartych na złym rozumieniu władzy, na autorytarnym wykonywaniu tej władzy – jest ogromny.

W październiku 2010 r. założyliśmy organizację zakładową w firmie Bell, to jest firma odzieżowa w Gdańsku w jednym z centrów handlowych. To była organizacja międzyzakładowa, w tym sklepie pracowało pięć osób. W ciągu czterech miesięcy i pod różnymi pretekstami właścicielka wytępiła całą organizację związkową – jedna osoba nie wytrzymała psychicznie i się zwolniła, jedną zwolniono ze względu na podobno kiepskie efekty sprzedaży. Sąd pracy zasądził już odszkodowanie w związku z tym. Dwóm pozostałym nie przedłużono umowy o pracę, a dwie, które jeszcze zostały, zwolniono w związku z likwidacją miejsca pracy, co miało się łączyć z likwidacją sklepu. Problem polegał na tym, że jak już je zwolniono, to sklep objawił się piętro wyżej w tym samym centrum handlowym i na tym polegała jego likwidacja.

Jeżeli jesteśmy w sytuacji, w której mamy tak elementarne problemy z przestrzeganiem obowiązującego prawa pracy, to trudno mówić o partycypacji pracowniczej. Ten problem oczywiście jest aktualny. Ja mam tylko takie poczucie, że jednej rzeczy podczas tej konferencji nie podnosi się, a właściwie nie uzupełnia.

Otóż pan profesor Gilejko przed chwilą użył słów samorząd pracowniczy, po czym bardzo szybko się poprawił i użył słowa partycypacja. Mam poczucie, że grono wyśmienitych ekspertów odchodzi od pytania, jakiej chcemy partycypacji. Czy ma to być współzarządzanie przez pracowników zakładem pracy, czy ma to być jedynie forma konsultacji, informacji – taka forma miękka – i która z tych form jest aktualna w gospodarce rynkowej w XXI wieku? To jest bardzo interesujące pytanie. I byłbym bardzo rad, gdybym mógł otrzymać na nie odpowiedź podczas dzisiejszej konferencji. Dziękuję.

Bogusław Kaczmarek
Prezes Zarządu Głównego
Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego

Dziękuję bardzo. Teraz poproszę o zabranie głosu pana profesora Włodzimierza Pańkowskiego.

Prof. Włodzimierz Pańków
Instytut Filozofii i Socjologii PAN;
Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania
im. Leona Koźmińskiego

Chciałem się zgłosić à propos tego pytania, bo mam swoją wypowiedź poświęcić raczej temu, jak wygląda polska praca, na tle Europy w szczególności, ale na pana pytanie bardzo chętnie odpowiem, bo miałem kiedyś szczęście być w kraju Basków i przez tydzień odwiedzić sieć spółdzielni Mondragon, w której to sieci są trzy elementy partycypacji, to znaczy udział w pracy, praca na rzecz firmy, po drugie – udział we władzy i po trzecie – udział finansowy, czyli w kapitale. To w zasadzie jest to maksimum, które można uznać za wzór partycypacji. Nie wiem, czy to jest samorządność, to są w zasadzie spółdzielnie, oni nazywają to spółdzielniami. Nawiasem mówiąc, ja tam byłem w 1988 r., oni już istnieli trzydzieści lat, założył to jakiś ksiądz i to było przez Kościół promowane. I to była jedyna enklawa gospodarki baskijskiej, która miała pozytywną dynamikę zatrudnienia, stale, z roku na rok przez trzydzieści lat, dlatego że wmontowany mieli mechanizm inwestowania z roku na rok, taki, który nie brał pod uwagę spadku zatrudnienia.

Szczegółów w tej chwili nie podam, zresztą do dzisiaj przechowuję materiały z tej wycieczki, one są po baskijski, a tego języka nie udało mi się jeszcze opanować. W każdym razie można wyjść od takiego modelu, bo oczywiście można też nazywać partycypacją po prostu jakąkolwiek pracę, bo to też jest partycypacja. I właściwie Polacy głównie taką partycypację mają, to znaczy w Polsce jest taka partycypacja dostępna, chociaż też coraz bardziej jest to wątpliwe, ponieważ – powiem tutaj banał, ale przez piętnaście – dwadzieścia lat naszego rozwoju, czy wzrostu gospodarczego, co roku ubywało około 1–1,5% ludzi aktywnych zawodowo.

W książce „Pętle rozwoju” Jerzego Hausnera, znanego neoliberalą, nawet chciał czy chce w dalszym ciągu wprowadzić do kultury zasady

neoliberalne, pojawia się zdanie, które mnie kiedyś uderzyło przy czytaniu: „W ciągu kilkunastu lat transformacji wykształciła się w Polsce specyficzna postać państwa opiekuńczego, chaotycznego, wypychającego nas w kolejną bezzatrudnieniowego wzrostu gospodarczego”. Powtórzę – „wypychającego nas w kolejną bezzatrudnieniowego wzrostu gospodarczego”. Jak państwo pamiętają, były wzrosty 7%, były 4%, raz zbliżyliśmy się nawet do 2%, ale w ciągu kilkunastu lat nie oznaczało to wzrostu zatrudnienia. Zresztą pamiętają państwo wielką krzywą, kiedy doszliśmy chyba do trzech milionów bezrobocia gdzieś po czterech pierwszych latach transformacji, potem spadło o jakiś milion i potem znów skoczyło do podobnego poziomu. I w gruncie rzeczy do dzisiaj niewiele się zmieniło, chociaż ostatnio władza się chwali, że stworzyła podobno milion miejsc pracy. Ale to trochę brzmi jak jakiś kawał. Możemy też powiedzieć, że ten wzrost zatrudnienia, który aktualnie mamy, to też kropla w morzu potrzeb. Bo cóż, wypchnęliśmy dwa miliony za granicę, mamy tutaj chyba bezrobocie w wysokości około dwóch milionów i w dalszym ciągu mamy taki bezzatrudnieniowy wzrost jeszcze dość wysoki, bo 4%, ale to już chyba się kończy, bo metodami, które stosowano do tej pory, czyli czasowego zwiększenia zatrudnienia, chyba tej sprawy się nie da załatwić.

Troszkę sprawę upraszczam, ale w każdym razie rzeczywiście z wielkim pesymizmem słuchałem tego, co mówił pan profesor Rudolf, tym bardziej że jest jeszcze globalny kontekst sprawy. Na rynek pracy weszło z Azji ze dwieście milionów ludzi, z Chin i z Indii, teraz na pewno po rewolucjach arabskich dojdą do tego Arabowie, dochodzi do tego Brazylia, itd., więc w gruncie rzeczy pracownicy będą coraz tańsi, to znaczy w ogóle nie będą pracodawcy się z nimi cackali, ponieważ będą mogli wybierać jak w ulęgałkach. Tym bardziej że kapitał, jak wiadomo, jest dynamiczny i się przenosi tylko tam, gdzie produkować jest najtaniej. Jest świetna książka – nie pamiętam dokładnie tytułu, Jacquesa Attali, który pisze właśnie na temat tzw. wędrownych czy nomadycznych przedsiębiorstw, które będą wędrowały jak cyrki czy trupy teatralne i wybierały na miejscu parę procent aktorów, a ze sobą będą wozili aktorów głównych. Tak się zresztą dzieje, więc po co im potrzebna partycypacja w takiej sytuacji. Trzeba ludzi lokalnych maksymalnie wykorzystywać, lokować zakłady poza wielkimi miastami, na peryferiach, w jakichś strefach odizolowanych najlepiej, żeby tam się mogli pobuntować, ale nikomu niczego nie robią. To jest wizja oczywiście trochę przerażająca, bo ta książka troszeczkę przesadza. Ale były słynne książki Rifkina na temat końca

pracy, ja zresztą też napisałem w jakąś rocznicę „Solidarności” artykuł pt. „Czy koniec pracy w Polsce”, którego tezy częściowo się spełniły, no bo jeżeli wypchnęliśmy na bezrobocie lub poza kraj ze cztery miliony ludzi, to też chyba dość duży „sukces”, można powiedzieć.

Wracając do samej sprawy partycypacji. No cóż, możemy przyjąć, że teraz, przy względnej stabilizacji, będzie potrzeba trochę ludzi, którzy będą jakoś intelektualnie wydajni, będą uczestniczyli w wynalazkach, patentach, czy jakichś nowoczesnych rozwiązaniach. Ale to jest pytanie o strategię gospodarczą. Jeżeli my od początku postanowiliśmy konkurować ze światem głównie tanią siłą roboczą, czyli niskim kapitałem, to po co nam inwestować w ludzi. Po prostu można kupować tak jak do tej pory wszystkie technologie z Zachodu, likwidować zaplecze naukowo-badawcze, co się dzieje prawie od początku, od 1989 r. Wcześniej zaplecze też było marne, ale jakieś tam było, były ośrodki badawczo-rozwojowe, itd., itd. Potem okazało się, że właściwie to nie jest potrzebne, tylko kupujemy.

W tej chwili, jak patrzę na to, co się dzieje między Polską a Europą, to w wielkim uproszczeniu – idą do nas technologie, a my wypychamy ludzi. Czasami na wykładach mówię żartem, że od czasu smoka wawelskiego nic się nie zmieniło. Smok wawelski, jak wiadomo, pochłaniał młodzież polską tysiąc lat temu gdzieś tam siedząc pod Wawelem, a teraz smok europejski pochłania polską młodzież, jakoś ją tam eksploatuje, a nam w zamian sprzedaje technologie.

Dlaczego tak się dzieje? Kiedyś zadzwoniłem do Hausnera z pytaniem, dlaczego tak się dzieje, dlaczego ten bezzatrudnieniowy wzrost. A on mówi, że jak jest opodatkowany człowiek w Polsce tak a tak, a technologie są inaczej opodatkowane, to inaczej dziać się nie może. To jest kwestia jednak rozwiązań na poziomie globalnym, w sensie makroekonomicznym, fiskalnym. Niech to ekonomiści powiedzą, bo ja jestem tylko socjologiem.

W każdym razie mam duże wątpliwości, czy partycypacja, a szczególnie jakaś forma samorządności to jest jakiś proces obiektywny. On jednak jest uzależniony przede wszystkim od tego ogromnego kontekstu, a po drugie, od kompetencji – słusznie pan mówił – tych, co mają partycypować. Są takie enklawy, w których ludzie partycypują.

Kiedyś badałem Rafako, które dwadzieścia sześć miesięcy walczyło o to, żeby zostać spółką pracowniczą. Dlaczego tak było? Bo tam jedna trzecia załogi to inżynierowie. I badałem takich dwanaście spółek, które powstały jakby troszeczkę w rezultacie ruchu samorządowego,

dzięki temu, że tam pracowali głównie ludzie z wykształceniem. Oni byli zainteresowani udziałem we władzy, udziałem w kapitale i udziałem w pracy, bo pracowali. Ale inne enklawy nie dają takiej szansy partycypacji.

Chciałem jeszcze powiedzieć o jednej rzeczy. Jeżeli było i jest tak, że u nas poziom aktywności zawodowej spadł do mniej więcej 50% – tak wynikało z badań przeprowadzonych w siedemnastu krajach w roku, o ile pamiętam, 2005. Wtedy mieliśmy poziom aktywności zawodowej mniej więcej 50%. Czytałem teraz u Gadomskiego, że od tej pory podobno wzrosło to do 56, to jednak jest tak, że właściwie to chodzi o to, że tę zatrudnioną lekką większość trzeba maksymalnie eksploatować. I dlatego w tych samych badaniach wyszło, że my po Korei Południowej jesteśmy krajem o największym obciążeniu czasowym zatrudnionych, tych którzy pracują oczywiście. Bo jak tak mało ich pracuje, to trzeba ich wycisnąć do końca, a potem ewentualnie się pozbyć i набrać młodych. Tym bardziej że ich liczba rośnie i 50% tych, którzy kończą szkołę w tej chwili, idzie od razu na bezrobocie, będą zasilali tzw. rezerwową armię pracy, jeżeli oczywiście nie wyjadą.

Kiedyś uczyłem się Marksa, dobry klasyk, niektóre fragmenty całkiem się nadają do obecnej sytuacji. A tym bardziej że ci ludzie nie uciekną, bo już Europa zbliża się do zerowego wzrostu – wczoraj gdzieś słyszałem, że mniej więcej w tym roku wzrost gospodarczy w Europie przybliży się do zera – więc Europa już naszych wygnańców nie przyjmie. Nie będą musieli narzekać na to, że Polska wyprodukowała tylu bezrobotnych, jak to było w czasie wizyty naszego premiera w Parlamencie Europejskim.

I jeszcze do tego drobiazgi. Mówi się o wolności, na przykład główny nasz reformator Leszek Balcerowicz pisze całe tomy, gdzie wolność powtarza się we wszystkich przypadkach.

Żyjemy w kraju, w którym – jak przeczytałem, bo lubię czytać również dodatki młodzieżowe, w „Wysokich Obcasach” – wywiad z panią doktor Nowakowską, która powiedziała, że w Polsce uformowała się „dziwna hybryda systemu liberalno-totalitarnego”, to znaczy, że ci, co są w pracy, są maksymalnie ograniczani w swojej wolności. I to jest właściwie trwała tendencja. Co więcej, na dłuższą metę można się spodziewać, że oni już nie tylko będą ograniczani, ale i ograniczeni, bo to są ludzie poddani procesom wypalania, jak to się mówi.

Pracuję na bardzo dobrej wyższej uczelni i tam walczymy problemem wypalenia zawodowego, który obejmuje w Polsce już w tej chwili według niektórych szacunków co najmniej 25% pracujących czy byłych

pracujących ludzi, a następne 25% już jest do tego stanu przygotowane. Będziemy więc mieli mnóstwo takich, przepraszam, kalek psychicznych, które na tym rynku wiele nowego nie wniosą.

Może państwo słyszeli nazwisko Sennett. Napisał on książkę pt. „Koroźja charakteru”. W warunkach, o których mówiłem, mobilności, wielkiej elastyczności zatrudnienia ludzie wędrując, tracą jakiekolwiek przywiązanie do swoich zakładów pracy, zachowują się tak jak ja, kiedy byłem dziesięcioletnim kołchoźnikiem, to znaczy kradłem wszystko, co można było, z lasu, z pola i skądkolwiek. To było pod Lwowem, gdzie się urodziłem. Wynosiłem nawet ziemniaki, wygrzebywałem z bruzd i uciekałem z tym do lasu.

Sporo ludzi zachowuje się w swoich fabrykach właśnie w ten sposób – trochę przesadzam z tym – że właściwie nie szanują ani majątku, ani generalnie biorąc, tej swojej pracy, bo – jak to się po polsku mówi – nie przejmują się rolą, bo i tak cię... tam są różne warianty, mogą sobie państwo dopowiedzieć.

W każdym razie, gdyby był tutaj pan profesor Kowalik, mój mistrz, w którego zastępstwie w jakimś sensie tu występuję, jeszcze by państwu powiedział, że to, co się obecnie dzieje, niestety jest przyczyną wielkiego kryzysu, to, co się dzieje w sferze pracy. Stąd się ten wielki kryzys sprzed dwóch czy trzech lat wziął, że wskutek tych procesów w sferze pracy, w których coraz mniejsze są wpływy związków czy samorządów, czy jakichś innych form partycypacji, powstały wielkie nierówności, które trzeba było zasypać kredytem albo udziałem na giełdach, giełdyzacją. To znaczy ludziom udostępniono możliwości wzbogacania się, żeby ich uspokoić, ponieważ rosły nierówności wynikające z braku instytucji broniących pracowników, i to doprowadziło do kryzysu.

W pierwszej fazie, jak państwo wiedzą, państwa sypnęły pieniędzmi, żeby większość banków przetrwała, ale już jest koniec tej laby, teraz się okaże, że już państwa więcej nie będą mogły drukować pieniędzy, bo dodrukowały ich dostatecznie dużo. Inflacja będzie niestety blokadą dalszego druku pieniędzy. Skąd więc te pieniądze będą mogły państwa i banki teraz dostać? Od podatników, to znaczy wszyscy będziemy musieli na to wyłożyć. Szczególnie pracujący, może nie ci, którzy najwięcej mają pieniędzy, ale ci którzy pracują i można z nich pieniądze wycisnąć, szczególnie podatkami pośrednimi, bo to jest najskuteczniejsza forma. A zatem będziemy przeżywali proces pauperyzacji, mówiąc naukowo, który może doprowadzić do naprawdę wielkich zaburzeń, które już się dzieją. Patrząc na Hiszpanię, patrząc na Grecję i Irlandię, widzimy, co się

dzieje i co będzie się dalej działo, bo na razie pieniędzy spoza naszego układu słonecznego czy spoza Ziemi chyba nie dostaniemy.

I jeszcze może ostatnia kwestia. Czy są jakieś drogi wyjścia z tego? Oczywiście, jedna to jest właśnie ta społeczna gospodarka, ale ona ma swoje ograniczenia, chociażby typu właśnie Mondragonu, a druga to, o czym pisze w ostatniej „Polityce” autor książki o zatrudnieniu tymczasowym czy o pracy tymczasowej, czyli prekaryzacji. Ten autor artykułu o prekariacie pisze, że trzeba będzie wprowadzić, to, co zresztą postulował podobno tuż przed śmiercią Friedman, ten pierwszy Friedman, nie ten drugi, że trzeba wprowadzić płace minimalne dla wszystkich obywateli. Każdy obywatel powinien dostać jakąś minimalną płacę, a nadto ewentualnie może sobie dorobić, bo inaczej poza procesami redystrybucyjnymi chyba innego wyjścia nie znajdziemy, żeby utrzymać jaki taki pokój społeczny na świecie, ale i pokój międzynarodowy. Bo już teraz nasz minister finansów grozi, że tych leniwych Greków i Hiszpanów itd. trzeba będzie siłą doprowadzić do porządku.

Polecam na blogu moje przewidywania sprzed dwóch miesięcy, że będzie wojna secesyjna, i tak jak w Stanach Zjednoczonych sto pięćdziesiąt lat temu północne stany musiały podbić południowe i rozciągnąć porządną gospodarkę na całą Amerykę, tak teraz Niemcy, Francja, Holandia, Wielka Brytania, może z pewnym udziałem Skandynawii, muszą podbić to miękkie podbrzusze Europy od Portugalii aż po Bułgarię i wprowadzić tam dobre kapitalistyczne metody gospodarowania.

My możemy się przyłączyć, bo możemy tradycyjnie z Francuzami do Hiszpanii wejść, kiedyś Napoleonowi pomagaliśmy, teraz możemy się upomnieć, że nam też się należy jakaś fucha przy okazji.

A zatem konkluzja: wizja wojny secesyjnej w Europie.

Bogusław Kaczmarek
Prezes Zarządu Głównego
Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego

Dziękuję. Ryszard Bugaj poprosił o głos.

Prof. Ryszard Bugaj
Instytut Nauk Ekonomicznych PAN

Ja nie mam poglądów tak zdecydowanych jak mój sąsiad i ciągle jestem zanurzony w różnych wątpliwościach.

Kiedy słuchałem pierwszej części tej konferencji, trochę się zaniepokoiłem, że jestem na uroczystości, która przypomina uroczysty pogrzeb samorządu pracowniczego. Najbardziej mnie właściwie zaniepokoiło to, co powiedział pan Krzysztof Płonka, chociaż może zinterpretowałem to zbyt daleko, ale jak przeczytałem, to zrozumiałem to mniej więcej w ten sposób: samorząd był, spełnił swoją rolę, wykonał robotę, koniec. Teraz chcemy być dobrze zarządzani przez kompetentnych kapitalistów i zarządców, menedżerów.

Nie potrafię się z tym zgodzić. Myślę sobie, że to, że losy samorządów w Polsce potoczyły się tak, jak potoczyły, tak jak i cały szereg innych kwestii, to był splot pewnych historycznych okoliczności.

Transformację, którą przeprowadzaliśmy w 1990 r., zaczynaliśmy przecież od odrzucenia porozumienia „okrągłego stołu”, które też opowiadało się za tworzeniem zrębów porządku kapitalistycznego, tyle że nieco innego i znacznie bardziej ewolucyjnie, nie poprzez skok. Ale to się działo w warunkach, kiedy w tym mainstreamie intelektualnym na świecie doktryna neoliberalna była na absolutnym topie. To się działo także w czasach, kiedy mieliśmy oczywiście presję Zachodu i nie była to presja, powiedziałbym, koniecznie zrównoważonych środowisk politycznych, tylko raczej środowisk biznesowych. No i mieliśmy w Polsce niewątpliwie presję grup, które liczyły na bardzo szybki i łatwy dochód, notabene w którymś momencie zaczął się toczyć spór, kto powiedział o tym pierwszym milionie, który trzeba ukraść.

Ja bym nie dociekał, kto to powiedział, przypuszczam, że zwolenników tej tezy było dużo. Tylko że ci mniej rozgarnięci to mówili, a ci mniej rozgarnięci wiedzieli, że to trzeba poprzeć, ale tego nie mówili. Więc zostawmy to, tu autorstwo nie jest tak istotne. Może ci, co to mówili, to byli jeszcze najprzystwoitsi w całej tej zabawie.

Chciałbym powiedzieć, że wydaje mi się, że przede wszystkim w aspekcie makroekonomicznym, ale nie tylko, także w tych innych aspektach dotyczących między innymi pomysłów na przedsiębiorstwo, my po tych dwudziestu latach widzimy, że inspiracja neoliberalna, która była poważną krytyką poprzedniej fazy kapitalizmu – ja jej nie traktuję tak per noga, nie jestem gotów się naśmiewać z tego – ale że to była krytyka zbyt absolutyzująca, że my widzimy doskonale właśnie, że na przykład wizja przedsiębiorstwa oceniana przez pryzmat doktryny ekonomii neoklasycznej jest niesłuchanie podręcznikowa, jest ufundowana na tak wielu uproszczeniach i w związku z tym prowadzi do tak wielu wątpliwości.

Myślę, że są powody, żebyśmy dzisiaj powiedzieli, że problem nie polega na tym, że samorząd czy szerzej – partycypacja – to była rzecz, która wypełniła swoją rolę poprzez podgryzanie gospodarki komunistycznej i koniec, tylko raczej – i to w drugiej części naszej sesji było dość dobrze pokazane – jest problem, żeby znaleźć dla niej adekwatne formy w gospodarce prywatno-rynkowej. Mnie się wydaje, że można i należy szukać w gospodarce prywatno-rynkowej adekwatnych form dla partycypacji pracowniczej, w szczególności w takim kraju jak Polska, to znaczy w kraju, w którym jest bardzo duży napływ kapitału zagranicznego, gdzie właściciel i nadzór właścicielski nad przedsiębiorstwem ma bardzo szczególny charakter.

Dotyczy to także, o czym tu wielokrotnie mówiono, konsekwencji tej socjologicznej charakterystyki przeciętnego polskiego właściciela i przedsiębiorcy. Anegdotycznie powiedziałbym tak: jak kończyłem studia, to najlepsi, jeżeli nie było przeszkód politycznych oczywiście, zostawali na uczelni, trochę gorsi szli albo do przemysłu, albo do administracji, a najgorsi szli do banków. Ja ich dzisiaj widzę jako najbardziej wybitnych menedżerów, strasznie się mądrzących. Znając dość dobrze tę grupę, trudno mi zrozumieć, że to są ci magowie, którzy mają złote głowy i którzy zasługują na wynagrodzenia po 200 tysięcy miesięcznie. Zawracanie głowy. Ale splot okoliczności spowodował, że mogą się ulokować w tym miejscu.

Za tym wszystkim następowała także bardzo silna presja na wyobraźnię społeczną. Przez całe lata dziewięćdziesiąte w Telewizji Polskiej można było odnieść wrażenie, że jeżeli ktoś jeszcze nie założył fundacji, przepraszam, może fundacji też, ale przede wszystkim hurtowni, to jest jakiś troszeczkę inteligentny inaczej, w każdym bądź razie, to nie ulega wątpliwości. Jest inaczej. Myślę więc, że to, przed czym dzisiaj stoimy w Polsce, to konieczność dość poważnych zmian. Transformacja w Polsce do pewnego stopnia się oczywiście udała, byłoby absurdem mówić, że nie odnieśliśmy istotnych korzyści. Ja tylko chciałbym dodawać natychmiast, że my oczywiście wzięliśmy rentę za likwidację komunizmu. Nic nie było takiego w komunizmie, co było pociągające i odrzucenie tego daje wielką rentę. Wchodzimy w trudniejsze czasy, jest potrzebna modyfikacja w różnych sprawach, i w tych związanych ze statusem pracownika, i w tych związanych z polityką makroekonomiczną.

Pozwólcie mi opowiedzieć anegdotę, którą opowiadał mi mój student pracujący, chodzi o system podatkowy. Mówi tak: ja pra-

cuję w takiej firmie, jeżdżę codziennie samochodem 30 km. Jakim pan jeździ samochodem? Seicento. Ile pana to kosztuje? Szacuję, że mnie kosztuje 600 zł – mówi, tam dostaję 2 200 zł, no ale 600 zł na ten dojazd, tam się inaczej dojechać nie da. I dalej mówi, że jego szef przyjeżdża takim wielkim dżipem, a ma 40 km. Ale on wlicza wszystkie koszty w ciężar kosztów firmy. To dość dobrze pokazuje, jaki jest system podatkowy.

Myślę, że dobrze by było, żebyśmy z tej sali wyszli z przekonaniem, że nie ma powodu, żeby samorząd pracowniczy, ideę partycypacji wkładać do grobu, raczej żeby myśleć, jaki zrobić użytek w nowych okolicznościach. I to nie tylko dlatego, jak mówił pan profesor Rudolf – zresztą chcę za chwileczkę wystąpić z pewną polemiką do wypowiedzi pana profesora Rudolfa – że jest to potrzeba wyższego rzędu, ale jest to także potrzeba efektywności, sprawności przedsiębiorstwa. Partycypacja wbrew pozorom jest potrzebą efektywności i sprawności przedsiębiorstwa, w różnych formach ona może być wprowadzona.

Na koniec trzy króciutkie uwagi, które są troszeczkę polemiczne. Otóż, Panie Profesorze, ja mogę oczywiście zrozumieć, że jeżeli z Unii przychodzi nakaz, żebyśmy mieli rady zakładowe, to można to zinterpretować w taki sposób, że globalizacja służy rozwojowi partycypacji. Ale generalnie rzecz biorąc, to oczywiście globalizacja partycypacji nie może służyć.

Nasz fiskus trochę się zмага, ale niezbyt efektywnie, z transferem zysków firm zagranicznych. I jeżeli ludzie mają wgląd w dokumenty, to trudno, żeby to budziło zachwyt właścicieli tej firmy. Jeżeli oni podejmują decyzje o alokacji produkcji, na przykład o tym, żeby wycofać coś z Polski i przenieść trochę dalej na wschód, to oczywiście partycypująca załoga nie będzie entuzjastyczna w tej sprawie. Tak mi się wydaje. I takich rzeczy, jak myślę, można by wymienić wiele. Powiedziałbym, że partycypację można w Polsce ustanowić mimo globalizacji, ale na pewno nie dzięki globalizacji. To pierwsza moja polemiczna uwaga.

Druga polemika dotyczy mojego sąsiada. Otóż popyt na pracę rośnie w Polsce rzeczywiście dość wolno, ale nie dlatego, że praca jest tak wysoko opodatkowana, to jest zawracanie głowy. W porównaniu z Europą okazuje się, że praca w Polsce nie jest tak wysoko opodatkowana. Problem polega na czymś innym. Problem polega na tym, że duża część miejsc pracy w Polsce powstaje w przedsiębiorstwach, które są własnością kapitału zagranicznego.

Z lubością podaję studentom przykład dotyczący supermarketów. Spójrzcie państwo na supermarkety na przykład w Niemczech i w Polsce. Poziom zatrudnienia jest taki sam w stosunku do ich wielkości, a przecież tam są płace trzy razy wyższe. Dlaczego nie dostosowuje się technologii do tańszych płac? Odpowiedź elementarna brzmi – to jest sieć. Oni musieliby wyprodukować swoją osobną technologię dla takiego kraju jak Polska, to by było dla nich za drogie.

Przed paroma laty oglądałem w telewizji, jak z wielkim przytupem otwierano wielką japońską inwestycję – fabrykę silników Isuzu w Gliwicach. I rzeczywiście, pokazano urządzenia, jak to wszystko się rusza na podnośnikach, ludzi nie widać. Potem podano, że zatrudnia się dwieście osób. Dlaczego? Dlatego że oni stosują taką technologię, która odzwierciedla ich relacje cen pracy do kapitału, a nie naszą relację. Inaczej w praktyce nie mogą. I to jest ten powód.

W gruncie rzeczy, jeżeli chcemy liczyć, żeby popyt na pracę w Polsce szybko rósł, to jedno z dwóch, to jest stopa wzrostu i trochę więcej inwestycji własnych, własnego postępu technicznego, który nie jest przenoszeniem tego, co jest.

I trzecia drobna uwaga. Nie wiem, czy polemiczna, dotycząca poziomu aktywności zawodowej. Tym się wymachuje jak pałką, najchętniej tą pałką wymachuje profesor Balcerowicz, czyli niskim poziomem aktywności zawodowej.

Otóż trzeba być ostrożnym. Na razie nigdzie nie widziałem, chociaż szukałem, żeby spróbować ustalić, jak obliczono tę aktywność zawodową. Jestem sceptyczny co do obliczeń tej aktywności zawodowej. Jeżeli mamy 18% ludzi w rolnictwie, jeżeli w sektorze samozatrudnionych jest dwa i pół miliona, choć nie wiadomo, ile naprawdę, może półtora, a może trzy i pół miliona, to są to liczby tak bardzo się różniące, że bardzo trudno nam powiedzieć, kto jest pracujący, a chodzi tu o pracującego, a nie o zatrudnionego.

Jest jeszcze jedna okoliczność, mianowicie porównuje to się z krajami, w których poziom usług społecznych jest nieporównanie wyższy – głośna jest w tej chwili sprawa przedszkoli. I na koniec, przy tej całej argumentacji, sugeruje się, że niski poziom aktywności zawodowej wynika z tego, że podaż pracy jest niska, że nie chcą robić, leniwi są. Nie. Poziom aktywności zawodowej jest w Polsce określony przez popyt na pracę, a nie przez podaż pracy. Myślę, że o tym koniecznie warto pamiętać, bo inaczej mamy na przykład takie pomysły, skądinąd oczywiście rozsądne, że trzeba wydłużyć wiek emerytalny. Tak jest, trzeba, chociaż

powolutku, wydłużać wiek emerytalny, ale jeżeli ktoś sądzi, że w ten sposób uzyska większy poziom aktywności zawodowej, to się grubo myli. Bo ci, którzy są na emeryturze i nie pracują, powinni tę pracę znaleźć, a nie znajdą. Chyba że wzrośnie popyt na pracę, ale na razie nic na to nie wskazuje. Dziękuję.

Prof. Włodzimierz Pańków
Instytut Filozofii i Socjologii PAN;
Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania
im. Leona Koźmińskiego

Można ad vocem? Po pierwsze, badania, o których mówiłem, to był sondaż, takie poważniejsze badanie prowadzone przez nasz Instytut Filozofii i Socjologii. W tych badaniach pytano ludzi, czy pracują i w ogóle jak pracują, czy samozatrudnienie, czy u innych itd. A zatem nie było tak, że to jakieś obiektywne dane, tylko jakby deklaracja. Oczywiście można powiedzieć, że ludzie kłamią, że pracują lub nie pracują, ale musiałbym ten sam zarzut postawić również Francuzom czy, nie wiem, Holendrom, czy Słoweńcom, którzy u siebie w tych badaniach uczestniczyli. Więc mam wrażenie, że tutaj jednak sprawa była bliska prawdy w tym sensie, że ci ludzie mówili, że albo pracują, albo nie pracują.

Ale jest jeszcze druga istotna rzecz – weryfikacja była w postaci, nazwijmy to, stopnia socjalizacji budżetów domowych – to znaczy z czego ludzie żyją, bo tam były rubryki – czy płacowe, czy pozapłacowe źródła utrzymania. I badani Polacy byli też mocno zsocjalizowani, tak samo zresztą jak socjalizacja budżetów domowych i socjalizacja budżetu państwa, więc to też właściwie...

Prof. Ryszard Bugaj
Instytut Nauk Ekonomicznych PAN

To oczywiście głupio wychodzi, ale jak się wejdzie w te polemiki, to nie ma końca. Otóż odpowiedź na pytanie. Co to znaczy pracuje i nie pracuje? W wielkich badaniach BAEL-owskich, dotyczących aktywności zawodowej, przyjmuje się definicję, że jeżeli ktoś w ostatnim tygodniu pracował chociażby przez godzinę i bez wynagrodzenia, to jest zatrudniony, to ma pracę. To ja nie wiem, jak tam zrobiono, to jest trochę osobna sprawa.

Prof. Włodzimierz Pańków
Instytut Filozofii i Socjologii PAN;
Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania
im. Leona Koźmińskiego

Wiem o tym, wiem przecież na przykład, że słynny niski procent bezrobocia w Stanach Zjednoczonych – 6% czy 5%, zawsze tak było przez wiele lat, to wynikało z tego, że jak ktoś popracował w tygodniu dwa dni czy trzy, uważano, że ma pracę.

Jeszcze chciałbym na jedną rzecz zwrócić uwagę, że ta cała sytuacja, o której mówiłem, ma niesamowite konsekwencje dla stanu demografii kraju.

Bogusław Kaczmarek
Prezes Zarządu Głównego
Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego

Teraz poprosimy o wygłoszenie referatu pana profesora Jerzego Wrątnego.

Przedstawicielstwo pracowników w radach nadzorczych spółek

Jestem dyżurnym prawnikiem w dziedzinie partycypacji i może pan profesor Bugaj pamiętać, że nawet pisałem projekt ustawy o radach zakładowych na zamówienie Unii Pracy, który Unia Pracy schowała do szuflady. Nie mam o to zresztą pretensji, bo to byłaby za duża rewolucja, gdybyśmy w latach dziewięćdziesiątych wprowadzali niemieckie rozwiązania w dziedzinie partycypacji i tworzyli rady zakładowe, a wyprowadzali związki zawodowe. To na poziomie wewnątrzpartyjnej dyskusji zostało ucięte, profesor Bar chyba też nie był zachwycony tym projektem. Ale to tak na marginesie.

Chciałbym się zająć, głównie w naświetleniu prawniczym, inną jeszcze instytucją przedstawicielstwa pracowniczego, do której się nie odnosiło w toku dzisiejszej konferencji, mianowicie do instytucji przedstawicieli pracowników w radach nadzorczych spółek czy też w radach administrujących, jeżeli ustrój spółki przewiduje właśnie taki ustrój tej spółki. Od razu na wstępie chciałbym powiedzieć, że ta instytucja jest zagrożona, jest przygotowywana ustawa, która ma wyeliminować tę instytucję, przynajmniej ze spółek Skarbu Państwa. A do tego się odnośę na końcu.

Na wstępie chciałbym zwrócić uwagę, że ta instytucja udziału przedstawicieli pracowników w radach nadzorczych – ja będę mówił o radach nadzorczych w uproszczeniu, chociaż nie wszędzie mamy do czynienia i nie we wszystkich spółkach występują rady nadzorcze – ale umówmy się, że rada nadzorcza jest synonimem władz spółki, w których akurat w radzie nadzorczej się kumulują uprawnienia kontrolne, nadzorcze

Prof. dr hab. Jan Wratny – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych; Wyższa Szkoła Handlu i Prawa im. Ryszarda Łazarskiego.

spółki. Z tymi rozwiązaniami mamy do czynienia w szeregu państw członkowskich Unii Europejskiej, a w szczególności ojczyzną tej instytucji dopraszania, wyboru pracowników do rad nadzorczych są Niemcy. Niemcy są ojczyzną udziału przedstawicieli w radach nadzorczych, co określane jest w Niemczech mianem współdecydowania (Mitbestimmung). Zresztą nawiasem mówiąc, w ogóle partycypacja pracownicza jest dzieckiem przede wszystkim myśli i praktyki niemieckiej.

Krótko o tym, jak w Niemczech jest ten problem rozwiązany. Występują trzy modele uczestnictwa pracowników w radach nadzorczych. Pierwszy system to model parytetowy, czyli połowa uczestników rady nadzorczej pochodzi z wyboru akcjonariuszy, połowa z wyboru pracowników, przy czym przewodniczący rady nadzorczej jest osobą neutralną. Drugi system – quasi-parytetowy, tu również połowa przedstawicieli wybierana jest przez akcjonariuszy, połowa przez pracowników, ale przewodniczący rady nadzorczej jest osobą zaufania akcjonariuszy. Ten system określamy jako quasi-parytetowy.

I trzeci system reprezentacji jednej trzeciej pracowników, czyli jedna trzecia mandatów w radzie nadzorczej obsadzana jest z pracowników. Ten system mniejszościowy obowiązuje w spółkach średniej wielkości, powyżej pięciuset pracowników. Można powiedzieć, że ten system jednej trzeciej jest takim towarem eksportowym Republiki Federalnej Niemiec. Niemcy starają się importować na forum przede wszystkim europejskie systemy reprezentacji jednej trzeciej.

Poza modelem niemieckim występuje model holenderski i model francuski, może nie będę wnikał, jakie tu są różnice. Wspomnę tylko, że model holenderski polega na tym, że przedstawiciele są kooptowani do rady nadzorczej, nie wybierani, ale są desygnowani przez pracowników, a kooptowani przez władze spółki, które mogą zgłosić sprzeciw.

A więc w niektórych krajach instytucja udziału przedstawicieli pracowników w radach nadzorczych jest już zakorzeniona, w innych nie. Nie można powiedzieć, że ona jest powszechna we wszystkich krajach Unii, szczególnie Wielka Brytania sprzeciwia się wszelkim rozwiązaniom o tym charakterze.

Jak problem wygląda w prawie wspólnotowym. Otóż przede wszystkim problem ten jest związany z instytucją Europejskiej Spółki Akcyjnej, o której już była w tej dyskusji mowa, w wystąpieniu profesora Rudolfa. Jest to niesłychanie złożony organizm – spółka europejska złożona ze spółek uczestniczących, pochodzących z różnych krajów Unii Europejskiej. Jeżeli zechce swój ustrój ukształtować według odpowiedniego rozporządzenia Unii Europejskiej, to wówczas musi również wprowadzić rozwiązania partycypa-

cyjne, które właściwie zależą od woli pracowników, którzy wyrażają swoje stanowisko poprzez tzw. specjalny zespół negocjacyjny, zresztą podobnie trochę jak w Europejskiej Radzie Zakładowej.

Nie wchodząc w szczegóły, można powiedzieć, że dyrektywa razem z rozporządzeniem pochodzi z 2001 r. i tak ustala te mechanizmy wewnętrzne głosowania pracowników wewnątrz zespołu negocjacyjnego, że preferowana jest zasada, że jeżeli w jednej spółce uczestniczącej występuje partycypacja na szczeblu rady nadzorczej, to w spółce europejskiej jako całości również powinno się wprowadzić tę zasadę, to jest reguła: tak jak przedtem, tak ma być później. Oczywiście upraszczam w pewien sposób, bo pracownicy mogą również inaczej zdecydować, że nie znajdzie zastosowania ta zasada, ale wtedy znacznie bardziej rygorystyczne są wymogi głosowania specjalnego w zespole negocjacyjnym. Toteż można wyrazić ostrożny pogląd, że dyrektywa z 2001 r. ustalająca zasady zaangażowania pracowników, tak jak to brzmi w spółkach europejskich, promuje instytucje uczestnictwa pracowników w organach spółki europejskiej, a pośrednio także w spółkach krajowych.

Do podobnych wniosków można dojść na podstawie analizy przepisów wspólnotowych odnoszących się do spółdzielni europejskiej, to jest taka bliźniacza instytucja gospodarcza. Również wpisano w jej ustrój partycypację oraz odnosi się to również do przepisów określających zasady transgranicznego łączenia się spółek.

Można więc skonkludować, że prawo europejskie można zaliczyć do czynników wspierających uczestnictwo pracowników we władzach spółek, niezależnie od tego, że prawo europejskie przewiduje również instytucje partycypacji na szczeblu zakładowym. Na przykład w spółce europejskiej jest system dwuszczeblowy. Na szczeblu zakładowym to się nazywa ciało reprezentujące (representative body). Jest mniej więcej odpowiednikiem Europejskiej Rady Zakładowej, ale ponadto to uczestnictwo w radzie nadzorczej czy w radzie administrującej.

Polski ustawodawca implementował odpowiednie rozporządzenia i dyrektywy Unii Europejskiej w tym zakresie. Jest cała seria ustaw wdrażających te przepisy unijne. Jak dotychczas nie powstała w Polsce żadna spółka europejska, ale członkowie spółek uczestniczących mają uprawnienia do wypowiedzania się w kwestiach partycypacji w tych spółkach, które istnieją, w których centrala zarządzająca istnieje za granicą.

Całkowicie inny kontekst polityczny i prawny towarzyszył instytucji włączenia przedstawicieli pracowników do składu rad nadzorczych spółek kapitałowych powstających w rezultacie przekształceń organizacyjno-

-własnościowych przedsiębiorstw państwowych w okresie transformacji, poczynsz od roku 1990, to znaczy od uchwalenia pierwszej ustawy o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, która następnie została zastąpiona ustawą o komercjalizacji i prywatyzacji z 1996 r.

W następstwie komercjalizacji, czyli przekształcenia przedsiębiorstwa w spółkę Skarbu Państwa, jak wiadomo, przedsiębiorstwo państwowe dostaje się pod reżim Kodeksu spółek handlowych, ulegają rozwiązaniu organy samorządu pracowniczego, działające wcześniej w przedsiębiorstwie państwowym, natomiast w spółce kapitałowej powołuje się radę nadzorczą, w której pewną liczbę mandatów rezerwuje się dla przedstawicieli pracowników, co jest rozwiązaniem związanym z koniecznością innego ukształtowania zasad partycypacji pracowniczej dostosowanej do ustroju spółki kapitałowej. Nie ma rady pracowniczej, ale jest reprezentacja pracowników w radzie nadzorczej.

Instytucja przedstawicieli pracowników w radach nadzorczych została po raz pierwszy wprowadzona w ustawie prywatyzacyjnej z 1990 r., później mamy pakt o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania, który został podpisany w lutym 1993 r. Zgodnie z tym paktem o przedsiębiorstwie państwowym warunki reprezentacji w organach spółki poza szeregiem innych rozwiązań, treść tego paktu o przedsiębiorstwie państwowym zawierała cały szereg projektów ustaw, bardzo różnych, ale przede wszystkim były to rozwiązania skupiające się na bonusach przysługujących pracownikom z tytułu prywatyzacji, komercjalizacji i prywatyzacji.

Druga ustawa z 1996 r. przyznała korzystniejsze warunki reprezentacji pracowników w radach nadzorczych, poza innymi rozwiązaniami. Obecnie udział przedstawicieli pracowników w składzie rady nadzorczej waha się w przedziale od 30 do 43%. Jeżeli spółka powstała z przekształcenia przedsiębiorstwa rolno-spożywczego, to w puli pracowniczej uwzględnia się również rolników i rybaków, czyli dostawców.

Zastanówmy się przez moment, jaki jest status prawny osób wybranych przez pracowników do rady nadzorczej, inaczej mówiąc, socjologicznie w jakich rolach występują ci przedstawiciele pracowników rady nadzorczej. Można ich status określić za pomocą trzech stosunków prawnych.

Po pierwsze, z tytułu członkostwa w radzie wiąże ich ze spółką stosunek prawny określany jako organizacyjny bądź korporacyjny. W tym zakresie są oni podporządkowani Kodeksowi spółek handlowych.

Krotko mówiąc, w zakresie sprawowania mandatu status prawny przedstawicieli pracowników nie różni się w zasadzie od statusu po-

zostałych członków rady, powoływanych przez walne zgromadzenie akcjonariuszy. Na takich samych zasadach uczestniczą w posiedzeniach rady, biorą udział w przygotowaniu uchwał, głosowaniu, we wszelkich formach aktywności rady nadzorczej, mają pełen dostęp do informacji, prawo dostępu do stosownych dokumentów, prawo uzyskiwania informacji o spółce i działalności jej przedsiębiorstwa.

Z drugiej strony ciążą na nich obowiązki dotyczące w równym stopniu wszystkich członków rady, niezależnie od tego, przez kogo zostali powołani, a więc mają obowiązek rzetelnego pełnienia funkcji, zaniedbania mogą być przesłanką ich odpowiedzialności. Istotnym obowiązkiem jest zachowanie w tajemnicy wiadomości objętych nakazem poufności, który to obowiązek stanowi prawo do informacji. Tu można wskazać jeszcze inne obowiązki, jak obowiązek bezstronności, a także obowiązek posiadania określonych kwalifikacji do pełnienia funkcji.

W tym mniej więcej wyczerpuje się obowiązek, status przedstawiciela pracownika w radzie jako członka władz spółki, czyli w tym zakresie, w jakim objęty jest on Kodeksem spółek handlowych. Ale mamy drugi stosunek prawny, który się nakłada na stosunek korporacyjny, bo pracownik w radzie nadzorczej, przedstawiciel pracowników z definicji jest pracownikiem. Niekoniecznie tak musi być, mogą być osoby wybierane do rady nadzorczej przez pracowników, ale spoza grona załogi, choć z reguły są nimi pracownicy, i wówczas na ten stosunek organizacyjny, korporacyjny nakłada się stosunek pracy pomiędzy tymi samymi podmiotami. Jest to układ, w którym występuje potencjalny lub rzeczywisty konflikt ról – podporządkowanie względem pracodawcy, czyli spółki z tytułu stosunku pracy, przeciwstawione uczestnictwu sprawowania funkcji nadzorczej nad spółką z tytułu stosunku korporacyjnego. Jest to najczęściej podnoszony argument przeciwko instytucji przedstawicieli pracowników w radzie nadzorczej jako cierpiących na takie rozdzielenie jaźni, można to tak określić.

Oba te stosunki prawne – organizacyjny i pracy – znajdują się w stanie częściowej interferencji, to znaczy spółka może się posłużyć instrumentami prawa pracy w razie naruszenia obowiązku pracowniczego członka rady z tytułu jego obowiązków korporacyjnych, na przykład ujawnia niejawne informacje, i pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, ponieważ jest to również delikt pracowniczy.

Z drugiej strony ten stosunek organizacyjny pracownika wymaga uzupełnienia w szczególnych uprawnieniach z dziedziny prawa pracy, a więc ten pracownik musi być objęty szczególną ochroną trwałości

stosunku pracy. Na podobnych zasadach, chociaż nie do końca, jak działacz związkowy.

Największe jednak znaczenie z punktu widzenia ratio legis uzasadnienia instytucji reprezentacji pracowniczej w radach nadzorczych ma trzeci stosunek prawny. Nie ten stosunek, który łączy przedstawiciela ze spółką, ale stosunek, który łączy przedstawiciela pracowników z załogą, a więc stosunek należący do kategorii zbiorowych stosunków pracy, że on jest przedstawicielem załogi, jest osobą zaufania załogi. Przepisy ustawy prywatyzacyjnej mówią o tym, że przedstawiciel pracowników jest przez nich wybierany, że może być przez nich odwołany i właściwie tylko przez nich może być odwołany na pisemny wniosek co najmniej 15% ogółu pracowników. Walne zgromadzenie nie ma nic do powiedzenia. Jeżeli on zostanie wybrany, nawet jeżeli nie ma kwalifikacji merytorycznych, chociaż powinien mieć, do rady nadzorczej, to jest ważny wybór i walne zgromadzenie nie może zakwestionować, chyba że zostały naruszone przepisy ustawy. Przedstawicielstwa są więc osobami zaufania pracowników, ich uczestnictwo we władzach spółki ma względem tej podstawowej roli charakter instrumentalny.

Jednocześnie jednak stosunek prawny bycia osobami zaufania załogi jest prawie całkowicie niedookreślony. Ustawa prywatyzacyjna nie daje żadnych wskazówek, jakiego zachowania oczekuje się od nich w ramach wypełniania funkcji przedstawicielskich. Można próbować wyprowadzać jakieś wnioski z paktu o przedsiębiorstwie państwowym, można sięgać do prawa porównawczego, ale właściwie treść tej funkcji wyznacza praktyka, można powiedzieć, zwyczaj korporacyjny.

Instytut Pracy robił badania nad funkcjonowaniem tych przedstawicieli w radach nadzorczych. Jakże można z nich wyprowadzić wnioski.

Z uwagi na mniejszościowy charakter tej reprezentacji, oscylującej wokół tej niemieckiej jednej trzeciej, poza wyjątkowymi przypadkami oni nie są w stanie wpływać na stanowisko rady w drodze głosowania, bo są przegłosowywani przez akcjonariuszy. Wyjątkowo może być inaczej, jeżeli w radzie nadzorczej skupiają się trzy siły – przedstawiciele Skarbu Państwa, inwestora prywatnego i pracowników – wtenczas mogą powstawać różne koalicje. A więc ich rola nie polega na tym, że oni są w stanie przegłosować radę w czasie podejmowania uchwał. Natomiast ich rolę w radzie nadzorczej można określić jako perswazyjną i konsultacyjną.

Atutem tych przedstawicieli jest oddolna znajomość spraw spółki i nastawienia załogi, której nie mają członkowie rady z ramienia akcjonariuszy. Ta wiedza i łączność z załogą pozwalają im na przekazywanie

informacji i opinii od załogi do władz spółki, przecież jest komunikacja do góry. Te opinie przenoszone do góry nie mają charakteru postulatu w sensie żądań pochodzących od załogi, ale mogą one współkształtować decyzje zapadające w radzie jako zasługujące na uwagę w perspektywie starań o dobro spółki. W tym sensie osoby wybrane do rady świadczą władzom spółki usługi pozwalające na optymalizację decyzji, są pożyteczne dla władz spółki, dla rady nadzorczej, a nawet dla zarządu.

Nie mniej istotna jest komunikacja do dołu, czy przekazywanie pewnych informacji od władz spółki, od rady nadzorczej do załogi. W świetle oczekiwań załóg oczekują one zaspokojenia potrzeby informacji o sprawach spółki. Potrzeba takiej informacji występuje szczególnie intensywnie w okresach przełomowych dla przedsiębiorstwa, takich jak prywatyzacja, restrukturyzacja. Komunikację do dołu ogranicza zakaz ujawniania informacji objętych obowiązkiem dochowania poufności.

Można powiedzieć, że ta obustronna wymiana informacji i opinii w ramach komunikacji do góry i do dołu stanowi treść tego stosunku przedstawicielstwa w rozumieniu zbiorowego prawa pracy, to że oni są osobami zaufania załogi.

W zakończeniu należy podkreślić, że chociaż reprezentacja pracowników w radzie nadzorczej jest w świetle prawa instytucją ogólnozalogową, to w praktyce znajduje się pod nieformalnym wpływem związków zawodowych. To jest też eksponowane w różnych uwagach krytycznych, że to związkowcy chcą w ten sposób rządzić firmą. Z jednej strony nie można negować faktu, że zakładowe organizacje związkowe są naturalnym wyrazicielem opinii załogi, naturalnym odbiorcą kierowanych do pracownika informacji, z drugiej, nie jest też właściwe traktowanie przedstawicieli pracowników jako przedłużonego ramienia związków zawodowych.

W tym zakresie można wykryć pewną ewolucję. W toku kolejnych badań doszliśmy do wniosku, że to traktowanie przedstawicieli pracowników jako przedłużonego ramienia związków zawodowych ma w miarę upływu czasu rzadziej miejsce, czyli ten ścisły związek, ta jakaś chęć związków zawodowych, aby instrukcjami wiązać przedstawicieli pracowników, jest rzadsza niż w przeszłości.

W zakończeniu parę słów odnoszących się do przyszłości. Mamy do czynienia z debatą na temat sensu istnienia tego przedstawicielstwa, ścierają się ze sobą przeciwstawne tendencje, na przykład projekt zbiorowego kodeksu pracy. Uczestniczyłem w pracach nad tym kodeksem, tam jest postulat, aby rozszerzyć instytucję przedstawicieli pracowników

na wszystkie spółki, a nie tylko spółki będące spadkobiercą rad pracowników w przedsiębiorstwach państwowych.

Z drugiej strony mamy do czynienia z tendencją likwidatorską, której wyrazem jest przygotowywana ustawa o zasadach wykonywania niektórych uprawnień Skarbu Państwa. Ustawa, pilotowana przez posła Aziewiczza z PO, nie zmieściła się w kalendarzu sejmowym obecnej kadencji, jest więc jeszcze czas, żeby o niej pomówić.

Jak utrzymują projektodawcy ustawy, podtrzymywanie specyficznej idei kontynuacji samorządu pracowniczego w strukturze organów korporacyjnych spółek powstałych z przekształcenia przedsiębiorstwa państwowego nie znajduje racjonalnego uzasadnienia.

Zwróćmy jednak uwagę, że ratio legis instytucji przedstawicielstwa pracowników w organach spółek nie jest bynajmniej, tak jak twierdzą projektodawcy, ochrona praw pracowniczych, mająca dublować instrumenty prawa pracy, i z tego powodu ich zdaniem jest zbędna. Bo taki jest kierunek uzasadnienia. A że mamy prawo pracy, że mamy związki zawodowe, po co jeszcze ta instytucja przedstawicieli. Nie jest to również instytucja dublująca organy dialogu załogi z pracodawcą w rodzaju rad pracowników, o której dzisiaj była szerzej mowa. Pomimo okoliczności, że rady pracowników wbrew przepisom ustawy powstały w nikłej mniejszości zakładów pracy, więc właściwie jest to projekt niespełniony.

Przewaga reprezentacji pracowniczej w radzie nadzorczej nad radą pracowników polega w szczególności na tym, że ci ostatni członkowie rady pracowników muszą się zadowolić informacjami udzielanymi przez pracodawcę, podczas gdy pracownicy wybrani do rady nadzorczej pobierają ważne dla załogi informacje u źródła, a więc są to informacje bardziej miarodajne.

Przesłanką działania tej instytucji, podobnie jak wcześniej rad pracowników, jest pewne kontinuum, chociaż oczywiście są to niewspółmierne instytucje. Przesłanką działania tej instytucji jest udział czynnika pracowniczego w zarządzaniu przedsiębiorstwem we współpracy z właścicielem i pracodawcą. Stanowi to inny niż funkcja ochronna prawa pracy paradygmat, zakładający reprezentowanie interesów pracowniczych, ale w sposób pośredni i długofalowy w ramach starań o dobro spółki, co stanowi istotę partycypacji.

Zlikwidowanie reprezentacji pracowniczych w radach nadzorczych spółek Skarbu Państwa będących emanacją dawnych przedsiębiorstw państwowych stanowiłoby naruszenie zobowiązań społecznych zacią-

gniętych przez rząd w trójstronnym pakcie o przedsiębiorstwie państwowym w 1993 r., który wyznaczał korzystne dla załóg ramy prywatyzacji. Dziękuję za uwagę.

Bogusław Kaczmarek
Prezes Zarządu Głównego
Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego

Dziękuję bardzo, Panie Profesorze. Do dyskusji zgłosił się pan profesor Mieczysław Kabaj. Proszę bardzo.

DYSKUSJA

Prof. dr hab. Mieczysław Kabaj
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

Szanowni Państwo! Chciałem spojrzeć trochę w przyszłość. Bo gdybyśmy wyszli w tym punkcie z tej sali, to muszę powiedzieć, że jestem pesymistą, ale okazuje się, że na sali są więksi pesymiści ode mnie.

Zanim spojrzę w przyszłość na podstawie tekstu, który państwo otrzymali, gdzie jest pewien pomysł w okresie społeczno-gospodarczych wyzwań przyszłości, powiem, że pomysł polega na tym, żebyśmy szli w kierunku kapitalizmu partycypacyjnego. Nie chodzi tylko o partycypację pracowniczą, to chodzi o cały system społeczno-gospodarczy.

Ale zanim to powiem, muszę sprostować jedną rzecz. Otóż wyszli panowie, którzy podejmowali polemikę. Przecież nie jest prawdą, że w Polsce nie powstają miejsca pracy. W otrzymanym tekście w diagnostycznej części mają państwo wykres 1 na stronie dwunastej. Otóż w Polsce są cykle. Cykl pierwszy to pierwsze trzy, cztery lata transformacji, kiedy ubyłoby prawie trzy miliony miejsc pracy. To był okres bardzo niedobry. Potem przyszła Unia Pracy do władzy łącznie z SLD i wówczas, dzięki pani Wiesławie Ziółkowskiej, wprowadziliśmy ulgi inwestycyjne, które dały w Polsce między rokiem 1994 a 1997 dodatkowo półtora miliona miejsc pracy netto, to znaczy tyle przybyło netto miejsc pracy, bo miejsca pracy są likwidowane i powstają. Ja mówię o przyroście netto.

Potem przyszedł Balcerowicz i rząd Buzka – Balcerowicza, którzy zlikwidowali milion trzysta czy ponad milion trzysta tysięcy miejsc pracy. Kiedyś w Japonii miałem wykład na House University i pytano mnie, co się stało w latach 1998–2003 i czy może w Polsce był kataklizm. Pro-

sze państwa, to jest funkcja polityki ekonomicznej, nie jest prawdą, że w Polsce nie mogą powstawać miejsca pracy.

Wróćmy do ostatniego okresu, mianowicie lat 2004–2008. Według danych GUS, według BAEL-u przybyło netto dwa i pół miliona miejsc pracy w Polsce. Według innych danych Rocznika Statystycznego, bo to są różne definicje pracującego, przybyło półtora miliona miejsc pracy, z tego jeszcze półtora miliona wyjechało, a więc trzy miliony Polaków zaczęły pracować i zaktywizowały się.

Jeżeli chodzi o wskaźnik Balcerowicza – 50% aktywnych Polaków, teraz 55%, to jest zupełne nieporozumienie, ponieważ wskaźnik zatrudnienia jest to procent ludzi zdolnych do pracy, którzy aktualnie pracują. A co ten wskaźnik oznacza? GUS ten wskaźnik publikuje, ale publikuje dwa inne wskaźniki. Otóż ten wskaźnik jest mierzony tak, że w liczniku jest liczba pracujących, a w mianowniku cała polska ludność piętnaście plus, a więc młodzież, która nie może pracować do osiemnastego roku życia, bo w Polsce, żeby zacząć normalną pracę, to mogą być młodociańcy, którzy uczą się zawodu, i wszyscy emeryci od sześćdziesiątego roku życia i sześćdziesiątego piątego. I to jest bez sensu wskaźnik.

Obliczyłem realny wskaźnik zatrudnienia w Polsce i to będzie opublikowane w „Polityce Społecznej” – wynosi 75%. Jest tylko pięć, sześć, siedem punktów niższy niż w najbardziej rozwiniętych krajach, takich jak Dania, Holandia, Szwecja, Stany Zjednoczone itd. Oczywiście szczegóły tego będą opublikowane. To na marginesie. Lata 2008, 2009 do 2011 – tu jest pewna stagnacja wzrostu zatrudnienia, wskutek różnych czynników, o których była mowa. Natomiast przyszłość to wielkie wyzwanie Polski, jedno z największych, z którego nie zdają sobie sprawy politycy, ekonomiści. Mamy mianowicie największą falę absolwentów. Między rokiem 2011–2015 będziemy mieli dwa miliony dwieście tysięcy absolwentów w ciągu pięciu lat, poprzednio trzeba było pięćdziesięciu lat, żeby były dwa miliony absolwentów – od 1946 r. do 1995 r.

Mamy w sumie cztery miliony sześćset tysięcy absolwentów, niektórzy już pracują. Ale to jest ogromne wyzwanie dla polskiej gospodarki. Musimy stworzyć dwa miliony miejsc pracy. Albo bezrobocie wzrośnie o dwa miliony, albo po prostu ta wielka fala absolwentów zamieni się w nową falę emigracji zarobkowej. To jest możliwe, tylko że polski system podatkowy i cały polski system ekonomiczny nie sprzyja tworzeniu miejsc pracy. Normalnie w wielu krajach ktoś, kto tworzy miejsca pracy, nie płaci podatku od zysku. I tak było w latach 1994–1997. Myśmy wtedy obniżyli ten podatek o połowę. Natomiast w Polsce jest jednakowy po-

datek – ktoś kupuje bardzo drogiego mercedesa, inny kupuje obrabiarki – płacą jednakowy podatek od zysku. Wprowadzenie ulgi inwestycyjnej na wielką skalę może doprowadzić do powstania dwóch milionów miejsc pracy, a jest oczywiście jeszcze wiele innych czynników – budownictwo mieszkaniowe itd.

Ale chcę wrócić do przyszłości. Uważam, że globalizacja i integracja stawiają wielkie wyzwania, dwojakiego rodzaju, polskim przedsiębiorcom. Po pierwsze, muszą być bardziej konkurencyjni na światowym rynku i rynku Unii Europejskiej. Po drugie, globalizacja, integracja spowodują – chcemy czy nie chcemy – emigrację zarobkową, ponieważ różnice w płacach są czterokrotne, czasami pięciokrotne, jeżeli liczymy płace na godzinę. W związku z tym to będzie ogromna konkurencja. Ona już się pojawiła w latach 2004–2008, kiedy tworzyliśmy bardzo dużo nowych miejsc pracy.

W związku z tym jest pytanie, czy mamy jakieś rezerwy dla wzrostu konkurencyjności polskich przedsiębiorstw. Uważam, że mamy i tutaj idę po linii profesora Rudolfa, tylko pójdę dalej, mianowicie partycypacja i wszelkie formy, wszelkie metody leżą absolutnie w interesie pracodawców i pracowników. Ja tutaj formułuję sześć filarów modelu kapitalizmu partycypacyjnego, jeżeli państwa to zainteresuje, to państwo przeczytają.

Pierwszy element to jest partycypacja ludzi, prawo do pracy, partycypacja w tworzeniu wartości i w udziale w podziale tych wartości. To oczywiście to, o czym mówiłem, że musimy stworzyć system prozatrudnieniowy, który sprzyja wzrostowi zatrudnienia w Polsce, bo inaczej ci ludzie wyjadą, szczególnie ludzie z wyższym wykształceniem.

Drugi element, który uważam za strategiczny. We wszelkich dyskusjach na temat partycypacji pracowniczej – tutaj pokazane to jest na trzech schodzących się kręgach – to jest odejście w Polsce od roszczeniowego systemu w wielu dziedzinach, szczególnie w dziedzinie wynagrodzeń. W Polsce dominuje roszczeniowy system, dlatego że pole wspólnych interesów kapitału i pracy jest bardzo ograniczone.

Wobec tego generalna strategia polega na tym, że trzeba rozszerzyć pole wspólnych interesów – kapitału i pracy, pracowników i pracodawców. To ma kolosalne znaczenie.

Chciałbym tutaj powiedzieć, że kiedy słuchałem dyskusji, to mi się przypomniła książka Henry'ego Forda, wydana w 1924 r., nazywała się „My life and work”. Po polsku wyszła kilka lat temu. Otóż Ford sformułował cztery zasady zarządzania zasobami ludzkimi.

Pierwsza zasada – nie traktuj pracowników jak siłę roboczą, traktuj jako partnerów, bo to są autentyczni partnerzy. Oczywiście nie będzie tego rozwijał.

Druga zasada. Jeżeli masz zysk, produkujesz zysk, to podziel się nie tylko z akcjonariuszami, ale podziel się z pracownikami. To jest druga zasada Forda. Ford ten system sformułował dziewięćdziesiąt siedem lat temu, w 1914 r.

Trzecia zasada. Jeżeli chcesz, aby pracownicy pracowali wydajnie, żeby dawali z siebie wszystko, co mogą, to należy płacić wysokie płace za wysoką wydajność. Ford pisze w swojej książce – największy biznes zrobiliśmy na tym, że zaczęliśmy płacić wysokie płace za wysoką wydajność, nie – wysokie płace w ogóle.

Czwarta zasada, to jest zasada, Panie Profesorze, partycypacji bezpośredniej. Ford był tym, który wprowadził partycypację bezpośrednią, to znaczy doskonalenie metod pracy, jakości, obniżki kosztów na stanowiskach pracy. I tam jest taka piękna rzecz o Polakach, którą warto przeczytać. Ford napisał, że najbieglejsi w innowacjach, w projektach usprawniających byli Polacy. Ford przytacza nawet nazwisko jednego Polaka, który mając bardzo niskie wykształcenie, wprowadził bardzo wiele usprawnień.

W każdym razie pierwszy element tego systemu, który tutaj sugeruję, to jest strategiczny element – rozszerzmy pole wspólnych interesów i wtedy uruchomimy rezerwy, które tkwią także w ludziach, nie tylko w kapitale, ale w ludziach.

Druga zasada – zmienmy system wynagrodzeń. Nasz system wynagrodzeń jest roszczeniowy, wprowadźmy system partycypacyjny. Ja uczestniczyłem we wprowadzeniu go w trzydziestu firmach. Dał znakomite rezultaty. Fundusz wynagrodzeń nie jest ustalany arbitralnie w tym systemie, ale jest funkcją sprzedaży – rośnie sprzedaż, rośnie fundusz wynagrodzeń, spada sprzedaż, spada fundusz wynagrodzeń.

Wreszcie czwarta zasada, to jest zasada udziału w zysku. Otóż obliczyłem, ile wynosi mniej więcej udział zysku w sektorze przedsiębiorstw przeciętnie na pracownika. To jest mniej więcej od 80 do 100 zł rocznie, tyle wynosi udział w zysku. Oczywiście są firmy, które mają przyzwoity system udziału w zysku, jedna z firm, którą badałem, ma zasadę pół na pół, 50% zysku netto dla pracowników, a 50% dla firmy na inwestycje. To jest trzecia zasada.

Czwarta zasada polega na znacznym rozszerzeniu partycypacji bezpośredniej. Osobiście nadaję prymat partycypacji bezpośredniej nad

partycypacją pośrednią. Opisuję to w tekście, tak że nie będę tego rozwijał.

I wreszcie ostatnia zasada, która jest szalenie ważna. W Polsce mówi się o sprawiedliwości dystrybtywnej, co oznacza, że głównym problemem jest podział. Ja zaś proponuję zupełnie nowy typ sprawiedliwości, sprawiedliwość partycypacyjną, w której nie mówimy o podziale, ale mówimy o udziale. Jeżeli pracownicy wytwarzają więcej, jeżeli owoce pracy są lepsze, to wówczas oczywiście ich udział powinien być wyższy. W każdym razie generalnie biorąc, jestem optymistą. Jeżeli nasi przedsiębiorcy chcą być konkurencyjni w przyszłości – dzisiaj i w przyszłości – to muszą oprzeć się na szeroko rozumianym systemie partycypacji pracowników.

Jeżeli nasi pracodawcy chcą szybciej zwiększać płace, a mogą to zrobić szybciej zwiększając produktywność pracy, to oczywiście muszą się oprzeć na partycypacji bezpośredniej. Nie będzie rosła wydajność i produktywność tam, gdzie istnieje duża rozbieżność interesów między pracą a kapitałem, natomiast tam, gdzie istnieje szerokie pole wspólnych interesów, tam jest na to szansa. W tym sensie wierzę w to, że tak czy inaczej zewnętrzne warunki i integracja, i globalizacja zmuszą polskich pracodawców, polski kapitał do tego, aby zmienić filozofię myślenia i podejścia do kwestii partycypacji szeroko rozumianej. Dziękuję za uwagę.

Bogusław Kaczmarek
Prezes Zarządu Głównego
Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego

Dziękuję bardzo, Panie Profesorze. O wygłoszenie ostatniego referatu proszę pana profesora Pawła Ruszkowskiego.

Druga fala modernizacji – od partycypacji gospodarczej do partycypacji politycznej

Dla mnie ta konferencja jest przede wszystkim jakąś formą rozliczenia się z częścią mojego życiorysu i myślę, że dla was, przynajmniej dla części siedzących na tej sali, tych, którzy partycypowali bezpośrednio, częścią swojego życia również. Jest to również odpowiedź na pytanie, co z tych doświadczeń wieloletnich da się ocalić. Czy to jest tylko do sztambucha, czy kiedyś będziemy wnukom opowiadać, czy też są to inne wartości, które dadzą się kontynuować.

W związku z tym chciałbym swoją wypowiedź poświęcić uwarunkowaniom politycznym partycypacji, dlatego że możemy sobie długo opowiadać o tym, jak ważne i wartościowe są różne rozwiązania, natomiast jakoś tak się dzieje, że one nie działają, nie są wdrażane, są blokowane – na poziomie prawnym, na poziomie wykonawczym, na poziomie przedsiębiorstw. W związku z tym bez odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób można wykreować tę wolę polityczną, nie wyjdziemy z tej sali z jakimś przekonaniem, że na te wszystkie pytania odpowiedzieliśmy.

Odniosę się do trzech wystąpień dla mnie ważnych, częściowo nawet dramatycznych. Pierwsze to wystąpienie Krzysztofa Płonki, który powiedział, że nie oczekuje już udziału w zarządzaniu, tylko oczekuje dobrego zarządzania. Do tego odniósł się Ryszard Bugaj, ja też uważam, że to była jedna z tych wypowiedzi, która stawia problem, czy w ogóle to ma sens.

Druga wypowiedź, to jest wypowiedź Andrzeja Wieczorka – już go nie ma wśród nas – natomiast młodzieży, która zasiada na sali, chciałbym

powiedzieć, że Andrzej Wiczorek był znaczącym liderem ruchu samorządowego na przełomie lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych, był prezesem Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego i jest to dla nas pewnie znacząca postać. I to, co on tutaj powiedział, że właściwie bez zmian ustrojowych, które być może musi wymusić bunt społeczny czy rewolucja, to wszystko się nie uda.

Trzecia wypowiedź to jest wypowiedź Rafała Nowaka, obecnego jeszcze na sali. Ona też była dramatyczna. Obserwowałem Krzysztofa Płonkę, którego tak trochę to poruszyło, ta opowieść, że jednak coś można zrobić. Powiem tylko samorządowcom, uzupełniając to, co mówił Rafał, w jaki sposób walczył zarząd ze spółką pracowniczą, to, co pamiętają związkowcy i samorządowcy. Odcięto go od radiowęzła, bardzo znana historia. Mamy 2010–2011 rok i nic się nie zmieniło.

Jaki jest powód? Taki, że spółka pracownicza, która się ubiega o zakup firmy, nie może mieć preferencji w stosunku do innych kandydatów, w związku z tym nie mają dostępu, więc spółce pracowniczej też się nie da dostępu do radiowęzła. Znamy to wszystko przez wiele lat.

Te wszystkie wypowiedzi łączy, z jednej strony, pytanie o sens, z drugiej strony, jest to kwestia wiary. Czy jeszcze w ogóle możemy próbować dążyć w kierunku prowadzenia... bo oczywiście możemy dyskutować, możemy robić jeszcze pięć konferencji na ten temat, ale jak widzimy, rady pracowników są instrumentem bardzo ułomnym. Związki zawodowe są coraz słabsze i ja się zgadzam z tymi, którzy tak uważali, natomiast moim zdaniem w sensie właśnie politycznym nie da się budować jakiegoś sensownego projektu wspierania partycypacji pracowniczej z pominięciem związków zawodowych.

Teraz kilka tez z tym związanych. Pierwsza teza jest taka, że zmianę ustrojową, która jest potrzebna, żeby partycypacja w różnych formach zaczęła być równoprawnym przynajmniej sposobem myślenia i działania w gospodarce, można dokonać albo w sposób bezpośredni, czyli zakładając partię polityczną, która tego typu idee przyjmie sobie za cel, albo pośrednio, czyli różnymi sposobami aktywności obywatelskiej, wywierania wpływu na istniejącą scenę polityczną.

Żeby sobie odpowiedzieć na pytanie, czy ten sposób myślenia w ogóle dokądś prowadzi, możemy się odnieść do pewnych badań, do diagnoz, itd. Pierwsze pytanie jest takie, czy istnieją potrzeby partycypacyjne, bo tutaj były różne wypowiedzi na ten temat. Dysponuję dosyć świeżymi wynikami badań, sprzed dwóch czy trzech miesięcy, które były robione na próbie tysiąca członków związków zawodowych w pięciu branżach,

to jest górnictwo, elektroenergetyka, chemia, poczta i kolej. To jest sektor publiczny, ale tam są związki zawodowe mocne i jeszcze istnieją różne formy partycypacji.

Jakie są wyniki tych badań? Oczywiście nie mam czasu, żeby państwu całe badania zreferować, ale chodzi o te bezpośrednie pytania dotyczące partycypacji pracowniczej. No więc mniej więcej ponad 80% członków różnych związków zawodowych jest za różnymi formami partycypacji. Oczywiście można pytać, dlaczego byli badani członkowie związku, a nie grupa reprezentatywna. Trzeba pamiętać, że w tych branżach uzwiązkowienie jest ponad 50%; ja nie wiem dokładnie jakie, nie jest tak źle z tą reprezentatywnością.

Co ciekawe, największe jest wsparcie dla koncepcji rad pracowniczych wybieranych bezpośrednio przez pracowników – 38%. Współudział w zarządzaniu wypełniany bezpośrednio i wyłącznie przez związki zawodowe – 30% i współudział w zarządzaniu wypełniany przez rady zakładowe powoływane przez związki zawodowe – 15%. Takie trzy warianty były. Ciekawe to może być dla części uczestników tej konferencji, że jednak wariant rad pracowniczych, mimo że od dawna nie istnieje, gdzieś tam funkcjonuje jako coś sensownego i wartościowego.

Drugi typ aspiracji dotyczy właśnie prywatyzacji pracowniczej, własności pracowniczej. Było około 70% wskazań, że ta własność pracownicza jest czymś pożądanym, oczekiwanym, potrzebnym. Też nie będę tego referował, ale na pewno większy sens dostrzegają pracownicy w tworzeniu spółek, które byłyby zorganizowane w wydzielonych częściach przedsiębiorstwa. To jest na poziomie 75%, natomiast przejmowanie działalności podstawowej, tak jak w Azotach, jest na poziomie 62%. To jest też wysoki procent.

Ciekawym wnioskiem z tych badań jest gotowość zaangażowania się finansowego. 43% badanych zadeklarowało gotowość wzięcia niskoprocentowanego kredytu powyżej 5 tysięcy zł. To wbrew pozorom nie jest tak mało. Nie chcę wchodzić dalej w te badania, bo oczywiście może będzie jakaś inna ku temu okazja. W każdym razie mogę powiedzieć, że świeżo przeprowadzone badania w tym sektorze publicznym potwierdzają występowanie różnych form partycypacji pracowniczej. Tak więc odpowiedź jest taka: Krzysztof, jest się jeszcze o co bić.

(Głos z sali: Z kim?)

Właśnie zaraz odpowiemy z kim.

Czyli, odpowiadając na twoje pytanie, teza druga jest właśnie taka – istnieją partycypacje potrzeby uczestnictwa, natomiast temu towarzyszą

obawy na poziomie klasy politycznej, na poziomie władzy. Te obawy są różnego typu. W każdym razie dziś trudno wskazać prosty sposób rozwiązania tego problemu.

Wracam do tezy pierwszej. Czy istnieją realne, społeczne przesłanki, żeby uruchomić partię polityczną, która by tego typu aktywność podjęła. Też opieram się tutaj na wynikach badań. Takie badania zostały przeprowadzone w niedawnym czasie, to wszystko dzieje się w ramach projektu unijnego. Unia finansuje tego typu badania. Były to panele w tych pięciu branżach, które obejmowały już liderów związkowych, nie członków, tylko liderów branżowych. I było wprost zadane pytanie: czy uważacie panowie, że istnieje taka możliwość, potrzeba, uważacie, że to jest celowe, żeby związki zawodowe bądź utworzyły własną partię, bądź żeby w jakiś sposób współdziałały z nową partią, którą można by było z pomocą związków zawodowych utworzyć.

Dyskusje były bardzo ciekawe – też te badania przy okazji innych konferencji będę prezentował – ale odpowiedź jest negatywna. Mniej więcej 85% liderów mówi: nie, my nie jesteśmy do tego, my nie jesteśmy politykami, my nie chcemy być politykami, my jesteśmy związkowcami, my działamy na poziomie przedsiębiorstwa, ewentualnie branży, w ogóle nie rozumiemy tej gry, która się toczy na górze i nie chcemy w żadnej postaci w tej grze, w tej walce politycznej uczestniczyć.

Tak że nie widzę w tej chwili innych rozwiązań, innych, bo tworzenie nowej partii jest dosyć złożone i kosztowne. W związku z tym pozostają inne odpowiedzi, w jaki sposób można jeszcze działać na tym poziomie szerszym, politycznym, ale również społecznym, żeby uzyskać taki efekt, że pojawia się bądź przyzwolenie polityczne, bądź to, o czym mówił Andrzej Wiczorek, że pojawia się pewna zmiana ustrojowa, która tworzy bardziej korzystne warunki dla różnych form partycypacji. Bo ja tu też chcę to traktować szeroko.

Po pierwsze więc myślę, że takim działaniem jest działalność edukacyjna. Z tych badań, o których mówiłem, wynika, że ponad 40% badanych działaczy związkowych twierdzi, że nic nie wie o prywatyzacji pracowniczej, o zasadach działania rynku, itd. Ten poziom wiedzy ocenia jako żaden bądź bardzo niski. To jest bardzo wysoki wskaźnik. Mnie to zaskoczyło, że aż tak duży jest poziom braku wiedzy i że okazuje się, że edukacja, różnego typu szkolenia, działania mogą przynieść tego typu efekt.

Obecnie uczestniczę w projekcie unijnym, który nazywa się „Spółki pracownicze – przepis na sukces”, który właśnie polega na tym, – czyli

ja już nie mówię tylko o tym, co teoretycznie jest możliwe, ja uczestniczę w tego typu działaniach, czyli prowadzimy badania dotyczące tych problemów. Jednym z produktów tego projektu będzie podręcznik, jak założyć spółkę pracowniczą, wydany w nakładzie dziesięciu tysięcy egzemplarzy. Czyli nie mówimy tutaj o eksperymentach i drobnych działaniach, tylko jest to działanie na szerszą skalę. Obejmuje to również szereg szkoleń, konferencji, konsultacji itd.

To jest pierwszy punkt widzenia, dlatego że my milcząco zakładamy, że wszyscy wiemy, co to jest partycypacja, samorząd, własność pracownicza, tymczasem już takie pierwsze wejście badawcze w te środowiska pokazuje, że tej wiedzy nie ma, a pierwsze reakcje po pokazaniu, czym to jest, są bardzo pozytywne.

Drugi element, który według mnie byłby tutaj ważny, to szersze pozyskanie ponownie tych środowisk naukowych, środowisk pewnych elit eksperckich. Bez tego, tak samo jak nie powstałaby pewnie ruch „Solidarności” w formule, w jakiej powstał, nie będzie możliwa również reaktywacja, tak to nazwijmy, pewnych działań propartycypacyjnych.

Myślę, że jednym z takich rozpoczynających to kolejne rozdanie kroków mogłoby być powołanie czegoś, co byśmy nazywali portalem internetowym www.partycypacja.pracownicza.pl. Już zakupiłem z moimi współpracownikami ten tytuł za zero złotych na razie, ale w każdym razie informuję, że jeżeli się znajdą chętni, to mamy już punkt odniesienia do działań edukacyjnych.

Wreszcie trzecia propozycja dotyczy już stricte politycznego działania. To jest propozycja kierowana do central związkowych, którą zresztą już im przekazałem, mianowicie chodzi o powołanie forum polityki gospodarczej. Byłaby to taka platforma dyskusji nie do końca formalnych, ulokowana przy Komisji Trójstronnej. Z ocen, które są formułowane wśród działaczy związkowych, również tego wyższego szczebla, wynika bardzo krytyczna ocena działalności Komisji Trójstronnej w tym sensie, że związkowcy czują się tam uprzedmiotowieni, że jest to forum podejmowania ważnych decyzji bądź niepodejmowania ważnych decyzji w skali kraju, natomiast nie jest to forum, gdzie oni mogliby zaprezentować swoje poglądy, wymienić te poglądy, artykułować swoje interesy, itd.

Trudno zmieniać ustawę i modyfikować instrument ustrojowy, jakim jest Komisja Trójstronna, natomiast nic nie stoi na przeszkodzie, żeby powołać tego typu instytucję na zasadzie nawet porozumienia między centralami, do tego nie trzeba rejestrować czegoś w sądzie itd. Działało-

by to mniej więcej w ten sposób, że po pierwsze, należałoby stworzyć zaplecze eksperckie. Bo w Komisji Trójstronnej szereg nieporozumień wynika z tego, że każdy z uczestników w danej kwestii przedstawia swoje ekspertyzy, które są zasadniczo rozbieżne. I sama procedura uzgodnienia tych ekspertyz, dojścia do jakiegoś konsensusu powoduje, że to trwa miesiącami, nawet latami. Taka formuła by to częściowo rozwiązała.

Można sobie wyobrazić powołanie takich zespołów eksperckich, można sobie wyobrazić, że raz na kwartał spotyka się takie gremium, które może liczyć na przykład dwieście osób. Chodzi o to, żeby tam weszli również działacze z przedsiębiorstw, a nie tylko od dwudziestu lat ci sami przedstawiciele, którzy gdzieś tam się w najwyższych gremiach spotykają. Bo też są takie głosy tych ekspertów, których zapraszamy do badań z przedsiębiorstw, że oni nie mają się gdzie wypowiedzieć, mimo że są działaczami związkowymi.

Myślę, że instytucja, która mogłaby to wspierać, jest na przykład Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”. Wydaje mi się, że po to ta instytucja między innymi istnieje. I są również środki, z których mogłoby być to finansowane, to są środki unijne przeznaczone właśnie na dialog społeczny itd.

Traktujcie państwo to jako głos w dyskusji, czyli, Krzysztofie, ja bym jeszcze nie kapitulował. Wiem, że w hucie ty nie widzisz szans wejścia w tego typu działania, ale jeżeli popatrzymy szerzej, to dla mnie idea partycypacji jest wartością, w którą wszedłem lat temu trzydzieści i z której nie zamierzam wychodzić, bo uważam, że to, że przegraliśmy raz, drugi, dziesiąty, to trudno, ale parę razy wygraliśmy. Wszyscy pamiętacie, jak te sukcesy się jednak pojawiały. W związku z tym myślę, że nie polega to na oczekiwaniu na rewolucję – bo ja się nie zgadzam tu z Andrzejem Wierzbickim – nie możemy czekać na rozruchy i wtedy dopiero budować od nowa rady żołnierzy, robotników, marynarzy i studentów, tylko raczej szukać ewolucyjnych rozwiązań. A uważam, że istnieje pewna otwartość na scenie politycznej, bo scena polityczna trochę się zablokowała, i w związku z tym sądzę, że tego typu propozycje mogą znaleźć jakiś oddźwięk. Dziękuję bardzo.

Bogusław Kaczmarek
Prezes Zarządu Głównego
Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego

Dziękuję bardzo. Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos w dyskusji?

DYSKUSJA

Krzysztof Płonka

Były przewodniczący Rady Pracowniczej w Hucie Warszawa

Chciałbym się odnieść i troszeczkę może uzupełnić konkluzję, którą zawarłem w swoim pierwszym wystąpieniu, która sprowadzała się rzeczywiście do stwierdzenia, że w tej chwili już nie widzę potrzeby i chęci uczestnictwa w zarządzaniu, że teraz chcielibyśmy być dobrze po prostu zarządzani.

Tak jak mówiłem, ja w tej hucie pracuję czterdzieści lat, do dziś dnia. Pracowałem wtedy, kiedy był głęboki socjalizm, pracowałem wtedy, kiedy przyjeżdżali ważni przywódcy, razem z tą załogą, od stanowiska robotniczego zaczynając, również w latach osiemdziesiątych tworzyłem radę pracowniczą, robotniczą w wypadku huty, i wiem też, dlaczego ona powstała i wiem też, dlaczego ona już nam, przepraszam, nie była potrzebna później. Ona powstała – mówię o radzie pracowniczej, o samorządności – między innymi po to – oprócz tego, o czym mówił Andrzej Wiczorek, żeby odsunąć od władzy organizację partyjną – by zarządzać tym przedsiębiorstwem, by naprawić system zarządzania tego przedsiębiorstwa. Bo wydawało nam się, że wiemy, jak to zrobić poprawnie. I chcąc zmienić ten system zarządzania, sami tę organizację samorządową stworzyliśmy.

Ale odnieśmy się do dzisiejszych czasów, dlaczego my z tego teraz zrezygnowaliśmy. Zrezygnowaliśmy z tego w poczuciu odpowiedzialności za tę firmę i za tych kilka tysięcy pracowników. Huta to nie jest – i proszę to zrozumieć tak indywidualnie – jakiś pięcioosobowy mały zakład, dlatego moja wypowiedź bardziej odnosi się indywidualnie do

huty, a nie do zjawiska ogólnie, w odniesieniu do kraju. Ja odnoszę to bardzo lokalnie. Należało ponieść nakłady rzędu dziesiątek, nawet setek milionów euro, by z tej huty cokolwiek zrobić, ponieważ my startowaliśmy z poziomu technologicznego lat sześćdziesiątych, siedemdziesiątych, u pana może było inaczej i wystarczyły nakłady mniejsze.

Nie było mowy o żadnym akcjonariacie pracowniczym. Problem był, jak znaleźć inwestora, który w miarę zaspokoi nasze oczekiwania, utrzyma zakład pracy, utrzyma produkcję, a nie zmieni tej produkcji na produkcję na przykład ciastek, i utrzyma załogę.

Dzisiaj te priorytety troszeczkę inaczej wyglądają niż wtedy. Dzisiaj pracownicy w takich zakładach są bardziej zorientowani na stabilizację i bezpieczeństwo socjalne. To są całkiem inne priorytety niż kiedyś.

I jeszcze jedno, o czym mówił też troszeczkę Andrzej Wieczorek. Dzisiaj nie ma wroga, który był wtedy, ten wróg nas napędzał i był motorem do zmian, do prób zarządzania. Dzisiaj możemy mówić i mogę tutaj z państwem rozmawiać o akcjonariacie pracowniczym, ale tylko w kontekście finansowym. Rozmawiamy wyłącznie o pieniądzach, nie rozmawiamy o ideach, czas tych idei w mojej ocenie – bardzo subiektywnej – się skończył. Dzisiaj tę ideę trzeba zamienić na pieniądze i udział finansowy.

My ten udział finansowy postaraliśmy się zapewnić, bo wydawało mi się, że tylko w ten sposób mogę kontynuować uczestnictwo pracowników w zarządzaniu. Nie podzieliliśmy zysków za ostatnie lata, nie daliśmy sobie nagród, pieniądze zostawiliśmy jako fundusz rezerwowy niepodzielony, po to, by załoga w przyszłej spółce mogła wykupić akcje tej spółki za te pieniądze.

Wydawało mi się, że tu jest właściwy moment do zakończenia roli i działalności organów samorządu. Dzisiaj już jest kolejna emisja akcji, załoga przy pierwszej emisji bardzo entuzjastycznie i przy dużym zainteresowaniu wykupywała akcje, dziś już mniej, bo te akcje mają już inną wartość i też troszeczkę może inne są priorytety załogi. Dzisiaj o akcjonariacie mogę mówić, ale tylko w kontekście finansowym. Idea jako taka dla mnie przechodzi do historii, łącznie z materiałami i z moimi doświadczeniami.

Bogusław Kaczmarek
Prezes Zarządu Głównego
Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego

Dziękuję bardzo. Ewa Tomaszewska prosiła o głos.

Ewa Tomaszewska
Uniwersytet Warszawski

Dziękuję bardzo. Chciałam przypomnieć, bo przyszedłam trochę później i przypuszczam, że nie było jednak o tym mowy. Istniało swego czasu Polskie Centrum Produktywności. Powstało z inicjatywy rządu japońskiego, który dał na to środki, polskie władze zobowiązały się drugie tyle dołożyć i wspomagać tę działalność.

(Głos z sali: Nic nie dołożyły.)

Nie tylko nie dołożyły, ale odmawiały przekazania środków przekazanych przez Japonię, co oparło się na ambasadzie i w końcu, oczywiście bez odsetek i bez zwrotu sprzętu, środki w końcu zostały wykorzystane. I te działania oparte na doświadczeniach japońskich, które z kolei tam dotarły ze Stanów Zjednoczonych, miały charakter chyba najgłębiej partycypacyjny, bo sięgały do najniższych szczebli, jeśli chodzi o sposób wykonywania pracy, o zatrudnienie i prawa do ingerencji w proces produkcyjny wtedy, kiedy działo się coś złego.

Jak może pamiętać państwo, w okresie słusznie minionym, jeżeli w zakładzie pracy bubel się pojawiał na taśmie, to trzeba było dzwonić do zjednoczenia, żeby zatrzymać taśmę. Różnica w systemie japońskim polega na tym, że pierwszy pracownik, który to zauważył, wyłącza taśmę.

Bardzo wiele różnego rodzaju wspólnych działań znajdowało też odzwierciedlenie w dzieleniu efektów tej pracy, a więc pożytek z tego współdziałania, współuczestnictwa, partycypacji był dla wszystkich – dla władz państwowych ze względu na podatki, dla zarządu i właścicieli, dla kadry technicznej, dla pracowników i dla korzystających z tych wyrobów nabywców.

Dlaczego o tym wspominam? Otóż w Polskim Centrum Produktywności wiele przedsiębiorstw funkcjonowało i miało bardzo dobre rezultaty. Zasada była taka, że jeśli wszystkie związki zawodowe z danego przedsiębiorstwa zgadzają się w tym uczestniczyć i pracodawca się zgadza, uczestniczą w szkoleniach wszyscy i wszyscy mówią jednym językiem, mogą się porozumieć i uczestniczyć w tym programie.

Centrum upadło, w 1996 r. zostało zlikwidowane decyzją rządu. To, co mnie dziwi, wchodzili chętnie w tę działalność pracodawcy, związkowcy, były dobre rezultaty. Jedynym, kto nie pomagał, ale wręcz utrudniał tę działalność, był rząd. I to się działo przez kilka kadencji, rządy od prawej do lewej się zmieniały, pomocy żadnej nie było. Władze państwowe nie widziały żadnego pożytku w tych działaniach, bądź też być

może ktoś miał jakieś inne interesy. Ale zadziwiające dla mnie było to, że tego rodzaju działalność, która dawała dobre efekty ekonomiczne, również w przedsiębiorstwach państwowych, nie znalazła zrozumienia w sferze politycznej. Myślę, że to się jakoś odnosi do tej kwestii, czy politycy widzą sens takiego działania. Otóż bardzo rzadko widzą, niestety. Dziękuję.

Bogusław Kaczmarek
Prezes Zarządu Głównego
Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego

Dziękuję bardzo. Rafał Nowak, później Andrzej Zybała.

Rafał Nowak
Prezes Spółki Pracowniczej
Zakładów Azotowych „Chemia-Puławy” Sp. z o.o.

Chciałbym zabrać głos troszeczkę jakby w polemice do pana Krzysztofa. Przemysł chemiczny też jest bardzo kapitałochłonny, same Zakłady Azotowe w ciągu trzech lat, żeby obronić miejsca pracy i stworzyć nowe, zainwestowały prawie milion złotych.

Ale chciałem o czymś innym powiedzieć, dotyczącym kwestii, czy jest sens dalej walczyć. Pan powiedział jedną rzecz, może nie bezpośrednio, ale można wyciągnąć z tego konkretny wniosek. Waszym właścicielem jest inwestor zagraniczny, poukładany, decyduje ekonomia, a nie polityka. W większości spółek Skarbu Państwa niestety przewagę ma polityka nad ekonomią. I to jest największa bolączka tych zakładów pracy. Dlatego że część decyzji nie ma uzasadnienia ekonomicznego, a ma uzasadnienie polityczne i dlatego w swojej wypowiedzi nawet bym powiedział dosyć gwałtownie i dosyć ostro sformułowałem, że to jest prawie coś na wzór nomenklatury.

Często ci, którzy się mienią menedżerami w tych spółkach Skarbu Państwa, tak po cichu przez związkowców są nazywani urzędnikami Ministerstwa Skarbu Państwa. I przez to tracimy. I dla nas osobiście jest jeszcze sens tej walki o partycypację pracowniczą, bowiem walczymy dokładnie o to, co wy kiedyś walczyliście.

(Głos z sali: Macie wroga.)

Może nie wroga, bo wołałbym, żeby to była dyskusja na poziomie partnerstwa. Niestety, partie polityczne – co tutaj przed chwilą pani Ewa

też powiedziała – nie widzą tego sensu. Przesłonięcie doktrynerstwem, a zapomnienie o zdrowym rozsądku powoduje, że rachunek płacą pracownicy, płacą zakłady pracy i całe regiony. Bo czasami jest tak, że region opiera się na jednym czy dwóch zakładach pracy.

Á propos Komisji Trójstronnej, parę lat temu jednemu urzędnikowi w przyływie szczerości się wyrwało: ale o czym my mówimy, cała branża chemiczna, trzydzieści tysięcy pracowników, to jest błąd statystyczny w obliczaniu stopy bezrobocia w Polsce – takie jest rozumowanie. Nie chciałbym tutaj, jak Paweł podpowiadał, żebyśmy szukali tego wroga. Ale jak najmniej polityki w ekonomii. Bo rachunek ekonomiczny się obroni i to, co przedstawiałem w swojej poprzedniej wypowiedzi, jesteśmy w stanie na tematy ekonomiczne rozmawiać, bo mamy pewne zaplecze. I ja bym dopowiedział, że ten think tank powinien być bardzo rozbudowany, żeby właśnie służyć i pomocą prawną, i pomocą ekonomiczną tym, którzy jeszcze chcą walczyć.

Natomiast rachunek ekonomiczny przegrywa z doktrynerstwem i z polityką. Bo wygodniej czasami zostawić status quo, żeby swojaków obsadzić, a z tymi swojakami jest tak jak w czasach, które wy bardziej pamiętacie, ja z opowieści lub z artykułów, że jeśli ktoś coś spaprał, to w nagrodę awansował do zjednoczenia, jak spaprał w zjednoczeniu, to poszedł w ministry. Tutaj czasami tak jest, że jak spaprze w jednej spółce, to go wyślą na drugi kraniec Polski, bo go tam nie znają i będzie paprał dalej. I to jest ból wielu osób, którym zależy na swoich miejscach pracy. To taka konkluzja, że im mniej polityki w ekonomii, tym bezpieczniej dla wszystkich. Dziękuję bardzo za uwagę.

Bogusław Kaczmarek
Prezes Zarządu Głównego
Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego

Dziękuję bardzo. Andrzej Zybała, później Ryszard Prątkowski.

Dr Andrzej Zybała
Redaktor naczelny kwartalnika „Dialog”

Parę zdań odnośnie do Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, które pan profesor Ruszkowski wymienił jako potencjalną instytucję ekspercką, która mogłaby wspierać partnerów dialogu. Mam informację z pierwszej ręki, że powstał projekt wykorzystania CPS jako instytucji

eksperskiej na potrzeby partnerów dialogu. Ja stworzyłem taki model funkcjonowania CPS dla Ministerstwa Pracy, tak że jest bardzo skonkretyzowany pomysł wykorzystania tego.

Mało tego, nawet są pieniądze na zrealizowanie tego pomysłu z funduszy unijnych i nawet ten projekt miał ruszać we wrześniu tego roku, ale do tego nie doszło z jakichś nieznanych mi względów prawdę mówiąc. Być może jest to kwestia jakiegoś, nie wiem, jeszcze kamyczka, żeby ten proces został uruchomiony. Z tego, co wiem tylko, potrzebne byłyby bezpośrednio decyzje ministra, wicepremiera Pawłaka, więc być może presja czy jakaś próba zmotywowania go, żeby uruchomił te działania, może byłyby skuteczne.

Jeszcze jedna rzecz. Nie wiem, czy pan profesor zetknął się z publikacją, którą właśnie opublikowałem pt. „W kierunku dialogu opartego na wiedzy”. Tam jest wyłożone, jak ta placówka miałaby funkcjonować. Wciąż wierzę, że ona będzie funkcjonowała właśnie jako ekspercka placówka. Polecam tę publikację. Jeśli miałby pan profesor jakieś uwagi i swoje własne przemyślenia, to bardzo chętnie byśmy może w kwartalniku „Dialog” coś takiego zamieścili. Dziękuję.

Bogusław Kaczmarek
Prezes Zarządu Głównego
Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego

Dziękuję bardzo. Ryszard Prątkowski.

Ryszard Prątkowski
Indykpol, Olsztyn

Chciałbym przejść do kwestii motywacyjnej, czy dalej się tym zajmować, czy nie. Padły tutaj słowa, że chcemy być dobrze zarządzani. I mógłbym się z tym pogodzić, gdybyśmy byli rzeczywiście dobrze zarządzani. Jestem działaczem związkowym, który widział narastający chaos w firmie na skutek niewłaściwego zarządzania. Z tym że jako działaczowi związkowemu nie wolno mi było poruszać pewnych problemów, bo nie wolno, bo co się związek zawodowy... itd. Dopiero groźba śmiertelnego wypadku spowodowała, że mieliśmy punkt zaczepienia, żebyśmy mogli ten chaos przerwać. Gdybyśmy mieli radę pracowników, szybciej byśmy mogli ten proces zatrzymać. Niestety, właściciel wynajmując menedżera czy – dla mnie bardziej sensowne jest określenie – najemnika, którego

interes wcale nie jest zbieżny z interesem właściciela, ma jak gdyby spowolniony czas reakcji na niektóre zjawiska, dlatego że dopływ informacji do niego jest zwyczajnie blokowany.

Rada pracowników między innymi – czy pracownicza, nieważne, jakby ją zwał – w każdym bądź razie byłaby taką szansą, żeby być właściwie zarządzanym. Bo jak będę właściwie zarządzany, to mam szansę na dobrą płacę i dorzuciłbym do tego kwestie płacowe, o których tu się mówiło, że partycypacja, patrząc na to z punktu widzenia finansowego.

Wracając do pomysłu jakiegoś forum, który tutaj się przewinął. Nie wiem, czy dobrze zrozumiałem, ale znowu zaczynamy coś robić, czy proponujemy od nie wiem czyjej strony.

Proszę państwa, bez przerwy w tym kraju proponuje się jakieś pomysły, które nie pasują do naszych realiów. Jeśli już zaczynamy działanie, to zacznijmy po kolei. Żeby partycypacja pracownicza miała sens, muszą być pewne warunki spełnione, o których myśmy tu mówili, a więc jeśli by jakaś dyskusja miała być prowadzona, czy miało nastąpić uświadamianie społeczeństwa, to właśnie w tym zakresie. Partycypacja pracownicza byłaby drugim krokiem.

Bo tak, to ktoś przepchnie ustawę o partycypacji pracowników i ona po prostu nie będzie działać. I sama idea się skompromituje. Tak jak zresztą mamy w tej chwili, bo powstają te rady pracowników, działając na niewłaściwym gruncie, one praktycznie są martwe w większości zakładów, a w większości zakładów ich się w ogóle nie powołuje. Dziękuję.

Bogusław Kaczmarek
Prezes Zarządu Głównego
Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego

Dziękuję bardzo. Proszę, Andrzej Adamczyk.

Andrzej Adamczyk
Były przewodniczący Rady Pracowniczej w Stoczni Północnej

W kontekście chociażby tego, co pan związkowiec powiedział, mogę powiedzieć złośliwie, z tego jestem znany, trzeba było nie przykładać ręki do rozwalania rad pracowniczych dwadzieścia lat temu. Może to pana nie dotyczy, ale pańskich starszych kolegów na pewno. Więc w tym jest problem, że rady pracownicze zostały załatwione między innymi przez te...

(Wypowiedź poza mikrofonem)

...Ja jestem poza, nazwijmy to branżą, mnie ze stoczną nic już nie łączy oprócz sentymentów, ja mam swoje firmy, kilka razy się w życiu przebranżawiałem, a nie szedłem na bezrobocie i całkiem nieźle wyładowałem, dzięki własnym umiejętnościom albo szczęściu, jak się komu tam wydaje.

(Wypowiedź poza mikrofonem)

...Czy któryś z panów miał firmę? Czy zdaje sobie sprawę, co to jest prowadzenie firmy? Ja nie mówię o odpowiedzialności, o wyższych uczuciach. Załóżcie sobie firmy i będziecie wtedy wiedzieli, jak ta sprawa wygląda.

Jeżeli my chcemy robić partycypację bez udziału pracodawcy...To pan zakłada firmę, zatrudnia mnie, a ja mówię – stary, ty źle rządzisz. To pan mnie wyrzuci. Co ty tu masz do powiedzenia, to są moje pieniądze i ja tym rządę. Jeżeli się doprowadziło do pewnych przekształceń i one trwają, to trzeba teraz znaleźć troszeczkę zupełnie inną metodę.

Czy znacie udany produkt państwowy, jakikolwiek, pozytywny? Jeżeli nie, to na jakiej podstawie twierdzicie, że ten pomysł jest dobry albo pomysł unijny jest dobry. Jeżeli jest coś zrobione z góry, a to przyszło z góry, z doświadczeń Unii, które są absolutnie inne niż u nas. Bo tam troszeczkę inaczej to wygląda, tam pracodawca jest zainteresowany, żeby pracownik brał w tym udział, ponieważ praca i płaca to są dwa takie segmenty, bez których jedno bez drugiego nie funkcjonuje. I pan prawnik może sobie wprowadzić trzysta tysięcy i jedną normę prawną z VAT na pracodawców. I tak się znajdzie obejście.

Mało tego, jeżeli ja słyszę, to są dawne moje doświadczenia, że ktoś mi idzie na rękę, to pierwszym moim odruchem jest: schowam rękę, bo przydepcze. Jeden wymyślił bombę, drugi wymyślił schron. Bardziej na pozycji straconej jest ten najbiedniejszy, czyli pracownik.

Panowie profesorowie wyszli. Czy któraś z państwa firm, szkół uczy przedsiębiorczości? Żadna. W Europie się tego nie robi, tworzy się tylko i wyłącznie pracowników najemnych. Jeżeli ktoś nie chce zatrudnić, powiedzmy, samo się zatrudnia, tak jak profesor Bugaj mówił, to on z gruntu ma 30% i większą odpowiedzialność, większą swobodę.

Jak odchodziłem ze stoczni, świat się załamał, nie wiedziałem, co teraz będę robił. Po wyjściu się okazało, że świat jest poza stoczną, ponieważ żyjemy w pewnym syndromie. Ja nie chciałbym być źle zrozumiany, ja jestem absolutnie za wszelkiego rodzaju partycypacją, czyli współudziałem w życiu zakładu.

Ale jeżeli ta partycypacja będzie się odbywała na zasadach z góry narzuconych, ktoś nam będzie coś robił... Pan Krzysztof Płonka doprowadził do zmiany własnościowej w zakładzie i na tym, w jego pojęciu, polegała jego rola. Zrobił rzecz dobrą, bardzo dobrą, w zależności od oceny, i mało tego, jest szansa, że ta firma się zachowa. Jeżeli się zachowa, to będzie to z pożytkiem dla poszczególnych ludzi. Jeżeli firma znajdzie sposób na aktywizację załogi, żeby właśnie, jak tu mówiono, pierwszy, który zauważył błąd, nacisnął odpowiedni guzik, bo to jest nasz wspólny interes, najlepiej płatny, to wszystko się uda. Natomiast powrotu do rad pracowniczych nie ma. Niestety, jedni są wygrani, drudzy są przegrani, prawdę powiedziawszy wszyscy jesteśmy wygrani, bo przeżyliśmy, zrobiliśmy swoje i tyle.

Natomiast przestrzegalbym – mam kolegów, sam zatrudniałem ludzi na umowę o pracę i wiem, co to znaczy, w dalszym ciągu zresztą zatrudniam na umowę na zasadzie samozatrudnienia. I jeżeli pan Krzysztof Płonka dokonywał przekształcenia własnościowego, to związek zawodowy nie palił Mittalowi pod oknami opon. A jeżeli Ukraińcy chcieli kupić Stocznię Gdańską, to Guzikiewicz pierwsze, co zrobił – nie będę mówił nazwiska, bo znowu do sądu pójdzie – to opony palił, bo się z kimś nie zgadza. Ciesz się, że ktoś kupił to badziejstwo i może doprowadzi do tego, że ludzie tam będą przyzwoicie zarabiać. Bo najważniejszy w życiu przedsiębiorstwa jest klient, bo to są pieniądze. Jak potrafisz zrobić coś, co go zadowoli, to będziesz i ty zadowolony.

Na zakończenie. Kolega związkowiec ze Stoczni Północnej jeździ podpisywać kontrakty razem z prezesem po to, że ten, który zamawia, wie, że robota zostanie zrobiona. Bo jeżeli on wyklada miliardy dolarów, jeszcze nie swoich, to musi mieć pewność i gwarancję, że to zostanie zrobione. I tyle.

Jeżeli potrafimy pogodzić te dwie rzeczy, z jednej strony pracownik, z drugiej strony pracodawca, kapitalista, obojętnie, jak my go nazwiemy i zrównoważymy to, to on będzie z nami rozmawiał i my będziemy z nim rozmawiali, będziemy zadowoleni. Ale łatwiej jest zrobić demonstrację pod na przykład supermarketem, niż szefowi związku, bo tylko on został na placu boju, bo już rad nie ma, iść do tego faceta i powiedzieć: słuchaj, czy możemy tobie jakoś pomóc, żebyś ty tych ludzi lepiej zatrudniał albo lepiej im płacił? Co jest potrzebne? On tego nie robi, ponieważ nie orientuje się w tym, bo jest możliwe, że jest niedouczony, a najłatwiej jest tam pójść i zrobić mu zadymę. A do Warszawy przyjechać? Tutaj jest tyle pokoi, że nie wiadomo, w którym co się załatwia, poza tym jest to pewien bezwład.

Przestrzegałbym więc przed różnego rodzaju taką fanfaronadą i krzy-
czeniem, pokrzykiwaniem jednych na drugich. To się na pewno nie uda.

Bogusław Kaczmarek
Prezes Zarządu Głównego
Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego

Dziękuję bardzo. Serdecznie dziękuję panom referentom, dziękuję
państwu za uwagę. Zamykam naszą konferencję.

MATERIAŁY

Polityczne warunki funkcjonowania aktywnego samorządu pracowniczego w przedsiębiorstwie państwowym w latach osiemdziesiątych na przykładzie Rady Pracowniczej Naukowo-Produkcyjnego Centrum Półprzewodników CEMI

Układ sił w przedsiębiorstwach, w których działały samorządy pracownicze w latach osiemdziesiątych, zależał od stopnia identyfikacji samorządu i załogi. Zupełnie inna była pozycja samorządu, który był aktywny, a więc zdolny do podejmowania samodzielnych inicjatyw i popierany przez załogę, i inny był wtedy układ sił w przedsiębiorstwie niż w przedsiębiorstwach, gdzie funkcjonował słaby samorząd podporządkowany dyrektorowi i komitetowi zakładowemu PZPR. A takich słabych samorządów było zdecydowanie więcej niż aktywnych. Po zdelegalizowaniu NSZZ „Solidarność” w 1982 r. i utworzeniu przez władze stanu wojennego reżimowych związków zawodowych, zwanych neozwiązkami, aktywny samorząd pracowniczy był jedynym oficjalnym, akceptowanym przez załogi ich przedstawicielem. Neozwiązki z powodu okoliczności, w jakich powstały oraz nachalnego popierania ich przez władze stanu wojennego kosztem nieuzwiązkowanej większości załogi, były postrzegane jako cmentarne hieny czerpiące profity z nieszczęścia kolegów z podziemnej „Solidarności” i dlatego nie były w stanie pełnić tej funkcji. Nic dziwnego, że, mówiąc kolokwialnie, przynależność do neozwiązków uchodziła w tamtych czasach za większy obciążenie niż przynależność do partii i często była utajniana. Na ich negatywny wizerunek miały wpływ także m. in. takie czynniki, jak utożsamianie ich z dawnymi

Jan Kalita – wiceprezes Zarządu Głównego Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego.

branżowymi związkami będącymi w opozycji do „Solidarności” jeszcze przed stanem wojennym, przejmowanie w zakładach pracy składek związkowych członków „S” na wniosek zarządów neozwiązków na podstawie rozporządzenia z grudnia 1982 r., a także innych aktywów związkowych, przyznawanie wyłącznie członkom neozwiązków tzw. wczasów wymiennych w NRD i Czechosłowacji pozyskiwanych ze środków wypracowanych przez całą załogę, przyznawanie im talonów na niedostępne wtedy np. pralki i lodówki, a nawet wymuszanie tzw. opłat sanatoryjnych wyłącznie od osób niebędących członkami neozwiązków. Tymczasem do rad pracowniczych wybieranych w tajnych wyborach przy nieograniczonej liczbie kandydatów trafiali cieszący się dużą popularnością liderzy zdelegalizowanej „Solidarności”, niekiedy tuż po wyjściu na wolność z obozów internowania, co dodawało im dodatkowego splendoru. Do rad pracowniczych chętnie wybierano też ludzi cieszących się dobrą opinią zawodową, znanych z odwagi osobistej, którym blokowano awans z powodu głoszenia niezależnych poglądów i odmowy przystąpienia do partii lub wystąpienia z niej po wprowadzeniu stanu wojennego. Tak więc zdarzało się, że im gorsza była polityka kadrowa, tym mocniejszy był samorząd, bo do rad pracowniczych trafiali w drodze tajnych wyborów kompetentni, niezależnie myślący pracownicy, nieakceptowani przez komitety zakładowe partii.

Taka właśnie sytuacja zaistniała w Naukowo-Produkcyjnym Centrum Półprzewodników CEMI w Warszawie, gdzie pierwsze wybory do Rady Pracowniczej przedsiębiorstwa przeprowadzono w połowie 1984 r. Do Rady Pracowniczej CEMI I kadencji wybrano głównie osoby z wykształceniem wyższym, w tym liderów NSZZ „Solidarność” i tylko dwóch robotników. Na przewodniczącego Rady wybrano akceptowanego przez „Solidarność” członka PZPR Zbigniewa Palasika, który tak dobrze poczynił sobie na tym stanowisku, że bez trudu wygrywał wszystkie kolejne wybory w swoim okręgu do rad pracowniczych przedsiębiorstwa i szczebla zakładowego. Może dlatego, że we wszystkich sytuacjach konfliktowych między Komitetem Zakładowym PZPR i Radą Pracowniczą CEMI trzymał stronę Rady. Nic dziwnego, że pewien sfrustrowany działacz PZPR z CEMI udzielając wywiadu „Sztandarowi Młodych” żalił się, że jego „partyjność kończy się na opłacaniu składek”. Partyjność przewodniczącego zapewniała Radzie CEMI parasol ochronny przed atakami przewodniczej siły, bo rzeczywiście mimo bardzo napiętych stosunków między Radą i dyrektorem, zwłaszcza w początkowym okresie, nigdy nie dochodziło

do ostrych konfliktów z KZ PZPR. Co wcale jednak nie oznacza, że działaliśmy zgodnie.

Do częstych konfliktów między Radą i dyrektorem dochodziło, gdy przedsiębiorstwem zarządzali pierwszy dyrektor, za czasów którego powołano do życia samorząd, oraz p.o. dyrektor przed rozstrzygnięciem pierwszego konkursu na dyrektora. Powstałe spory były najczęściej rozstrzygane przez komisje rozjemcze pod przewodnictwem prawników z Okręgowej Izby Radców Prawnych w Warszawie, a jeden spór, spór o cenzurę, nawet przez Sąd Najwyższy. Dzięki temu sporowi Sąd Najwyższy wydał prawomocne orzeczenie, że zapis Regulaminu Komisji ds. Informacji odmawiający administracji zakładu prawa do cenzurowania materiałów Rady Pracowniczej nie jest niezgodny z prawem. Orzeczenie to miało korzystny wpływ na poprawę relacji między Radą i dyrektorem, bo ubył dzięki niemu powód częstych nieporozumień i konfliktów. Jednym z ważniejszych sporów rozstrzygniętych po myśli Rady przez Komisję Rozjemczą był spór o sposób dysponowania wczasami wymiennymi do NRD i Czechosłowacji, które dyrektor bezprawnie przyznawał wyłącznie członkom neozwiązków. Mimo uznania orzeczenia Komisji Rozjemczej dyrektor nie realizował konsekwentnie jej postanowień, utajniając listy członków neozwiązku, którym przecież administracja potrącała składki członkowskie. Jeden z ciekawszych sporów związany był z próbą wstrzymania publikacji uchwały Rady CEMI popierającej stanowisko Uczelnianego Przedstawicielstwa Studentów Uniwersytetu Warszawskiego, które bardzo krytycznie oceniło rządowy projekt nowelizacji ustawy o szkolnictwie wyższym w 1985 r. Najpierw funkcjonariusze SB usiłowali wywrzeć presję na przewodniczącym Rady, żeby wycofał tę uchwałę z porządku obrad, strasząc go konsekwencjami, a później, po jego publicznej relacji z rozmów z funkcjonariuszami SB i podjęciu uchwały przez Radę, dyrektor wstrzymał jej publikację. W decydującej chwili, gdy udało się zebrać quorum niezbędne do wstrzymania decyzji dyrektora otwierającego drogę do rozstrzygnięcia sporu w sądzie (2/3 członków rady) i po apelu I sekretarza KZ PZPR popierającego stanowisko Rady CEMI, dyrektor zmienił decyzję i zezwolił na publikację uchwały. Dopiero ponad 20 lat później dzięki dokumentom udostępnionym mi przez IPN dowiedziałem się, że nie była to jedyna próba ograniczania kompetencji samorządu przez SB. Z korespondencji między dyrektorem NPCP i Stołecznym Urzędem Spraw Wewnętrznych (SUSW) wynika, że SUSW nie wyraził „zgody w sprawie upoważnienia do dostępu do

wiadomości stanowiących tajemnicę państwową” ośmiu członkom Rady CEMI. A oto tajne uzasadnienie tej odmownej decyzji: „tutejszy wydział posiada informacje operacyjne, z których wynika, że w.w. to b. aktywni członkowie NSZZ ‘Solidarność’, którzy nie zaprzestali prowadzenia wrogiej działalności antysocjalistycznej na terenie zakładu. Obecnie aktywnie działają w tzw. strukturach podziemnych b. NSZZ ‘Solidarność’. Posiadają liczne kontakty z innymi wrogimi działaczami poza zakładem. Obecnie opanowali oni Radę Pracowniczą, pod szyldem której napadają na zakładową organizację partyjną szkalując jej członków itp. Napady takie mnożą się również i na inne społ.-polityczne organizacje w zakładzie. Biorąc pod uwagę całość wiadomości na temat antysocjalistycznej działalności drugostronnie wymienionych, tutęjszy wydział nie wyraża zgody na dopuszczenie ich do prac tajnych”.

Charakterystyczną cechą tego pierwszego okresu działalności samorządu w CEMI była uporczywa batalia Rady o równe prawo całej załogi do wczasów wymiennych, wstrzymywanie publikacji materiałów informacyjnych samorządu, blokowanie inicjatyw Rady i opóźnianie realizacji jej uchwał, a także blokowanie rejestracji statutu samorządu załogi poprzez zgłaszanie coraz to nowych zastrzeżeń w sądzie. Bardzo wymowny był nie tylko brak jakichkolwiek uwag dyrektorów w tym pierwszym okresie podczas sesji OZD poświęconych zmianom w statucie, kiedy można było ich wnioski uwzględnić, ale także charakter tych uwag pozbawionych istotnego znaczenia. Było oczywiste, że były to działania destrukcyjne, że czepiają się oni tylko słów. Nie sposób było oprzeć się wrażeniu, że działają oni pod czyjeś dyktando. Bo jakże inaczej wytłumaczyć niezwykłą płodność ich umysłów przejawiającą się w wymyślaniu nowych zastrzeżeń do statutu w dzień po sesji, podczas której nic im nie przychodziło do głowy? Tym destrukcyjnym działaniom dyrektora w początkowym okresie towarzyszyła jego nieustanna krytyka poczynąń Rady połączona z zarzutami, że działa ona na szkodę załogi. Bodaj najbardziej szokujące były zarzuty, które usłyszałem pod koniec stycznia 1985 r. podczas spotkania z udziałem pierwszego, krytycznie do nas ustosunkowanego dyrektora, jego zastępcy ds. ekonomicznych, zastępcy ds. handlowych, radcy prawnego, przedstawicieli KZ PZPR, neozwiązków i kilku członków Rady CEMI. Zarzucono mianowicie Radzie przywiązywanie zbyt wielkiej wagi do obowiązującego prawa, twierdząc, że prawo nie nadąża za życiem oraz że należy niekiedy omijać prawo dla dobra sprawy (sic!).

Sytuacja w przedsiębiorstwie zmieniła się diametralnie, gdy funkcję dyrektora objął popierany przez organ założycielski zwycięzca konkursu. Nowy dyrektor, inż. Ryszard Bydłoń, od razu podczas pierwszego spotkania z prezydium Rady zapowiedział, że jest zwolennikiem gry drużynowej i poprosił o listę spraw do załatwienia, ze szczególnym uwzględnieniem spraw spornych i zaległych. Po kilku dniach, po zapoznaniu się ze stanowiskami Rady, powiedział nam, że – jego zdaniem – w większości przypadków mamy rację. Obiecał większość z nich załatwić po naszej myśli i dotrzymał słowa. Dzięki temu już podczas pierwszej sesji Rady jej przewodniczący mógł poinformować o umorzeniu przez dyrektora sporu dotyczącego wyjazdu do toruńskiej Elany członka Rady CEMI i anulowaniu nałożonych na niego kar oraz o zmianie zasad przyznawania odznaczeń w NPCP zgodnie z sugestiami Rady. Niedługo potem dyrektor wycofał z sądu wszystkie zastrzeżenia jego poprzednika do statutu samorządu i wystąpił z wnioskiem o jego rejestrację. Tych kilka gestów dyrektora sprawiło, że ustały w przedsiębiorstwie wszelkie spory i zaczął się okres znakomitej jego współpracy z Radą Pracowniczą CEMI. Realizowane były jej uchwały, w tym również o charakterze opiniodawczym, zmienił się język i styl uchwał, a czas marnowany dawniej na pisanie wojennych komunikatów wykorzystywano na merytoryczną działalność. To właśnie za kadencji nowego dyrektora realizowane były najbardziej znane inicjatywy Rady dotyczące usprawnienia zarządzania przedsiębiorstwem: analiza niesprawności organizacyjnych NPCP z udziałem ekspertów zewnętrznych, połączona z przeglądem kadrowym przeprowadzonym na podstawie testów kadry kierowniczej, regulaminy podziału nagród wdrożeniowych i za współudział w realizacji projektów wynalazczych, zmiana zasad przyznawania odznaczeń, nie mówiąc już o inicjatywach dotyczących wynalazczości, podziału funduszu specjalnego CEMI, planów produkcji i nowych uruchomień. Ta dobra współpraca dyrektora z Radą była solą w oku sił, których znaczenie nagle zmalało wobec nowych układów. Dowiedzieliśmy się kiedyś na mieście, że do Komitetu Warszawskiego PZPR docierają skargi na naszego dyrektora, który rzekomo współpracuje tylko z Radą zdominowaną przez „Solidarność”, zapominając o partii i neozwiązkach. Istotnie, związki i partia niewiele wносиły, gdy przyszło odłożyć miecz i wziąć się do roboty. Ta nowa sytuacja była dowodem, że minęły już czasy, gdy dyrektor był na usługach partii. Okazało się, że silny samorząd pracowniczy może zneutralizować znaczenie zakładowego komitetu partii i o relacjach dyrektora z przewodnią siłą narodu decydowała w takiej sytuacji jego osobowość.

Neozwiązki, których pozycja w zakładzie była pochodną potęgi komitetu zakładowego partii, również przycichły w zakładzie i nie było ich słyhać. Trzeba przyznać, że dyrektor w tym nowym układzie sił radził sobie świetnie i nic nie wskazywało, by ktoś lub coś mogło mu zaszkodzić. Jednak nie wszystko dało się przewidzieć. Zupełnie niespodziewanie dyrektor wyładował w szpitalu, bo źle się poczuł po męczącej, stresującej rozmowie w ministerstwie. Po badaniach w szpitalu okazało się, że musiał poddać się operacji, podczas której zmarł wskutek rozległego zawału. W ten sposób zakończył się okres przykładowej współpracy dyrektora i samorządu w CEMI.

Po śmierci dyrektora Bydłonia na stanowisko pełniącego obowiązki dyrektora NPCP został powołany z-ca dyrektora ds. handlowych. Początkowo relacje między p.o. dyrektorem i Radą Pracowniczą CEMI układały się znacznie lepiej niż z Radą Pracowniczą zakładu wiodącego FP „Tewa”, która dość często angażowała go do realizacji jej uchwał. Odkąd powstał samorząd w „Tewie”, Radzie CEMI ubyło mnóstwo pracy. Wypowiadaliśmy się przeważnie w sprawach ważnych dla świata i narodu, pozostawiając konkretne sprawy radom pracowniczym szczebla zakładowego. Przeważnie oprócz podejmowania decyzji w ramach kompetencji zastrzeżonych dla rady pracowniczej przedsiębiorstwa rozstrzygaliśmy spory, podejmowaliśmy uchwały opiniotwórcze i krytykowaliśmy inicjatywy ustawodawcze zmierzające do ograniczenia samodzielności przedsiębiorstw i roli samorządów pracowniczych. Ale rzadko zdarzało się, byśmy czegoś oczekiwali od dyrektora. I chyba dlatego nasze relacje z p.o. dyrektorem nie były złe. W przypadku samorządu „Tewy” było znacznie gorzej, bo p.o. dyrektor zobowiązywał się, że wykona jego uchwały, uzgadniał terminy, a następnie ... nic nie robił. A nie były to sprawy błahie. Mimo że upłynęły trzy miesiące od zaproponowanego przez niego terminu opracowania projektu planu techniczno-ekonomicznego i mimo licznych ponagleń Rady, wciąż go nie było (a był już początek czerwca), brakowało uzasadnienia zwiększenia stanu zatrudnienia o ponad 400 osób, nie można się było doczekać opracowania zapowiedzianych zasad zakupów urządzeń w celu uniknięcia realizacji nieprzemyślanych zamówień, nie były dotrzymywane kolejne, ustalone przez dyrektora terminy realizacji postulatów Rady. Wiadomo było, że brak realizacji uchwał musi doprowadzić do pogorszenia stosunków z Radą. I pogarszały się one w miarę upływu czasu i zwiększania się liczby zaległych spraw. Najbardziej obciąża p.o. dyrektora przeprowadzona w trybie tajnym zmiana statusu NPCP, bo dokonano jej właśnie

za jego kadencji. Było to jawne naruszenie wszelkich zasad partnerstwa, a nawet zwykłe awanturnictwo. Było przecież do przewidzenia, że Rada Pracownicza CEMI nie puści tego płazem. I rzeczywiście była z tego awantura na całą Polskę. Zabrakło w tym wypadku wyobraźni, nie tylko zresztą p.o. dyrektorowi, ale i komuś w organie założycielskim. Chodziło o nadanie przedsiębiorstwu NPCP CEMI statusu przedsiębiorstwa przemysłu obronnego, który upoważniał organ założycielski m.in. do powoływania dyrektora takiego przedsiębiorstwa z pominięciem postępowania konkursowego. W zamian wystarczyło jedynie zasięgnięcie niewiążącej opinii rady pracowniczej. Organowi zależało na nadaniu NPCP takiego statusu, ponieważ konkurs na dyrektora po śmierci dyrektora Bydłonia zakończył się niepowodzeniem. Wybrano bowiem kandydata, którego organ założycielski nie zaakceptował, a czas naglił. Kłopot w tym, że taki status zgodnie z obowiązującym prawem przysługiwał jedynie takim przedsiębiorstwom, które na potrzeby wojska przeznaczały co najmniej połowę wartości produkcji. A produkcja NPCP CEMI zgodnie z publiczną deklaracją złożoną przez p.o. dyrektora podczas sesji Rady CEMI nie przekraczała kilkunastu procent. Tę ewidentnie bezprawną decyzję przyklepał Sąd Rejonowy w Warszawie mimo wielu krytycznych ekspertyz opracowanych przez znanych naukowców prawników, w tym m.in. prof. dr hab. Teresę Rabską z Poznania i dr. Huberta Izdebskiego. Ostatecznie spór załagodził sam wicepremier Zbigniew Szalajda, szef Komitetu Obrony Kraju, który zatwierdził zmianę statusu NPCP CEMI. W celu zatarcia złego wrażenia zaprosił on członków Rady CEMI do siebie, do gabinetu w Al. Ujazdowskich, i postarał się, by było to miłe spotkanie.

P.o. dyrektor miał podobny stosunek do prawa jak pierwszy dyrektor. Gdy Rada CEMI wstrzymała jego niemającą podstaw prawnych decyzję o utworzeniu nowego zakładu, odmówił jej zmiany, a podczas spotkania z wiceministrem Badźmirowskim oświadczył, że podejmując ją, miał pełną świadomość, że postępuje bezprawnie. Podobnie, w pełni świadomie i równie bezprawnie wstrzymywał publikację przewodniczącego Rady Pracowniczej CEMI o niezgodnej z prawem zmianie statusu przedsiębiorstwa, bo nie widział „potrzeby ekscytowania załogi różnymi poglądami, jakie wyrażają na ten temat różne osoby urzędowe lub prywatne”. A przecież wiedział już, że materiały informacyjne samorządu nie podlegają cenzurze administracji zakładu i wcale się tym nie przejmował.

We wrześniu 1987 r. na stanowisko dyrektora NPCP z pominięciem postępowania konkursowego powołany został Edward Głódź. Był on

jednym z najlepszych dyrektorów NPCP w warunkach systemu rozdzielczo-nakazowego. Uchodził za silnego człowieka, który miał liczące się kontakty na wysokich szczeblach władzy. Potrafił skutecznie zabiegać o interesy przedsiębiorstwa. Kiedy jednak jego mocodawcy na skutek zmian układów politycznych w kraju utracili władzę, wyraźnie opadły mu skrzydła. Dyrektorował już w „Tewie” w latach siedemdziesiątych, w okresie jej największego rozwoju. Administracja czuła przed nim respekt, bo potrafił wymóc posłuch. Do CEMI wrócił w niefortunnych okolicznościach. Organ założycielski, któremu nie spodobał się kandydat na dyrektora wyłoniony w postępowaniu konkursowym, naprędce zmienił status CEMI, by móc powołać dyrektora bez konkursu. A że zrobił to bardzo niezręcznie i niezgodnie z prawem, wybuchła awantura, o której było głośno w całym kraju. I w takich warunkach Edward Głódź został u nas ponownie dyrektorem. Rada Pracownicza CEMI też znalazła się w trudnej sytuacji. Z jednej strony walczyła o poszanowanie prawa i sprzeciwiała się bezprawnej zmianie statusu CEMI, z drugiej zaś chciała jak najszybszego powrotu Głóździa, bo p.o. dyrektor zupełnie sobie nie radził i unikał podejmowania decyzji o charakterze strategicznym. W końcu zdecydowaliśmy się na kompromis i odpuściliśmy. Dyrektor Głódź zobowiązał się do przestrzegania naszych kompetencji i do partnerskiej współpracy. I trzeba przyznać, że słowa dotrzymał. Realizował uchwały w uzgodnionych terminach i skutecznie zabiegał o poprawę wskaźników ekonomicznych. Nie zdarzyło się nigdy, by wstrzymał publikację jakichkolwiek materiałów samorządu. Dzięki opanowaniu i dużym zdolnościom koncyliacyjnym potrafił nawiązać dobrą współpracę z radami pracowniczymi, mimo fatalnych okoliczności, w jakich objął stanowisko. Nawet gdy musiał wstrzymać naszą uchwałę w sprawie referendum dotyczącego pluralizmu związkowego, zrobił to w taki sposób, że trudno było mieć do niego pretensje. Było oczywiste, że nie była to jego inicjatywa. Radca prawny NPCP, który przedstawił opinię prawną korzystną dla Rady CEMI w tej sprawie, nie spotkał się z jego strony z żadnymi reprimendami. Był niezależny do pewnych granic i zdawał sobie sprawę, że nie może ich przekroczyć. Zachowywał się po prostu tak, jak od niego oczekiwano, ale zachowywał przy tym klasę. Zarządzał przedsiębiorstwem najlepiej, jak potrafił. Doczekał się nawet nagród od Rady Pracowniczej FP „Tewa”. Osobiście bardzo wysoko oceniałem jego decyzję o powołaniu na stanowisko z-cy dyrektora ds. ekonomicznych niezwykle kompetentnego członka rady pracowniczej zakładu wiodącego, b. kierowniczki działu ekonomicznego, mimo braku akceptacji Komitetu

Wojewódzkiego PZPR z powodu zwrócenia przez nią legitymacji partyjnej na znak protestu przeciwko wprowadzeniu stanu wojennego. Jedną tylko jego decyzję uważam za ewidentny i poważny błąd – powołanie do życia nomenklaturowej Spółdzielni Pracy „Mikroelektronika”. Okolicznością łagodzącą była wprawdzie jego zgoda na przeprowadzenie przez Radę Pracowniczą FP „Tewa” wszechstronnej kontroli tej Spółdzielni, mimo że wykraczało to poza zakres jej kompetencji, ale kacz pozostał. Błąd ten stał się zresztą główną przyczyną ataków będącej na fali po 1989 r. „Solidarności” w „Tewie”, które doprowadziły do jego odejścia z CEMI.

Opowiadała mi po latach przewodnicząca Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność”, jak to Głódź nie dopuścił do represjonowania aktywnych członków Rady Pracowniczej, mimo że otrzymywał od SB propozycje udzielenia „pomocy”. W grę wchodziło podrzucenie im do biurków lub szaf służbowych kompromitujących materiałów. Ale dyrektor Głódź nie zgodził się i odprawił z kwitkiem pomagierów z SB. Znając Głóźdź i stosowane wtedy metody walki z opozycją, uważam tę historię za więcej niż prawdopodobną. Umacnia ona tylko moją dobrą opinię o dyrektorze Głóźdźu, mimo że nie łączyły nas z nim tak bliskie stosunki jak z dyrektorem Ryszardem Bydłoniem.

Kiedy analizuję nasze relacje z kolejnymi dyrektorami NPCP i KZ PZPR, a także wspominam moje doświadczenia i fragmenty zasłyszanych rozmów, dochodzę do wniosku, że najpoważniejszym przeciwnikiem aktywnych rad pracowniczych była Służba Bezpieczeństwa. Była ona odpowiedzialna przynajmniej za niektóre konflikty w początkowym okresie funkcjonowania samorządu w CEMI. Najbardziej spektakularnym świadectwem jej roli w przedsiębiorstwie była podjęta za czasów pierwszego p.o. dyrektora próba wywarcia nacisku na przewodniczącego Rady CEMI, by wycofał z porządku obrad projekt uchwały w sprawie utrzymania dotychczasowych zasad kształcenia kadr specjalistów na potrzeby przemysłu. Pamiętam również doskonale, że polecenie dyrektora dotyczące zdjęcia przeze mnie znaczka „Solidarności” w październiku 1984 r. poprzedziła rozmowa ostrzegawcza z funkcjonariuszami SB. Ledwo odmówiłem spełnienia ich oczekiwań, a już w kilka dni później otrzymałem od dyrektora polecenie, niemające żadnego związku z moimi obowiązkami pracowniczymi. Słuszności moich ocen, dotyczących odpowiedzialności SB za konflikty między dyrektorem i radami pracowniczymi, dowodzą dobre stosunki obydwu rad z dyrektorami Bydłoniem i Głóźdźem, którzy nie zgodzili się na ingerencję funkcjonariuszy SB w działalność samorządu.

Rada Pracownicza CEMI zawdzięczała swoje sukcesy nie tylko ogromnemu zaangażowaniu jej członków, ale także w dużej mierze jej ekspertom: prawnikowi ś.p. dr. Andrzejowi Małanowskiemu i socjologowi dr. Pawłowi Ruszkowskiemu. Doktor Małanowski służył pomocą członkom Rady nie tylko w zakresie opinii prawnych, ale także dzięki swojej przebojowości mobilizował ich do aktywnego udziału w czasie obrad. To właśnie on nauczył nas, że jako członkowie Rady nie jesteśmy podwładnymi dyrektora, lecz przede wszystkim jego partnerami. Z kolei doktor Ruszkowski namówił nas wszystkich, żebyśmy, wchodząc do Rady zostawili w szatni nasze legitymacje i sympatie polityczne, zapobiegając w ten sposób podziałowi Rady według kryteriów politycznych. Ostrzegaliśmy nas przy tym, że podzielona Rada może przegrać każdą bitwę. Dzięki temu udało się z Rady CEMI stworzyć monolit, mimo że w jej skład wchodził nie tylko liderzy i członkowie „Solidarności”, ale także członkowie neozwiązków i PZPR, w tym nawet jeden członek KW PZPR. Najbardziej spektakularnym dowodem skuteczności takiego sposobu postępowania był jednomyślny sprzeciw Rady przeciwko decyzji dyrektora o przyznawaniu wczasów wymiennych wyłącznie członkom neozwiązków, mimo że zakładowe organizacje związkowe i PZPR popierały taką decyzję dyrektora.

Wydatną pomoc Rada Pracownicza CEMI otrzymywała również od pracowników naukowych różnych uczelni wyższych, w tym od prof. dr hab. Teresy Rabskiej z Poznania, prof. dr. hab. Huberta Izdebskiego, prof. Marka Dąbrowskiego i prof. Jerzego Modrzejewskiego, od prawników z Okręgowego Biura Radców Prawnych w Warszawie, a w szczególności od mec. Zofii Roguskiej, Danuty Adamskiej, Elżbiety Gutkowskiej oraz mecenasów Kozińskiego i Siwka. Wspierały rady pracownicze także niektóre media, np. „Życie Gospodarcze”, które prowadziło comiesięczną wkładkę „Samorząd i Życie” i „Tygodnik Robotniczy”. Najwięcej serca okazywali samorządowcom tacy dziennikarze jak Irena Dryll, Tomasz Jeziorański, Janusz Ostaszewski i Władysław Styczyński. Wszyscy wymienieni wyżej pomagali radom pracowniczym, opracowując cenne ekspertyzy (naukowcy), rozstrzygając spory rad z dyrektorami (radcowie prawni) i upowszechniali wiedzę o samorządzie, narażając się władzy, bo pomoc aktywnym samorządom, zwłaszcza o solidarnościowej proveniencji, uważana była w tamtych czasach za niechętnie widzianą przez władze działalność polityczną. Wszystkim tym osobom należą się szczególne wyrazy wdzięczności i to nie tylko od Rady Pracowniczej CEMI.

W związku z uporczywym blokowaniem przez władze możliwości korzystania z art. 35 ustawy o samorządzie załogi, który upoważniał rady pracownicze do „porozumiewania się w sprawie współpracy oraz podejmowania wspólnych działań”, bardzo duże znaczenie dla samorządów miała działalność instytucji mogących organizować spotkania działaczy samorządowych. Spotkania takie organizowane były w Sejmie, który choć nominalnie sprawował pieczę nad samorządem załogi, nie był w stanie zapobiec stałej erozji jego kompetencji, a także w Centrum Studiów Samorządowych przy Radzie Państwa, radach zrzeszeń, w skład których wchodził nie tylko dyrektorzy przedsiębiorstw, ale także przewodniczący ich rad pracowniczych oraz w Instytucie Badania Klasy Robotniczej w ramach prowadzonego przez prof. Leszka Gilejkę seminarium poświęconego samorządowi z połowy lat 80., w którym uczestniczyli także działacze podziemnej „Solidarności” funkcjonujący w radach pracowniczych, dla których rzadką szansą spotkania się z kolegami z całej Polski był przyjazd na oficjalne zaproszenie partyjnego Instytutu. Byli oni inwigilowani, utrudniano im wzajemne kontakty, lecz dyrekcje były bezradne, gdy dostawali oni zaproszenia sygnowane przez ANS przy KC PZPR.

Doświadczenia Europejskich Rad Zakładowych

1. Wprowadzenie

We wrześniu 2011 r. mija 15. rocznica wejścia w życie pierwszej unijnej dyrektywy powołującej Europejskie Rady Zakładowe (ERZ). W tym roku także zaczęła obowiązywać nowa wersja tej regulacji, tzn. dyrektywa 2009/38/EC [Jagodziński, 2011, s. 3]. ERZ są formą reprezentacyjnej partycypacji pracowniczej na poziomie europejskim, która gwarantuje pracownikom prawo do informacji i konsultacji. Reprezentanci załogi otrzymali możliwość wyrażania swoich opinii o projektowanych decyzjach centralnego kierownictwa przedsiębiorstwa transnarodowego, które odnoszą się do pracowników we wszystkich zakładach tego przedsiębiorstwa.

ERZ są przedmiotem ożywionej dyskusji w środowisku naukowców i związków zawodowych, dotyczącej charakteru tych instytucji jako źródła budowania wspólnej europejskiej tożsamości pracowników. W debacie ścierają się dwa przeciwne poglądy. Według wariantu pesymistycznego instytucje te nie są ani „europejskie”, ani nie są „radami”. Brak europejskości tłumaczy się zbyt silnym „zabarwieniem” tych instytucji narodowymi systemami stosunków przemysłowych krajów, w których znajdują się centrale przedsiębiorstw transnarodowych. W kwestii drugiego zarzutu, iż ERZ nie są w istocie radami, podkreśla się słabość kompetencyjną tych instytucji, związaną z brakiem rzeczywistych konsultacji z Radą i zasięgania u niej opinii przed podjęciem ważnych decyzji przez kierownictwo [Marginson, Sisson, 2004, s. 229–230]. Według wariantu optymistycznego, ERZ promują międzynarodową związkową sieć łączności oraz współdziałania między

Dr Katarzyna Skorupińska – Katedra Ekonomii Instytucjonalnej na Uniwersytecie Łódzkim.

pracownikami i mogą stopniowo rozwinąć się ze słabych i głównie symbolicznych instytucji informacyjnych w kierunku stworzenia zbiorowej europejskiej tożsamości [*European Works Councils Experience...*, 2006, s. 4].

Przyjęcie przez Radę Ministrów Wspólnoty Europejskiej dnia 22 września 1994 r. dyrektywy o powołaniu ERZ stanowiło przed 17 laty milowy krok na drodze budowania europejskiego wymiaru stosunków przemysłowych. Było wielkim sukcesem, którego jednak w dalszym ciągu nie wszystkie ERZ potrafią należycie wykorzystać. Mimo że wpływ Rad na działalność firm transnarodowych jest ograniczony, z całą pewnością funkcjonowanie tych instytucji przynosi wiele korzyści zarówno dla pracowników, związków zawodowych, jak i zakładów przedsiębiorstw transnarodowych.

2. Trudny proces rodzenia się dyrektywy o ERZ

Tworzenie dyrektywy na temat Europejskich Rad Zakładowych było niełatwym i długotrwałym procesem. Potrzeba uwzględnienia wymiaru społecznego w integracji gospodarek europejskich została dostrzeżona już w latach 70. ubiegłego wieku, w związku z przygotowywaną wówczas pierwszą wersją statutu Spółki Europejskiej. Jednak rozbieżności dotyczące kwestii reprezentacji pracowników w organach nadzoru takiej spółki spowodowały zahamowanie prac nad jej powołaniem na ponad 20 lat.

Ważnym etapem na drodze uregulowania standardów w zakresie uprawnień przedstawicielstw pracowniczych do informacji i konsultacji na poziomie europejskim był projekt tzw. dyrektyw Vredelinga z 1983 r. Był to jednak dokument wysoce kontrowersyjny, gdyż bardzo sztywno i szczegółowo określał obowiązki pracodawców w firmach transnarodowych. Obowiązek udzielania informacji rozróżniono na zwykły i szczegółowy. Pierwszy miał być realizowany na drodze składania przynajmniej raz w roku przez kierownictwo przedsiębiorstwa macierzystego wyczerpujących oświadczeń kierownictwu przedsiębiorstwa finalnego na temat sytuacji finansowej przedsiębiorstwa, jego struktury, kwestii zatrudnienia i inwestycji. Obowiązek szczegółowy powstawał zaś każdorazowo, gdy kierownictwo przedsiębiorstwa macierzystego zamierzało podjąć decyzję o istotnych konsekwencjach dla załogi przedsiębiorstwa finalnego. Sytuacja taka występowała szczególnie w przypadku zamknięcia zakładu pracy, zmiany profilu produkcji, wprowadzania nowych technologii [Wratny, 1994, s. 16]. Projekt spotkał się z silnym sprzeciwem zarówno organizacji pracodawców, jak i niektórych rządów krajów Wspólnoty (szczególnie Wielkiej Brytanii), co doprowadziło do zaniechania prac nad tą dyrektywą.

Kolejnym etapem do utworzenia ERZ było uchwalenie w 1989 r. Karty Socjalnej Wspólnoty Europejskiej. Jeden z jej rozdziałów, poświęcony informacji, konsultacji i partycypacji pracowniczej, mówił o prawie do swobodnego zrzeszania się pracowników, pracodawców i o tworzeniu organizacji zapewniających reprezentację ich interesów. Rezultatem prac Komisji Europejskiej nad tym dokumentem był przedstawiony 5 grudnia 1990 r. projekt dyrektywy o powołaniu ERZ w przedsiębiorstwach transnarodowych. Niewątpliwy wkład w proces tworzenia tych instytucji miał Jacques Delors, ówczesny przewodniczący Komisji Europejskiej, który inicjował wspólne spotkania pracodawców i związkowców, tworząc tym samym podstawy do dialogu społecznego na poziomie europejskim. Zgłaszane uwagi do projektu dyrektywy spowodowały przedłożenie przez Komisję we wrześniu 1991 r. uproszczonej jego wersji. Zaproponowane zmiany uwzględniały przede wszystkim związkowy punkt widzenia, m.in. zliberalizowano limity ilościowe zatrudnienia w zakładach na terytorium poszczególnych krajów, dopuszczając w pewnych sytuacjach do tworzenia ERZ.

Pragnienie kontynuowania drogi wytyczonej przez Kartę Socjalną zostało potwierdzone w podpisanym w lutym 1992 r. Traktacie z Maastricht. Dokument ten zobowiązywał Komisję Europejską do wspierania dialogu między partnerami społecznymi m.in. w kwestiach warunków pracy oraz informacji i konsultacji z pracownikami. Ze względu na sprzeciw Wielkiej Brytanii przyjęto procedurę wyłączającą ją zarówno z podpisywania Traktatu, jak i jego postanowień, co otworzyło drogę do wykorzystania podobnych rozwiązań przy uchwalaniu dyrektywy poświęconej ERZ. W rezultacie, po trwających ponad 20 lat dyskusjach, 22 września 1994 r. Komisja Europejska przyjęła dyrektywę o ustanowieniu Europejskich Rad Zakładowych.

3. Podstawowe założenia dyrektywy Rady nr 94/45

Zasadniczym celem dyrektywy była poprawa informacji i konsultacji pracowników w przedsiębiorstwach transnarodowych¹ zlokalizowanych

¹ Przedsiębiorstwa transnarodowe (o zasięgu wspólnotowym) to przedsiębiorstwa zatrudniające przynajmniej 1000 pracowników w krajach UE i jednocześnie zatrudniające po 150 pracowników w przynajmniej dwóch z tych krajów [art. 2 dyrektywy nr 94/45].

2 Po akceptacji dyrektywy przez Wielką Brytanię w 1997 r. liczba krajów objętych tym dokumentem zwiększyła się do osiemnastu. 3 Utworzenie ERZ nie jest obowiązkowe i rady takie mogą być tworzone zamiennie z innymi procedurami służącymi informowaniu i konsultowaniu pracowników [art. 1.2 dyrektywy nr 94/45].

na terenie Wspólnoty, jak również w Norwegii, Lichtensteinie oraz Islandii, czyli w krajach wchodzących w skład tzw. Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Początkowo jej zasięg dotyczył 17 krajów, gdyż nie obejmowała ona wyłączonej już wcześniej z Traktatu z Maastricht Wielkiej Brytanii². Rozszerzenie Unii Europejskiej w maju 2004 r. spowodowało, iż po tym okresie założenia dyrektywy dotyczyły już 28 krajów. Od stycznia 2007 r., wraz z przystąpieniem do UE Rumunii i Bułgarii, liczba krajów objętych przepisami dyrektywy zwiększyła się do trzydziestu.

Zarząd szczebla centralnego jest zobowiązany do zapewnienia warunków i środków finansowych potrzebnych do utworzenia ERZ lub przyjęcia procedury informowania i konsultacji pracowników³. Do niego należy też podjęcie na ten temat negocjacji z własnej inicjatywy lub na pisemny wniosek co najmniej 100 pracowników zatrudnionych w co najmniej dwóch przedsiębiorstwach mających siedzibę w przynajmniej dwóch różnych krajach członkowskich. Negocjacje nad porozumieniem o utworzeniu ERZ toczą się między zarządem centralnym a specjalnym zespołem negocjacyjnym, złożonym z przedstawicieli pracowników z zakładów wchodzących w skład przedsiębiorstwa transnarodowego. Efektem negocjacji jest pisemne porozumienie, które powinno w szczególności określać:

- wykaz przedsiębiorstw wchodzących w skład grupy przedsiębiorstw o skali wspólnotowej objętych porozumieniem,
- skład ERZ, liczbę jej członków i czas trwania kadencji,
- funkcje Rady oraz jej uprawnienia do informowania i konsultacji,
- miejsce, częstotliwość oraz czas trwania posiedzeń ERZ,
- zasoby finansowe i rzeczowe przyznane Radzie,
- okres obowiązywania porozumienia [Dyrektywa Rady Nr 94/45/WE, art. 5.1 i 5.3, art. 6.2].

Europejska Rada Zakładowa składa się z pracowników przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, wybieranych lub powoływanych albo przez przedstawicielstwo pracowników spośród swojego grona, albo w przypadku jego braku – przez całą załogę. Wybór lub powołanie odbywa się zgodnie z ustawodawstwem lub praktyką krajową. Skład Rady powinien gwarantować, że reprezentowany jest każdy kraj

² Po akceptacji dyrektywy przez Wielką Brytanię w 1997 r. liczba krajów objętych tym dokumentem zwiększyła się do osiemnastu.

³ Utworzenie ERZ nie jest obowiązkowe i rady takie mogą być tworzone zamiennie z innymi procedurami służącymi informowaniu i konsultowaniu pracowników [art. 1.2 dyrektywy nr 94/45].

członkowski. Ponadto należy zapewnić możliwość dokooptowania dodatkowych członków w liczbie proporcjonalnej do liczby pracowników w zakładach lub przedsiębiorstwach. Kompetencje Rady ograniczają się do informacji i konsultacji w zakresie zagadnień, które dotyczą przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub co najmniej dwóch z ich zakładów znajdujących się w różnych krajach członkowskich.

Spotkania Rady z centralnym kierownictwem przedsiębiorstwa transnarodowego odbywają się przynajmniej raz w roku i mają charakter plenarny. Są one poświęcone w szczególności omówieniu zagadnień dotyczących planowanych zmian w strukturze przedsiębiorstwa, jego sytuacji ekonomicznej i finansowej, przewidywanego rozwoju działalności, produkcji i sprzedaży, połączeń, zamknięć lub transferu zakładów czy też zwolnień grupowych. W przypadku zaistnienia szczególnych okoliczności, które mają istotny wpływ na interesy pracowników, Komitet Rady⁴ lub w przypadku jego braku ERZ ma prawo zwołania posiedzenia nadzwyczajnego z centralnym kierownictwem przedsiębiorstwa transnarodowego [Koczur, Korus, 2003, s. 130–136].

Kraje członkowskie określają zasady przewodniczenia spotkaniom informacyjno-konsultacyjnym. Członkowie ERZ przed spotkaniem z centralnym kierownictwem mają prawo do spotkań przygotowawczych bez udziału kierownictwa, celem ustalenia programu zebrania oraz wymiany informacji między przedstawicielami pracowników z różnych krajów. Ponadto Europejska Rada Zakładowa oraz Komitet Rady mogą korzystać z pomocy wybranych przez siebie ekspertów w takim zakresie, w jakim jest to niezbędne do sprawnego wypełniania ich zadań. Koszty związane z działalnością ERZ ponosi zarząd centralny przedsiębiorstwa transnarodowego. Są to w szczególności koszty organizacji zebrań, ich obsługi przez tłumaczy oraz koszty zakwaterowania i przejazdu członków ERZ [Aneks, ust. 4, 6 i 7].

Dyrektywa o ERZ była przykładem dość elastycznego podejścia do procedur informacyjno-konsultacyjnych, gdyż przewidywała możliwość zawierania tzw. porozumień dobrowolnych. Zgodnie z art. 13.1 dyrektywy, jej postanowienia nie miały bowiem zastosowania do przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, jeśli w dniu wejścia

⁴ ERZ w przypadkach uzasadnionych jej liczebnością może wybrać spośród swojego grona Komitet, który zapewnia funkcjonowanie Rady w okresach między posiedzeniami. Pełni on także funkcje koordynacyjne, utrzymuje kontakty z członkami Rady, przygotowuje posiedzenia itp.

w życie dyrektywy⁵ w przedsiębiorstwie było zawarte porozumienie obejmujące wszystkich pracowników i zapewniające im prawo do informacji i konsultacji o charakterze ponadnarodowym. Wprowadzenie takiego odstępstwa od przepisów dyrektywy służyło uprzywilejowaniu tych przedsiębiorstw transnarodowych, które powołały instytucje przedstawicielskie na szczeblu ponadnarodowym, choć nie były do tego zobowiązane. Z drugiej strony, dyrektywa przyznawała swego rodzaju bonus pracodawcom, gdyż przez dwa lata mogli oni zawierać porozumienia, które nie musiały być zgodne z przepisami dyrektywy. Możliwość ta była chętnie wykorzystywana przez zarządy przedsiębiorstw transnarodowych, które chciały uniknąć stosowania przepisów dotyczących powołania specjalnego zespołu negocjacyjnego oraz prowadzenia negocjacji [Skupień, 2008, s. 129].

Kraje członkowskie miały obowiązek przygotowania regulacji prawnych oraz stworzenia administracyjnych warunków, koniecznych do wprowadzenia dyrektywy w ciągu dwóch lat od jej uchwalenia. Dla czternastu krajów UE i trzech krajów Europejskiego Obszaru Gospodarczego termin akceptacji dyrektywy do ich ustawodawstwa krajowego minął 22 września 1996 r., zaś dla Wielkiej Brytanii – 15 grudnia 1999 r. Dziesięć kolejnych krajów UE musiało dokonać implementacji dyrektywy przed ich przystąpieniem do Unii, tj. przed 1 maja 2004 r. Termin implementacji dyrektywy dla dwóch nowych krajów Unii (Rumunii i Bułgarii) minął 1 stycznia 2007 r.

Mając na uwadze kraje byłej „piętnastki” i trzy kraje Europejskiego Obszaru Gospodarczego, w przynależnych terminach wdrożenie dyrektywy dokonane zostało jedynie w Danii, Finlandii, Irlandii, Islandii, Norwegii, Szwecji i Belgii. Po 22 września 1996 r. przepisy dyrektywy do ustawodawstwa krajowego wdrożyły Francja, Austria, Grecja, Hiszpania, Holandia, Niemcy, Portugalia, Wielka Brytania i Włochy. W Luksemburgu i Lichtensteinie implementacja dyrektywy do ustawodawstwa krajowego dokonała się niemal sześć lat po dacie jej uchwalenia⁶. Z dziesięciu kolejnych krajów członkowskich jedynie Estonia nie wywiązała się w terminie z obowiązku implementacji (zob. tabela 1). W Polsce ustawa o ERZ, która realizuje postanowienia dyrektywy,

⁵ Tzn. do 22 września 1996 r. (był to tzw. dwuletni okres przejściowy).

⁶ W stosunku do tych dwóch krajów Komisja Europejska wniosła skargę do Europejskiego Trybunału Konstytucyjnego o niewywiązywanie się z zobowiązań wspólnotowych. Postępowanie przed Trybunałem zostało umorzone po uchwaleniu przez te kraje ustaw wdrażających dyrektywę. 7 Pozostałe Rady przestały funkcjonować głównie z powodu przejść lub połączeń przedsiębiorstw transnarodowych, w których były one utworzone. Najwięcej Rad zostało rozwiązanych w latach 1999–2001 (ponad 20 rocznie).

Tabela 1. Implementacja dyrektywy o ERZ do ustawodawstwa krajowego

Kraj	Sposób wprowadzenia	Data	Kraj	Sposób wprowadzenia	Data
Austria	ustawa	17.X.1996	Szwecja	ustawa	9.V.1996
Belgia	zbiorowy układ pracy	6.II.1996	UK	ustawa	15.I.2000
Dania	ustawa	22.V.1996	Włochy	porozumienie zbiorowe	6.XI.1996
Finlandia	ustawa	9.VIII.1996	Cypr	ustawa	2002
Francja	ustawa	12.XI.1996	Czechy	ustawa	2000
Grecja	dekret	20.III.1997	Estonia	ustawa	12.I.2005
Hiszpania	ustawa	24.IV.1997	Litwa	ustawa	19.II.2004
Holandia	ustawa	23.I.1997	Łotwa	ustawa	1.VII.2001
Irlandia	ustawa	10.VII.1996	Malta	ustawa	2002
Islandia	ustawa	22.III.1996	Polska	ustawa	5.IV.2002
Lichtenstein	ustawa	16.VI.2000	Słowacja	ustawa	1.IV.2002
Luksemburg	ustawa	28.VII.2000	Słowenia	ustawa	20.VI.2002
Niemcy	ustawa	28.IX.1996	Węgry	ustawa	2003
Norwegia	porozumienie zbiorowe	30.XI.1995	Rumunia	ustawa	19.VII.2005
Portugalia	ustawa	24.IV.1997	Bułgaria	ustawa	2006

Źródło: Skorupińska, 2009, s. 171–172

została uchwalona 5 kwietnia 2002 r. Cała dziesiątka krajów wybrała wariant podobny do rozwiązań implementacyjnych zastosowanych w większości starych krajów Unii, tzn. oparty na wykorzystaniu parlamentarnych narzędzi legislacyjnych. Dwa ostatnie kraje Unii (Rumunia i Bułgaria) również w terminie wywiązały się z obowiązku wdrożenia dyrektywy [Skorupińska, 2009, s. 169–170].

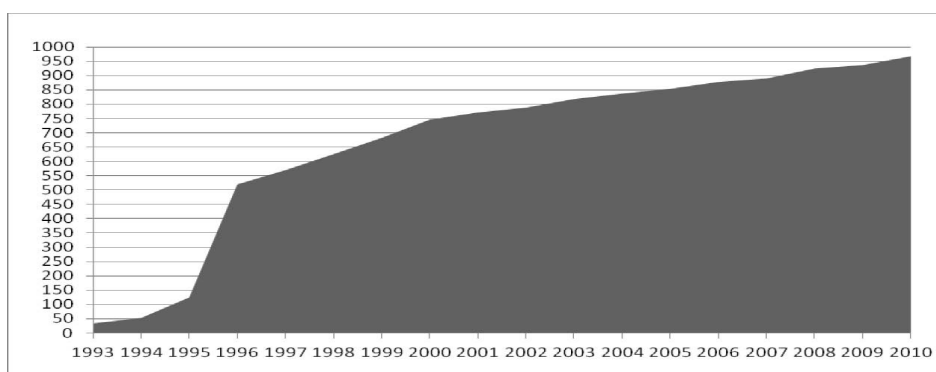
4. Zasięg Europejskich Rad Zakładowych

We wrześniu 1994 r., kiedy Dyrektywa Rady Nr 94/45/WE została uchwalona, istniało 49 ERZ. Do końca następnego roku ich liczba zwiększyła się do 124. W 1996 r. utworzonych zostało aż 397 takich instytucji, co spowodowane było istniejącą jeszcze w tym roku możliwością tworzenia Rad na podstawie dobrowolnych umów. Rysunek nr 1 ukazuje ten gwałtowny wzrost w liczbie ERZ w tym okresie. W 1997 r. zostało zaś utworzonych zaledwie 51 Rad. W latach 1998–2000 nastąpiło

spowolnienie w rozwoju Rad – rocznie powstawało 7080 tego rodzaju instytucji partycypacji pracowniczej. W kolejnych latach, 2001–2008, tempo to było jeszcze mniejsze (30–50 Rad rocznie). W 2009 r. utworzono jedynie trzynaście Europejskich Rad Zakładowych. Zgodnie z danymi Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych, na koniec września 2010 r. działało 969 ERZ (z 1175 pierwotnie utworzonych)⁷.

Początkowo w 1995 r. przepisy dyrektywy dotyczyły 1152 przedsiębiorstw transnarodowych. Wraz z akceptacją dyrektywy przez Wielką Brytanię i jej implementacją do ustawodawstwa krajowego, ta liczba w 2000 r. zwiększyła się do 1835. Rozszerzenie UE w maju 2004 r. spowodowało, iż w końcu 2005 r. dyrektywa dotyczyła już 2204 takich przedsiębiorstw. Oznaczało to, iż działające wówczas Rady stanowiły zaledwie około 35% ogólnej liczby ERZ, które zgodnie z wymogami dyrektywy winny być utworzone [*European Works Councils – Facts*]. Obecnie ERZ działają w około 38% przedsiębiorstw transnarodowych, które podlegają pod przepisy dyrektywy. Z drugiej strony, reprezentują one już prawie 18 milionów zatrudnionych na obszarze Unii, co stanowi znacznie ponad połowę ogółu pracowników w przedsiębiorstwach transnarodowych potencjalnie objętych dyrektywą [Jagodziński, 2011, s. 7].

Rysunek 1. Zasięg ERZ (liczba rad aktywnych w danym roku)



Źródło: www.ewcdb.eu (the database on european works councils, ETUI)

⁷ Pozostałe Rady przestały funkcjonować głównie z powodu przejęć lub połączeń przedsiębiorstw transnarodowych, w których były one utworzone. Najwięcej Rad zostało rozwiązanych w latach 1999–2001 (ponad 20 rocznie).

Należy zaznaczyć, że polscy przedstawiciele w Radach pojawili się na długo przed wdrożeniem dyrektywy unijnej w naszym kraju. Już w 1995 r. przedstawiciele polskich pracowników z firm Thomson i Benckiser zaproszono w charakterze obserwatorów na spotkania ERZ. W kolejnych latach polska reprezentacja w ERZ stopniowo się zwiększała, a nasi przedstawiciele brali udział w pracach Rad już nie jako obserwatorzy, ale pełnoprawni członkowie. Ponadto polscy związkowcy, a przede wszystkim NSZZ „Solidarność”, byli pionierami wśród związków zawodowych z krajów Europy Środkowo-Wschodniej, jeśli chodzi o ERZ. Jeszcze przed przystąpieniem Polski do UE odgrywali oni aktywną rolę na polu negocjacyjnym w sprawie tworzenia czy odnawiania porozumień o ERZ (Thomson Multimedia, Electricite de France). Pierwsze szkolenia na temat założeń dyrektywy unijnej i zasad funkcjonowania Rad „Solidarność” prowadziła już w 1995 r. Związek ten stworzył także specjalną stronę internetową poświęconą ERZ (www.erz.solidarnosc.org.pl). Szacuje się, iż obecnie polscy reprezentanci są członkami 187 Europejskich Rad Zakładowych.

5. Rola i efektywność ERZ

Trudno jest jednoznacznie ocenić efektywność Europejskich Rad Zakładowych. Jako instytucje Rady zrodziły się z restrukturyzacji i można założyć, że sposób, w jaki radzą one sobie z tą kwestią, jest swoistego rodzaju testem, czy osiągają one swój cel, jakim jest poprawa prawa do informacji i konsultacji pracowników. Analiza porozumień powołujących ERZ sugeruje, że większość Rad wydaje się być całkiem dobrze wyposażona w możliwość otrzymywania regularnych informacji i konsultowania z centralnym kierownictwem spraw związanych z restrukturyzacją.

Oceniając możliwości wpływu Rad, należy wziąć pod uwagę jeszcze inne cechy tych porozumień. Niezwykle ważny jest np. zapis wskazujący, iż informacja i konsultacja winny mieć miejsce na wstępnym etapie procedury podejmowania decyzji, aby umożliwić ERZ przedstawienie swojej opinii. Jednak wskazanie takie rzadko jest spotykane w porozumieniach. Ogólnikowość zapisów dyrektywy nr 94/45, w szczególności w kwestii definicji konsultacji, która z jednej strony umożliwiła zaakceptowanie dyrektywy przez pracodawców, z drugiej strony stała się przyczyną wielu nieporozumień w jej praktycznym zastosowaniu. Istotne jest także, że na ogół porozumienia ograniczają działalność ERZ jedynie do „transnarodowych” kwestii, zakazując poruszania na posiedzeniach spraw krajowych. Przedstawiciele ERZ wskazywali także, iż wiele kwestii nie było przedmiotem obrad ERZ, gdyż zarząd centralny przedsiębiorstwa

transnarodowego twierdził, iż zawierają one tajne informacje [Skorupińska, 2009, s. 208–209].

Zastrzeżenia wobec ERZ występują także ze strony pracodawców. Z jednej strony Rady są traktowane jako instytucje ważne w procesie integracji europejskiej, ale z drugiej – jako czynniki ograniczające ekonomiczną efektywność przedsiębiorstw transnarodowych. Pojawienie się partnera reprezentującego ogół pracowników i wzmocnione przez związkowe poparcie na poziomie europejskim może ograniczyć praktyki konkurencyjne korporacji, zmuszając np. do utrzymania produkcji w mniej rentowych zakładach [Gardawski, 2007, s. 33–34]. Jako wady kierownictwo wskazuje także koszty i czas wymagane na przygotowanie dokumentów na posiedzenia plenarne Rad i zorganizowanie takiego spotkania.

Jednak w większości przypadków pracodawcy zaakceptowali instytucje Rad, ale nie wykazywali zainteresowania w rozwijaniu ich roli poza informację i konsultację w rozumieniu Dyrektywy Rady nr 94/45/WE. Z czasem zaczęły one nawet dostrzegać korzyści z funkcjonowania tych instytucji partycypacji na poziomie europejskim. Kierownictwo traktuje ERZ jako ważny instrument do dyskusowania zagadnień związanych z kulturą korporacyjną, zwiększania zaangażowania pracowników i komunikowania się z nimi, w szczególności w kwestiach mających dla nich negatywne konsekwencje. Dzięki istnieniu Rad pracownicy są pełniej poinformowani, co pozwala im lepiej zrozumieć decyzje kierownictwa, które wówczas uzyskuje większą akceptację co do wdrażania swoich decyzji.

Obraz Europejskich Rad Zakładowych jest niezwykle zróżnicowany. Według klasyfikacji W. Lechera⁸ wyróżnić można cztery rodzaje Rad: symboliczne, usługowe, nastawione na projekt i partycypujące. Natomiast różna ich zdolność do efektywnego działania wynika z dynamicznego oddziaływania czterech płaszczyzn interakcji, tj.: pomiędzy ERZ a centralnym kierownictwem, pomiędzy samymi członkami Rady, pomiędzy Radą a narodowymi poziomami informacji i konsultacji oraz pomiędzy związkami zawodowymi i ERZ. „Symboliczne” ERZ charakteryzują się niskim poziomem informacji, brakiem formalnych konsultacji, małą liczbą czy też brakiem kontaktów pomiędzy posiedzeniami plenarnymi pomiędzy członkami Rady oraz ERZ i centralnym kierownictwem. W przypadku Rad „usługowych”, następuje wymiana informacji między członkami ERZ, ale nie podejmuje się prób wypracowania wspólnej polityki. Rady „nastawione na projekt” to instytucje, w których członkowie

⁸ Zob. szerzej W. Lecher, H.W. Platzer, S. Rüb, K.P. Weiner, *European Works Councils: Developments, types and networking*, Aldershot, Gower, 2001.

koncentrują się na systematycznym rozwijaniu ich wewnętrznych struktur i umiejętności, niezależnych od centralnego zarządu. Rady „partycypujące” są zaś faktycznie zaangażowane w proces konsultacji, jak również negocjacji z naczelnym kierownictwem [Carley, Hall, 2006, s. 37].

Z pewnością wiele ERZ ma charakter jedynie symboliczny, ograniczając się do corocznych spotkań z centralnym kierownictwem, które przekazuje Radom ogólne informacje na temat przedsiębiorstwa transnarodowego. Badania J. Waddingtona [2006, s. 43] przeprowadzone w 2005 r. wykazały, że jedynie co czwarta ERZ była informowana o decyzjach restrukturyzacyjnych przez ich ostatecznym podjęciem, a z co piątą Radą przeprowadzono regularne konsultacje w tych sprawach. Oznacza to, że 75% badanych członków ERZ nie było poinformowanych o decyzji dotyczącej restrukturyzacji ani przed jej podjęciem, ani po jej zatwierdzeniu. W przypadku konsultacji było to ponad 80%. Na ogół rola Rad jest zasadniczo komunikacyjna lub konsultacyjna w rozumieniu dyrektywy 94/45. M. Carley i M. Hall w swoich badaniach [2006] sugerują, że tylko niewielka część ERZ wywarła jakąś formę wpływu na proces restrukturyzacji przedsiębiorstw transnarodowych. Można jednak podać przykłady Rad czy też Komitetów ERZ (np. w LPGD, Draka, Unilever, Group4Falck), które w znacznym stopniu były zaangażowane w przeprowadzanie restrukturyzacji.

Efektywność ERZ jest bowiem osiągnięta przez praktyczne działania, dzięki którym Rady przekraczają swoje oficjalnie zapisane kompetencje. Na przestrzeni lat niektóre Rady (bardziej rozwinięte i z większym stażem) rozszerzyły swoje funkcje na negocjacje. Wspólnie z centralnym kierownictwem zawierały one pewien typ pisemnego porozumienia dotyczącego restrukturyzacji. Europejskie Rady Zakładowe były sygnatariuszami tych porozumień najczęściej z międzynarodowymi i narodowymi związkami zawodowymi. Te wspólne porozumienia podpisywane na poziomie europejskim mogą być uznane za formę negocjacji ponadnarodowych układów zbiorowych, gdyż określają one zestaw gwarancji dla pracowników dotkniętych przez restrukturyzację.

6. Rewizja dyrektywy

Rozmowy między Komisją Europejską, europejskimi organizacjami związkowymi oraz europejskimi organizacjami pracodawców, dotyczące potrzeby nowelizacji dyrektywy o ERZ toczyły się już od końca lat 90. XX w. Podstawowym źródłem tej debaty był istniejący po stronie Komisji prawny obowiązek oceny funkcjonowania dyrektywy i stanu jej

transpozycji w krajach członkowskich do września 1999 r. Inną przyczyną rozpoczęcia prac nad rewizją dyrektywy była zła praktyka wielu koncernów transnarodowych. Polegała ona na podejmowaniu decyzji o restrukturyzacji z naruszeniem obowiązku informacyjno-konsultacyjnego wobec członków ERZ, który wyraźnie wynikał z postanowień dyrektywy. Takie postępowanie zarządów przedsiębiorstw transnarodowych prowadziło do licznych protestów pracowniczych i stało się przyczyną krytycznych opinii wyrażanych przez Parlament Europejski. Kolejnym powodem debaty był rozwój prawodawstwa wspólnotowego w zakresie partycypacji pracowniczej i wynikająca z tego konieczność synchronizacji uprawnień pracowników wynikających z poszczególnych dyrektyw [Skupień, 2008, s. 293–295]. Ponadto przyjęcie do Unii Europejskiej nowych członków spowodowało, iż niektóre przepisy dyrektywy trochę się zdezaktualizowały oraz podniósł się stopień skomplikowania prac w Radach⁹.

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC) już w grudniu 1999 r. przedstawiła listę pierwszych poprawek do dyrektywy oraz rozpoczęła szeroką akcję związkową, mającą na celu przyspieszenie jej nowelizacji. Strona związkowa opowiadała się przede wszystkim za wzmocnieniem prawnej pozycji ERZ, poprzez m.in. doprecyzowanie definicji „informacji i konsultacji”. Domagała się także uznania roli związków zawodowych przy zakładaniu i koordynacji prac ERZ oraz stworzenia ram dla szerokich programów szkoleniowych dla przedstawicieli pracowników w tych instytucjach. ETUC sugerowała także obniżenie progów zatrudnienia uprawniających do utworzenia Rad w przedsiębiorstwach transnarodowych do 500 pracowników na terenie UE, przy co najmniej 100 pracownikach w dwóch krajach członkowskich. Pozostałe postulaty dotyczyły m.in. zwiększenia liczby spotkań Rady z przedstawicielami zarządu centralnego, skrócenia czasu negocjacji porozumień, możliwości poszerzenia bazy eksperckiej ERZ, zagwarantowania Radom instrumentów prawnych w przypadku łamania zapisów dyrektywy. Z kolei przedstawiciele europejskich organizacji pracodawców UNICE¹⁰ oraz CEEP¹¹ mieli negatywne nastawienie wobec postulatów nowelizacji dyrektywy [Wratny, 2010, s. 93].

⁹ Po 1 maja 2004 r. liczba członków UE wzrosła do 25. Przepisy dyrektywy nr 94/45 ograniczały zaś liczbę członków specjalnego zespołu negocyjacyjnego do 17, jednocześnie gwarantując co najmniej jedno miejsce dla przedstawiciela pracowników z każdego kraju, na obszarze którego przedsiębiorstwo transnarodowe prowadzi działalność.

¹⁰ UNICE – Europejska Konfederacja Pracodawców Prywatnych (od 2007 r. BusinessEurope)

¹¹ CEEP – Europejskie Stowarzyszenie Pracodawców Publicznych.

Wbrew stanowisku Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych i Parlamentu Europejskiego Komisja Europejska podjęła decyzję o zawieszeniu prac nad rewizją dyrektywy. Dyskusje wznowiono po przyjęciu trzech kolejnych dyrektyw poświęconych uczestnictwu pracowników w zarządzaniu¹². Komisja Europejska podjęła także konsultacje z partnerami społecznymi, ale wobec braku ich inicjatywy do zawarcia porozumienia, w lipcu 2008 r. przedstawiła własny projekt nowelizacji dyrektywy. Ostatecznie dyrektywa została uchwalona 6 maja 2009 r., a jej głównym celem jest wzmocnienie prawa pracowników do informacji oraz doprowadzenie do rzeczywistego dialogu społecznego na poziomie ponadnarodowym.

Zdaniem M. Monacko z Agencji Rozwoju Społecznego (SDA) w Brukseli poprawiona dyrektywa pojawiła się zbyt późno. Wiele przedsiębiorstw transnarodowych pokonało bowiem ograniczenia poprzedniej dyrektywy i rozpoczęło owocną współpracę z reprezentacją pracowników w ERZ. Z drugiej jednak strony, nowa dyrektywa może ułatwić taką współpracę innym firmom i zwiększyć efektywność instytucji Rad na poziomie europejskim. Faktem jest, iż oczekiwania wobec znowelizowanej dyrektywy były większe, lecz z pewnością dokonane zmiany mają charakter pozytywny [*Europeizacja stosunków...*, 2009, s. 29]. Zaliczyć do nich można przede wszystkim:

- Wprowadzenie definicji informacji oraz doprecyzowanie i wzmocnienie prawa do konsultacji. Dyrektywa Rady z 22 września 1994 r. nie zawierała definicji „informacji”, zaś konsultacja oznaczała jedynie „wymianę poglądów i nawiązanie dialogu między przedstawicielami pracowników a zarządem szczebla centralnego”. W nowej dyrektywie definicja konsultacji została rozszerzona o zapis dotyczący odpowiedniego momentu, sposobu i treści, który umożliwia przedstawicielom pracowników wyrażenie opinii kierownictwu na podstawie dostarczonych informacji [art. 2 ust. g]. Ponadto w załączniku do dyrektywy czytamy, iż ERZ ma prawo uzyskania od kierownictwa odpowiedzi wraz z uzasadnieniem na każdą przedstawioną przez nią opinię.

- Uznanie roli związków zawodowych w negocjacjach umów o ERZ. Zgodnie z art. 5.4 „zespół negocjacyjny może złożyć wniosek o powołanie

¹² Tj. Dyrektywy Rady z 8 października 2001 r. uzupełniającej status Spółki Europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników; Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z 11 maja 2002r. ustanawiającej podstawowe struktury informowania i konsultacji wśród pracowników we Wspólnocie Europejskiej; Dyrektywy Rady z 22 lipca 2003 r. uzupełniającej status spółdzielni europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników.

wybranych przez siebie ekspertów, którymi mogą być przedstawiciele uznanych związków zawodowych działających na poziomie wspólnotowym”. Ponadto związki otrzymały prawo do informacji o składzie zespołu negocjacyjnego i rozpoczęciu negocjacji o ustanowieniu ERZ [art. 5.2.c].

- ERZ otrzymały możliwość wpływu na przedmiot obrad posiedzeń plenarnych w związku z ponadnarodowym charakterem omawianych kwestii. Chociaż definicja informacji ponadnarodowej niewiele się zmieniła w stosunku do zapisów w pierwotnej dyrektywie, w akapicie 16 preambuły nowej dyrektywy została ona rozszerzona o dodatkowy zapis. Zgodnie z nim „kwestie ponadnarodowe obejmują kwestie, które niezależnie od liczby zaangażowanych państw członkowskich mają znaczenie dla ogółu pracowników w Europie w kategoriach ich ewentualnych skutków”. Oznacza to, że Rady mają informacyjne i konsultacyjne uprawnienia w sprawach, które mogą mieć jedynie ewentualne konsekwencje dla pracowników, niezależnie od kraju ich zatrudnienia.

- Wyraźne określenie obowiązków centralnego kierownictwa do przekazywania informacji niezbędnych do rozpoczęcia negocjacji w sprawie utworzenia ERZ, w szczególności informacji dotyczących struktury przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw oraz stanu liczebnego ich pracowników [art. 4.4.]. Istnieje duże prawdopodobieństwo, iż zapis ten może przyspieszyć proces negocjacyjny i zwiększyć w przyszłości liczbę Rad.

- W art. 10.4. dyrektywy, członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego oraz ERZ otrzymują prawo do szkoleń, bez utraty wynagrodzenia.

- Nowa dyrektywa określa także relacje między ERZ a organami informacji i konsultacji na poziomie narodowym. Głównym celem uwzględnienia tej kwestii w dyrektywie było pragnienie uniknięcia niejasności w kwestii przekazywania informacji różnym instytucjom partycypacji. Brak takiego zapisu był często wykorzystywany przez zarządy przedsiębiorstw. Art. 12 dyrektywy stwierdza, iż porozumienie o utworzeniu ERZ powinno zawierać procedury wymiany informacji i współpracy z krajowymi organami informacji i konsultacji.

7. Podsumowanie

Europejskie Rady Zakładowe są głęboko zróżnicowane w swoich funkcjach i roli, jaką pełnią w przedsiębiorstwach transnarodowych. Nie wykorzystują one w pełni możliwości, jakie daje im dyrektywa. W większości przypadków ich rola nie jest znacząca i nie wpływają one w istotny sposób na decyzje centralnego kierownictwa. Pełnią one

głównie funkcję informacyjną lub informacyjno-konsultacyjną. Jednak niektóre Rady wykraczają poza funkcje „symboliczne” czy „usługowe” i mocno angażują się w działalność przedsiębiorstw transnarodowych, szczególnie w obszarze restrukturyzacji. Te „partycypujące” ERZ negocjują nawet z centralnym zarządem tzw. ponadnarodowe układy zakładowe.

Rady są istotną cechą krajobrazu przedsiębiorstw europejskich – około 18 milionów zatrudnionych w Unii ma swoich przedstawicieli w 969 takich instytucjach. ERZ miały istotny wpływ na kształt stosunków przemysłowych w Europie, przyczyniły się do poprawy stanu ponadnarodowej informacji i konsultacji oraz umiędzynarodowienia współpracy związkowej. Dyrektywa Rady nr 94/45 istotnie przyspieszyła proces uchwalania kolejnych unijnych dyrektyw poświęconych uczestnictwu pracowników w zarządzaniu. Badania wykazują, że Rady przynoszą wiele korzyści zarówno dla pracowników, związków zawodowych, poszczególnych zakładów, jak i – co interesujące – dla kierownictwa. Wymienić tutaj można: dostęp do informacji o sytuacji i planach przedsiębiorstwa transnarodowego, wymianę doświadczeń między członkami Rady, bezpośrednie kontakty z przedstawicielami dyirekcji centralnej, zwiększenie prestiżu związków zawodowych wobec zarządu krajowego, wzrost pozycji danego zakładu w koncernie, poprawę komunikacji między kierownictwem a pracownikami czy zwiększenie zaangażowania pracowników.

Nowa dyrektywa 2009/38 wprowadziła szereg ulepszeń w zasadach funkcjonowania ERZ, choć nie uwzględniła ona wszystkich zgłaszanych wcześniej uwag. Na przykład dyrektywa nie gwarantuje prawa do spotkań przygotowawczych i podsumowujących posiedzenia plenarne Rady czy zbyt ogólnikowo formułuje zapis dotyczący zapewnienia przedstawicielom ERZ niezbędnych środków do działania. Stwarza jednak możliwości, które potencjalnie mogą przyspieszyć i usprawnić powoływanie nowych Rad oraz wzmocnić te, które już funkcjonują. Dnia 5 czerwca 2011 r. minął termin implementacji nowej dyrektywy do ustawodawstwa krajów członkowskich. Należy teraz poczekać na efekty wdrożenia zmienionych przepisów i sprawdzić, czy główny cel dyrektywy 2009/38, jakim było wzmocnienie roli i zwiększenie skuteczności działania Rad, został osiągnięty.

Literatura

Carley M., Hall M. (2006), *European Works Councils and transnational restructuring*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

Dyrektywa Rady 94/45/WE z dnia 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

Dyrektywa 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

European Works Councils Experience in New EU Member States (2006), Wilke, Maack and Partner Hamburg, ETUI-REHS, Brussels.

European Works Councils – Fact and Figures (2006), ETUI-REHS, Brussels.

Europeizacja stosunków przemysłowych w funkcjonowaniu ERZ i rad pracowników – wymiana dobrych praktyk, materiały z konferencji międzynarodowej, Warszawa, 16.04.2009.

Gardawski J. (2007), *Korporacje transnarodowe a Europejskie Rady Zakładowe w Polsce*, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie.

Jagodziński R., *Europejskie Rady Zakładowe. Po piętnastu latach – sukces czy porażka*, (2011), „Dialog”, nr 2(29).

Koczur S., Korus P. (2003), *Dialog społeczny – prawo pracowników do informacji i konsultacji*, Wyd. Universitas, Kraków.

Marginson P., Sisson K. (2004), *European Integration and Industrial Relations. Multi-level Governance in Making*, PalgraveMacMilan.

Skorupińska K. (2009), *Rola rad zakładowych w krajowych i transnarodowych przedsiębiorstwach europejskich*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.

Skupień D. (2008), *Europejskie Rady Zakładowe*, Wyd. „Dom Organizatora”, Toruń.

Waddington J. (2006), *Revision of EWC Directive. How EWC members see it*, „Mitbestimmung”, 8/2006.

Wratny J. (2010), *Europejskie Rady Zakładowe oraz inne przedstawicielstwa pracownicze w organizacjach gospodarczych o zasięgu wspólnotowym w: Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce posttransformacyjnej*, J. Wratny, M. Bednarski (red.), IPiSS, Warszawa.

Wratny J. (1994), *Partycypacja pracownicza w prawie europejskim. Rozwój wśród przeciwności*, Zeszyt 1(391), IPiSS, Warszawa.

www.erz.solidarnosc.org.pl

Wyzwania ekonomii społecznej a rozwój partycypacji pracowniczej

1. Zakres i funkcje ekonomii społecznej

Wśród osób zajmujących się ekonomią społeczną istnieją różnice poglądów, czy należałoby używać pojęcia ekonomia, czy gospodarka społeczna. Panuje natomiast zgoda, iż ekonomia społeczna tym się różni od ekonomii rynkowej, że traktuje działania w sferze gospodarczej szerzej, a przede wszystkim uznaje, że celem głównym podmiotów w niej funkcjonujących nie jest wyłącznie zysk, dążenie do jego maksymalizacji. Zasadny też wydaje się pogląd, że ekonomia społeczna zajmuje się tworzeniem modeli zasad funkcjonowania tej części gospodarki, którą można nazywać gospodarką społeczną. W najogólniejszym skrócie można powiedzieć, że gospodarka społeczna to sektor **nastawiony nie wyłącznie, czy przede wszystkim, na zysk, lecz na realizację ważnych potrzeb społecznych**. Potrzeby te mają również swój wymiar ekonomiczny. W wielu współczesnych krajach gospodarka społeczna to odrębny sektor spełniający ważną rolę społeczno-ekonomiczną. Na ogół nazywa się go trzecim sektorem czy systemem, w odróżnieniu od sektora państwowego (publicznego) i przedsiębiorstw (sektora rynkowego).

Gospodarka społeczna w niektórych państwach europejskich stała się ważnym zbiorowym pracodawcą i znaczącym sektorem gospodarczym. W połowie lat 90., jak pokazały badania porównawcze w tzw. trzecim systemie (obejmującym przedsiębiorstwa społeczne oraz podmioty pozarządowe) w ówczesnych państwach członkowskich Unii Europejskiej

(UE – 15) zatrudnionych było ogółem prawie 9 milionów pracowników” (M. Rymśza 2011:15). Sektor ten rozwija się nadal, a jego znaczenie będzie rosło wraz z poszukiwaniem nowych form przeciwdziałania kryzysom finansowym i recesji, a przede wszystkim intensyfikowaniem działań przeciwko wykluczeniu społecznemu. Dotyczy to przede wszystkim przeciwdziałania bezrobociu, tworzenia nowych segmentów rynku pracy i nowych form więzi społecznych. Obecny kryzys finansowy i recesja gospodarcza zrodziły się przecież z liberalnej ortodoksji wiary w samoczynne działania rynku i gwarancje ze strony instytucji finansowych. Zrodziły się też z ograniczenia poszukiwań alternatywnych form gospodarowania.

Jako przykłady krajów, w których najbardziej rozwinęła się gospodarka społeczna, sektor działający na rzecz realizacji celów ekonomii społecznej, wymienia się najczęściej Francję, Włochy, Hiszpanię i Wielką Brytanię, chociaż podmioty gospodarki społecznej mają tam nieco inny charakter. Podmioty gospodarki społecznej istnieją także w Stanach Zjednoczonych, a ich najbardziej popularną formą są przedsiębiorstwa uczestniczące w programie ESOP (Plan Pracowniczy Własności Udziałów). Obecnie posiadaczami akcji własnych przedsiębiorstw jest około 30 milionów amerykańskich pracowników (Jan Kozia 2010:99). W Francji są to przede wszystkim spółdzielnie pracy noszące historycznie utrwaloną nazwę Robotnicze Stowarzyszenia Spółdzielcze Produkcji (Sociétés Coopératives Ouvrières de Production). „W ostatnich latach rejestrowanych jest około 200 nowych spółdzielni rocznie” (Adam Piechowski 2010:106). W dyskusjach współczesnych proponuje się wprowadzenie podziału na tradycyjny i współczesny model ekonomii społecznej. Do tradycyjnych podmiotów gospodarki społecznej zalicza się: spółdzielnie pracy, towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych, związki kredytowe.

Nowa gospodarka społeczna, według tej typologii, miałaby obejmować: spółdzielnie socjalne, spółki non-for-profit, działalność organizacji pozarządowych. Te ostatnie, w tak rozumianym sektorze gospodarki społecznej, miałyby spełniać szczególnie ważną rolę. W tworzeniu nowej gospodarki społecznej ważną rolę miałyby spełniać władze publiczne i instytucje finansowe. Jeśli uznawać, że istotnym segmentem gospodarki społecznej są spółdzielnie socjalne, to można stwierdzić, że takie ujęcie jest wyraźnie zawężające obszary tego sektora.

W modelu tradycyjnym ważną rolę spełniały spółdzielnie pracy i podobne podmioty (np. w USA). Spółdzielnie społeczne, chociaż spełniają

ważną rolę w aktywizacji osób zagrożonym wykluczeniem bądź już nim objętych, a przede wszystkim w tworzeniu tzw. rynku przejściowego, to nie rozwiązuje jednego z podstawowych problemów rozwoju własności pracowniczej, która również do tego sektora może być zaliczana.

Spółdzielnie socjalne, nawet w tych krajach, w których są zdecydowanie bardziej liczne niż w Polsce, nie wyczerpują listy podmiotów gospodarki społecznej działających w sferze produkcji i usług. Są one mniej liczne niż spółdzielnie pracy itp. Dotyczy to zwłaszcza Polski, gdzie liczba spółdzielni socjalnych jest niewielka, a adresatem ich działalności czy beneficjentem są osoby i grupy szczególnego ryzyka na rynku pracy, w tym długotrwale bezrobotni, wymagający uzupełnienia bądź zmiany kwalifikacji, inaczej mówiąc znajdujące się w szczególnie trudnej sytuacji na normalnym rynku pracy. Takie zresztą są na ogół określane cele i funkcje spółdzielni socjalnych. Bardziej należą one do podmiotów polityki społecznej niż do grupy przedsiębiorstw alternatywnych. W Polsce jednak za modelowe przedsiębiorstwo spółdzielcze uznaje się spółdzielnię socjalną.

Ważne informacje w tej sprawie zawierają poniższe tabele.

Tabela 1. Struktura ilościowa podmiotów III sektora w Polsce w 2010 r.

Rodzaj organizacji	Liczba
Organizacje infrastrukturalne (NGO)	839
NGO działające na rzecz osób bezrobotnych/rynku pracy	2 816
Organizacje pożytku publicznego (OPP)	8 031
Centra wolontariatu	107
Centra aktywności lokalnej	64
Fundusze lokalne	27
Spółdzielnie	12 868
Spółdzielnie socjalne	151
Centra integracji społecznej	49
Zakłady aktywności zawodowej	5
Towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych	9

Źródło: Mikołaj Nidek, Infrastruktura instytucjonalna ekonomii społecznej, „Polityka Społeczna” nr 4/2011, s. 14.

Jeśli przyjąć stanowisko, że jedną z cech gospodarki społecznej ocenianej według zasad ekonomii społecznej jest dawanie szans pracownikom

Tabela 2. Porównanie struktur ilościowych podmiotów III sektora w Polsce i Włoszech

Rodzaj organizacji	Polski	Włochy
Stowarzyszenia i fundacje	78 000	220 000 (same stowarzyszenia)
Spółdzielnie	13 000	160 000
Spółdzielnie socjalne	150	7 100
Liczba zatrudnionych w spółdzielniach socjalnych	około 1 000 osób	około 320 000 osób

Źródło: Mikołaj Nidek, Infrastruktura instytucjonalna ekonomii społecznej, „Polityka Społeczna” nr 4/2011, s. 14.

na realizację potrzeby sprawstwa, partycypacji i podmiotowość w pracy, to właśnie partycypacja, zwłaszcza akcjonariat, stwarza takie możliwości.

Staje się to tym bardziej oczywiste, jeśli potraktujemy samą gospodarkę społeczną i jej modele zawarte w zasadach jako **formę mieszaną**, społeczną i ekonomiczną. Interesująca w tym względzie jest propozycja traktowania ekonomii społecznej jako zasad związanych z realizacją celów rynkowych i nierynkowych, które w efekcie dają możliwość zaspokajania ważnych potrzeb społecznych (Philippe Herzog 2011:39).

2. Nowe wyzwania wobec ekonomii społecznej – rola akcjonariatu pracowniczego

Dla społeczeństwa i gospodarki polskiej poszukiwanie nowych form i podmiotów gospodarki społecznej jest szczególnie ważne. Wynika to z następujących przyczyn:

– po pierwsze – gospodarka polska jest stanowczo mało zróżnicowana pod względem własnościowym. Przeważają i uważane są za najlepszą formę przedsiębiorstwa prywatne. Zakładany w wyjściowych modelach gospodarki, chociażby w dokumentach „okrągłego stołu” i późniejszych dyskusjach – wielosektorowy charakter gospodarki został ograniczony, zredukowany do dominacji sektora prywatnego,

– po drugie – nie wykorzystano należycie ruchu społecznego, inicjatyw pochodzących z początku lat 90. na rzecz tworzenia ważnych form akcjonariatu pracowniczego, w tym spółek pracowniczych. Stało się to w sytuacji, kiedy powstawanie spółek pracowniczych zostało uznane w oficjalnych ocenach państwowych za najbardziej udaną formę prywatyzacji, za jej fenomen.

Pozytywna też była ocena wyników działalności spółek pracowniczych. W raporcie Ministerstwa Skarbu państwa z końca 2002 roku, a więc po 12 latach od czasu tworzenia pierwszych spółek pracowniczych, kiedy zresztą najwięcej ich powstawało, stwierdzano: „Od początku prywatyzacji jest to najpopularniejsza metoda prywatyzacji bezpośredniej, stosowana z reguły wobec przedsiębiorstw w dobrej kondycji ekonomicznej niewymagających w początkowym okresie dużych nakładów inwestycyjnych. Do końca 2002 roku zastosowano ją w 1340 przypadkach, tj. w stosunku do 63,4% przedsiębiorstw prywatyzowanych bezpośrednio” (Biuletyn nr 55 MSP, grudzień 2002),

- po trzecie – istnieje w dalszym ciągu poparcie ze strony pracowników dla akcjonariatu pracowniczego, zakładania spółek pracowniczych. Dotyczy to przy tym środowisk pracowniczych w podstawowych branżach gospodarczych (górnictwo, energetyka, hutnictwo),

- po czwarte – możliwość tworzenia spółek pracowniczych i innych form akcjonariatu pracowniczego według dotychczasowej formuły, czyli w procesie prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, się wyczerpuje czy wręcz wyczerpała. Dlatego też istnieje potrzeba poszukiwania nowych form i stwarzania odpowiednich warunków formalnoprawnych i finansowych dla rozwoju akcjonariatu pracowniczego, również w jego najważniejszej formie – własności pracowniczej,

- po piąte – mimo bogatej tradycji różnych form spółdzielczości w Polsce, w tym spółdzielni pracowniczych (spółdzielni pracy) nie rozwinął się w nowych warunkach sektor spółdzielczy, wręcz przeciwnie, został on wyraźnie ograniczony. Spółdzielczość pracy powinna być traktowana nadal jako składowy element gospodarki społecznej, funkcjonujący według reguł ekonomii społecznej. Można go nawet traktować jako drugą, obok spółek pracowniczych, formę tworzenia alternatywnych przedsiębiorstw,

- po szóste – stworzenie możliwości zawiązywania spółek pracowniczych w procesach trwającej przecież stale restrukturyzacji przedsiębiorstw państwowych i prywatnych.

Ważną rolę wreszcie spółki pracownicze czy spółdzielnie pracy mogłyby odgrywać w przejmowaniu przedsiębiorstw, którym grozi upadłość, bądź likwidowanych. Doświadczenia międzynarodowe są w tym względzie interesujące i efektywne. Podkreśla się, że „...już w czasach kryzysu lat 80., gdy nawet w najwyżej rozwiniętych gospodarkach świata obserwowano upadek licznych firm i gwałtowny wzrost bezrobocia, spółdzielcze i pokrewne formy przejmowania przedsiębiorstw przez pracowników

wykazywały swoją ogromną przydatność. Nastąpiła wówczas pierwsza fala takich przejęć, wykształciły się również ich modele aktualne do dzisiaj” (A. Piechowski 2010:106). We Francji, gdzie forma ta jest bardzo rozpowszechniona, powstaje rocznie około 200 nowych spółdzielni. Należą do nich: nowo tworzone przedsiębiorstwa, firmy likwidowane i przejmowane przez pracowników przekształcone spółki akcyjne, stowarzyszenia, reaktywowane przedsiębiorstwa i postawione w stan likwidacji.

Podobne są doświadczenia amerykańskie pochodzące jeszcze z lat 70. i 80. Powoływanie wówczas spółek i spółdzielni pracowniczych następowało na podstawie odpowiednich ustaw. W uchwale Kongresu Stanów Zjednoczonych stwierdzono wówczas m. in.: „1) pracownicza własność przedsiębiorstw stanowi środek utrzymania stanowisk pracy i działalności gospodarczej... 2) własność pracownicza przedsiębiorstw stanowi sposób utrzymania małych przedsiębiorstw, które inaczej mogłyby być sprzedane kontrahentom lub innym wielkim przedsiębiorstwom, 3) pracownicza własność przedsiębiorstw stanowi środek stworzenia nowych małych przedsiębiorstw ze sprzedanych filii wielkich przedsiębiorstw” (T. Kowalak 1985:84). Z danych dotyczących lat 70. wynika, że sektor drobnych przedsiębiorstw (small biznesu) zaczął spełniać najważniejszą rolę w tworzeniu nowych miejsc pracy. „Na 9,5 miliona nowych miejsc pracy stworzonych w Stanach Zjednoczonych w okresie 1969–1976 tylko 18% przypadało na 1 000 wielkich korporacji, gdy tymczasem 2/3 ogólnej liczby nowych miejsc pracy powstało w drobnej wytwórczości” (T. Kowalak 1985:82).

We współczesnym świecie, mimo wzrastającego znaczenia wielkich korporacji, a zwłaszcza firm ponadnarodowych, większość pracowników zatrudniona jest w małych i średnich przedsiębiorstwach. Taka sytuacja istnieje również w Polsce. Największym pracodawcą jest small biznes, a jednocześnie w tym sektorze dochodzi najczęściej zarówno do zakładania nowych firm, jak i upadku już istniejących. Doświadczenia amerykańskie z tamtego czasu i lat późniejszych, a zwłaszcza europejskie, potwierdziły, że poszukiwanie i tworzenie alternatywnych form gospodarowania, alternatywnego przedsiębiorstwa nie tylko stwarza duże możliwości przeciwdziałania negatywnym skutkom konkurencji, a zwłaszcza stanów kryzysowych, ale prowadzi do efektywności.

Tworzenie spółek pracowniczych i innych form własności w Stanach Zjednoczonych dotyczyło także, chociaż nie w takiej skali, dużych przedsiębiorstw, zatrudniających ponad 1 000 pracowników (np. w przemyśle hutniczym). Wszędzie tam, gdzie dochodzi do tworzenia alternatywnych

form gospodarowania w postaci spółek i spółdzielni pracowniczych, dzieje się to przy wsparciu finansowym państwa i innych podmiotów władzy publicznej w formie specjalnych funduszy, preferencyjnych kredytów bądź ulg podatkowych i innych.

We Francji na przykład „Spółdzielcza droga do przekształceń likwidowanych firm jest nierzadko wspierana przez organizacje gospodarki społecznej, ale również przez władze publiczne różnych szczebli” (A. Piechowski 2010:106).

Cytowany autor podkreśla, że rozwiązania te prowadzą nie tylko do ekonomicznych, ale właśnie społecznych efektów. Nowo powstałe przedsiębiorstwa mogą korzystać też z funduszy pożyczkowych, które powstają ze wspólnych wkładów (odpisy zysku). W Stanach Zjednoczonych w przypadku spółek powstających w ramach Planu Własności Pracowniczej (ESOP) stosowane są ulgi podatkowe, tworzone są specjalne fundusze wsparcia.

3. Poszukiwanie nowych form – czynniki sprawcze

Obok tradycji samorządowych, powstawania i działania przynajmniej dwukrotnie ruchów samorządowych występowały też różne koncepcje akcjonariatu pracowniczego. Krótkie przypomnienie tych koncepcji rodzących się na przełomie lat 80. i 90. oraz w pierwszym okresie transformacji systemowej w Polsce zawiera poniższe zestawienie.

W obecnych warunkach propozycje te, zwłaszcza formułowane przez ruch samorządowy i „Sieć” komisji zakładowych „Solidarności” z kluczowych wówczas przedsiębiorstw, straciły swą aktualność z uwagi na zmienione warunki, nowe okoliczności. Najważniejszą z nich jest prywatyzowanie gospodarki.

W obecnych warunkach propozycje te, zwłaszcza formułowane przez ruch samorządowy i „Sieć” komisji zakładowych „Solidarności” z kluczowych wówczas przedsiębiorstw, straciły swą aktualność z uwagi na zmienione warunki, nowe okoliczności. Najważniejszą z nich jest prywatyzowanie gospodarki.

W niektórych branżach gospodarki proces ich prywatyzacji praktycznie się zakończył. Według danych z 2008 roku udział sektora prywatnego w wartości dodanej wynosił: w przemyśle 82,2%, w budownictwie 97,7%, w handlu i naprawach 99,4% i transporcie 76,8%.

Dwa z założeń występujących ówczesnych propozycja formułowanych przez samorządy pracownicze i zorientowana na samorządy i akcjonariat „Sieć” komisji zakładowych „Solidarności” pozostają nadal aktualne i ważne. Pierwsze – tworzenie trwałego akcjonariatu pracowniczego w przed-

Tabela 3. Ważniejsze koncepcje akcjonariatu pracowniczego w latach 1990–1996

Lp.	Organizacje i instytucje	Treść propozycji (akcjonariat i podział akcji)
1.	Ruch samorządowy*)	– przedsiębiorstwo samorządowe, – spółka pracownicza (50% akcji i prawa nabycia całości po preferencyjnych cenach), – spółki państwowo-pracownicze (33% akcji pracowniczych)
2.	„Sieć 90” (komisji zakładowych „S”)	– 30% akcji dla pracowników po cenach preferencyjnych; tworzenie funduszy własności pracowniczej ze środków przedsiębiorstwa (odpisy z zysku)
3.	Polskie Lobby Przemysłowe	– tworzenie przedsiębiorstwa pracowniczego, – obniżenie wielkości kapitału założycielskiego dla spółek pracowniczych, spółek leasingowych i złagodzenie warunków spłaty, – utworzenie funduszy powierniczych przeznaczonych na kredytowanie pracowników tworzących spółki pracownicze, – 20% imiennych akcji dla pracowników przedsiębiorstw przemysłu zbrojeniowego i przedsiębiorstw strategicznych, – podział akcji w przemyśle tytoniowym (Holding Tytoń Polski – 15% pracownicy, 50% plantatorzy)
4.	Konferencja Pracodawców Polskich	– poparcie dla spółek pracowniczych (małe przedsiębiorstwa do 250 zatrudnionych), – w ramach akcji preferencyjnych (pracowniczych) udziały menedżerskie (wyodrębnione), – poparcie dla prywatyzacji kapitałowej; NFI i jssp
5.	NSZZ „Solidarność”	– poparcie dla akcjonariatu pracowniczego (akcje preferencyjne, spółki pracownicze), – powszechność zasady 15% akcji, – koncepcja powszechnego uwłaszczenia – bezpłatne bony udziałowe w liczbie zależnej m.in. od wykształcenia i stażu pracy, wsparcie funduszy na akcje pracownicze
6.	Unia Pracy	– poparcie dla akcjonariatu pracowniczego i partycypacji pracowniczej, – zabezpieczenia prawne przed przekształceniem spółek pracowniczych w spółki menedżersko-pracownicze i znacznym zbywaniem akcji pracowniczych

7.	Rząd koalicyjny (SLD-PSL)	– 15% bezpłatnych udziałów w ramach NFI i komercjalizacji, – poparcie dla spółek pracowniczych (prywatyzacja bezpośrednia), – preferencyjne warunki zmiany umowy o dzierżawienie (leasingu) na umowę kupna-sprzedaży (prawa własnościowe)
----	---------------------------	---

*) W ruchu samorządowym występowały wyraźnie dwie tendencje: jedna reprezentowała koncepcje przedsiębiorstwa samorządowego lub państwowo-samorządowego, druga – akcjonariatu pracowniczego (30% akcji pracowniczych).

siębiorstwach prywatyzowanych i zapewnienie wpływu pracowników akcjonariuszy na zarząd przedsiębiorstwa także po jego sprywatyzowaniu.

Drugie założenie zaś to zapewnienie demokratycznego zarządzania i pracowniczego charakteru w spółkach i spółdzielniach tworzonych już w ramach sektora prywatnego (przejmowanie, przekształcanie) czy w trybie założycielskim. Konkretnie formy mogą być różne, ale wszędzie tam, gdzie występuje prawo do otrzymania akcji lub nabycia po cenach preferencyjnych, powinny być tworzone fundusze pracowników akcjonariuszy. W przypadku spółek pracowniczych czy spółdzielni nie jest to konieczne, gdyż są to przedsiębiorstwa oparte na własności załóg, zatrudnionych w nich pracowników. Oczywiście aktualny pozostaje problem zachowania pracowniczego ich charakteru, ochrony przed koncentracją akcji i przekształcania ich w spółki menedżersko-pracownicze lub stanowiące dodatek do akcji zewnętrznego właściciela.

Zapewne granicą powinno być pozostawianie ponad 50% udziałów akcji w rękach pracowników.

W ostatnim czasie nastąpiło w Polsce pewne ożywienie w zakresie poszukiwania nowych form akcjonariatu pracowniczego. Pojawiły się nowe koncepcje, a przede wszystkim podjęto próby tworzenia nowych form akcjonariatu, opartego na własności czy współwłasności pracowniczey. Jedną z nich jest propozycja tworzenia spółek pracowniczych, oparta głównie na doświadczeniach amerykańskich, nazywana projektem polskiego systemu własności pracowniczey. Punktem wyjścia tej koncepcji jest krytyczna ocena dotychczasowych form tworzenia akcjonariatu pracowniczego zarówno w formie spółek pracowniczych, jak i 15% „przydziału” pracownikom akcji prywatyzowanego przedsiębiorstwa. Żadna z tych form nie spełnia jednak podstawowych zasad własności

pracowniczej, jakimi są: 1) przechowywanie akcji we wspólnym funduszu pod wspólnym zarządem oraz 2) ich niezbywalność w okresie zatrudnienia pracownika. Obydwie formy zostały wprowadzone jako tzw. smar prywatyzacyjny, a nie dla rzeczywistego rozwoju akcjonariatu pracowniczego (Jan Koziar 2010:99).

Nowe koncepcje tworzenia akcjonariatu pracowniczego dotyczą zarówno przedsiębiorstw prywatnych, jak i państwowych, w tym wykupu przez pracowników całości lub części przedsiębiorstwa. Wprowadzenie akcjonariatu w przedsiębiorstwach prywatnych powinno być dobrowolne, ale powstawać w nich powinien fundusz pracowniczy, który powinien mieć możliwość zaciągania kredytów. Według tej koncepcji funduszem pracowniczym powinny zarządzać rady pracowników. Takie uprawnienia powinny też posiadać rady pracowników w prywatyzowanych przedsiębiorstwach. Jedno i drugie rozwiązanie wymaga stworzenia nowych przepisów prawnych.

Inną propozycją jest tworzenie spółek aktywności obywatelskiej (SAO), które mogłyby powstawać w ramach nowego programu rozwoju własności pracowniczej w Polsce. Jej podstawą jest program przyjęty przez Radę Ministrów w roku 2009 zatytułowany „Wspieranie prywatyzacji poprzez udzielanie poręczeń spółkom z udziałem pracowników i jednostek samorządu terytorialnego”. Spółki, w których powstawanie zaangażowani byłiby nie tylko pracownicy, ale samorządy terytorialne, władza lokalna, korzystałyby ze wsparcia kredytowego i poręczeń ze strony Banku Gospodarstwa Krajowego (BGK).

Istotną cechą tego projektu, obok udziału w jego realizacji samorządu terytorialnego jest właśnie pomoc finansowa, bardziej rozbudowana niż w poprzednich regulacjach prasowych.

Realizacja tej koncepcji cieszy się też zainteresowaniem ze strony przedsiębiorców i menedżerów, w tym organizacji pracodawców – Przedsiębiorcy Polscy.

Najważniejszą jednak sprawą, obok warunków tworzenia akcjonariatu i prawną ochroną własności pracowniczej, w tym ich demokratycznego charakteru, jest stosunek związków zawodowych. Wprawdzie związki zawodowe popierały akcjonariat pracowniczy, ale nie były na ogół zaangażowane w jego tworzenie, a przede wszystkim traktowanie go, tak jak partycypację, jako prawa pracowniczego. Wiąże się to również z poparciem dla rad pracowników i innych form partycypacji.

Najważniejsze jednak pozostaje uznanie partycypacji, a zwłaszcza akcjonariatu spółek pracowniczych za podmioty realizujące cele ekonomii

społecznej, tak jak spółdzielnie. Dla realizacji tych zasad i praktycznych rozwiązań powinny być bardzo przydatne doświadczenia międzynarodowe, zwłaszcza francuskie i amerykańskie. Dobrze byłoby, żeby rozwinęły się w tym zakresie inicjatywy społeczne, zwłaszcza w środowiskach lokalnych. Biorąc pod uwagę fakt, że coraz częściej mówi się o znaczeniu środowisk lokalnych i władz samorządowych, można mieć nadzieję, że inicjatywy te się rozwiną i spotkają się z należyтым wsparciem.

Partycypacja a globalizacja

Wprowadzenie

Analiza rozwoju partycypacji pracowniczej pozwala wyodrębnić dwa główne jej nurty. Pierwszy z nich ma związek z emancypacyjnymi dążeniami pracowników, którzy są zainteresowani kontrolą nad ich sytuacją w pracy. Są zainteresowani przenoszeniem elementów demokracji czy partnerstwa z życia publicznego do przedsiębiorstw. Ten nurt partycypacji ujawnia się głównie w formach tzw. partycypacji pośredniej, przedstawicielskiej, w postaci różnego rodzaju rad, komitetów itp. wybieranych przez pracowników i reprezentujących ich interesy. Nurt ten posiada często zabarwienie polityczne bądź ideologiczne. Drugi ze wspomnianych nurtów łączyć należy z poszukiwaniem skutecznych sposobów motywowania pracowników. Ujawnia się on głównie w tzw. formach partycypacji bezpośredniej, nazywanych również nowymi formami organizacji pracy. Jest to nurt popierany przez kierownictwo przedsiębiorstw, które wychodzi najczęściej z inicjatywą tego rodzaju rozwiązań. Postrzega ono ten rodzaj partycypacji jako efektywny sposób motywowania pracowników, dlatego deklaruje partnerską z nimi współpracę (Kulpińska 2001, s. 16).

Sukces partycypacji w przedsiębiorstwie zależy od wzajemnych relacji między tymi nurtami, które wspólnie tworzą podstawę tzw. systemu partycypacji¹. Nurty te są bowiem od siebie współzależne i wskazać można

Prof. dr hab. Stanisław Rudolf – kierownik Katedry Ekonomii Instytucjonalnej na Uniwersytecie Łódzkim, wiceprezes Zarządu Krajowego Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego.

¹ System ten może być uzupełniany również o inne nurty partycypacji, wśród których na uwagę zasługuje partycypacja finansowa oraz układy zbiorowe pracy [Skorupińska 2009, s. 34–63].

przykłady zarówno wzajemnego się ich wspierania, czego rezultatem jest wzmacnianie systemu partycypacji, jak i rywalizacji czy sytuacji konfliktowych, prowadzących do osłabiania systemu partycypacji. Wspomniana współzależność może mieć różny charakter i różne praktyczne konsekwencje dla partycypacji. Zwykle partycypacja pośrednia toruje drogę czy tworzy sprzyjający klimat dla rozwoju partycypacji bezpośredniej. Rzadziej mamy do czynienia z sytuacją, kiedy partycypacja bezpośrednia stanowi inspirację do rozwoju form demokracji pośredniej.

Omawiane nurty uzupełnimy jeszcze o tzw. partycypację finansową, polegającą najogólniej na udziale pracowników w zyskach bądź we własności. Ostatnie dziesięciolecia przyniosły szeroki rozwój tego rodzaju partycypacji, głównie ze względu na deklarowane dla niej poparcie ze strony pracodawców. Zauważyli oni bowiem, że posiadanie przez pracowników nawet niewielkiego pakietu akcji spółki, w której pracują, zmienia ich sposób myślenia o problemach firmy, zwiększa motywację do pracy itp. Oprócz tradycyjnych form takiej partycypacji, jak udział pracowników w zyskach czy programy nabywania akcji przez pracowników, pojawiły się rozwiązania nowe, gdzie pracownicy stawali się głównymi bądź jedynymi właścicielami przedsiębiorstw. Przykładem mogą tu być amerykańskie ESOP`s (Employee Stock Ownership Plans) czy tzw. spółki pracownicze. Te ostatnie zyskały w Polsce znaczną popularność.

Chociaż autorzy różnie postrzegają istotę partycypacji, to należy się zgodzić z J. Wratnym, że przynajmniej w krajach Europy Zachodniej „przez partycypację rozumie się udział załogi w zarządzaniu firmą oparty na formule współpracy w zabieganiu o dobro przedsiębiorstwa, co pośrednio przyczynia się także do wzrostu korzyści pracowników” (Wratny 2000, s. 216–217). W krajach tych partnerzy społeczni reprezentują generalnie pogląd, że w dobrze rozumianym wspólnym interesie powinni solidarnie zabiegać o utrzymanie przedsiębiorstwa na rynku, bowiem w przypadku jego bankructwa pracę tracą nie tylko robotnicy, ale również kierownictwo.

W dalszych rozważaniach pominięte zostaną związki zawodowe. Nie są one zwykle traktowane jako podmiot partycypacji, chociaż w wielu przypadkach za ich pośrednictwem taka partycypacja może się odbywać. Związki natomiast mają olbrzymie zasługi w poszerzaniu pracowniczej partycypacji, w zabieganiu o nadawanie jej mocy prawnej, w kreowaniu jej narzędzi czy instrumentów itp. Głównym ich celem jest natomiast zapewnienie pracownikom odpowiedniego udziału w rezultatach ekonomicznych działalności firmy. Taki rewindykacyjny charakter związków zawodowych jest nie do pogodzenia z rozumianą w powyższy sposób partycypacją.

Opracowanie ma na celu zaprezentowanie perspektyw rozwoju partycypacji w warunkach dokonujących się od dłuższego czasu procesów globalizacji. Podjęta zostanie więc próba zbadania wpływu globalizacji na rozwój wybranych form partycypacji. Na potrzeby dalszej analizy dokonamy podziału tych form na podstawie sposobu oddziaływania globalizacji na ich upowszechnianie.

1. Obiektywny charakter procesów partycypacji

Analiza długookresowego rozwoju partycypacji pozwala sformułować tezę o obiektywności tego procesu². Należy ją rozumieć w ten sposób, że niezależnie od istniejących w danym okresie uwarunkowań, niezależnie od stosunku do niej partnerów społecznych, proces ten będzie kontynuowany. Nie oznacza to oczywiście, że proces ten będzie przebiegał gładko i systematycznie. Historia rozwoju partycypacji wskazuje zarówno na okresy jej przyspieszonego rozwoju, jak i na okresy stagnacji, a nawet jej cofania się. W miarę dobrze zidentyfikowano zależność między natężeniem tego procesu i istniejącą koniunkturą gospodarczą. Zwykle słaba koniunktura przynosi spowolnienie bądź zahamowanie tego procesu. Powoduje bowiem usztywnienie postaw pracodawców względem partycypacji oraz osłabienie związków zawodowych, ze względu na rosnące bezrobocie. W okresie dobrej koniunktury pracodawcy są bardziej skłonni do ustępstw względem pracowników czy ich związków zawodowych.

Obiektywność procesu rozwoju partycypacji potwierdza jego zależność od standardu życia obywateli. W hierarchii potrzeb pracowniczych partycypacja znalazła się wśród potrzeb wyższego rzędu. Oznacza to, że pojawia się ona ze wzmożoną siłą dopiero po zaspokojeniu tzw. potrzeb podstawowych. Ich zaspokajanie pozostaje w ścisłym związku z poziomem płac. Na tym etapie rozwoju szczególnie istotna jest rewindykacyjna działalność związków zawodowych, które koncentrują swoją uwagę właśnie na podnoszeniu płac. Na uświadomienie sobie potrzeby partycypacji wpływa również rosnący poziom wykształcenia i kwalifikacji pracowników, co pozostaje w ścisłym związku z rosnącym standardem życia.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że chociaż rozwój partycypacji pracowniczej jest procesem obiektywnym, to jednak potrzeba takiej partycypacji jest zdecydowanie różna w poszczególnych krajach.

² Tezę tę autor sformułował jeszcze w latach 80. XX wieku [Rudolf 1988, no 3], ale wiele wskazuje na to, że nie straciła ze swojej aktualności.

Jest ona wysoka w krajach zachodnich, charakteryzujących się wysokim standardem życia oraz wysokim poziomem wykształcenia obywateli. Potrzeba taka jest słabo zarysowana bądź nie występuje w krajach o niskim poziomie rozwoju i bardzo niskim poziomie wykształcenia. Powyższe stwierdzenia mogą się okazać przydatne przy analizie wpływu globalizacji na rozwój partycypacji pracowniczej.

2. Wpływ procesów globalizacji na budowę międzynarodowych stosunków przemysłowych

Stosunki przemysłowe mogą stanowić przedmiot analizy na kilku poziomach i analiza taka sprowadza się przede wszystkim do badania relacji między pracodawcami czy organizacjami pracodawców oraz pracownikami czy ich związkami zawodowymi. Stosunki te można więc analizować na poziomie przedsiębiorstwa, kiedy stronami w negocjacjach są poszczególni pracodawcy i lokalne związki zawodowe. Mogą być analizowane na poziomie poszczególnych branż, gdzie stronami w negocjacjach są branżowe organizacje pracodawców i branżowe organizacje związkowe. Dodajmy, że w większości krajów poziom ten jest szczególnie istotny. W niektórych krajach (np. Norwegia, do niedawna Szwecja) istnieje również poziom ogólnonarodowy, gdzie partnerami społecznymi są ciała złożone z przedstawicieli konfederacji pracodawców oraz ciała złożone z przedstawicieli federacji związków zawodowych. Wymienić tu można również tzw. komisje trójstronne. Poziomy te pomimo istniejących różnic między krajami są w miarę jednolite i porównywalne.

O kształcie tych stosunków w poszczególnych krajach decydują krajowi partnerzy społeczni, ale nie można tu również pominąć wpływu zachodzących procesów globalizacji. Dla kształtowania się stosunków przemysłowych szczególnie istotne są takie rezultaty globalizacji jak (Visser 1996, s. 35):

- rosnąca liczba i potencjał firm transnarodowych,
- proces przesuwania wielu istotnych decyzji z poziomu narodowego na poziom międzynarodowy.

Wymienić tu należy również powstawanie międzynarodowego rynku pracy i wynikających stąd konsekwencji dla rynków lokalnych czy regionalnych. Zdaniem autorów, związane z tym rozwiązania instytucjonalne ułatwiają stopniową adaptację zróżnicowanych rozwiązań krajowych do warunków regionalnych czy międzynarodowych (Kozek 1997, s. 7–8).

Nietrudno zauważyć, że rosnąca pozycja przedsiębiorstw międzynarodowych i postępująca internacjonalizacja gospodarki naruszają istniejącą równowagę sił między organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi, a także między tymi organizacjami i państwem. Rynki krajowe w coraz mniejszym stopniu podlegają rządowi poszczególnych krajów czy krajowym organizacjom związkowym. W coraz mniejszym stopniu rządy są w stanie kontrolować przepływy kapitału międzynarodowego. Na podkreślenie zasługuje również malejąca skuteczność związków zawodowych wobec przedsiębiorstw międzynarodowych. Podejmowane w poszczególnych krajach próby przeciwdziałania tym tendencjom okazały się mało skuteczne, ale za to kosztowne (Shahid, Khalid 2010).

Jednocześnie ujawniło się wiele poważnych barier i ograniczeń, które utrudniają budowę nowych stosunków przemysłowych. Są to bariery natury prawnej, szczególnie dotyczące regulacji działalności partnerów społecznych w poszczególnych krajach, przesądzające jednocześnie o organizacji działalności związków zawodowych i organizacji pracodawców. Wymienić tu można również silny opór ze strony pracodawców spowodowany występowaniem konfliktu interesów. Nakłada się na to niedostateczne wsparcie ze strony rządów poszczególnych krajów dla budowy tych stosunków, dla których ważniejsze jest wywieranie wpływu na związki zawodowe. Jeszcze większym problemem jest brak międzynarodowego wsparcia dla rozwijania współpracy między pracownikami i pracodawcami na poziomie ponadnarodowym. Chodzi tu głównie o wsparcie instytucjonalne, bez którego, jak mogliśmy się przekonać, procesy takie przebiegają bardzo wolno.

Narastające trudności sprawiły, że od pewnego czasu wzrosło zainteresowanie stosunkami przemysłowymi na poziomie międzynarodowym. Poziom ten różni się dość zasadniczo od wcześniej omawianych. Partnerzy tych stosunków to z jednej strony organizacje zrzeszające krajowe organizacje pracodawców, z drugiej zaś organizacje zrzeszające krajowe organizacje związkowe. Mogą to być organizacje o zasięgu światowym, a także kontynentalnym bądź regionalnym. Organizacje te bardziej służą koordynacji działalności zrzeszonych w nich organizacji niż rozwiązywaniu problemów na swoim poziomie. Brakuje więc zwykle stabilnych instytucjonalnych powiązań między tymi partnerami, a często nawet roboczych między nimi kontaktów. Organizacje te różnią się także pozycją czy siłą oddziaływania, zasięgiem działalności itp.

Bardziej stabilny charakter i bardziej zdefiniowane cele mają wspomniane organizacje na poziomie ugrupowań regionalnych, takie jak np. Unia Europejska. Wzajemne ich kontakty służą rozwiązywaniu pojawiających się problemów społecznych dotyczących danego ugrupowania na poziomie międzynarodowym. Pojawiające się w UE na tym poziomie problemy próbuje się rozwiązywać z rosnącym skutkiem z pomocą unijnej organizacji związkowej ETUC oraz unijnej organizacji pracodawców UNICE. Organizacje te opiniują zwykle projekty aktów prawnych z zakresu stosunków przemysłowych bądź występują z propozycjami rozwiązań legislacyjnych. Ich przedstawiciele zasiadają w gremiach decyzyjnych, ale ich wpływ na podejmowane decyzje jest ograniczony.

3. Sposoby oddziaływania procesów globalizacji na rozwój partycypacji

Wpływ globalizacji na partycypację pracowniczą może się przejawiać w dwojaki sposób, a mianowicie:

- poprzez upowszechnianie istniejących wcześniej form partycypacji,
- poprzez kreowanie nowych form partycypacji związanych z procesami globalizacji.

W dalszej analizie przedstawimy pokrótce oba sposoby oddziaływania globalizacji na rozwój partycypacji pracowniczej. Analizę rozpoczniemy od upowszechniania istniejących wcześniej form partycypacji.

3.1 Upowszechnianie istniejących form partycypacji

Nie ulega wątpliwości, że częściej mamy do czynienia z pierwszym sposobem takiego wpływu, bowiem ekspansja firm transnarodowych w kolejnych krajach oznacza nie tylko otwieranie w nich zakładów, ale również tworzenie podobnej jak w centrali kultury organizacyjnej. W zakres tej ostatniej wchodzi m.in. szeroko rozumiane stosunki przemysłowe, zbliżone do tych, jakie występują w innych zakładach tej firmy. Ich adaptacja musi jednak uwzględniać istniejące w poszczególnych krajach uwarunkowania, dlatego odbiega zwykle od przyjętego standardu dla danej firmy. Dotyczy to także form partycypacji pracowniczej, gdzie szczególną rolę odgrywa poziom wykształcenia i kwalifikacji pracowników, ich sposób myślenia o problemach firmy itp.

Do form tych zaliczyć można:

- tzw. nowe formy organizacji pracy nakierowane na rozwój przedsiębiorczości i innowacyjności pracowniczej (wzbogacanie pracy, koła jakości, zespoły autonomiczne, zespoły rozwiązywania problemów itp.,

- instytucjonalne formy partycypacji (rady zakładowe, robotniczy dyrektorzy itp.),
- formy partycypacji finansowej.

W największym stopniu procesy globalizacji skutkują upowszechnianiem się tzw. bezpośrednich form partycypacji pracowniczej. Formy te przynoszą pracownikom określony zakres autonomii w miejscu pracy, stwarzając im pewne możliwości decydowania w miejscu pracy. Oznacza to równocześnie branie odpowiedzialności za te decyzje. Rozwój tych form jest zwykle popierany przez kierownictwo, bowiem transfer wspomnianych uprawnień dokonuje się na najniższym poziomie w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa, co nie narusza pozycji kierownictwa. Ważnym rezultatem tego rodzaju partycypacji jest ujawnianie się przedsiębiorczości i kreatywności pracowniczej, a także tworzenie korzystnego klimatu dla współpracy między kierownictwem i pracownikami. Zwykle owocuje to poprawą rezultatów ekonomicznych przedsiębiorstwa czy podnoszeniem jego konkurencyjności. Takie rezultaty bezpośrednich form partycypacji sprawiły, że znalazły one szerokie zastosowanie w firmach transnarodowych.

Warto zauważyć, że siedziby firm transnarodowych, będących źródłem bezpośrednich inwestycji zagranicznych, są zlokalizowane głównie w krajach wysoko rozwiniętych. Firmy te kierują swoje inwestycje w dużej mierze do krajów znajdujących się na niższym poziomie rozwoju, a więc również o ograniczonym poziomie partycypacji. Nie istnieje tam najczęściej ustawodawstwo dotyczące partycypacji, o wiele niższa jest również stopa życiowa, niższy poziom wykształcenia i kwalifikacji pracowników itp. Rozważmy więc, jak przebiega adaptacja tych form w otwieranych przez firmy zakładach.

Sposób wdrażania tych form zależy m.in. od tego, czy dany zakład jest budowany od podstaw, czy firma transnarodowa nabyła go np. w ramach procesu prywatyzacji. W pierwszym przypadku realizowana od początku inwestycja uwzględnia zwykle tzw. partycypacyjne formy organizacji pracy, takie jak wzbogacanie pracy, rozszerzanie zadań czy zespoły autonomiczne, które stanowią element stosowanej technologii. Oznacza to, że rekrutowana do zakładu załoga jest odpowiednio przygotowywana do wykonywania pracy w tych systemach, często odbywa praktyki w centrali firmy itp. W zależności od występujących w danym kraju uwarunkowań przygotowanie takie może zabierać nawet kilka miesięcy. Kolejne miesiące zabiera zwykle zdobywanie niezbędnych doświadczeń. Zdarza się również, że całe przedsięwzięcie kończy się porażką, ze względu na wysoki stopień trudności, nie do opanowania przez załogę.

W drugim przypadku sytuacja jest bardziej złożona, wymaga bowiem restrukturyzacji zakładu i jego dostosowania do wymogów partycypacyjnych form zarządzania. Zmianom tym towarzyszy intensywne szkolenie, przygotowujące pracowników do pracy w nowym systemie. Zwykle nie wszyscy są w stanie sprostać nowym zadaniom. Część z nich rezygnuje z pracy w zakładzie, część natomiast jest przenoszona do innej pracy bądź zwalniana. W tym przypadku wdrażanie partycypacyjnych form zarządzania jest na ogół trudniejsze niż poprzednio, głównie ze względu na trudności ze zmianą kwalifikacji. Dotyczy to najczęściej starszych pracowników, głównie ze względu na ich przyzwyczajenia, posiadane nawyki itp.

Inaczej przebiega adaptacja takich rozwiązań jak np. koła jakości, przy których wdrażaniu nie wymagana jest zmiana technologii. W praktyce wygląda to w ten sposób, że funkcjonujący już zakład odwiedzają specjaliści z odpowiedniej komórki firmy transnarodowej, którzy w ciągu kilku miesięcy przygotowują wdrożenie danej formy organizacji pracy. Zdarza się, że ich wizyta jest poprzedzona odpowiednim szkoleniem, prowadzonym przez lokalnych trenerów³. Po dokonanym wdrożeniu udają się oni do kolejnego zakładu. Procesy globalizacji sprawiają więc, że rozwiązania, do których kraje zachodnie dochodziły w procesie ewolucji przez dziesiątki lat, są adaptowane w ciągu zaledwie kilku miesięcy.

Na podobnych zasadach upowszechniane są instytucjonalne formy partycypacji, takie jak rady zakładowe czy pracownicze przedstawicielstwa w radach nadzorczych. Rozważania rozpoczniemy od rad zakładowych czy podobnych instytucji. Firmy transnarodowe mogą wykorzystywać w swoich zagranicznych zakładach rozwiązania stosowane w siedzibie firmy i tworzyć rady zakładowe, ale mogą również zrezygnować z powoływania takich rad. W przypadku ich powołania funkcjonują one zwykle na zasadach dobrowolności, co oznacza, że mają one charakter nieformalny (ze względu na brak w danym kraju odpowiednich regulacji prawnych) i pełnią funkcje zbliżone do tych z siedziby firmy. Rada taka może służyć artykulacji poglądów pracowniczych, może sygnalizować pojawiające się problemy, reprezentować pracowników w negocjacjach z kierownictwem itp. Tego rodzaju nieformalne przedstawicielstwa pracownicze spotkać było można

³ Autor miał okazję obserwować wdrażanie „kół jakości” w polskim zakładzie firmy Gillette. W tym przypadku do wstępnego szkolenia pracowników zaangażowano polskich trenerów.

w niektórych polskich zakładach firm transnarodowych, zanim powstał obowiązek tworzenia rad pracowników.

Rozważmy obecnie wpływ globalizacji na drugie z rozważanych rozwiązań, a mianowicie na przedstawicielstwo załogi w radach nadzorczych. Rozwiązanie to jest znacznie rzadziej wykorzystywane niż rady zakładowe. Dzieje się tak z kilku powodów. Po pierwsze, kierownictwo firm transnarodowych jest na ogół sceptycznie nastawione do tego rodzaju przedstawicielstwa, dlatego chętnie z niego rezygnuje, jeśli nie ma obowiązku jego powoływania. Po drugie, wiele tu zależy od występującego w danym kraju modelu nadzoru korporacyjnego, najczęściej jednego z dwóch: monistycznego lub dualistycznego. Tylko ten drugi stwarza możliwość powołania takiego przedstawicielstwa. Po trzecie, przedstawiciele załogi w radach nadzorczych powinni posiadać odpowiednią wiedzę i kwalifikacje, ze względu na rodzaj problemów, z którymi muszą się zmierzyć. W krajach słabo rozwiniętych wystąpić mogą trudności ze znalezieniem takich osób.

W części zakładów firm transnarodowych spotkać jednak można członków załogi w radach nadzorczych, ale ich obecność ma raczej charakter symboliczny, jednoosobowy. Praktycznie nie są to przedstawicielstwa załogi, ponieważ członkowie ci nie są wybierani przez załogę danego zakładu. Zwykle jest to członek załogi cieszący się zaufaniem kierownictwa, wybrany do rady przez walne zgromadzenie akcjonariuszy. Z propozycją wyboru występuje najczęściej kierownictwo zakładu, któremu zależy na zapewnieniu radzie bezpośrednich relacji z załogą. Powinien on dostarczyć radzie informacji na temat nastrojów załogi, jej sposobu myślenia o problemach zakładu, stosunku do planowanych zmian itp. Osoba taka jest zwykle kierownikiem średniego szczebla (Rudolf 2008, s. 393–408).

Globalizacja przynosi również upowszechnianie się form partycypacji finansowej. Firmy transnarodowe są zainteresowane ich wdrażaniem w swoich zagranicznych zakładach, ze względu na korzyści, jakie z tego tytułu mogą dla nich wynikać. Dodajmy, że formy te przynoszą również korzyści pracownikom. Wśród autorów nie ma natomiast zgody co do roli tych form w upodmiotowieniu pracowników. Zdania na ten temat są podzielone i część z nich widzi elementy takiego upodmiotowienia, część zaś ich nie dostrzega (Wadhwa 1986, s. 4–14).

Zdaniem autorów partycypacja finansowa prowadzi do integracji pracowników z zakładem i poprawy warunków funkcjonowania całego przedsiębiorstwa (Poutsma 2001, s. 5). Dzieje się tak głównie ze względu na motywacyjne funkcje takiej partycypacji. Prowadzić ona bowiem może do

twórczego angażowania się pracowników w proces produkcji, do wzrostu ich dyscypliny w miejscu pracy itp. Partycypacja taka (np. ze względu na jej programy oszczędnościowe) może stanowić najtańsze źródło kapitału dla firmy. Dla pracowników natomiast formy te stanowią tanie źródło dodatków do wynagrodzenia (udział w zyskach, dywidenda itp.).

Największy rozwój form partycypacji finansowej występuje w takich krajach jak USA, Francja, Niemcy i Holandia. Firmy transnarodowe mające siedziby w tych krajach niejako automatycznie starają się wykorzystywać instrumenty takiej partycypacji w zagranicznych zakładach. Najczęściej przyjmują one kształt programów zakładowych dotyczących czy to udziału w zyskach, czy też nabywania akcji przez pracowników. Programy takie, których propozycje wychodzą głównie od kierownictwa, są przedmiotem negocjacji z przedstawicielami załogi. Załoga może tu być reprezentowana przez związki zawodowe bądź rady zakładowe, jeśli takie istnieją w zakładzie. W przypadku ich braku pracownicy mogą powołać swoją reprezentację na potrzeby takich programów. Niezależnie od programów zakładowych, które obejmują całą załogę bądź znaczną jej część, mogą być również negocjowane programy indywidualne, dotyczące poszczególnych pracowników.

3.2. Kreowanie nowych form partycypacji

Do drugiej grupy należą formy nowe, będące rezultatem globalizacji. Formy takie nie istniały wcześniej i dopiero upowszechnianie się procesów globalizacji zrodziło problemy, które wymagały nowych rozwiązań. Często poprzedzała je wieloletnia dyskusja, stanowiąca rodzaj „dojrzwiania” partnerów społecznych do ich wprowadzania. Wspomniane „dojrzwianie” można rozumieć również jako narastanie problemu, który w końcu musiał doczekać się rozwiązania. Problem ten polegał najogólniej na pogłębianiu się asymetrii między kapitałem i pracą. Do tej pory w społeczeństwach demokratycznych występowała między nimi względna równowaga, zarówno na poziomie przedsiębiorstw, jak i na poziomie krajowym.

Nasilające się procesy globalizacji zaczęły burzyć tę równowagę. Prowadziło do tego narastanie się bezpośrednich inwestycji zagranicznych i powiększanie się potencjału firm transnarodowych. Szybko rosły olbrzymie imperia kapitałowe o charakterze ponadnarodowym, pozostające poza wszelką kontrolą społeczną. Stopniowo zaczęły pojawiać się inicjatywy tworzenia przeciwwagi dla nadmiernej pozycji kapitału, w postaci instytucji, które w jakimś stopniu mogłyby sprawować nad nimi społeczną kontrolę. Inicjatywy takie czekały na realizację nawet kilka dziesięcioleci. Przyjmują

one formy prawne, obowiązujące w krajach zrzeszonych w poszczególnych blokach gospodarczych, ale ich zasięg jest znacznie szerszy.

Dalsze rozważania ograniczymy do krajów Unii Europejskiej, tak ze względu na najszerszy jak dotychczas zakres tego rodzaju rozwiązań, jak i udział Polski w tym bloku gospodarczym. Wśród tych form wymienić można następujące:

- Europejskie Rady Zakładowe (czy podobne rozwiązania),
- Europejska Spółka Akcyjna,
- systemy informacji w korporacjach transnarodowych.

Analizę tych form rozpoczniemy od Europejskich Rad Zakładowych (ERZ), tak ze względu na szeroki ich zasięg, jak i znaczenie dla pracowniczej partycypacji na poziomie ponadnarodowym. Rady te są w polskiej literaturze dość szeroko opisane⁴, dlatego ograniczymy się do ich ogólnej prezentacji, z uwzględnieniem aspektów o charakterze globalnym. Podstawę prawną ich działalności stanowi dyrektywa Unii Europejskiej z dnia 24 września 1994 r. Okres jej przygotowywania trwał wyjątkowo długo, bowiem początki na jej temat dyskusji sięgają lat 70. XX wieku, a więc okresu nasilania się procesów globalizacji. Przez długi czas bilans sił unijnych partnerów społecznych, szczególnie zaś zdecydowany sprzeciw wpływowej organizacji pracodawców nie pozwalał na jej uchwalenie. Dopiero determinacja unijnych związków zawodowych i bardziej sprzyjający układ sił politycznych w UE, a także łagodniejsze stanowisko organizacji pracodawców zdecydowało o uchwaleniu dyrektywy. Jej uchwalenie od początku uważano za przełom w budowie ponadnarodowych stosunków przemysłowych.

Dyrektywa zobowiązywała firmy transnarodowe zatrudniające w krajach UE przynajmniej 1000 pracowników do powoływania ERZ (lub innej formy informacji i konsultacji z pracownikami). Dodatkowo musiały one zatrudniać po 150 pracowników przynajmniej w dwóch z tych krajów. Dyrektywa dotyczy również tych firm, których siedziby znajdują się poza krajami UE, a które spełniają powyższe kryteria. Szczególnie wiele takich firm ma swoje siedziby w USA oraz w Japonii. Początkowo w zasięgu dyrektywy pozostawało 17 krajów, zaś po rozszerzeniu UE w 2004 i 2007 r. jej zasięg zwiększył się do 30 krajów. Biorąc pod uwagę tak dużą liczbę krajów podlegających dyrektywie, jak również inne kraje, w których znajdują się siedziby firm zatrudniających w UE przynajmniej

⁴ Opis ten znajdujemy zarówno w literaturze prawniczej [Skupień 2008], ekonomicznej [Rudolf 1999], [Rudolf 2001], [Skorupińska 2009], jak i socjologicznej [Gardawski 2007].

1000 pracowników, a także kraje spoza UE, w których firmy unijne mają swoje zakłady⁵, ERZ można śmiało nazwać rozwiązaniem globalnym⁶.

Dyrektywa ta, zgodnie z istniejącą procedurą, została adaptowana do krajowych systemów prawnych. Ustawy krajowe powinny być generalnie zgodne z treścią dyrektywy, ale istnieje możliwość uwzględniania w nich specyfiki krajowych stosunków przemysłowych. Ustawy krajowe zawierają przepisy normujące działalność rad w przypadku, gdy ich siedziby znajdują się na terytorium danego kraju. Inna część ustawy zawiera przepisy dotyczące członków rady, jeśli jej siedziba znajduje się w innym kraju. Koszty funkcjonowania rady ponosi kierownictwo firmy. Zgodnie z dyrektywą rada powinna liczyć od 3 do 30 osób, ale połowa z nich liczy od 10 do 20 osób. Spotkania rady powinny się odbywać przynajmniej raz w roku, ale umowa podpisywana przy jej tworzeniu między specjalnym zespołem negocjacyjnym i zarządem firmy przewidywać może inną częstotliwość spotkań. Zdecydowana większość rad odbywa jednak tylko jedno takie spotkanie.

Spróbujmy obecnie odpowiedzieć na pytanie, na ile rada spełnia swoje funkcje partycypacyjne. Już w tytule dyrektywy znajdujemy stwierdzenie, że powinny one służyć informowaniu i konsultowaniu pracowników na poziomie ponadnarodowym. Kilkunastoletni okres ich funkcjonowania pozwala stwierdzić, że chociaż nie do końca spełniają swoją rolę określoną w dyrektywie, to i tak mamy obecnie zupełnie inne relacje między kapitałem i pracą na poziomie ponadnarodowym. Badania pokazują, że funkcje rad sprowadzają się przede wszystkim do przekazywania informacji. O wiele rzadziej mamy do czynienia z konsultacjami. Wydaje się, że ustawodawca nie liczył na wiele więcej proponując jedno spotkanie rocznie. Przepływ informacji odbywa się jednak przez cały rok i są to głównie informacje od zarządu firmy do członków ERZ, ale odbywają się również konsultacje i kontakty między tymi członkami. Ważną rolę

⁵ Firmy transnarodowe, których siedziby znajdują się w krajach UE, posiadają często swoje zakłady poza tymi krajami. Formalnie nie muszą one zapraszać przedstawicieli tych zakładów do pracy w radzie. W praktyce jednak zaproszenia takie nie należą do rzadkości, przy czym mogą im zaproponować pełne członkostwo w radzie bądź status obserwatora. Na takich zasadach dziesiątki polskich przedstawicieli uczestniczyło w pracach ERZ do czasu wstąpienia Polski do UE w 2004 r. [Rudolf 2001].

⁶ Zgodnie z wymogami dyrektywy najwięcej firm transnarodowych powinny utworzyć firmy zlokalizowane w Niemczech – 450, na drugim miejscu są firmy amerykańskie – 344, na kolejnych zaś brytyjskie – 265 i francuskie – 210. Wymieńmy jeszcze 56 firm japońskich [Skorupińska 2009, s. 183].

w przepływie takich informacji odgrywają powoływane w niektórych, najczęściej większych radach egzekutywy. W takich radach częściej mamy do czynienia z konsultacjami.

Warto wspomnieć jeszcze o polskich członkach tych rad, którzy stanowili przedmiot kolejnych badań⁷. Wynika z nich, że nie tylko rośnie ich liczba, ale również, że są to osoby coraz młodsze i coraz lepiej przygotowane do pracy w radzie tak pod względem merytorycznym, jak i organizacyjnym oraz, co warto szczególnie podkreślić, pod względem językowym. Polscy przedstawiciele generalnie pozytywnie oceniają działalność tych rad, chociaż nie szczędzą pod ich adresem uwag krytycznych. Szczególnie wysoko ocenili atmosferę panującą na posiedzeniach rady, która sprzyjała wymianie poglądów, zrozumieniu diskutowanych problemów, wzajemnemu wspieraniu się, udzielaniu sobie rad i wskazówek itp. Wszyscy członkowie, niezależnie od kraju pochodzenia czy posiadanego statusu traktowani byli jednakowo. Krytycznie oceniają natomiast pozycję rady, postrzegają ją jako zbiór luźnych jednostek, a nie reprezentację załogi. W ich opinii jest to organ zdecydowanie informacyjny, z nieznacznym tylko udziałem konsultacji. Rady zajmują się na ogół sprawami drugorzędnymi, nie zaś aktualnymi i ważnymi sprawami dla firmy i pracowników. Razi ich zbyt duża spolegliwość względem zarządu.

Kolejnym rozwiązaniem przyjętym przez UE o charakterze ponadnarodowym jest spółka europejska (SE), która zyskała status autonomiczny względem krajowych spółek akcyjnych. W przepisach dotyczących tej spółki wiele miejsca poświęcono partycypacji pracowniczej. Zawarte one zostały w dyrektywie 2001/86 oraz rozporządzeniu rady z dnia 8 października 2001, nr 2157/2001. Tak szczegółowe przepisy dotyczące partycypacji mają swoje uzasadnienie, bowiem SE powstają z podmiotów zlokalizowanych w różnych krajach, gdzie obowiązują różne systemy partycypacji. Zgodnie ze wspomnianą dyrektywą zakres partycypacji pracowniczej w SE nie może być niższy niż w krajach, których podmioty tworzą spółkę. Przygotowane na jej podstawie ustawy krajowe mogą częściowo złagodzić

⁷ Pierwsze na ten temat badanie przeprowadzono w latach 1997–1998 i dotyczyło 19 osób biorących udział w 9 ERZ [Rudolf 2000]. Badanie drugie zrealizowano w latach 2000–2001 i objęto nim 42 osoby biorące udział w pracach 25 ERZ [Rudolf 2001]. Badania te przeprowadzono metodą wywiadu. Kolejne badanie, tym razem ankietowe, przeprowadzono w 2005 r. i obejmowało 57 osób z 50 ERZ [Skorupińska 2006]. Badanie dotyczące tej problematyki przeprowadzone zostało również w 2006 r. i obejmowało kilkanaście osób [Gardawski 2007].

wymogi partycypacyjne⁸. Przepisy przewidują, że SE nie może uzyskać osobowości prawnej bez wprowadzenia wymaganych form partycypacji.

Przygotowywanie zasad partycypacji w SE powinno przebiegać równoległe z procesem jej tworzenia. Punktem wyjścia jest tu ogłoszenie zamiaru powołania SE. Organ zarządzający spółki powinien podjąć w tej sprawie rokowania ze specjalnym zespołem negocjacyjnym, reprezentującym pracowników w podmiotach tworzących SE. Rokowania takie powinny zakończyć się podpisaniem odpowiedniego porozumienia. Porozumienie takie powinno określać m.in. zakres partycypacji, zasady powoływania i funkcje organu przedstawicielskiego, sposób przekazywania informacji i prowadzenia konsultacji, zakres finansowania działalności tego organu itp. Specjalny zespół konsultacyjny może zaproponować inne rozwiązanie, rezygnując jednocześnie z powoływania organu przedstawicielskiego (Gładoch 2008, s. 272–276). Procedury te, jak z powyższego wynika, są bardzo złożone, stąd prawdopodobnie SE ciągle należą do rzadkości.

Do analizowanych tu sposobów partycypacji należy dodać jeszcze dyrektywę Parlamentu Europejskiego, ustanawiającą ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami w UE (2002/14/WE). Dyrektywa ta nie tworzy co prawda nowych rozwiązań, lecz jedynie upowszechnia wcześniej istniejące. Upowszechnianie takie odbywa się jednak na innych zasadach niż prezentowane w pierwszej części opracowania, gdzie ograniczało się głównie do firm transnarodowych. W tym przypadku wspomniana dyrektywa zobowiązuje kraje członkowskie do jej stosowania w krajach UE we wszystkich przedsiębiorstwach, które spełniają określone kryteria. Dyrektywa prowadzi z jednej strony do pewnego ujednolicenia istniejących w starych krajach rozwiązań, z drugiej zaś zobowiązuje nowych członków UE do wprowadzenia przynajmniej minimalnych standardów w zakresie informacji i konsultacji z pracownikami. Zakres informacji i konsultacji w tych ostatnich był na ogół niski i bardzo zróżnicowany.

Dyrektywa zobowiązuje kraje członkowskie do powoływania rad zakładowych w przedsiębiorstwach zatrudniających co najmniej 50 lub co najmniej 20 pracowników, do wyboru przez kraj członkowski. Dyrektywa określa w sposób ogólny zakres dostarczanych radom informacji oraz przedmiot konsultacji, a także warunki, w jakich powinny się one odbywać. Wymienia

⁸ Przykładem może tu być polska ustawa z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz.U. Nr 62, poz. 551). Znajdujemy tam zastrzeżenie, że partycypacja nie ma na celu ubezwłasnowolnienia pracodawców.

jednocześnie pewne obszary będące przedmiotem informacji i konsultacji takie jak rozwój przedsiębiorstwa i jego kondycja ekonomiczna, sytuacja dotycząca zatrudnienia, planowane zmiany mające konsekwencje dla organizacji pracy bądź stosunków umownych. Informacje na ten temat powinny być dostarczane z odpowiednim wyprzedzeniem, niezbędnym do przeprowadzenia odpowiednich badań oraz przygotowania się do konsultacji. Powołanie rady nie jest obowiązkowe i państwa członkowskie mogą zdecydować o innych formach informowania i konsultowania z pracownikami.

Polska nie stanowi najlepszego przykładu wdrażania tej dyrektywy (Rudolf 2007, s. 175). Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji uchwalona została przez Sejm ze znacznym opóźnieniem, bo dopiero 7 kwietnia 2006 r., chociaż termin jej wdrożenia upłynął 23 marca 2005 r. Z jednej strony jej uchwalenie uznać należy za sukces, ponieważ kończyła ona blisko 20-letnią dyskusję na temat rad zakładowych i podejmowane, nieudane wcześniej, próby jej wdrożenia. Z drugiej jednak strony można ją uznać za porażkę, tak ze względu na bardzo ograniczone uprawnienia rady, jak i jej liczebność czy sposób wyboru jej członków, faworyzujący zdecydowanie związki zawodowe. Zapisy dotyczące tego ostatniego zaskarżone zostały do Trybunału Konstytucyjnego, który nakazał ich zmianę. Zgodnie z ustawą rada pracowników, bo taką nadano jej nazwę, ma prawo do informacji na temat sytuacji firmy, w tym sytuacji finansowej, na temat stanu, struktury oraz przewidywanych zmian w rozmiarach zatrudnienia, na temat planowanych zmian w organizacji pracy itp. Rada może również przedstawić swoją opinię w sprawach dotyczących funkcjonowania firmy czy jej sytuacji ekonomicznej.

Podsumowanie

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że procesy globalizacji przyczyniają się generalnie do upowszechniania partycypacji pracowniczej. Za pośrednictwem bezpośrednich inwestycji zagranicznych partycypacja dociera nawet do tych krajów, gdzie praktycznie wcześniej nie występowała. Jest to szczególnie istotne dla krajów słabo rozwiniętych, gdzie istniejące stosunki przemysłowe są praktycznie pozbawione partycypacji. Dla tych krajów ważny może się okazać nawet niewielki zakres partycypacji, a więc odległy od standardów firm transnarodowych. Formy te mogą stanowić początek demokratycznych przemian w tych krajach, mogą się upowszechniać na inne dziedziny życia itp. Należy jednak pamiętać, że formy te nakierowane są głównie na wyzwalamie przedsiębiorczości i innowacyjności pracowniczej, co powinno przełożyć się na poprawę wyników ekonomicznych.

Szeroko rozumiana globalizacja przynosi również przyspieszenie procesów partycypacji w krajach postkomunistycznych. Kraje te, chociaż ich poziom rozwoju gospodarczego, a także standard życia jest w wielu przypadkach zbliżony do krajów wysoko rozwiniętych, to odbiegają od nich wyraźnie pod względem partycypacji. Ze względu na zaszczości historyczne, ze względu na istniejące tradycje, a także uwarunkowania polityczne czy ideologiczne nie są one w stanie samodzielnie poszerzać partycypacji pracowniczej bądź robią to bardzo wolno. Dlatego też ważną rolę odgrywa tu ustawodawstwo UE, które porządkując i ujednolicając standardy partycypacji w krajach członkowskich, najbardziej przyspiesza jej rozwój w krajach postkomunistycznych. Dodatkowo przyczyniają się do tego również inwestycje podejmowane w tych krajach przez unijne firmy transnarodowe.

Globalizacja przynosi także wyrównywanie się standardów partycypacyjnych w krajach wysoko rozwiniętych. Jak wiadomo, kraje te charakteryzują się różnym poziomem takiej partycypacji, a także wykorzystywanymi w nich formami partycypacji. Różnice takie występują np. między krajami Europy Zachodniej a USA oraz Kanadą. Ze względu na fakt, że duża część bezpośrednich inwestycji zagranicznych trafia do tych właśnie krajów, dokonuje się wzajemne przenikanie standardów partycypacyjnych, a więc również poszerzenie partycypacji. Warto zauważyć, że globalizacja może tu oddziaływać w sposób pośredni. Można to pokazać na przykładzie wspomnianych wcześniej systemów nadzoru korporacyjnego: monistycznego i dualistycznego. Systemy te podlegają procesom konwergencji, co w dłuższym okresie prowadzić może również do konwergencji towarzyszących im rozwiązań partycypacyjnych.

Na koniec postawmy jeszcze pytanie, czy przenoszenie na poziom ponadnarodowy struktur partycypacyjnych nie osłabi partycypacji na poziomie krajowym. Pytanie takie postawili sobie autorzy holenderscy, badając wpływ Europejskich Rad Zakładowych na aktywność rad zakładowych w przedsiębiorstwach krajowych. Pierwsze ich badanie wykazało, że aktywność taka uległa pogorszeniu i to zarówno jeśli chodzi o ich wpływ na strategię rozwoju zakładu, jak i na sprawy organizacyjne czy politykę personalną. Przeprowadzone kilka lat później ponowne badania pokazały pewną poprawę w tym zakresie, ale aktywność ta nie wróciła jeszcze do poprzedniego poziomu (Loosie, Drucker 2002, s. 29–52). Problematyka wpływu struktur partycypacyjnych na poziomie ponadnarodowym na aktywność partycypacyjną w poszczególnych przedsiębiorstwach wymaga jeszcze pogłębionych badań.

Bibliografia

- Gardawski J., (2007), *Korporacje transnarodowe a Europejskie Rady Zakładowe*, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa.
- Głądoch M., (2008), *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce*, Wydawnictwo Dom Organizatora, Toruń.
- Kozek W., (1997), *Wstęp do książki: Zbiorowe stosunki pracy w Polsce w perspektywie integracji europejskiej*, W. Kozek (red.), Warszawa.
- Kulpińska J. (2001), *Uwarunkowania rozwoju partycypacji w Polsce w latach 90.*, [w:] *Partycypacja pracownicza. Echa przeszłości czy perspektywy rozwoju*, S. Rudolf (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Looise J. K., Drucker M., (2002), *Employee participation in Multinational Enterprises. The Effects of Globalisation on Dutch Works Councils*, "Employee Relations", vol. 24
- Poutsma E., (2001), *Współczesne trendy w partycypacji finansowej pracowników w Unii Europejskiej*, Europejska Fundacja na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, Irlandia.
- Rudolf S., (1988), *The Objective Nature of the Democratization Process in the Workplace*, "Comparative Labor Law Journal", vol. 9, no 3.
- Rudolf S., (1999), *Europejskie Rady Zakładowe. Konsekwencje dla Unii Europejskiej i Polski*, „Studia Prawno-Europejskie, Tom IV.
- Rudolf S., (2000), *Polish Representatives of Company Employees in European Works Council*, "Comparative Economic Research Central and Eastern Europe" no 3.
- Rudolf S., (2001), *Polska reprezentacja załóg pracowniczych w Europejskich Radach Zakładowych*, [w:] *Europejskie Rady Zakładowe. Polskie doświadczenia i perspektywy*, Fundacja Promocji Solidarności, Gdańsk.
- Rudolf S., (2007), *Pośrednie formy partycypacji pracowniczej w nowych krajach UE*, [w:] *Perspektywy rozwoju partycypacji pracowniczej w Polsce w warunkach Unii Europejskiej*, S. Rudolf (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Rudolf S., (2008), *Udział przedstawicieli załogi w radach nadzorczych spółek w nowych krajach Unii Europejskiej*, [w:] *Rola nadzoru korporacyjnego w kreowaniu wartości przedsiębiorstwa*, S. Rudolf (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Shahid M., Khalid M., (2010), *Globalization and Workers Participation in Management*, Raj Publication, New Delhi.
- Skorupińska K., (2006), *Polskie przedstawicielstwo w europejskich radach zakładowych (ERZ)*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 5.
- Skorupińska K., (2009), *Rola rad zakładowych w krajowych i transnarodowych przedsiębiorstwach europejskich*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Skupień D., (2008), *Europejskie Rady Zakładowe*, Wydawnictwo Dom Organizatora, Toruń.
- Visser J., (1996), *Traditions and Transitions in Industrial Relations: a European View*, [w:] *Industrial Relations in Europe, Traditions and Transitions*, J. Van Ruysseveldt, J. Visser (eds.), Heerlen.
- Wadhvani S., (1986), *Profit-Sharing and Employment : Some Doubts*, Centre for Labour Economics, London School of Economics, London.
- Wrątny J., (2000), *Partycypacja pracownicza w perspektywie XXI wieku*, [w:] *Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.

Przedstawicielstwo pracowników w radach nadzorczych spółek

1. Jedną z form tzw. partycypacji przedstawicielskiej pracowników jest udział ich reprezentantów w radach nadzorczych spółek kapitałowych. W odróżnieniu od ciał przedstawicielskich powoływanych na poziomie zakładu pracy w rodzaju niemieckiej rady zakładowej (*Betriebsrat*) czy francuskiego komitetu przedsiębiorstwa (*comité d'entreprise*) instytucja przedstawicieli załóg w organach przedsiębiorstwa-spółki określana jest jako partycypacja drugiego szczebla.

Szczególnie rozbudowane w tym zakresie rozwiązania występują w prawie niemieckim.¹ Obecność wybieranych przedstawicieli w radach nadzorczych stanowi tam drugi stopień partycypacji nadbudowany nad systemem rad zakładowych. Udział tych przedstawicieli w radach określony jest mianem współdecydowania (*Mitbestimmung*). Ogólnie biorąc, wyróżnia się w Niemczech trzy systemy współdecydowania. Najbardziej radykalny stosowany jest od 1951 r. w przedsiębiorstwach górniczych oraz w przemyśle stalowym. System ten, zwany parytetowym, polega na obsadzie połowy miejsc w radach nadzorczych przez przedstawicieli pracowników oraz na powierzeniu funkcji przewodniczącego rady członkowi neutralnemu wobec grup reprezentujących pracowników

Prof. dr hab. Jerzy Wratny – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Wyższa Szkoła Handlu i Prawa im. R. Łazarskiego.

¹ Szerzej rozwiązania niemieckie omawiam w artykule „Współdecydowanie na szczeblu organów przedsiębiorstwa w Republice Federalnej Niemiec a polska ustawa o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych”, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 7 z 1994 r.

i właścicieli. W dużych spółkach (powyżej 2 tys. pracowników), niezależnie od branży, znajduje zastosowanie system quasi-parytetowy, w ramach którego skład rady ma wprawdzie charakter parytetowy, ale przewodniczącym rady jest przedstawiciel właściciela. Najbardziej rozpowszechniony jest system mniejszościowy, obowiązujący w spółkach średniej wielkości (powyżej 500 pracowników), w ramach którego pracownikom zapewnia się jedną trzecią mandatów w radzie. Ten „system jednej trzeciej” stanowi rozwiązanie modelowe atrakcyjne także dla innych państw oraz dla Unii Europejskiej przy stanowieniu przez nią przepisów dotyczących partycypacji. Można powiedzieć, że jest to niemiecki „towar eksportowy”.

Poza modelem niemieckim znany jest model holenderski polegający na rekomendowaniu przez pracowników określonych osób na członków organu spółki, których organ ten dołącza do swojego składu, mając możliwość zgłoszenia sprzeciwu wobec niektórych kandydatów (system kooptacyjny). Z kolei według modelu francuskiego przedstawiciele pracowników delegowani przez komitet przedsiębiorstwa mogą uczestniczyć w radzie nadzorczej lub w radzie administrującej spółki, jednak ta forma uczestnictwa nie jest (wyjąwszy niektóre przedsiębiorstwa publiczne) obowiązkowa i nie ma, jak w Niemczech, charakteru współdecydowania.²

Reasumując, instytucja partycypacji pracowniczej drugiego szczebla, chociaż niepowszechna (szczególnie obca jest systemowi prawnemu Wielkiej Brytanii), ma już swoje ugruntowane miejsce w wielu krajach UE. Do cech charakterystycznych tej instytucji należy uwarunkowanie jej istnienia od formy organizacyjnoprawnej przedsiębiorstwa, a więc od występowania w jego strukturze odpowiednich organów, w których pracownicy mogliby uczestniczyć, w szczególności rady nadzorczej w spółce o ustroju dualistycznym (gdy strukturalnie rozdzielone są funkcje zarządu i nadzoru). Po drugie, podmiotem uczestniczącym nie są własne organy pracownicze, jak np. rada zakładowa według prawa niemieckiego, ale przedstawiciele pracowników włączani są do organu spółki: rady nadzorczej lub rady administrującej (w spółce o ustroju monistycznym). Po trzecie, należy zwrócić uwagę na ambiwalentność funkcji spełnianej przez przedstawicieli pracowników. Z jednej strony, powinna ich cechować troska o realizację celów

² W kwestii charakterystyki modeli uczestnictwa w krajach UE por. K. Oplustil, „Europejska Spółka Akcyjna”, Warszawa 2002, s. 157–160.

przedsiębiorstwa, ponieważ współtworzą oni „wolę pracodawcy”, zaś, z drugiej, wnoszą punkt widzenia wynikający z ich mandatu, a więc reprezentują interes pracowników; w przeciwnym razie instytucja przedstawicieli pracowników w radzie nadzorczej pozbawiona byłaby sensu. Skomplikowany układ zależności nie przekreśla z góry efektywności instytucji opartej na paradygmacie współdziałania czynników pracy i kapitału.

2. W prawie wspólnotowym³ problem uczestnictwa przedstawicieli pracowników w organach spółek kapitałowych występował w kontekście trwających od 1960 r. prac nad uregulowaniem Statutu Europejskiej Spółki Akcyjnej, uwzględniającego w ten czy inny sposób udział pracowników jako element ustroju takiej spółki. Równolegle, poczynając od 1972 r., Komisja Europejska podejmowała próby zharmonizowania krajowych ustawodawstw państw członkowskich w zakresie ustroju spółek akcyjnych (innych niż spółki europejskie) w ramach projektowanej piątej dyrektywy, tzw. strukturalnej. Projekt ten zawiera rozwiązania partycypacyjne inspirowane prawem niemieckim i holenderskim. Mimo iż harmonizacja prawa w wielu zakresach uwieńczona została sukcesem, to prac nad dyrektywą strukturalną do dziś nie sfinalizowano.⁴ Natomiast powodzeniem zakończyły się starania o stworzenie podstaw prawnych działania transnarodowej spółki europejskiej z uwzględnieniem zasad partycypacji pracowniczej.

Ze spółką europejską (*Societas Europaea*; w skrócie: SE) mamy do czynienia w przypadku spółki, której części składowe (spółki zależne, zakłady pracy) występują w więcej niż w jednym kraju Unii, jeżeli zainteresowane utworzeniem takiej spółki podmioty spełniają warunki określone w Rozporządzeniu nr 2157/2001 z dnia 28 października 2001 r. w sprawie Statutu Spółki Europejskiej.⁵ Rozporządzenie reguluje ustrój SE z punktu widzenia prawa handlowego, natomiast zasad partycypacji pracowniczej w tego rodzaju organizacji gospodarczej dotyczy pochodząca

³ Zagadnienie to omawiam szerzej w publikacji „Partycypacja pracownicza w prawie europejskim. Rozwój wśród przeciwności”. *Studia i Materiały Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych*, Warszawa 1994, z. 1.

⁴ Por. W. Klyta, „Spółki kapitałowe w prawie europejskim”, *Kwartalnik Prawa Prywatnego* z. 4 z 2000 r., s. 767–768. „Stan prac nad dyrektywą strukturalną”, jak stwierdza autor „jest przejawem kryzysu idei w ramach Wspólnoty”, tamże, s. 768.

⁵ Council Regulation 2157/2001 on the Statute for a European company (SE), O.J.L. 294, 10/11/2001, p. 0001–0021.

z tej samej daty co Rozporządzenie – Dyrektywa nr 2001/86 uzupełniająca Statut Spółki Europejskiej w zakresie zaangażowania pracowników⁶. Celem Dyrektywy nr 2001/86 o zaangażowaniu pracowników w Spółce Europejskiej było zagwarantowanie, że utworzenie spółki nie spowoduje zaniku lub ograniczenia systemu uczestnictwa pracowników, jaki istniał w przedsiębiorstwach biorących udział w tworzeniu spółki (punkt 3 preambuły)⁷; chodziło zatem o zachowanie status quo w tym zakresie. Celem Dyrektywy jest zarazem ujednolicenie rozwiązań partycypacyjnych we wszystkich częściach składowych Spółki Europejskiej rozgałęzionej na dwa lub więcej państw członkowskich. Dyrektywa stwarzała zachętę do ujednolicenia poprzez „równanie w górę”, chociaż nie wykluczała także obniżenia standardów, jeżeli taka byłaby swobodnie wyrażona wola strony pracowniczej i pracodawczej.

Zasada, określona lapidarnie jako „the >before and after< principle”,⁸ odnosi się w szczególności do udziału przedstawicieli pracowników w organach zarządzających i nadzorczych spółki mającego w świetle Dyrektywy stanowić drugi szczebel zaangażowania pracowników w SE poza ciałem przedstawicielskim (*representative body*) na szczeblu podstawowym. Można wyrazić ostrożny pogląd, że Dyrektywa promuje instytucję uczestnictwa pracowników w organach Spółki Europejskiej (a pośrednio także w spółkach kapitałowych w ogólności), chociaż odstąpiono od wcześniejszych, wzorowanych na prawie niemieckim, projektach przewidujących normy ilościowe udziału przedstawicieli pracowników w radach nadzorczych lub w innych podobnych organach SE.⁹

Do podobnych wniosków można dojść na podstawie analizy przepisów wspólnotowych odnoszących się do Spółdzielni Europejskiej (Socie-

⁶ Council Directive 2001/86 supplementing the Statute for a European company with regard to the involvement of employees, O.J.L. 294, 10/11/2001, p. 0022–0032.

⁷ Zgodnie z Dyrektywą przez uczestnictwo pracowników (*employee participation*) rozumie się prawo wyboru lub wyznaczenia określonej liczby członków do rady nadzorczej lub rady administrującej SE albo prawo ich rekomendowania lub prawo sprzeciwienia się wyznaczeniu członków tych organów. Jest to uniwersalna definicja pozwalająca objąć swym zakresem wszystkie stosowane w państwach członkowskich UE modele partycypacji drugiego szczebla oraz zróżnicowane ustroje spółek kapitałowych w tych państwach.

⁸ Por. M. Gładoch, „Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego”, Toruń 2008, s. 267.

⁹ Polska wdrożyła Dyrektywę 2001/86 (wraz z dwoma rozporządzeniami wspólnotowymi) ustawą z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz.U. Nr 62 z 2005 r. poz. 551).

tas Cooperativa Europea, w skrócie: SCE)¹⁰ oraz przepisów określających zasady transgranicznego łączenia się spółek kapitałowych.¹¹

3. Inny niż w przypadku przedstawionych wyżej kierunków rozwoju prawa wspólnotowego kontekst polityczny i prawny towarzyszył instytucji włączania przedstawicieli pracowników do składu rad nadzorczych spółek kapitałowych powstających w rezultacie przekształceń organizacyjno-własnościowych przedsiębiorstw państwowych w okresie transformacji, począwszy od 1990 r. Mianowicie w następstwie komercjalizacji (przekształcenia przedsiębiorstwa w spółkę Skarbu Państwa, co w zasadzie powinno być wstępem do jego prywatyzacji) było przedsiębiorstwo państwowe dostaje się pod reżym Kodeksu spółek handlowych. Jednocześnie ulegają rozwiązaniu organy samorządu pracowniczego działające wcześniej w przedsiębiorstwie państwowym. W spółce powołuje się radę nadzorczą, w której pewną liczbę mandatów rezerwuje się dla przedstawicieli pracowników. Przesłanką rozwiązania polegającego na zastąpieniu rady pracowniczej przez reprezentację pracowników w radzie nadzorczej jest konieczność innego ukształtowania zasad partycypacji pracowniczej dostosowanych do ustroju spółki kapitałowej.

Instytucja przedstawicieli pracowników w radach nadzorczych została po raz pierwszy wprowadzona ustawą z dnia 13 lipca 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych,¹² która zapoczątkowała w bezprecedensowej skali prywatyzację sektora państwowego, będącą głównym elementem szokowej terapii Balcerowicza. Stanowiła jeden z bonusów prywatyzacyjnych, mających stwarzać sprzyjający klimat wokół przekształceń własnościowych, obok takich uprawnień przyznanych załogom jak: prawo do nabywania po cenach preferencyjnych określonej puli akcji spółki (co z czasem zastąpiono przez prawo do nieodpłatnego nabycia pewnej transzy akcji), prawo do zakładania spółek pracowniczych na składnikach mienia przedsiębiorstwa czy też prawo związków zawodowych do negocjowania z przyszłym właścicielem tzw. pakietów socjalnych.

¹⁰ Council regulation nr 1435/2003 of 22 July 2003 on the Statute for European Cooperative Society, O.J.L. 207 oraz Council Directive 2003/72 EC of 22 July 2003 supplementing the Statute for European Cooperative Society with regard to the involvement of employees, O.J. 207. Polska wdrożyła te dokumenty ustawą z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej (Dz.U. Nr 86, poz. 1077).

¹¹ Directive 2005/56/EC of the European Parliament and of the Council of 26 October 2005 on cross-border mergers of limited liability companies, O.J.L. 310/1. Polska wdrożyła tę Dyrektywę ustawą z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek.

¹² Dz.U. Nr 51, poz. 298 z późn. zm.; zwana dalej ustawą prywatyzacyjną 1990.

Początkowo zasada wyboru części składu rady nadzorczej przez pracowników była ustawowo zagwarantowana na okres przejściowy, a mianowicie na czas, gdy ponad połowa akcji pozostawała w rękach Skarbu Państwa. Okres ten mógł być skrócony, gdy zgodę na uchylene lub zmianę odnośnych postanowień statutu wyrazi większość członków rady wybranych przez pracowników. Przedstawicielom zapewniono ochronę stosunku pracy oraz wprowadzono gwarancje proceduralne celem umożliwienia wyboru do rady przewidzianej ustawą ich liczby.

Korzystniejsze warunki reprezentacji w organach spółki zapewniła pracownikom aktualnie obowiązująca ustawa o komercjalizacji i prywatyzacji, z dnia 30 sierpnia 1996 r.¹³, będąca jednym z efektów zawartego wcześniej Paktu o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania.¹⁴

I tak zwiększono normę udziału pracowników w radach nadzorczych komercjalizowanych przedsiębiorstwach oraz gwarantując uczestnictwo pracowników w radach w wymiarze około 1/3 miejsc także po zbyciu przez Skarb Państwa ponad połowy akcji spółki. Uregulowano również ramowo tryb wyboru radnych.¹⁵ Przepisy ustaw prywatyzacyjnych, dotyczące m.in. partycypacji przedstawicielskiej, były rozwijane w towarzyszących prywatyzacji pakietach socjalnych.

Przedstawiciele pracowników do pierwszej pięcioosobowej rady nadzorczej w przedsiębiorstwie skomercjalizowanym wybiera w liczbie dwóch osób ogólne zebranie pracowników lub delegatów, natomiast tryb wyboru przedstawicieli do rad kolejnych kadencji określa statut spółki albo regulamin uchwalony w sposób określony w statucie. Ustawa wymaga, aby także w spółkach, w których Skarb Państwa przestał być jedynym akcjonariuszem, respektowane były co najmniej następujące normy udziału przedstawicieli pracowników w radzie:

- dwóch przedstawicieli w radzie liczącej do sześciu członków;
- trzech przedstawicieli w radzie liczącej od siedmiu do dziesięciu członków;
- czterech przedstawicieli w radzie liczącej jedenastu lub więcej członków.

¹³ T. jedn. Dz.U. Nr 171 z 2002 r. z późn. zm.; w skrócie ustawa prywatyzacyjna 1996.

¹⁴ Pakt podpisano w dniu 22 lutego 1993 r. Por. szerzej na ten temat J. Wrątny, „Pakt o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania. Omówienie i dokumenty”, Bydgoszcz 1993.

¹⁵ Istotną zmianę wprowadzono ustawą prywatyzacyjną 1996 było także przyznanie załogom spółek zatrudniających powyżej 500 pracowników prawa wyboru jednego członka zarządu. Instytucja ta przypomina pod pewnymi względami status niemieckiego dyrektora pracy.

Udział przedstawicieli pracowników w składzie rady nadzorczej zgodnie z ustawą waha się zatem w przedziale od 30% do 43% (przy założeniu, że rada nie liczy więcej niż 11 członków). Jeżeli spółka powstała z przekształcenia przedsiębiorstwa rolno-spożywczego, to w „puli pracowniczej” uwzględnia się również rolników i rybaków. Członków rady nadzorczej z ramienia załogi wybiera się w wyborach trójprzymiotnikowych: bezpośrednich, tajnych, przy zachowaniu zasad powszechności, a wynik wyborów jest wiążący dla walnego zgromadzenia (art. 14 ust. 2).

Pracowniczy członkowie nad nadzorczych mogą być odwołani przez załogę na wniosek co najmniej 15% ogółu pracowników. Korzystają oni ze szczególnej ochrony stosunku pracy w czasie trwania kadencji oraz w ciągu roku po jej upływie.

4. Status prawny osób wybranych przez pracowników do rady nadzorczej może być rozważany na wielu płaszczyznach.

Po pierwsze, z tytułu członkostwa w radzie wiąże ich ze spółką stosunek prawny określany jako organizacyjny bądź korporacyjny. Podstaw prawnych w tym zakresie dostarcza Kodeks spółek handlowych oraz aktualnie obowiązująca ustawa prywatyzacyjna 1996.

W zakresie sprawowania mandatu status prawny przedstawicieli pracowników nie różni się w zasadzie od statusu pozostałych członków rady powoływanych przez walne zgromadzenie akcjonariuszy. Na tych samych zasadach uczestniczą oni w posiedzeniach rady, biorąc udział w przygotowaniu jej uchwał głosowaniu nad nimi oraz we wszelkiego rodzaju formach aktywności rady nadzorczej. Podobnie jak członkom rady reprezentującym właściciela przysługuje im prawo do informacji, czyli prawo dostępu do stosownych dokumentów oraz prawo uzyskiwania informacji o spółce i działalności jej przedsiębiorstwa.

Z drugiej strony, ciążą na nich obowiązki dotyczące w równym stopniu wszystkich członków rady niezależnie od tego, przed kogo zostali do niej powołani. Do obowiązków tych należy rzetelne pełnienie funkcji członka rady nadzorczej. Zaniedbania w tym zakresie mogą być przesłanką odpowiedzialności na podstawie przepisów Kodeksu spółek handlowych i Kodeksu cywilnego. Odwołanie przedstawiciela pracowników jako sankcja zaniedbywania obowiązków może jednak nastąpić wyłącznie z woli wyborców.

Kolejnym obowiązkiem członka rady nadzorczej, w tym pochodzącego z wyboru pracowników, jest zachowanie w tajemnicy wiadomości objętych nakazem poufności, który to obowiązek stanowi korelat wspomnianego wyżej prawa do informacji. Obowiązek ten względem

pracowników wynika już z Kodeksu pracy (par. art. 100 § 2 pkt 4 i 5 kp), a ponadto (w stosunku nie tylko do pracowników) z ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. W rachubę mogą wchodzić także odpowiednie przepisy Kodeksu spółek handlowych oraz Kodeksu karnego.

Zgodnie z przepisami ustawy prywatyzacyjnej w czasie, gdy Skarb Państwa pozostaje jedynym akcjonariuszem spółki, na członkach rady nadzorczej ciąży szczególny obowiązek zachowania bezstronności przy wypełnianiu powierzonych im zadań. Bezstronność tę naruszałoby prowadzenie interesów ze spółką lub przedsiębiorcami od niej zależnymi (zatrudnienie, świadczenie usług, posiadanie akcji). Ograniczenia wynikające z art. 13 ustawy dotyczą również przedstawicieli pracowników, z oczywistym wyjątkiem dopuszczającym ich pozostawanie w stosunku pracy ze spółką; nie mogą jednak pełnić funkcji z wyboru w zakładowych organizacjach związkowych. Z kolei w sformułowaniu art. 12 ust. 1 pkt 4 ustawy można się dopatrywać pewnego surogatu zakazu konkurencji – zakaz wykonywania zajęć, które pozostawałyby w sprzeczności z obowiązkami radnych albo mogłyby wywołać podejrzenie o stronnictwo lub interesowność. Zakaz konkurencji względem pracowników w radzie może być oczywiście „wzmocniony” przez zastosowanie przepisów 1011 – 1014 kp. Powyższe ograniczenia (z wyjątkiem ustanowionych na podstawie Kodeksu pracy) przestają obowiązywać z chwilą rozpoczęcia prywatyzacji spółki Skarbu Państwa.

Przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 12 ust. 7 ustawy prywatyzacyjnej stawiają przed kandydatami na członków rad nadzorczych w spółkach powstałych w wyniku komercjalizacji określone wymagania kwalifikacyjne, które powinny być poświadczone złożeniem egzaminu. Dotyczy to również przedstawicieli pracowników. Niewzięcie udziału w szkoleniach, nieprzystąpienie do egzaminu czy też złożenie go z wynikiem negatywnym nie oznaczają same przez się utraty mandatu, lecz stanowią jedynie przesłankę do odwołania członka rady. W przypadku przedstawicielstw pracowników powinni tego dokonać pracownicy spółki, czego wyegzekwowanie mogłoby w praktyce nastroczać trudności.

5. Ustawa prywatyzacyjna nie ogranicza wprawdzie kręgu wybieranych przez załogę członków rady nadzorczej tylko do grona pracowników spółki, niemniej za typową (co potwierdzają badania) należy uznać sytuację, gdy to właśnie jej pracownicy wybierani są do składu rady. Wówczas na stosunek organizacyjny łączący przedstawiciela pracowników ze spółką nakłada się stosunek pracy między tymi samymi podmiotami. Jest to układ, w którym występuje potencjalny lub rzeczywisty

konflikt ról: podporządkowanie względem pracodawcy – spółki z tytułu stosunku pracy versus uczestnictwo w sprawowaniu funkcji nadzorczych nad spółką z tytułu stosunku korporacyjnego.

Równoległe występowanie stosunku pracy, którego stroną jest spółka, czyni bezprzedmiotowym, praktykowane niekiedy wobec pozostałych członków rady, obok aktu powołania do rady, umów związanych z pełnioną funkcją (umowa zlecenie, o dzieło czy nawet umowa o pracę), co można określić jako nawiązanie stosunku zatrudnienia na bazie stosunku korporacyjnego. Związek takiego stosunku zatrudnienia (mającego zapewnić członkowi rady prawo do wynagrodzenia, dostęp do ubezpieczeń społecznych czy w ogólności status pracowniczy) ze stosunkiem wynikającym z piastowania mandatu jest oczywiście o wiele ściślejszy niż w przypadku przedstawiciela pracowników. Stosunek pracy tego ostatniego nie jest bowiem związany z funkcją pełnioną w radzie.

Niemniej i w jego sytuacji, jak już to wynika z dotychczasowych wywodów, oba stosunki prawne (organizacyjny, pracy) znajdują się w stanie częściowej interferencji. I tak pozostawanie radnego w stosunku pracy umożliwia pracodawcy-spółce posłużenie się dodatkowymi środkami w celu zapewnienia realizacji obowiązków członka rady względem spółki. Najbardziej ewidentnym tego przykładem jest możliwość niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę w razie ciężkiego naruszenia obowiązku zachowania w poufności informacji uzyskanych w związku z piastowaniem funkcji w radzie nadzorczej, co w świetle art. 100 § 2 pkt 5 kp stanowi delikt pracowniczy.

Oddziaływanie ma zarazem miejsce w kierunku przeciwnym. Stosunek organizacyjny stanowi mianowicie przesłankę ustanowienia zwiększonych uprawnień pracowniczych. Delikatna pozycja, w jakiej znajduje się wybrany do rady pracownik spółki, wymagała objęcia go szczególną ochroną trwałości stosunku pracy.

Przewidziany w art. 15 ustawy prywatyzacyjnej zakaz wypowiedzenia definitywnego i zmieniającego stosunku pracy w czasie trwania kadencji oraz w okresie roku po jej zakończeniu ustala poziom ochrony jego stosunku pracy na względnie niskim poziomie (w szczególności chodzi o brak zakazu rozwiązania stosunku pracy wskutek złożenia wypowiedzenia przed datą wyboru do rady).

Przepisy ustawy prywatyzacyjnej nie odnoszą się do kwestii zwolnień od pracy przedstawicieli pracowników na czas odbywanych w godzinach pracy posiedzeń rady nadzorczej oraz ewentualnie zajęcia innych okoliczności związanych z piastowaniem mandatu wymagających zwol-

nienia od pracy. Jest wszakże rzeczą oczywistą, że zwolnienia takie powinny być udzielane z gwarancją nieuszczerplonego wynagrodzenia za czas przerw.

Jak wspomniano wyżej, przedstawiciele pracowników w radzie nadzorczej spółki powstałej z przekształcenia przedsiębiorstwa państwowego nie muszą być pracownikami spółki, chociaż z reguły nimi są. Do rady mogą być wybrani np. byli pracownicy spółki, funkcjonariusze ponadzakładowych instancji związkowych, czego ustawa nie zabrania, czy też osoby reprezentujące świat nauki.

Interesującym rozwiązaniem przewidzianym ustawą prywatyzacyjną jest udział w „puli pracowniczej” przedstawicieli rolników i rybaków, jeżeli przekształceniu ulega przedsiębiorstwo przemysłu rolno-spożywczego. Stanowi to wyraz uwzględnienia w składzie rady nadzorczej szerszej grupy interesariuszy związanych z działalnością przedsiębiorstwa, w tym przypadku dostawców będących osobami fizycznymi. Ich status prawny wymagałby szerszego naświetlenia, co przekracza ramy niniejszego opracowania.

6. Największe znaczenia z punktu widzenia *ratio legis* instytucji reprezentacji pracowniczej w radach nadzorczych określonej kategorii spółek kapitałowych ma trzeci (poza stosunkiem korporacyjnym i stosunkiem pracy) stosunek prawny, którego stroną są przedstawiciele pracowników, a mianowicie stosunek łączący ich z załogą (ogółem pracowników spółki). Poprzez tę więź, należącą do kategorii zbiorowych stosunków pracy, spełnia się cel omawianej instytucji, jakim jest uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem (por. niemieckie *Mitbestimmung*). Podstawy do konstruowania tego rodzaju stosunku prawnego dostarczają przepisy ustawy prywatyzacyjnej mówiącej o wyborze przedstawicieli przez pracowników (por. zwłaszcza art. 14 ust. 2) oraz o możliwości ich odwołania w głosowaniu przeprowadzonym na pisemny wniosek co najmniej 15% ogółu pracowników spółki (art. 12 ust. 5). Rola walnego zgromadzenia polega wówczas jedynie na przyjęciu wyniku wyborów (lub faktu odwołania) do wiadomości, bez prawa kwestionowania go, chyba że wybory zostały przeprowadzone wadliwie, tj. z naruszeniem przepisów ustawy lub postanowień statutu (regulaminu).

Dodajmy w tym miejscu, że ewentualne ustanie stosunku pracy z radnym, nawet w trybie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, nie powoduje automatycznie wygaśnięcia mandatu w radzie. Usunięcie z tej funkcji może dopiero nastąpić wskutek odwołania przez załogę.

Przedstawiciele są więc przede wszystkim osobami zaufania pracowników. Ich uczestnictwo we władzach spółki ma względem tej podstawowej roli charakter niejako instrumentalny. Jednocześnie stosunek prawny bycia osobami zaufania załogi jest prawie całkowicie niedookreślony. Ustawa prywatyzacyjna nie daje żadnych wskazówek, jakiego zachowania oczekuje się od nich w ramach wypełniania funkcji przedstawicielskiej.

Poza kontekstem politycznym, związanym z warunkami, w jakich prywatyzacja dokonywała się i dokonuje w Polsce (por. w szczególności postanowienia paktu o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania) oraz danymi porównawczymi i wynikającymi z prawa europejskiego (por. uwagi zawarte w punkcie 1 i 2), treść tej funkcji wyznacza praktyka, można powiedzieć – zwyczaj korporacyjny. Za akceptowaną formułę strategii działania przedstawicielstw pracowników w radzie nadzorczej można uznać dążenie do kojarzenia długofalowych celów organizacji gospodarczej (którym rada nadzorcza z definicji ma służyć) z interesem pracowniczym, albo inaczej – dążenie do uwzględnienia pracowniczego punktu widzenia w polityce spółki.

Z uwagi na mniejszościowy charakter reprezentacji pracowniczej przedstawiciele nie są w stanie – poza wyjątkowymi przypadkami¹⁶ – wpływać na stanowisko rady w drodze głosowania. Rolę spełnianą przez nich w radzie nadzorczej można określić jako perswazyjną i konsultacyjną. Atutem ich jest „oddalona” znajomość spraw spółki i nastawień załogi, której nie mają członkowie rady z ramienia akcjonariuszy. Ta wiedza i łączność z załogą pozwalają im na przekazywanie informacji i opinii od załogi do władz spółki, czyli wypełnianiu funkcji komunikacyjnej „do góry”. Opinie przenoszone „do góry” nie mają charakteru postulatów w sensie żądań pochodzących od załogi czy też stawianych przez samych przedstawicieli. Niemniej mogą one współkształtować decyzje zapadające w radzie jako zasługujące na uwagę w perspektywie starań o dobro spółki. W tym sensie osoby wybrane do rady świadczą władzom spółki usługi pozwalające na optymalizację decyzji.

Badania nad strategiami działania przedstawicieli pracowników w radach¹⁷ wskazywały na ewolucję ich świadomości i postaw polegającą na

¹⁶ Zdarza się to, gdy w warunkach częściowej prywatyzacji w radzie występują trzy grupy członków – reprezentujących prywatnego właściciela, Skarb Państwa i pracowników, które przy głosowaniu mogą wchodzić w nieprzewidziane aliance.

¹⁷ Badania Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, przeprowadzone w 2003 r., zostały przedstawione w monografii J. Wrątnego i M. Bednarskiego pt. „Wpływ prywatyzacji na zbiorowe stosunki pracy. Aspekty prawne i społeczno-ekonomiczne”, Warszawa 2005.

odchodzeniu od prób reprezentacji krótkookresowych interesów pracowników w kierunku przejawiania dbałości o długookresowe cele spółki, z uwzględnieniem wpisanych w te cele interesów załogi. Sprowadzały się one przede wszystkim do ochrony miejsc pracy w obliczu planowych restrukturyzacji, zaś w spółkach, w których podpisano pakiety socjalne – do czuwania nad przestrzeganiem ich postanowień.

Nie mniej istotna jest komunikacja „do dołu” dotycząca przekazywania pracownikom informacji o sprawach poruszanych na posiedzeniach rady i podejmowanych tam decyzjach. W świetle oczekiwań załóg rola przedstawicieli pracowników – z uwagi na ograniczone możliwości wpływania na funkcjonowanie rady (reprezentacja mniejszościowa) – sprowadza się przede wszystkim do zaspokajania potrzeby informacji o sprawach spółki; potrzeba taka występuje szczególnie intensywnie w okresach przełomowych dla przedsiębiorstwa (prywatyzacja, restrukturyzacja). Komunikację „do dołu” ogranicza zakaz ujawniania informacji objętych obowiązkiem dochowania poufności (por. uwagi w punkcie 4).

Obustronna wymiana informacji i opinii w ramach komunikacji „do góry” i „do dołu”, w czym pośredniczą przedstawiciele pracowników w radzie nadzorczej, stanowi m. zd. treść stosunku przedstawicielstwa (w rozumieniu zbiorowego prawa pracy), w ramach którego realizowana jest funkcja partycypacyjna reprezentacji pracowniczej. Jest to wbrew pozorom niski stopień partycypacji nie tylko w porównaniu z kompetencjami rad pracowniczych, które w przeszłości współzarządzały przedsiębiorstwem państwowym, ale nawet w porównaniu z funkcjonującymi od 2006 r. radami pracowników uprawnionymi do zawierania porozumień z pracodawcą.

W zakończeniu należy podkreślić, że chociaż reprezentacja pracowników w radzie nadzorczej jest w świetle prawa instytucją ogólnozalogową, to w praktyce znajduje się ona pod nieformalnym wpływem związków zawodowych. Z jednej strony, nie można negować faktu, że zakładowe organizacje związkowe są naturalnym wyrazicielem opinii załogi i naturalnym odbiorcą kierowanych do pracowników informacji. Z drugiej, jednak traktowanie przedstawicieli pracowników w radzie jako przedłużonego ramienia związków zawodowych, co częściej miało miejsce w początkowym okresie przekształceń własnościowych, nie odpowiada założeniom ustawy, zgodnie z którymi przedstawiciele nie są związani niczymi instrukcjami.

7. Przyszłość instytucji przedstawicielstw pracowniczych w spółkach ukształtowanych na bazie byłych przedsiębiorstw państwowych

stała się w ostatnich latach przedmiotem debaty. Ścierają się ze sobą przeciwstawne tendencje. Należy z ostrożnością odnieść się do propozycji upowszechnienia instytucji przedstawicieli pracowników w radach nadzorczych na wszystkie, a więc nie tylko genetycznie związane z własnością państwową, spółki kapitałowe. Propozycje taką zawiera projekt zbiorowego kodeksu pracy¹⁸, zgodnie z którym pracownicy zakładów pracy będących spółką mieliby prawo delegowania do rady nadzorczej jednego przedstawiciela, jeżeli w zakładzie jest zatrudnionych mniej niż 500 osób, oraz dwóch przedstawicieli, jeżeli załoga liczy co najmniej 500 osób. Zgodnie z uzasadnieniem do projektu odpowiednie przepisy są w pewnym stopniu wzorowane na rozwiązaniach prawnych gwarantujących pracownikom spółek z udziałem Skarbu Państwa desygnowanie swoich przedstawicieli do rad nadzorczych tych spółek.

Z drugiej strony mamy do czynienia z tendencją likwidatorską, której wyrazem jest przygotowywana ustawa o zasadach wykonywania niektórych uprawnień Skarbu Państwa.¹⁹ Jak utrzymują projektodawcy ustawy, „...podtrzymywanie specyficznej idei kontynuacji samorządu pracowniczego w strukturze organów korporacyjnych spółek powstałych z przekształcenia przedsiębiorstw państwowych nie znajduje racjonalnego uzasadnienia.”

Zwróćmy jednak uwagę, że *ratio legis* instytucji przedstawicielstwa pracowników w organach spółek nie jest bynajmniej – wbrew twierdzeniom projektodawców – ochrona praw pracowniczych, mająca dublować instrumenty prawa pracy i z tego powodu, ich zdaniem, zbędna. Nie jest to również instytucja dublująca organy dialogu załogi z pracodawcą w rodzaju powoływanych od 2006 roku rad pracowników. Pomińmy okoliczność, że rady te, wbrew przepisom ustawy,²⁰ powstały wnikłej mniejszości zakładów pracy. Przewaga reprezentacji pracowniczej w radzie nadzorczej nad radą pracowników polega w szczególności na tym, że ci ostatni muszą się zadowolić informacjami udzielonymi przez

¹⁸ Projekty kodeksu pracy oraz zbiorowego kodeksu pracy, przygotowane przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy działającą w latach 2002–2006, opublikowano w Wydawnictwie Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2010. Projekty dostępne także na stronie internetowej MPiPS: <http://www.mpips.gov.pl>

¹⁹ Projekt rządowy przyjęty z poprawkami i wnioskami mniejszości w dniu 3 marca 2011 r. (poseł sprawozdawca – T. Aziewicz, PO). Druk sejmowy nr 3580.

²⁰ Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550 z późn. zm.).

pracodawcę, podczas gdy pracownicy wybrani do rady nadzorczej pobierają ważne dla załogi informacje „u źródła”, a więc są to informacje bardziej miarodajne. Przesłanką działania tej instytucji (podobnie zresztą jak wcześniej rad pracowniczych) jest udział czynnika pracowniczego w zarządzaniu przedsiębiorstwem we współpracy z właścicielem i pracodawcą. Stanowi to inny niż funkcja ochronna prawa pracy paradygmat zakładający reprezentowanie interesów pracowniczych jedynie w sposób pośredni i długofalowy w ramach starań o dobro spółki, co stanowi istotę partycypacji.

Last but not least, zlikwidowanie reprezentacji pracowniczych w radach nadzorczych spółek Skarbu Państwa, będących emanacją dawnych przedsiębiorstw państwowych, stanowiłoby naruszenie zobowiązań społecznych zaciągniętych przez rząd w trójstronnym pakcie o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania, podpisanym w 1993 r., który wyznaczył korzystne dla załóg ramy prywatyzacji.

Do partycypacji gospodarczej przez partycypację polityczną

Uwagi wprowadzające

Systemowe wizje gospodarki polskiej i europejskiej przedstawiane są zwykle jako spór liberalizmu z konserwatyzmem. Według światopoglądu liberalnego jedynym słusznym rozwiązaniem jest gospodarka wolnorynkowa, poddana prawom walki konkurencyjnej, odwołująca się do siły sprawczej kapitału. Wiara w niewidzialną rękę rynku połączona z przekonaniem o naturalnym charakterze nierówności społecznych to rekomendacja porządku liberalnego. Konserwatywny model gospodarki podziela liberalne przekonania o sprawczej roli kapitału i własności prywatnej, jednak wprowadza ograniczenia wolności gospodarczej w postaci regulacyjnej funkcji państwa.

W praktyce gospodarczej mamy do czynienia z rozwiązaniami mieszanymi. Czysty liberalizm czy konserwatyzm nie występują w realnych procesach ekonomicznych. W każdym państwie europejskim obserwujemy zmieniające się w określonych cyklach czasowych koncepcje systemów gospodarczych, zawierające raz więcej elementów liberalnych, raz więcej konserwatywnych. Zmiany typu polityki gospodarczej są wynikiem oddziaływania różnych czynników ekonomicznych, politycznych i społecznych, mających po części charakter globalny.

Warto zwrócić uwagę, że w grze politycznej, czyli w stale powtarzającej się walce o władzę, mamy do czynienia z uproszczonym obrazem zjawisk gospodarczych. Partie polityczne przekonują wyborców, że mogą opowiedzieć się albo za liberalizmem (czyli wolnym rynkiem), albo za

Dr hab. Paweł Ruszkowski – profesor Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, kierownik Katedry Socjologii Polityki w Instytucie Polityki.

konserwatyzmem (czyli za interwencjonizmem państwa). Inaczej mówiąc, demokratyczna procedura wyborcza ma dać odpowiedź na pytanie: ile państwa – ile rynku w gospodarce?

Ta ideologizacja, czyli uproszczenie kwestii polityki gospodarczej, ma na celu odsunięcie z pola debaty ważnego zagadnienia, jakim jest bezpośredni wpływ obywatela czy zorganizowanych grup obywateli na procesy gospodarcze. Klasa polityczna unika w ten sposób dyskusji na temat: ile społeczeństwa w gospodarce?

Z formalnego punktu widzenia istnieją określone instytucje i organizacje, które mają umożliwić obywatelom wywieranie wpływu na sferę gospodarczą. Są to: związki zawodowe oraz rady pracowników. Aktualne regulacje prawne oraz towarzysząca im praktyka polityczna powodują, że te instrumenty są w niewielkim stopniu wykorzystywane. Związki zawodowe mają ograniczony wpływ na decyzje gospodarcze i to jedynie w sektorze publicznym. Rady pracowników od początku zostały zaprojektowane jako ciała informacyjno-konsultacyjne, a nie decyzyjne. Ważną formą bezpośredniej partycypacji pracowników w decyzjach gospodarczych jest prywatyzacja pracownicza. Jak wiadomo z praktyki gospodarczej, spółki pracownicze są bardzo rzadko występującym typem organizacji gospodarczej.

Partycypacja pracownicza: szansa czy zagrożenie?

W tym kontekście można sformułować następującą tezę: w społeczeństwie istnieją potrzeby partycypacyjne, takie jak: potrzeba podmiotowości, potrzeba współodpowiedzialności czy potrzeba przynależności. Natomiast w strukturach i instytucjach władzy politycznej występują silne obawy przed praktyczną realizacją tych potrzeb.

Jakie jest źródło tych obaw? Otóż partycypacja pracowników w procesach gospodarczych oznacza wprowadzenie do gospodarki czynnika kontroli społecznej, którego celem systemowym jest ochrona i utrwalanie norm społecznych. Mechanizm kontroli społecznej, który uzyska legitymizację instytucjonalną, w znaczącym stopniu zwiększa stopień poszanowania norm społecznych, gdyż dysponuje on znacznie szerszym wachlarzem sankcji niż kontrola formalnoinstytucjonalna.

W okresie minionych 30 lat miałem okazję uczestniczyć – zarówno w charakterze działacza, jak i badacza – w kilku poważnych próbach wprowadzenia różnych form partycypacji pracowniczej w polskiej gospodarce. Doświadczenia, jakie zgromadziłem, skłaniają mnie do przekonania, że w istniejącym modelu ustrojowym nie ma mechanizmów

umożliwiających istnienie partycypacji pracowniczej, rzeczywistej, związanej z realnym wpływem na decyzje gospodarcze. W sektorze publicznym rozwinął się polityczno-biurokratyczny system zarządzania, w którym znaczącą rolę odgrywają nieformalne grupy interesów. Dla nich kontrola społeczna oznacza istotne ograniczenie wpływów. Sektor prywatny w znacznej części jest w fazie pierwotnej akumulacji kapitału. Oznacza to, że widzi zagrożenia wynikające z ewentualnego pojawienia się jakiejkolwiek formy partycypacji pracowniczej (np. związków zawodowych), a nie dostrzega korzyści systemowych, jakie towarzyszą partycypacji pracowniczej w większości państw rozwiniętego kapitalizmu.

Powstaje zatem praktyczne pytanie: kto i w jaki sposób może spowodować wzrost znaczenia mechanizmów partycypacyjnych w gospodarce? W moim przekonaniu dokonanie tego typu zmiany o charakterze ustrojowym wymaga działań o charakterze politycznym, czyli wywierania skutecznego wpływu na instytucje władzy. Jest to możliwe poprzez działania bezpośrednio polityczne, czyli poprzez utworzenie partii politycznej o określonym profilu ideowym lub poprzez działania pośrednie, oparte na różnych formach aktywności obywatelskiej.

Diagnoza postaw partycypacyjnych

Jako naukowiec podjąłem próbę bardziej szczegółowej charakterystyki tej kwestii za pomocą badań diagnostycznych. Jako punkt wyjścia potraktowałem pomiar poziomu aspiracji partycypacyjnych pracowników. (Badanie przeprowadzono w czerwcu i lipcu 2011 r. na 1000-osobowej próbie członków związków zawodowych, ankieta audytoryjna. Badanie finansowane ze środków UE.)

Badania wykazały, że ponad 80% związkowców opowiada się za partycypacją pracowników w zarządzaniu. Interesujące jest, że najczęściej zwolenników ma koncepcja współudziału w zarządzaniu wypełnianego przez **radę pracowniczą** wybierane przez pracowników firmy. W branży elektroenergetycznej i pocztowej poparcie dla koncepcji rad pracowniczych zadeklarowało ok. połowy badanych. Natomiast formuła oparcia partycypacji w zarządzaniu na związkach zawodowych znalazła największe poparcie wśród kolejarzy.

Jak w przypadku każdych badań socjologicznych, dyskutowany jest problem reprezentatywności opinii związkowców dla całych środowisk pracowniczych. Jest to oczywiście istotna kwestia metodologiczna. Jeżeli jednak uwzględnimy fakt, że wskaźnik uzwiązkowienia we wszystkich

Tabela 1. Opinie o partycypacji pracowniczej członków związków zawodowych pięciu branż gospodarki (dane w proc.)

	Chemia	Elektroen.	Górnictwo	Poczta	Kolej	Średnia
Współudział w zarządzaniu powinien być wypełniany przez rady pracownicze wybierane przez pracowników firmy	37	51	41	50	16	38
Współudział w zarządzaniu powinien być wypełniany bezpośrednio i wyłącznie przez związki zawodowe	26	17	30	25	49	30
Współudział w zarządzaniu powinien być wypełniany przez rady zakładowe powoływane przez związki zawodowe	12	11	19	6	27	15
Trudno powiedzieć	25	21	11	20	9	17

badanych branżach przekracza 50%, to uzyskane wyniki można uznać za wskaźnik ogólnej tendencji wysokiej aprobaty dla partycypacji pracowniczej. Warto dodać, że na podobne pytanie odpowiedzieli menedżerowie branży elektroenergetycznej (próba 558 osób): 85% badanych opowiedziało się za istnieniem w firmach różnych form partycypacji pracowniczej, (por. Ruszkowski, red., Oblicza polskiego konserwatyzmu. Wartości elit branżowych. Warszawa 2010).

Innym aspektem partycypacji jest własność pracownicza. Badanie wskazuje na wysoki poziom zainteresowania związkowców prywatyzacją pracowniczą, mimo ich stosunkowo niewielkiej wiedzy na temat funkcjonowania spółek pracowniczych. Warto zwrócić uwagę, że wysoki odsetek badanych widzi możliwość funkcjonowania spółek pracowniczych zarówno w obszarze działalności podstawowej (62%), jak i w obszarze działalności dodatkowej (74%). Ważnym wskaźnikiem poziomu aspiracji partycypacyjnych badanych jest deklaracja gotowości zakupu akcji spółki pracowniczej dążącej do wykupu danej firmy (57%). Podobnie traktować można deklarację wzięcia pod zastaw akcji kredytu powyżej 5 tys. zł. (43%).

Drugim celem moich badań diagnostycznych było określenie, czy związki zawodowe są gotowe do założenia partii politycznej lub udzielania poparcia partii politycznej, która deklarowałaby działania zgodne z interesami związków zawodowych. Badanie miało charakter jakościowy. Przeprowadzono 5 wywiadów fokusowych (FGI) z liderami związkowych struktur w branżach: chemicznej, elektroenergetycznej, górniczej,

Tabela 2. Opinie o prywatyzacji pracowniczej członków związków zawodowych pięciu branż gospodarki (dane w proc.)

	Chemia	Elektroen.	Górnictwo	Poczta	Kolej	Średnia
Koncepcja prywatyzacji pracowniczej jest dobrym pomysłem na prywatyzację branży	54	34	61	52	50	49
Spółki pracownicze mogą dobrze funkcjonować w działalności dodatkowej	82	66	80	79	67	74
Spółki pracownicze mogą dobrze funkcjonować w działalności podstawowej typowej dla branży	77	36	63	78	65	62
Deklaracja zakupu akcji SP dążącej do wykupu firmy lub jej części	69	57	73	49	42	57
Deklaracja wzięcia nisko oprocentowanego kredytu pod zastaw akcji (pow. 5000 zł)	55	50	48	25	38	43
Niska samoocena poziomu wiedzy o SP	40	42	29	61	31	40

pocztowej i kolejowej. W każdym wywiadzie uczestniczyło 8–10 liderów. Dobór uczestników badania był celowy.

Okazało się, że zdecydowana większość badanych jest przeciwna bezpośredniemu angażowaniu się związków zawodowych w działalność o charakterze politycznym. Sformułowano dwójakiego rodzaju argumenty. Pierwszy zawierał odwołanie do dotychczasowych doświadczeń udziału związkowców w Sejmie i rządzie. Ocena tych doświadczeń wypadła zdecydowanie negatywnie. Drugi typ argumentacji odwołuje się do społecznej misji związków zawodowych oraz do etosu związkowca. Miejszem aktywności związkowej jest zakład pracy. Jest to działalność oparta na bezpośredniej więzi i codziennym kontakcie z załogą. Cel działalności związkowej jest jasno zdefiniowany: obrona interesów pracowniczych. Tymczasem działalność polityczna to złożona gra interesów, której skutki i efektywność z trudem poddają się jednoznacznej ocenie.

Podsumowując wyniki badań diagnostycznych można powiedzieć, że wysokiemu poziomowi aspiracji partycypacyjnych nie towarzyszy gotowość do działań politycznych umożliwiających realizację tych aspiracji.

Propozycje działań systemowych

Moim zdaniem nie istnieją realne przesłanki o charakterze społecznym czy politycznym, które mogłyby w krótkim czasie doprowadzić do wzrostu znaczenia partycypacji pracowniczej w życiu gospodarczym. W związku z tym opowiadam się za podjęciem działań długofalowych, obejmujących różne formy popularyzacji idei partycypacji pracowniczej. Mam tu na myśli przede wszystkim działalność edukacyjną, adresowaną do środowisk pracowników i menedżerów zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym.

Istotne znaczenie ma prowadzenie aktywnego marketingu społecznego, do czego konieczne jest pozyskanie zainteresowania środowisk eksperckich, naukowych oraz mediów. Proponuję, aby pierwszym ogniwem programu reaktywacji aktywności środowisk pracowniczych stał się portal internetowy www.partycypacjapracownicza.pl. Będzie to interaktywna platforma komunikacji osób i środowisk zainteresowanych popularyzacją tej problematyki.

Uważam, że mecenasem takiego programu edukacyjno-marketingowego mogłyby stać się centrale związkowe, które mają znaczące wpływy w sektorze publicznym i z pewnością są zainteresowane rozbudowaniem swego oddziaływania w sektorze prywatnym. Proszę traktować moją wypowiedź jako zaproszenie do współpracy.

Na koniec pozwolę sobie zgłosić propozycję wprowadzenia nowej formy organizacyjnej w obszarze dialogu społecznego, która nadaje większe znaczenie mechanizmom partycypacyjnym.

Procedury dialogu społecznego, obowiązujące w Komisji Trójstronnej obejmują wyższe elity ruchu związkowego i organizacji pracodawców. Tymczasem istnieje wyraźne zapotrzebowanie dotyczące uczestnictwa w procesach konsultacyjnych ze strony liderów reprezentujących struktury branżowe i zakładowe.

Wydaje się, że oczekiwania powyższe mogą stać się punktem wyjścia do podjęcia działań zmierzających do podniesienia jakości dialogu społecznego w Polsce. Jednym z możliwych rozwiązań jest powołanie **Forum Polityki Gospodarczej (FPG)**. Byłaby to platforma roboczych debat pomiędzy partnerami społecznymi, dotyczących wybranych kwestii merytorycznych, wynikających z planu prac Sejmu RP. Robocza formuła spotkań pozwoliłaby na udział w nich większej liczby przedstawicieli środowisk związków zawodowych i pracodawców. Forum Polityki Gospodarczej nie miałoby kompetencji decyzyjnych, co stwarzałoby duże możliwości otwartej dyskusji merytorycznej, udostępnianej opinii publicznej poprzez Internet, czy komentarze prasowe i TV.

Załącznik

Koncepcja organizacyjna Forum Polityki Gospodarczej

1. W ujęciu modelowym funkcjonowanie FPG opierałoby się na opracowaniach eksperckich, ukazujących ekonomiczne, polityczne i społeczne konsekwencje projektowanych rozwiązań legislacyjnych.

2. Opracowania te byłyby prezentowane w formie paneli ekspertów, pokazujących różne argumenty i punkty widzenia. Uczestnikami i obserwatorami paneli byłiby reprezentanci partnerów społecznych, specjalizujący się w danej problematyce. Można przyjąć, że panele eksperckie będą organizowane (raz w miesiącu) przez CPS DIALOG.

3. Debaty plenarne FPG odbywałyby się raz na kwartał, w formie dwudniowych obrad z udziałem 150–200 osób. W celu zapewnienia możliwości wypowiedzi dużej liczbie uczestników byłyby stosowane sesje równoległe, praca w grupach roboczych oraz inne formy debaty interaktywnej. Obsługę organizacyjną debat plenarnych prowadziłby CPS DIALOG, natomiast konieczne byłoby wynajęcie odpowiednich pomieszczeń.

4. Przewodniczącymi debat FPG będą rotacyjnie przedstawiciele reprezentatywnych central związkowych (prezydencja półroczna). Istotne jest zapewnienie, aby w debatach tych uczestniczyli wysocy rangą przedstawiciele odpowiednich ministerstw oraz komisji sejmowych. Debaty te będą otwarte dla dziennikarzy. Zapewne byłyby celowe, aby obrady FPG były komentowane w telewizji publicznej, np. w TVP3.

5. Działalność Forum Polityki Gospodarczej byłaby finansowana ze środków unijnych.

Pracownicza partytypacja a demokracja właścicielska

Jeśli demokracja jest uzasadniona w zarządzaniu państwem, to musi także być uzasadniona w zarządzaniu przedsiębiorstw. A twierdzenie, że nie dotyczy ona przedsiębiorstw, musiałoby oznaczać, że nie dotyczy również państwa (Dahl, 1985: 111).

Polityka kluczem do skutecznej partytypacji

W dostępnych mi referatach konferencji ujawniły się dwa podejścia do partytypacji pracowniczej (włączam do niej samorządność jako jej najbardziej ambitną formę). Stanowisko pierwsze – optymistyczne, rozpatruje jej losy w perspektywie globalizacji i europejskiej integracji. Poprzednikiem tego stanowiska było dawniej formułowane podejście, które określiłbym jako desperacko-optymistyczne. Zostało ono zaprezentowane, na przykład, przez Barbarę Gąciarz (1995), której studium kończyło się rozdziałem: *Samorządność i partytypacja – trwała tendencja współczesnych systemów zarządzania*. Dlatego uznała ona, że problemat ten „traci swoje znaczenie polityczne, stając się w coraz większym stopniu kwestią ekonomiczną” (tamże, s. 40). Sama „logika funkcjonowania nowoczesnych organizacji gospodarczych” miała stwarzać „niejako naturalne podstawy do wprowadzenia takich form organizacyjnych, które systemowo łączą udział pracowników w decyzjach (...) z ich współodpowiedzialnością za całość firmy” (tamże, s. 44). Sugerowana autorce desperacja wiąże się z ostrym postrzeganiem przez nią spraw polskich, dydaktycznie – jak rozumiem – konfrontowanych z ucywilizowanym światem zachodnim.

Do obiektywnego charakteru tego procesu konsekwentnie odwołuje się także (co najmniej od 1988 r.) Stanisław Rudolf: „niezależnie od istniejących w danym okresie uwarunkowań, niezależnie od stosunku do niej

partnerów społecznych, proces ten będzie kontynuowany. Nie oznacza to oczywiście, że proces ten będzie przebiegał gładko i systematycznie” (2011). Jego optymizm odnoszący się do Polski wynika z pozytywnej oceny globalizacji, a zwłaszcza integracji europejskiej i jej wpływu na przemiany w Polsce.

Ale można zapytać, co się dzieje z tą obiektywną tendencją, gdy powraca na scenę zarówno polską, jak i otaczającego nas świata dziki kapitalizm, gdy niepodzielnie zaczyna rządzić „Korporatokracja Jednego Procenta”, a proces ten trwa od paru dziesięcioleci? Gdy niestabilność zatrudnienia i wysokie bezrobocie stają się immanentną cechą kapitalizmu dużych krajów? Gdy nowa bieda dotyka także sporej części źle opłacanych zatrudnionych. Gdy coraz częściej pisze się o „końcu globalizacji” czy „deglobalizacji”, a Unia Europejska ulega szybkiej dezintegracji. A to wszystko dotyczy także Polski, gdzie odwoływanie się, choćby w celach analitycznych, do programu Samorządnej Rzeczypospolitej pierwszej „Solidarności”, do ustaw o radach pracowniczych, itp. stało się aktem cywilnej odwagi? W tych kategoriach postrzegam obecną sytuację w Polsce i na świecie. Wyjątkiem są małe kraje nordyckie i może Japonia. Doświadczenie ostatnich dwóch dekad zaprzecza „koniecznościowemu” widzeniu postępu społecznego. Dążenia do rozwoju pracowniczej partycypacji jest częścią dążeń do demokracji ekonomicznej, do demokracji w ogóle. Powodzenie w tych dziedzinach jest (może być tylko) rezultatem aktywności i czujności społeczeństw.

Z powyższych względów bliskie mi jest stanowisko zaprezentowane przez Pawła Ruszkowskiego (2011), gdy pisze: „Doświadczenia, jakie zgromadziłem, skłaniają mnie do przekonania, że w istniejącym modelu ustrojowym nie ma mechanizmów umożliwiających istnienie partycypacji pracowniczej, rzeczywistej, związanej z realnym wpływem na decyzje gospodarcze (...). Sektor prywatny w znacznej części jest w fazie pierwotnej akumulacji kapitału (...) widzi [on] zagrożenia wynikające z ewentualnego pojawienia się jakiegokolwiek formy partycypacji pracowniczej”. W jego przekonaniu, warunkiem wstępnym przełomu są zmiany ustrojowe, będące wynikiem działań politycznych, prowadzących do „skutecznego wpływu na instytucje władzy” (2011). W tym tekście jednak w zasadzie wyłączam tak pojęte działania polityczne, skupiając się raczej na problematyce bardziej teoretyczno-systemowej, poszukując pewnych przyczółków optymizmu dla przyszłych losów partycypacji pracowniczej.

Chodzi mi głównie o sposób rozumienia najważniejszych zjawisk i tendencji współczesnego świata, o społeczno-ekonomiczne podstawy

partycypacji oraz o projekt odzyskiwania jej tradycji. Na czoło wysuwa się problem pojmowania globalizacji i pomijania lub lekceważenia systemowego zróżnicowania, a w związku z tym niedostrzeganie granic integracji europejskiej. Wśród drugih za kwestię centralną uważam pożegnanie się z mitem dwubiegunowego pojmowania – publicznej lub prywatnej – własności.

Nie mogę jednak nie odnotować nadchodzącej z wielu części świata korzystnej dla walki o demokrację aury będącej rezultatem obecnego kryzysu globalnego. Doczekaliśmy się wreszcie czasu, gdy mówienie i pisanie o dzikim czy wilczym kapitalizmie, o drastycznych nierównościach dochodowych i majątkowych i na tym tle buntach społecznych, nie należy już tylko do ekscentrycznych „lewaków” lub zasługujących na wybaczenie reprezentantów Trzeciego Świata. Dzisiaj to już część dyskursu publicznego, zwłaszcza na Zachodzie. Rażąco niesprawiedliwy podział dochodu narodowego i bogactwa znalazł się na porządku dnia, a do ekonomistów heterogenicznych, którzy od dawna na to wskazywali, dołączyła część ekonomistów głównego nurtu. Na czoło wysuwa się tu niezwykle ożywiona działalność Josepha Stiglitz. Ale również Jeffrey Sachs wkroczył na tę drogę. Podobnie jak ikona północnoamerykańskiej lewicy, Naomi Klein, znalazł się wśród protestujących w kilkudziesięciu miastach Amerykanów. Obojgu chodzi o coś więcej niż o wynaturzenia Wall Street, od czego protesty się zaczęły, więcej nawet niż o dominację „korporatokracji”. Celem ich sprzeciwu jest inna postać ładu społecznego. Sympatię i solidarność dla ruchu zmanifestował, znany jako dawny hitman, John Perkins, minister pracy w gabinecie B. Clintona, Robert Reich i wielu innych intelektualistów amerykańskich.

Rolę jednej z głównych teoretyków ruchu pełni Susan George. Jej, przetłumaczona na polski, znakomita książka: *Czyj kryzys, czyja odpowiedzialność* (2011) zawiera obszerny zarys postulatów zmierzających do przebudowy kapitalizmu amerykańskiego, naprawy Unii Europejskiej oraz funkcjonowania gospodarki światowej. Wśród „Naszych rozwiązań” (tytuł tej części książki) jest szereg postulatów niezmiennie powtarzających się w sporej fali publicystyki zachodniej, programach, publicznych deklaracjach polityków, działaczy związkowych, think tanków. Także w publikacjach wymienionych wyżej Amerykanów. Wyłania się z nich wspólna („Nasza” właśnie) coraz jaśniej zakreślona perspektywa zmian, coraz wyraźniejsza wizja. Fakt ten zaprzecza częstemu zarzutowi, że Gniewni z północnej Afryki, Okupanci Wall Street, hiszpańscy Oburzeni, izraelscy i chilijscy demonstranci, a także antyglobaliści nie przedstawiają żadnej

alternatywy. A nie bezpodstawna wydaje się nadzieja, że to początek ruchu¹.

Podobny do „Okupantów Wall Street” charakter, także w części postulatycznej, mają, równoległe i niezależne protesty Oburzonych w Hiszpanii oraz masowe demonstracje w Izraelu. Wspólną cechą tych wszystkich wystąpień przeciwko obecnemu porządkowi społecznemu jest dominacja ludzi z klasy średniej lub do niej bezpośrednio aspirujący (osoby z wyższym wykształceniem). Mniej obecni są w nich robotnicy, a nawet działacze związków zawodowych.

Globalizacja i zróżnicowanie

Niewiele abstrakcyjnych pojęć dokonało tak wielkich spustoszeń w myśleniu o niedawnej przeszłości, ale i bliskiej przyszłości, jak globalizacja. Nie przeczę, że definicyjnie odwołuje się do rzeczywistych zjawisk i procesów: przyspieszenia handlu i zwiększenia bezpośrednich inwestycji. Całość jednak zmian, jakie dokonały się w kapitalizmie w ostatnich dziesięcioleciach, z reguły przedstawia w formie opacznej, jednostronnej. Przede wszystkich przemilczany zostaje fakt, że był to czas przeniesienia giełdyzacji gospodarki amerykańskiej na gospodarkę światową, ekspansji sektora finansowego, podporządkowania przemysłu przetwórczego i tradycyjnych usług prywatnych kapitałowi spekulacyjnemu, a wraz z tym zdestabilizowania gospodarki światowej. Źle to

¹ Pouczająca jest historia podobnego co do składu ruchu anty- i alterglobalistycznego, organizowanego głównie przez młodzież dobrze wykształconą, świetnie się poruszającą w internecie wykorzystanym jako narzędzie organizacji. Wprawdzie głośny protest w Seattle (r. 1999) był wymierzony przeciw WTO i MFW. Z tego typu protestów zrodziły się jednak wielkie, wielotysięczne demonstracje i debaty. Zgromadzenia w Porto Alegre, Mumbaju itd. zgodnie kontestowały neoliberalną globalizację, demonstrując równocześnie wysoce zróżnicowane postulaty ustrojowe. Światowe i krajowe czy regionalne fora społeczne stały się skuteczną przeciwwagą dla świata biznesu z Davos. Wielkim osiągnięciem tego ruchu było obalenie mitu „końca historii”, skruszenie samozadowolenia rzeczników kapitalizmu i liberalnej demokracji jako ostatniego słowa. Nawet szefowie MFW i Banku Światowego zaczęli mówić innym językiem, a Bank ten przynajmniej częściowo zrewidował swoje działania. Wszelako odczuwa się wyraźnie pewną stagnację ruchu alterglobalistycznego o trudnych do wyjaśnienia przyczynach. Rodzi się pytanie, czy chodzi tu o trudność organizacyjnego zinstytucjonalizowania tak pluralistycznego, wielonurtowego ruchu, czy też o coś głębszego, o to na przykład, że sama globalizacja – wyrażając się metaforycznie – zatrzymała się u wrót islamu, górę zaczęły brać procesy określane przez Francuzów jako deglobalizacja. Na co – dodajmy – ruch alterglobalistyczny, stanowiący prostą reakcję na neoliberalną globalizację, okazał się na globalizacyjny odwrót nie przygotowany.

wpływa na przedsiębiorczość. Znaczna część zysku korporacji produkcyjnych pochodzi z rynków finansowych, co oznacza zaabsorbowanie znacznej części uwagi kierownictwa tych korporacji, ze stratą dla ich podstawowej działalności.

W Polsce i gdzie indziej doświadczamy skutków mitu powszechnej globalizacji, który fatalnie wpływa na zachowania władz politycznych. Przecenianie tempa globalizacji i niedostrzeganie jej granic uzasadnia wewnątrz krajową bierność władz. Niedostrzeganie postępującego zróżnicowania instytucjonalno-organizacyjnego świata współczesnego zamyka drogę do proegalitarnych poczynań rządów i społeczeństw. Jako globalizacyjną lub integracyjną konieczność traktuje się ograniczanie suwerenności państw narodowych (nim tłumaczy się ich częstą słabość), a nawet wzrost nierówności. Dopiero ostatnio, pod wpływem Gniewnych, Oburzonych i Okupantów, sytuacja zaczyna się zmieniać. Warto w związku z tym przywołać fakty świadczące o radykalnej ewolucji koncepcji globalizacji, co powinno się już stać przedmiotem historii myśli ekonomicznej.

W dziejach globalizacji można wydzielić co najmniej trzy okresy. Pierwszy, nazwijmy go romantycznym, został uogólniony w publikacjach Kenichi Ohmae, a zwłaszcza w jego programowych książkach: *Świat bez granic* (1991) oraz *Koniec państwa narodowego* (1995). Świat pozbawiony granic i wolny od państw narodowych miał powstać mocą żywiołowych, obiektywnych procesów technologicznych i adaptacji do nich całej struktury społeczno-ekonomicznej, politycznej i kulturowej. Książki te współgrały ze stanowiskiem F. Fukuyamy – autora słynnego eseju przepowiadającego koniec historii. Rozpad bloku sowieckiego oraz wejście Chin i Wietnamu na drogę prywatnej gospodarki rynkowej umacniały wrażenie, że zarówno kapitalizm, jak i liberalna demokracja nie mają już alternatywy.

Wszelako rychło się okazało, że druga z wymienionych książek Ohmae (1995) stała się nie tyle wytyczeniem przyszłych szlaków rozwojowych, co zapowiedzią końca krótko trwającego, romantycznego okresu wiary, że świat w szybkim tempie zmierza ku jednej gospodarce światowej, w znaczeniu jednego systemu społeczno-ekonomicznego, systemu zglobalizowanego kapitalizmu. Obecnie coraz częściej pisze się właśnie o „końcu globalizacji” (James, 2010) lub „deglobalizacji” (Lordon, 2011).

Pionierzy tego odwrotu pojawili się już w połowie lat 90. Z ostrą opozycją wobec tak pojmowanej tendencji wystąpił amerykański ekonomista John Naisbitt – autor głośnej swego czasu książki *Megatrends* (1982).

W książce pt. *Paradoks globalności* (Naisbitt, 1994)² przeciwstawił on unifikującym procesom globalizacji, istnienie równie silnej, czasem przemożnej, tendencji do różnicowania i rozdrabniania dotychczas wielkich państw, do rosnącej siły małych organizmów państwowych, a nawet lokalnych³. Naisbitt stał się także niesłychanie sceptyczny w odniesieniu do losów integracji europejskiej. Przewidywał, że procesy dezintegracyjne wezmą górę.

W kolejnym roku ukazała się książka pod redakcją S. Berger i R. Dore'a: *Różnorodność narodowa i kapitalizm globalny* (1996) kładąca nacisk na granice procesów globalizacji oraz na kontrtendencje. Książkę otwierają dwa studia o wymownych dla tego nurtu myślenia tytułach: R. Boyera, *Hipoteza konwergencji ponownie rozważona: globalizacja, ale jeszcze sto lat narodów?* oraz R. Wade'a, *Globalizacja i jej ograniczenia: doniesienia o śmierci gospodarek narodowych są stanowczo przesadzone*.

Zawężając pojęcie globalizacji do ustrojowej konwergencji⁴, Boyer konkludował: „Zarówno lata 90., jak i następne stulecie będą najprawdopodobniej epoką narodów. Cały kompleks sprzecznych tendencji pcha świat zarówno w kierunku konwergencji, jak i dywergencji, a więc nie zmierza do jednego najlepszego ładu instytucjonalnego. Hipoteza ta okazała się, w odniesieniu do świata organizacji przemysłowych, błędna i nieaktualna. Czyż to nie dziwne, że przedstawiciele nauk społecznych zaakceptowali tak uproszczoną hipotezę właśnie w czasie, gdy rezultaty praktyki prób i błędów są bardziej niż kiedykolwiek niepewne tak w Europie i Stanach Zjednoczonych, jak i w Japonii?” (tamże, 59)⁵.

² W *The Global paradox* (1994) Naisbitt zauważa, że do Ligi Narodów Zjednoczonych należało zaledwie ponad trzydzieści państw, obecnie zaś do ONZ należy blisko dwieście krajów. Taki trend mógłby sprawić, że w nieodległej przyszłości mielibyśmy w świecie około tysiąca państw.

³ Był to zresztą wyraz dość zasadniczej zmiany stanowiska autora w stosunku do poglądów zawartych w wyżej wspomnianym bestsellerze.

⁴ Boyer, jak zresztą wielu autorów, używa pojęć konwergencji i dywergencji w odniesieniu do części procesów globalizacji, dotyczących upodabniania się lub instytucjonalno-organizacyjnego różnicowania współczesnych gospodarek.

⁵ Wade przypominał, że identyczne wizje zjednoczonego i zunifikowanego świata głoszone znacznie wcześniej, na przykład, w połowie XIX wieku, a następnie przed pierwszą wojną światową. W 1911 r. ukazała się książka, *Wielkie złudzenie*, której autor, Norman Angell, dowodził, że osiągnięcia nauki, techniki i ekonomii sprawiły, iż gospodarka światowa stała się do tego stopnia jednym organizmem, że narodowa niezależność, szczególnie w odniesieniu do rynku finansowego okazała się anachroniczna. Autor ten miał nieszczęście krótko przed pierwszą wojną światową przepowiedzieć, że wzajemna zależność gospodarek światowych uczyniły wojnę między nowoczesnymi narodami niemożliwą!

Zauważmy, że z podobnego typu złudzeniami, choć może na mniejszą skalę, mieliśmy do czynienia w latach 90. Nawet, pytyjski w swych wypowiedziach, Alan Greenspan zaczął upowszechniać wiarę, że nowoczesna wiedza i technika uwolniły gospodarkę od falowań cyklicznych. Dla romantycznych globalistów typu Kenichi Ohmae nie było miejsca na „zderzenie cywilizacji”, na wojny i przepaść pomiędzy światem islamskim i Zachodem, a nawet na ostre podziały w samym świecie zachodnim, a tym bardziej na radykalny odwrót od neoliberalnej globalizacji, jaki obserwujemy od przełomu wieków.

I tu dochodzimy do trzeciej fazy, gdy globalizacja ma już swego antagonistę. Pełna sprzeczności, konfliktów, wygranych i przegranych, neoliberalna globalizacja zrodziła ruch społeczny zwalczający ją samą, a przynajmniej dotychczasową jej formę. Od czasu imponującej demonstracji w Seattle (jesień 1999) można mówić o dwóch biegunach globalizacji. Symbolizują ją, z jednej strony, bogaty świat z Davos, z drugiej – zwykli ludzie z Porto Alegre.

Przede wszystkim jednak wszystkie te ruchy, bardziej lub mniej intelektualne, także jawnie anarchistyczne, zakwestionowały fundamentalistyczny, neoliberalny charakter globalizacji. Za teoretyczne uzasadnienie tego nurtu należałoby chyba uznać książkę Johna Graya, *Fałszywy świat* (1998). W oczach tego brytyjskiego filozofa koncepcja globalizacji służy skrywaniu rzeczywistych dążeń władz Stanów Zjednoczonych, narzuceniu światu jednego, a dogodnego dla USA, uniwersalnego modelu gospodarczego i odpowiadającego mu sposobu życia.

W przeciwieństwie do zdecydowanej większości autorów czasu romantycznego, piszących o globalizacji jako procesie obiektywnym, spontanicznym, Gray położył nacisk na geopolitykę Stanów Zjednoczonych jako siłę sprawczą globalizacji. „Globalny leseferyzm to propozycja amerykańska (...), to oświeceniowa propozycja uniwersalnej cywilizacji, forsowana przez ostatni reżym oświeceniowy. Stany Zjednoczone są jedynym krajem współczesnego świata, który z poczuciem misji dąży do realizacji tej oświeceniowej koncepcji” (tamże, s. 100–101. Dla Graya władze amerykańskie to ostatni rząd oświeceniowy wierzący, podobnie jak marksiści, w jeden uniwersalny i najbardziej racjonalny ład społeczny. Pojęcie globalizacji pełni według Graya funkcję ideologiczną, mistyfikującą rzeczywiste sprężyny przemian ustrojowych.

Zaczęli to dostrzegać także niektórzy amerykańscy ekonomiści liberalni. Na przykład Jagdish Baghwati pisał, że w Stanach Zjednoczonych powstał nowy kompleks władzy, składający się z głównego ośrodka

amerykańskiej finansjery oraz ekonomicznej części rządu USA, czyli: „Wall Street-Treasury Complex”. Wade dodał do tych dwóch członów trzeci ośrodek – MFW. Obaj zgodnie uważają, że ten kompleks władzy usiłuje narzucić światu amerykańską koncepcję porządku światowego. Zresztą sam Henry Kissinger przyznał, iż „globalizacja to jedynie inna nazwa dominacji USA” (cyt. za Morawski: 2002)

Struktury państwowe USA działają w symbiozie z biznesem. Ja to nazywam oligarchiczną triadą (włączam do tego MFW). Jeśli ten fakt się dostrzega, to widoczna staje się treściowa bliskość globalizacji do pojęcia imperializm, które zrobiło oszołamiającą karierę na początku dwudziestego wieku. Oba te terminy miały oznaczać zupełnie nową fazę w rozwoju kapitalizmu (w ujęciu niektórych autorów – wręcz nowy system społeczno-ekonomiczny). Treściowa bliskość tych pojęć stała się jeszcze wyraźniejsza, gdy „oręż” finansowej siły zastąpiono siłą rzeczywistego oręża. Stało się wówczas jasne, że niekiedy tylko wyraźnie deklarowanym, choć może w pierwszej chwili ubocznym, ostatecznym rezultatem interwencji w byłej Jugosławii, Afganistanie i Iraku było rozszerzenie dominium dla „the American way of business”. Irakowi, łamiąc konwencje międzynarodowe, amerykańscy okupanci (niestety, przy pomocy Polski, imiennie – Marka Belki) narzucili coś w rodzaju szokowej terapii Leszka Balcerowicza (Jasiewicz, 2011).

Jest jednak między tymi dwoma pojęciami pewna zasadnicza różnica. Zarówno autor, który przyczynił się do rozpowszechnienia koncepcji imperializmu w naukowych kołach Zachodu, brytyjski ekonomista liberalny, J.A. Hobson (1902), jak i W. Lenin raz R. Luksemburg, którzy wnieśli je do literatury socjalistycznej, od początku akcentowali nową, wielką i rosnącą rolę państwa w gospodarce światowej. W ujęciu Hobsona imperializm miał oznaczać – cytuję – „dominujący nurt w aktualnej polityce świata zachodniego” (Hobson, 1902, cyt. za Sutcliffe i Glyn, 1999)⁶. Imperializm oznaczał dla nich przede wszystkim ekonomiczną, polityczną i militarną ekspansję państw działających w interesie wielkich korporacji. Pojęcie to ukuli krytycy, natomiast pojęciem globalizacji posługują się głównie jej apologety, by właśnie ukryć podobnie sprawczą rolę państwa.

Obecnie widać wyraźnie, że w procesie globalizacji zawarte były elementy autodestrukcji. Odwrot od tak pojmowanej globalizacji z uwagi na zwykłą logikę zdarzeń stał się po pewnym czasie nieuchronny. Zapowiadali to niektórzy bardziej dalekowzroczni obserwatorzy zachodni.

⁶ W oryginale: *the most powerful movement in the current politics of the western world.*

Jeszcze przed obsesją powszechnej walki z terroryzmem Robert Skidelsky zwracał uwagę na rodzący się swoisty neoimperializm. Przestrzegał przed nim już w związku z interwencją w b. Jugosławii. Wyraził wówczas obawę, że „Wschód (...) będzie postrzegał operację NATO jako ugruntowanie zachodniego imperializmu. Wytworzy to nacjonalizm reaktywny, który zagrozi rozlewem remilitaryzacji jak również nacjonalizmem politycznym i ekonomicznym (...). Czysto zachodnia próba redefinicji zasad gry doprowadzi (...) do destrukcyjnego rozłamu pomiędzy Zachodem i Wschodem, który zagrażać będzie odwróceniem globalizacji. Prawda jest taka, że zderegulowana gospodarka wymaga zdemilitaryzowanego społeczeństwa. Moje silne przeczucie podpowiada mi, że jeśli wkroczymy w nowe stulecie w wojowniczym nastroju, to na długo skażemy się na wojnę, a nie na pokój. Ekonomiczna wolność może wspomóc proces zbliżania narodów, jednak tylko wtedy, gdy polityka nie będzie zmierzać ku wojnie (...). Jakakolwiek próba Stanów Zjednoczonych i ich koalicjantów narzucania reszcie świata ich systemu wartości doprowadzi do rozpadu polityki globalnej, a wraz z nią do dezintegracji światowej gospodarki” (Skidelsky, 2000: 22–23).

Słowa te okazały się prorocze, i to w krótkim czasie! NATO zostało owładnięte przez amerykańsko-brytyjski unilateralizm. Ale reszta prognozy-ostrzeżenia brzmi zadziwiająco aktualnie. Rozpad polityki globalnej stał się faktem, i to właśnie na skutek poczynań koalicji pod wodzą Stanów Zjednoczonych zmierzających do narzucania reszcie świata ich systemu wartości, służącego ekonomicznym i politycznym interesom USA. Dawne koło zamachowe gospodarki światowej stało się jej głównym hamulcem. Można się tylko pocieszać, że niezamierzonym zyskiem dla zwolenników egalitaryzmu, sprawiedliwości społecznej, ekonomicznej demokracji jest szybka erozja modelu anglosaskiego i koniec mitu amerykańskiego. To nowe i raczej nieoczekiwane zjawisko otwiera, być może, nową fazę innowacji ustrojowych.

XX wiek był epoką wielkich innowacji ustrojowych, tych udanych i tych koszmarnych. Faszyzm przeszedł do historii jako koszmar i aberracja, wyraz skrajnego irracjonalizmu. System stworzony przez komunistów trwał znacznie dłużej, miał więc czas na ewolucję, na proces adaptacji i transformacji. Ale nawet gdyby np. skończył się razem ze śmiercią Stalina, to też nie przeszedłby do historii wyłącznie jako totalitarny koszmar. Choćby dlatego, że komunistycznemu zagrożeniu właśnie Japonia, Tajwan i Niemcy Zachodnie zawdzięczają powstanie nowatorskich systemów społeczno-ekonomicznych. Tym chyba najłatwiej wyjaśnić zdumie-

wający przecież fakt, że okupacyjne władze USA – nadal o ograniczonej roli gospodarczej państwa i kultem „wolnego rynku” – wypromowały (w Japonii wręcz narzuciły) odmienne od swego (tzn. amerykańskiego) systemy. Bardziej autonomicznie powstawały systemy nazywane mianem skandynawskich lub socjaldemokratycznych, przede wszystkim szwedzkiego. Ale i ona wcześniej została określona jako trzecia, lub pośrednia droga (Childs, *Sweden. The Middle Way*, 1936). Znalazły więc swoje odniesienie do dwóch rywalizujących ze sobą megasystemów. Istnienie komunizmu – jako przykładu i jako groźby – wywarło silny wpływ na reformatorskie skłonności kapitalizmu.

Proces innowacji systemowych trwa nadal. Kształt wyłaniających się systemów w takich krajach jak Chiny, Indie, Rosja, Wietnam nie jest jeszcze wykryształizowany. Jest jednak pewne, że procesom urynkowania towarzyszą tam innowacje w instytucjonalno-organizacyjnej sferze polityki ekonomicznej. W Ameryce Południowej pojawiły się w kilku krajach interesujące próby systemowego wyzwiania się z północno-amerykańskiej dominacji. W Brazylii, Boliwii, Wenezueli i paru innych krajach pojawiły się również zapowiedzi nowych systemów społeczno-ekonomicznych czy – jak chcą inni – nowych typów kapitalizmu.

Granice integracji europejskiej

Pod tym względem również Unia Europejska pozostaje nadal zróżnicowana. Klasyfikacji jest kilka. Ale autorem chyba najbardziej popularnej z nich jest autor książki: *Zróżnicowanie w nowoczesnym kapitalizmie*, Bruno Amable (2003). Wyróżnił on w Europie następujące cztery typy kapitalizmu: rynkowy (Wielka Brytania), kontynentalny (z dominującą rolą Niemiec), śródziemnomorski oraz socjaldemokratyczny (Skandynawia).

Czy z tak różnych typów powstanie, wskutek politycznych nacisków na integrację, jeden model? W dającej się przewidzieć perspektywie jest to bardzo wątpliwe, chociaż nie można tego wykluczyć w długiej, być może bardzo długiej perspektywie. Zarówno doświadczenia historyczne, jak i rozważania teoretyczne sugerują, że im wyższy poziom rozwoju społecznego, tym silniejsza tendencja wzbogacania form życia zbiorowego. Jestem głęboko przekonany, że dotyczy to różnorodności i różnicowania systemów społeczno-ekonomicznych. Do zastanowienia skłania fakt, że nawet wśród szóstki krajów weteranów integracji europejskiej nadal utrzymują się znaczące różnice systemowe. *W Europie nie istnieje jednorodny model gospodarczy. Model Wielkiej Brytanii jest bliższy Stanom Zjednoczonym niż Niemcom. Modelu włoskiego, zdominowanego*

przez kapitalizm rodzinny, słabość państwa, ogromny deficyt finansów państwowych i zadziwiająca żywotność małych i średnich firm, nie da się porównać z niczym innym, oprócz być może modelu Chińczyków z diasporą (czyli Tajwanu i Hong Kongu – TK) (Albert 1994: 24).

W miarę zaś wchodzenia do Unii Europejskiej nowych członków z regionu środkowej i południowej Europy różnorodność systemowa w UE wzrasta. Trudno zatem orzec, co ją zdominuje: postępujące zróżnicowanie czy procesy ustrojowej konwergencji⁷. Nie są też jasne przyszłe kierunki polityki ekonomicznej UE. Już obecnie UE jest postrzegana przez świat zewnętrzny jako twór mocno protekcyjnistyczny, zamknięty. A nie można wykluczyć, że na tej właśnie drodze UE będzie się bronić przed zalewem importu towarów i kapitału z Azji. Nie wiadomo więc, co okaże się silniejsze – tendencja kooperacyjna czy rywalizacyjna.

Uważam, że współistnienie i rywalizacja różnych typów kapitalizmu nie jest wyrazem niedojrzałości, niezakończonego procesu integracji, który Unia powinna pokonać. Że warunkiem trwałości Unii Europejskiej jest zachowanie jej różnorodności instytucjonalno-organizacyjnej. Postrzegam Unię jako **wspólnotę ściśle kooperujących ze sobą samodzielnych państw narodowych**⁸. A korzyści z tej współpracy odniosą te kraje, które zachowają silne państwo narodowe. Natomiast zbyt ni nacisk na przyspieszanie integracji może wywołać odwrotne procesy – by ponownie użyć słów R. Skidelskiego – zrodzić lub wzmocnić „reaktywny nacjonalizm”.

Jeden z czołowych ekonomistów brytyjskich, noblista James Meade konsekwentnie, i jak sądzę przekonywająco, bronił poglądu, że różnorodność systemowa jest wartością, której warto bronić. Uważał za „mało prawdopodobne, by wszystkie kraje europejskie obrały dokładnie te same rozwiązania”. Jako ważne zadanie badawcze traktował poszukiwanie odpowiedzi na pytanie „jak dalece i za pomocą jakich środków międzynarodowych można zachować różnorodność eksperymentowania (...) tak aby było to zgodne z wolnością ruchu dóbr, kapitału i ludzi pomiędzy różnymi krajami

⁷ O zmianie nastroju świadczy ewolucja publicystyki „Gazety Wyborczej”. Jeszcze dwa lata temu „Gazeta” propagowała nawet w „Metrze” hasło: „Wybić się na euro” (z wyraźną analogią do dawnego zawołania „wybicia się na Niepodległość”). Obecnie jeden z jej czołowych komentatorów, Mirosław Czech (2011) prezentuje swój artykuł tytułem: *Ja nacjonalista. Państwo narodowe nie umarło, umrzeć nie zamierza i nadal jest w centrum wydarzeń. Na szczęście.*

⁸ Bliska mi jest rozwijana przez polsko-brazylijskiego, doradcę Sylvi de Luli, Ladislaua Dowbora, myśl działania na rzecz ograniczenia konkurencji w imię **paradygmatu współpracy** (Dowbor, 2009: 170–179).

wewnątrz wspólnoty” (Meade, 1993: 98–99). W innym studium Meade kategorycznie sprzeciwiał się centralistyczno-unifikacyjnym tendencjom UE. Wychodząc z założenia „nieskończonej różnorodności sposobów, w jaki produkcja dóbr i usług może być organizowana, planowana i zarządzana”, przekonywał, że „byłoby wielkim hamulcem postępu, gdyby poszukiwanie nowych rozwiązań możliwe było tylko w jednolity sposób i we wszystkich krajach Europy równocześnie” (Tamże: 193)⁹. Niezależnie więc od obecnych kłopotów związanych ze wspólną walutą powstaje dużej wagi pytanie: czy możliwości owego systemowego eksperymentowania nie zostały drastycznie ograniczone przez unifikację polityki monetarnej.

Jest zastanawiające, że dwaj skrajni zwolennicy wolnego rynku, Gary Becker i Milton Friedman zajmowali wysoce krytyczne stanowisko wobec idei wspólnej waluty. Friedman jeszcze przed wprowadzeniem euro głosił – zawarty w tytule swego artykułu – pogląd, że *Walutowa jedność drogą do politycznego podziału* (Friedman, 1997). Dla niego USA „są przykładem sytuacji sprzyjającej posiadaniu wspólnej waluty”. Decydujące okazały się trzy okoliczności: wspólny język oraz duża ruchliwość siły roboczej, które pozwalają na szybkie dostosowanie w przypadku niespodziewanych szoków. Po trzecie, rząd federalny dysponuje dostatecznie dużym budżetem, by je łagodzić. Natomiast UE „jest przykładem sytuacji przeciwnej, niesprzyjającej wprowadzeniu wspólnej waluty”. W Europie istnieją różne języki, odmienności kulturowe, narodowe lojalności, a ponadto UE ma bardzo mały budżet. Friedman łagodził swą tezę w stosunku do Niemiec, Beneluxu i Austrii, które praktycznie już wcześniej spajała marka niemiecka. Nie sprzeciwiał się wspólnej walucie. Uważał jednak, że w zróżnicowanej pod względem poziomu rozwoju gospodarczego, podzielonej językowo Europie jest na to zdecydowanie za wcześnie. „Polityczna jedność może utorować drogę jedności pieniężnej. Monetarna jedność wprowadzona w niesprzyjających warunkach okaże się barierą dla osiągnięcia jedności politycznej”.

Mniej przekonujące, ale też skłaniające do myślenia było stanowisko Gary Beckera. Głównie z powodu obaw przed dalszą biurokratyczną centralizacją Unii wręcz odradzał Polakom wejście do Eurolandu. Twierdził, że „Euro zwiększa koncentrację władzy w rękach biurokratów z Brukseli”, zaś „dalsza centralizacja władzy jest złem dla gospodarek poszczególnych krajów, gdyż na przykład zmniejsza możliwość konku-

⁹ Sam w paru pracach rozwijał wizję Agathotopii jako ustroju opartego na najlepszych cechach socjalizmu i kapitalizmu.

rencji pomiędzy rządami (...). Lepsza jest decentralizacja takiej władzy. To poszczególne kraje, a nie Bruksela, powinny decydować o tym, co jest dla nich korzystne” (Becker, 2006:48). Becker traktował rywalizację między państwami za czynnik sprzyjający wzrostowi gospodarczemu.

W ciągu ostatnich kilkunastu lat największego skoku modernizacyjno-gospodarczego dokonały dwa małe kraje UE: Irlandia i Finlandia, zresztą o radykalnie odmiennych systemach społeczno-ekonomicznych. Powstaje pytanie, czy dokonały tego dzięki ścisłemu przestrzeganiu traktatów z Maastricht i amsterdamskiego, czy też umiejętnie nimi manipulując. I drugie pytanie, czy mogłyby dokonać tego skoku po wejściu do Eurolandu (przypominam, że Finlandia wyszła z ciężkiego kryzysu w drugiej połowie lat 90.; już u progu bieżącego stulecia zajęła pierwsze miejsce w światowym rankingu gospodarek opartych na wiedzy).

Choć staram się śledzić zarówno krajową, jak i zachodnią literaturę, nie znajduję analitycznej odpowiedzi na pytanie, dlaczego trzy gospodarki krajów „dysydenckich” – Wielkiej Brytanii, Szwecji i Danii – miały się znacznie lepiej niż gospodarki Eurolandu, którym przypisywano chorobę „eurosklerozy”. Być może mieli rację Walter Adams i James Brock (1986) przestrzegając przed chorobą gigantyzmu (*bigness complex*). A ich argumentacja w dużym stopniu dotyczy zarówno globalizacji jako procesu niosącego gospodarczą koncentrację, jak i integracji w ramach UE. Gdyby wielkie obszary gospodarcze miały bezwzględną przewagę gospodarczą, to małeńka i „niezrzeszona” Islandia nie tylko nie mogłaby świetnie funkcjonować, ale nawet istnieć. Brak jest też analizy bilansu korzyści z euro najmniej rozwiniętych krajów Eurolandu (Grecji, Hiszpanii i Portugalii).

Partycypacja a prawa własności

Powstała w USA na przełomie lat 1960. i 70. teoria praw własności (*theory of property rights*) przyniosła, niezależnie od towarzyszącego jej silnego ładunku ideologicznego, znaczny postęp w rozumieniu współczesnych gospodarek mieszanych¹⁰. Przyczyniła się do zwiększenia precyzji pojęć. Dzięki

¹⁰ Odnotujmy jako zastanawiające, że wszyscy teoretycy praw własności zignorowali bardzo podobną w warstwie czysto teoretycznej, ale o przeciwnych wnioskach normatywnych, koncepcję własności funkcjonalnej. Głosili ją kilka dziesięcioleci wcześniej socjolog brytyjski Richard H. Tawney (1921), a za nim szwedzki teoretyk prawa Osten Unden. W nowszych zaś czasach ich kontynuatorem był szwedzki ekonomista Gunnar Adler-Karlsson (1968). A jest ona o tyle ciekawa, że tworzono ją z pełną świadomością jej implikacji społecznej, strukturotwórczej. Zignorowanie tej koncepcji w krajach postkomunistycznych ułatwiło zwycięstwo wzorca anglosaskiego.

tej koncepcji ekonomiczne pojęcie własności jako wiązki uprawnień stało się znacznie bogatsze niż same prawne tytuły własności. Pozwala ona na głębsze badania nad rozdziałem owych praw własności pomiędzy różne podmioty.

Wszelako wszyscy teoretycy tej nowej koncepcji wiążą ją z poglądem (często zakładanym milcząco), że najbardziej wydajna jest taka gospodarka wolnego rynku, której podstawą jest pełna, czyli wyłączna i transferowalna własność prywatna. Główne przesłanie Jamesa Buchanana dla polityków krajów pokomunistycznych brzmiało: „Przed wszystkim, jednostka musi posiadać pełnie praw własności środków produkcji wytwarzających wartości ekonomiczne, niezależnie od tego, czy chodzi o kapitał ludzki, czy rzeczowy. Tylko prywatna własność pozwala na zastosowanie właściwych bodźców. Podstawowy argument na rzecz własności prywatnej jest znany od czasów Arystotelesa. Jednostka ludzka tylko wówczas będzie się troszczyła o zasoby produkcyjne i ich właściwe wykorzystanie, gdy istnieje wzajemna relacja pomiędzy wysiłkiem i spodziewaną nagrodą” (Buchanan, 1997: 236). Z podobnych przesłanek wychodząc, Gary Becker (1995) zachwycony czeską kuponówką określaną jako *brilliant idea*, usilnie zalecał politykom krajów transformujących się jak najszybszą prywatyzację.

W literaturze „transytologicznej” dominuje traktowanie własności jako głównego, niekiedy niemal jedyne warunku poprawy efektywności. Ma to zapewnić prywatyzacja, ponieważ motorem przedsiębiorczości ma być zainteresowanie rzeczywistego właściciela wynikami jej wykorzystania. Znikome zainteresowanie budzi natomiast to, jak dana forma własności wpływa na bodźce osób, które własności są pozbawione. Ogólniej – pomija się równie ważne i rozległe, społeczne funkcje przekształceń własnościowych, przede wszystkim jako czynnika nowej stratyfikacji społecznej. A przecież własność współokreśla, a czasem wręcz rozstrzyga o wielu sferach życia społecznego. Posłużę się tu opiniami dwóch wybitnych ekonomistów i politologów amerykańskich.¹¹

¹¹ Ci dwaj autorzy są wybitnymi przedstawicielami amerykańskiej myśli liberalnej. Obaj: Dahl – politolog o dobrym przygotowaniu ekonomicznym i Lindblom – ekonomista, który stał się także politologiem, rozpoczęli swą karierę naukową od głośnej książki: *Politics, Economics and Welfare* (1953), która przez długi czas uchodziła za rodzaj podręcznika służącego socjotechnicznemu poprawianiu gospodarki kapitalistycznej drogą częściowych reform. Dwie dekady później jednak obaj, choć już każdy pod własnym tylko nazwiskiem, porzucili to optymistyczne stanowisko na rzecz fundamentalnej krytyki amerykańskiego czy anglosaskiego typu kapitalizmu.

Robert Dahl widział największe zagrożenie dla wolności i równości właśnie w stosunkach własności, w nierównym podziale w społeczeństwie kontrolnych funkcji nad własnością. Podkreślał, że własność jest podstawą wielkiego zróżnicowania pod względem dochodu, statusu, kwalifikacji, informacji, kontroli nad mass mediami, dostępu do władzy. Wskazywał, że ze struktury własności można wywieść szanse życiowe nawet tych jeszcze nie narodzonych (Dahl, 1985: 55). Motywowany tym przekonaniem, włożył wiele wysiłku w teoretyczne i praktyczne uzasadnienie partycypacji pracowniczej, co nazywa demokracją ekonomiczną. Współuczestnictwo w podejmowaniu decyzji w zakładach pracy powinno być, jego zdaniem, traktowane podobnie, jak obywatelskie prawo do uczestnictwa w wyłanianiu władz politycznych. Podobnie pisał Lindblom: „Ponieważ publiczne funkcje w systemie rynkowym znajdują się w rękach biznesmenów, to tym samym w ich rękach znajdują się praca, ceny, produkcja, wzrost, stopa życiowa oraz bezpieczeństwo ekonomiczne każdego z nas. Właśnie dlatego władza publiczna nie może być obojętna wobec tego, jak biznes wypełnia owe publiczne funkcje. Depresja, inflacja czy inne ekonomiczne plagi mogą prowadzić wręcz do upadku władzy. Dlatego też jednym z najważniejszych zadań rządu jest obserwowanie sposobu, w jaki biznesmeni wykonują swoje zadania” (Lindblom 1977: 172–173).

Z wymienionych wyżej względów realistyczny opis wyłaniającego się systemu społeczno-gospodarczego, czyli całościowego procesu transformacji, musi uwzględniać badania nad strukturą i stosunkami własności. Jest wprawdzie dotkliwie sprawdzone, że gospodarka w pełni podporządkowana własności państwowej i państwowej biurokracji jest nieefektywna. Błędne jest jednak wyciąganie stąd pochopnego wniosku, że również w innych warunkach państwowe przedsiębiorstwa są z zasady nieefektywne. Przeczy temu doświadczenie wielu przedsiębiorstw państwowych, nie mniej efektywnych niż prywatne.

Często zwraca się zasadnie uwagę, że firmy państwowe są bardziej niż prywatne narażone na demoralizujące, antyefektywnościowe, nierzadko korupcyjne oddziaływanie polityków i biurokracji państwowej. Wielu teoretyków jednak kwestionuje generalną tezę o nieefektywności przedsiębiorstw państwowych *per se*. „Nie można zakładać, iż dana forma własności będzie wyższa nad inną we wszystkich przemysłach i wszystkich krajach” – pisał słusznie autorytet w sprawach prywatyzacji w Wielkiej Brytanii, George Yarrow (1986: 332).

Jeszcze dobitniej wyrażają tę samą myśl inni ekonomiści brytyjscy: „Problemu efektywności przedsiębiorstwa publicznego nie można oddzielić od polityki. Efektywność zależy od stosunku państwa do konkurencji i polityki budżetowej, która z kolei zależy od zdolności państwa do odseparowania się od konserwatywnych nacisków (...) Gdzie państwo potrafi odseparować się, publiczne przedsiębiorstwo może być równie efektywne jak prywatne. Może nawet przynosić pewne dodatkowe korzyści społeczne i ekonomiczne. Z drugiej strony, może się zdarzyć, iż po prywatyzacji nie ustaną naciski ze strony biurokratów” (Rowthorn i in., 1994: 65). Podobne poglądy głosi J. Stiglitz (1994) wskazując, że właścicielska kontrola firmy państwowej może być niekiedy efektywniejsza i tańsza niż w firmie prywatnej o rozproszonej własności.

Były to jednak mniej lub bardziej teoretycznie podbudowane reakcje na własność ściśle prywatną lub wyłącznie państwową. Lata 80. przynoszą wzrost zainteresowania różnymi grupowymi formami własności. Znane są, nagrodzone Noblem, badania Elinor Ostrom i jej zespołu nad „wspólnymi zasobami” oraz jej zdecydowany i wielokrotnie akcentowany sprzeciw wobec znanego teorematu „tragedii wspólnego pastwiska” (Ostrom, 1990; Ostrom i in., 1994). Uczona ta i jej zespół skupiły swe badania na takich specyficznych dziedzinach, jak zbiorniki wodne czy rybołówstwo. Mało zbadany pozostał jednak problem, w jakim stopniu badania te rzucają nowe światło na grupowe formy własności w innych sferach działalności gospodarczej. Chodzi o wszystkie te formy własności, które mieszczą się pomiędzy własnością państwową i czysto prywatną, a także między indywidualnymi właścicielami oraz spółkami akcyjnymi.

Chyba najstarszy wśród nich jest nurt kooperatystyczny (spółdzielczy), sięgający swymi korzeniami do Roberta Owena. W Polsce popularna była na początku XX wieku wizja Edwarda Abramowskiego pod nazwą „Rzeczpospolitej Spółdzielczej”. Formą zbliżoną do spółdzielni były popularne w latach 50.–70. izraelskie kibuce. Pokrewny kooperatyzmowi był nurt samorządów pracowniczych, poczynając od angielskiego socjalizmu gildyjnego lat 20. ub.w., poprzez różne teoretyczne uogólnienia doświadczeń jugosłowiańskich, aż do programu Samorządnej Rzeczpospolitej, uchwalonego w 1981 r. przez NSZZ „Solidarność” na jego pierwszym kongresie.

W tym szerokim nurcie powstały także bardziej wyrafinowane teorie. Na przykład, od czasu pojawienia się znanego artykułu Benjamina Warda o *Firmie w Illyrii* (1958) kilkudziesięciu autorów toczyło wiele lat trwający spór wokół zalet i ułomności przedsiębiorstwa samorzą-

dowego, spółdzielczego lub zbliżonych¹². W Stanach Zjednoczonych powstała bogata literatura dotycząca spółek pracowniczych, które tam noszą nazwę *Employee Stock Ownership Plans* (ESOP). W Europie może jeszcze żywiej dyskutowano, zwłaszcza w latach 80. i początku lat 90., różne formy samorządności pracowniczej lub partycypacji pracowników w procesie podejmowania decyzji. Wspominałem teoretyczne rozprawy noblisty z Cambridge, Jamesa Meade'a (1986, zbiór jego rozpraw (1993)). Wydane przez dwóch brytyjskich teoretyków nurtu badawczego D.C. Jonesa i J. Svejnara dwa tomy studiów i szkiców pod znamienym tytułem *Postępy w analizie firm partycypacyjnych i samorządowych* (1985, 1987) dają dobre pojęcie o ambicjach i szerokości zainteresowań tego nurtu.

Obok nich do najciekawszych doświadczeń praktycznych należy słynny, nowatorski i prężny holding spółdzielczy „Mondragon” w kraju Basków, inwestycyjnie obecny nawet na terenie Polski, który wywołał również w teorii duże zainteresowanie socjologów i ekonomistów.

Wszystkie wymienione tu koncepcje własności, których większość trudno byłoby zaliczyć po prostu do własności prywatnej lub państwowej, inspirowały snucie rozważań na temat systemu idealnego czy docelowego albo też dla bardziej całościowych reform systemów istniejących (na przykład program „Samorządnej Rzeczypospolitej”). W różnych krajach i z różnym natężeniem mają one już swoje desygnaty. Niezależnie jednak od ich praktycznego znaczenia jako koncepcji docelowych można na nie spojrzeć jako na pewne konstrukcje myślowe ułatwiające analizę rzeczywistości, stanowiące dla niej analityczne ramy. Mieszczą się one na ogół w jeszcze ogólniejszych conceptach ustrojowych. Najbardziej znane są wizje (utopie) socjalistyczne¹³. Trzeba jednak podkreślić, że nie tylko socjaliści czy komuniści, ale i liberałowie mieli i mają swoje utopie. W ekonomii politycznej swoistą utopią była (i jest) koncepcja doskonałej konkurencji. Przedstawiana jako teoretyczne uogólnienie, często bywa używana jako koncepcja normatywna, niedościgły cel, do którego jednak należy dążyć. W latach 1930. i 40. powstała, w samym zamierzeniu normatywna, teoretyczna ekonomia dobrobytu. Na niej opierało się wiele programów polityki gospodarczej. Niektórzy tworzyli na jej podstawie ustrojowe wizje efektywniejszej, a zarazem sprawiedliwszej

¹² Wzięli w niej udział m.in. Evsey Domar, Joan Robinson, Jaroslav Vanek, Benjamin Ward, Branko Horvat, James Meade, Mario Nuti, Laura d'Andrea Tyson, David Levine, Milica Uvalic.

¹³ Bodajże najwybitniejszym tego typu krytykiem socjalizmu był w latach 1940. i 50. Abraham Bergson, a w latach 90. zajął jego miejsce Joseph Stiglitz (1994).

gospodarki. Należy do nich do dziś dyskutowana koncepcja rynkowego socjalizmu autorstwa Oskara Langego. Ekonomia dobrobytu najbardziej się jednak sprawdziła jako analityczne narzędzie służące krytyce istniejących ustrojów, różnych odmian zarówno kapitalizmu, jak i socjalizmu czy komunizmu.

Demokracja właścicielska

Ideologiczną podstawą polskiej transformacji stała się recepcja skrajnego nurtu konserwatywno-liberalnego, wiążanego z Hayekiem-Friedmanem, a jego przykładem praktycznym była Reaganomics. Nurt ten doprowadził do kompromitacji samego pojęcia liberalizmu. Zredukowano bowiem liberalizm do egoistycznej rywalizacji jako głównej siły motorycznej rozwoju społeczno-gospodarczego, co jest ogromnym uproszczeniem. Dlatego też obecnie dość powszechnie, słowo liberał brzmi jak obelga. Dzieje się tak z wielką szkodą nie tylko dla rozwoju myśli społecznej, lecz także dla kształtowania polityki społeczno-ekonomicznej. Utrudnia to bowiem dialog pomiędzy zwolennikami demokratycznego liberalizmu i socjaldemokratami, co zamyka drogę do wspólnego działania na rzecz uspołecznienia kapitalizmu. To właśnie skłania mnie do obrony liberalizmu (jego antyneoliberalnych odmian), choć nie w nim lokują się moje największe sympatie.

Zachodni ekonomiści liberalni, nierzadko nawet ci z głównego nurtu, nie stronią od tematyki społecznej sprawiedliwości. W dwóch opasłych tomach poświęconych, jak głosi tytuł, *Sprawiedliwości ekonomicznej* (Brosio i Hochman, 1998), znalazły się teksty ponad połowy tuzina noblistów. Kenneth J. Arrow nie przestawał być ekonomistą liberalnym i – podkreślmy – nie przestawał być liberałem, gdy argumentował na rzecz *A cautious case for socialism* (1982)¹⁴.

Najpoważniejszym dziełem, które przyczyniło się do unowocześnienia myśli liberalnej, stała się książka Johna Rawlsa *Teoria sprawiedliwości* ([1971] 1994), która wywołała lawinę literatury. W tej jednej z najważniejszych publikacji czasu powojennego autor przedstawił oryginalną propozycję równości, która jest z czymś znacznie więcej niż formalną teorią równych szans. Już choćby dlatego, że własność, bogactwo występuje tu obok dochodu i innych dóbr pierwotnych.

¹⁴ Bliski tej myśli jest Leszek Kołakowski, który podpowiada: *Po co nam pojęcie sprawiedliwości* (2000). Podobnie w: *Co pozostało z socjalizmu* (2002). Znany jest jego krótki esej *Jak być konserwatywno-liberalnym socjalistą?*

Pisząc, w czasie wielkich przemian systemowych, przedmowę do polskiego przekładu tego dzieła (Rawls, 1994), Rawls przedstawił najbardziej ogólną wizję ustrojową, która mogłaby służyć za podstawę jednej z odmian kapitalizmu. Wyznał, że gdyby ponownie pisał swą książkę, przeciwstawiłby ostrzej koncepcji państwa opiekuńczego własną koncepcję „demokracji właścicielskiej”. Oddajmy mu głos w wyróżnionej formie:

Rawls o różnicy między państwem opiekuńczym i demokracją właścicielską

„Mamy tu do czynienia z dwiema całkowicie odmiennymi koncepcjami celu, jaki stawiają sobie w czasie instytucje polityczne. W państwie opiekuńczym chodzi o to, by nikt nie spadł poniżej określonego, godziwego poziomu życia i aby wszystkim zapewnić ochronę w razie wypadku czy niepowodzenia, na przykład przez zasiłek dla bezrobotnych i opiekę zdrowotną. Redystrybucja dochodu wtedy służy temu celowi, gdy – na końcu każdego okresu – można wyodrębnić tych, którzy potrzebują pomocy. Taki system może dopuszczać wielkie i dziedziczne nierówności w zakresie rozdziału bogactwa, które są nie do pogodzenia z autentyczną wartością wolności politycznych (...), jak również wielkie różnice dochodu, naruszające zasadę dyferencji. Choć czyni się pewien wysiłek, by zapewnić autentyczną równość szans, jest on przy takich różnicach w zakresie dochodu i – w konsekwencji – wpływu politycznego, niewystarczający albo nieskuteczny.

W przeciwieństwie do tego, **w demokracji właścicielskiej celem jest urzeczywistnienie przez cały czas idei społeczeństwa jako sprawiedliwego systemu kooperacji obywateli, jako wolnych i równych osób. Tak więc instytucje podstawowe od początku muszą działać w taki sposób, by środki produkcji trafiały w ręce szerokiej rzeszy obywateli – tak aby w pełni uczestniczyli oni w społecznej kooperacji – a nie tylko w ręce nielicznych**” (Rawls, 1994: XVI, podkr. – TK)

Jest raczej oczywiste, że żadna z istniejących w świecie współczesnym odmian kapitalizmu nie mogłaby być bez zastrzeżeń określona jako „demokracja właścicielska”. Prawdopodobnie, system skandynawski, zwłaszcza w jego klasycznej wersji szwedzkiej (sprzed lat 90.) był jej najbliższy. Wprawdzie w Szwecji prawne stosunki własności mocno

od niej odbiegały (skoncentrowana własność wielkich korporacji), ale realne ograniczenia funkcji własności, między innymi przez najwyższy w świecie poziom uzwiązkowienia, a w związku z tym siłę związków zawodowych oraz szerokie uprawnienia pracownicze, mocno łagodzą konsekwencje wysokiego stopnia koncentracji własności¹⁵.

Dla poszukiwań najbardziej pożądaných rozwiązań instytucjonalno-organizacyjnych tezą nie mniej ważną jest deklaracja Rawlsa, że tworzył on świadomie swą teorię sprawiedliwości (w europejskiej terminologii – sprawiedliwości społecznej), jako teorię przed- lub ponadsystemową. Pozostawiała ona otwartą kwestię, „czy jej zasadom najlepiej czyni zadość jakaś forma demokracji właścicielskiej, czy też liberalny reżim socjalistyczny. O tym powinny rozstrzygać historyczne warunki i tradycje, instytucje i siły każdego kraju” (tamże, XVIII).

Dzieło Rawlsa – atakowane przez jednych, rozwijane przez innych – może najbardziej przyczyniło się do ożywienia i odrodzenia myśli liberalnej. Do jej radykalizacji przez powrót do źródeł, czyli do haseł Rewolucji Francuskiej, gdy jako nierozłączne traktowano wolność, równość i solidarność (*liberte, egalite, fraternite*). W odnowionej myśli liberalnej wolność jest definiowana przez równość, a równość przez wolność. Wolność jest dobrem, które ma być rozdzielone równo, równość zaś jest warunkiem wolności wszystkich. Nakaz ograniczania nierówności wynika z solidarności z osobami bardziej potrzebującymi, których wolność jest ograniczona przez niedostatek materialny.

Wbrew częstemu twierdzeniu Rawls nie poprzestał na ogólnych twierdzeniach swej teorii. W dziele jego znajdujemy całkiem konkretnie zarysowany obraz organizacji państwa zapewniającej sprawiedliwość społeczną czy też jej wysoki poziom. Wśród „instytucji wspierających” we „właściwie zorganizowanym państwie demokratycznym” znalazły się: sprawiedliwa konstytucja zapewniająca wolność i równe obywatelstwo, sumienia i myśli, autentyczna wolność polityczna oraz (znów „autentyczna” w przeciwieństwie do formalnej) równość szans, zwłaszcza w sferze edukacji i w kulturze, i wreszcie swoboda wyboru zawodu i podejmowania działalności gospodarczej. Oprócz zwykłych regulacji obejmujących działalność przedsiębiorstw i zrzeczeń władze mają obowiązek niedopuszczenia do tworzenia monopolistycznych ograniczeń

¹⁵ Na przykład, aż do lat 90. słynna fabryka Volvo nie zwalniała pracowników z powodu recesji, co w świetle przedstawianej tu teorii praw własności można uznać za formę uczestnictwa pracowników we własności tej korporacji.

i barier w dostępie do atrakcyjnych stanowisk. Rząd ma też gwarantować minimum socjalne w postaci tzw. negatywnego podatku dochodowego lub w formie zasiłków.

Rozważając funkcje państwa, Rawls zaproponował cztery „działy” władz politycznych służące utrzymaniu pożądaných warunków społecznych i ekonomicznych: **alokacyjny, stabilizacji, transferów oraz dystrybucji.**

Zadaniem ostatniego z wymienionych miało być „stopniowe i ciągle korygowanie podziału bogactwa i zapobieganie koncentracji władzy, godzącej w wolność polityczną i równość szans. Jednym z celów jest znaczne rozproszenie własności zapewniające „autentyczną wartość równych wolności” (...). „Jest jednak jasne, że – w każdym razie w teorii – liberalny system socjalistyczny również może odpowiadać naszym zasadom sprawiedliwości” (tamże, 285). Warunkiem jest jednak taka forma własności, w której zarząd firmami sprawują rady pracownicze lub przez nie wyznaczeni zarządcy” (Rawls, 1994: 379–381). Dopiero taki system dystrybucyjnej sprawiedliwości wytrąca, zdaniem Rawlsa, większość argumentów socjalistów wymierzonych przeciw gospodarce rynkowej.

Ważnym uzupełnieniem teorii Rawlsa jest głoszona przez innego myśliciela liberalnego, Bruce’a Ackermana *Przyszła rewolucja liberalna* ([1977] 1997). Jej punktem wyjścia jest przyznanie, że dotychczasowa realizacja programów liberalnych poniosła klęskę. „Ustrój oparty na zasadach *laissez-faire* z jednej strony akceptuje ogromną koncentrację dziedzicznego bogactwa, a z drugiej strony dopuszcza istnienie klasy niewykształconej, pozbawionej wszelkiego majątku. Taka systematyczna wadliwa dystrybucja bogactwa zamienia w farsę ideał równego uczestnictwa politycznego. Spójna jest również z wszelkimi przejawami zawadności rynku: tworzeniem karteli, degradacją środowiska, powszechnym nadużywaniem ignorancji konsumentów. Żaden myślący liberal, niezależnie od tego, co twierdzi Hayek, nie będzie się z radością przyglądał tak jawnym niesprawiedliwościom” (Ackerman 1996: 15).

Podobnie jak Rawls, Ackerman dowodzi, że własność powinna być podporządkowana postulatowi równości. Choć więc deklaruje się jako zwolennik prywatnej własności i swobody zawierania umów, to uważa zarazem, że nowy ustrój powinien zadbać o sprawiedliwość również w sferze własności majątkowej. Bowiem „dla współczesnego liberalizmu prawo własności nie jest największą świętością. W odróżnieniu od dziewiętnastowiecznych liberałów leseferystycznych cele współczesnego liberalizmu są bardziej wzniosłe: chodzi w nich (...) o umożliwienie

obywatelom rozwoju osobowości w warunkach swobody i równości” (tamże., 94–95).

Dla przemian w myśli liberalnej duże znaczenie miało także powstanie w USA i Kanadzie nowego nurtu myśli społecznej zwanego komunitaryzmem¹⁶. Zwłaszcza tacy teoretycy, jak redaktor kwartalnika „Dissent”, Michael Walzer oraz kanadyjski filozof Charles Taylor podjęli próbę pogodzenia indywidualizmu ze wspólnotowością. Żywe debaty wokół ich prób znacznie pogłębiły myśl liberalną, a i myśl samego Rawlsa została w wyniku tej debaty „uspołeczniona”. Należy żałować, że wywołany przez polskiego socjologa (Szahaj, 2000) temat wyrażony w podtytule: *Spór liberałów z komunitarystami a „sprawa polska”*, nie wywołał wśród naszych ekonomistów żadnego zainteresowania¹⁷.

Pozostając w tym kręgu problematyki reformy przełomowej, upowszechnić chciałbym najnowszy postulat adresowany do profesji ekonomistów. Chodzi o rozszerzenie pola ich zainteresowań. Dwaj Brytyjczycy samokrytycznie, ale i w odniesieniu do niemal wszystkich ekonomistów, piszą: „Niemał już rutynowo krytykuje się ruch »Okupujących [Wall Street]« za brak wizji alternatywnej. Wszelako pozbawione są jej nie tylko te tysiące osób demonstrujących. Ekonomiści, od których moglibyśmy oczekiwać takiej wizji, dawno już zaprzestali myśleć w kategoriach różnych systemów ekonomicznych. (...). Dawniej lista wykładów na wydziałach

¹⁶ Może się wydawać zaskakujące, że wyżej wskazane koncepcje zmian ustrojowych, które wykraczają poza istniejące odmiany kapitalizmu, były dziełem, po pierwsze, północnych Amerykanów, po drugie, nie socjalistów czy socjaldemokratów, lecz myślicieli liberalnych. Na początku ubiegłego wieku wyjątkowość Stanów Zjednoczonych polegała przecież na tym, że nie ma tam ani silnego ruchu socjalistycznego, ani znaczącej partii socjaldemokratycznej (Sombart, [1906] 2006). Gdy więc w Europie na przemiany społeczne miał przemożny wpływ „argument siły”. W Stanach Zjednoczonych wysiłki na rzecz uspołecznienia kapitalizmu wyraziły się głównie w „sile argumentu”. Polska XXI wieku przypomina Stany Zjednoczone w tym sensie, że scena polityczna jest również niemal bez reszty zagospodarowana przez partie prawicowe, przez liberalno-centrową PO i prawicowe PIS. Brak nam natomiast owej „siły argument”. Dlatego upowszechnianie idei takich liberalnych myślicieli, jak J. Rawls, B. Ackerman, J. Stiglitz, P. Dahl, Ch. Lindblom jest cenne.

¹⁷ Zresztą i odwrotnie: filozofowie, socjologowie i politolodzy często omawiają zagadnienia liberalizmu w całkowitym oderwaniu od literatury ekonomicznej. Szahaj nie odwołuje się bodajże do żadnego ekonomisty. Podobnie (Gawkowska, 2004). Nawet F.A. Hayek, który przecież był nie tylko ekonomistą, został tu całkowicie pominięty. Autorzy nie wzięli przykładu z politycznego filozofa Johna Rawlsa, który studiował dzieła Hicksa, Samuelsona, Walrasa, a nawet Morgensterna-Neumana. A przez długi czas prowadził wspólnie z ekonomistą A. K. Senem seminarium.

ekonomicznych z reguły zawierała oferty z dziedziny »komparatystki ekonomicznej«, analizującej różnice pomiędzy np. francuskim, skandynawskim czy anglosaskim modelem kapitalizmu. Skłaniała do tego zimna wojna i rywalizacja ze Związkiem Radzieckim. Jego upadek przekreślił tę potrzebę. Zaczęto dowodzić, że globalizacja stworzyła jeden system kapitalizmu oparty na międzynarodowej konkurencji. Profesja ekonomiczna rzadko poddaje dyskusji jej fundamentalną kwestię – kapitalizm. (Backhouse i Bateman, 2011)

Sprawiedliwość społeczna czynnikiem rozwoju

Byłoby bardzo trudno dowieść, że pięć krajów skandynawskich, Niemcy, Japonia, a nawet Stany Zjednoczone lat 50. i 60. ub.w. „płaciły” niższą wydajnością ekonomiczną za swoją politykę gospodarczą motywowaną egalitaryzmem i społeczną solidarnością. A mimo to nie zamilkły głosy o zasadniczej sprzeczności pomiędzy równością i efektywnością. Dzieje się tak dlatego, że to, co uważam za największe osiągnięcie w dziedzinie teorii ekonomii czasu powojennego, jest notorycznie przemilczane. Przypomnijmy. Przez dziesięciolecie sądzono, że wzrost gospodarczy zakłada (przynajmniej w fazie uprzemysłowienia) nieuchronny wzrost nierówności dochodowych. Za teoretyczne uogólnienie uchodzi rozprawa Simona Kuznetsa (1955), w której autor doszedł do takich wniosków na podstawie badań empirycznych, odnoszących się głównie do krajów Ameryki Łacińskiej. Badania nad gospodarką USA z kolei skłoniły go do wyrażenia nadziei, że na wysokim stopniu rozwoju powstaną warunki do łagodzenia nierówności. Rezultaty jego badań potraktowano później jako prawo Kuznetsa. Czasem dodawano prawo Kuznetsa-Lewisa. Jeszcze w latach siedemdziesiątych Arthur Okun, jeden z bliskich doradców prezydentów Kennedy’ego i Johnsona, działający zresztą na rzecz zmniejszenia nierówności dochodowych, opublikował książkę, której już sam tytuł sugerował konflikt pomiędzy efektywnością i równością. Brzmiał on: *Equality and Efficiency: The Big Trade off* (1975) Miał zaś oznaczać dramatyczny wybór pomiędzy równością i efektywnością: jeśli chcemy więcej pierwszego, to zapłacimy to drugim i odwrotnie.

Jednakże, pod wpływem praktyki, głównie tzw. tygrysów wschodnioazjatyckich, dokonano zasadniczej rewizji tego typu poglądów. Jest znamienne, że do zmiany tej walczy przyczynił się Bank Światowy, przeprowadzając szerokie badania empiryczne. Podsumowując je, wiceprezes Banku, Michael Bruno skierował do polityków transformujących się gospo-

darek następujące przesłanie: „Nasze badania nie potwierdzają dylematu, przed jakim stają rządy: równość albo wzrost. Najlepsza jest taka polityka, która promuje obie te rzeczy równocześnie” (Bruno i Squire 1996). Bo też fakty, dane statystyczne dowodnie świadczyły, że najwyższą dynamikę wykazywały kraje o najmniejszych nierównościach dochodowych.

Teoretyczny wniosek sformułował następca Bruno, Joseph Stiglitz, oświadczając, że doświadczenie wschodnioazjatyckie skłania do odrzucenia prawa Kuzneta. Pisał: „Kraje wschodniej Azji prowadzące politykę egalitarną uczyniły nieważną znaną koncepcję automatycznej redukcji nierówności w wyniku rozwoju gospodarczego (słynna koncepcja *trickle down*). Simon Kuznets dowodził, że wzrost gospodarczy jest związany ze wzrostem nierówności; Arthur Lewis uważał, że nierówności są konieczne, gdyż akumulacja kapitału jest sednem rozwoju. Ponieważ bogaci więcej oszczędzają niż biedni, wyższy poziom nierówności zwiększa oszczędności, a tym samym i wzrost. „Gospodarki wschodniej Azji pokazały, że wysoki stopień oszczędności może być zapewniony w egalitarnym otoczeniu i że **akumulacja kapitału ludzkiego jest równie ważna – jeśli nie ważniejsza niż wzrost kapitału fizycznego**” (Stiglitz, 1997: 13, podkr. autora).

Dwie rzeczy są tu bardzo ciekawe: pierwsza, że w rewizji dawnych poglądów bodajże największy był udział Banku Światowego, który przez długie lata uchodził za bastion ortodoksji ekonomicznej; druga, że rewizji tych poglądów dokonano w czasie, gdy w polityce gospodarczej większości krajów kapitalistycznych, przynajmniej w tych dużych, zwłaszcza w Stanach Zjednoczonych i Wielkiej Brytanii, ale także w łonie kierowniczych gremiów Unii Europejskiej, dominował (chyba nadal dominuje) duch spreczny z egalitaryzmem, z postulatami sprawiedliwości społecznej. Co więcej, działania nie tylko wielkich korporacji, ale i większości rządów i zmierzają raczej do przekreślenia nadziei Kuzneta, że wysoki, nawet najwyższy, poziom rozwoju gospodarczego przynosić będzie łagodzenie nierówności dochodowych i majątkowych.

Parę lat później, zastanawiając się nad sprawiedliwością społeczną, J. Stiglitz doszedł do następującej konstatacji: „Jestem (...) przekonany, że wszyscy zyskujemy, żyjąc w społeczeństwie, w którym podziały są mniejsze. Ameryka należy do tych krajów, w których bardzo duży odsetek obywateli przebywa za kratkami, czego częściową przyczyną są na pewno ogromne nierówności społeczne. Wydaje się czymś skandalicznym, że w najbogatszym kraju świata wielu ludzi biednych nadal nie ma właściwego dostępu do opieki zdrowotnej, że stopa umieralności niemowląt

w pewnych miejscach w Ameryce może być wyższa niż w niektórych krajach mniej rozwiniętych. Azja Wschodnia pokazała, że w tych krajach rozwijających się, które ograniczyły nierówności, wzrost był szybszy – po części dlatego, że potrafiono lepiej wykorzystać potencjał ludzki, po części zaś dlatego, że większa równość łączy się z większą stabilnością społeczną i polityczną” ([2003]2006:256)¹⁸.

Ustrój skrajnie niesprawiedliwy

A jak wyglądają realia polskie? Od 1996 twierdzę, że Polska zafundowała sobie jeden z najbardziej niesprawiedliwych ustrojów społeczno-ekonomicznych w Europie II połowy XX wieku. Pisałem o tym wielokrotnie (na przykład: Kowalik, 1996, 2005, 2009), tutaj więc ograniczę się do przytoczenia wiele mówiącej, w pewnym sensie wymiernej, opinii dwóch badaczy niemieckich.

Opracowany przez (Merkel i Giebler, 2009) Indeks Sprawiedliwości Społecznej doskonale ilustruje miejsce Polski w łonie 30 krajów OECD. Na Indeks składa się siedem kryteriów porównawczych. Są to: środki przeciwdziałające biedzie (*poverty prevention*), edukacja, funkcjonowanie rynku pracy, wydatki społeczne na zdrowie i spójność, podział dochodu narodowego, sprawiedliwość międzygeneracyjna oraz polityka antydyskryminacyjna. Każdemu kryterium przypisane są pewne wartości, najwyższe – trzem pierwszym. Według tej miary, wszystkie kraje skandynawskie osiągają wartości najwyższe. Potem znajdują się zachodnie kraje kontynentu europejskiego, a za nimi Słowacja 14 miejsce), Czechy (15 miejsce), Węgry (16 miejsce). Natomiast Polska jest dopiero na 26. miejscu – i co najważniejsze – na gorszym niż wszystkie kraje anglosaskie, w tym Wielka Brytania (21 miejsce) oraz USA (24 miejsce).

Również dane dotyczące nierówności wskazują, że na początek Polska mogłaby postawić sobie zadanie „doścignięcia” pod tym względem

¹⁸ Autor ten podobnie traktuje nierówność w dostępie do edukacji oraz do pracy. Mocno opowiada się za polityką pełnego zatrudnienia, adresując swój postulat przede wszystkim do Europy: „Dziś Europa nawet bardziej niż Ameryka powinna potwierdzić zobowiązanie do prowadzenia polityki pełnego zatrudnienia, do zapewnienia miejsca pracy każdemu, kto chce pracować (...) oraz, co najważniejsze, do prowadzenia takiej polityki makroekonomicznej, która sprzyja pełnemu zatrudnieniu (...). Gdy Bill Clinton (...) z powodzeniem odparł podejmowane przez republikanów (...) [ataki na] ekonomię keynesowską, Europejczycy prawie z entuzjazmem pozwolili sobie związać ręce” (tamże, 258). Przytoczone poglądy ciągle brzmią nad Wisłą jak herezje. A przecież reakcje na specyficznie polskie realia, gdyby je znał, musiałyby być jeszcze dalej idące.

krajów o podobnej przeszłości: Czechy, Węgry, Słowację i Słowenię. Jak ukazują (Przychodzeń, Przychodzeń, 2009), wszystkie te kraje mają współczynnik Giniego w granicach 0,24 i 0,28, gdy w Polsce wynosi on ponad 0,36, najwyższy wśród dziesięciu nowych członków UE. A nietrudno byłoby odwołać się do paru innych badań wskazujących na jeszcze wyższy współczynnik Giniego dla Polski. Uczona z arcyliberalnego CA-SE dowodzi, że nasz „Gini” jest najwyższy w UE z wyjątkiem Portugalii (Golinowska, 2008).

Przytoczone powyżej dane i opinie wskazują na wysoce niekorzystne ramy dla podjęcia realnych i skutecznych działań na rzecz partycypacji pracowniczej, a zwłaszcza jej formy najbardziej ambitnej – samorządu pracowniczego. Wydaje się w tych warunkach, że działania na ich rzecz powinny być postrzegane jako jedno z dążeń do zmiany kierunku polskich przemian ustrojowych, do wejścia na drogę bardziej egalitarnego, bardziej sprawiedliwego ustroju społeczno-ekonomicznego. Częścią tych dążeń jest odzyskiwanie tradycji różnych form własności mieszczących się między spółką akcyjną i właścicielem indywidualnym.

Literatura

- Ackerman B., 1996, *Przyszła rewolucja liberalna*, Warszawa.
- Adams W. i J. W. Brock, 1986, *The bigness complex, Industry, labor, and government in the American economy*, Pantheon Books, Nowy Jork.
- Adler-Karlsson G., 1968, *Functional socialism. A Swedish theory for democratic socialization*, Sztokholm.
- Aiginger K., Landesman M., 2002, *Competitive economic performance: USA versus EU*, WIIW, Wiedeń.
- Albert M., 1995, *Kapitalizm kontra kapitalizm*, Kraków.
- Amable B., 2003, *The diversity of modern capitalism*, Oksford.
- Arrow K., 1985, *A cautious case for socialism*, w: Howe I. (red.), *Beyond welfare state*, Nowy Jork.
- Backhouse R.E. i Batman B., 2011, *Gray matters. Wanted: World Philosophers*, New York Times, 5 listopada.
- Becker S. G., 2006, *Waluta biurokratów. Wywiad Ludwika M. Bednarza*, „Wprost”, 14 maja.
- Berger S. i R. Dore (red.), *National diversity and global capitalism*, Ithaca – Londyn.
- Brosio G. i Hochman H. M. (red.), *Economic justice*, vol. 1 i 2, Edward Elgar, Cheltenham, U.K. – Northampton, USA.
- Childs, 1936, Sweden. *The Middle Way*, New Haven-Londyn.
- Czech B., 2011, *Ja nacjonalista*, „Gazeta Wyborcza” 5–6 listopada.
- Dahl R., 1985, *A preface to economic democracy*, New Haven.
- Dahl R. i Lindblom C., 1953, *Politics, Economics, and Welfare*, Nowy Jork.
- Dowbor L., 2009, *Demokracja ekonomiczna*, Warszawa.
- Estrin S. i Jones D., 1998, *The determinants of investment in employee-owned firms*, „Economic Analysis”, February.
- Friedman M., 1997 *Walutowa jedność drogą do politycznego podziału*, „Rzeczpospolita”, 2 września.
- Gawkowska A., 2004, *Biorąc wspólnotę poważnie*, IFiS Warszawa.
- George S., 2011, *Czyj kryzys? Czyja odpowiedź?* Warszawa.
- Gąciarz B., 1995, *Samorząd pracowniczy w nowoczesnej gospodarce*, Warszawa.
- Golinowska S., 2008, *Diversity and Communitarity In European Social Policies: The Forging of a European Social Model*, polskie streszczenie książki, Warszawa.
- Graczyk R., 2007, *Jak obalono komunizm?*, „Tygodnik Powszechny” 29 kwietnia.
- Gray J., 1998, *False dawn. The delusions of global capitalism*, Londyn.
- Hobson J., 19902, *Imperialism. A study*, Londyn.
- James H., 2010. *Koniec globalizacji. Czego nauczył nas wielki kryzys?* Warszawa.
- Jones D. i J. Svejnar, 1985, 1987 *Advances In the economic analysis of participatory and labor-managed firms*, t. 1 i 2, Greenwich – Londyn.

Kołodkowski L., 2000, *Po co nam pojęcie sprawiedliwości społecznej?*, w: L. Kołodkowski, *Moje słuszne poglądy na wszystko*, Znak, Kraków.

Kołodkowski L., 2002, *What's left from socialism, 'In These Times' (?)*, maszynopis w posiadaniu autora.

Konsultacyjna Rada Gospodarcza (1989) *Model szwedzki*. Warszawa, tekst powielony.

Kowalik T., 1006, *Sierpień–Sierpień – epigońska rewolucja mieszczańska*, „Nowe Życie Gospodarcze”, nr 37.

Kowalik T., 1997, *Czy sprawiedliwość społeczna kosztuje?* „Ekonomista”, nr 3.

Kowalik T., 2005, *Systemy gospodarcze, Efekty i defekty reform i zmian ustrojowych*, Warszawa.

Kowalik T., 2009, [www.Polska Transformacja.pl](http://www.PolskaTransformacja.pl) Warszawa.

Kuznets S., 1955, *Economic growth and income inequality*, „American Economic Review”, nr 45(1).

Lindblom C., 1977, *Markets and politics, the world's political economic systems*, Nowy Jork.

Lordon F., 2011. *Deglobalizacja i jej wrogowie*, „Le Monde Diplomatique”, wrzesień 2011.

Meade J., 1986, *Different forms of share economy*, Londyn.

Meade J., 1993, *Liberty, equality and efficiency*, Basingstok – Londyn.

Meade J., 1993, *Liberty, equality and efficiency*, Houndmills – Londyn.

Merkel W., Giebler H., 2009, *Measuring Social Justice and Sustainable Governance in the OECD*, in *Stiftung Bertelsmann*. (ed.) *Sustainable Governance Indicators*, Gütersloh.

Morawski W., 2002, *Globalizacja jako wyzwanie teoretyczne*, w: *Polskie przemiany: uwarunkowania i spory*, Warszawa.

Morrison R., 1991, *We build the road as we travel*, Philadelphia – Santa Cruz.

Naisbitt J., 1982. *Megatrends. Ten New Directions Transforming Our Lives*. Warner.

Naisbitt J., 1994, *The Global Paradox, The Bigger the World Economy, the More Powerful Its Smallest Players*. William Morrow & Company, Inc.

Ohmae K., 1990, *The borderless world*, Londyn.

Ohmae K., 1995, *The end of the nation state. The rise of the regional economies*, Nowy Jork.

Ostrom E. i in., 1994, *Rules, games & common pool resources*, Ann Arbor.

Ostrom E., 1990, *Governing the commons. The evolution of institutions for collective action*, Nowy Jork.

Ost D., [2005] 2007, *Kłęska Solidarności*, Warszawa.

Przychodzeń, J., Przychodzeń, W. (2009) *Szara strefa a nierówności dochodowe w gospodarkach posocjalistycznych*, „Master of Business Administration” nr 2 (97).

Rawls J., [1971]1994, *Teoria sprawiedliwości*, Warszawa.

Rawls J., *Teoria sprawiedliwości*, Warszawa.

Rawls J., 1971, *Theory of justice*, Cambridge, Mass.

Rowthorn B. i Chang H.J., 1994, *Public ownership and the theory of the state*, w: T. Clarke i C. Pitelis, *The political economy of privatization*, London – New York 1994.

- Rudolf S., 2011, *Partycypacja a globalizacja*, elektropis.
- Ruszkowski P., 2011, *Do partycypacji gospodarczej przez partycypację polityczną*, elektropis.
- Skidelsky (Lord), 2000, *Economic freedom and peace*, „Newsletter” (Wiedeńskiego Instytutu Nauki o Człowieku) nr 67.
- Sombart W., [1906] 2004, *Dlaczego nie ma socjalizmu w Stanach Zjednoczonych?* Warszawa.
- Stiglitz J. (1990) *Whither socialism*, wykłady na Uniwersytecie Sztokholmskim, tekst powielony, Sztokholm.
- Stiglitz J. (1997) *The role of government in economic development* (keynote address), W: *Annual World Bank Conference on Development Economics*. World Bank, Washington.
- Stiglitz J. (2004) *Ekonomia sektora publicznego*. Warszawa.
- Stiglitz J., 2006, *Szalone lata dziewięćdziesiąte*, Warszawa.
- Stiglitz J., 2007, *Wizja sprawiedliwej globalizacji*, Warszawa.
- Stiglitz, J. (2001) *Development thinking at the Millennium*. W: Pleskovic, B., Stern, N. (eds.) *Annual World Bank Conference on Development Economics 2000*. World Bank, Waszyngton.
- Stiglitz J., 1994, *Whither socialism*, Cambridge, Mass.
- Sutcliffe B. i Glyn A., 1999, *Still Underwhelmed – Indicators of Globalization and their misinterpretation*, tekst powielany.
- Szahaj A., 2000, *Jednostka czy wspólnota. Spór liberalistów z komunitarystami a sprawa polska*. Warszawa.
- Uvalic M. i Vaughan-Whitehead D., 1996, *Privatization surprises in transition economies, Employee-ownership in Central and Eastern Europe*, Cheltenham.
- Ward B., 1958, *The firm in Illyria: market syndicalism*, „American Economic Review”, vol 48 no 3 September.
- Yarrow G., 1986, *Privatization in theory and practice*, „Economic Policy”, nr 2 (April).

Gospodarka, samorząd, kapitał

Od czasu gdy kombajny zastąpiły sierpy, a roboty przemysłowe – młoty, właściwy dla PRL nakazowo rozdzielczy system organizacji produkcji przestał być skuteczny. Każdy kierownik usiłował zgromadzić zapasy kadrowe i materiałowe na wypadek zwiększenia planu (aby Polska rosła w siłę), liczenie kosztów przy braku porównywalnej waluty nie miało sensu. Wszelkie innowacje niosły ryzyko niewykonania wskaźników planu (ton, metrów, sztuk), a ewentualne powodzenie nie dawało autorowi korzyści. Zmiana sposobu zarządzania gospodarką nie była możliwa bez zmiany systemu politycznego. Osłabienie mecenatu ze strony mającego kłopoty ZSRR stwarzało korzystną sytuację do ataku na rządzącą PZPR. Najslabszym miejscem było R – to robotnicy mieli moralny tytuł do ataku na podszywający się pod nich aparat. Dodatkowym atutem była trauma władzy po wydarzeniach 1970 r. Dla uśpienia czujności hasłem do szturmów były żądania socjalne, a do ich stawiania uprawnione są związki zawodowe. Pełna kompromitacja związków uzależnionych od władz centralnych uprawniała do żądania powołania związków niezależnych. Tak powstała pierwsza w obozie niezależna organizacja, wkrótce jej liczebność uświadomiła obie strony proporcje sił. „Solidarność” w walce z systemem nie miała wiele wspólnego z socjalnym charakterem związku zawodowego. Po upadku PRL (to był cud nad Motławą) i przywróceniu „Solidarności” cech związkowych jej liczebność spadła kilkukrotnie, a sposób działania uprawniałby nazwę

„Partykularyzm”. Idea samorządu pracowniczego polegała na stworzeniu namiastki gospodarza przedsiębiorstwa dbającego o jego teraźniejszość i przyszłość.

Czy mógł samorząd spełnić takie oczekiwania? Pierwszym problemem był brak kadry kierowniczej. Nieliczni z doświadczeniem mieli przeszłość splamioną kolaboracją z reżimem i byli nie do przyjęcia dla zwyczajnej „S”, która kontrolowała większość samorządów. Następnym ograniczeniem samorządu była kadencyjność rady pracowniczey. Trudno tworzyć dalekosiężną strategię przedsiębiorstwa wiedząc, że konkurencyjna grupa, która przejmie władzę, zrobi wszystko, ażeby zastąpić ją swoją, bardziej populistyczną, która pozwoliła jej wygrać wybory. Kolejną barierą był niski poziom zaufania społecznego. Z chwilą obdarzenia swoich wybrańców władzą elektorzy uznawali ich za „drugą” stronę. Sprowokowani plotkami wyborcy odwoływali radę pracowniczą, nowa często ograniczała działalność do załatwienia wkładki mięsnej do zupy regeneracyjnej. Nie miała rada pracownicza szans być dobrym gospodarzem. Sprawa efektywności gospodarki rozumiana jako stosunek nakładów pracy i zużytych zasobów naturalnych do poziomu satysfakcji konsumentów (wyrażanego uzyskanymi przychodami ze sprzedaży) była i jest sprawą pierwszej wagi. Sprawiedliwy (a nie równy) podział dóbr powinien zapewnić wszystkim minimum socjalne i dawać proporcjonalne przywileje tym, którzy je tworzą. Sprawdzonym systemem zarządzania gospodarką jest kapitalizm. Oznacza on nie tylko prywatyzację środków produkcji, ale również przekazanie ich w ręce tych, którzy chcą i potrafią efektywnie zarządzać. To właśnie brak kapitalistów, a nie kapitału jest barierą rozwoju gospodarczego. Przykładem jest gospodarka Rosji, kapitał tam jest, ale oligarchowie nie są kapitalistami. Są różne sposoby tworzenia kapitału. Najbardziej popularne jest „uwłaszczenie nomenklatury”. Dyrektor państwowego przedsiębiorstwa zakłada prywatną firmę, która współpracuje z kierowaną przez niego państwową. W efekcie współpracy prywatna przynosi zyski, państwowa traci wartość i wkrótce jest gotowa do wykupienia przez właściciela prywatnej. W skrócie – można stworzyć kapitał przekazując przedsiębiorstwa na własność zarządzającym. Oprócz tego, że taki proces wzbudza protesty społeczne, nie każdy prezes jest dobrym kandydatem na kapitalistę. Przykład Stoczni Szczecińskiej świadczy że rada pracownicza też nie jest kuźnią kapitalistów.

Czego więc oczekujemy od właścicieli przemysłu?. Po pierwsze, kapitalista powinien być wizjonerem, przewidującym skutki swoich decyzji. Powinien też umieć zebrać kadrę firmy wg kryterium kompetencji (lojalność

trzeba kupić). A dalej to powinien być chciwy, ciągle pomnażać swój stan posiadania (inwestować) oraz biologiczny, tzn. chcieć wyposażyć swoje geny na wiele pokoleń w oprawę materialną. Jeżeli polscy pracodawcy utyskują na wysokie koszty pracy, a minimalna płaca 1500 PLN jest dla nich problemem, to źle świadczy o pracodawcach (kapitalistach). Niska efektywność gospodarki jest głównie wynikiem ich nieudolności. Obcy kapitał to w pierwszej kolejności sprawna organizacja i zarządzanie, tymczasem budować statki w Stoczni Gdańskiej uczą Ukraińcy. Nie można przedsiębiorstwa obligować do działalności socjalnej. Kapitalista, choć bez entuzjazmu, podzieli się swoim zyskiem (zapłaci podatek) oczekując w zamian: skutecznej ochrony swojej własności, szkolenia pracowników na potrzeby firmy, sprawnej infrastruktury i stabilnych prawideł gry. Państwo natomiast zamiast chronić zbrojnie kapitalistów przed desperacją głodnych może ich nakarmić na koszt podatników. Ewentualna partycypacja pracowników w majątku firmy powinna być decyzją głównego właściciela i służyć poprawie efektywności. W zależności od charakteru działalności firmy udziały te mogą być różne. Prawo własności majątku przedsiębiorstwa jest jedynym gwarantem jego efektywnego zarządzania.

ISBN 978-83-60995-88-4