

## Nowe otwarcie. Wywiad z ministrem pracy i polityki społecznej Władysławem Kosiniakiem- -Kamyszem 3

*Komisja Trójstronna  
to jest miejsce  
i ta przestrzeń, gdzie  
możemy i powinniśmy  
ze sobą na wiele tematów  
rozmawiać. Dialog na  
ulicach wśród petard jest  
raczej niemożliwy.*

## Instytucje dialogu społecznego w Polsce

ZYGMUNT MIERZEJEWSKI 37

*Dialog społeczny  
pozwala równoważyć  
interesy społeczne.  
Może zagwarantować,  
że wprowadzane przez  
rząd rozwiązania nie  
służą jedynie wąskim  
grupom zawodowym  
i społecznym,  
ale przyczyniają się  
do realizacji interesu  
publicznego.*

## Dialog społeczny – wariant demokratyczny

PAWEŁ RUSZKOWSKI 42

*Dialog społeczny jest  
wprawdzie ważnym  
składnikiem ustroju Polski,  
jednak coraz częściej  
wpływowi aktorzy sceny  
politycznej dostrzegają  
w nim raczej przeżytek  
niż znaczące pole gry.*

## Społeczna ocena procesów prywatyzacyjnych w polskiej gospodarce

PAWEŁ MATUSZEWSKI 60

## R A D A N A U K O W A

prof. Piotr Błędowski, Szkoła Główna Handlowa

dr Jan Czarzasty, Szkoła Główna Handlowa

prof. Kazimierz Frieske, Uniwersytet Warszawski

prof. Juliusz Gardawski, Szkoła Główna Handlowa

dr Monika Gładoch, Uniwersytet Kardynała Stefana  
Wyszyńskiego

prof. Stanisława Golinowska, Uniwersytet Jagielloński

prof. Jarosław Górniak, Uniwersytet Jagielloński

prof. Tomasz Grzegorz Grosse, Polska Akademia Nauk

dr Krzysztof Hagemeyer,  
Międzynarodowa Organizacja Pracy

prof. Janusz Hryniewicz, Uniwersytet Warszawski

prof. Józefina Hrynkiewicz, Uniwersytet Warszawski

prof. Krzysztof Jasiecki, Polska Akademia Nauk

prof. Mieczysław Kabaj,  
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

prof. Andrzej Karpiński, Polska Akademia Nauk

prof. Jacek Kochanowicz, Uniwersytet Warszawski

prof. Wiesława Kozek, Uniwersytet Warszawski

prof. Elżbieta Kryńska, Uniwersytet Łódzki

dr Anna Kwiatkiewicz

prof. Ewa Leś, Uniwersytet Warszawski

dr Jacek Męcina, Uniwersytet Warszawski

prof. Włodzimierz Pańków, Polska Akademia Nauk

doc. Bożena Balcerzak-Paradowska  
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

prof. Marek Pliszkiewicz  
Uniwersytet Ekonomiczny, Katowice

dr Marek Rymśza, Uniwersytet Warszawski

prof. Jacek Sroka, Uniwersytet Wrocławski

prof. Aleksander Surdej, Uniwersytet Ekonomiczny

dr hab. Ryszard Szarfenberg, Uniwersytet Warszawski

prof. Urszula Sztanderska, Uniwersytet Warszawski

dr Rafał Towalski, Szkoła Główna Handlowa

prof. Jerzy Wrątny, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

---

---

**dialog**  
Pismo Dialogu Społecznego

nr 1 (32)

ISSN 1734-9117

### Wydaje:

Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”

im. A. Bączkowskiego,

ul. B. Limanowskiego 23, 02-943 Warszawa

tel. 22 380-50-50

[www.cpsdialog.pl](http://www.cpsdialog.pl)

na zlecenie

Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

**Redaktor naczelny:** prof. Paweł Ruszkowski

[pawel.ruszkowski@cpsdialog.pl](mailto:pawel.ruszkowski@cpsdialog.pl)

**Sekretariat redakcji:**

[redakcja@cpsdialog.pl](mailto:redakcja@cpsdialog.pl)

**Łamanie i druk:**

Zakład Wydawniczo-Poligraficzny

Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

ul. Usypiskowa 2, 02-386 Warszawa

Nadesłane teksty podlegają recenzji.

# SPIS TREŚCI

## *Aktualności i problemy dialogu społecznego*

---

- 3 Nowe otwarcie, wywiad z ministrem pracy i polityki społecznej Władysławem Kosiniakiem-Kamyszem  
ANNA GIELEWSKA
- 5 Dialog regionalny w WKDS-ach  
ANNA GRABOWSKA
- 9 Kalendarium dialogu społecznego  
ANNA GRABOWSKA
- 18 Problemy dialogu społecznego  
IRENA DRYLL, ANNA GRABOWSKA
- 25 Godzenie społecznej wrażliwości z regułami budżetu, rozmowa z przewodniczącym Zespołu problemowego ds. ubezpieczeń społecznych Komisji Trójstronnych, prof. Janem Klimkiem  
ANNA GRABOWSKA

## *Partnerstwo*

---

- 27 Zasada „wszyscy wygrywają”, wywiad z wiceprzewodniczącym BCC Zbigniewem Żurkiem  
ANNA GIELEWSKA
- 30 Dialog musi być prowadzony, wywiad z przewodniczącym FZZ Tadeuszem Chwałką  
MACIEJ CHUDKIEWICZ
- 33 Cztery lata trudnych spraw  
MACIEJ CHUDKIEWICZ
- 37 Instytucje dialogu społecznego w Polsce  
ZYGMUNT MIERZEJEWSKI

## *Podmiotowość*

---

- 42 Dialog społeczny – wariant demokratyczny  
PAWEŁ RUSZKOWSKI
- 44 Zasady dialogu społecznego  
DOKUMENT RADY MINISTRÓW
- 57 S.O.S. dla dialogu... Wokół nagrody im. A. Bączkowskiego  
IRENA DRYLL

## *Partycypacja*

---

- 60 Społeczna ocena procesów prywatyzacyjnych w polskiej gospodarce  
PAWEŁ MATUSZEWSKI
- 65 Opinie o spółkach pracowniczych  
MACIEJ CHUDKIEWICZ
- 69 Ile społeczeństwa w gospodarce? Aspiracje partycypacyjne środowisk pracowniczych – dyskusja konferencyjna  
MACIEJ CHUDKIEWICZ, PAWEŁ MATUSZEWSKI

Na wniosek redaktora naczelnego prof. Pawła Ruszkowskiego partnerzy społeczni oraz strona rządowa desygnowali swoich przedstawicieli do Rady Programowej kwartalnika „Dialog. Pismo dialogu społecznego”.

**Skład Rady Programowej:**

MICHAŁ KUSZYK – Pracodawcy RP

JACEK MĘCINA – PKP Lewiatan

ZYGMUNT MIERZEJEWSKI – Forum Związków Zawodowych

RADOSŁAW MLECZKO – Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

PIOTR OSTROWSKI – Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych

KINGA UHRYNOWSKA – Związek Rzemiosła Polskiego

EWA ZYDOREK – NSZZ „Solidarność”

ZBIGNIEW ŻUREK – Business Centre Club

## Nowe otwarcie

### wywiad z ministrem pracy i polityki społecznej, Władysławem Kosiniakiem-Kamyszem



Fot. Marcin Żegliński

#### Jakie ma Pan pomysły na przełamanie kryzysu dialogu społecznego?

Od momentu, kiedy zostałem wskazany na przewodniczącego Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych, w szybkim tempie udało nam się zorganizować pierwsze prezydium, w którym uczestniczył też Pan premier. Donald Tusk przyznał, że były niedociągnięcia w prowadzeniu dialogu w ostatnim czasie i potrzebne jest nowe otwarcie, co z zadowoleniem przyjęła strona społeczna. To był ważny moment, żeby oddzielić to, co nie zadowalało pracodawców i związkowców, od tego, co będzie. A potem były następne spotkania, mamy już ustalone kalendarium prac. Staram się skrupulatnie podchodzić do zobowiązań i terminów, które sobie narzucamy, dotyczy to na przykład organizacji prezydium. Bardzo ważne jest też, że pra-

cują zespoły problemowe, poruszają wszystkie istotne kwestie, dotyczące najważniejszych ustaw.

#### I to Pana zdaniem zadowoli stronę społeczną? Są szanse na nowe otwarcie?

Warto uznać to za nowy etap, dać sobie szansę na przyszłość i podejść z otwartością do siebie i do problemów, jakie przed nami stoją. To już przynosi efekty. Udało się wypracowywać pierwsze porozumienie w sprawie rewizji działu szóstego kodeksu pracy, co jest efektem działania ustawy antykryzysowej. Wszystkie strony się porozumiały i dzięki temu posuwamy się do przodu.

**Jednak w sprawie reformy emerytalnej na razie zapowiada się raczej, że dialog będzie się toczył na ulicach. Ma Pan jakiś pomysł,**

**żeby odbywał się on jednak przy stole, czy może jest to nieuchronne przy reformach, jakie planuje rząd?**

Komisja Trójstronna ds. Społeczno-Gospodarczych i komisje wojewódzkie zostały powołane po to właśnie, żeby ten dialog odbywał się na poziomie przedstawicieli rządu, central związkowych i reprezentatywnych organizacji pracodawców. To jest to miejsce, gdzie zgodnie z ustawą powinna trwać rozmowa. Ustawa emerytalna od momentu ogłoszenia jej przez premiera jest konsultowana bardzo aktywnie, dzień w dzień przedstawiciele rządu spotykają się z kolejnymi grupami. Debata społeczna na ten temat jest bardzo szeroka.

**Nie obawia się Pan strajków, które mogą sparaliżować kraj? Związkowcy zapowiadają ogólnokrajowe protesty, na przykład na wzór francuski.**

Pamiętając, że mamy w Polsce prawo do strajków, trzeba jak najwięcej informować, przekonywać, tłumaczyć i przedstawiać swoje racje. Komisja Trójstronna to jest miejsce i ta przestrzeń, gdzie możemy i powinniśmy ze sobą na wiele tematów rozmawiać. Dialog na ulicach wśród petard jest raczej niemożliwy.

**A czy w Pana ocenie samej Komisji Trójstronnej potrzebne są jakieś zmiany, na przykład instytucjonalne? Ze strony społecznej padają głosy, że ten kryzys pokazuje, iż warto się zastanowić nad zmianami formuły pracy KT.**

Od kiedy zostałem przewodniczącym, wysłałem do wszystkich ministrów pisma, żeby bardzo skrupulatnie przesyłali stronom Komisji projekty do konsultacji i pilnowali terminów. Zależy mi, żeby Komisja działała tak, aby dać szansę wypowiedzieć się stronie społecznej na każdy temat. Będę stał na straży przestrzegania reguł dialogu społecznego.

**Pojawiają się różne pomysły na funkcjonowanie Komisji, na przykład rotacja na stanowisku przewodniczącego. Zdaniem pracodawców, Komisji Trójstronnej dobrze by zrobiło oddzielenie jej od resortu pracy – tak, aby miała swój budżet czy dyrektora.**

To by oznaczało tworzenie nowej instytucji. Ustawa o Komisji Trójstronnej była szeroko debatowana przy okazji jej uchwalania. Znalazło się optymalne rozwiązanie i nie wiem, czy jest sens je kwestionować. Nasz Departament Dialogu Społecznego jest bardzo otwarty na partnerów społecznych i staramy się wywiązywać z powierzonych nam ustawowo działań. Ale jeśli będą takie wnioski, to można je oczywiście rozważyć. Na pewno gdyby miało dochodzić do jakichś zmian, to tylko w porozumieniu między związkowcami, pracodawcami i stroną rządową. ■

*Rozmawiała: Anna Gielewska  
„Dziennik Gazeta Prawna”*

# Dialog regionalny w WKDS-ach\*

**Posiedzenia WKDS województwa śląskiego (8 listopada 2011 roku).** Tematem posiedzenia były przede wszystkim zwolnienia hutników zatrudnionych w spółce ArcelorMittal Poland S.A. w Dąbrowie Górniczej. Ogólną sytuację na rynku stali przedstawił Romuald Talarek (Prezes Hutniczej Izby Przemysłowo-Handlowej).

Dotychczas z huty ArcelorMittal odeszło ponad 800 pracowników, a tzw. program dobrowolnych odejść ma objąć kolejne około 500 osób. Przedstawiciele związków zawodowych wyrazili obawy, że w 2012 roku nastąpi przyspieszenie planu restrukturyzacji zatrudnienia. Ich zdaniem 3 tys. pracowników może stracić pracę do końca tego roku.

Według zarządu spółki ArcelorMittal, którego przedstawiciele, mimo zaproszenia, nie byli obecni na posiedzeniu WKDS, rozwiązaniem jest przekierowanie części pracowników do pracy przy wygaszaniu pieca oraz w pozostałych oddziałach spółki. Inna możliwość, to wykorzystanie tzw. postojowego, kiedy pracownicy będą otrzymywać 80 procent wynagrodzenia obliczonego jak za urlop wypoczynkowy.

**Posiedzenie WKDS województwa śląskiego (28 listopada 2011 roku).** Na spotkaniu poruszono temat bezrobocia w przemyśle hutniczym. Tym razem wystosowano zaproszenia do wzięcia udziału w posiedzeniu do przedstawicieli Ministerstwa Gospodarki oraz Ministerstwa Skarbu Państwa, ale niestety nikt się nie zjawił.

Związkowcy ponownie wyrazili swoje zaniepokojenie wygaszaniem pieca w Dąbrowie Górniczej, co ich zdaniem doprowadzi do utraty pracy być może nawet przez około 3 tys. osób.

Obecny na tym posiedzeniu dyrektor personalny ArcelorMittal Poland S.A., Andrzej Wypych, poinformował, że do czasu zakończenia analiz ekonomicznych i przedstawienia ich wszystkim związkom działającym w firmie nie będzie się wypowiadał na temat zwolnień, jak również nie złoży żadnej deklaracji w sprawie ewentualnego wygaszenia innych linii technologicznych. Poinformował natomiast o sześciu wnioskach skierowanych przez firmę do ministra gospodarki, z których najważniejsze dotyczyły polityki fiskalnej państwa, limitów dwutlenku węgla i akcyzy na energię, czyli tego, co podwyższa koszty produkcji w hutnictwie. (AG)

**Posiedzenie WKDS województwa śląskiego (20 grudnia 2012 roku).** Spotkanie dotyczyło sporu MOZ NSZZ „Solidarność” w Fiat Auto Poland z zarządami: Fiat Auto Poland SA, Fiat Powertrain Polska sp. z o.o., Fiat Powertrain Technologies Poland sp. z o.o., DensoThermal Systems Polska sp. z o.o. oraz Sistema Polska sp. z o.o.

Na posiedzenie zostali zaproszeni: minister pracy i polityki społecznej – Władysław Kosiniak-Kamysz oraz okręgowy inspektor pracy w Katowicach – Beata Marynowska. Minister nie był jednak obecny, jak wyjaśnił, z powodu „niemożności ingerencji w toczący się spór oraz przymusem zachowania niezbędnej bezstronności”.

Dominik Kolorz (Przewodniczący Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ „Solidarność”), MOZ NSZZ „Solidarność”, stwierdził, że od marca 2011 roku jest w sporze zbiorowym z pracodawcą. Natomiast dyrekcja Fiat Auto Poland podważała fakt istnienia takiego sporu i podtrzymała stanowisko, że o tym, czy Fiat Auto Poland jest w sporze zbiorowym z MOZ NSZZ „Solidarność”, zdecyduje sąd. (AG)

\* Zestawienie przygotowała Anna Grabowska.



### **Posiedzenie WKDS województwa śląskiego poświęcone lokalnym problemom służby zdrowia (13 lutego 2012 roku).**

Na spotkaniu mówiono o ubezpieczeniu szpitali od zdarzeń medycznych, przekształceniach ich w spółki, sposobach kontraktowania świadczeń zdrowotnych oraz podziale świadczeń z funduszu zapasowego NFZ.

Przedstawiciele lekarzy i pielęgniarek zwrócili uwagę, że w obecnym systemie prawnym nie ma podmiotu odpowiedzialnego za organizację ochrony zdrowia w województwie.

Wojewoda zadeklarował powołanie specjalnego zespołu, który opracuje wojewódzki plan zabezpieczenia świadczeń zdrowotnych. (AG)

### **Posiedzenie WKDS województwa dolnośląskiego (16 listopada 2011 roku).**

Spotkanie poświęcono problematyce związanej z dostawami ciepła w kontekście planów budowy bloku gazowo-parowego przez firmę Fortum Power and Heat Polska Sp. z o.o.

Uczestniczący w spotkaniu związkowcy pokazali zagrożenia, jakie mogą powstać z chwilą realizacji planów firmy Fortum Power and Heat Polska nie tylko dla pracowników, ale również dla mieszkańców Wrocławia.

Budowa bloku gazowo-parowego, w ocenie związków zawodowych działających w spółkach grupy EDF Polska oraz Zarządu Zespołu Elektrociepłowni Wrocławskich KOGENERACJA S.A., może spowodować zaburzenia w dostawach ciepła dla mieszkańców miasta oraz wzrost cen, gdyż ogrzewanie oparte na gazie jest droższe od ogrzewania opartego na biomasie. Zauważyli też, że Fortum Power and Heat Polska stanie się monopolistą na lokalnym rynku. Inną konsekwencją, na którą zwrócono uwagę, będzie utrata pracy nie tylko przez pracowników KOGENERACJI, ale także przez współpracujących z tym zakładem na

przykład producentów biomasy, co w konsekwencji wpłynie na wzrost bezrobocia w regionie.

Tematem zainteresowała się Dolnośląska Izba Gospodarcza. Jej przewodniczący, Zbigniew Sebastian, uznał, że sytuacja wymaga od decydentów i wszystkich zainteresowanych podjęcia dyskusji oraz wiążących decyzji w sprawie.

Ostatecznie ustalono, że konieczne jest zasięgnięcie opinii ekspertów i kontynuacja tematu w najbliższym czasie.

### **Posiedzenie WKDS województwa dolnośląskiego (16 lutego 2012 roku).**

Na spotkaniu podjęto między innymi sprawę protestów w sprawie planowanego wprowadzenia podatku od wydobycia niektórych kopalin (dotyczącego KGHM Polska Miedź S.A.). Prezydium WKDS zwróciło się z prośbą do premiera o uwzględnienie w dalszych pracach nad projektem ustawy zagadnień, które mogą mieć istotne znaczenie dla Dolnego Śląska. Pismo w tej sprawie zostało skierowane także do Marszałka Sejmu oraz Przewodniczącego Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych. (AG)

### **Posiedzenie WKDS województwa małopolskiego, zespołu małej i średniej przedsiębiorczości (18 listopada 2011 roku).**

Uczestnikom spotkania przedstawiono prezentacje przygotowane przez pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy, dotyczące: szkoleń finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego i Funduszu Pracy, wyników badań na tematy: dotacji dla przedsiębiorstw oraz losów absolwentów szkół zawodowych.

Odbyła się też dyskusja na temat wsparcia szkoleniowego w powiatowych urzędach pracy. Przedstawicielka WUP podkreśliła, że w 2011 roku WUP otrzymał do rozdysponowania o około 40 procent mniej środków niż w latach poprzednich. Skutkiem tego jest



skracanie staży, realizacja tańszych szkoleń. Brakuje także doświadczonych firm szkoleniowych.

**Posiedzenie WKDS województwa wielkopolskiego (22 listopada 2011 roku).** Omawiano problemy i plany na przyszłość wielkopolskiej oświaty. Zebrani wyrazili zaniepokojenie słabymi wynikami egzaminacyjnymi w szkołach ponadgimnazjalnych. W 2011 roku w wynikach egzaminów gimnazjalnych Wielkopolska zajęła 15. miejsce w kraju z części humanistycznej, a 8. z części matematyczno-przyrodniczej.

Obecna na posiedzeniu kurator oświaty mówiła o trudnościach w pozyskiwaniu środków na wyższe płace dla nauczycieli, ale jednocześnie opowiedziała się przeciwko likwidacji małych szkół, gdyż wiele z nich uzyskuje dobre wyniki. (AG)

**Posiedzenie WKDS województwa podlaskiego (5 grudnia 2011 roku).** W spotkaniu udział wzięli posłowie: Dariusz Piontkowski i Krzysztof Jurgiel. Głównym tematem posiedzenia było omówienie aktualnej sytuacji Przedsiębiorstw Komunikacji Samochodowej w województwie podlaskim, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji w PKS Białystok. Przyjęto także stanowisko w sprawie pakietu zmian w projekcie rozporządzenia Ministerstwa Edukacji Narodowej, dotyczących systemu oświaty, którego inicjatorem była Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Białymstoku.

Członkowie WKDS uzgodnili tematykę posiedzeń na I półrocze 2012 roku, a także podsumowali prace WKDS w latach 2010–2011. (AG)

**Posiedzenie WKDS w województwie kujawsko-pomorskim (5 grudnia 2011 roku).** Spotkanie poświęcone zostało fuzji Wojewódzkiego Szpitala Zespołonego im. Ludwika Rydygiera w Toruniu, Wojewódzkiego Szpitala Obserwacyjno-Zakaźnego, Wojewódzkiego Ośrodka Lecznictwa Psy-

chiatrycznego oraz Wojewódzkiej Stacji Pogotowia Ratunkowego w Toruniu. Przeciwnie fuzji były organizacje związkowe działające w tych placówkach.

Najistotniejsze wątpliwości związków zostały rozwiane właśnie na posiedzeniu WKDS, na którym wicemarszałek województwa poinformował, że poprzez konsolidację nastąpi kompresja stanowisk w administracji i obsłudze, a pracownicy tam zatrudnieni otrzymają propozycję pracy w jednostkach podporządkowanych Zarządowi Województwa.

Ustalono, że istnieje potrzeba zorganizowania spotkania z udziałem strony związkowej reprezentatywnej w Komisji oraz przedstawiciela Zarządu Województwa Kujawsko-Pomorskiego w celu uzgodnienia harmonogramu działań zmierzających do wypracowywania porozumienia w kwestii konsolidacji wyżej wymienionych jednostek. Powinien on uwzględniać przede wszystkim kwestie ekonomiczne, pakiet gwarancji pracowniczych oraz funkcjonowanie łączonych jednostek w okresie przejściowym. (AG)

**Posiedzenie WKDS województwa podkarpackiego (12 stycznia 2012 roku).** Podczas spotkania omawiano sytuację ratownictwa medycznego na Podkarpaciu.

Falę protestów związków zawodowych ratowników medycznych oraz niezadowolenie samorządów wywołał projekt przewidujący likwidację w Przemysłu dyspozytorni ratownictwa medycznego. Obowiązki te miała przejąć dyspozytornia w Sanoku. Takiej propozycji nie akceptowały: społeczność Przemysła, władze samorządowe i związki zawodowe.

Na posiedzeniu WKDS wojewoda podkarpacki poinformowała, że problem został już rozstrzygnięty, gdyż podjęta została decyzja o utrzymaniu dyspozytorni w Przemysłu jako piątej w województwie (projekt zakładał powołanie czterech).

W dalszej części spotkania dyskutowano o podjętych już przez wojewodę działaniach

zmierzających do poprawy i usprawnienia funkcjonowania służb ratownictwa medycznego na Podkarpaciu.

Przedstawiciel Związku Zawodowego Ratowników Medycznych poruszył kwestię szkoleń specjalistycznych, które każdy ratownik musi odbyć raz na 5 lat. Wyjaśniał, że we wszystkich województwach, z wyjątkiem podkarpackiego, szkolenia takie są bezpłatne, organizowane z wykorzystaniem funduszy unijnych. Na Podkarpaciu ratownicy sami szukają nieodpłatnych szkoleń w innych województwach, na przykład w lubelskim.

Omawiano również między innymi problem łądowiska dla śmigłowców przy szpitalu w Przemyślu. Ma ono tylko czasowe zezwolenie na użytkowanie do końca 2012 roku. Ustalono, że z tą sprawą musi poradzić sobie dyrektor szpitala i samorząd przemyski. (AG)

**Posiedzenie WKDS województwa łódzkiego (31 stycznia 2012 roku).** Na spotkanie zostali zaproszeni posłowie i senatorowie z regionu. Parlamentarzyści mieli okazję zapoznać się z najistotniejszymi problemami województwa łódzkiego, którymi zajmuje się WKDS.

Obrady podzielono na cztery bloki tematyczne. W pierwszym mówiono o polityce państwa wobec samorządów gminnych w zakresie zadań rządowych zleconych oraz o staraniach na rzecz pozyskania środków centralnych na realizację przedsięwzięć przez władze samorządowe województwa łódzkiego.

Drugi blok poświęcony był infrastrukturze drogowej – budowie autostrad A1, A2 i obwodnic, a także dróg S8 i S14, które są nam bardzo potrzebne. Mówiono też o Kolei Dużych Prędkości, a także o stanie budowy lotniska centralnego na terenie województwa łódzkiego.

W trzecim bloku tematycznym uczestnicy posiedzenia dyskutowali o finansowaniu Łódzkiego Oddziału Wojewódzkiego Narodowego Funduszu Zdrowia, na którego po-

trzeby przeznaczone środki uznano za niewystarczające. Podkreślano, że średnia wieku mieszkańców Łodzi i województwa jest najwyższa w Polsce, a w regionie występuje największa umieralność.

W trzecim bloku zagadnień zapoznano zebranych z bieżącymi informacjami dotyczącymi ubezpieczeń społecznych. Chodziło o zmianę przepisów w sprawie wysokości składki rentowej po stronie pracodawców, którą – mimo sprzeciwu pracodawców i organizacji związkowych w Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych – rząd zwiększył z 4,5 procent do 6,5 procent. Przedstawiono też działania związków zawodowych, dotyczące zbierania podpisów w sprawie utrzymania dotychczasowego wieku emerytalnego.

Czwarty blok tematyczny zdominowały kwestie Funduszu Pracy. Mówiono, że w 2011 roku przeznaczono znacznie mniej pieniędzy na: staże, szkolenia, uruchomienie działalności gospodarczej i roboty publiczne – co w województwie łódzkim, o dużym stopniu bezrobocia, ma ogromne znaczenie z punktu widzenia aktywizacji zawodowej mieszkańców. (AG)

**Prezydium WKDS województwa zachodniopomorskiego w Szczecinie (24 lutego 2012 roku).** Tematem posiedzenia były kłopoty elektrowni „Dolna Odra” w Nowym Czarnowie, której byt jest zagrożony.

Przedstawiciele PGE przedstawili program inwestycyjny dla zakładu. Jednak zarówno w ocenie strony społecznej, jak i władz samorządowych Gryfina nie padły żadne konkrety. Obecni na posiedzeniu związkowcy twierdzili, że u podłoża działań zarządu PGE leżą powody polityczne. W ich opinii, przedstawiona strategia w żaden sposób nie obrazuje przyszłości „Dolnej Odry”, jeżeli chodzi o zachowanie produkcji energii i bezpieczeństwa energetycznego w regionie. (AG)

## Kalendarium dialogu społecznego\*

### Spotkanie partnerów społecznych.

21 listopada 2011 roku w siedzibie Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych odbyło się autonomiczne spotkanie siedmiu reprezentatywnych partnerów społecznych (BCC, FZZ, OPZZ, NSZZ „Solidarność”, PKPP Lewiatan, Pracodawcy RP, ZRP). Ustalono potrzebę spotkania z premierem w związku z zapowiedziami zmian prawnych przedstawionych w Expo, omówiono funkcjonowanie KT i przyszłość dialogu, rozważono możliwość zmian regulaminu KT w zakresie wypłacania ryczałtu członkom zespołów problemowych i ekspertom Komisji, ustalono potrzebę dalszych prac nad pakietem anty kryzysowym, rozmawiano o dalszych losach projektu systemowego dotyczącego wsparcia eksperckiego partnerów społecznych. Przede wszystkim jednak skierowano list do premiera Donalda Tuska z prośbą o jego bezpośrednie włączenie się w prace KT. (AG)

### Konferencja na temat dialogu społecznego w Związku Rzemiosła Polskiego.

22 listopada 2011 roku w ZRP odbyła się konferencja pt. „Dialog społeczny w Procesie Globalnej Transformacji”. Uczestnicy konferencji podkreślali, że ostatnio mieli do czynienia z najgorszym przykładem złamania zasad dialogu, na przykład przy okazji debaty o budżecie na 2012 rok czy ustaw o budżecie. W tym drugim przypadku chodziło o to, że rząd przygotował projekt zmian dotyczący wydatków Funduszu Pracy bez konsultacji z partnerami społecznymi, a co gorsza, wbrew ich wcześniejszym propozycjom w tym zakresie. Partnerzy bowiem zgodnie chcieli, aby środkami FP nie mógł

już dysponować minister finansów i blokować ich wydawania na aktywną walkę z bezrobociem czy szkolenia zawodowe. Partnerzy nie chcieli, by środki FP były kierowane na przykład na staże lekarskie czy pielęgniarskie albo na zasiłki przedemerytalne. Podczas posiedzenia zespołów problemowych KT, jak i później, w swoich opiniach do projektów ustaw o budżecie wskazywali, że problem, tj. walka z bezrobociem nie jest celem istnienia tego Funduszu. Tymczasem rząd nie tylko nie wziął pod uwagę opinii partnerów społecznych, ale zapisał, iż wydatki z FP na kwestionowane przez partnerów staże oraz zasiłki będą miały charakter trwały. Z bezprawnego dotąd wyjątku uczynił tym samym, przewidzianą w prawie, regulę.

Prof. Jan Klimek, przewodniczący zespołu KT ds. ubezpieczeń społecznych mówił o znaczeniu dialogu w systemie edukacji. Argumentował, że zmiany w tym systemie są niezbędne, by doprowadzić do balansu między teorią a praktyką. (AG)

### Konferencja na temat dialogu społecznego w Business Centre Club.

30 listopada 2011 roku w BCC odbyła się konferencja pt. „Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego i ich rola w godzeniu interesów pracowników i pracodawców”. W jej trakcie podkreślano, że WKDS-y to potencjalnie jedno z najważniejszych gremiów, działających na obszarze województwa. Jednakże potencjał ten nie zawsze i nie wszędzie wykorzystywany jest we właściwy sposób. Rozważano, w jaki sposób WKDS-y mogą być efektywnie pomocne w godzeniu interesów pracowników i pracodawców i jak rozwijać instytucje mediacji na poziomie województwa. Uczestnicy konferencji zastanawiali się nad możliwością poszerzenia kompetencji WKDS-ów tak, by były one

\* Kronika została przygotowana przez Annę Grabowską.

analogiczne do zadań i kompetencji Trójstronnej Komisji oraz co zrobić, by instytucje centralne szybciej i skuteczniej reagowały na inicjatywy WKDS-ów. Zastanawiano się również nad składami WKDS-ów. Obecnie jest to dialog pracodawców, związków zawodowych, administracji rządowej i samorządowej. Uczestnicy konferencji dyskutowali nad tego rodzaju organizacją dialogu na szczeblu lokalnym, nad możliwością rozszerzenia składów komisji. W ich opinii należy także rozważyć możliwość przyznania WKDS-om własnego, wydzielonego budżetu. Za najważniejsze uznali jednak to, by instytucje centralne szybciej i skuteczniej reagowały na inicjatywy WKDS-ów. (AG)

**Posiedzenie Zespołu problemowego ds. ubezpieczeń społecznych Komisji Trójstronnej.** 7 grudnia 2011 roku podjęto temat zmiany przepisów o emeryturach pomostowych, podwyższenia składki rentowej w 2012 roku oraz planu prac Zespołu na 2012 rok.

W kwestii przedstawionego w exposé premiera podwyższenia składki emerytalnej o 2 procent stanowiska partnerów społecznych były podzielone. Związki zawodowe zgodnie stwierdziły, że rozumieją konieczność podwyżki, choć zdają sobie sprawę, że podwyższy ona koszty pracy. Natomiast pracodawcy, w tym przede wszystkim PKPP Lewiatan, proponowali, by podwyżka składki została podzielona między pracowników i pracodawców. Argumentowali, że skoro w przeszłości składka ta została obniżona zarówno w części pokrywanej przez pracodawców, jak i przez pracowników, to i podwyżka powinna dotyczyć obu tych grup.

Obecny na posiedzeniu Zespołu wiceminister pracy i polityki społecznej Marek Bucior zaznaczył, że rząd nie ma takich planów, a pracownicy i tak poniosą koszty reformy emerytalnej, chociażby ze względu na podwyższenie wieku emerytalnego.

W kwestii emerytur pomostowych przedstawione zostało stanowisko wypracowane

w trakcie prac podzespołu zajmującego się tą sprawą. Wynika z niego między innymi: potrzeba weryfikacji prac uprawniających do tych świadczeń, doprecyzowanie definicji pracy wykonywanej w pełnym wymiarze czasu pracy, stworzenie możliwości uzyskiwania warunkowych, wiążących opinii ZUS dotyczących prawa do emerytury pomostowej przed rozwiązaniem umowy o pracę. (AG)

**Posiedzenie Zespołu problemowego ds. ubezpieczeń społecznych Komisji Trójstronnej.** 28 grudnia 2011 roku tematem była rządowa propozycja zmiany zasad waloryzacji rent i emerytur. Przedstawił ją wiceminister pracy i polityki społecznej Marek Bucior. Podkreślił, że z przewidzianej w tym projekcie waloryzacji kwotowej nie ma być tworzona reguła, ale wyjątek od zasady, jaką jest waloryzacja procentowa. Poinformował, że resort pracy opracował już pewne zmiany w stosunku do pierwotnego projektu z 8 grudnia 2011 roku, wysłanego do konsultacji między innymi partnerem społecznym. Jedną z nich polega na tym, aby waloryzacja kwotowa miała miejsce wyłącznie w 2012 roku. Od 2013 roku nastąpiłby powrót do waloryzacji procentowej. Nie był jednak w stanie zagwarantować, że w kolejnych latach rząd nie zechce wrócić do waloryzacji kwotowej, uzasadniając to na przykład dalszymi kłopotami budżetowymi.

Wiceminister wyjaśnił, że waloryzacja kwotowa, obowiązująca od 2013 roku, stanowiłaby jedynie wyrównanie inflacji. Nie odnosiłaby się natomiast do wzrostu emerytur i rent o wskaźnik realnego wzrostu wynagrodzeń. Poinformował, że przewidziana na 2012 rok kwota waloryzacji kwotowej, wskazana w projekcie z 8 grudnia 2012 roku na 68 zł, ma być podwyższona, a aktualnie trwają na ten temat rozmowy w Ministerstwie Finansów.

Forum Związków Zawodowych zwróciło uwagę na fakt, iż zmiany dokonywane w projekcie już w trakcie konsultacji wprowadza-



ją zamieszanie i uniemożliwiają odniesienie się do ostatecznej wersji. FZZ przypomniało też, że reforma emerytalna zakładała, iż wysokość emerytur będzie zależała od liczby lat pracy i odłożonych przez ten czas składek. Teraz rząd wybiórczo traktuje założenia reformy, uzależniając je od bieżących potrzeb budżetowych.

W opinii NSZZ „Solidarność” problemem jest głównie to, że projekt, który otrzymali partnerzy społeczni jest już zmieniany przez resort pracy, a zatem nie wiadomo, do jakich propozycji należy się odnosić. Związek wyraził wątpliwość, czy rząd uwzględni uwagi partnerów społecznych, skoro nie zrobił tego chociażby ostatnio, przy zmianach dotyczących podwyższenia składki rentowej.

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych podkreśliło niezgodność projektu z konstytucją, przypominając, że Trybunał Konstytucyjny wypowiadał się już, iż waloryzacja kwotowa byłaby zgodna z konstytucją tylko wtedy, gdyby dotyczyła świadczeń w identycznej wysokości.

Związek Rzemiosła Polskiego zaznaczył, że waloryzacja kwotowa może być korzystna dla rzemieślników i prowadzących małe firmy, którzy zwykle otrzymują bardzo niskie świadczenia. Jednocześnie wskazał jednak na istotne problemy prawne dotyczące projektu, a konkretnie tego, że osoby, które nie otrzymają waloryzacji wyrównującej chociażby stopień inflacji mogą wystąpić do Trybunału Konstytucyjnego o uznanie takiego rozwiązania za niekonstytucyjne, a w efekcie, po ewentualnej wygranej, o zwrot należnych im kwot wraz z odsetkami, co będzie kosztowne dla budżetu państwa. Zauważył też różnice w kwotach, jakie budżet przeznaczają na waloryzację. W założeniach miała to być kwota 7,2 mld zł, zaś w uzasadnieniu do projektu z 8 grudnia 2011 roku jest mowa już tylko o 6,7 mld zł. Nigdzie nie zostało wyjaśnione, co miałyby stać się z różnicą i na jaki cel miałyby ona zostać przeznaczona.

PKPP Lewiatan opowiedział się za waloryzacją procentową już od 2012 roku, ale –

ze względu na problemy budżetowe – nieuwzględniającą wskaźnika wzrostu wynagrodzeń, a jedynie stopień inflacji.

Business Centre Club zauważył poważne niebezpieczeństwo, jakie niesie za sobą waloryzacja kwotowa, stanowiąc kolejny wyłom w zasadach emerytalnych obowiązujących od 1999 roku. W opinii BCC prowadzi to do „zmartwychwstania starych portfeli”, powoduje, że państwo będzie co jakiś czas zmuszone do doraźnych interwencji mających na celu podwyżkę najniższych świadczeń. Zaznaczył, że z pewnością nastąpi moment, w którym pieniędzy w FUS zabraknie i nie pomoże wówczas ani zamrażanie Funduszu Pracy, ani środki z FRD.

Ostatecznie partnerzy społeczni, bez strony rządowej, przygotowali wspólne stanowisko. Wyrazili w nim wątpliwość co do konstytucyjności proponowanej przez rząd zmiany zasad waloryzacji rent i emerytur oraz zastrzeżenie co do sposobu jej przygotowania, w tym przede wszystkim zmian wprowadzanych do projektu już po przekazaniu projektu do konsultacji społecznych. Zaznaczyli, że oczekują od premiera wyjaśnień w tej kwestii.

Nie doczekali się ich jednak, a rząd przyjął projekt w wersji zaproponowanej przez siebie. Ustawa została już uchwalona przez Sejm i podpisana przez prezydenta. 10 lutego 2012 roku Bronisław Komorowski skierował ją jednak do Trybunału Konstytucyjnego. W jego opinii zmiana sposobu waloryzacji z procentowej na kwotową jest dobra, bo poprawia sytuację finansową najuboższych emerytów, ale budzi wątpliwości prawne, które powinien wyjaśnić TK. Jest to, zdaniem prezydenta, szczególnie ważne na przyszłość. (AG)

### Konferencja na temat zmiany wieku emerytalnego.

14 stycznia 2012 roku OPZZ i SLD zorganizowały konferencję pt. „Wiek emerytalny – kontrowersje i dylematy”. Przewodniczący SLD Leszek Miller podkreślał, że nie można tak istotnej kwestii

społecznej rozstrzygać bez szerokiej debaty publicznej, a to planuje zrobić rząd. Dodał, że wydłużając wiek emerytalny, zapomina się o konieczności zapewnienia pracy ludziom starszym, którzy nie będą mieli jeszcze prawa do emerytury, a jednocześnie nie pamięta się o tworzeniu miejsc pracy dla ludzi młodych. Dlatego, jego zdaniem, konieczne jest referendum, w którym Polacy mogliby wypowiedzieć się, czy są za wydłużeniem wieku emerytalnego, czy też może opowiadają się za określeniem go na podstawie stażu pracy – 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn.

O kwestii stażu, uprawniającego do przejścia na emeryturę, mówił także przewodniczący OPZZ Jan Guz, który przypomniał o znajdującym się w Sejmie projekcie obywatelskim w tej sprawie. Jak zaznaczył, rządowi faktycznie chodzi o to, „by ludzie pracowali aż do śmierci”.

Posłanka SLD Anna Bańkowska argumentowała, że jeżeli nawet rząd będzie wydłużał wiek emerytalny do 67 lat, to mogłoby to objąć jedynie osoby dopiero wchodzące na rynek pracy. Przypomniała, że przeciętny wiek życia Polaka w 2010 roku wynosił zaledwie 72,1 dla mężczyzny i 80,6 dla kobiety. W opinii Anny Bańkowskiej, gdy na rynku nie ma pracy dla ludzi młodych, gdy ponad 14 z nich pracuje na tzw. umowach śmieciowych, nie płacąc składek emerytalnych, nie ma szans, by system polegający jedynie na wydłużeniu wieku emerytalnego się sprawdził. (AG)

**Posiedzenie Zespołu ds. Prawa Pracy i Układów Zbiorowych Komisji Trójstronnej.** Odbywające się 16 stycznia 2012 roku spotkanie na znak protestu przeciwko lekceważeniu przez rząd dialogu społecznego opuścili przedstawiciele wszystkich reprezentatywnych centrali związkowych: FZZ, NSZZ „Solidarność” i OPZZ. Nie przyjęto zatem żadnych ustaleń.

Trzy centrale związkowe zdecydowały się zawiesić swój udział w pracach zespołów KT do czasu powołania przez premiera Przewod-

niczącego Komisji oraz zwołania Prezydium i Posiedzenia Plenarnego. Wysłali w tej sprawie wspólne pismo do premiera.

„Ta trudna dla nas decyzja spowodowana jest łamaniem przez rząd obowiązującej w RP ustawy o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (...), a tym samym lekceważeniem przez stronę rządową dialogu społecznego i organizacji partnerów społecznych, reprezentujących wobec rządu kilkumilionową rzeszę pracowników” – napisano w piśmie do premiera.

Wskazując przyczyny swojej decyzji, związkowcy przypomnieli, że ostatnie posiedzenie Prezydium KT odbyło się 27 czerwca 2011 roku, a posiedzenie plenarne 11 lipca 2011 roku „Tym samym złamany został art. 10 ust. 18 ustawy o Trójstronnej Komisji, stanowiący, iż: Posiedzenia Komisji odbywają się w zależności od potrzeb, nie rzadziej jednak niż raz na 2 miesiące, a za ich zwoływanie odpowiedzialny jest przewodniczący Komisji (art. 12 ust. 5 ustawy) wyznaczony przez Prezesa Rady Ministrów (art. 12 ust. 2 ustawy)” – dodano w piśmie. Związkowcy zaznaczyli też, że nieodbywanie wymaganych prawem posiedzeń KT odbierają jako „zawieszenie udziału strony rządowej w pracach Trójstronnej Komisji”. W ich opinii, prace wyłącznie w zespołach problemowych nie zastąpią Prezydium.

Pod pismem do premiera podpisali się przewodniczący trzech reprezentatywnych centrali związkowych: Tadeusz Chwałka (FZZ), Piotr Duda (NSZZ „Solidarność”) i Jan Guz (OPZZ).

Posiedzenie zespołu ds. prawa pracy i układów zbiorowych w dniu 16 stycznia 2012 roku, po pewnym czasie, opuścili również przedstawiciele rządu. Pozostali jedynie pracodawcy, którzy dyskutowali już tylko we własnym gronie. Wyznaczyli nadzieję, że w najbliższym czasie prace zespołu będą mogły zostać wznowione, by razem ze związkami rozmawiać o propozycjach zmian w Kodeksie



Pracy dotyczących m.in. umów na czas określony i konta czasu pracy. (AG)

**Konferencja związków zawodowych na temat dialogu społecznego i referendum emerytalnego.** 16 stycznia 2012 roku miała miejsce konferencja trzech central związkowych (Forum Związków Zawodowych, NSZZ „Solidarność” i Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych) na temat stanu dialogu, referendum emerytalnego i planowanych protestów związkowych.

Przewodniczący Forum Związków Zawodowych Tadeusz Chwałka przypomniał, że od 11 lipca 2011 roku nie zostało zwołane posiedzenie plenarne KT, mimo iż ustawa o Komisji Trójstronnej nakazuje zwoływanie go nie rzadziej niż raz na 2 miesiące. Wyjaśnił, że w takiej sytuacji nie można realizować niczego, co zostało wypracowane w zespołach.

Przewodniczący NSZZ „Solidarność” Piotr Duda mówił o akcji zbierania podpisów w sprawie referendum dotyczącego wydłużenia wieku emerytalnego. Jak zaznaczył, obywatele mają prawo wypowiedzieć się w sprawie, która dotyczy ich wszystkich. Podkreślił, że w akcji zbierania podpisów uczestniczą wszystkie trzy reprezentatywne centra związkowe, a także wiele innych związków i organizacji społecznych.

Przewodniczący OPZZ Jan Guz poinformował czy i kiedy ogłoszona zostanie ogólnopolska akcja protestacyjna wszystkich central związkowych. Zaznaczył, że FZZ, NSZZ „Solidarność” i OPZZ działają w tym zakresie razem i „Igrzyska, jakie rząd funduje społeczeństwu w postaci EURO 2012, mogą zacząć się znacznie wcześniej, ale nie na stadionach, a na ulicach” – powiedział. (AG)

**Posiedzenie Zespołu ds. Polityki Gospodarczej i Rynku Pracy Komisji Trójstronnej.** W odbywającym się 17 stycznia 2012 roku posiedzeniu nie uczest-

nicyli przedstawiciele związków zawodowych, a jedynie pracodawcy i strona rządowa. Rozmawiano o rządowym projekcie ustawy o opodatkowaniu niektórych kopalni – rudy miedzi i srebra.

Pracodawcy zaznaczali, że zdają sobie sprawę, iż tego podatku uniknąć się nie da, gdyż jest on powszechnie stosowany na świecie. Zadawali jednak szczegółowe pytania, krytykowali proponowany w projekcie mechanizm ustalania podatku od kopalni, tj. jego wzrost wraz ze wzrostem cen produktów.

Fakt nieobecności na posiedzeniu strony związkowej, która zawiesiła swój udział w pracach wszystkich zespołów problemowych KT ze względu na jawne lekceważenie dialogu społecznego przez rząd i premiera, w ogóle nie był dyskutowany przez członków zespołu. Jego przewodniczący stwierdził jedynie, że nie można sporządzić protokołu z poprzedniego posiedzenia z powodów formalnych. (AG)

**Nowy przewodniczący Komisji Trójstronnej.** 18 stycznia 2012 roku premier Donald Tusk zapowiedział powołanie na stanowisko przewodniczącego Komisji Trójstronnej ministra pracy i polityki społecznej Władysława Kosiniaka-Kamysza. FZZ i OPZZ oceniły to jako krok w dobrym kierunku, ale jednocześnie zapowiedziały, iż czekają na kolejne decyzje, przede wszystkim co do wyboru przedstawicieli rządu do prac w poszczególnych zespołach problemowych oraz zwołania Prezydium i Posiedzenia Plenarnego Komisji Trójstronnej. NSZZ „Solidarność” wyraziła swoje niezadowolenie, podkreślając, że taka decyzja personalna niewiele zmieni w zakresie skuteczności dialogu, a związek liczył na osobiste przewodnictwo premiera Donalda Tuska w Komisji Trójstronnej. (AG)

**Prezydium Komisji Trójstronnej.** 10 lutego 2012 roku odbyło się posiedzenie Prezydium Komisji Trójstronnej

z udziałem premiera Donalda Tuska oraz nowego przewodniczącego KT, ministra pracy i polityki społecznej Władysława Kosiniaka-Kamysza. Było to pierwsze posiedzenie Prezydium KT od 8 miesięcy. Premier przeprosił partnerów społecznych za tak długą zwłokę. Zaproponował „nowe otwarcie” i zapomnienie o dotychczasowych zadrażnieniach.

Związkowcy z FZZ, OPZZ i NSZZ „Solidarność”, którzy 16 stycznia 2012 roku protestowali przeciwko łamaniu przez rząd zasad dialogu, wyrazili nadzieję, że teraz dialog będzie już prowadzony na uczciwych, partnerskich zasadach. Podkreślali potrzebę: przeglądu dotychczasowych prac zespołów problemowych, spokojnej debaty na temat podwyższenia wieku emerytalnego, sytuacji demograficznej i związanej z tym polityki prorodzinnej, płacy minimalnej, aktywizacji zawodowej, umów na czas określony i in.

Premier Donald Tusk zadeklarował przekazanie listy wiceministrów reprezentujących stronę rządową w poszczególnych zespołach problemowych oraz dalszą współpracę z partnerami w ramach KT. (AG)

**Posiedzenie Zespołu Problemowego ds. Prawa Pracy i Układów Zbiorowych Komisji Trójstronnej.** Podczas posiedzenia, które odbyło się 24 lutego 2012 roku, poruszono temat wdrożenia przez Polskę dyrektywy o urloпах rodzicielskich, zmian w kodeksie pracy odnośnie umów na czas określony oraz planów prac zespołu w zakresie czasu pracy i ograniczenia zawierania umów nazywanych popularnie śmieciowymi.

W kwestii urlopu rodzicielskiego, w Polsce nazywanego wychowawczym, partnerzy społeczni odnieśli się do trzech rządowych propozycji implementacji unijnej dyrektywy w tej kwestii (dyrektywa Rady 2010/18/UE z 18 czerwca 2009 roku). Termin jej implementacji upływa 8 marca 2012 roku.

Związki zawodowe wyraziły swoje wątpliwości dotyczące sytuacji, w której dziec-

kiem opiekuje się tylko matka, gdyż wówczas jej urlop po implementacji mógłby wynieść 36 miesięcy, a nie 37 miesięcy (36 miesięcy – matka i 1 miesiąc – ojciec), jak w wypadku pełnej rodziny. To zaś byłaby dyskryminacja. Druga wątpliwość związkowców dotyczyła pracowników zatrudnionych na czas określony, którzy z upływem terminu trwania ich umowy, traciliby prawo do dalszego urlopu wychowawczego. Zdaniem związków można byłoby to uznać za tzw. dyskryminację pośrednią ze względu na rodzaj kontraktu.

Innego zdania w tej kwestii był resort pracy. Jak wyjaśniała dyrektor Departamentu Prawa Pracy w MPiPS Anita Gwarek, nie ma tu mowy o dyskryminacji, gdyż urlop wychowawczy ściśle wiąże się ze statusem pracownika, który jest tracony w momencie rozwiązania umowy o pracę. Sytuację takich osób należy porównywać z sytuacją innych pozostających poza rynkiem pracy, a nie z zatrudnionymi. Jeżeli zaś chodzi o samotne matki, to, zdaniem wiceministra pracy Radosława Mleczki, brakuje obecnie definicji rodzica samotnie wychowującego dziecko. W trakcie urlopu wychowawczego osoba taka raz może zresztą być samotna, a w innym momencie już nie. Nie wiadomo zatem, jak należałoby ją traktować. Wiceminister Radosław Mleczko zaznaczył, że z unijnej dyrektywy jednoznacznie wynika, że dodatkowy 37. miesiąc musi być wykorzystany przez drugiego rodzica i nie można inaczej zapisać tego w prawie polskim.

Resort pracy zadeklarował, że w najbliższym czasie prześle partnerom społecznym gotowy już projekt implementacji do konsultacji.

Drugim tematem poruszonym podczas posiedzenia zespołu była kontynuacja niektórych rozwiązań ustawy antykryzysowej, która przestała obowiązywać 31 grudnia 2011 roku. Chodziło o trzy modele rozwiązań opracowanych przez resort pracy, które dotyczą umów na czas określony i indywidualnego rozkładu czasu pracy. Przewidują one: opracowanie nowej, specjalnej ustawy na

wzór antykryzysowej (wariant I), wprowadzenie do kodeksu pracy zmian przedłużających okresy rozliczeniowe czasu pracy do 12 miesięcy i stosowanie kont czasu pracy (wariant II) lub kompleksową nowelizację działu VI kodeksu pracy (wariant III).

Wszystkie trzy centralne związkowe, Forum Związków Zawodowych, NSZZ „Solidarność” i Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, opowiedziały się przeciwko wszystkim trzem wariantom. Zaznaczyły możliwość dyskusji o elastycznym czasie pracy, ale w powiązaniu z kwestiami stabilizacji zatrudnienia czasowego lub wykonywanego w innych formach niż umowa o pracę.

Natomiast pracodawcy, szczególnie z PKPP Lewiatan, podkreślali potrzebę jak najszybszego rozwiązania kwestii czasu pracy w dialogu społecznym. Wskazali, że z ustawy antykryzysowej w zakresie wydłużonych okresów rozliczeniowych czasu pracy skorzystało 1076 firm (około 100 tys. pracowników). Nastąpiło to w porozumieniu ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników i uratowało wiele miejsc pracy.

Ostateczne partnerzy społeczni ustalili, że w najbliższych tygodniach, po uzyskaniu odpowiednich analiz z MPiPS, zespół rozpocznie prace nad kompleksowymi zmianami działu VI kodeksu pracy w połączeniu z debatą na temat stabilizacji zatrudnienia w zakresie stosowania umów czasowych, cywilnoprawnych, samozatrudnienia czy zatrudnienia poprzez agencje pracy tymczasowej.

Pracodawcy stanowczo sprzeciwili się określaniu umów innych niż umowy o pracę mianem śmieciowych. Ich zdaniem, deprecjonuje to zarówno pracownika, jak i pracodawcę. Wiceminister Radosław Młeczko zaznaczył zaś, że śmieciową można nazwać tylko taką umowę, której jedna ze stron nie dotrzymuje. Każda inna jest po prostu formą zatrudnienia inną niż umowa o pracę i często zależy od wyboru samego pracownika. (AG)

**Posiedzenie Zespołu problemowego ds. ubezpieczeń społecznych Komisji Trójstronnej.** Tematem spotkania, które odbyło się 27 lutego 2012 roku, był rządowy projekt zmian przewidujący zrównanie wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn oraz podwyższenie go do 67 lat.

Przedstawiciele związków zawodowych podkreślali, że nie będzie ich zgody na wydłużenie wieku emerytalnego bez uprzedniego przyjęcia programów zabezpieczających osoby starsze w wieku 50+ i 60+, a także ludzi młodych.

„Możemy rozmawiać o wieku emerytalnym jedynie kompleksowo, z uwzględnieniem: godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi, warunków ułatwiających tworzenie nowych miejsc pracy, opieki zdrowotnej osób starszych, aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+, 60+, problemu tzw. umów śmieciowych czy szerzej – bezrobocia ludzi młodych” – mówił Krzysztof Małecki z Forum Związków Zawodowych. W opinii tego związku 30-dniowy termin konsultacji w tak ważnej społecznie kwestii jest zbyt krótki. „Jeżeli nowe przepisy o wieku emerytalnym miałyby wejść w życie od 2013 roku, to jest jeszcze kilka miesięcy na prowadzenie debaty w tej sprawie. Powinna ona dotyczyć także innych, wspomnianych wyżej kwestii, nie zaś jedynie wydłużenia wieku emerytalnego ustalanego przez pryzmat bieżących potrzeb budżetowych” – mówił ekspert FZZ.

Przedstawiciel Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych Andrzej Strębski wskazał, że wydłużenie wieku emerytalnego może mieć jakikolwiek sens tylko wtedy, gdy od pracujących dłużej będą odprowadzane składki. Nie stanie się tak, gdy zasilą oni grono bezrobotnych. Najpierw trzeba zatem zreformować rynek pracy, a dopiero potem można podnosić wiek emerytalny.

Henryk Nakonieczny z NSZZ „Solidarność” podkreślał, że na procesy demograficzne, które rząd wskazuje jako główną

przyczynę konieczności wydłużenia wieku emerytalnego, można wpływać. Potrzebna jest jednak do tego konkretna strategia, która by tę demografię poprawiła – powiedział. Dodał, że znacznie lepszy wynik finansowy niż podwyższenie wieku emerytalnego przyniosłaby zmiana zasad oskładkowania przedsiębiorców tak, by płacili na emeryturę od rzeczywistego dochodu, a nie ryczałt w minimalnej wysokości. Henryka Nakoniecznego poparła Ewa Tomaszewska, także z NSZZ „Solidarność”, która podkreśliła, że prawdopodobnie efektem podwyższenia wieku emerytalnego będzie jedynie przejście osób po 60. czy 65. roku życia z grupy emerytów do grupy bezrobotnych. Na rynku brakuje bowiem miejsc pracy i to zarówno dla starszych, jak i dla młodych, i to szczególnie ci drudzy powinni mieć szansę wejść na rynek pracy. Zaznaczyła, że społeczeństwo nie ufa władzy, że wprowadzi ona programy osłonowe umożliwiające dłuższą aktywność zawodową, a jedynie nakaże dłuższą pracę, bez żadnego wsparcia, czy to w zakresie ochrony zdrowia, czy to opieki nad dziećmi, czy aktywizacji zawodowej.

Wiceminister pracy Marek Bucior zauważył, że wydłużenie wieku emerytalnego nie spowoduje likwidacji deficytu w FUS, a jedynie go zmniejszy. Przyczyni się też do ograniczenia nadmiernego zadłużania się państwa (spadek relacji długu publicznego do PKB w 2020 roku ma być zmniejszony do 44 procent, a w 2040 roku do 35 procent PKB). Wiceminister powiedział, że w latach 2013 i 2014 będą wchodziły w życie programy aktywizujące osoby starsze (50+ i 60+).

Zbigniew Januszek z MPiPS, omawiając projekt w sprawie wydłużenia wieku emerytalnego, wyjaśnił między innymi, że rozwiązania dotyczące emerytur pomostowych oraz nauczycielskich świadczeń kompensacyjnych nie zostaną zmienione.

Ekspert BCC Wojciech Nagel mówił, że w uzasadnieniu do projektu brakuje odpowiedzi na pytanie, jaki wpływ będzie miało podwyższenie wieku emerytalnego na przy-

kład na gospodarstwa domowe. W jego opinii błędne jest też skupianie się wyłącznie na problemach FUS, a marginalizowanie znaczenia OFE oraz brak jakiegokolwiek polityki wobec faktu nikłego oszczędzania przez Polaków w III filarze czy braku pracowniczych programów emerytalnych.

Jeremi Mordasewicz z PKPP Lewiatan skupił się przede wszystkim na potrzebie wydłużenia wieku emerytalnego kobiet, które – w jego opinii – przekraczając 50 lat, są dziś traktowane przez pracodawcę niemal jak zagrożenie, gdyż istnieją obawy, że wkrótce odejdą na emeryturę. „Lepiej płacić za budowę dróg niż młodym emerytom za „nicnierobienie” – mówił Jeremi Mordasewicz.

Wywołało to oburzenie związkowców, a przedstawicielka związku emerytów, Elżbieta Ostrowska, przypomniała, że kobiety po 50. roku życia przeważnie zajmują się albo wychowaniem wnuków, albo opieką nad osobami starszymi, zastępując państwo w jego funkcjach opiekuńczych.

Prace zespołu nad projektem wydłużenia wieku emerytalnego mają być kontynuowane w kolejnych tygodniach. (AG)

### **Posiedzenie Zespołu problemowego ds. ubezpieczeń społecznych Komisji Trójstronnej.**

7 marca 2012 roku partnerzy społeczni po raz kolejny rozmawiali o rządowym projekcie podwyższenia wieku emerytalnego. Związki zawodowe – wszystkie trzy reprezentatywne centrale, tj. FZZ, NSZZ „Solidarność” i OPZZ – podtrzymały swoje stanowisko, iż podwyższenie wieku emerytalnego powinno być poprzedzone działaniami ochronnymi pracowników, którzy będą zmuszeni do dłuższej pracy zawodowej. Działania te powinny dotyczyć opieki medycznej, aktywizacji zawodowej, polityki prorodzinnej, stabilizacji zatrudnienia, kwestii związanych z wysokością wynagrodzeń.

Henryk Nakonieczny z NSZZ „Solidarność” zaproponował, aby osoby, które przed 67. rokiem życia uzbierają kapitał wystarcza-



jący na co najmniej minimalną emeryturę, mogły odejść na nią wcześniej.

Damian Walczak z Forum Związków Zawodowych podniósł wątpliwości co do zasadności danych przedstawionych partnerom społecznym przez resort pracy zarówno dlatego, że w wielu wypadkach GUS nie był w stanie ich potwierdzić, jak również z powodu ich szacunkowego i nieprzewidywalnego – w odległej perspektywie czasowej – charakteru.

Związkowcy podkreślali też, że między innymi bez ograniczenia liczby tzw. umów śmieciowych, zmiany zasad płacenia składek emerytalnych przez prowadzących działalność gospodarczą i samozatrudnionych czy zmiany mentalności pracodawców, którzy niechętnie zatrudniają osoby starsze, planowana przez rząd reforma nie odniesie skutku i za kilka czy kilkanaście lat ponownie będziemy zastanawiać się co zrobić z narastającym deficytem FUS i czy, być może, dalej nie wydłużać wieku emerytalnego.

Przedstawiciele NSZZ „Solidarność” zaznaczyli, przy okazji tej reformy, że po raz kolejny rząd nie przedłożył partnerom społecznym założeń, a jedynie już gotowy projekt ustawy, mający zresztą niemal matematyczny charakter – podwyższenie wieku emerytalnego i nic więcej.

Wiceminister pracy Marek Bucior wyjaśniał, że założenia do reformy zostały przedstawione w exposé premiera i tylko o tym przemówieniu można było dyskutować. Ponieważ jednak rząd uzyskał wotum zaufania, to oznacza ono również akceptację dla zmian w emeryturach.

Marek Bucior zgodził się z uwagami związkowców, że może być problem z pracą dla osób, które zostaną zmuszone do dłuższej pracy, bo, jak powiedział, resort zdaje sobie sprawę, że osoby w wieku okołoemerytalnym chcą pracować, ale nie zawsze mają taką możliwość. Przypomniał jednocześnie, że resort przygotowuje modyfikację programu 50+ oraz opracuje program 60+ – programy

mające pomóc w aktywizacji zawodowej osób starszych.

Pracodawcy z PKPP Lewiatan i BCC wyrazili akceptację dla projektu podniesienia wieku emerytalnego, choć Wojciech Nagel z BCC zaznaczał konieczność jednoczesnych rozmów o pakiecie osłonowym, strategii demograficznej itp. Natomiast Jeremi Mordasewicz z Lewiatana podkreślał, że dopóki nie znikną na przykład okresy ochronne dla pracowników przed emeryturą, pracodawcy nie będą chcieli ich zatrudniać. Przede wszystkim poruszył tę kwestię w odniesieniu do kobiet. Stwierdził, że większość z nich w wieku 50+ czuje się zmęczona i chce odpoczywać na wczesniej emeryturze. Jego zdaniem: skoro tak, to „lepiej żeby odpoczywały w domu, a nie w pracy”. (AG) ■

## Problemy dialogu społecznego\*

**W rubryce „Konflikty i dialog”** odnotowujemy w skrócie niektóre z konfliktów z okresu grudzień 2011–luty 2012. Ich wyrazem były pikiety, manifestacje, marsze, wiece, a także okupacja budynku czy sali w urzędzie centralnym oraz powoływanie komitetów protestacyjnych i protestacyjno-strajkowych, międzybranżowych i kilku wojewódzkich oraz komitetu ogólnopolskiego przez OPZZ. Protesty miały miejsce w różnych branżach: skórzaney, chemicznej, w hutnictwie, PKP, energetyce, a także w służbie zdrowia czy budżetówce. Związkowcy i pracownicy z firm i koncernów, jak na przykład Coca-Cola, Polfa czy PGE, oraz innych instytucji, jak MPK czy pogotowie ratunkowe, protestowali przed siedzibą własnej firmy, we własnym mieście przed Urzędem Wojewódzkim bądź w Warszawie przed ministerstwami, siedzibą rządu i Sejmem. Protesty odbywały się głównie w obronie miejsc pracy i „wywalczenia” gwarancji zatrudnienia w formie pakietów socjalnych. Sporadycznie dotyczyły wysokości płac. Protestujący domagali się konsultacji i dialogu w ważnych dla nich sprawach, a w niektórych wypadkach dialogu obejmującego także szersze kwestie, na przykład politykę płacową w sferze budżetowej.

**Protest pracowników ratownictwa medycznego.** W listopadzie 2011 roku ponad stu pracowników ratownictwa medycznego, razem z górnikiem ze związku „Sierpień 80” protestowało pod Łódzkim Urzędem Wojewódzkim, domagając się poprawy traktowania pracowników ratownictwa medycznego.

Przewodniczący Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników Służb Ratow-

niczych, Janusz Głębski, zapowiedział, że jeśli postulaty pracowników służb medycznych nie zostaną spełnione, dojdzie do kolejnych protestów, na które zostaną zaproszeni górnicy z „Sierpnia 80”. Jeśli zajdzie taka potrzeba, w całym kraju zostaną też zatrzymane karetki, ogłoszone będzie pogotowie strajkowe.

Wśród głównych postulatów personelu ratownictwa medycznego były: przywrócenie w karetkach trzyosobowych zespołów (obecnie są to dwie osoby), ograniczenie dostępu do przetargów w ratownictwie medycznym firm prywatnych, zakończenie konkursu na ratownictwo medyczne w 2012 roku i w latach następnych. (AG)

**Protest w ArcelorMittal.** 7 grudnia 2011 roku przed krakowską hutą zebrało się kilkuset pracowników z polskich oddziałów Spółki ArcelorMittal w Dąbrowie Górniczej, Krakowie, Sosnowcu, Świętochłowicach, Zdzeszowicach i Chorzowie. W ten sposób zareagowali na apel europejskich związków zawodowych, zrzeszonych w Europejskiej Federacji Metalowców (FEM). Pracownicy protestowali przeciwko:

- katastrofalnej polityce zarządzania przemysłem, dla której nadrzędnym celem jest maksymalny zwrot gotówki, nawet jeśli oznacza to zgodę na utratę udziału w rynku z racji wysokich cen na produkty;
- strategii, która generuje coraz większy zysk, ale powoduje coraz mniejszą ilość stanowisk pracy (liczba zlikwidowanych przez ArcelorMittal stanowisk pracy od 2006 roku przekroczyła 30 tys.);
- brakowi strategicznych inwestycji – nawet inwestycji związanych ze zwykłym utrzymaniem w ruchu urządzeń – oraz bardzo niskiemu poziomowi badań;
- złej polityce w zakresie zarządzania kompetencjami i umiejętnościami;

\* Zestawienie przygotowała Irena Dryll oraz Anna Grabowska.



– jednostronnemu podejmowaniu decyzji, przy braku konsultacji z organizacjami reprezentującymi pracowników oraz niestosowaniu się do obowiązujących porozumień. (AG)

**Manifestacja związkowców i pacjentów przeciwko decyzjom NFZ.** 13 grudnia 2011 roku pod siedzibą białostockiego NFZ odbyła się manifestacja związkowców. Protestowali przeciwko pominięciu szpitali w konkursie na świadczenie rehabilitacyjne na 2012 rok. W manifestacji wzięło udział około 300 osób. Byli wśród nich także pacjenci. Protestujący nie zgadzali się z decyzją Narodowego Funduszu Zdrowia, który w konkursie na świadczenia usług rehabilitacyjnych w 2012 roku wybrał niepubliczne placówki, a pominął publiczne, między innymi obydwa szpitale kliniczne w Białymstoku. Związkowcy argumentowali, że taka decyzja przyczyni się do likwidacji rehabilitacji w szpitalach i w znaczący sposób utrudni dostęp do tych świadczeń pacjentom. (AG)

**Manifestacja związkowców z Miejskiego Przedsiębiorstwa Komunikacyjnego Sp. z o.o. w Poznaniu.** 20 grudnia 2011 roku przed Urzędem Miasta Poznania odbyła się pikietą związków zawodowych działających w Miejskim Przedsiębiorstwie Komunikacyjnym Sp. z o.o.

Niezadowolony z przeprowadzanej restrukturyzacji, która polega jedynie na zwolnieniach pracowników przedsiębiorstwa, wyrażali pracownicy spółki z pięciu związków zawodowych oraz przedstawiciele trzech central związkowych. Związkowcy zwracali uwagę na skandaliczne podejście władz Poznania do restrukturyzacji spółki, której działalność stanowi krwiobiegi miasta. Udali się do Urzędu Miasta na salę posiedzenia Rady Miasta, gdzie ich petycję przyjął przewodniczący Rady Miasta, zapewniając, że Rada zajmie się ich postulatami. (AG)

**Protest w Lubelskich Zakładach Przemysłu Skórzanego.** 2 stycznia 2012 roku rozpoczął się protest pracowników przeciwko zwolnieniom i likwidacji Lubelskiego Zakładu Przemysłu Skórzanego „Protektor”. Kilkadziesiąt osób, w większości kobiet, weszło na teren zakładu siłą po sforsowaniu barier blokujących wejście i rozpoczęło okupację. Załoga LZPS (140 osób) tuż przed nowym rokiem (29.12.2011) dowiedziała się bowiem o natychmiastowej likwidacji ich firmy z powodu złej sytuacji finansowej. Wcześniej pracodawca o tym nie informował. Wypowiedzenia dostarczono pocztą kurierską, a na otarcie łez – jako odpawę i odszkodowanie dla zwalnianych – zarząd chciał wypłacić równowartość sześciu miesięcznych wypłat. Protestujący, którzy w trzecim dniu protestu zawiązali komitet strajkowy, żądali po 2 tys. zł za każdy przepracowany rok. Minister pracy na wniosek wojewody lubelskiego wyznaczył mediatora, rozmowy protestujących z zarządem (od 9.01.2012) odbywały się na forum WKDS. Komisja, jak na komisję dialogu przystało, nawoływała w przyjętym stanowisku do poszanowania prawa i godności protestujących. W kolejnym dniu protestu (17.01.2012) odbyła się pokojowa manifestacja zwolnionych pracowników „Protektora” oraz związkowców z „S” i OPZZ z całego regionu. Przemaszerowali ulicami Lublina i złożyli petycję do wojewody, w komendzie policji i w prokuraturze apelacyjnej. Protestujących wspierali związkowcy z zakładów Lubelszczyzny, między innymi z kopalni „Bogdanka”, MPK, placówek oświatowych, miejscowi politycy i posłowie, a także kapelan „S” i firmy cateringowe (dostarczały ciepłe posiłki). Odwzorowano w miniaturze, świadomie bądź nie, mechanizm wsparcia znany ze strajku w Stoczni Gdańskiej w 1980 roku.

Protest zakończył się tzw. całościowym porozumieniem, które w najważniejszym punkcie gwarantuje, że każda ze zwalnianych osób otrzyma w ratach ponad 7 tys. zł. Pieniądze będą pochodziły ze sprzedaży

ośrodka wypoczynkowego w Karwi kupionego z funduszu socjalnego w latach 80. Podczas protestu policja na polecenie prokuratury wszczęła dochodzenie dotyczące niezgodnych z prawem zwolnień grupowych, a PIP wykazała brak konsultacji ze związkami w sprawie tychże zwolnień i wykorzystywanie pieniędzy z zakładowego funduszu socjalnego na bieżącą działalność. Związkowcy uważają, że konieczne są zmiany w przepisach: chodziłoby o uniemożliwienie firmom naruszającym prawo realizowanie (jak to miało miejsce w „Protektorze”) zamówień publicznych.

**Protest w warszawskiej „Polfie”.** Na początku stycznia 2012 roku NSZZ „S” i MZZ Chemików opracowały harmonogram działań, które miałyby doprowadzić do podpisania pakietu socjalnego. Polfa Warszawa S.A., jedna z największych firm farmaceutycznych (1200 zatrudnionych), należąca do Polskiego Holdingu Farmaceutycznego, w październiku ubiegłego roku została sprzedana Polpharmie. Firma należy do Jerzego Staraka, wysoko lokującego się w rankingu najbogatszych Polaków. Holding dostanie około 1 mld zł, ale na transakcję musi się jeszcze zgodzić Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów. Umowę podpisano, mimo że negocjacje pakietu socjalnego zakończyły się fiaskiem. Związkowcy uważają, że rozmowy w tej sprawie są pozorowane, żadna z ich propozycji nie została zaakceptowana, a kontrpropozycji ze strony właściciela nie ma. Zależy im zwłaszcza na gwarancjach zatrudnienia, obecne kończą się w 2014 roku. „I tyle firma będzie istnieć” – uważają nie bez racji. Właściciel, z czym się nie kryje, zwolni wówczas część załogi, resztę przeniesie do innych swoich zakładów, a 4,5 ha atrakcyjnego gruntu, blisko centrum stolicy, na którym stoi fabryka, sprzeda z zyskiem. Zwłaszcza że tuż obok będzie przystanek drugiej linii metra. Pikiety przed siedzibą Polpharmy czy przed resortem skarbu nie dają rezultatu. Próba rozmowy z ministrem, który na spo-

tkanie się nie zgodził, zakończyła się wyprowadzeniem siłą związkowców, nieproszonej gości, z budynku resortu i przesłuchaniami na komendzie policji. Ministerstwo skarbu tłumaczy, że nic nie może zrobić, bo właścicielem Polfy jest Polski Holding Farmaceutyczny (PHF). „Ale przecież to spółka w 100 procentach państwowa” – podkreślają związkowcy i powołują się na opublikowane przez MSP w marcu 2010 roku *Zasady nadzoru właścicielskiego nad spółkami z udziałem skarbu państwa*. W dokumencie czytamy, że w ramach prywatyzacji danego podmiotu dokonywanej przez ministra skarbu państwa można nałożyć na inwestorów strategicznych dodatkowe zobowiązania, dotyczące w szczególności pakietów socjalnych oraz minimalnego poziomu zatrudnienia w określonym, średnioterminowym horyzoncie czasowym. Dlatego związkowcy chcą jeszcze powalczyć, zablokować ulicę Karolkową w Warszawie, przy której mieści się ich zakład i siedziba holdingu, zaapelować do PHF i innych. Pat najprawdopodobniej będzie trwał do czasu „przyklepania” przez UOKiK zakupu Polfy przez J. Staraka. Co dalej? Zobaczymy.

**Protest w Coca-Coli.** 5 stycznia 2012 roku pracowników łódzkiej Coca-Coli zebrano w jednym pomieszczeniu, a drzwi do zakładu zamknięto. Zarząd poinformował o zwolnieniu około 160 osób spośród 260 zatrudnionych w związku z likwidacją jednej linii produkcyjnej i przeniesieniem części produkcji. „Poproszono wszystkich o zabranie rzeczy osobistych z szafek, zupełnie jak w stanie wojennym” – skarżył się łódzkim mediom Sławomir Maciaszczyk, lider zakładowej „S”. „Odbyło się to w sposób nieetyczny i urągający godności pracowników” – ocenił Waldemar Krenc, szef łódzkiego regionu NSZZ „S”. Związkowcy (13.01.2012) protestowali przed łódzką fabryką, (24.01.2012) przed Stadionem Narodowym w Warszawie. W pikiecie uczestniczyli związkowcy z łódzkiej „S”, a także z trzech innych regionów „S”, w tym z mazowieckiego. Coca-Cola jest jed-

nym z głównych sponsorów Euro 2012. Jeden z transparentów głosił więc: *Na Euro Coca-Cola strzeliła pracownikom gola.*

Dyrekcja tłumaczy, że podjęła decyzję ze względu na „trudne warunki makroekonomiczne i presję kosztów zewnętrznych”: rosną ceny cukru i paliwa, granulatu do produkcji plastikowych opakowań itp. Stąd dążenie do skoncentrowania mocy produkcyjnych. Czy po przeniesieniu produkcji ceny te spadną? – pytają związkowcy. „S” podejrzewa, że kryje się za tym chęć uniemożliwienia działalności związkowej, związek „S” od dwóch miesięcy (przybyło członków) stał się związkiem reprezentatywnym w Coca-Coli. Czy to przejaw związkowej teorii spiskowej, czy jest coś na rzeczy, trudno powiedzieć.

„Mamy nadzieję, że w drodze konstruktywnego dialogu wypracujemy – w terminie przewidzianym na konsultacje ze związkami zawodowymi oraz reprezentacją pracowniczą – porozumienie, które będzie leżało w interesie wszystkich pracowników, na których wpływa decyzja o przeniesieniu produkcji” – napisała dyrektor ds. korporacyjnych Coca-Cola HBC Polska, Iwona Jacaszek, w oświadczeniu przekazanym PAP po pikiecie przed stadionem.

Zwalnianym, w zależności od stażu, oferowano jako odszkodowanie i odprawę od 2 do 4, a nawet 10 pensji „(...) co przekracza świadczenia wynikające z przepisów prawa w zakresie zwolnień grupowych” – podkreśliła pani dyrektor.

Zakład łódzki, który powstał w 1993 roku, to jeden z czterech na terenie Polski. W całym koncernie Coca-Cola HBC Polska pracuje ponad 3000 osób. Z Łodzi pochodziło, ale już nie będzie pochodzić, 11 procent krajowej produkcji tego napoju.

26 stycznia podpisano stosowne porozumienie z przedstawicielami załogi, ludzie wzięli „kasę” i ustawili się w kolejce do „pośredniaka”.

**Pikieta służb mundurowych.** 12 stycznia 2012 roku w Warszawie związkowcy domagali się, by podwyżką pensji objęci zostali nie

tylko żołnierze i policjanci, ale także pozostała część mundurówki. W proteście wzięło udział około 2 tys. osób.

Wręczono Wojewodzie Mazowieckiemu petycję zaadresowaną do premiera. Autorzy napisali w niej, że uważają za niedopuszczalne działania powodujące podział środowiska mundurowego na lepszych i gorszych.

Tego samego dnia pikiety służb mundurowych odbywały się w czterech miastach, w których mają się odbywać rozgrywki piłkarskie Euro 2012. (AG)

### **Protest pracowników budżetówki.**

30 stycznia 2012 roku pracownicy sądów, ZUS-u i straży pożarnej, zrzeszeni w „S”, powołali Międzybranżowy Komitet Protestacyjny Pracowników Sfery Budżetowej. Żądają odmrożenia płac w budżetówce oraz wyrównania wynagrodzeń o wskaźnik inflacji z poprzednich lat. „Nie domagamy się podwyżki, a jedynie chcemy odzyskać ten poziom wynagrodzeń, który mieliśmy cztery lata temu” – wyjaśnia Waldemar Urbanowicz, przewodniczący Międzyregionalnej Sekcji NSZZ „S” Pracowników Sądownictwa (por. <http://www.solidarność.org.pl>). Powołanie międzybranżowego komitetu ma zapobiec skłóceniu ze sobą pracowników sfery budżetowej z tej racji, że rząd jednym daje podwyżki, innym zamraża płace. Według wyliczeń związkowców zamrożenie spowodowało w ciągu ostatnich czterech lat spadek realnych płac w jednostkach sfery budżetowej o przeszło 16 procent.

Obecnie komitet reprezentuje około 180 tys. pracowników budżetówki, mają przyłączyć się pracownicy urzędów skarbowych, celnicy i leśnicy. „Jeżeli rząd nie rozpocznie z nami dialogu, będziemy zmuszeni pokazać naszą siłę” – grożą związkowcy.

**Hiperwyzysk.pl.** 30 stycznia 2012 roku podsumowano wstępne wyniki inicjatywy twórców platformy internetowej funkcjonującej od kilku miesięcy pod tą nazwą. Ich intencją było zwrócenie uwagi na problemy

wynikające z niskiego poziomu komunikacji wewnątrz firm. Serwis hiperwyzysk.pl jest jednym z elementów kampanii realizowanej w ramach projektu „Wsparcie dialogu społecznego w firmach ochrony oraz sieciach super- i hipermarketów” przygotowanego przez NSZZ „Solidarność” i współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Kampania NSZZ „S” jest odpowiedzią na alarmujące dane statystyczne dotyczące warunków dialogu społecznego oraz warunków pracy w branży ochrony i handlu – informuje na swojej stronie internetowej NSZZ „S”.

Wpisy pochodzące od pracowników dotyczą różnych zagadnień. W przytłaczającej większości, w ocenie związkowców, są jednak świadectwem braku dialogu między pracodawcami a pracownikami. Ze strony skorzystało jak dotąd około 50 tys. osób, zgłoszono ponad 600 pomysłów i rozwiązań dotyczących dialogu z pracodawcami i warunków pracy.

Najczęstsze problemy, jakie zgłaszają na przykład pracownicy branży handlowej, to w kolejności: stres i mobbing, ponadnormatywne obciążenie pracą i niskie wynagrodzenia. „Ponad 12 godzin pracy dziennie, brak wynagrodzeń za nadgodziny, brak przerw, łamanie norm BHP, zatrudnianie na umowy śmieciowe i poniżanie pracowników – to nie obraz stosunków pracy w kraju trzeciego świata, a rzeczywistość wielu polskich super- i hipermarketów wyłaniająca się ze zgłoszeń zamieszczonych na portalu” – mówi Alfred Bujara z Sekcji Krajowej Pracowników Handlu NSZZ „Solidarność”.

„(...) Pracujemy 52–62 godzin tygodniowo, a na umowach mamy pół etatu. Nie mamy urlopu wypoczynkowego ani płatnych nadgodzin. Szef nie przebiera w słowach, a na każdą skargę odpowiada wulgarnie, sugerując, że każdego można zastąpić” – relacjonuje na hiperwyzysk.pl pracownik sklepu ze Stalowej Woli.

„(...) Jestem zatrudniony przez agencję pracy na umowę zlecenie. Zarobki są skanda-

liczne: tylko 4,70 zł za godzinę. O przejściu na etat można tylko pomarzyć. Teraz chcą zwalniać pracowników etatowych i zatrudniać pracowników z firm zewnętrznych, bo pracujemy za grosze. Coś powinno się zrobić z tymi umowami zlecenie, bo krzywdzą wszystkich” – czytamy w komentarzu kasjera pracującego w jednej z sieci sklepów w Bytomiu. Właśnie – co? To pytanie dla partnerów portalu, w tym między innymi Instytutu Spraw Obywatelskich, Centrum Wspierania Rad Pracowników czy Tygodnika „Solidarność”.

### **Protest spółek miejskich w Łodzi.**

31 stycznia 2012 roku pod hasłem „Stop likwidacji Łodzi” protestowało kilkuset łódzkich związkowców z różnych związków zawodowych działających w 24 miejskich spółkach, w których Urząd Miasta ma udziały. Magistrat chce je sprywatyzować, a na pierwszy ogień ma iść Zakład Wodociągów i Kanalizacji, następnie MPO, a także Łódzki Fundusz Poręczeń Kredytowych, kąpielisko Fala, zakład Drogownictwa i Inżynierii. Związkowcy boją się, że w ślad za tym pójdą redukcje etatów i zapowiadają obronę swoich miejsc pracy. „Oskarża się nas, że przez naszą złą pracę ludzie nie płacą czynszów i mają zaległości. To nieprawda. Ludzie nie płacą, bo są biedni” – mówił Paweł Gośliński, przewodniczący zarządu Związku Zawodowego Pracowników Gospodarki Komunalnej w województwie łódzkim, cytowany na portalu gazeta.pl. Związkowcy na początku grudnia przekazali pani prezydent Łodzi postulaty, ale pozostały one bez echa. Stąd protest.

**Komitety protestacyjne OPZZ.** 31 stycznia 2012 roku prezydium OPZZ powołało Ogólnopolski Komitet Protestacyjny OPZZ i wezwało inne struktury związkowe do powoływania własnych komitetów. 2 lutego powołano je w branży spożywców i branży „Metalowcy”, a w kolejnych dniach w branży



„Budownictwo i Przemysł Drzewny” i in. Powstają też wojewódzkie komitety, na przykład w Łodzi (6.02.2012), w województwie mazowieckim (20.02.2012) czy podlaskim (23.02.2012). W uchwale powołującej Mazowiecki Komitet czytamy między innymi, że „podstawowymi celami komitetu jest organizowanie i inspirowanie społecznego sprzeciwu wobec prowadzonej przez rząd RP polityki społeczno-gospodarczej”. Natomiast podstawowymi celami Komitetu Podlaskiego jest „blokowanie działań rządu zmierzających np. do wyprzedaży majątku narodowego, niszczenia i prywatyzacji oświaty oraz służby zdrowia”. Komitet będzie też działał na rzecz „likwidacji umów śmieciowych oraz doprowadzenia do karania wszystkich łamiących prawa pracownicze i wolności związkowe”.

### **Manifestacja pracowników Zakładów Naprawczych Taboru Kolejowego.**

13 lutego 2012 roku przed Sądem Okręgowym w Poznaniu miała się odbyć pikietą pracowników Zakładów Naprawczych Taboru Kolejowego, a na znak poparcia ich żądań – także związkowców z Wielkopolskiego Regionu „S”. Pracownicy ZNTK (241 osób) od dwóch lat nie otrzymują bowiem wynagrodzeń i świadczeń socjalnych, nie mają opłaconych składek ZUS-owskich i innych. Zarząd wielokrotnie obiecywał spłatę zadłużenia, ale kończyło się na obietnicach, a negocjacje podejmowane przez związki nie przynosiły rezultatu, podobnie jak akcje protestacyjne, mediacje na szczeblu lokalnym i ministerialnym czy interwencje Okręgowej Inspekcji Pracy. Obecnie pracownicy dochodzą swego w Sądzie Pracy, a w Sądzie Gospodarczym zgłosili wniosek o ogłoszenie upadłości ZNTK. Zarząd Regionu „S” złożył natomiast do prokuratury doniesienie o popełnieniu przestępstwa przez zarząd i radę nadzorczą tej firmy. Pikietą miała uświadomić opieszałość działania instytucji państwowych wobec osób uporczywie łamiących prawa pracownicze, w tym prawo do wynagrodzenia. Doszło jednak do podpisa-

nia (kolejnego) porozumienia i pikietę odwołano. „Zaległości płacowe i inne będą regulowane stopniowo, całość do połowy czerwca tego roku” – zapewnia pełen dobrej woli Jarosław Lange, szef wielkopolskiej „S”. Oby.

**Grożba strajku na kolei.** 22 lutego 2012 roku na konferencji prasowej kolejarska „Solidarność” poinformowała o możliwości akcji protestacyjnej – do strajku generalnego na całej sieci PKP włącznie – w związku z prywatyzacją spółek Grupy PKP – PKP Cargo i TK Telekom. PKP Cargo to największy kolejowy przewoźnik towarowy w Polsce i drugi w UE – po Deutsche Bahn. Inwestorowi strategicznemu zostanie zaoferowany pakiet większościowy: 50 procent plus jedna akcja. Druga spółka, Telekomunikacja Kolejowa Telekom wydzierzawia łącza i dostarcza internet. Jej udziałowcami w blisko 62 procentach jest skarb państwa, w ponad 38 procentach – PKP S.A., a sieć składa się z ponad 6 tys. km kabli światłowodowych i 22 tys. km kabli miedzianych. Związkowcy twierdzą, że prowadzone obecnie rozmowy w sprawie prywatyzacji obu kolosów są niezgodne z wcześniejszymi ustaleniami ze stroną społeczną. Porozumienie zawarte między związkami zawodowymi, Ministerstwem Infrastruktury oraz PKP S.A. gwarantuje stronie społecznej, że przed zmianami własnościowymi w spółkach grupy PKP podjęte zostaną negocjacje pakietów gwarancji pracowniczych. Niestety, PKP prowadzi rozmowy z potencjalnymi inwestorami, chociaż nie podpisano dotychczas żadnego porozumienia w sprawie gwarancji dla pracowników. Związkowcy obawiają się, że bez tego nowy właściciel może zaraz po prywatyzacji rozpocząć zwolnienia pracowników – informuje „S” na swoich stronach internetowych.

Warto dodać, że w spółce PKP Cargo powołany został wspólny, Międzyzwiązkowy Komitet Protestacyjno-Strajkowy. Takie komitety powoływane są również na niższych, zakładowych szczeblach. Leszek Miętek, prezydent Związku Zawodowego Ma-

szynistów Kolejowych w Polsce i przewodniczący Konfederacji Kolejowych Związków Zawodowych, uważa, że trzeba dotrzeć do wszystkich kolejarzy z informacją o tym, co znaczą plany prywatyzacji dla przyszłości miejsc pracy. Wraz ze sprzedażą większościowego pakietu akcji dotychczasowy właściciel PKP S.A. przekazuje pełnię władzy nowemu. „My nie dajemy wiary stwierdzeniom obecnego właściciela o tym, że w umowie prywatyzacyjnej będą zapisane gwarancje rozwoju firmy (i zatrudnienia) i że zapisy te będą wiążące dla nowego właściciela” – przekonywał na łamach związkowego pisma „Przegląd” (nr 7 z 25.02.2012). „Znamy bowiem wiele przypadków, w których tego typu zapisy nic nie znaczą (...). Musimy być czujni i pilnować swoich interesów.”

### **Manifestacja związkowców z PGE.**

22 lutego 2012 roku ponad tysiąc związkowców ze spółek Polskiej Grupy Energetycznej Dystrybucja i Obrót protestowało przed siedzibą firmy w Warszawie, a następnie przed Ministerstwem Gospodarki i Skarbu Państwa przeciwko planom zakładającym zmniejszenie liczby rejonów i tzw. posterunków energetycznych. Z petycji przekazanej kierownictwu PGE oraz ministrom wynika, że skutki planowanych zmian zagrażają bezpieczeństwu energetycznemu kraju, doprowadzą do pogorszenia obsługi odbiorców, wydłużą czas usuwania awarii i negatywnie wpłyną na regionalne rynki pracy. Związkowcy domagają się więc wstrzymania wszelkich zmian w obrocie i dystrybucji w PGE do czasu zakończenia uzgodnień i konsultacji, deklarują, że są gotowi do dialogu i oczekują, że do takiego dialogu gotowi będą też „sprawcy niepokojów społecznych”, a więc – jak można się domyślać – autorzy nowej koncepcji organizacyjnej. Program konsolidacji rejonów i posterunków energetycznych w PGE Dystrybucja na lata 2012–2013 obejmuje 7 oddziałów spółki: Białystok, Lublin, Łódź-Teren, Rzeszów, Skarżysko-Kamienna, Warszawa, Zamość. Obecnie funkcjonuje

tam 66 rejonów i 218 posterunków; docelowa struktura zakłada funkcjonowanie 40 rejonów i 143 posterunki. Jednostki terenowe zostaną połączone w większe, sprawniej zarządzane i lepiej wyposażone – zapewnia „góra”, czyli władze PGE. „Dół” jakoś nie chce w to uwierzyć, pracownicy wietrzą podstęp i obawiają się zmniejszenia zatrudnienia. Jest więc o czym rozmawiać. Byłe nie na ulicy.

### **Protest przeciwko późniejszemu emeryturom.**

29 lutego 2012 roku odbyła się manifestacja związkowców przed Sejmem. Jedno z haseł brzmiało: „*Nie dla rządowego projektu podniesienia wieku emerytalnego do 67 lat!*” Był to pierwszy poważny uliczny protest wobec reformy emerytalnej zakładającej podwyższenie i zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn do 67 lat. Projekt ustawy emerytalnej został przekazany (17.02.) do konsultacji, a koncepcja zmian w wielu środowiskach budzi kontrowersje. Trzy największe centrale związkowe – „S”, OPZZ i FZZ – są przeciw. Związek „Solidarność” zebrał blisko 1,4 mln podpisów pod wnioskiem o referendum w tej sprawie, podpisy (16.02.) złożono w Sejmie, a delegacje związkowe „S” odwiedziły (27.02.) wszystkich 460 posłów w ich biurach poselskich w całym kraju. Pytano, jakie mają zdanie w sprawie referendum i czy poprą wnioszek „S” o jego zorganizowanie. O referendum zabiega też SLD. Przed Sejmem oprotestowano zdecydowanie późniejszy wiek emerytalny. Lider OPZZ, centrali związkowej, która organizowała manifestację, uważa, że w sprawie reformy emerytalnej, w tym podwyższenia wieku przejścia na emeryturę, musi dojść do podpisania umowy społecznej.

Manifestacja przed Sejmem w ostatnim dniu lutego to przedsmak kolejnych emerytalnych protestów ulicznych. ■



ANNA GRABOWSKA

## Godzenie społecznej wrażliwości z regułami budżetu

**Najbardziej wrażliwe społecznie problemy, ogromne pieniądze budżetu czy instytucji ubezpieczeniowych z jednej strony, a jednocześnie niewielkie emerytury ludzi z drugiej strony to problemy, z którymi członkowie Zespołu Ubezpieczeń Społecznych mierzą się od zawsze. Wymaga to od nich zarówno wiedzy, jak i zwykłej ludzkiej wrażliwości.**

**Z profesorem Janem Klimkiem, przewodniczącym Zespołu problemowego ds. ubezpieczeń społecznych Komisji Trójstronnej, rozmawia Anna Grabowska.**

Przewodniczę zespołowi od ponad 10 lat i przez ten czas stale współpracuję z około 80 procentami tych samych ludzi. Najtrudniejsze były początki. Potem, przez kolejne lata, ludzie się „docierali”, nabierali niezbędnego doświadczenia. Wielokrotnie mieli satysfakcję, że ich prognozy się potwierdziły, choć przeważnie nie były one zbyt optymistyczne. To właśnie bowiem na zespół ubezpieczeń spadły wszystkie problemy, które sygnalizował rząd, a ostatnio na przykład premier w swoim exposé. To w tym zespole, jak w soczewce, skupiają się kwestie najbardziej drażliwe społecznie.

Mimo iż sprawy rozpatrywane w zespole są trudne, to około 60 procent z nich w ciągu ostatniego dziesięciolecia zakończyło się

porozumieniem partnerów społecznych ze stroną rządową. Szczególnie wiele uzgodnień miało miejsce w okresie, gdy wiceministrem pracy i polityki społecznej była Agnieszka Chłoń-Domińczak. W ten właśnie sposób zespół sam wystawił sobie cenzurkę.

Rzecz jasna nie zawsze noty były pozytywne. Do sukcesów z pewnością nie można zaliczyć kwestii emerytur pomostowych, gdyż nie udało się w tym wypadku uzyskać akceptacji partnerów społecznych dla propozycji rządu, a rząd nie zgodził się na to, co proponowali partnerzy. Na pewno jednak można mówić o wynegocjowaniu pewnego kompromisu co do liczby osób, które utraciły prawo do wcześniejszej emerytury. Sprawą, w której po latach jednoznacznie okazało się, że członkowie zespołu ubezpieczeń mieli rację, jest, dyskutowana już w 2007 roku, kwestia przesunięcia części składek z OFE do ZUS. Jest ona kontrowersyjna do dziś, ale to właśnie członkowie zespołu ubezpieczeń musieli się z nią zmierzyć, jeszcze zanim stała się głośnym tematem medialnym. Poza wątpliwościami natury społecznej, czysto ludzkiej dochodziły przecież uwarunkowania gospodarcze kraju, od których właśnie ten zespół nie mógł abstrahować.

Warto przy tej okazji pamiętać, że członkowie zespołu od początku reformy emerytalnej zwracali uwagę, że sprawa OFE nie skończy się dobrze, nie będzie satysfakcjonująca ani dla władzy, ani dla obywateli. Dziś mogą już ze smutną satysfakcją powiedzieć, że mieli rację, że słusznie wskazywali błędy reformy i dlatego system emerytalny dalej trzeba reformować.

Teraz, dzięki długiemu doświadczeniu, mogą merytorycznie rozmawiać i o miliardach złotych przeznaczanych na ubezpieczenia społeczne. I to też jest miarą sukcesu zespołu do spraw ubezpieczeń.

Jednak chyba nigdy nie było nam dane pracować w tak trudnej sytuacji jak obecnie. Dziś musimy się dodatkowo mierzyć na przykład z kwestiami demograficznymi. Do tego doszedł kryzys, który dotyczy Polski jako jednego z 27 państw Unii Europejskiej. Na sprawy emerytalne musimy już patrzeć zupełnie inaczej niż 10 czy 15 lat temu, tj. przede wszystkim przez pryzmat małych firm zatrudniających łącznie ponad 10 mln ludzi. Członkowie zespołu muszą analizować, w jakich warunkach tworzą one miejsca pracy, bo wytwarzają przecież około 55 procent polskiego PKB. A sytuacja ubezpieczeniowa tych drobnych przedsiębiorców jest specyficzna, co należy brać pod uwagę, rozmawiając o reformie systemu ubezpieczeń społecznych w Polsce. Ta zmiana sposobu myślenia o gospodarce, o przyszłości ubezpieczonych pracowników i przedsiębiorców to wyzwanie dla naszego zespołu.

Warto też zastanowić się nad ewentualną modyfikacją fachowego wsparcia członków zespołu ubezpieczeń. Przez całe lata korzystali oni w zasadzie tylko ze swojej wiedzy, doświadczenia, ewentualnie z ekspertów poszczególnych organizacji pracodawców czy związków zawodowych. Opierali się głównie na danych ZUS, rządu czy zebranych przez poszczególne organizacje. Czasem na posiedzenia zespołu zapraszani byli szefowie różnych instytutów specjalizujących się w tematyce ubezpieczeniowej. Być może w przyszłości należałoby niektóre tematy rozważać z udziałem ekspertów zewnętrznych. W ten sposób wyszlibyśmy poza dotychczas wypracowane metody konsultacji.

Trzeba podkreślić, że teraz dla zespołu ubezpieczeń nadchodzi szczególnie trudny czas. Przez wiele miesięcy będziemy mieli do czynienia z kontrowersyjną, by nie powiedzieć, że dla wielu bulwersującą, zmianą,

jaką jest podwyższenie wieku emerytalnego. Dla tej sprawy nie ma poparcia społecznego i trudno sądzić, że znajdzie ona poparcie wśród wszystkich partnerów społecznych. Dlatego z pewnością trudno będzie w tym zakresie uzyskać jakikolwiek kompromis, a przecież taka jest rola dialogu społecznego. Do zmian wieku emerytalnego dojdą jeszcze zapewne propozycje innych reform związanych z systemem zabezpieczenia społecznego zmierzające do jego upowszechnienia, ujednolicenia dla wszystkich grup zawodowych.

Z tych wszystkich powodów cały 2012 rok będzie dla zespołu ubezpieczeń społecznych rokiem bardzo trudnym, a zarazem ważnym sprawdzianem kompetencji i zdolności negocjacyjnych jego członków. ■

**Zbigniew Żurek** jest wiceprezesem zarządu oraz sekretarzem generalnym Business Centre Club. W Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych pełni funkcję sekretarza Prezydium, jest także przewodniczącym Zespołu problemowego ds. rozwoju dialogu społecznego. Żurek zasiada również w Radzie Ochrony Pracy VIII kadencji, gdzie jest wiceprzewodniczącym i przewodniczącym Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych. Oprócz licznych funkcji społecznych jest także właścicielem firmy doradczej Experts. Interesuje się historią, polityką, w wolnym czasie chodzi po górach. Żonaty, ma troje dzieci.



Fot. Archiwum BCC

## Zasada „wszyscy wygrywają”

**Jaka jest kondycja dialogu społecznego w Polsce? Można chyba mówić o poważnym kryzysie.**

Pokazała to choćby sprawa umowy ACTA, gdzie bardzo wnikliwie analizowano i wsłuchiowano się w to, co ludzie mają do powiedzenia (śmiech). A mówiąc poważnie – chciałbym, żeby ten spektakularny przykład ACTA otrzeźwił rządzących, bo to jest poważny sygnał, jeśli chodzi o dialog. Wspieram tych, którzy w tej sprawie protestują. To w większości ludzie młodzi, wykształceni, spokojni. I przecież nie chodziło im tylko o nielegalne ściąganie plików. Oni protestowali przede wszystkim przeciw próbom załatwiania ważnych spraw w swoistej tajemnicy i bez konsultacji ze społeczeństwem. Przeciw groźnym działaniom mogącym ograniczyć wolność, załatwianiu takich spraw tylnymi drzwiami, bo tej ustawie nadano nadmierne klauzule bezpieczeństwa. A przecież kwestią szalenie ważną jest dialog, szczególnie z ludźmi młodymi. Rewolucje zaczynają się od tego, że młodzi ludzie w narastającej masie są sfrustrowani – bo na przykład nie mają pracy, ale przede wszystkim, bo nikt ich nie słucha i nie chce z nimi rozmawiać.

**Rząd próbuje post factum zmienić ten obraz, wycofał się z ACTA. Ale nie tylko ta sprawa budzi chyba wątpliwości strony społecznej co do podejścia rządu do kwestii dialogu?**

W swoim pierwszym exposé premier mówił o dialogu kilkakrotnie, w drugim słowo „dialog” nie padło ani razu. Za to w grudniu weszło rozporządzenie, które de facto może zamknąć dialog w ustawodawstwie. Ono w zasadzie likwiduje konieczność konsultacji społecznych, bo zawiera zdanie, które mówi, że w dokumentach prezentujących dane przedłożenie prawne należy zawrzeć informacje o wynikach konsultacji, o ile były prowadzone. Czyli *a contrario* – mogło nie być konsultacji. Swoją drogą, ten dokument też przeszedł tylnymi drzwiami. Rząd chce wprowadzać reformy możliwie bez kłopotu, ograniczając konsultacje. Tymczasem konsultacje społeczne powinny być prowadzone tak szeroko, jak się tylko da. One nie mogą znacząco utrudniać procesu legislacyjnego, ale muszą być prowadzone. Jeśli ich nie ma, to na dziś czy jutro jest łatwiej. Ale potem dialog przenosi się na ulicę. Tym mniej byłoby problemów, im więcej władza by ich wcześniej wyjaśniła.

**Ale wyjaśniła, nie znaczy uzyskała akceptację. Biorąc pod uwagę optykę rządu – protesty będą zawsze wtedy, kiedy forsowane są rozwiązania niepopularne.**

Z jednej strony nikt nie może zabierać rządowi władzy, prawa i obowiązku decydowania. Nie można argumentować tylko, że my nie chcemy jakiejś ustawy – a takie zdania padają zewsząd, także w Komisji Trójstronnej. Jeśli ktoś chce rządzić, to powinien przejść na drugą stronę – na stronę władzy, a nie społeczną. Społeczeństwo wybiera swoich przedstawicieli na określony czas, a nie rządzi samo, bo to prowadzi do anarchii. Ale druga strona medalu jest taka, że obowiązkiem rządu jest wysłuchanie tego, co ma do powiedzenia społeczeństwo przed podjęciem decyzji. Nie musi się z tym zgadzać, ale musi wysłuchać, przeanalizować i odpowiedzieć. A dzisiaj konsultacje prowadzone są fasadowo. Typowa formułka w OSR (ocenie skutków regulacji) brzmi, że dany projekt przekazano do konsultacji tym i tym. Ale nie jest napisane, co z tego wynika. Obowiązkiem rządu jest jawność wszędzie tam, gdzie jest możliwa.

**Kto Pana zdaniem powinien w takich konsultacjach uczestniczyć, z jakiego rozdzielnika? Na przykład w sprawie ACTA jednym z powodów protestów było to, że umowa konsultowana była tylko z przedstawicielami jednego środowiska, czyli twórców. Jak powinny wyglądać takie konsultacje?**

Business Centre Club przygotowuje projekt modułu konsultacji. Powinny one przebiegać wielostopniowo, także za pośrednictwem Internetu. Mógłby to być specjalny portal poświęcony wyłącznie projektom ustaw, prowadzony niezależnie, niekoniecznie pod egidą rządu. Na pierwszym etapie powinna być informacja o jakimś problemie i pomysły na jego uregulowanie. Mógłby ją zgłaszać każdy – rząd, parlament, prezydent, a także grupa lobbująca, organizacja

czy jakieś inne gremium. Na tym pierwszym etapie problem jest fotografowany i dokonywany, jest jego opis. Dyskusja może mieć formułę miękka i odbywać się na przykład w mediach, jednocześnie pracują eksperci, którzy przygotowują wyliczenia. Pierwszy etap ma odpowiadać na jedno pytanie – czy i dlaczego warto podjąć daną inicjatywę. Następny etap to założenia do ustawy. Kiedy się pojawią, każdy obywatel powinien mieć możliwość wypowiedzenia się na ich temat. Po okresie konsultacji publicznych informacje, które wpłynęły, powinny zostać przeanalizowane przez ekspertów (to wymaga prostego narzędzia informatycznego). Tam, gdzie się da, eksperci mogliby odpowiadać na głosy, które wpłynęły. Na tej podstawie założenia byłyby modyfikowane i to byłby punkt wyjścia do napisania ustawy. Następnie projekt powinien zostać wywieszony ponownie i wtedy następowałby drugi etap konsultacji. Po przeanalizowaniu uwag eksperci ponownie korygują ustawę i to jest dopiero właściwy projekt ustawy.

**Kto miałby tym zarządzać? Rządowe Centrum Legislacji?**

A może lepiej Centrum Legislacji? Obecnie najczęściej ustaw wychodzi z resortów, a RCL jest trochę sędzią we własnej sprawie. Czy nie powinno być ono instytucją niezależną i merytoryczną? Myślę, że warto się nad tym zastanowić. Rząd jednak idzie w innym, niedobrym kierunku.

**Jednak dopóki nie będzie otwartych dla społeczeństwa konsultacji, będą się one toczyć przede wszystkim w ramach Komisji Trójstronnej. Co dalej z jej pracami, czy widzi Pan szanse na zażegnanie kryzysu?**

Między lipcem 2011 a lutym 2012 nie odbyło się ani jedno posiedzenie plenarne Trójstronnej Komisji, ani też posiedzenie jej prezydium. Została przy tym złamana ustawa, która mówi, że posiedzenia TK powinny



się odbywać nie rzadziej niż raz na dwa miesiące. Wprawdzie w tym czasie odbywały się prace w zespołach, związkowcy i pracodawcy rozmawiali ze sobą o różnych problemach, ale te dyskusje nie mogły zastąpić obrad plenarnych.

### **Czy nastąpi realne nowe otwarcie?**

Zobaczymy, mamy taką nadzieję, że po spotkaniu prezydium z nowym przewodniczącym Trójstronnej Komisji, wobec deklaracji obecnego na tym spotkaniu premiera, coś się zmieni. Deklaracje odbieramy życzliwie, ale po słowach – czekamy na czyny. Rząd nie powinien zapominać, że organizacje – członkowie Trójstronnej Komisji reprezentują miliony Polaków. Każda z organizacji przecież zrzesza lub zatrudnia przynajmniej 300 tysięcy osób.

**Jednak najczęściej organizacje związkowe i pracodawców reprezentują zupełnie inny punkt widzenia. Do porozumienia dochodzi rzadko. Czy ten dialog będzie teraz jeszcze trudniejszy ze względu na charakter reform zapowiedzianych przez rząd w tej kadencji?**

Filozofia win win (wygrany – wygrany) istnieje. Liczę na to i proszę, w szczególności kolegów związkowców, o zmianę optyki i retoryki. O to, żeby przestać mówić „ręce precz od kodeksu pracy”. W czasach stalinowskich mówiono „ręce precz od Korei”, a czym się to skończyło – widzimy dziś wszyscy. Proszę o to, by nie krytykować na zasadzie „nie – bo nie”. O to, by najpierw wysłuchać, a potem przeanalizować propozycje, przekazując równoległe swoje kontrargumenty.

Zasada win win istnieje, a cele pracodawców i pracowników nie muszą być sprzeczne. Ja deklaruję gotowość wysłuchania i przeanalizowania każdego postulatu, który będzie padał. Nie znaczy to, że się na każdy zgodzimy, ale będziemy go analizowali wnikliwie i życzliwie. Rozmawiajmy

metodą pakietową. My mówimy, co chcemy zmienić, dlaczego i co z tego wyniknie, na przykład poprawimy konkurencyjność gospodarki, pomożemy przedsiębiorcom racjonalnie pracować, a to się przełoży na wzrost zatrudnienia i wasze zarobki. Niech strona związkowa przedstawi to ze swojej strony, skonfrontujmy te dwa pakiety i rozmawiajmy konkretnie, co za co. Kompromis to nie tylko ograniczenia, ale przede wszystkim zalety i w ten sposób mogą powstawać rozwiązania lepsze, niż są. My się posuniemy tu, wy tam. A przedstawiciel rządu jest w komisji potrzebny, bo moim zdaniem na porozumieniach między pracodawcami a związkowcami, szczególnie tam, gdzie mogą powstać obciążenia dla budżetu, powinna być kontrasygnata rządu.

**Mówiliśmy o wnioskach, które z kryzysu w dialogu społecznym powinien wyciągnąć rząd. A czy Pana zdaniem płynie z niego jakaś lekcja dla wszystkich stron w Komisji Trójstronnej?**

My jako BCC już dawno postulowaliśmy zmianę samej formuły Komisji Trójstronnej. W tym obszarze są zresztą różne propozycje, nad którymi może warto się teraz ponownie zastanowić. Może należy rozważyć rotację na stanowisku przewodniczącego? Podstawową kwestią jest przebudowa komisji, która powinna mieć swój budżet, dyrektora, własnych urzędników, a nie być przybudówką resortu pracy. Takie zmiany dałyby komisji większą niezależność. Dziś jest ona z jednej strony czymś w rodzaju społecznego parlamentu, a z drugiej nie ma nawet własnego budżetu. Należy przy tym podkreślić, że zmiany te nie pociągnęłyby wzrostu środków, przeznaczanych na działalność komisji; być może dzięki przyjęciu takiego rozwiązania środki te mogłyby być nawet mniejsze. ■

*Rozmawiała: Anna Gielewska*

**Tadeusz Chwałka** swoją przygodę ze związkami zawodowymi rozpoczął w Porozumieniu Związków Zawodowych „Kadra”. Wspinając się po szczeblach kariery związkowej, był między innymi przewodniczącym organizacji zakładowej w spółce zatrudniającej 20 tys. osób, wiceprzewodniczącym PZZ „Kadra”. Następnie zaczął działać w powstającym Forum Związków Zawodowych, a w kwietniu 2010 roku został wybrany jego przewodniczącym. Z Komisją Trójstronną związany jest od 1999 roku.



Fot. Marcin Żegliński

## Dialog musi być prowadzony

**– Rozmowy będą się toczyć przy stole negocjacyjnym albo na ulicy. Nie może być tak, że rząd uważa, iż dopóki jest spokój społeczny, to Komisja Trójstronna jest nikomu niepotrzebna, a warto przypomnieć sobie o niej dopiero wtedy, gdy narastają społeczne frustracje – mówi przewodniczący Forum Związków Zawodowych Tadeusz Chwałka w rozmowie z Maciejem Chudkiewiczem.**

**Od kiedy zajmuje się Pan dialogiem społecznym?**

Do pierwszego składu Komisji Trójstronnej, działającej jeszcze na podstawie rozporządzenia, a nie ustawy, zostałem powołany w 1999 roku. Były to trzy reprezentacje związków zawodowych: OPZZ, „Solidarność” oraz siedem organizacji, które podpisały pakt o przedsiębiorstwie państwowym, a nie były zrzeszone ani w „Solidarności”, ani w OPZZ. To właśnie z nich w 2002 roku powstało Forum Związków Zawodowych.

W 2001 roku weszła w życie ustawa o Komisji Trójstronnej i zgodnie z nią wspo-

mniane już siedem organizacji związkowych straciło mandat do uczestniczenia w obradach Komisji. Doszły natomiast nowe organizacje pracodawców. W efekcie strukturę Komisji Trójstronnej tworzyły dwie organizacje związkowe i trzy – pracodawców.

Jak wspominałem na bazie tzw. siódemki powstało Forum Związków Zawodowych, w skład którego weszli przedstawiciele różnych branż, między innymi: górnicy, policjanci, pielęgniarki, kolejarze, inżynierowie i technicy, kierownicy oraz ciepłownicy. Forum już w 2003 roku stało się organizacją reprezentatywną.

**To ponad dekada historii dialogu w Polsce. Jak Pan ocenia go z tej perspektywy?**

Największy okres skuteczności Komisji Trójstronnej to sam początek, gdy tworzył ją i aktywizował Andrzej Bączkowski. Wtedy można było porozumieć się przy stole. Choć nie brakowało problemów, a stanowiska partnerów znacznie się od siebie różniły, to z perspektywy czasu właśnie ten okres można ocenić jako najlepszy dla Komisji.

Ale na sam dialog warto też spojrzeć przez pryzmat Zespołu ds. dialogu społecznego. Najintensywniej pracował on, gdy przewodniczącym był Marek Goliński z BCC, który po prostu w dialog wierzył.



Miał czas na analizę, na jeżdżenie na spotkania, także z wojewódzkimi komisjami dialogu społecznego. Po pewnym czasie doszedł chyba jednak do wniosku, że możliwość realizacji wszystkich spostrzeżeń jest trudna i zrezygnował z tak intensywnej pracy.

### **Jak ocenia Pan aktualny status Komisji Trójstronnej?**

Niestety, jest ona coraz mniej poważnie traktowana przez stronę rządową. Zresztą sam fakt, że ostatnie posiedzenie prezydium KT było w czerwcu 2011 roku, a następne odbyło się dopiero 10 lutego (przerwa między posiedzeniami wyniosła prawie osiem miesięcy), czy to, że ostatnie plenarne posiedzenie Komisji Trójstronnej było 11 lipca 2011 roku, dobitnie pokazuje lekceważący stosunek rządu do dialogu społecznego. Trzeba bowiem pamiętać, że to posiedzenie plenarne jest władne podejmować decyzje i uchwały. Zespoły problemowe jedynie je wspomagają. Fakt, że one pracują, nie wystarczy, by móc uznać, że dialog jest prowadzony.

Ustawa mówi, że przewodniczący Komisji Trójstronnej zwołuje posiedzenia Komisji nie rzadziej niż raz na dwa miesiące – z własnej inicjatywy lub na wniosek wiceprzewodniczących. Przez wiele miesięcy nic się w tym zakresie nie działo. Dopiero po zwołaniu przez trzy związkowe centrale konferencji prasowej w PAP 16 stycznia 2012 roku i podjęciu wspólnej decyzji o zawieszeniu prac w zespołach zapadła decyzja premiera o powołaniu nowego przewodniczącego Komisji Trójstronnej.

### **Jakie są teraz oczekiwania Pana i kierowanej przez Pana organizacji wobec dialogu społecznego w Polsce?**

Oczekiwania można mieć duże, natomiast wiarę mam już niewielką. Wystarczy popatrzeć na to zamieszanie wokół ustawy o refundacji leków, ustawę o kierujących pojazdami czy sprawę ACTA. Doszło do tego, że już nie tylko członkowie Komisji Trójstronnej widzą, że dialog społeczne-

go nie ma. Widzą to także tzw. zwykli obywatele. Coraz częściej granice dialogu zaczyna wyznaczać ulica. To powinno dać rządowi do myślenia, że skończyła się akceptacja społeczna dla ignorowania zasad konsultacji z przedstawicielami społeczeństwa.

### **Czy oznacza to ultimatum dla rządu: albo będziemy rozmawiać przy stole, albo na ulicy?**

Nie. Pokazuję jedynie to, co łatwo przewidzieć. Jeżeli rząd nie chce dyskutować z partnerami społecznymi, to wcale nie oznacza, że tej dyskusji w ogóle nie będzie. Ona się tylko przeniesie poza spokojne pokoje Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej czy CPS Dialog na niespokojne ulice. Będzie to oczywista konsekwencja pewnych zachowań.

### **Ale chcecie rozmawiać?**

Zwracając się do rządu o uporządkowanie spraw związanych z KT, cały czas podkreślaliśmy, że jesteśmy ludźmi dialogu, że chcemy rozmawiać. Ale chcemy być traktowani jako partnerzy, a nie jako zło konieczne.

Partnerzy społeczni od wielu miesięcy cierpliwie pokazują, że chcą dialogu, ale dialogu konstruktywnego. Nie interesuje nas stawianie przez rząd ultimatum co do konkretnych rozwiązań, na przykład w sprawie płacy minimalnej, budżetu, wieku emerytalnego. W każdych negocjacjach musi być pozycja startowa i przestrzeń negocjacyjna. Nie może być tak, że przychodzi ktoś i mówi: „myśmy postanowili”.

### **W których momentach – Pańskim zdaniem – w ciągu tych lat, kiedy związany jest Pan z Komisją Trójstronną, na jej posiedzeniach stawały sprawy najbardziej doniosłe dla gospodarki, rynku pracy?**

Naprawdę aktywny był w mojej opinii czas, gdy przewodniczącym KT był prof. Jerzy Hausner. Pracowaliśmy ciężko i wydawało się, że zawarcie paktu społecznego jest blisko. Ostatecznie do jego podpisania jednak nie doszło, a prof. Hausner przestał być

premierem i przewodniczącym Komisji Trójstronnej.

W poprzedniej kadencji obecnego rządu udało nam się też wypracować ustawę antykryzysową. Przedstawiciele pracodawców i pracowników chcieli w tej sprawie współpracować i podwaliny tej ustawy powstały bez udziału strony rządowej.

Rząd przekuł jedynie to porozumienie w ustawę. Był to chyba ostatni dobry moment pracy KT.

### **Padają jednak głosy, że ustawa antykryzysowa sprzyja bardziej pracodawcom niż pracownikom.**

Rzeczywiście widzimy, że strona rządowa wspiera pracodawców. Często słyszymy hasło: flexicurity, czyli elastyczność i bezpieczeństwo, ale propozycje rządu niewiele mają wspólnego z bezpieczeństwem. Związki nie mają nic przeciwko rozmowom o elastyczności zatrudnienia, ale chcą, żeby dostrzegać także pracownika. Nigdzie w Europie państwo nie zostawia go na rynku bez zabezpieczenia, bez zapewnienia minimum egzystencji.

Jeden z wiceministrów pracy powiedział, że jest za elastycznym czasem pracy, bo całe życie tak pracował. Szkoda tylko, że teraz zapomniał, iż reprezentuje resort, który w swojej nazwie ma także politykę społeczną.

### **Czy ustawa antykryzysowa powinna funkcjonować na stałe?**

Ta ustawa powstała na podstawie paktu antykryzysowego, w którym było 13 punktów. Nie wszystkie przełożono na zapisy ustawowe. Na przykład ścieżka dojścia do płacy minimalnej na poziomie 50 procent średniego wynagrodzenia nie znalazła uznania.

Dziś pracodawcy mówią, że niektóre uzgodnienia z tej ustawy mają być dalej realizowane i pozostawione na stałe. To tworzy trudny grunt pod następne porozumienia na przyszłość. Ustawa antykryzysowa przestała obowiązywać z początkiem 2012 roku

i to dobrze. Teraz partnerzy mogą rozmawiać o elastyczności zatrudnienia od nowa, na nowych warunkach.

### **Pracodawcy wydają się zdeterminowani, żeby próbować wprowadzić do kodeksu pracy między innymi 12-miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy.**

Problem polega na czymś innym. Rzecz w tym, że ich postulaty przedstawia sekretarz stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej jako propozycje rządowe i to w czasie, gdy właściwie nie działa Komisja Trójstronna. Teraz sytuacja się normalizuje, ale wątpliwości ze strony niektórych organizacji pracodawców pozostają. Tego typu dialog nie może być efektywny.

### **Czy nie sądzi Pan, że ustalenia Komisji Trójstronnej powinny być dla rządu wiążące?**

Przede wszystkim ustawa o Komisji Trójstronnej powinna być czytelna. Jeśli KT przyjmie w konsensusie projekt ustawy czy zaopiniuje ją, to strona rządowa powinna traktować tę decyzję jak własną. Próba wprowadzenia KT jedynie do odbiorcy życzeń strony rządowej, do grona bezwolnych osób potakujących rządowym pomysłom to nieporozumienie. Czyni ją w zasadzie nikomu niepotrzebnym salonem jałowej debaty, wylewania wzajemnych żalów. I to trzeba zmienić jak najszybciej. ■

*Rozmawiał: Maciej Chudkiewicz*

MACIEJ CHUDKIEWICZ\*

## Cztery lata trudnych spraw

**Miniona kadencja działalności Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych, której praca zakończyła się w lipcu 2011 roku, nie należała do łatwych. Próby porozumienia na forum Komisji Trójstronnej doprowadziły do kilku ważnych ustaleń, lecz partnerzy społeczni wielokrotnie podkreślali, że nie są równorzędnie traktowani przez rząd.**

Kadencja, którą liczymy od przejścia władzy przez rząd PO-PSL i objęcia przez wicepremiera Waldemara Pawlaka funkcji przewodniczącego KT jesienią 2007 roku, przypadła w okresie poważnych zawirowań gospodarczych. Wahania koniunktury, zagrożenie kryzysem i fatalne sygnały z zagranicy wyznaczały zagadnienia do dyskusji dla partnerów społecznych i przedstawicieli rządu.

Najważniejszym punktem, który stanął na forum Komisji Trójstronnej, była kwestia tzw. ustawy antykryzysowej, czyli próby złagodzenia skutków kryzysu dla przedsiębiorców i gospodarki, a pośrednio także dla pracowników.

Istotna z punktu widzenia gospodarki była także sprawa tzw. pakietu klimatycznego i emisji dwutlenku węgla. Wśród innych spraw pojawiały się także kwestie zdrowotne, przygotowań do prezydentury czy emerytur dla pracowników służb mundurowych.

Zagadnieniem, które co roku wywołuje emocje na posiedzeniach Komisji Trójstronnej, jest poziom przyszłorocznej płacy minimalnej. Nie inaczej było w tej kadencji. Wszystkie sprawy związane z budżetem państwa i wskaźnikami ekonomicznymi prowadziły do poważnych dyskusji.

**Emerytury za ciężką pracę.** Pierwszą naprawdę poważną sprawą, z którą zderzyli się członkowie Komisji Trójstronnej, były emerytury pomostowe.

Przeforsowany ostatecznie projekt ustawy o emeryturach pomostowych, który wszedł w życie 1 stycznia 2009 roku, zakłada, że należą się one osobom, które urodziły się po 31 grudnia 1948 roku i przepracowały co najmniej 15 lat w szczególnych warunkach lub wykonywały przez ten okres „pracę o szczególnym charakterze”. Do tego trzeba mieć co najmniej 55 lat (w wypadku kobiet) i 60 lat (w wypadku mężczyzn) oraz odpowiednio co najmniej 20- i 25-letni okres składkowy.

Zanim jednak projekt ustawy przeszedł ścieżkę legislacyjną, trzy strony ścierały swoje poglądy na posiedzeniach Komisji Trójstronnej. Przedstawiciele związków zawodowych domagali się rozszerzenia grupy osób, które mogłyby otrzymywać emerytury pomostowe. W sierpniu 2008 roku NSZZ Solidarność zorganizowała manifestację w Warszawie, na którą przyjechało około 10 tys. osób. Niestety proponowane postulaty związków nie spotkały się z akceptacją rządu.

Podczas posiedzenia KT 29 października ówczesny przewodniczący Forum Związków Zawodowych, Wiesław Siewierski, mówił, że prace nad projektem ustawy o emeryturach pomostowych powinny być prowadzone

\* Autor jest dziennikarzem oraz doktorantem w Instytucie Politologii Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie.

w duchu dialogu społecznego. Jak czytamy w sprawozdaniu z posiedzenia komisji: „partnerzy społeczni z głębokim zaniepokojeniem odnoszą się do faktu, że nie mogli uczestniczyć w posiedzeniu Podkomisji Sejmowej rozpatrującej rządowy projekt ustawy o emeryturach pomostowych”.

Zdaniem wicepremiera Waldemara Pawlaka merytoryczne rozmowy nad projektem ustawy o emeryturach pomostowych toczyły się w Zespole ds. Ubezpieczeń Społecznych i wszystkie podjęte tam ustalenia zostały wprowadzone do projektu przed przekazaniem go do prac w parlamencie. Przewodniczący komisji przedstawił także gotowość rządu do wprowadzenia specjalnych przejściowych rozwiązań dla nauczycieli, jeśli miałyby to wpłynąć na uchwalenie ustawy o emeryturach pomostowych. Poprosił także stronę związkową, aby wskazała konkretne poprawki, których przyjęcie gwarantowałoby uchwalenie ustawy o emeryturach pomostowych.

Posłanka PO Izabela Katarzyna Mrzygłocka, odnosząc się do zarzutu braku możliwości uczestnictwa w posiedzeniu połączonych sejmowych Komisji Finansów Publicznych oraz Polityki Społecznej i Rodziny na posiedzeniu KT 23 października 2008 roku, mówiła, że przedstawiciele związków zawodowych mieli warunki do przedstawienia swoich opinii.

Przedstawiciele pracodawców popierali rządowy projekt jako racjonalny kompromis między „konsekwencją niekorzystnych zmian demograficznych a możliwością sfinansowania wcześniejszych uprawnień do emerytur przez społeczeństwo”. Andrzej Malinowski, prezydent Pracodawców RP, który wypowiadał się w imieniu organizacji pracodawców wskazywał, że między innymi z powodu rozwoju nowych technologii oraz wejścia w życie systemu emerytalno-kapitałowego system emerytur pomostowych musi wygasnąć.

Przedstawiciele związków zawodowych zarzucali stronie rządowej brak dialogu społecznego w tak istotnej kwestii oraz kierowanie się przede wszystkim kryteriami ekonomicznymi, a nie medycznymi, które powinny decydować o tym, kto i kiedy powinien skorzystać z prawa do emerytury pomostowej.

**Emerytury ponownie.** Kwestia emerytur pomostowych nie była jedyną dotyczącą tych świadczeń. Na początku 2011 roku rozpoczęły się w Komisji Trójstronnej rozmowy na temat projektu ustawy o zmianie funkcjonowania systemu emerytalnego.

Od 28 stycznia do 17 lutego Zespół problemowy ds. ubezpieczeń społecznych KT spotkał się w tej sprawie cztery razy.

Na posiedzeniu KT 17 lutego minister Michał Boni tłumaczył konieczność zmian w obszarze ubezpieczeń społecznych. Zmiany miały polegać na: podwyższeniu części składki emerytalnej przekazywanej do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i odpowiednim obniżeniu składki przekazywanej do OFE; utworzeniu – w ramach konta ubezpieczonego w ZUS – subkonta, na którym ewidencjonowane będą składki, a także ustalenie dla tego subkonta nowych zasad waloryzacji; ustaleniu zasad dziedziczenia składki zapisanej na nowym subkoncie w ZUS; wprowadzeniu nowej, wspieranej przez państwo ulgą podatkową, formy oszczędzania na emeryturę; podwyższeniu limitu inwestowania przez OFE na giełdzie docelowo od 2020 roku do 62 procent aktywów funduszu.

Strona związkowa zgadzała się na dyskusję nad efektywnością systemu i przyznawała, że konieczne jest wprowadzenie rozwiązań, które polepszą sytuację ubezpieczonych.

Pracodawcy wspólnie oświadczyli, że ich zdaniem powodem dyskusji o OFE jest sytuacja finansów publicznych, a nie przyszłość emerytów.

**Kryzys złagodzony?** Pierwsze rozmowy na temat konieczności wprowadzenia rozwiązań łagodzących negatywne skutki kryzysu światowego dla Polski pojawiły się na posiedzeniu Komisji Trójstronnej już 16 lutego 2009 roku.

Partnerzy społeczni, uznając, że działania rządu w kwestii łagodzenia skutków kryzysu są niewystarczające, zasiedli do rozmów dwustronnych.

W trakcie spotkań autonomicznych wybrano najważniejsze tematy, które miały decydować o kształcie dyskusji. Skierowa-



no je do konkretnych zespołów problemowych KT.

Partnerzy społeczni zaniepokojeni sytuacją gospodarczą zwrócili się do rządu o przyspieszenie wydawania środków unijnych, a także zwiększenie roli partnerów społecznych w komitetach sterujących i monitorujących.

Ostatecznie w marcu 2009 roku uzgodniono 13-punktowy, tzw. pakiet antykryzysowy, który był kompromisem między oczekiwaniami pracodawców a przedstawicielami związków zawodowych.

Mimo to rząd nie przyjął w tzw. ustawie antykryzysowej (pełna nazwa: „Ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców”) wszystkich jej założeń. Spowodowało to protesty central związkowych, które wskazywały na faworyzowanie rozwiązań służących ochronie praw pracodawców kosztem praw pracowników. Strona związkowa mówiła, że ustawa antykryzysowa w przyjmowanej formie jest autorskim programem rządu, przyjętym bez porozumienia i niezawierającym ducha zaakceptowanych przez pracodawców i centrale związkowe rozwiązań.

Wśród najważniejszych zapisów ustawy znalazły się te mówiące o wydłużeniu okresu rozliczeniowego czasu pracy maksymalnie do 12 miesięcy, co miało pozwolić bardziej elastycznie zarządzać czasem pracowników, oraz zapisy o możliwości skorzystania przez przedsiębiorców z tzw. urlopów postojowych. Urlopy postojowe mogły być stosowane przez pracowników na poziomie płacy minimalnej (wtedy 1276 zł), przy czym państwo wypłacało ją do wysokości zasiłku dla bezrobotnych (wtedy 551 zł brutto).

Wprowadzono także zapis, który ograniczał łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tym samym pracodawcą a pracownikiem do 24 miesięcy.

Ustawa weszła w życie 22 sierpnia 2009 roku, a jej najważniejsze zapisy obowiązywały do końca 2011 roku.

**Pakiet klimatyczny.** Istotną kwestią, która zajmowała partnerów społecznych, był

pakiet klimatyczny i wiążące się z nim ograniczenia w emitowaniu dwutlenku węgla. Partnerzy społeczni zwracają uwagę, że dla polskiej gospodarki, opartej w dużej mierze na energetyce pochodzącej z krajowych zasobów węgla, oznacza to znaczne zwiększenie kosztów produkcji, ogromne zwolnienia i inne trudne do przewidzenia negatywne skutki gospodarcze.

W grudniu 2009 roku w Kopenhadze odbywał się tzw. szczyt klimatyczny. Wzięły w nim udział delegacje ponad 190 państw i przedstawiciele ogromnej ilości organizacji zajmujących się tematyką klimatu. Głównym celem szczytu było doprowadzenie do przyjęcia międzynarodowego traktatu w sprawie redukcji emisji gazów cieplarnianych przez następne kilkadziesiąt lat. Szczyt zakończył się fiaskiem. Żadne dokumenty o przełomowym znaczeniu nie zostały przyjęte. Obserwatorzy wskazywali na nieprzejednaną politykę Chin (największego światowego emitenta dwutlenku węgla) i Stanów Zjednoczonych.

Mimo braku kolejnych międzynarodowych porozumień dotyczących redukcji emisji, problem pozostał, między innymi także poprzez wewnętrzne zarządzenia, które mają doprowadzić do prymatu UE w wytwarzaniu tzw. zielonej energii.

Partnerzy społeczni wraz z rządem rozmawiali jeszcze przed szczytem w Kopenhadze o najważniejszych dla Polski sprawach: skali redukcji emisji, sposobu podjęcia działań zmierzających do redukcji emisji oraz sposobu finansowania nie tylko samej emisji, ale także późniejszych kosztów gospodarczych i społecznych.

Pracodawcy i związki zawodowe generalnie zgadzali się co do koniecznych kroków, jakie należy podjąć, aby Polska nie padła ofiarą ograniczeń w emisji. Domagali się także od rządu przedstawienia programu działań w tej kwestii oraz dostępu do dokumentów dotyczących polityki klimatycznej.

Na posiedzeniu Komisji Trójstronnej 26 lutego 2010 roku wicepremier Waldemar Pawlak informował partnerów społecznych o braku porozumienia w Kopenhadze oraz o propozycjach, które tam padły, między innymi darmowego przydziału emisji dla

nowych technologii. Wskazywał na rozmowy, które mają doprowadzić do zmiany nastawienia tylko z ochrony klimatu na ochronę klimatu z gwarancją rozwoju gospodarczego.

Przedstawiciele PKPP Lewiatan zwracali uwagę, że brak poparcia dalszego zmniejszania emisyjności doprowadzić może do osłabienia gospodarczego UE.

**Płaca minimalna.** W 2010 roku trwały intensywne rozmowy na temat poziomu płacy minimalnej na kolejny rok. Przedstawiciele związków zawodowych domagali się kolejnego kroku w stronę zbliżenia płacy minimalnej do 50 procent średniej płacy.

24 czerwca na posiedzeniu Komisji Trójstronnej Jolanta Fedak, minister pracy i polityki społecznej, przedstawiła w imieniu rządu propozycję ustanowienia płacy minimalnej w roku 2011 na poziomie 1386 zł, apelując o jej przyjęcie w czasie kryzysu. Mówiła o możliwych utrudnieniach dla pracodawców, jeśli płaca minimalna będzie większa.

Związkowcy zaproponowali płacę minimalną na poziomie 1500 zł, argumentując, że w rządowej propozycji brak jest odniesień do przeciętnego wynagrodzenia, a wskaźniki są różne w różnych rządowych dokumentach. Zarzucano rządowi brak ścieżki dojścia płacy minimalnej do 50 procent średniego wynagrodzenia.

Pracodawcy uznali kwotę 1386 zł za odpowiednią w okresie kryzysu.

Ostatecznie Komisja Trójstronna ustaliła płacę minimalną na kwotę 1408 zł. Pod porozumieniem podpisał się także przewodniczący komisji, wicepremier Waldemar Pawlak. Mimo uzgodnienia w KT rząd odrzucił tę kwotę, przyjmując ją na zaproponowanym wcześniej poziomie 1386 zł.

**Pomoc osobom starszym.** Jedną z ważniejszych kwestii, którymi zajmowała się KT było wykluczenie osób starszych z rynku pracy. Aby temu zapobiec, już w 2008 roku komisja zajęła się rządowym programem 50+.

Podczas posiedzenia komisji 3 kwietnia 2008 roku podsekretarz stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej Agnieszka Chłoń-

-Domińczak prezentowała program „Solidarność pokoleń – działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”.

Program miał być pakietem działań rządu, które miały przyczynić się do zwiększenia zatrudnienia osób po 50. roku życia. Skierowany był zarówno do przedsiębiorców, którzy mieli uświadomić sobie zalety zatrudniania osób po 50. roku życia, jak i do samych bezrobotnych, którzy mieli dzięki niemu poprawić swoje kwalifikacje oraz zwiększyć efektywność na rynku pracy.

„Zwiększenie wskaźnika zatrudnienia wśród osób po 50. roku życia jest niezbędne dla utrzymania wysokiego wzrostu gospodarczego w Polsce w perspektywie kolejnych kilkunastu lat” – wskazywały dokumenty rządowe. Celem programu jest osiągnięcie poziomu zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata na poziomie 50 procent do roku 2020.

Temat ten wzbudzał zainteresowanie wśród partnerów społecznych nie tylko podczas tego posiedzenia komisji, ale do końca kadencji.

**Podsumowanie.** Wśród najważniejszych kwestii nieprzypadkowo znalazły się sprawy strictly gospodarcze. Kryzys ekonomiczny stał się przyczynkiem do podejmowania trudnych decyzji zwłaszcza dla pracowników – co podkreślali przedstawiciele związków zawodowych biorących udział w pracach Komisji Trójstronnej.

Prace KT były ukierunkowane na utrzymanie wzrostu gospodarczego i przynajmniej zachowanie lub próbę podniesienia poziomu zatrudnienia.

Wiele spraw, którymi zajmowali się członkowie KT, powtarza się co roku i kolejne podsumowania jej prac będą zapewne odzwierciedleniem dyskusji dotyczących podobnych tematów.

Ostatnie posiedzenie Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych w kadencji 2007–2011 odbyło się 11 lipca 2011 roku. ■

*Przy pisaniu tekstu korzystałem z protokołów i komunikatów po posiedzeniu Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych.*

ZYGMUNT MIERZEJEWSKI\*

## Instytucje dialogu społecznego w Polsce

**Sprawnie działający partnerzy społeczni, odpowiedzialni za dialog społeczny, funkcjonują w naszym kraju od prawie dwudziestu lat. Pierwsze zręby dialogu trójstronnego powstały prawie 100 lat temu w ramach Międzynarodowej Organizacji Pracy.**

Dialog społeczny w naszym kraju jest szeroko reprezentowany i ma już przynajmniej kilkunastoletnią tradycję. Stanowi szczególnie formę debaty o interesach społecznych, a zgodnie z ideą uczestniczą w nim różni, choć równi partnerzy. Zgodnie z założeniami dialogu społecznego żadna ze stron nie powinna w nim dominować statusem, a zgodnie z prawem żaden interes nie może być ważniejszy od innych. Wszelkie różnice powinny być niwelowane przez dyskusje, negocjacje i wzajemne ustępstwa.

Od 1997 roku, kiedy weszła w życie obowiązująca obecnie konstytucja, dialog społeczny w Polsce zyskał nieznane wcześniej uprawnienia. Dialog społeczny zapisany jest w konstytucjach wielu innych krajów Europy Zachodniej.

W naszej pojawia się w dwóch miejscach. W Preambule Konstytucji czytamy: „W trosce o byt i przyszłość naszej Ojczyzny (...)

my, Naród Polski – wszyscy obywatele Rzeczypospolitej (...) ustanawiamy Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej jako prawa podstawowe dla państwa oparte na poszanowaniu wolności i sprawiedliwości, współdziałaniu władz, dialogu społecznym oraz zasadzie pomocniczości umacniającej uprawnienia obywateli i ich wspólnot”.

Kolejny zapis na temat konieczności prowadzenia dialogu społecznego znajduje się w art. 20 ustawy zasadniczej. Mówi on, że „społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej”. Stąd wysnuwa się twierdzenie, że prowadzenie dialogu społecznego pozostaje konstytucyjnym obowiązkiem władzy publicznej.

Pojęcie dialogu społecznego wiąże się z możliwością reprezentacji interesów poszczególnych partnerów społecznych, którzy w nim uczestniczą.

Do niedawna dialog najczęściej utożsamiany był ze współpracą między rządem a związkami zawodowymi i związkami pracodawców w celu kształtowania warunków zatrudnienia i innych spraw socjalnych (dialog w stosunkach pracy).

**Czym jest dialog?** Definicja Dialogu Społecznego w Polsce zmieniała się z czasem. Wraz z przekształceniami społeczno-ekonomicznymi, zmianami w ustawodawstwie UE oraz dążeniem do zapewnienia realizacji właściwego rozwoju gospodarczego następowała

\* Autor jest wiceprzewodniczącym Forum Związków Zawodowych.

zmiana terminologii, a sam dialog społeczny, dotyczący najpierw zbiorowych stosunków pracy, uległ dużemu rozszerzeniu.

Tradycyjnie był on pojmowany jako całościowy kształt wzajemnych relacji pomiędzy związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców i organami państwa.

Obecnie definiuje się go jako proces stałej interakcji pomiędzy ustawowymi uczestnikami dialogu w celu osiągnięcia porozumienia w sprawie wyboru najlepszej drogi następujących zmian społeczno-gospodarczych.

Dialog społeczny umożliwia zachowanie pokoju społecznego. Dzięki niemu można skutecznie zapobiegać sporom i konfliktom zbiorowym, a w razie ich powstania doprowadzić do ich rozwiązania. Aby tak się stało, kluczowym jest zostawienie pracodawcom i pracownikom dużej swobody w zakresie stosunków pracy. Partnerzy społeczni znają lepiej od rządu realia gospodarcze i mogą podejmować właściwe decyzje, a uzgodnione pomiędzy nimi rozwiązania są bardziej wartościowe niż regulacje narzucone przez władze i mają większe szanse realizacji.

**Po co prowadzić dialog?** Podstawowe cele prowadzenia dialogu społecznego to między innymi uspołecznienie mechanizmów podejmowania decyzji. Pozwala to uwzględnić różne punkty widzenia partnerów społecznych, którzy w demokratycznym państwie posiadają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Dzięki dialogowi istotne społeczne interesy nie uciekną z debaty publicznej i udaje się uzyskać dzięki temu społeczne przyzwolenie dla prowadzonej polityki.

Dialog społeczny pozwala równoważyć interesy społeczne. Może zagwarantować, że wprowadzane przez rząd rozwiązania nie służą jedynie wąskim grupom zawodowym i społecznym, ale przyczyniają się do realizacji

interesu publicznego. Należy podkreślić, że szczególnego zainteresowania w ramach dialogu prowadzonego przez organy administracji wymaga interes publiczny, a także interes słabiej zorganizowanych grup społecznych (podatnicy, konsumenci usług publicznych, jak na przykład pacjenci czy uczniowie) oraz osób o niskim statusie materialnym.

**Dialog - historycznie.** Pierwsze zapisy regulujące i powołujące do życia zinstytucjonalizowany dialog społeczny pojawiły się właściwie całkiem niedawno, a dla samej idei dialogu społecznego istotne znaczenie miało zaangażowanie instytucji międzynarodowych.

25.03.1957 roku podpisano Traktat Rzymski, w którym znalazły się pierwsze zapisy dotyczące dialogu społecznego i dialogu między partnerami społecznymi.

W 1961 roku podpisano Europejską Kartę Społeczną, która w art. 5 zapewniała prawo do organizowania się, a w art. 6 prawo do rokowań.

Międzynarodowa Organizacja Pracy przyjęła i stosuje zasady dialogu od początku swych prac w 1919 roku. Wydała także kilka istotnych dokumentów dotyczących dialogu. W wydanym w 1960 roku zaleceniu nr 113 określono zasady dotyczące konsultacji i współpracy między władzami publicznymi a organizacjami pracowników i pracodawców.

Istotną – z punktu widzenia rozwoju dialogu społecznego, dotyczącego spraw międzynarodowych – jest Konwencja Nr 144 dotycząca trójstronnych konsultacji w zakresie wprowadzania w życie międzynarodowych norm w sprawie pracy, z 1976 roku, której towarzyszy Zalecenie Nr 152. Polska ratyfikowała Konwencję Nr 144 w 1994 roku (DzU nr 103, poz. 503).

Konwencja ustanawia obowiązek zinstytucjonalizowanych konsultacji między

Dialog społeczny umożliwia zachowanie pokoju społecznego. Dzięki niemu można skutecznie zapobiegać sporom i konfliktom zbiorowym, a w razie ich powstania doprowadzić do ich rozwiązania.



przedstawicielami rządu, pracodawców i pracowników w sprawach dotyczących Międzynarodowej Organizacji Pracy, a zwłaszcza:

- projektów konwencji i zaleceń, które mają być przedmiotem dyskusji podczas sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy;
- sprawozdań z ratyfikowanych i nieratyfikowanych konwencji MOP;
- ponownego rozpatrzenia, w odpowiednich odstępach czasu, nieratyfikowanych konwencji i zaleceń, które nie zostały jeszcze wprowadzone w życie, w celu rozważenia, jakie środki mogłyby być podjęte, aby poprzeć, jeżeli jest to właściwe, ich realizację i ratyfikację;
- propozycji dotyczących wypowiedziania ratyfikowanych konwencji.

W Unii Europejskiej decydującą fazą w kształtowaniu dialogu społecznego było zorganizowane w 1985 roku spotkanie europejskich partnerów społecznych w Val Duchesse. W następnym roku Jednolity Akt Europejski wprowadził pojęcie „dialogu pomiędzy partnerami społecznymi” do Traktatu EWG. W 1989 roku dialog społeczny znalazł się wśród podstawowych praw proklamowanych przez Wspólnotową Kartę Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników. Dialog społeczny jest więc elementem wspólnotowego dorobku prawnego.

Strony dialogu społecznego, które są określane jako podmioty w zbiorowych stosunkach pracy, tworzą swoje przedstawicielstwa. I tak pracowników w dialogu społecznym reprezentują związki zawodowe. Strona związkowa składa się z reprezentacji pracowników z organizacji funkcjonujących na wszystkich szczeblach systemu stosunków społecznych. Organizacje związkowe, które biorą udział w dialogu społecznym, muszą być reprezentatywne.

Stronę pracodawców reprezentują organizacje pracodawców, zaś rząd – przedstawiciele władzy wykonawczej.

Dialog społeczny odbywa się na wielu poziomach:

- międzynarodowym, który prowadzony jest w sposób zinstytucjonalizowany przez ponadnarodowe organizacje pracodawców i pracowników oraz ich stowarzyszenia;
- europejskim, który dotyczy krajów Unii Europejskiej ze ściśle określonymi europejskimi instytucjami oraz strukturami reprezentującymi związki zawodowe i organizacje pracodawców;
- krajowym, realizowanym przez komisje społeczno-gospodarcze (w Polsce przez Trójstronną Komisję ds. Społeczno-Gospodarczych);
- branżowym, organizowanym do prac w danym sektorze przez zespoły branżowe;
- regionalnym, prowadzonym na obszarze danego regionu (w Polsce – Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego);
- zakładowym, gdzie odbywają się negocjacje pracodawców i związków zakładowych na poziomie danego zakładu czy przedsiębiorstwa.

**Spotkania w sześc oczu.** Najważniejszą instytucją dialogu społecznego w Polsce pozostaje Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych.

Jej historia sięga prawie 20 lat. 22 lutego 1993 roku został podpisany „Pakt o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcenia”. Było to w Polsce pierwsze trójstronne porozumienie zbiorowe.

Sygnatariusze tego paktu wyrazili wolę utworzenia Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, która miała stanowić płaszczyznę wypracowywania wspólnego stanowiska w sprawie kierunków i instrumentów polityki społeczno-gospodarczej państwa, będąc przy tym forum rzetelnego i odpowiedzialnego dialogu.

Wykonaniem postanowień zawartych w pakcie było powołanie Komisji na podstawie uchwały Rady Ministrów nr 7/94 z dnia 15 lutego 1994 roku.

W grudniu 1999 roku zdecydowano o powołaniu specjalnego zespołu roboczego do

spraw przygotowania projektu ustawy o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych.

Zespół, w skład którego weszli reprezentanci partnerów społecznych zasiadający w Komisji oraz przedstawiciele Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, a także eksperci, pracował na początku 2000 roku.

Opracowany przez niego projekt ustawy stał się podstawą przyjętego w 2000 roku przez Radę Ministrów projektu, który w lipcu tego samego roku został skierowany do Sejmu. Sejm uchwalił ustawę o Komisji Trójstronnej 6 lipca 2001 roku, a 27 sierpnia podpisał ją prezydent (DzU nr 100, poz. 1080, 18.09.2001).

Zgodnie z definicją Komisja Trójstronna stanowi forum dialogu społecznego prowadzonego dla godzenia interesu pracowników, interesu pracodawców oraz dobra publicznego. Celem działalności KT jest dążenie do osiągnięcia i zachowania spokoju społecznego.

Zadaniami KT są:

- prowadzenie dialogu społecznego w sprawach wynagrodzeń i świadczeń społecznych oraz w innych sprawach społecznych i gospodarczych;
- rozpatrywanie spraw o dużym znaczeniu społecznym lub gospodarczym wniesionym pod obrady przez jedną ze stron;
- zawieranie wspólnych porozumień, których przedmiotem są wzajemne zobowiązania stron służące godzeniu interesów pracowników, pracodawców i dobra publicznego;
- udział w pracach nad ustawą budżetową;
- realizacja zadań określonych w sześciu ustawach (o negocjacyjnym systemie przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców; o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej; o mini-

malnym wynagrodzeniu za pracę; o pomocy społecznej; o emeryturach i rentach z FUS; o świadczeniach rodzinnych).

Stronę pracowników w Komisji reprezentują przedstawiciele reprezentatywnych organizacji związkowych.

Za reprezentatywne organizacje związkowe uznaje się: ogólnokrajowe związki zawodowe, ogólnokrajowe zrzeszenia związków zawodowych i ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe, które spełniają łącznie następujące kryteria:

- zrzeszają więcej niż 300 000 członków będących pracownikami;
- działają w podmiotach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności jest określony w więcej niż połowie sekcji PKD (Polskiej Klasyfikacji Działalności);

- przy ustalaniu kryterium liczebności uwzględnia się nie więcej niż po 100 000 członków organizacji związkowej, których podstawowy rodzaj działalności jest określony w jednej sekcji PKD.

Przewodniczącemu Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych wyznacza Prezes Rady Ministrów spośród członków rządu w składzie Komisji. Posiedzenia plenarne zwołuje przewod-

niczący Komisji z własnej inicjatywy lub na wniosek co najmniej jednego z wiceprzewodniczących.

Pracami Komisji kieruje prezydium, w którego skład wchodzi przewodniczący i wiceprzewodniczący Komisji. Przedstawiciele każdej ze stron organizacji pracowników i pracodawców wybierają po jednym wiceprzewodniczącym Komisji. Prezydium ustala działania i harmonogram prac oraz porządek posiedzeń plenarnych Komisji.

Prezydium Komisji Trójstronnej ustala program działania i harmonogram prac Komisji oraz ustala porządek posiedzenia

Dialog społeczny  
pozwalą równoważyć  
interesy społeczne.  
Może zagwarantować,  
że wprowadzane przez  
rząd rozwiązania nie służą  
jedynie wąskim grupom  
zawodowym i społecznym,  
ale przyczyniają się  
do realizacji interesu  
publicznego.

Komisji. Do jej kompetencji należy także przedstawienie propozycji ustaleń w sprawach organizacyjnych, sporządzanie komunikatów z posiedzenia Komisji, zlecenie wykonania ekspertyz na rzecz Komisji. Prezydium zajmuje się także przekazywaniem uchwał i stanowisk organom Komisji i władzy państwowej, występuje na zewnątrz w sprawach dotyczących działalności Komisji, a także określa zasady informowania opinii publicznej i rozpatruje sprawy przekazane przez Komisję. Jej kompetencje mogą być rozszerzone o inne zadania zlecone przez Komisję.

Prezydium KT przy wykonywaniu zadań korzysta z pomocy sekretarza. Każdy z członków prezydium wyznacza po jednym sekretarzu. Do zadań sekretarza prezydium należy:

- zapewnienie współpracy między członkami prezydium a pozostałymi członkami Komisji;
- przedstawianie propozycji ustaleń w sprawach organizacyjnych;
- sporządzanie projektu komunikatu;
- monitorowanie realizacji uchwał;
- organizowanie spraw proceduralnych i przepływu informacji w związku z działalnością Komisji i Prezydium Komisji.

Zgodnie z ustawą o Komisji Trójstronnej posiedzenia plenarne odbywają się w miarę potrzeb, jednak nie rzadziej niż raz na dwa miesiące.

Komisja może podejmować uchwały, jeżeli w głosowaniu bierze udział przedstawiciel Rady Ministrów – co najmniej jednej z organizacji pracodawców reprezentowanych w Komisji i co najmniej jeden z organizacji pracowników reprezentowanych w Komisji. Podjęcie uchwały przez Komisję wymaga zgody wszystkich biorących udział w głosowaniu.

Członkowie Komisji i prezydium mogą korzystać na posiedzeniu Komisji z pomocy zaproszonych przez siebie doradców. Przedstawiciele strony rządowej oraz każdej z orga-

nizacji mogą korzystać z pomocy jednego doradcy w sprawie objętej porządkiem obrad.

Obsługą administracyjną Komisji zajmuje się sekretariat, który składa się z pracowników Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Do jego zadań należy obsługa administracyjno-biurowa Komisji i jej zespołów, a także przesyłanie z tygodniowym wyprzedzeniem zawiadomień o terminach posiedzeń oraz niezbędnych materiałów.

Sekretariat udostępnia członkom Komisji i innym zainteresowanym dokumentację dotyczącą prac Komisji, udziela wyjaśnień i odpowiedzi na pytania dotyczące działalności Komisji oraz przygotowuje informacje zbiorcze. Prowadzi także stronę internetową poświęconą dialogowi społecznemu: [www.dialog.gov.pl](http://www.dialog.gov.pl).

Komisja Trójstronna zajmuje się projektami ustaw budżetowych, a także ustala wzrosty rocznych wskaźników wynagrodzeń, wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, zwiększenia wskaźnika waloryzacji rent i emerytur (dopóki nie wprowadzono waloryzacji kwotowej). Komisja zajmuje się także kwestiami restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego, rozwiązań systemowych w ochronie zdrowia, finansowania PKP i systemu ubezpieczeń społecznych oraz finansowania ZUS. Zakres prac i zagadnień podejmowanych na posiedzeniach Komisji jest poszerzany o aktualne tematy społeczno-gospodarcze. ■

PAWEŁ RUSZKOWSKI\*

## Dialog społeczny – wariant demokratyczny

Na początku drugiej dekady ustawowego funkcjonowania Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych jej polityczny status jest niepewny. Dialog społeczny jest wprawdzie ważnym składnikiem ustroju Polski, jednak coraz częściej wpływowi aktorzy sceny politycznej dostrzegają w nim raczej przeżytek niż znaczące pole gry. Po sześciomiesięcznej przerwie w pracy KT centrale związkowe wystosowały do premiera Tuska utrzymany w dramatycznym tonie apel o powrót do dialogu z partnerami społecznymi. Działanie to okazało się o tyle skuteczne, że premier Donald Tusk w krótkim czasie powołał ministra Władysława Kosiniaka-Kamysza na przewodniczącego KT, a w kilka dni później wziął osobiście udział w posiedzeniu prezydium KT. Obiecywane i oczekiwane jest nowe otwarcie w obszarze dialogu społecznego.

Warto jednak przy tej okazji zastanowić się, czy poza formalnym zestawem zadań przypisanych istnieje obszar realnych wpływów tej instytucji, czy też jest zastępcza scena dla aktorów, dla których nie starczyło ról w spektaklu rozgrywanym na scenie głównej?

W minionej kadencji w ramach KT rozstrzygniętych zostało wiele ważnych kwestii (o czym pisze Maciej Chudkiewicz). Opinie partnerów społecznych wskazują jednak, że wiele szans, jakie stwarza istnienie płaszczyzny trójstronnych negocjacji, nie zosta-

ło wykorzystanych. Z perspektywy analityka życia politycznego wygląda to tak, jakby strona rządowa nie traktowała KT jak „swojego” narzędzia, które wkomponowane w strategię polityczną spełnia określone funkcje w realizacji tej strategii. Pojawiają się dalej idące interpretacje, dopatrujące się w działaniach rządu marginalizujących instytucje dialogu społecznego tendencji antydemokratycznych. Osobiście nie zgadzam się z tym poglądem. Uważam, że mamy raczej do czynienia ze zjawiskiem ulegania stereotypowym wizjom dialogu, gdzie roszczeniowe związki zawodowe połączone z pozbawionymi realnych wpływów pracodawcami traktowane są jak biurokratyczna przeszkoda w reformowaniu kraju.

Moim zdaniem, które wynika z prowadzonych przeze mnie w ostatnich latach badań socjologicznych oraz licznych osobistych kontaktów z liderami organizacji partnerskich, jest to stereotyp fałszywy. Obydwa środowiska partnerskie są merytorycznie bardzo dobrze przygotowane do roli reprezentantów interesów społecznych w rozmowach z rządem. W obydwu przypadkach można też wskazać ich społeczne zaplecze. W przypadku organizacji pracodawców są to prywatni przedsiębiorcy oraz kadra menedżerska sektora publicznego i prywatnego. W przypadku związków zawodowych są to pracownicy sektora publicznego oraz stopniowo rosnąca grupa pracowników dużych i średnich firm prywatnych.

Rozpoczęta niedawno kadencja parlamentu obfitować będzie w przygotowanie

\* Autor jest profesorem socjologii, pracuje w Instytucie Politologii Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie.



i wdrożenie zmian systemowych, wymagających pozyskania szerokiej społecznej akceptacji. Najbardziej skuteczną metodą perswazji jest oddziaływanie bezpośrednio, przy współpracy wielu nadawców informacji, przekazywanych przez różne kanały komunikacyjne. Aby uzyskać taki efekt synergiczny, warto poświęcić sporo energii politycznej, pozawierać określone kompromisy, aby doprowadzić do tzw. **bazowego konsensusu** z partnerami społecznymi. Oznacza to ustalenie reguł gry w perspektywie lat czterech i zagwarantowanie ich faktycznego respektowania. Globalne koszty transakcyjne reform będą przy tym podejściu znacznie niższe niż przy odgórnym forsowaniu jedynie słusznych rozwiązań.

Podstawowym czynnikiem działania KT w ramach bazowego konsensusu jest ustalenie, że dialog społeczny jest stałą zasadą współdziałania rządu i partnerów społecznych, a nie sposobem rozwiązywania sytuacji konfliktowych. Warunkiem koniecznym praktycznego stosowania tej zasady jest odbudowa wzajemnego zaufania (co musi trochę potrwać) oraz nadanie odpowiedniej rangi etycznej zasadzie współodpowiedzialności za uzgodnione decyzje (co również wymaga zgromadzenia kilku pozytywnych doświadczeń).

Drugim czynnikiem wzmocnienia efektywności dialogu społecznego jest jego instytucjonalizacja. KT działa cały czas bez zaplecza organizacyjnego, bez narzędzi komunikacji społecznej, bez wsparcia eksperckiego. Zasadnicze znaczenie ma uczynienie partnerów społecznych faktycznymi współgospodarzami KT. Instytucjonalizacja KT oznacza w tym kontekście krok w kierunku upodmiotowienia partnerów społecznych, a nie zamysł tworzenia kolejnych departamentów w jednym z ministerstw.

Trzecim czynnikiem bazowego konsensusu jest niewątpliwie weryfikacja i doprecyzowanie procedur działania samej KT oraz relacji pomiędzy KT a zespołami problemo-

wymi oraz komisjami branżowymi. Obejmuje to również zakres kompetencji i uprawnień decyzyjnych przewodniczącego KT.

Czwarty czynnik dotyczy opracowania koncepcji wsparcia procesu dialogu społecznego na poziomie regionalnym. Z dotychczasowych doświadczeń i badań wynika, że instytucje, takie jak wojewódzkie komisje dialogu społecznego są bardzo potrzebne, jednak dla podniesienia efektywności ich działania niezbędne jest wsparcie organizacyjne oraz instytucjonalne.

Powyższe uwagi wskazują, że nadszedł czas na „dialog w dialogu”, czyli zawarcie porozumienia dotyczącego reguł gry pomiędzy aktorami stosunków w Polsce.

Załącznikiem do niniejszego artykułu jest materiał pt. „Zasady dialogu społecznego”. Jest to dokument programowy przyjęty przez rząd 22 października 2002 roku, opracowany przez ówczesnego wicepremiera Jerzego Hausnera. Celem publikacji tego materiału jest ilustracja tezy, że regulacja procesu dialogu była już przedmiotem troski władz politycznych. Nie traktuję zawartych w nim rozwiązań jako wzorcowych, myślę jednak, że może on stanowić jeden z punktów odniesienia do dalszej dyskusji. ■

# Zasady Dialogu Społecznego

## dokument programowy rządu przyjęty Przez Radę Ministrów w dniu 22 października 2002 roku

### Rozdział I Wprowadzenie

Dokument **ZASADY DIALOGU SPOŁECZNEGO** został opracowany w celu określenia reguł prowadzenia dialogu społecznego przez rząd SLD-UP-PSL oraz sposobów jego współdziałania z partnerami społecznymi działającymi w oparciu o różne podstawy prawne i w różnych obszarach życia publicznego. Rząd uznaje za wskazane, aby podstawowe zasady dokumentu stały się wytyczną działania kolejnych rządów, także w przyszłości, o ile rządy te potwierdzą wolę ich stosowania.

Dokument ten, określając zasady prowadzenia dialogu społecznego, prezentuje je w dwóch wymiarach:

- zewnętrznym – poprzez zdefiniowanie podstawowych reguł współdziałania administracji rządowej z partnerami społecznymi;
- wewnętrznym – poprzez określenie reguł obowiązujących przedstawicieli administracji rządowej w stosunkach z partnerami społecznymi.

1. Rząd opowiada się za szerokim rozumieniem pojęć dialog społeczny i partner społeczny. Tak rozumiany dialog społeczny dotyczy przedstawicielstw środowisk społecznych istotnych dla funkcjonowania społeczeństwa obywatelskiego i Państwa, które działają w oparciu o różne podstawy prawne, mają różne uprawnienia i cele działania. Mimo tego zróżnicowania partnerzy ci stanowią, obok partii politycznych, społeczną podstawę demokracji w Polsce.

2. W związku z powyższym dla potrzeb niniejszego dokumentu, dialog ten obejmuje przede wszystkim:

- dialog w obszarze zbiorowych stosunków pracy i polityki społeczno-gospodarczej (tradycyjny dialog społeczny z udziałem związków zawodowych i organizacji pracodawców oraz władz publicznych),
- dialog obywatelski (dotyczy głównie organizacji obywatelskich – stowarzyszeń, fundacji działających na rzecz istotnych interesów społecznych oraz interesu publicznego),
- dialog z udziałem przedstawicielstw samorządów (dotyczy reprezentacji wspólnot terytorialnych, zawodowych i gospodarczych i ich kompetencji w zakresie wykonywania zadań publicznych).

W związku z szerokim ujęciem dialogu społecznego należy uznać, że podstawowy zakres podmiotowy partnerów społecznych – partnerów władz publicznych określa art. 12 Konstytucji RP stwierdzający, że „Rzeczpospolita Polska zapewnia wolność tworzenia i działania związków zawodowych, organizacji społeczno-zawodowych rolników, stowarzyszeń, ruchów obywatelskich, innych zrzeszeń oraz fundacji”.

Niezwykle istotne znaczenie dla prawnych podstaw dialogu społecznego ma art. 20 Konstytucji RP, który mówi, że „społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej”. Wymieniony przepis konstytucyjny odnosi się przede wszystkim do dialogu społecznego rozumianego tradycyjnie. Stanowi on obecnie bardzo istotny i najbardziej widoczny rodzaj dialogu, ale nie jest on jedyny i nie może zdominować innych rodzajów

dialogu administracji publicznej ze społeczeństwem.

Należy podkreślić, iż w świetle zapisów Konstytucji dialog społeczny nie jest prawem władzy publicznej, lecz przede wszystkim jej konstytucyjnym obowiązkiem.

Poza regulacją konstytucyjną, z natury ogólną, zasadniczą prawną wytyczną dla prowadzenia dialogu społecznego przez Radę Ministrów, jej członków i przedstawicieli administracji rządowej jest ustawa o działaniach administracji rządowej z dnia 4 września 1997 r. (DzU z 1999 r. Nr 82 poz. 928, z późn. zm.). W art. 38 ust. 1 stwierdza ona, że „(...) w celu realizacji swoich zadań minister kierujący określonym działem współdziała, na zasadach i w trybie określonym w odrębnych przepisach, oraz w zakresie wynikającym z potrzeb danego działu z (...) organami samorządu terytorialnego, jak również organami samorządu zawodowego, związków zawodowych i organizacji pracodawców oraz innych organizacji społecznych i przedstawicielstw środowisk zawodowych i twórczych”.

Należy więc przyjąć, że dla administracji rządowej partnerami społecznymi są organizacje i środowiska wymienione w tej regulacji. Z tymi partnerami społecznymi, z poznanowaniem ich zróżnicowanych uprawnień i reprezentatywności w sprawach przez prawo im przypisanych, na mocy odpowiednich przepisów oraz ze względu na zdecydowane przekonanie o celowości takiego postępowania, Rada Ministrów pragnie prowadzić dialog na rzecz rozwoju kraju oraz utrzymania pokoju społecznego.

Znaczenie partnerów społecznych i dialogu społecznego w prowadzonej przez rząd polityce polega w szczególności na tym, że:

- związki zawodowe – wykonują zadania związane z przestrzeganiem prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także ustalaniem polityki społeczno-gospodarczej, w tym w zakresie wynagrodzeń i świadczeń socjalnych, w szczególności w ramach Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych i po-

przez ustawowo określony tryb konsultacji społecznych;

- organizacje pracodawców – współuczestniczą w ustalaniu polityki społeczno-gospodarczej, w tym w zakresie wynagrodzeń i świadczeń socjalnych, w szczególności w ramach Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych i poprzez ustawowo określony tryb konsultacji społecznych;
- społeczno-zawodowe organizacje rolników, a także samorząd gospodarczy współpracujący z administracją publiczną na rzecz tworzenia warunków rozwoju gospodarczego;
- samorząd terytorialny realizuje znaczącą część zadań i programów publicznych, a przedstawiciele środowisk samorządowych poprzez udział w Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego współokreślają reguły ich wykonywania;
- korporacje zawodowe wykonują istotną część zadań publicznych w ramach m.in. działań na rzecz bezpieczeństwa i porządku publicznego, obrotu prawnego, zdrowia publicznego itp.;
- organizacje pozarządowe współuczestniczą w wypracowywaniu i realizacji programów inicjowanych przez władze publiczne oraz uzupełniają działania administracji publicznej tam, gdzie nie jest ona w stanie samodzielnie wypełnić ważnych społecznie zadań;
- przedstawiciele środowisk zawodowych i twórczych przyczyniają się, poprzez współdziałanie z administracją rządową, do kształtowania warunków rozwoju społecznego, naukowego i kulturalnego kraju.

W expose Prezesa Rady Ministrów Leszka Millera podkreślono wolę wznowienia przez rząd przerwane dialogu społecznego, w tym w ramach trójstronnego porozumienia rząd – pracodawcy – związki zawodowe. Zgodnie z koalicyjnym porozumieniem programowym SLD-UP-PSL – otwarcie na dialog społeczny, współdziałanie z organizacjami społeczeństwa obywatelskiego i partnerami społecznymi, ma szczególne znaczenie dla umocnienia demokratycznego cha-

rakteru państwa, zaufania obywateli do jego instytucji, efektywnej kontroli administracji publicznej. (...)

## Rozdział II Cele dialogu społecznego

1. Podstawowe cele prowadzenia dialogu społecznego, akceptowane przez rząd to:

1.1. Uspołecznienie mechanizmów podejmowania decyzji w celu uwzględnienia zróżnicowanych punktów widzenia partnerów społecznych, którzy w demokratycznym państwie posiadają prawo do równego traktowania przez władze publiczne, a także przeciwdziałanie eliminacji istotnych społecznych interesów z debaty publicznej i uzyskiwanie dzięki temu społecznego przyzwolenia dla prowadzonej polityki.

1.2. Równoważenie społecznych interesów w celu zagwarantowania, że wprowadzane przez rząd rozwiązania nie służą jedynie wąskim grupom zawodowym i społecznym, ale przyczyniają się do realizacji interesu publicznego. W szczególności rozważenia, w ramach dialogu prowadzonego przez organy administracji, wymaga interes publiczny, a także interes słabiej zorganizowanych grup społecznych (podatnicy, konsumenci usług publicznych jak np. pacjenci, uczniowie) oraz osób o niskim statusie materialnym.

1.3. Przygotowanie lepszych jakościowo rozwiązań w dziedzinie polityki społeczno-gospodarczej poprzez uzyskanie szerszej i wielowymiarowej wiedzy na temat problemów, które są przedmiotem proponowanych przez rząd rozwiązań oraz prowadzenie stałej debaty ze społeczeństwem, pozwalającej na wyjaśnienie istoty proponowanych rozwiązań, a także na takie jej ukierunkowanie, które pozwala na poszerzenie społecznej akceptacji dla tych rozwiązań.

1.4. Przygotowanie partnerów społecznych i społeczeństwa do efektywnego wdrażania programów polityki publicznej, proponowanych przez rząd oraz skłonienie ich do podjęcia współodpowiedzialności za wzajemnie uzgodnione programy działań oraz

do zaangażowania się na rzecz upowszechnienia, promocji i realizacji tych programów w celu realizacji interesów ogólnospołecznych.

1.5. Uzupelnienie tradycyjnych form kontroli administracji publicznej (parlament, specjalistyczne organy kontroli, środki masowego przekazu) w celu przeciwdziałania alienacji administracji publicznej w stosunku do społeczeństwa.

Efektem dialogu społecznego powinny być z jednej strony pokój społeczny, z drugiej zaś trwałe i zrównoważone rozwój kraju i społeczeństwa.

Należy podkreślić, że regulacje prawne i programy tworzone według zasad dialogu społecznego legitymizuje poparcie i porozumienie stron dialogu.

## Rozdział III Zasady dialogu społecznego - założenia ogólne

1. Dialog społeczny prowadzony przez administrację rządową powinien być wynikiem przemyślanej wizji i strategii wykorzystania go dla efektywnego prowadzenia polityki rządu, poprawy jakości rządzenia oraz wzmocnienia mechanizmów demokratycznych w państwie. Dialog społeczny nie powinien być wyłącznie wynikiem bieżących potrzeb, a zwłaszcza presji sytuacji konfliktowych.

2. W interesie rządu jest, aby partnerzy społeczni aktywnie działali na rzecz artykułowania swych interesów wobec władz publicznych w sposób zorganizowany oraz zgodny z porządkiem prawnym. Dotyczy to w szczególności organizacji pozarządowych działających na rzecz interesu publicznego oraz dobra wspólnego. Przedstawiciele rządu i administracji rządowej powinni podejmować niezbędne działania legislacyjne, organizacyjne oraz w zakresie polityki informacyjnej sprzyjające takim działaniom partnerów społecznych. Należy wskazać, iż partnerzy społeczni mają prawo inicjowania programów publicznych, uczestnictwa w programowaniu sposobów rozwiązywania problemów społecznych.



Rząd uznaje to prawo, mając na względzie znaczenie oddolnych inicjatyw obywatelskich.

**3.** Podstawowymi warunkami efektywnej instytucjonalizacji dialogu społecznego jest stworzenie:

**3.1.** Podstaw prawnych dialogu społecznego – istotne obszary dialogu społecznego są w polskim prawodawstwie uregulowane, ale istnieją także obszary, w których dialog oparty jest o porozumienia społeczne. Niezależnie od tego, czy uznaje się znaczenie regulacji ściśle prawnej, czy dopuszcza się organizowanie dialogu społecznego w oparciu o porozumienia, istotne jest, aby:

- każdorazowo precyzyjnie i w jednolity sposób określić podstawowe reguły tego dialogu, tj. prawa i obowiązki partnerów dialogu, w tym administracji rządowej jako partnera dialogu społecznego, zasady dokonywania uzgodnień i podejmowania decyzji, a także wymiany informacji;
- ściśle określić co jest przedmiotem dialogu i jakie są jego podmioty, a także sposoby wprowadzania w życie i monitorowania dokonanych uzgodnień.

Istotną zasadą działań administracji publicznej w państwie prawa jest to, że działa ona na podstawie i w granicach prawa. Zasada ta dotyczy także działań rządu w obszarze dialogu społecznego.

**3.2.** Podstaw politycznych dialogu społecznego – wymaga to przede wszystkim:

- równego traktowania partnerów społecznych, z uwzględnieniem ich zróżnicowanych uprawnień i funkcji, które wypełniają w życiu społecznym;
- prowadzenia dialogu społecznego przez administrację publiczną w dobrej wierze;
- uznania przez partnerów społecznych faktu posiadania przez rząd legitymizacji demokratycznej;
- wzięcia przez partnerów społecznych odpowiedzialności za wynik dokonanych przez nich uzgodnień w stopniu proporcjonalnym do przyznanych im uprawnień.

Za nieodzowne „minimum dialogu społecznego” należy uznać prezentowanie opi-

nii publicznej przygotowywanych propozycji działania administracji rządowej w celu rozeznania społecznych opinii i nastawień do tych propozycji.

Działanie administracji publicznej oparte wyłącznie o hierarchiczny stosunek administracyjno-prawny jest w państwie demokratycznym zarówno nieuprawnione, jak i nieskuteczne. Współpraca z partnerami społecznymi realizowana może być poprzez zasięganie opinii, dokonywanie regularnych i wspólnych przeglądów polityki publicznej, udział partnerów społecznych w pracach zespołów międzyresortowych i rad doradczych przy organach administracji rządowej.

W tych obszarach polityki rządu, w których ze względu na bezpieczeństwo publiczne i bezpieczeństwo państwa oraz szczególnie ważny interes gospodarczy państwa udział partnerów społecznych w wypracowaniu rozwiązań nie jest w pełni możliwy i wskazany, za szczególnie istotne uznać należy uzasadnienie prowadzonych działań poprzez politykę informacyjną.

**3.3.** Podstaw społecznych dialogu społecznego – istotne dla sprawności i efektywności prowadzonego przez administrację rządową dialogu, jest organizowanie się partnerów społecznych w wiarygodne, spójne i reprezentatywne dla określonych kategorii interesów społecznych podmioty. Takie organizowanie się partnerów społecznych ułatwia prowadzenie dialogu społecznego w sposób niezakłócający sprawnego funkcjonowania administracji publicznej i czyni go społecznie akceptowanym. Słabe organizacje partnerów społecznych to istotny problem braku społecznych podstaw dialogu. Dlatego też wspólnym interesem rządu i organizacji partnerów społecznych jest rozwój szeroko rozumianego społeczeństwa obywatelskiego.

Rząd, nie podejmując żadnych działań mających na celu odgórne i administracyjne stymulowanie procesów integrowania się partnerów społecznych, będzie im sprzyjał, o ile nie naruszają naturalnego pluralizmu społecznego i nie mają na celu ograniczenia

uprawnień obywateli, wolności prowadzenia działalności gospodarczej, wolności wykonywania zawodu czy też ograniczania rzeczywistej równości i konkurencji w życiu politycznym, społecznym i gospodarczym.

4. Rząd wspierał będzie wszelkie inicjatywy, w tym ustawodawcze, zapewniające reprezentatywność i wiarygodność struktur i partnerów dialogu społecznego.

5. Należy przeciwdziałać nadmiernemu koncentrowaniu uprawnień władczych i konsultacyjnych w rękach wybranych grup społecznych i zawodowych oraz reprezentujących je organizacji. Zasadą dialogu społecznego powinno być jak najszersze dążenie do równoprawnego traktowania partnerów społecznych tam, gdzie występują oni w podobnych rolach i w sprawach ogólnospołecznych. Zasadę równego traktowania partnerów społecznych wywodzi się z konstytucyjnej zasady równości wobec prawa. Zasada ta nie oznacza, że wszyscy partnerzy powinni mieć jednakowe prawa i być traktowani przez władze publiczne w identyczny sposób, bez uwzględnienia prawnie określonych funkcji, jaki partnerzy społeczni wypełniają w życiu publicznym. Zasada ta oznacza, że jednakowe prawa i obowiązki dotyczą podmiotów należących do poszczególnych kategorii partnerów społecznych.

6. Należy podkreślić odpowiedzialność administracji rządowej za ochronę interesów słabiej zorganizowanych grup społecznych, wspólnot terytorialnych o mniejszych zasobach organizacyjnych i finansowych. Jednocześnie podkreślić należy znaczenie dialogu środowiskowego z ograniczonym, ze względu na przedmiot, kręgiem organizacji, jeżeli kwestie mają charakter środowiskowy i specjalistyczny. Nie jest jednak właściwe odrywanie dialogu środowiskowego od ogólnych reguł ustroju politycznego i społeczno-gospodarczego kraju.

7. Rząd jest zainteresowany wyłonieniem się reprezentatywnych przedstawicieli środowisk organizacji pozarządowych, z którymi mógłby prowadzić efektywny dialog. Brak

takich przedstawicielstw utrudnia współdziałanie administracji rządowej w ramach podejmowanego dialogu obywatelskiego.

8. Dialog społeczny jest istotną wartością życia publicznego w państwie demokratycznym. Jednocześnie wszyscy uczestnicy tego dialogu muszą mieć świadomość jego granic. Granicami tymi są przede wszystkim:

8.1. Konstytucyjny ustrój państwa i ustawowo określone kompetencje organów państwa.

8.2. Sprawne funkcjonowanie instytucji państwowych.

8.3. Istnienie sfer polityki państwa, w których dialog społeczny musi mieć charakter ograniczony ze względu na interes publiczny.

#### Rozdział IV

### Formy dialogu społecznego prowadzonego przez rząd

1. Zasady prowadzonego przez rząd dialogu społecznego będą się różniły w zależności od tego czy występuje następująca jego forma:

1.1. Lobbing (rzecznictwo interesów) – jego celem jest uzyskanie pożądaných przez partnerów społecznych rozwiązań i decyzji organów państwa. Dopuszczając w demokratycznym państwie tę formę artykulacji interesów, rząd musi zagwarantować, także w drodze prawnej, aby nie naruszała ona zasad prawa, jawności podejmowania decyzji oraz równego traktowania wszystkich podmiotów przez władze publiczne.

1.2. Reprezentacja – jej celem jest umożliwienie uczestnictwa w procesie decyzyjnym reprezentantów społeczeństwa, które organizuje się na różnej podstawie (zawodowej, terytorialnej, światopoglądowej). Podstawową formą reprezentacji interesów powinno być efektywne uczestnictwo partnerów społecznych w instytucjach o charakterze opiniodawczo-doradczym. Instytucje te mogą mieć charakter stały, jak i być powoływane do rozwiązywania konkretnych problemów społeczno-gospodarczych.

**1.3.** Konsultacja – jej celem jest dwukierunkowa komunikacja administracji publicznej z partnerami społecznymi, prowadzona w celu uzyskania opinii na temat proponowanych przez administrację rozwiązań. Formy konsultacji mogą być zróżnicowane: od przedstawienia pisemnych opinii po konferencje i spotkania uzgodnieniowe.

**1.4.** Współpraca – jej celem jest stałe uzgadnianie podstawowych kwestii społecznych i gospodarczych przez administrację i partnerów społecznych, a także współdecydowanie w tych sprawach, w szczególności w ramach specjalnie do tego powołanych instytucji.

**2.** Poszczególni ministrowie, szefowie urzędów centralnych i wojewodowie będą, za pomocą środków polityki informacyjnej oraz rozwiązań prawnych i organizacyjnych, stwarzać warunki do prowadzenia dialogu społecznego. W tym celu należy wykorzystać przepisy umożliwiające tworzenie rad i zespołów jako organów pomocniczych przy ministrach.

**3.** Konieczne jest przy tym wczesne informowanie partnerów społecznych o planowanych przedsięwzięciach i kierunkach polityki poprzez publikowanie dokumentów i zachęcanie do ich komentowania. Działania takie powinny wzmacniać zaufanie obywateli do organów państwa, co jest jedną z cech demokratycznego państwa prawa. Instrumentem tych działań będzie przestrzeganie norm zawartych w ustawie o dostępie do informacji publicznej, m. in. przy wykorzystaniu Biuletynu Informacji Publicznej.

**4.** Powoływanie ciał o charakterze doradczym, których celem jest prowadzenie dialogu i współpraca z partnerami społecznymi powinno respektować kryteria:

**4.1.** Celowości powołania – ciała te powinny być powoływane po przeprowadzeniu analizy zasadności ich tworzenia, a także kosztu ich funkcjonowania. W sytuacji, gdy cel ich powołania zostanie osiągnięty lub gdy nie wypełniają one efektywnie swych zadań, powinny być likwidowane.

**4.2.** Reprezentacji interesów – do składu ciał doradczych zapraszać należy przedstawicieli tych organizacji, których reprezentatywność gwarantuje autentyczność dialogu z ważnymi grupami społecznymi i środowiskami oraz gwarancję realizacji dokonanych uzgodnień. Jednocześnie dobór partnerów powinien uwzględniać zróżnicowanie społeczeństwa polskiego i odpowiadający mu pluralizm organizacyjny, z zachowaniem zasady równości.

**4.3.** Zdolności przyczyniania się do współtworzenia efektywnych rozwiązań w dziedzinie polityki społeczno-gospodarczej. Kryterium to wskazuje na konieczność angażowania do współpracy partnerów o znaczącym potencjale informacyjnym i eksperckim w obszarze swego działania.

**4.4.** Możliwości wykorzystania współpracy z partnerami społecznymi dla planowania efektywnych procedur wdrażania programów rządu oraz monitorowania realizacji jego działań, a także ich korekty, jak również oceny przebiegu zjawisk społeczno-ekonomicznych.

**4.5.** Możliwości wykorzystania współpracy z partnerami społecznymi dla edukacji i informowania społeczeństwa o polityce rządu.

Ciała doradcze powinny mieć dobrze określoną, spójną organizację oraz cel i zasady działania, a ich powołanie nie może nadmiernie obciążać finansów publicznych. W szczególności ze względu na koszt ich funkcjonowania nie powinny mieć charakteru fasadowego i być nadmiernie rozbudowane. Sprecyzowania wymaga także sposób wykorzystania wypracowanych w nich rozwiązań i uzgodnień. Podkreślić należy, że do momentu przyjęcia tych uzgodnień przez Radę Ministrów stanowią one jedynie uzgodnienia właściwych organów, w ramach ich kompetencji, chyba że charakter tych ciał oraz ustawowo określony tryb ich pracy powodują, że przyjęte w nich rozwiązania są wiążące dla Rady Ministrów.

## Rozdział V

### Obowiązki przedstawicieli rządu w obszarze dialogu społecznego

1. Na członkach Rady Ministrów i innych przedstawicielach rządu spoczywa konstytucyjny i ustawowy obowiązek przestrzegania, w ramach prowadzonego dialogu społecznego, następujących zasad:

**1.1.** Zapewnienia politycznej i konstytucyjnej odpowiedzialności Rady Ministrów za prowadzenie polityki wewnętrznej Państwa (art. 146 Konstytucji RP).

**1.2.** Zapewnienia wykonywania ustaw, w tym w szczególności ustawy budżetowej, a także przestrzegania zasad gospodarowania środkami publicznymi zgodnie z regułami określonymi w ustawie o finansach publicznych.

**1.3.** Ochrony interesów Skarbu Państwa.

**1.4.** Zapewnienia porządku publicznego.

**1.5.** Realizowania polityki ustalonej przez Radę Ministrów.

**1.6.** Współdziałania z innymi członkami Rady Ministrów.

**1.7.** Reprezentowania w swoich wystąpieniach stanowiska zgodnego z ustaleniami przyjętymi przez Radę Ministrów.

2. Rząd, ministrowie oraz jednostki organizacyjne administracji rządowej, prowadząc dialog społeczny, muszą mieć świadomość granic tego dialogu, którymi są:

**2.1.** Konstytucyjny ustrój państwa – dialog społeczny nie może naruszać kompetencji konstytucyjnych organów państwa do ustalania i prowadzenia polityki wewnętrznej i zagranicznej. W szczególności podkreślenia wymaga konstytucyjna odpowiedzialność rządu za politykę wewnętrzną państwa. Oznacza to, że Rada Ministrów zobowiązana jest do prowadzenia takiej polityki, która uwzględni ogół uwarunkowań społeczno-gospodarczych, ekonomicznych i prawnych, a nie jedynie interes partnerów społecznych. Istotne znaczenie mają również: międzynarodowe zobowiązania kraju i jego długotrwałe cele strategiczne, tworzenie warunków trwałego rozwoju społeczno-gospodar-

czego. Instytucje dialogu społecznego nie zastępują konstytucyjnych organów państwa, a dokonywane w nich uzgodnienia nie są prawnie wiążące dla organów władzy ustawodawczej, która, zgodnie z konstytucyjną zasadą zwierzchnictwa Narodu, reprezentuje ogół społeczeństwa. To organy państwa ostatecznie ustalają, w formie ustaw, podstawowe kierunki polityki państwa, a także sprawują kontrolę nad ich wykonywaniem. W ramach swych ustawowych kompetencji rząd będzie jednak zabiegał o honorowanie przez organy władzy ustawodawczej osiągniętych, zarówno w dialogu wielostronnym, trójstronnym, jak i autonomicznym-dwustronnym, porozumień, których celem jest zapewnienie rozwoju kraju w warunkach pokoju społecznego.

**2.2.** Sprawność funkcjonowania państwa i administracji rządowej – prowadzony dialog społeczny ma na celu m.in. poprawę sprawności funkcjonowania państwa i administracji publicznej. Dialog społeczny sprzyja kreowaniu nowych rozwiązań społeczno-gospodarczych, utrzymaniu pokoju społecznego, edukacji społecznej oraz wykonywaniu kontroli społecznej nad administracją publiczną. Sposób zorganizowania i prowadzenia tego dialogu nie może jednocześnie prowadzić do istotnego zakłócenia i spowolnienia procesu podejmowania decyzji, nadmiernego uzależnienia demokratycznie powołanych organów państwa od opinii wyrażonych przez partnerów społecznych w ramach procedur konsultacyjnych. Autentyczny dialog nie może być bowiem prowadzony dla niego samego i uniemożliwiać podejmowanie efektywnych decyzji przez organy, które ponoszą polityczną i prawną odpowiedzialność za ich kształt.

**2.3.** Podział ról i odpowiedzialności pomiędzy organy państwa a partnerów społecznych – rolą partnerów społecznych jest zabieganie o skuteczną realizację interesów środowiska i grup, które reprezentują, oraz kontrola mechanizmów demokratycznych w państwie. Rolą rządu jest kierowanie państwem i gwarantowanie interesu publicznego.



**2.4.** Przedmiot dialogu społecznego – znaczna część kompetencji organów administracji rządowej powinna być przedmiotem dialogu społecznego. Istnieją jednak kompetencje, których przedmiot, na mocy Konstytucji i ustaw, należy przede wszystkim do organów państwa. W mniejszym stopniu podlegają one regułom dialogu społecznego.

Należą do nich:

- wewnętrzny ustrój administracji rządowej;
- uchwalanie projektu budżetu państwa w terminach i trybie określonym przez Konstytucję i ustawy;
- określanie podstawowych źródeł dochodów budżetu państwa oraz ich realizacja;
- prowadzenie polityki w zakresie interesów majątkowych Skarbu Państwa;
- sprawy wewnętrzne, w tym w szczególności kwestie ochrony bezpieczeństwa i porządku publicznego;
- sprawy obrony narodowej;
- sprawy stosunków kraju z innymi państwami i organizacjami międzynarodowymi;
- sprawy organów kontroli przestrzegania prawa i praworządności.

Rząd nie wyklucza prowadzenia dialogu społecznego także w powyższym zakresie (np. dialog na rzecz przystąpienia Polski do Unii Europejskiej); jest do niego szczególnie zobowiązany, tam gdzie odpowiednie przepisy oraz zobowiązania międzynarodowe tak stanowią. Ze względu jednak na specyfikę ww. obszarów pierwszeństwo w tych dziedzinach będą mieć interesy państwa i sprawność funkcjonowania jego organów. Nie oznacza to, że ww. obszary pozostają poza kontrolą społeczną. Jej instrumentem jest kontrola sprawowana przez parlament i inne organy państwa, a także przez media. W tych obszarach polityki rządu, w których ze względu na bezpieczeństwo publiczne i bezpieczeństwo państwa oraz szczególnie ważny interes gospodarczy uczestnictwo partnerów społecznych w wypracowaniu rozwiązań nie jest w możliwe i wskazane, za szczególnie istotne uznać należy uzasadnienie prowadzonych przez rząd działań poprzez

odpowiednią politykę informacyjną i branie pod uwagę stanowiska opinii publicznej.

**3.** Przedstawiciele rządu i organów administracji rządowej w kontaktach z przedstawicielami partnerów społecznych zobowiązani są w szczególności do:

**3.1.** Unikania wszelkich zachowań sugerujących, że działania organu i jego przedstawicieli uznają nadrzędność interesów określonego środowiska społeczno-zawodowego lub organizacji pozarządowej, w stosunku do interesów ogólnospołecznych, za których ochronę zobowiązani są jako funkcjonariusze publiczni. Szczególnie niewłaściwe jest wyraźne preferowanie w kontaktach i współpracy jakiegokolwiek konkretnej organizacji, a także „koncesjonowanie” dialogu społecznego.

**3.2.** Aktywnego poszukiwania zrozumienia dla prowadzonej przez rząd polityki społeczno-gospodarczej, przy unikaniu poszukiwania konsensusu, o ile nie prowadzi to do korzystnych dla ogółu społeczeństwa i interesu publicznego efektów („dialog dla dialogu”).

**3.3.** Zapewnienia opinii publicznej dostępu do informacji o zakresie i przedmiocie współpracy z partnerami społecznymi w celu zagwarantowania, że kontakty te nie są sprzeczne z zasadą odpowiedzialności władz publicznych wobec całego społeczeństwa i nie oznaczają wyłącznie odpowiedzialności wobec poszczególnych grup społeczno-zawodowych i organizacji pozarządowych.

**3.4.** Analizowanie w toku przygotowywania określonych rozwiązań, związku pomiędzy ogólnym interesem państwa i społeczeństwa a interesem grup, których przygotowana regulacja dotyczy w szczególności, zgodnie z zasadami właściwymi dla procedur Oceny Skutków Regulacji, wprowadzonymi przez Regulamin Rady Ministrów. Analizy wymaga przede wszystkim społeczne poparcie dla określonych rozwiązań oraz ogólnospołeczny koszt, w tym dla podatników i konsumentów, przyznawanych określonym grupom społeczno-zawodowym uprawnień.

Organy administracji rządowej powinny brać pod uwagę interesy i stanowisko grup, środowisk i podmiotów:

- będących bezpośrednim adresatem projektu regulacji lub programu;
- których interesów i praw dotyczy projekt regulacji lub programu, nawet jeżeli nie jest bezpośrednio do nich adresowany;
- występujących na mocy przyznanych im przez prawo uprawnień oraz na podstawie swych celów statutowych w obronie określonych interesów zbiorowych o charakterze powszechnym (podatnika, konsumenta, obywatela, rodzica itp.).

Wymienione podmioty powinny mieć możliwość oceny skutków projektowanych rozwiązań z punktu widzenia swoich praw, wolności i interesów reprezentowanych przez siebie środowisk. Przedstawiciele administracji powinni przeanalizować przedstawione przez nie fakty i argumenty. Wskazane jest, aby odniesienie się do nich było publiczne.

**4.** Jednocześnie podkreślenia wymagają podstawowe reguły kontaktów osób sprawujących kierownicze stanowiska w państwie i administracji rządowej z przedstawicielami organizacji reprezentujących interesy zewnętrzne w stosunku do administracji rządowej:

**4.1.** Bezstronność – zakaz kierowania się interesem grupowym przy wykonywaniu obowiązków służbowych.

**4.2.** Ochrona interesów państwa oraz praw obywatela.

**4.3.** Przestrzeganie przepisów prawa.

**4.4.** Dochowywanie tajemnicy ustawowo chronionej.

Niedopuszczalne są wszelkie przejawy klientelizmu i stronniczości w pracy funkcjonariuszy publicznych.

## Rozdział VI

### Rola Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych

**1.** Komisja Trójstronna odgrywa w polityce rządu szczególną rolę ze względu na:

**1.1.** Ustawową regulację jej funkcjonowania pozwalającą na wykonywanie przez

Komisję uprawnień i kompetencji w ramach porządku prawno-ustrojowego.

**1.2.** Szeroki zakres przedmiotowy działania Komisji i jej zespołów problemowych (wynikający z przepisów ustawy, regulaminu i uchwał).

**1.3.** Prawną możliwość wnoszenia pod obrady spraw o dużym znaczeniu społecznym lub gospodarczym, których rozwiązanie jest istotne dla zachowania pokoju społecznego.

**1.4.** Prowadzenie dialogu społecznego na szczeblu centralnym (krajowym) z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi i pracodawców.

**2.** Mimo swego szczególnego znaczenia, Komisja nie jest jedynym forum dialogu społecznego w Polsce, a reprezentowani w niej partnerzy nie powinni monopolizować tego dialogu, w szczególności w odniesieniu do spraw istotnych dla środowisk w Komisji nierепrezentowanych.

**3.** Przedstawiciele organizacji społecznych i zawodowych będą zapraszani do udziału w pracach Komisji z głosem doradczym, jeżeli debata dotyczy bezpośrednio lub w istotnym stopniu ich interesów (organizacje kobiece, emerytów, młodzieży, osób niepełnosprawnych, osób zatrudnionych w rolnictwie, konsumentów, w tym usług publicznych). Komisja Trójstronna powinna być ogólnokrajowym i ogólnospołecznym forum konsultowania najważniejszych problemów kraju. Debata ta nie ma jednak oznaczać negocjowania z poszczególnymi grupami interesu wszystkich zagadnień, nie może także prowadzić do podważenia istoty ustawowo określonej roli Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych.

**4.** Ustawowy zakres zadań Komisji jest dalece szerszy niż zakres zbiorowych stosunków pracy i dotyczy istotnych obszarów życia politycznego i społeczno-gospodarczego kraju. Odpowiednio prowadzony dialog w Trójstronnej Komisji stanowi jeden z podstawowych warunków uspołecznienia sprawowania władzy. Ma to istotne znaczenie, także dlatego, że tradycyjne struktury reprezentacji spo-

tecznej odczuwają zauważalny spadek członkostwa. Poszerzenie dialogu społecznego nie powinno paraliżować pracy Komisji ani opóźniać prac administracji rządowej.

5. Debata publiczna w Trójstronnej Komisji powinna być oparta o specjalistyczną wiedzę ekspercką. Pozwoli to na wypracowanie lepszych rozwiązań oraz zwiększy zakres ich akceptacji przez partnerów społecznych. W tym kontekście istotne znaczenie ma funkcjonowanie zespołów problemowych Trójstronnej Komisji. Dyskutowanie na ich forum spraw publicznych na wczesnym etapie procesu legislacyjnego umożliwia łatwiejsze osiągnięcie porozumienia wokół proponowanych rozwiązań na etapie prac parlamentarnych.

6. W interesie rządu jest, by jego przedstawiciele nakłaniali przedstawicieli stron pracowników i pracodawców do poszukiwania autonomicznych, kompromisowych rozwiązań w stosunkach pracy.

7. Wiarygodność Komisji Trójstronnej wynika m. in. z rzeczywistej i przejrzystej dla społeczeństwa reprezentatywności partnerów społecznych uczestniczących w Komisji. Dlatego konieczne jest określenie precyzyjnych zasad uzyskiwania statusu organizacji reprezentatywnej, które nie budzą w praktyce prawnych wątpliwości oraz stworzenie reguł okresowego weryfikowania tej reprezentatywności.

8. Rząd za istotne uznaje, aby partnerzy społeczni biorący udział w pracach Komisji byli zdolni do efektywnego wspierania tych rozwiązań, co do których w Komisji uzyskano kompromis, w tym do przekonywania do nich swego bezpośredniego zaplecza społecznego i organizacyjnego.

## Rozdział VII Rola wojewódzkich komisji dialogu społecznego

1. W odniesieniu do wojewódzkich komisji dialogu społecznego rząd uznaje za istotne, aby:

1.1. Komisje wypracowywały rozwiązania i porozumienia, co do podstawowych problemów o charakterze regionalnym i lokalnym.

1.2. Prowadzony w nich dialog, także poprzez aktywność wojewodów jako przedstawicieli rządu, umożliwiał odciążenie ogólnokrajowych instytucji dialogu społecznego, przede wszystkim Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych i Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego, od dyskusowania szeregu kwestii, które mogą być rozwiązywane na szczeblu dużej jednostki terytorialnej, jaką w polskim systemie administracyjnym jest województwo. Pozwoli to instytucjom centralnym na skoncentrowanie się na kwestiach najistotniejszych i ogólnokrajowych.

1.3. Komisje były miejscem, w którym dochodzi do dialogu w sytuacji powstania napięć i konfliktów społeczno-gospodarczych w regionie. Celowe jest także, aby w ramach działalności wojewódzkich komisji ustanowić reguły mediacji w konfliktach społecznych, które zagrażają pokojowi społecznemu.

2. Wojewoda jako przedstawiciel rządu i przewodniczący wojewódzkiej komisji dialogu społecznego poprzez aktywne zaangażowanie w prace komisji powinien stwarzać warunki do prowadzenia autentycznego dialogu społecznego na szczeblu regionalnym. Cele polityki rządu winny być przez niego prezentowane w komisji w sposób przekonywający i wiarygodny. Ich opiniowanie przez partnerów społecznych ma umożliwić administracji rządowej w województwie lepsze rozpoznanie i zrozumienie społecznych potrzeb. Umożliwi to wojewodzie realizację jego podstawowego zadania, jakim jest dostosowanie do miejscowych warunków szczegółowych celów polityki rządu. Nie jest natomiast dopuszczalne, aby wojewódzkie komisje dialogu społecznego inicjowały w autonomiczny sposób rozwiązania o charakterze ogólnym, dotyczące bezpośrednio zakresu kompetencji centralnych organów państwa.

3. Do prac w wojewódzkich komisjach dialogu społecznego zapraszani będą z głosem doradczym przedstawiciele organizacji reprezentujących różnych partnerów społecznych, zgodnie ze specyfiką miejscowych warunków i struktury społeczno-gospodarczej. W szczególności rozważenia wymagać będzie zaproszenie przedstawicieli środowisk rolniczych, organizacji działających w obszarze rozwoju regionalnego, gospodarczego, społecznego i kulturalnego.

4. Podkreślenia wymaga fakt, że dla związków zawodowych i organizacji pracodawców partnerem, w zakresie zadań publicznych, jest w wojewódzkich komisjach dialogu społecznego samorząd terytorialny, w szczególności samorząd województwa. Oznacza to, że wojewódzkie komisje dialogu społecznego nie są jedynie miejscem, w którym przedstawiciel rządu – wojewoda prezentuje i uzasadnia politykę rządu, ale także miejscem, w którym samorządowy segment władzy wykonawczej uzyskuje przyzwolenie partnerów społecznych na prowadzone przez siebie działania. Obecność przedstawicieli samorządu terytorialnego w wojewódzkich komisjach dialogu społecznego oznacza, że przedmiotem prowadzonego w nich dialogu będą także sprawy, za które bezpośrednio nie odpowiada rząd, lecz partnerzy samorządowi. Rolą wojewody jest w takich sytuacjach nakłanianie do osiągnięcia konsensusu przez partnerów społecznych i przedstawicieli samorządu. Wojewoda nie może jednak przyjmować odpowiedzialności za sprawy, które na mocy istniejącego prawodawstwa należą do kompetencji jednostek samorządu terytorialnego.

5. Przewodnicząc wojewódzkim komisjom dialogu społecznego, wojewodowie stają się odpowiedzialni za uczynienie wojewódzkich komisji dialogu społecznego instytucjami, które zdobędą uznanie i autorytet społeczeństwa regionu.

## Rozdział VIII Konsultowanie projektów aktów prawnych

1. Prawo do opiniowania programów rządowych oraz projektów aktów prawnych należy uznać za podstawę funkcjonowania demokratycznej administracji publicznej. Procedury konsultacyjne podwyższają jakość aktów prawnych oraz ich społeczną akceptację i znajomość; są one szczegółowo uregulowane przez odpowiednie ustawodawstwo (m.in. ustawa o związkach zawodowych czy organizacjach pracodawców) oraz Regulamin pracy Rady Ministrów.

2. Dla efektywnego prowadzenia konsultacji społecznych oraz dla sprawnej pracy administracji rządowej rząd uznaje za konieczne:

2.1. Doprecyzowanie w ustawodawstwie przedmiotu konsultacji społecznych.

2.2. Rozgraniczenie w ustawodawstwie kwestii podlegających konsultacji z partnerami społecznymi na mocy odpowiednich ustaw od zagadnień konsultowanych i uzgadnianych w ramach celowo do tego stworzonych ciał dialogu społecznego.

2.3. Stopniowe wprowadzanie konsultacji za pomocą nowoczesnych narzędzi informatycznych.

Niezbędne jest również jasne sprecyzowanie prawnego charakteru opinii wyrażonych przez partnerów społecznych w toku procesu konsultacyjnego oraz konsekwencji zmian w treści konsultowanego aktu.

3. Przestrzeganie przez rząd procedur i terminów konsultacji społecznych powinno być normą, wyjątkowo jedynie, ze względu na szczególnie interes publiczny i po szczegółowym uzasadnieniu tego interesu partnerom społecznym, terminy te mogą ulec zmianie.

4. Rada Ministrów uznaje za celowe dokonanie zmian prawnych polegających na uproszczeniu procedur konsultacyjnych oraz skróceniu czasu na ich przeprowadzenie ze względu na szczególnie istotne okoliczności społeczno-gospodarcze lub ważny interes publiczny.



## Rozdział IX Dialog społeczny w sytuacjach napięć społecznych

1. Rada Ministrów, respektując w pełni obywatelskie i konstytucyjne prawo do strajku oraz organizowania pokojowych zgromadzeń pragnie podkreślić, że:

**1.1.** Polskie prawodawstwo zawiera liczne przepisy umożliwiające obywatelom artykułowanie w zgodny z prawem sposób swych interesów i postulatów.

**1.2.** Uprawnienie do strajku, przewidziane w art. 59 ust. 3 Konstytucji oraz w ustawie z dnia 23 maja 1991 o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (DzU Nr 55, poz. 236, z późn. zm.) dotyczy sporów prowadzonych w sprawach z zakresu zbiorowego prawa pracy pomiędzy związkami zawodowymi oraz pracodawcami. Uprawnienie to nie dotyczy sporów pomiędzy związkami zawodowymi a administracją rządową w sprawach z zakresu kompetencji Rady Ministrów.

2. Istotne z punktu widzenia polityki państwa rozbieżności pomiędzy polityką rządu a interesami związków zawodowych o charakterze ogólnokrajowym dyskutowane i rozstrzygane powinny być w ramach prac Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych (na podstawie art. 2 ust. 1 ustawy o Trójstronnej Komisji i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego). Przepis ten dotyczy w szczególności sytuacji, gdy określony problem społeczno-gospodarczy zagraża pokojowi społecznemu. Szczegółowe procedury rozwiązywania tego rodzaju sporów zawiera regulamin Komisji Trójstronnej uzgodniony przez organizacje, będące członkami Komisji.

Powyższy mechanizm jest wystarczający dla dyskutowania spraw, w których dochodzi do sporu pomiędzy administracją rządową a związkami zawodowymi. Uzupełnia on dotychczasową lukę pomiędzy uprawnieniem do prowadzenia sporów zbiorowych i ogłaszania strajku na szczeblu zakładowym a brakiem szczegółowych procedur prawnych, rozstrzygnięcia istotnych w skali ogóln-

społecznych sporów i konfliktów o charakterze społeczno-gospodarczym. Odpowiednio, w skali województwa, stosowną rolę powinny pełnić wojewódzkie komisje dialogu społecznego.

Rząd uznaje, że niedopuszczalne jest w konsekwencji z tym wykorzystanie procedur ustawy o sporach zbiorowych do prowadzenia sporów czy też wywierania nacisku na organy administracji rządowej. Wynika to zarówno z przepisów ustawy o sporach zbiorowych, jak i z logiki funkcjonowania społecznej gospodarki rynkowej i demokratycznego państwa prawa.

3. Jednym z podstawowych instrumentów wyrażania interesów i stanowisk jest w społeczeństwach demokratycznych prawo do pokojowego zgromadzenia się. Rząd w pełni respektuje to prawo obywatelskie, realizowane w oparciu o przepisy prawa o zgromadzeniach oraz o ruchu drogowym. Jednocześnie – na mocy Konstytucji i ustaw – zobowiązany jest do zapewnienia porządku publicznego. W związku z tym chronić będzie z całą stanowczością prawo obywateli do pokojowego gromadzenia się oraz przestrzeganie przepisów zapewniających pokojowy przebieg zgromadzeń, porządek i bezpieczeństwo publiczne w miejscach tych zgromadzeń oraz prawo obywateli nieuczestniczących w zgromadzeniach do swobody przemieszczania się, swobodnego użytkowania swojej własności oraz użytkowania przestrzeni publicznej. Odpowiedniej ochronie podlegać będą, zgodnie z obowiązującym prawem, siedziby organów władzy i administracji państwowej przed nielegalną okupacją, której celem jest wywieranie bezprawnego nacisku na czynności organów państwa.

## Rozdział X Koordynacja i spójność działań rządu

1. W celu efektywnego funkcjonowania dialogu społecznego istotne jest:

**1.1.** Istnienie ministra, proponującego zasady prowadzenia tego dialogu, koordynującego jego prowadzenie i oceniającego

go jego przebieg w imieniu rządu. Wiodącą rolę w tym względzie odgrywa minister właściwy ds. pracy i zabezpieczenia społecznego, pełniący jednocześnie funkcję Przewodniczącego Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych.

**1.2.** Ustalenie i przestrzeganie zasad dialogu społecznego, co ma zapewnić, że prowadzony przez poszczególnych ministrów dialog będzie spójny i będzie służył polityce państwowej, nie zaś resortowej.

**1.3.** Zapewnienie odpowiedniego przepływu informacji pomiędzy ministrami, w tym ustanowienie odpowiednich kanałów komunikacji, ponieważ zazwyczaj sprawy będące przedmiotem dialogu z partnerami społecznymi mają charakter ponadresortowy.

**2.** Dialog prowadzony z partnerami społecznymi, tam gdzie wykracza w wyraźny sposób poza kompetencje jednego ministra, musi być prowadzony ze strony rządu w spójny, także w oczach opinii publicznej, sposób. Rozbieżności na tle współpracy i negocjacji z partnerami społecznymi muszą być rozwiązywane zgodnie z obowiązującymi w rządzie procedurami działania. Niezbędne jest wzajemne konsultowanie się ministrów odnośnie przyjmowanych przez nich uzgodnień i współpracy z partnerami społecznymi. W szczególności dotyczy to sytuacji, w których przedmiotem uzgodnień są zobowiązania finansowe państwa, obciążenia o charakterze fiskalnym i pozafiskalnym nakładane na obywateli i podmioty gospodarcze. Podstawową regułą współpracy rządu z partnerami społecznymi jest mówienie przez jego przedstawicieli jednym głosem.

**3.** Niezbędne jest, aby w ramach prowadzonego przez poszczególnych ministrów dialogu społecznego, wprowadzić odpowiednie procedury wdrażania osiągniętych w jego ramach porozumień. Minister Pracy i Polityki Społecznej, przewodniczący Trójstronnej Komisji, powinien zapewnić mechanizm rozwiązywania rozbieżności pojawiających się w toku realizacji podjętych ustaleń oraz

monitorowania realizacji ustaleń dokonanych z partnerami społecznymi.

**4.** Należy promować wśród podległych ministrom służb kulturę dialogu społecznego, kreującą relacje społeczeństwa z administracją publiczną właściwe dla demokratycznego państwa prawa. Jednocześnie ma to sprzyjać przyjmowaniu przez funkcjonariuszy publicznych postawy gwarantującej ochronę interesu publicznego. ■

IRENA DRYLL\*

## S.O.S. dla dialogu... wokół nagrody im. A. Bączkowskiego

Jeśli nagrodzeni rezygnują z nagrody, budzi to zainteresowanie, ale i niepokój. W tegorocznej uroczystości wręczenia przyznawanej od piętnastu lat nagrody im. Andrzeja Bączkowskiego (30.01.2012) po raz pierwszy w jej historii laureaci (związkowcy) odmówili jej przyjęcia i udziału w gali. Ciężko nieobecnych towarzyszył całemu spotkaniu i nieco schłodził atmosferę, jednak ten spektakularny gest nagrodzonych okazał się ożywczą terapią szokową. „Góra” usłyszała płynące z „dołu” S.O.S. dla dialogu społecznego. Związkowcy nie wzięli nagrody imienia tego, którego za to, co dla dialogu zrobił, niezwykle cenią. Dlaczego?

Przypomnę: Andrzej Bączkowski, prawnik, działacz opozycji demokratycznej, od początku lat 90. pracował w sześciu kolejnych rządach różnej barwy – jako dyrektor generalny, wiceminister i od 7.02.1996 roku minister pracy. Nie ma go wśród nas od 15 lat, zmarł nagle (7.11.1996) na atak serca w wieku 41 lat. Ale to, co stworzył lub współtworzył: pakt o przedsiębiorstwie państwowym, Komisja Trójstronna, znowelizowany po raz pierwszy od 70 lat – po myśli pracowników – kodeks pracy czy nowy system emerytur, wciąż funkcjonuje w mniej lub bardziej zmienionej formie i służy ludziom. Był wzorem urzędnika w służbie publicznej, a zarazem człowiekiem dialogu społecznego i jego symbolem. To on z negocjacji uczynił sztukę, trójstronny dialog: związki – praco-

dawcy – rząd wprowadził na salony w ministerstwach, w samorządach, w firmach i w korporacjach. Aby nie dopuścić do zerwania rokowań, potrafił, jak przy negocjowaniu paktu o przedsiębiorstwie państwowym, „gadać” do upadłego, dzwonić do ministrów branżowych i wyżej, wychodzić, trzaskając drzwiami, i po ochłonięciu – wracać. „Trzeba rozmawiać, zanim spór przerodzi się w strajk, głodówkę czy „zadymę” pod Urzędem Rady Ministrów” – mówił. „Jak się szanuje mechanizmy demokracji, trzeba rozmawiać nawet z przeciwnikiem politycznym, nawet z nielubianym rządem”.

Nagroda jego imienia jest przyznawana osobom, które stanowią wzór służby publicznej, kierują się zasadą pracy ponad podziałami, działają w ważnych dla Polski dziedzinach, ze szczególnym uwzględnieniem dialogu społecznego i reform w sferze polityki społecznej. W 15. rocznicę śmierci Andrzeja Bączkowskiego Kapituła Nagrody chciała uhonorować osoby i instytucje szczególnie zasłużone dla dialogu społecznego – dialogu, który był dla A. Bączkowskiego jedynym sposobem rozwiązywania problemów i konfliktów społecznych. Przyznano nagrodę Profesorowi Juliuszowi Gardawskiemu, który kieruje Katedrą Socjologii Ekonomicznej SGH i od wielu lat jest badaczem, popularyzatorem i orędownikiem dialogu społecznego w Polsce, a także „(...) cichym, dobrym duchem tego dialogu” – jak to ujął członek Kapituły, minister Michał Boni. Profesor w swoich licznych publikacjach naukowych odwoływał się wielokrotnie

\* Autorka jest dziennikarką „Nowego Życia Gospodarczego”.

do dorobku A. Bączkowskiego. Laureatami tegorocznej nagrody zostały także reprezentowane w Komisji Trójstronnej trzy centrale związkowe: NSZZ „S”, OPZZ i FZZ oraz cztery organizacje pracodawców: Pracodawcy RP, PKPP Lewiatan, BCC i Związek Rzemiosła Polskiego. Związkowcy podziękowali za wyróżnienie, ale jak wyżej zazaczyłam, nagrody nie wzięli, na galę nie przyszli.

W oświadczeniu wydanym w dniu uroczystości OPZZ przypomina, że z winy rządu od ponad 7 miesięcy Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych ani jej Prezydium nie pracują. „W tej sytuacji odbieranie Nagrody byłoby z naszej strony podtrzymaniem fikcji i pokazywaniem, wbrew oczywistym faktom, że dialog społeczny w Polsce jest nadal żywą instytucją. Byłoby to legitymizowanie istniejącego stanu rzeczy.” Rezygnację z nagrody FZZ oraz NSZZ „Solidarność” uzasadniają podobnie: rząd ignoruje zarówno samą ideę dialogu, która przyświecała śp. Andrzejowi Bączkowskiemu, jak i partnerów społecznych i ich stanowiska.

Podczas gali trudno było o tym, co wyżej, nie mówić. „Szanuję ten symboliczny gest związkowców, ale jest to gest skierowany do dnia dzisiejszego” – mówił minister Michał Boni. Jego zdaniem, jeśli związkowcy prześledzili te minione 15 lat dialogu w Polsce, to na pewno „duchem są tutaj”, na uroczystości. Prof. Gardawski nie miał wątpliwości, że – jak to ujął – „ta dzisiejsza nieobecność jest incydentalna. Teraz przeżywamy niedobry okres, ale ta przerwa w dialogu nie będzie długa”. Henryka Bochniarz, szefowa PKPP Lewiatan, podchwyciła ten krytyczno-optimistyczny ton. „To, co się dzieje, wskazuje, że tego dialogu faktycznie nie ma” – mówiła. Jej zdaniem przeżywamy najgorszy okres w całej historii dialogu społecznego, od 90. roku poczynając. Ten kryzys powinien być nauką na przyszłość. „Niezależnie jednak od tego, jak Trójstronna Komisja będzie oceniana, ważne było, że istniała, że mogliśmy dyskutować, trzaskać drzwiami, wychodzić i wracać”. Minister pracy Władysław Kosi-

niak-Kamysz, mianowany przez premiera na przewodniczącego komisji, kilka dni przed galą również odniósł się do roli tej instytucji. Podkreślił, że „sukcesu komisji nie jest w stanie wykreować jej przewodniczący, ale – wszyscy”. A zwracając się do zebranych zadeklarował: „Ja się oddaję, szanowni państwo, do waszej dyspozycji. Trzeba rozmawiać!”

Niewątpliwy pat na linii partnerzy społeczni – rząd (o czym szerzej w *Kronice Dialogu*), widoczny w zaniechaniu zwoływania prezydium i posiedzeń plenarnych tej instytucji, postanowiono przełamać wkrótce po nadaniu przez związkowców S.O.S. dla dialogu.

W posiedzeniu prezydium Trójstronnej Komisji (10.02.2012) wziął udział premier. Podziękował za gotowość partnerów do wybaczenia dotychczasowych błędów zarówno jemu, jak i rządowi w zakresie dotyczącym dialogu społecznego. Stwierdził, że musimy się spotykać, wymieniać poglądy. Rozumie, iż partnerzy byli „rolowani” – relacjonuje spotkanie na łamach „Kroniki Związkowej” (nr 25/2012) Janusz Gołąb, sekretarz Prezydium Trójstronnej Komisji. Premier podkreślił, że podjął już działania zmierzające do poprawy procedur konsultowania aktów prawnych, do zmiany lekceważącego stosunku niektórych ministrów do spraw dialogu. „Zobaczycie poprawę z naszej strony”.

Dla budowania czy odbudowywania wzajemnych relacji partnerzy społeczni – rząd bardzo przydatny może okazać się model dialogu społecznego „uprawiany”, jeśli można to tak określić, przez Andrzeja Bączkowskiego. „Była to praktyczna szkoła kompromisu osiąganego w wyniku długich, żmudnych negocjacji, które uczestników wyczerpywały, ale czyniły bardziej podatnymi na ustępstwa w toku ucierania poglądów” – uważa prof. Gardawski (por. dodatek do „Służby Pracowniczej”, nr 2, luty 2011).

W czasie, gdy A. Bączkowski przewodniczył Trójstronnej Komisji (1994–1996), wszystkie negocjacje na tym forum kończy-



ły się porozumieniem. W wywiadzie, jakiego mi udzielił tuż przed objęciem funkcji ministra, na pytanie: co robić, gdy w pewnych sytuacjach dialog bywa zagrożony, przedstawiciele jednej ze stron albo opuszczają salę obrad, albo nie chcą się do stołu, odpowiedział: „Z pewnością nie stawiam naszego związkowego czy pracowniczego partnera pod ścianą, gdyż nie doprowadziłoby to ani do negocjacji, ani do uzgodnienia stanowisk. Oczywiście, każda oferta negocjacyjna, z jaką występuje rząd, jest ofertą, która w założeniu może podlegać modyfikacjom. Tego wymaga socjotechnika i poważne traktowanie naszych partnerów. Wiąże się z tym konieczność pewnej elastyczności po stronie rządowej, ale i każdej z pozostałych stron: związkowej i pracodawców. Staram się tylko, i to jest ważne, by pilnować granic zdrowego rozsądku, by to, co narodzi się w wyniku uzgodnień, nie stanowiło chorego kompromisu. (...) Jednak jeśli nawet do uzgodnień nie dochodzi, to najczęściej w toku dyskusji dochodzi do zbliżania stanowisk. I jest to już na tyle istotna wartość, że opłaca się usiąść przy stole i porozmawiać, i pokłócić się, i coś wyjaśnić. Rozchodzimy się bliżej sobie” (*Sztuka consensusu*, „Nowe Życie Gospodarcze” 1996, nr 1, 7.01.1996).

A. Bączkowski wierzył, że profesjonalna służba dialogu społecznego, publiczna, a nie rządowa, ale finansowana z budżetu, którą chciał stworzyć na szczeblu centralnym i regionalnym, cywilizowałaby spory zbiorowe, stanowiłaby barierę w przeradzanie się sporów w konflikty społeczne. Zajmowałaby się ona doradztwem, mediacją i arbitrażem. Warto nad tym pomyśleć. ■

PAWEŁ MATUSZEWSKI\*

## Spółeczna ocena procesów prywatyzacyjnych w polskiej gospodarce

Od przeszło 20 lat prywatyzacja jest jednym z najbardziej kontrowersyjnych tematów w polskiej debacie politycznej. W zależności od rządzącej opcji politycznej procesy zmian własnościowych w Polsce przyspieszały i spowalniały, doprowadzając ostatecznie do sytuacji, kiedy w rękach Skarbu Państwa pozostały w znacznej mierze jedynie przedsiębiorstwa z tzw. branż strategicznych\*\*. Ze względu na kluczową rolę tych sektorów w gospodarce regionu i kraju można z dużym prawdopodobieństwem przypuszczać, że wszelkie decyzje polityczne dotyczące ich przyszłości spotkają się ze znacznym zainteresowaniem opinii publicznej oraz wzmoczoną aktywnością załóg. Niewątpliwie warto w tym kontekście dowiedzieć się, co

– po dwudziestu latach doświadczeń  
– mają do powiedzenia na temat prywatyzacji Polacy,  
a także najbardziej zainteresowani  
– pracownicy firm kontrolowanych przez Skarb Państwa.

W artykule opieram się na wynikach dwóch badań: reprezentatywnych badaniach opinii dorosłych Polaków zrealizowanych przez CBOS (Boguszewski, Rafał, 2009, Prywatyzacja – oceny, skojarzenia, oczekiwania i obawy, raport z badań nr BS/133/2009) oraz badaniach sondażowych przeprowadzonych w 2011 roku wśród członków Forum Związków Zawodowych z branży chemicznej, elektroenergetycznej, kolejowej, górnictwa węgla kamiennego i w Poczcie Polskiej S.A. Pytania kwestionariuszowe, na których się opieram, w obu badaniach zostały zadane w dokładnie takiej samej formie. Zestawienie wyników tych badań pozwala zaobserwować na ogólnym poziomie trendów różnicę między poglądami całej opinii publicznej a jej konkretną częścią w postaci wybranych środowisk pracowniczych, których ewentualny proces prywatyzacyjny bezpośrednio dotyczy.

**Kwestia nr 1. Czy prywatyzacja jest korzystna?** Według badań CBOS 30 procent pytanych Polaków uważa, że prywatyzacja jest korzystna dla polskiej gospodarki, 41 procent – że nie jest ani korzystna, ani niekorzystna, a 20 procent – że jest nieko-

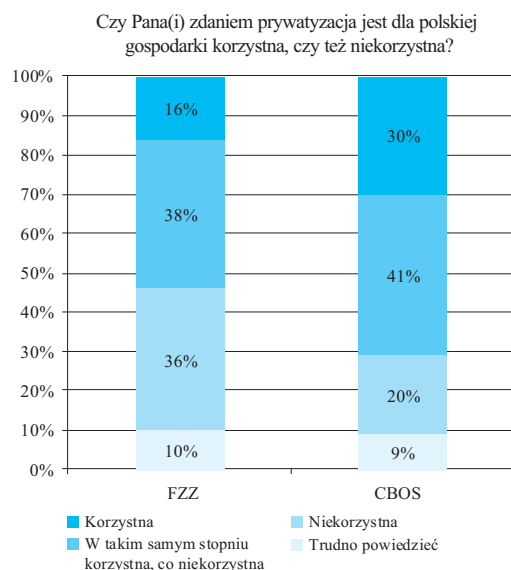
\* Autor jest doktorem socjologii, pracuje jako adiunkt w Instytucie Politologii Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie.

\*\* Liczba przedsiębiorstw państwowych objętych przekształceniami własnościowymi w okresie od 1 sierpnia 1990 roku do końca grudnia 2010 roku wyniosła 5975. Na dzień 31 grudnia 2010 roku w Polsce istniało 121 przedsiębiorstw państwowych, Skarb Państwa posiadał 100 procent udziałów w 268 spółkach i pakiet większościowy w 42 spółkach.

rzystna. Na tej podstawie można stwierdzić, że ocena prywatyzacji jest dość niejednoznaczna. Najczęściej zaznaczaną opcją była odpowiedź ambiwalentna. Warto jednakże również zauważyć, że tych, którzy uważają, że prywatyzacja jest korzystna dla polskiej gospodarki jest o 10 punktów procentowych więcej niż tych, którzy uważają, że jest ona niekorzystna. Pozytywne oceny przeważają zatem nad negatywnymi.

Odmianą proporcję odpowiedzi można zaobserwować w badaniach pracowników zrzeszonych w FZZ. Odpowiedzi ambiwalentnych jest 38 procent, a więc podobnie jak w próbie ogólnopolskiej, ale proporcje pozostałych odpowiedzi się zmieniły. Prywatyzacja jest korzystna dla gospodarki według 16 procent ankietowanych a niekorzystna według 36 procent. Oceny negatywne mają zatem przewagę 20 punktów procentowych nad ocenami pozytywnymi.

### WYKRES 1. Ocena prywatyzacji



Źródło: opracowanie własne.

Rozkład odpowiedzi w obu badaniach wskazuje, że związkowcy z FZZ widzą istotnie mniej korzyści z prywatyzacji dla polskiej gospodarki niż ogół dorosłych Polaków.

### Kwestia nr 2. Z czym kojarzy się prywatyzacja?

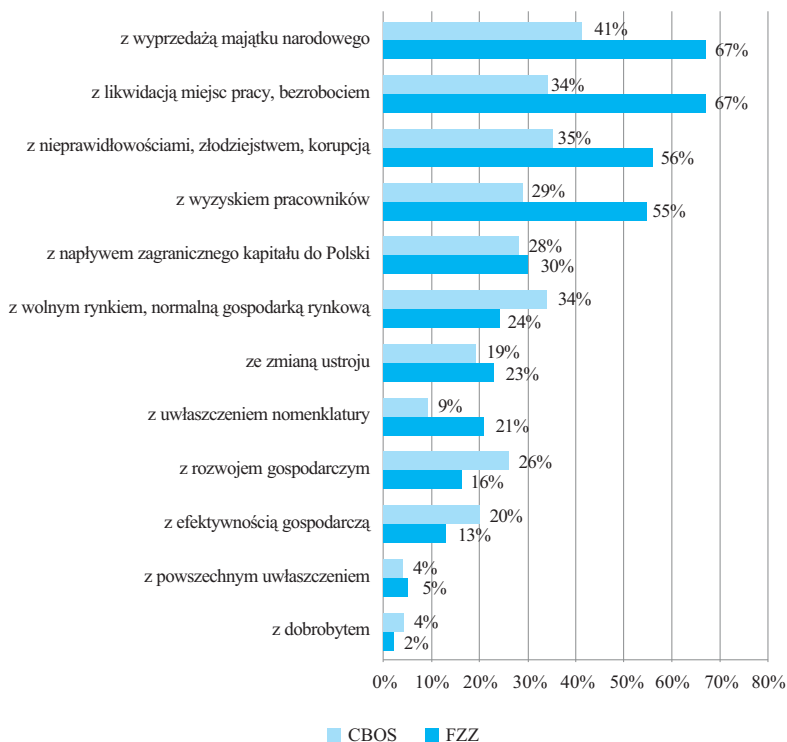
W obu badanych populacjach prywatyzacja kojarzy się przede wszystkim negatywnie. W zbiorze najczęściej padających odpowiedzi znajdują się skojarzenia z likwidacją miejsc pracy i bezrobociem, z wyprzedaniem majątku narodowego, z nieprawidłowościami, złodziejstwem, korupcją oraz z wyzyskiem pracowników. Niemniej warto zauważyć (wykres 2), że te negatywne asocjacje były znacznie silniejsze w przypadku członków FZZ niż ogółu dorosłych Polaków. Odwrotna tendencja ma miejsce w przypadku skojarzeń pozytywnych. Wówczas takie skojarzenia częściej są zaznaczane przez ogół społeczeństwa niż przez pracowników zrzeszonych w FZZ. Próbując nadać tym wynikom postać bardziej zgeneralizowanej tendencji, można powiedzieć, że w porównaniu do ogółu Polaków, członkowie FZZ mają znacznie więcej skojarzeń negatywnych i istotnie mniej skojarzeń pozytywnych z prywatyzacją.

Warto przyjrzeć się zróżnicowaniu skojarzeń z prywatyzacją wśród pracowników zrzeszonych w FZZ według branż. Istotnie większy w stosunku do całej próby odsetek skojarzeń negatywnych jest skumulowany w branży pocztowej i kolejarskiej. Dotyczy to przede wszystkim takich skojarzeń, jak: wyprzedanie majątku narodowego, likwidacja miejsc pracy, bezrobocie i wyzysk pracowników. Dodatkowo w PKP silne były skojarzenia z niesprawidłowościami, złodziejstwem, korupcją i uwłaszczeniem nomenklatury. W przypadku obu branż zauważalny był też dużo niższy od przeciętnego odsetek asocjacji pozytywnych.

Odmienne wyniki można natomiast zaobserwować w branży elektroenergetycznej. W tym przypadku znacznie częściej niż w innych branżach prywatyzacja kojarzyła się z wolnym rynkiem i normalną gospodarką rynkową, a także z napływem zagranicznego kapitału do Polski, z rozwojem oraz z efektywnością gospodarczą. Stosunkowo

## WYKRES 2. Skojarzenia z prywatyzacją

Z czym przede wszystkim kojarzy się Panu(i) prywatyzacja gospodarki?



Źródło: opracowanie własne.

TABELA 1. Skojarzenia z prywatyzacją według branż

| Z czym przede wszystkim kojarzy się Panu(i) prywatyzacja gospodarki? | Branża    |                     |                            |               |       | Ogółem | Próba CBOS 2009 |
|--|-----------|---------------------|----------------------------|---------------|-------|--------|-----------------|
|  | Chemiczna | Elektroenergetyczna | Górnictwo węgla kamiennego | Poczta Polska | PKP   |        |                 |
| Z wyprzedają majątku narodowego                                      | 67,6%     | 57,4%               | 58,1%                      | 73,7%         | 75,2% | 66,7%  | 41%             |
| Z nieprawidłowościami, złodziejstwem, korupcją                       | 54,1%     | 49,6%               | 49,7%                      | 55,7%         | 68,2% | 56,1%  | 35%             |
| Z likwidacją miejsc pracy, bezrobociem                               | 57,9%     | 56,1%               | 67,1%                      | 73,1%         | 81,0% | 67,2%  | 34%             |
| Z wyżyskiem pracowników  | 44,0%     | 35,5%               | 51,5%                      | 74,1%         | 68,6% | 54,6%  | 29%             |
| Z uwłaszczeniem nomenklatury   | 18,7%     | 9,0%                | 18,0%                      | 24,7%         | 32,7% | 20,8%  | 9%              |
| Ze zmianą ustroju  | 22,5%     | 21,6%               | 25,1%                      | 15,5%         | 27,1% | 22,6%  | 19%             |
| Z wolnym rynkiem, normalną gospodarką rynkową                        | 22,0%     | 37,6%               | 22,8%                      | 20,7%         | 14,0% | 23,5%  | 34%             |
| Z powszechnym uwłaszczeniem  | 6,2%      | 1,2%                | 2,4%                       | 14,4%         | 3,1%  | 5,2%   | 4%              |
| Z napływem zagranicznego kapitału do Polski                          | 30,6%     | 40,8%               | 24,0%                      | 34,2%         | 19,5% | 29,9%  | 28%             |
| Z rozwojem gospodarczym  | 15,8%     | 24,1%               | 19,2%                      | 9,3%          | 9,3%  | 15,3%  | 26%             |
| Z efektywnością gospodarczą  | 13,9%     | 19,6%               | 19,8%                      | 5,7%          | 7,0%  | 13,0%  | 20%             |
| Z dobrobytem   | 4,3%      | 0,8%                | 0,6%                       | 2,1%          | 0,8%  | 1,7%   | 4%              |

Legenda: ■ Powyżej średniej ■ Poniżej średniej



mniej negatywnych skojarzeń niż ogół badanych mieli także pracownicy górnictwa węgla kamiennego (dotyczy wskazań dla: wyprzedaży majątku narodowego, niesprawiedliwości, złodziejstwa, korupcji) i branży chemicznej (dotyczy wskazań dla: likwidacji miejsc pracy, bezrobocia, wyzysku pracowników). Wydaje się, że różnice związane są z sytuacją organizacyjno-własnościową w branży. W sektorach, w których sytuacja ta jest względnie stabilna, pozytywne skojarzenia występują częściej, a negatywne – rzadziej niż w sektorach, w których sytuacja ta jest nie do końca przejrzysta. Należy jednak podkreślić, że nawet w branży elektroenergetycznej, w której związkowcy mieli najwięcej asocjacji pozytywnych, liczba tych skojarzeń jest nadal mniejsza niż skojarzeń negatywnych.

Warto uzyskane wyniki porównać z badaniami CBOS na próbie ogólnopolskiej. Uogólniając, pracownicy wybranych branż w porównaniu do ogółu Polaków częściej kojarzą prywatyzację ze zjawiskami negatywnymi, a rzadziej z pozytywnymi. Taki rozkład odpowiedzi może wskazywać, że decydenci mogą napotkać na opór wobec zmian w sytuacji restrukturyzacji badanych branż. Szczególnie to dotyczy branż, które mają w znacznej mierze procesy restrukturyzacji jeszcze przed sobą (poczta, PKP).

**Podsumowanie i wnioski.** Przebada-  
ne środowiska pracownicze stanowią wyraź-  
nie odrębną część polskiej opinii publicznej.  
Znacznie częściej niż ogół społeczeństwa  
oceniają one prywatyzację jako niekorzystną  
dla gospodarki Polski oraz mają znacznie  
bardziej negatywne skojarzenia. Według  
36 procent ankietowanych członków FZZ  
prywatyzacja jest niekorzystna, a korzystna –  
według zaledwie 16 procent. Respondentów,  
którzy uważają prywatyzację za niekorzystną,  
jest zatem ponad dwa razy więcej. Ponadto dla

większości badanych oznacza ona likwidację  
miejsc pracy, bezrobocie, wyprzedaż mająt-  
ku narodowego, złodziejstwo, korupcję lub  
wyzysk pracowników.

Prywatyzacja niewątpliwie wywołuje oba-  
wy. Badania wykazały, że wyniki nie są jed-  
norodne dla środowisk pracowniczych, tzn.  
różnią się one między branżami. Pracowni-  
cy wszystkich badanych sektorów mają ne-  
gatywny stosunek do prywatyzacji, ale  
uogólniając, najbardziej negatywny stosu-  
nek można zaobserwować w branży kole-  
jowej i na poczcie polskiej, mniej więcej po  
środku znajduje się branża chemiczna, a naj-  
mniej negatywny stosunek do prywatyzacji

Rozkład odpowiedzi  
w obu badaniach wskazuje,  
że związkowcy z FZZ  
widzą istotnie mniej  
korzyści z prywatyzacji  
dla polskiej gospodarki niż  
ogół dorosłych Polaków.

mają pracownicy bran-  
ży energetycznej i górnictwa  
węgla kamiennego. Można  
zaryzykować tezę, że są one  
silniejsze w tych branżach,  
w których sytuacja organiza-  
cyjno-własnościowa jest dość  
niepewna. Jednocześnie nie  
oznacza to, że tam, gdzie ta  
sytuacja jest relatywnie sta-  
bilna, obaw nie ma. One

występują, jednakże z mniejszym natęże-  
niem.

Wydaje się, że negatywny stosunek do  
prywatyzacji wśród branż stojących przed  
zmianami własnościowymi może być szcze-  
gólnie związany z niektórymi przekona-  
niami. Po pierwsze, jest to przekonanie, że  
część przedsiębiorstw ze względu na swój  
strategiczny charakter, ale także czasami  
rentowność, powinna zostać w sektorze pań-  
stwowym gospodarki. Innymi słowy, wy-  
stępuje rodzaj myślenia etatystycznego,  
a prywatyzacja w tym kontekście oznacza  
wyprzedaż majątku narodowego. Po drugie,  
negatywny stosunek do prywatyzacji zwią-  
zany jest z wizerunkiem prywatnego właściciela  
jako reprezentanta „drapieżnego biznesu”,  
tj. takiego właściciela, dla którego liczy  
się przede wszystkim zysk, a nie pracow-  
nik. Obawa związana z prywatyzacją może  
dotyczyć zatem pogorszenia dotychczas-

wych warunków płacowych i pracy. W tym kontekście pracownicy boją się również bycia wyzyskiwanymi.

Warto zwrócić uwagę, że badania FZZ obejmują pracowników, a więc tych, których procesy prywatyzacji często dotyczą osobiście, a także odnoszą się do ich miejsc pracy. Dotychczasowe doświadczenia prywatyzacyjne doprowadziły do tego, że kojarzy się ona przede wszystkim z takimi zjawiskami, jak: likwidacja miejsc pracy, wyprzedaż majątku narodowego, korupcja i wyzysk pracowników. Warto mieć na uwadze, że te wszystkie krytyczne oceny są transponowane na aktualne i przyszłe procesy prywatyzacyjne. Można w związku z tym zaryzykować tezę, że negatywny stosunek do prywatyzacji wskazuje na istniejący potencjał oporu wobec zmian własnościowych. Jest to dość ważna uwaga dla politycznych decydentów, których decyzje prywatyzacyjne mogą ten potencjał oporu uruchomić.

Ostatni wniosek, a właściwie bardziej pytanie, które wynika z tych badań, niż teza, brzmi następująco: jeśli kontynuować prywatyzację, to w jaki sposób? Minęły czasy, kiedy prywatyzowano olbrzymie ilości przedsiębiorstw. Przedsiębiorstw pozostających pod kontrolą Skarbu Państwa pozostało stosunkowo niewiele, a także nierzadko są one bardzo duże i zatrudniają tysiące pracowników. Z tego względu każda następna prywatyzacja będzie prawdopodobnie dokładnie obserwowana przez środowiska pracownicze, które na tej podstawie będą aktualizowały swoje poglądy. Ta aktualizacja może przebiec oczywiście w dowolnym kierunku. W zależności od uzyskanych informacji negatywny stosunek do prywatyzacji może zostać utrwalony, pogłębiony lub zmniejszony. ■

MACIEJ CHUDKIEWICZ\*

## Opinie o spółkach pracowniczych

**Z badań wynika, że pracownicy, którzy mają większą wiedzę na temat tworzenia spółek pracowniczych, mocniej popierają rozwiązania sprzyjające powstawaniu spółek pracowniczych, a także chętniej kupiliby akcje takiej spółki.**

W badaniu przeprowadzonym wśród członków Forum Związków Zawodowych (przede wszystkim szeregowych) z pięciu największych branż polskiej gospodarki, które wciąż nie zostały sprywatyzowane, pytaliśmy o opinie na temat spółek pracowniczych. Ankiety wypełniali pracownicy branży kolejarskiej, chemicznej, Poczty Polskiej, górnictwa (zarówno kamiennego, jak i brunatnego) oraz branży energetycznej.

**Prywatyzacja pracownicza a trudne branże.** Jedno z ważniejszych pytań dotyczących opinii o spółkach pracowniczych brzmiało: „Czy Pana(i) zdaniem koncepcja prywatyzacji pracowniczej jest dobrym pomysłem na przeprowadzenie przekształceń własnościowych firm państwowych w Waszej branży?”

Z odpowiedzi respondentów wynika, że połowa popiera prywatyzację pracowniczą jako sposób przekształceń własnościowych w ich branży. Są to zsumowane odpowie-

dzi osób, które zdecydowanie popierają taką koncepcję (11 procent) oraz raczej popierają taką koncepcję (39 procent).

Skumulowane odpowiedzi przeciwników takiej koncepcji stanowiły 34 procent wszystkich odpowiedzi. Zdecydowanie przeciwko takiej koncepcji było 11 procent ankietowanych (tyle samo co zdecydowanych zwolenników), zaś umiarkowanych przeciwników koncepcji prywatyzacji pracowniczej jako przekształceń własnościowych w ich branży było 23 procent.



Tak więc różnica między zwolennikami i przeciwnikami tej koncepcji prywatyzacji wynosi aż dwadzieścia punktów procentowych. 17 procent respondentów nie potrafiło jednoznacznie określić swojego zdania odnośnie prywatyzacji pracowniczej.

W kolejnym pytaniu: „Czy uważa Pan(i), że spółki pracownicze w Waszej branży mogą efektywnie funkcjonować w działalności dodatkowej typu ochrona, transport wewnętrzny, wydzielone prace pomocnicze?”

\* Autor jest dziennikarzem oraz doktorantem w Instytucie Politologii Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie.

badano ewentualne poparcie dla formuły prywatyzacji pracowniczej nie w działalności podstawowej przedsiębiorstw w pięciu wcześniej wskazanych branżach (które często zatrudniają po kilka/kilkanaście tysięcy ludzi i sam pomysł przeprowadzenia w nich prywatyzacji pracowniczej może powodować niechęć do tego typu prywatyzacji związaną między innymi z lękiem), a w tzw. branżach pomocniczych, jak wymienione w pytaniu specjalności. Wielkie przedsiębiorstwa przemysłowe zawsze potrzebują pewnej grupy pracowników i zakładów obsługujących ich główną działalność. Często są to pozostałości jeszcze po czasach PRL (jak ośrodki wypoczynkowe) czy wydzielone po roku 1989, a wciąż pozostające w strukturze kapitałowej, służby remontowe lub na przykład specjalistyczne prace inżynieryjne. Była większa szansa, że respondenci będą w stanie wskazać znaną sobie chociaż jedną tak działającą spółkę pracowniczą.

Aż 35 procent badanych odpowiedziało, że „zdecydowanie tak”, a 39 procent, że „raczej tak” (łącznie 74 procent) uważa, że w ich branży w formie spółek pracowniczych mogą efektywnie funkcjonować przedsiębiorstwa zajmujące się działalnością pomocniczą. Osób, które nie wyobrażają sobie funkcjonowania tego typu spółek w ich branży, było znacznie mniej. Zdecydowanych przeciwników było 6 procent, zaś umiarkowanych 9 procent (razem 15 procent). Osób niezdecydowanych było 12 procent.

**Działalność podstawowa.** Kolejne pytanie dotyczyło podstawowej – produkcyjnej lub usługowej – działalności w danej branży. Badani mieli wskazać: „Czy uważa Pan(i), że spółki pracownicze w Waszej branży mogą efektywnie funkcjonować w działalności podstawowej – produkcyjnej, usługowej typowej dla danej branży?”.

Rozmowa na temat prywatyzacji pracowniczej w działalności podstawowej w każdej z pięciu branż nie jest prosta. Poczta Polska jako jedna firma zatrudnia około 100 tys. pracowników. Tymczasem odpowiedzi w tym pytaniu nie różniły się zasadniczo od wskazań w poprzednim.

„Zdecydowanie tak” odpowiedziało 27 procent osób, a „raczej tak” – 35 procent osób, a więc należy zauważyć, że grupa osób stwierdzających, że funkcjonowanie spółek pracowniczych w działalności podstawowej ich branży może być efektywne, jest znaczna.

W stosunku do poprzedniego pytania nieco zwiększyła się liczba respondentów, którzy odpowiedzieli „raczej nie” i „zdecydowanie nie”. Razem jest to 27 procent osób (odpowiednio 15 i 12 procent). 12 procent osób nie było w stanie jednoznacznie odpowiedzieć, czy taka działalność będzie efektywna.

W kolejnym pytaniu respondenci zostali postawieni przed hipotetyczną sytuacją zakupu udziałów w spółce pracowniczej, która dąży do wykupu firmy pracownika. Pytaliśmy, czy ankietowani byliby skłonni zakupić akcje takiej spółki.

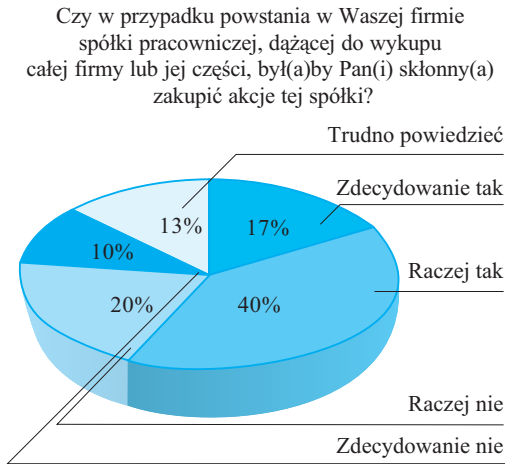
Ponad połowa – 57 procent przebadanych osób pozytywnie odpowiedziało na to pytanie, tzn. stwierdziło, że zdecydowanie kupiłoby akcje takiej spółki (17 procent) lub raczej by je kupiło (40 procent).

Osób, które nie byłyby skłonne wyłożyć pieniędzy na zakup udziałów w takiej spółce było 30 procent, (przy czym 10 procent było zdecydowanie przeciwnych takiemu rozwiązaniu, a 20 procent raczej nie dokonałoby takiego zakupu).

Odsetek osób, które nie były w stanie się zdecydować, pozostawał na wciąż podobnym poziomie jak w poprzednim pytaniu i wyniósł 13 procent.

Z odpowiedzi respondentów wynika, że połowa popiera prywatyzację pracowniczą jako sposób przekształcenia własnościowych w ich branży.





### Własne pieniądze na zakup udziałów?

Osoby, które byłyby skłonne dokonać zakupu udziałów w spółce pracowniczej, dążącej do przejęcia udziałów przedsiębiorstwa zatrudniającego pracowników nabywających te akcje, zapytano, jaką kwotę byłoby skłonni przeznaczyć na zakup.

Ponieważ było to pytanie otwarte (respondenci mogli wskazać dowolną kwotę), nie sposób przedstawić tu wszystkich odpowiedzi. Zaproponowane kwoty różniły się w zależności od branży, z której wywodził się dany pracownik. I tak pracownicy Poczty Polskiej rzadko podawali kwoty przekraczające 1000 zł, zaś pracownicy branży górniczej i elektroenergetycznej wskazywali na kwoty przekraczające 100 tys. zł.

W konkretnych branżach kwoty pozostawały do siebie zbliżone. Wśród wszystkich przebadanych pracowników najczęściej

pojawiały się sumy nieprzekraczające 5 tys. zł (ponad połowa wszystkich odpowiedzi), około 20 procent badanych deklarowało kwoty przekraczające 10 tys. zł, zaś kwotę między 5 tys. zł a 10 tys. zł deklarowało około 16 procent badanych.

Zapytano także, czy pracownicy zdecydowałoby się skorzystać z nisko oprocentowanego kredytu pod zastaw wykupionych akcji, aby móc zakupić udziały w spółce, a jeśli tak, to w jakiej kwocie.

Najwięcej ankietowanych wskazało kwoty w przedziale 5–10 tys. zł (około 25 procent wszystkich odpowiedzi). Po około 15 procent badanych skorzystałoby z kredytu na kwotę większą niż 10 tys. zł i tyle samo procent – mniejszą niż 5 tys. zł.

Około 20 procent respondentów nie było w stanie wskazać konkretnej kwoty, którą chcieliby pożyczyć na zakup akcji, a ponad 15 procent zadeklarowało, że nie skorzystałoby z takiego kredytu.

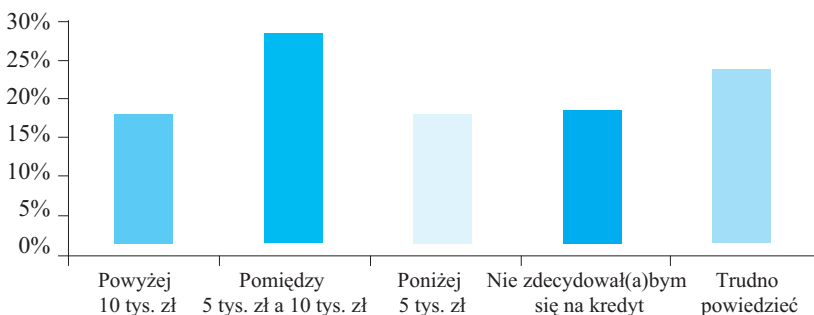
Także w tym pytaniu odpowiedzi różnicowały się pod względem branż.

Ankietowanym przedstawiono szereg rozwiązań organizacyjnych, które mogłyby zwiększyć aktywność pracowników w zakresie tworzenia spółek pracowniczych.

Respondenci mieli ocenić różne propozycje rozwiązań organizacyjnych, które mogą się przyczynić do wzrostu aktywności pracowników w zakresie tworzenia spółek pracowniczych.

Rozwiązania, które mają według badanych największy wpływ na zwiększoną ak-

Czy zdecydował(a)by się Pan(i) skorzystać z niskooprocentowanego kredytu pod zastaw wykupionych akcji, aby móc zakupić udziały w spółce. Jeśli tak, to w jakiej kwocie?



tywność pracowników w zakresie tworzenia spółek pracowniczych, to: przyznanie spółkom pracowniczym prawa pierwokupu prywatyzowanych firm (86,1 procent – zsumowane odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”), wprowadzenie ulg podatkowych dla dywidend uzyskiwanych przez udziałowców spółek pracowniczych (82,5 procent – zsumowane odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”), stworzenie branżowych instytucji finansowych udzielających spółkom pracowniczym gwarancji kredytowych (82,2 procent – zsumowane odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”), stworzenie branżowych instytucji finansowych udzielających pracownikom nisko oprocentowanych kredytów na zakup akcji spółek pracowniczych (81,5 procent – zsumowane odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”), zorganizowanie przy pomocy struktur związkowych sieci regionalnych grup informacyjno-konsultacyjnych udzielających wsparcia powstającym spółkom pracowniczym (79,4 procent – zsumowane odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”), uruchomienie systemu szkoleń dla liderów prywatyzacji pracowniczej (78,2 procent – zsumowane odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”), stworzenie portalu internetowego stanowiącego forum wymiany doświadczeń pomiędzy istniejącymi i powstającymi spółkami pracowniczymi (78 procent – zsumowane odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”), wydanie w dużym nakładzie poradnika na temat zasad i procedur zakładania spółek pracowniczych (71,7 procent – zsumowane odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”).

**Podsumowanie i wnioski.** Z przeprowadzonych badań wynika, że prywatyzacja pracownicza jest odbierana lepiej niż prywatyzacja w ogóle. 49,1 procent badanych pozytywnie odnosi się do pomysłu prywatyzacji pracowniczej jako formy przekształceń wła-

snościowych firm państwowych w ich branżach.

Wykazano także dodatnią korelację między wiedzą na temat zasad działania spółek pracowniczych a poparciem dla tej koncepcji. Mówiąc ogólnie: im ta wiedza jest większa, tym większe jest poparcie.

Wśród osób, które bardzo dobrze i dobrze oceniały swoją wiedzę na ten temat, 69,3 procent popierało ideę prywatyzacji pracowniczej. Wśród osób, które przeciętnie i słabo oceniały swoją wiedzę, popierało ją 48,4 procent, a wśród respondentów, którzy twierdzili, że nic nie wiedzą na ten temat, popierało ją 18,9 procent.

Z badań wynika, że na aktywność pracowników w zakresie tworzenia spółek pracowniczych najmocniej wpływają rozwiązania, które wprowadzają pewne przywileje ekonomiczne. Wskazano także, że chęć zakupu akcji spółek pracowniczych jest istotnie zależna od wiedzy na temat działania tych spółek. Podobnie jak poprzednio: im ta wiedza jest większa, tym większa chęć zakupu akcji.

Najbardziej skłonni do ewentualnego zakupu akcji spółki pracowniczej są pracownicy branży chemicznej (68,7 procent chętnych) oraz górnictwa węgla kamiennego (72,9 procent). Są to pracownicy branż, gdzie odnotowano próby (Zakłady Azotowe Puławy) lub z sukcesem przeprowadzono (Kopalnia Węgla Kamiennego Silesia) prywatyzację z udziałem pracowników.

Najmniej skłonni do zakupu akcji byli natomiast respondenci z branży kolejarskiej (41,9 procent). Przedstawiciele tej branży byli najbardziej negatywnie nastawieni do prywatyzacji w ogóle.

Podsumowując zebrane wyniki, należy zadać dwa pytania: dlaczego, mimo dobrych opinii i wsparcia wśród pracowników, pojawiają się liczne problemy przy powstawaniu spółek pracowniczych, a także co zrobić, aby koncepcja prywatyzacji pracowniczej stała się jednym z modeli prywatyzacji? ■

# Ile społeczeństwa w gospodarce?

## Aspiracje partycypacyjne środowisk pracowniczych – dyskusja konferencyjna\*

Poniżej prezentujemy zapis konferencji pt. „Ile społeczeństwa w gospodarce? Aspiracje partycypacyjne środowisk pracowniczych”, która odbyła się 25 października 2011 roku w siedzibie CPS „Dialog”. Wzięli w niej udział przedstawiciele Forum Związków Zawodowych, NSZZ „Solidarność”, Business Centre Club, Związku Rzemiosła Polskiego, Ministerstwa Gospodarki oraz środowiska naukowego. Stanowiło to dobrą okazję do wymiany poglądów między stronami dialogu społecznego w okolicznościach nieco innych niż spotkania Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych i jej zespołów. Wprowadzeniem do dyskusji była prezentacja wyników badań, które również publikujemy w tym numerze „Dialogu” („Społeczna ocena procesów prywatyzacji”, „Opinie o spółkach pracowniczych”).

### PANEL I: Ocena procesów prywatyzacyjnych w polskiej gospodarce

**Marek Dyrzakowski:** Jestem długoletnim pracownikiem fabryki samochodów osobowych i nawiązując do tej oceny przedstawionej tutaj przed chwilą, chciałbym wspomnieć o sytuacji, jaka była na przykład w FSO. Tak jak to ogólnie się tu przyjęło, że wtedy fabrykę prywatyzujemy, jak jest w ciężkiej sytuacji i to chyba trwa do dzisiaj. To jest zawsze główny powód, że trzeba sprywatyzować, bo w firmie źle się dzieje. Nie patrzy się na powody, dlaczego się źle dzieje. My chcieliśmy sprywatyzować FSO poprzez utworzenie spółki pracowniczej. Zresztą taką spółkę utworzyliśmy. Większość załogi była członkami tej spółki. Zebrałiśmy odpowiednią kwotę pieniędzy, ale oczywiście decyzje, w jaki sposób prywatyzować, wtedy podejmowało Ministerstwo Handlu i Gospodarki. I były duże szanse, bo mieliśmy również inwestora. Z tym inwestorem też nawet odbyły się dwa spotkania, ale decyzja była, że nie będzie



Fot. CPS „Dialog”

prywatyzacji poprzez spółkę pracowniczą, a będzie to robiło ministerstwo. I tak to się stało. Weszło wtedy Daewoo. I teraz, patrząc z mojego punktu widzenia, dlaczego ta prywatyzacja jest źle oceniana szczególnie przez pracowników, przez załogi firm? Dlatego, że faktycznie tak jest, że jeżeli jest to prywatyzacja na przykład z pominięciem załóg, to zawsze to się kojarzy tak, że przede wszystkim tu się liczy efekt ekonomiczny i zaczyna się – bo najłatwiej jest to zrobić – od redukcji zatrudnienia. I wtedy następują zwolnienia,

\* Materiał został przygotowany przez Pawła Matuszewskiego i Macieja Chudkiewicza.

ludzie odchodzą. To, po pierwsze, wyrabia opinię, że prywatyzacja wiąże się z restrukturyzacją zatrudnienia i utratą miejsc pracy. Tu również w tych latach 90. próbowano właśnie zaszczyć prywatyzację poprzez spółki pracownicze. Wiem, że wiele takich spółek powstało, ale większość z nich do dnia dzisiejszego nie dotrwała. Czyli były źle zarządzane, ktoś źle oceniał możliwości tego zakładu, rynku. I to też powoduje, że ta prywatyzacja poprzez prywatyzację pracowniczą w ocenie pracowników jest bardzo ryzykowna, że tu może również przydarzyć się nieszczęście i że ta firma może upaść. Wydaje się, że te oceny, które zostały przed chwilą przedstawione, prawidłowo odzwierciedlają, jaka jest ocena społeczeństwa co do prywatyzacji w ogóle. Czyli, tak jak wynika z sondaży Forum Związków Zawodowych, przede wszystkim: raz, że kojarzy się z utratą miejsc pracy, a dwa, że nie jest to zawsze robione w uczciwy sposób, że czasami umożliwia się pewnej grupie ludzi zdobycie łatwego majątku, bogactwa i nie jest spełniony ten główny cel, czyli że jest robiona przede wszystkim prywatyzacja pod kątem utrzymania miejsc pracy i zadowolenia tych, którzy tam pracują. Dziękuję.

**Janusz Hyjek, Forum Związków Zawodowych:** Ja pracuję w Hucie Stalowa Wola. Też kiedyś był to duży kombinat przemysłowy, który w latach 90. został podzielony na spółki i sprywatyzowany. I tutaj chciałem się przychylić do tego zdania mojego przedmówcy, który zauważył, że wtedy się prywatyzowało, kiedy spółka ma problemy, nie przynosi dochodu. Stąd być może wśród tych wyników ankiety w środowiskach pracowniczych pojawiały się często takie zarzuty wyprzedzały majątku narodowego. Taka spółka, która przynosi stratę przez rynek, jest wyceniana nisko i kupowana za przysłowiowy psi grosz z balastem długów, z reguły z przerostem zatrudnienia niedostosowanego do aktualnej produkcji, sprzedaży i tak dalej. Wydaje mi się, że również te odpowie-

dzi, które tu się pojawiały najczęściej, a więc likwidacja miejsc pracy i wyzysk pracowników, wynikają z doświadczeń tych osób, które wypełniały ankiety. Jeżeli ktoś znalazł się w takiej prywatyzowanej firmie, to z reguły spotykał się z restrukturyzacją zatrudnienia, czyli zwolnieniami i likwidacją miejsc pracy. Na ogół prywatyzacja oznaczała dostosowanie liczby miejsc pracy do produkcji, a nie rozwijanie produkcji, żeby wykorzystać tych pracowników, którzy już są zatrudnieni. Tutaj oczywiście lekarstwem na to były z reguły pakiety socjalne zawierane przy prywatyzacji, choć coraz mniej są one popularne. Tak samo to wygląda, jeśli chodzi o wyzysk pracownika. Jeżeli przychodził nowy właściciel, to z reguły chciał mieć po prostu zysk, mieć dodatni wynik finansowy. Najprościej jest wtedy obniżyć wynagrodzenia albo silnie uzależnić je od wyniku finansowego. To, co mówię, wynika z moich obserwacji czy informacji do mnie dochodzących. I to pokrywa się z tymi wynikami tej ankiety. Jeżeli chodzi o jeszcze jedną rzecz w środowiskach pracodawców, pojawia się często taka opinia, że miejsce pracy i pracownik są w Polsce zbyt silnie chronieni. Wydaje mi się, że jak się popatrzy właśnie chociażby na wyniki tej ankiety, to można wyciągnąć raczej odwrotną opinię: że bardzo łatwo jest zlikwidować miejsce pracy. Bardzo łatwo jest pracodawcy tak ustawić zasady wynagradzania, że jego wynagrodzenie znacznie spadnie. W prywatnej firmie dopóki działa pakiet socjalny, to z reguły jest wszystko po staremu. Dziękuję bardzo.

**Norbert Mrozek, Związek Zawodowy Inżynierów i Techników:** Na co dzień pracuję w ArcelorMittal Poland. Chciałbym się ustosunkować do tej prezentacji. Widzieliście państwo dosyć duży rozróż w badaniu przeprowadzonym przez CBOS i w badaniu przeprowadzonym w Forum Związków Zawodowych. Moim zdaniem odpowiedź na to pytanie jest bardzo prosta. Otóż CBOS bierze próbę losową z ogółu społeczeń-



czeństwa. Tymczasem społeczeństwo ocenia prywatyzację poprzez informacje z mediów, gdzie praktycznie od lat 90. każda prywatyzacja jest przedstawiana jako wielki sukces, a w osiągnięciu tego sukcesu przeszkadzają skutecznie związkowcy. Natomiast przedstawiciele związków zawodowych, którzy odpowiadali na te pytania jako działacze związkowi są po prostu bliżej procesów prywatyzacyjnych, tej szarej prywatyzacyjnej rzeczywistości. Widzą, jak to wszystko się odbywa. Stąd jest ten rozdział, stąd negatywna ocena po stronie związków zawodowych. Tutaj doktor Matuszewski przedstawił takie bardzo ciekawe pytanie: jeśli kontynuować prywatyzację, to w jaki sposób? Na pierwszy rzut nasuwa się odpowiedź: w sposób cywilizowany i rozsądny. Jak to jeden z filozofów powiedział: żeby dobrze żyć i dobrze funkcjonować w społeczeństwie, trzeba znać zasady dekalogu i mieć odrobinę zdrowego rozsądku. Przede wszystkim tutaj Ministerstwo Skarbu, tudzież inne ministerstwa, które mają w swojej opiece spółki skarbu państwa, powinny zadać sobie podstawowe pytanie: czy prywatyzacja danego przedsiębiorstwa jest rzeczywiście konieczna. To trzeba jasno powiedzieć, że pieniądze z prywatyzacji nie idą na przyszłe inwestycje państwa w infrastrukturę czy inne przedsiębiorstwa, ale służą do łatania dziury budżetowej, która się nam ciągle pojawia. Więc, jeśli chodzi o odpowiedź na to pytanie, to: tak. Prywatyzacja jak najbardziej, tylko w sposób rozsądny i wyważony. Może Ministerstwo Skarbu Państwa powinno się pokusić o inwentaryzację naszych przedsiębiorstw i odpowiedzieć sobie na jedno zasadnicze pytanie: co możemy sprzedać, a co jest nam potrzebne do prawidłowego funkcjonowania. Dlatego mówię: prywatyzacja tak, ale w sposób rozsądny. Najpierw musimy wiedzieć, co chcemy sprywatyzować i co nie będzie przynosiło szkody dla substancji gospodarczej państwa. Na to pytanie Skarb Państwa, rząd musi sobie odpowiedzieć. To tyle.

**Przemysław Dzido, Związek Rzemiosła Polskiego:** Z moim przedmówcą wypadłoby się tylko zgodzić. Może w prawie całej rozciągłości, z tą małą różnicą, że inaczej postrzegam te różnice pomiędzy badaniami CBOS-u a badaniami przeprowadzonymi na potrzeby tego dzisiejszego spotkania. Ja to postrzegam tak, że ludzie co do zasady boją się zmian. Zwłaszcza zmian strukturalnych. I z tego strachu wyrastają te wyniki. Skąd w takim razie ta różnica? Ta różnica wynika stąd, że tutaj przebadano tych, którzy byli bezpośrednio zaangażowani w zmiany prywatyzacyjne, o których rozmawiamy. Natomiast ogół społeczeństwa, jak mój przedmówca stwierdził, to te osoby, które powtarzają opinie reprodukowane w ramach mediów, zwłaszcza publicznych. Także to jest jedna uwaga, ale, tak jak powiedziałem, w całej rozciągłości raczej bym się z tym zgodził. Kwestia druga, uważam, że zostało niedobrze postawione pytanie. To, czy prywatyzować czy nie prywatyzować, to jest chyba kwestia zamknięta. Wydaje mi się, że utrzymywanie całej gospodarki jako takiego dużego molocha całkowicie upaństwowionego nie ma żadnego sensu. Tego się nie da w żaden sposób w ramach racjonalnej gospodarki utrzymać, zwłaszcza że zawsze tutaj dochodzi kwestia kontroli politycznej tej gospodarki i oczywiście dążenia do akceptowania niedobrych wyników gospodarczych firm państwowych, które z zasady powinny działać w ramach logiki rynkowej, tzn. zarabiać tyle, aby na tej produkcji wypracować sobie zysk. Jak prywatyzować tę gospodarkę? Jak ta gospodarka prywatyzowana jest obecnie? Część odpowiedzi słyszeliśmy już w poprzednich komentarzach, czyli, że proces prywatyzacji gospodarki w naszym kraju jest traktowany jako element dochodów budżetowych, tzn. jest wykonywany bezrefleksyjnie, bez zastanowienia, bez przygotowania teoretycznego, celów, funkcji i procedury. To jest ocena skrajnie negatywna, ale wydaje mi się, że całkowicie uzasadniona z punktu widzenia naszych obecnych doświad-

czeń. W takim razie, co z tym fantem zrobić? Naszym postulatem jest, po pierwsze, to, ażeby stworzyć w Polsce warunki do tego, ażeby mogły powstawać centra kapitałowe, które tworzyłyby i utrzymywały w Polsce miejsca pracy, a po drugie, należy zastanowić się nad kwestią ograniczenia dostępu do rynku już w tej chwili nie polskiego, ale europejskiego dla tych krajów, w których produkcja jest albo w sposób wyraźny dotowana, albo po prostu warunki zatrudnienia są tam rażąco gorsze niż w Europie. To oczywiście jest, powiedzmy, postulat, który uderza przede wszystkim w kraje dalekowschodnie. Wystarczy taki prosty przykład, że w momencie, kiedy otwarto rynki niemalże z dnia na dzień zniknęła europejska produkcja obuwia. Nie tylko obuwia zresztą. Zatem co pozostaje w tej chwili? Tak jak powiedziałem, po pierwsze, dążyć do tego, żeby ograniczyć jednak dostęp do rynków europejskich z tych krajów, które stosują zasady nieuczciwej konkurencji. Po drugie, to jest kwestia zbudowania zasad, wedle których można byłoby budować w Polsce centra kapitału. Jak to teraz robić? Ja uważam, tutaj znowu zgodzę się z moimi przedmówcami, że dobrym pomysłem byłoby rozważenie prywatyzowania poprzez przekazywanie władzy w firmach, niezależnie od ich sytuacji finansowej, miejscowym kolektywom pracowniczym, które chciałyby wziąć się za prowadzenie takiego przedsiębiorstwa i które chciałyby to przedsiębiorstwo rozwijać. To nam po prostu gwarantuje dwa pozytywne skutki. Po pierwsze, mamy firmę, która chce z definicji utrzymywać miejsca pracy w Polsce. Po drugie, to jest taka firma, która ma co prawda niewielkie szanse, ale jednak ma szanse na to, żeby zbudować swoją pozycję jako partnera handlowego czy produkcyjnego, który mógłby się utrzymać również w tych bardzo niekorzystnych obecnych warunkach globalizacyjnych. To w zasadzie wszystko. Dziękuję.

**Bronisław Urban, Związek Zawodowy Inżynierów i Techników:** Ja chciałbym

odnieść się tutaj do tych poprzednich wypowiedzi. Byłem w Radzie Nadzorczej Chemii Wrocław, której już nie ma. Badałem i napisałem artykuł na temat prywatyzacji Winiar, obecnie Nestle, i WSK Kalisz, gdzie pracowałem kilkadziesiąt lat. Zaczęłam od Chemii Wrocław. Przypadek sprawił, że Minister Skarbu Państwa mnie tam wrzucił do Rady Nadzorczej i, proszę państwa, to była firma handlowa. Ile trzeba mieć umiejętności, żeby doprowadzić taką firmę handlową do upadku, to sami możecie sobie dopowiedzieć. Zostały tylko mury z tego przedsiębiorstwa. Teraz powiem o Winiarach. Była to znana firma, która nie tylko, że produkowała te zupki słynne winiarskie, ale żyło z niej całe otoczenie w promieniu, nie skłamię, 100 kilometrów. Rolnicy produkowali te produkty rolne, które Winiary przerabiała. W tej chwili oczywiście wszystko jest z Chin albo Bóg wie skąd i firma zatrudnia już tylko tam szczątkowe ilości ludzi. Na ten temat, jak już wspominałem, popełniłem artykuł, w którym byli ministrowie przyznali się do błędu, że nie tak to miało być. Ale co z tego? Tak samo wojewoda. Wszyscy wspaniale teraz narzekają, że nie tak miało być, tylko że w tym okresie, gdy trzeba było podejmować decyzje, to nie było chętnych. Tak wyglądała prywatyzacja i tutaj nie zgodzę się z tym stwierdzeniem, które koledzy wyrazili, że prywatyzujemy wtedy, gdy już nie ma wyjścia. Nie! Prywatyzujemy wtedy, gdy doprowadzi się spółkę do takiego stanu, że nie ma wyjścia. Proszę państwa, trzecia sprawa, prywatyzacja WSK Kalisz. Otrzymaliśmy ogromne środki, kiedy jeszcze było RWPG na cały system urządzeń, maszyn itd., ponieważ mieliśmy produkować setki silników do nowego samolotu w Związku Radzieckim. Gdy zmieniła się gospodarka, trzeba było coś z tym zrobić. Szybko znalazł się kontrahent, czyli Pratt & Whitney Canada. Najpierw była to spółka joint venture – oczywiście wstawiliśmy swoje najlepsze aktywa, czyli maszyny, które były kupowane na zachodzie Europy itd. Po dwóch latach

zostało to przejedzone. Następna spółeczka i znów przejedzone. I tak obok powstał potężny zakład. Ich wsadem były tony papieru, które wrzucili nam, wyceniając to na wartość kilku milionów. Także tak wyglądało kupowanie polskich zakładów. Czy była jakaś wizja tych naszych decydentów? Czy ktoś z rządzących miał wizję, sprzedając cemen- townie, wiedząc, że Polska będzie budować autostrady? Czy ktoś miał wizję, żeby prywatyzować stalownie polskie, bo były nieopłacalne? Tylko na drugi dzień cena stali wzrosła o 100 procent. Tak wygląda polska prywatyzacja na dzień dzisiejszy. Powołaliśmy stowarzyszenie akcjonariuszy WSK Kalisz. Ludzie już wymierają, niedługo następcy będą mieli te papierowe akcje. Mamy około tysiąca członków, tylko nic z tego nie wynika. Rozmawiałem i z panią Jarugą-Nowacką, nieżyjącą już, i pisaliśmy do rzecznika praw obywatelskich. Każdy umywał ręce. Rozmawiałem z dwoma ministrami, tylko nic z tego nie wynika. Dziękuję bardzo za uwagę.

**Andrzej Smętek, Związek Zawodowy Inżynierów i Techników w Zakładach Azotowych Puławy:** Drodzy państwo, tak przysłuchiwałem się dzisiejszym wypowiedziom i każdy z nas ocenia rzeczywistość, zakładając własne okulary na oczy. Czyli widzimy świat na bazie swoich doświadczeń, na bazie tego, co przeżyliśmy, czego doświadczyliśmy. Ze smutkiem stwierdzam, że te doświadczenia są bardzo negatywne, czyli mam obraz sytuacji taki, że prywatyzacja jest szczególnie pośród pracowników odbierana w sposób negatywny. Oczywiście, postawię pytanie, dlaczego wśród pracowników inaczej, a wśród otoczenia inaczej. Zgadzam się z przedmówcami, że po trochu media, telewizja, ale też otoczenie ocenia prywatyzację na podstawie wytwarzanego produktu. Być może ten nowy produkt, który powstaje jest lepszy gatunkowo, może cena jest atrakcyjniejsza. Tylko po prywatyzacji powstaje też pytanie, w jaki sposób pracodawca obniżył koszt, w jaki sposób obni-

żył cenę czy podwyższył jakość? Najczęściej odbywa się to albo poprzez restrukturyzację i obniżkę zatrudnienia, czyli podwyższenie wartości firmy, albo poprzez redukcję płac. Czyli otoczenie ocenia zakład pozytywnie, natomiast pracownicy – negatywnie. I smutne jest, że tylko takie tu padają przykłady, bo gdybyśmy głębiej poszukali, to na pewno znajdzie się zakład w Polsce, który istnieje do dziś tylko dzięki prywatyzacji i restrukturyzacji. Chcę też odpowiedzieć na pytanie, które zostało na koniec zadane: prywatyzacja, ale w jaki sposób? Osobiście uważam, że każdy zakład powinien być indywidualnie oceniony, bo każdy zakład potrzebuje innej formy, rodzaju prywatyzacji. Jedne zakłady potrzebują technologii, tzw. know how, potrzebują myśli technologicznej, potrzebują inwestora, który wdroży tam pomysł, innowację i technikę. Drugie zakłady potrzebują rynków zbytu, czyli mają znakomity produkt i chciałyby tylko w jakiś sposób znaleźć się na rynku. Inne zakłady mają pomysł, ale nie mają pieniędzy. Najczęściej w Polsce obserwuje się sytuację, że dobrze prosperujące zakłady są smakowitym kąskiem dla inwestorów, są kupowane na pniu. Podam przykład zakładu, w którym pracuję. Nie tak dawno była próba prywatyzacji. Wyceniano go na około półtora miliarda, gdy tymczasem roczne zyski są rzędu trzystu milionów. Czyli inwestycja zwraca się po 3–4 latach. Biznes życia! Bo ktoś kupuje zakład na przykład za miliard dwieście, ma maszyny, ma urządzenia, ma wszystko i po 4 latach zysku praktycznie go spłaca. A u nas jest tak, że te najlepsze kąski nabywców znajdują, natomiast te gorsze zakłady już mniej prosperujące oddaje się najczęściej pracownikom, a więc ich pozycja startowa jest niska i najczęściej ta prywatyzacja kończy się w sposób negatywny. Dziękuję bardzo.

**Kazimierz Grajcarek, Sekretariat Górnictwa i Energetyki NSZZ „Solidarność”:** Witam państwa bardzo serdecznie, dziękuję za zaproszenie. Szanowni pań-

stwo, w Polsce wmówiono nam po transformacji, że państwo kapitalistyczne to państwo, które ma własny kapitał. Otóż nie. Państwo kapitalistyczne to jest państwo, które pozwala istnieć przedsiębiorstwom państwowym, spółdzielczym, prywatnym. I teraz, jadąc na tej ideologii, uważam, że w Polsce w ogóle nie zostały sprywatyzowane przedsiębiorstwa. W Polsce został sprywatyzowany rynek. I daję konkretny przykład. Inwestor, który zainwestował w browar Żywiec. Czy jego nie było stać na to, by wybudować w Żywcu nowy browar? Jasne, że było go stać, tylko kto kupiłby jego piwo. Podobna sytuacja jest ze służbą zdrowia. Czy my jesteśmy przeciwko prywatnej służbie zdrowia? Oczywiście, nie. Jesteśmy przeciwko sprzedaży klientów, czyli chorych. Przecież obok tego szpitala, który teoretycznie źle funkcjonuje, który fatalnie działa, może sobie kapitał polski bądź zagraniczny postawić nowy szpital i niech ze sobą konkurują. Więc chodzi o to, że to, co było do tej pory w Polsce, to było zabijanie konkurencji i nie miało nic wspólnego z prywatyzacją. Żeby ten proceder się powiódł użyto najprostszego w świecie mechanizmu, a mianowicie przekupstwa. Bo 15 procent udziałów dla załogi to jest przekupstwo, żeby ludzie zgodzili się na to, żeby ich dobrze funkcjonujące przedsiębiorstwo sprzedać. Przecież jedynym panaceum na dobre zarządzanie firmą, jak twierdzą politycy, jest prywatyzacja. I zobaczcie, co się często działo w polskich przedsiębiorstwach. Ci sami menedżerowie, którzy doprowadzili do tego, że przedsiębiorstwo miało zerową wartość, nagle, jak zostali prywatnymi pracodawcami, sprawili, że przedsiębiorstwo kwitnie. Skąd to się wszystko bierze? I mamy konkretny przykład z Jastrzębskiej Spółki Węglowej. Kompletnie prawie rozkładająca się firma, kiedy poszła na rynek, to oczywiście zaczęła rosnąć, rozbudować się i mówili: ściągaliśmy pieniądze z rynku. Trzeba sprawdzić, ile jastrzębska spółka miała pieniędzy, a ile ściągnęła z rynku. Jedyna rzecz, która się zmie-

niła to zarząd spółki, który zszedł z umowy kominowej do tej nadkominowej. Zadajmy sobie jedno podstawowe pytanie, jeśli chodzi o prywatyzację: po co? Dlaczego ludzie tak negatywnie oceniają prywatyzację? Bo nie wiedzą, jaki był cel tej prywatyzacji. Nikt nie wie. Naprawimy przedsiębiorstwo, a przecież jeśliby zmienić zarząd, który doprowadził do upadłości firmy i dać zarząd pozytywny, który rzeczywiście by działał, to może nie trzeba byłoby żadnej prywatyzacji. Wystarczyłoby tylko mądrzejszego człowieka tam dać. Nie swojego kuzyna, tylko menadżera. I przeciwko tezie państwowych przedsiębiorstw: w państwach kapitalistycznych są potężne firmy państwowe w Szwecji, w Anglii, w Niemczech, we Francji. Dlaczego nie mogą być w Polsce? Dlaczego musimy to sprzedać? Bo są źle zarządzane? Jeśli są źle zarządzane, to dlaczego właściciel nie wyda decyzji, żeby były zarządzane dobrze? Zmienić zarząd! Szanowni państwo, mamy inny przykład dobrze prosperującego przedsiębiorstwa, z którego budżet państwa może czerpać ogromne korzyści. Jest nim KGHM. Właściciel może sprzedać swoje przedsiębiorstwo tylko raz, a dywidendy może ciągnąć przez cały okres funkcjonowania. Jaka filozofia politykom przyświeca, że prywatyzują coś, co może na dłuższą metę łącać dziury budżetowe czy potrzeby budżetowe państwa? Skąd to się bierze? Otóż przyczyn jest wiele. Bo społeczeństwo nie wie. Przyjmuje to, co tabloidy czy środki masowego przekazu mówią. Wasze przedsiębiorstwo jest złe, musi być lepiej zarządzane, musi iść na rynek i nagle ten sam zarząd zarządza. Druga sprawa, ludzie są przekupieni i sprzedają swoje miejsca pracy, bo to, że dostają udziały w spółce, to bardzo często odcina ich na resztę życia od tego, aby mieli dobre dochody. I bardzo często spotkałem się z tym, na przykład w Elektrowni Połaniec, gdzie namawialiśmy ludzi: „nie prywatyzujcie dobrego przedsiębiorstwa, nie gódźcie się na to”. Wzięli po 200 tysięcy i dziś są na bezrobotnym. Około 700 ludzi.



I teraz związki zawodowe stoją przed zadaniem. Jeśli nie możemy się dogadać z politykami, z pracodawcami, z inwestorami, to powinniśmy sami o to zadbać. Zadał tutaj kolega pytanie, czy są pozytywne firmy? Oczywiście są. Zdanie o tym, jaki ja mam stosunek do prywatyzacji, możecie sobie sami wyrobić na podstawie tego, co mówiłem. Ale jestem człowiekiem, który namawiał tysiąc-osobową załogę do tego, aby natychmiast się sprywatyzowała. To jest kopalnia węgla kamiennego w Czechowicach Dziedzicach. Bo zarząd zdecydował, że kopalnię, która miała złożyć na pół miliarda węgla energetycznego dobrej jakości, zasypią, i powiedzieli społeczeństwu, że tam już węgla nie ma. Myśmy udowodnili, że ten węgiel jest. I nikt oczywiście nie chciał kupić tej kopalni, ale znaleźliśmy inwestora. Przegraliśmy jedną rzecz, na którą chcieliśmy zwrócić uwagę. A mianowicie przejechaliśmy się na tym, że mieliśmy bardzo dobry plan funkcjonowania tej kopalni, tylko żaden bank nie chciał nam dać kredytu. Z tego powodu padły również polskie stocznie, które miały pełne portfele zamówień, ale sprywatyzowane banki, które nie były narodowymi bankami polskimi, nie dały im kredytów. Dały kredyty stoczniom niemieckim, norweskim, włoskim, częściowo francuskim, ale polskim nie. Zadał pan pytanie, czy politycy mieli wizję. Chciałbym uważać że w sprawie polskiej prywatyzacji górę wzięła głupota nad celowym działaniem. Chciałbym tak to przyjąć, że to jest prawda i chciałbym się tutaj nie mylić. Myślę, że związki zawodowe dzisiaj, jeśli wspólnie swoich sił nie połączą w sprawach prywatyzacji, również w sprawach przekazywania informacji naszym załogom, naszym kolegom itd. i nie będziemy mówili jednym językiem, to tak nas będą ogrywać. Dziękuję.

**Głos z sali:** Odniosę się jeszcze do słów kolegi, gdyż całkowicie ma rację. W audycji telewizyjnej z ministrem Gradem usiłowałem mu wytłumaczyć i zapytać się o to,

co tutaj było podkreślone, ponieważ dziwne jest, że chciał sprzedać spółki energetyczne francuskim, niemieckim spółkom państwowym. W takim razie zadajmy pytanie: to tam spółki są zarządzane przez państwo i dobrze pracują? Ale prawda jest taka, że w Ministerstwie Skarbu zasiadają sami politycy. Większość z nich w ogóle w żadnym zakładzie nie była. To jak oni mogą zarządzać dobrze firmą? W tej chwili dyskusja na temat taki, że jeżeli się natychmiast nie sprzeda wszystkiego byle jak, byleby szybciej i za byle ile pieniędzy, aby były tylko wpływy do budżetu, bo inaczej to społeczeństwo podatki będzie większe płacić, to jest w ogóle jeden wielki skandal.

**Maciej Łapski, Federacja Związków Zawodowych Pracowników PKP:** Cieszy mnie tutaj głos kolegi z „Solidarności”. Już tak siedziałem i zastanawiałem się, dlaczego związkowcy mówią językiem biznesmenów. Wydaje mi się, że całkiem niepotrzebnie wpisujemy się w ten liberalny dyskurs medialny, polityczny, który jest nam fundowany od ponad 20 lat. Wszyscy wiemy, co stało się po 1989 roku. Wszyscy wiemy, jak bardzo na tym stracili pracownicy. Wszyscy widzieliśmy wyniki, jak na to reagują pracownicy. Mówimy o upodmiotowieniu pracowników. Widzimy, jakie są reakcje pracowników i ciągle mówimy, że prywatyzacja jest dobra. Myślę, że powinniśmy wyjść z tego, z tej ideologii, z tego myślenia, z narzucania sobie myślenia w kategoriach prywatyzacyjnych. Tylko powinniśmy pomyśleć o państwie i o demokracji, bo jednak, jeśli prywatyzuje się wszystko, to tak naprawdę demokracja przestaje istnieć. Demokracja jest w rękach tych, którzy mają pieniądze i którzy są właścicielami. Jeśli chcemy demokratycznego systemu, jeśli chcemy upodmiotowienia nie tylko pracowników, ale obywateli i obywaterek, to powinniśmy także pomyśleć nad stosunkami własności. W 2007 roku był raport Unii Europejskiej o nierównościach społecznych w Europie.

Byliśmy na szarym końcu. Był uwzględniony parytet siły nabywczej. Było napisane w tym raporcie, że 10,5 mln ludzi w Polsce żyje za mniej niż 400 euro miesięcznie. Wtedy euro było też po niższym kursie. I 2,5 mln ludzi w Polsce żyje za mniej niż 5 euro dziennie. Za takie pieniądze ciężko żyć. Myślę, że jest to w bardzo dużym stopniu skutek prywatyzacji. Moim zdaniem gospodarka powinna służyć społeczeństwu i nie wszystko ma przynosić zyski. Tutaj też rozmawiamy, że wszystko ma przynosić zyski. Kolej nie ma przynosić zysku, poczta nie ma przynosić zysku, szpitale mają leczyć, a nie przynosić zyski. Już się praktycznie budzę codziennie rano w rzeczywistości, w której nie żyję w Polsce, tylko w Polsce S.A. Myślę, że powinniśmy się z tego wycofać i formułować zupełnie inne postulaty. Iść w innym kierunku. Powinniśmy żądać zwiększenia roli państwa, ingerencji państwa w gospodarkę. Powinniśmy sprzeciwiać się jakiegokolwiek prywatyzacji, bo póki co wyrządza nam tylko krzywdę. Mit klasy średniej już dawno upadł i myślę, że nie powinniśmy do tego wracać. Mit klasy średniej zakłada, że jest ktoś pod spodem i że jest ktoś na górze. Myślę, że każdemu pracownikowi i każdej pracownicy należy się godna praca i wszyscy tutaj jako związkowcy powinniśmy dojść do takiej opinii, takiego zdania. Więc myślę, że powinniśmy zapytać w ogóle po co i dlaczego prywatyzować. Myślę, że od tego powinniśmy zacząć. A nie od razu przyjmować jakieś takie myślenie, że prywatyzacja to dobro. Pomyślmy o pracownikach i o faktycznym upodmiotowieniu. Pomyślmy o tym, że w spółkach państwowych też ci pracownicy nie byli upodmiotowieni wystarczająco i może dlatego te firmy się jakoś nie do końca sprawdzały. Może też dlatego, że myśleliśmy, że te firmy mają przynosić zyski. Może dlatego, że najbogatsi płacą za niskie podatki? Powinniśmy przemyśleć cały kontekst, a nie przyjmować jakiś taki punkt widzenia i na tym się opierać. Dziękuję.

**Głos z sali:** Chciałem tylko przestrzec wszystkich uczestników, żebyśmy się tak nie telepali między dwiema skrajnościami. Od takiej logiki ekonomii czysto neoklasycznej do ekonomii socjalistycznej niemalże. Chciałem tylko przypomnieć, że od 1945 roku mieliśmy takie upodmiotowienie w naszym kraju, które okazało się niezbyt przyjazne wszystkim właściwie ludziom, którzy wtedy pracowali. Ja nie chcę niczego wybielać. Po 1989 roku naprawdę było bardzo wiele nieprawidłowości. To, co wspominał tutaj pan o procesach prywatyzacyjnych, ja to też widziałem na własne oczy jako prawnik, jako doradca podatkowy. Ja widziałem te rzeczy po prostu wprost w dokumentach, jak to się wszystko odbywa. To jest wszystko prawda, ale mamy dyskutować o tym, jak poprawić tę rzeczywistość, którą mamy, a nie przewracać ją do góry nogami i wracać do czegoś, do czego wrócić się już po prostu zwyczajnie nie da.

**Maciej Łapski, Federacja Związków Zawodowych Pracowników PKP:** Myślę, że w latach PRL-u nie mieliśmy żadnego socjalizmu, tylko mieliśmy kapitalizm państwowy, bo też był ktoś na górze, kto zarządzał tym systemem i też nie było demokracji, bo nie ma socjalizmu bez demokracji. Kolega podawał przykład Szwecji, więc też nie rozumiem, dlaczego pan mówi o jakichś skrajnościach, skoro w państwie mogą istnieć różne stosunki własności. Moim zdaniem nie muszą istnieć korporacyjne stosunki własności czy stosunki własności polegające na tym, że jakieś jednostki mają władzę nad resztą społeczeństwa. I o to chodziło. Dziękuję.

**Prof. Paweł Giorgica:** Nasza dyskusja ujawnia pewne zasadnicze problemy, na które warto zwrócić uwagę. Jesteśmy dwadzieścia lat od momentu zapoczątkowania transformacji. Proszę zauważyć: postawiliśmy na pewien typ rozwiązań, które właśnie w skali świata znalazły się w kryzysie. Nie moż-

na o tym zapominać, że weszliśmy na ścieżkę, która okazała się być co najmniej wątpliwa. Ja bym powiedział tak: spójrzmy realistycznie na świat, który składa się z wielu modeli kapitalizmu. Pojawiły się przykłady Szwecji, Francji, Niemiec itd. Proszę zauważyć, że myśmy zostali bez pytania społeczeństwa wtłoczeni właściwie w pewien jeden rodzaj kapitalizmu w wariacie anglosaskim opartym głównie na operacjach finansowych i kapitale finansowym, który przepływa dowolnie w zależności od decyzji inwestorów. Myślę, że jest dobry czas i tego typu spotkania powinny właśnie temu słu-

żyć, żeby się zastanowić, jakie ta formuła ma ograniczenia. Państwo, którzy relacjonowali przed chwilą prywatyzację na studiach przypadków różnych firm, pokazali, iż w gruncie rzeczy ludzie zostali wyłączeni z gry. Model, który mamy, jest taki, że ktoś przejmuje firmę, ktoś sprzedaje ją komuś innemu. Pojawiły się tutaj opisy procesów prywatyzacyjnych. Klasyczne scenariusze prywatyzacji przedsiębiorstw: doprowadzenie do upadłości i za kilka dni ci sami ludzie są rentowni, efektywni, zyskowni itd., kiedy zwolnili połowę pracowników, a sami mogą wypłacać sobie pieniądze bez kontroli.

## PANEL II: Opinie o spółkach pracowniczych

**Prof. Paweł Gięrgica:** Chciałbym tylko, zanim oddam głos panelistom, zwrócić uwagę, że są to branże bardzo trudne. Nie tylko dlatego, że są to duże przedsiębiorstwa z liczną załogą, ale także dlatego, że one oparły się prywatyzacji, która jest stosunkowo łatwa czy było ją łatwo przeprowadzić w latach minionych. Można powiedzieć, że są to resztówki, które trochę nie wiadomo jak ugryźć. Bo gdyby było łatwo, to dawno by się to już dokonało. A nie jest łatwo, bo są tutaj problemy, a więc te pytania, które zostały sformułowane na koniec, na pewno są istotne.

Prywatyzacja nie jest celem samym w sobie. Jest pewnym środkiem do tego, żeby nie tylko być właścicielem, ale poprzez udział we własności być zarządzającym, to znaczy przyjmować funkcje menadżerskie. W tych odpowiedziach, jak myślę, być może jest to dyskusyjny pogląd, zawiera się również ta pewna wstrząsliwość pracowników przed podejmowaniem odpowiedzialności za zarządzanie przedsiębiorstwem. Myślę, że aspekt finansowy jest gdzieś z tyłu głowy i determinuje myślenie o tym, czy „wchodzimy w to”, czy „nie wchodzimy”.

**Katarzyna Głuszyńska:** Dzień dobry państwu! Katarzyna Głuszyńska, Zakłady



Fot. CPS „Dialog”

Azotowe Puławy S.A. Spółka Pracownicza Puławy Chemia, Związek Zawodowy Inżynierów i Techników.

Jeżeli chodzi o nasze doświadczenia: rok temu z porozumienia ponadzwiązkowego, gdy pojawiła się wizja prywatyzacji i Ministerstwo Skarbu zaczęło o tym mówić w sposób już konkretny, zaczęły się pojawiać założenia i pojawiło się zagrożenie. Nie ukrywam, że jeśli chodzi o nasze środowisko, Lubelszczyznę, to u nas prywatyzacja naszych zakładów postrzegana jest jako pewnego rodzaju zagrożenie. Może to jest raczej praca dla profesora socjologii, bo jesteśmy chyba największym pracodawcą na Lubelszczyźnie, a więc tak jak poprzedni panel mówił właśnie o tych wszystkich lękach,

które wiążą się z prywatyzacją i te wszystkie lęki znalazły odbicie absolutnie w społeczeństwie naszym puławskim i wśród pracowników Zakładów Azotowych.

Wracając do wstępu, powstało takie ponadzwyczajowe porozumienie, które miało de facto przygotować związki do przyszłej prywatyzacji. Tam była kwestia omówienia pakietu socjalnego i na podstawie kilku spotkań, kilku rozmów z sekretarzem stanu z Ministerstwa Skarbu, panem Leszkiem, który tak naprawdę troszkę pół żartem, pół serio zaproponował: „jak chcecie być w grze, to sobie założcie spółkę”. No i co zrobiliśmy? Założyliśmy. Grupa ludzi powędrowała do notariusza i nastąpiło pospolite ruszenie, pełna akcja informacyjna wśród pracowników. Część osób reagowała na to w taki sposób, mówiąc: „wyglupiają się, gdzie, za co i w ogóle po co?”. A część pracowników podeszła do tego entuzjastycznie.

W tej chwili mamy 623 udziałowców. Doszliśmy właściwie do ostatniego etapu, do momentu złożenia wiążącej oferty, z tym, że, no, z przyczyn – wiadomo – gospodarczych, załamania, kryzys, Ministerstwo Skarbu odstąpiło od prywatyzacji na tę chwilę. Myślę, że mamy pewnego rodzaju doświadczenie. Zobaczmy, co będzie dalej. Nie wiemy, jakie będą dalsze losy. Teraz jest moment przesilenia politycznego, nie wiemy, jaka będzie dalej polityka, jeśli chodzi o takie historie. Także to tak pokrótce.

(Głos z sali: – To ile tych pieniędzy chcecie dać?)

– Wystarczająco. Dziękuję bardzo.

**Sławomir Wręga:** Reprezentuję Forum Związków Zawodowych, również Zakłady Azotowe Puławy, w których jestem przewodniczącym Zakładowej Organizacji Związkowej, gdzie byłem jednym z inicjatorów powstania spółki pracowniczej. Około 1 miliard 80 mln spółka pracownicza dawała za 51 procent akcji Zakładów Azotowych Puławy. Druga oferta według tych informacji, które do nas dotarły po czasie, opiewa-

ła na kwotę 250 mln zł. Nasza oferta spełniała wszystkie wymogi. Została uzupełniona, poprawiona. Mieliśmy profesjonalną kancelarię radców prawnych, którzy nam doradzali; współpracowali z nami ludzie ze świata nauki, ekonomiści wysokich lotów, którzy nam formułowali tę ofertę. Ministerstwo Skarbu, już po złożeniu przez nas tej wiążącej oferty, uzupełnieniu jej, wycofało się ze sprzedaży bez podania przyczyny. No tak się stało. Wtedy, wtedy było pewne załamanie. Na rynku akcje Zakładów Azotowych Puławy były po 40 zł. No za jakiś czas dziwnie, no dziwny był ten spadek ceny akcji, no ale był, za jakiś czas wzrosły. Dzisiaj już za, no nawet taka oferta około miliard myślę, że nie byłaby atrakcyjna dla Ministerstwa Skarbu, na pewno już dzisiaj 250 mln tego większego pakietu akcji sprzedać się nie da.

Jakie działały mechanizmy w Puławach, że do tego doszło... Po sąsiedztwie z Zakładami Azotowymi Puławy było drugie przedsiębiorstwo, żelatyna. Uważało się że fabryka żelatyny, najnowocześniejsza fabryka w Europie, którą aktualny europoseł, wtedy minister Lewandowski, sprzedał panu Grabkowi...

Cudowne były doświadczenia, bo najpierw pan Grabek rozdał po 50 zł pracownikom, a później wszystkich rozgonił. Dzisiaj za własne pieniądze miasto oczyszcza ten teren, czy oczyszczało może, i supermarkety na tym miejscu powstają. Więc opór przez niektórych nazywano złodziejską prywatyzacją. W Zakładach Azotowych Puławy jest ogromny opór, ale to hasło spółka pracownicza my kupujemy. Ono znalazło akceptację u ponad 600 pracowników z 3200-osobowej załogi. Pomimo, proszę państwa, ogromnej takiej propagandy uprawianej przez organa spółki przez zarząd i radę nadzorczą i wprost przez członków tych organów... Były negatywne wypowiedzi i przez miejscowych prominentnych posłów, i szczególnie na forach internetowych, i już wtedy pod pseudonimami, i oni pogląd, i zdanie na temat spółki pracowniczej, prywatyzacji pracowniczej wyrażali wprost.



Agresja taka, frustracja, to było trudne do zrozumienia. Czyli dla pewnej grupy taka inicjatywa pracownicza była wyjątkowo brzydka, wyjątkowo obrzydliwa. W środowisku miejskiego biznesu ukuty został szereg określeń dla tej grupy, takich byle jakich, brzydkich określeń dla tej grupy pracowników, która próbowała wziąć udział w prywatyzacji jako udziałowcy spółki pracowniczej.

Ja muszę powiedzieć tak: i z wyników badań i z mojego doświadczenia, takiego bycia z ludźmi w kraju: z energetykami, górnikami, chemikami, widzę ogromne zainteresowanie prywatyzacją pracowniczą, zakładaniem spółek pracowniczych.

Szczerze mówiąc, nie potrafię tego zrozumieć, bo 20 lat takiej medialnej nagonki, 20 lat zaniżania samooceny pracowników, pracobiorców, 20 lat wynoszenia na piedestał zmysłu przedsiębiorczości, wskazywania, jaka tu jest ogromna przepaść, jaka ogromna przewaga tego, który konstruuje biznes nad tym, który z pracy rąk czy z pracy głowy, ale gdzieś tam przez kogoś innego, w procesie bierze udział i dziś taki pozytywny odzew ponad 50 procent, a w niektórych branżach, a w tych branżach, gdzie proszę zauważcie, że było jakieś doświadczenie, czyli w chemii i górnictwie, było natychmiast poparcie dla takich pomysłów. Rośnie, bo były pojedyncze, małe doświadczenia, które na dodatek nie zakończyły się tak, jakby sobie ich autorzy tego życzyli. Więc jest ogromne zapotrzebowanie przede wszystkim na wiedzę, jest jakaś ogromna potrzeba odreagowania środowisk pracowniczych, odreagowania tego spychania na to gorsze miejsce, na drugi plan przez wszystkich dookoła przez 20 lat. Jest chyba wielki potencjał. Dzisiaj zaczyna się budzić wielki potencjał w środowisku pracobiorców, ja przynajmniej widzę i trzeba to, moim zdaniem, wspomagać wszelkimi możliwymi sposobami. Cudowny pomysł i wielkie podziękowania dla organizatorów dzisiejszej konferencji, bo to jest forum, na którym cudownie się wypowiada i z którego kolej-

ne doświadczenie pozytywne wyniesiemy. Dziękuję bardzo.

**Prof. Paweł Gieorgica:** Bardzo dziękuję, bardzo zasłuchałem się w tę opowieść i tak sobie pomyślałem, że może państwo chcieliby dopytać, nie ma takiej chęci?

Bo ja miałem przez moment taką myśl o tym, żeby dopytać o upodmiotowienie pozycji pracownika u was. Bo trochę tłumaczył pan psychologicznie tak, i nie rozumiem skąd się bierze taka popularność: z tego doświadczenia w branży czy też były inne powody związane z tym, że tutaj mamy taki sukces właściwie jeśli popatrzeć na frekwencyjność udziału. Dobrze rozumiem?

Zwykle jest tak, że jak rozmawiamy o spółkach pracowniczych, to myśli się o tym, że chodzi o kasę, o jakieś udziały, że my na tym zarobimy, prawda, że jak wejdziemy, to zainwestujemy itd. A z tego co pan mówił odniosłem wrażenie, że chodzi też o jakąś pozycję upodmiotowującą pracownika w waszych zakładach. Żeby partycypować w zarządzaniu czy też w tworzeniu pewnej wizji tego zakładu, o to chodzi?

**Sławomir Wręga:** Dokładnie to miałem na myśli! Bezpośrednio w Zakładach Azotowych Puławy, które są producentem chemikaliów, nawozów, w części – na podstawie przedwojennych technologii – zdaje się, że funkcjonowanie zakładu opiera się eksploatacji środowiska naturalnego i pracy ludzkiej ze szczególnym naciskiem na bezpieczeństwo, bo zagrożenia wynikające z technologii, procesów są ogromne. Nie sposób o tym opowiadać, a jednocześnie kolejne zarządy tłumaczą pracownikom, że ich praca jest taka prosta, 100 ludzi za bramą stoi i czeka, żeby przyjść i pracować za te ogromne pieniądze, czyli 2500 zł. Na przykład dla sterowniczego procesów chemicznych, który prowadzi instalacje za 350 mln zł. I ja dostrzegam bunt w tych ludziach. Właściwie proste jest prowadzenie księgowości w tym przedsiębiorstwie, sprzedaż produktów zwykle na zasa-

dzie: jak jest koniunktura, to ceny są dobre, produkcja idzie na całego, a jak jest spadek koniunktury, to ceny są gorsze, produkcję trzeba ograniczyć i to jest panów menedżerów cała rola w tym interesie. I mnie się wydaje... ja widzę taki bunt tych ludzi. Oni mają już dość spychania się do roli prostych robotników, którzy wykonują proste czynności i nie mają pojęcia, jak ten świat się kreca.

**Zdzisław Knopik:** Kłaniam się, moje nazwisko Knopik, jestem z Poczty Polskiej, ze Związków Zawodowych Straż Pocztaowa.

Całkowicie się zgadzam z kolegą, natomiast z mojego doświadczenia wynika coś takiego, że jest potrzebny impuls, który pokaże, że jednak warto podnieść głowę. Nie mówię o rewolucyjnej rzeczy, tylko tożsamość pracownika z jego zakładem pracy jest wartością, która jest u nas oceniana tak, jak pan powiedział. Dziesięciu, stu najlepiej, z wyższym wykształceniem, z doświadczeniem nie wiadomo jakim i najlepiej, żeby pracowali za minimum i jeszcze inne rzeczy.

Dlaczego mówimy w tej chwili o spółkach pracowniczych? Jest to troszeczkę pojęcie bardziej znane, ludź się ci, którzy się z tym spotkali. W mediach to nie istnieje, w jakichś rozmowach nawet tutaj, w rozmowach wewnątrzwiązkowych rzadko się pojawia.

Dlaczego z naszego przykładu Poczty Polskiej, która stoi w przeddzień prywatyzacji, mówi się, że w 2013, 2014 roku wchodziły na giełdę, decyzje są arbitralne.

Który prezes by nie przyszedł, to ma swoją wizję nadaną przez ministra, a ten przez rządzącą partię. I tak naprawdę przekonywanie ludzi, że to, co chcemy zmienić, właściwie powinienem powiedzieć to, w co chcemy zmienić przedsiębiorstwo, ma większy sens, oprócz tego żeby wykazać się przed swoimi przełożonymi, przed ministrem skarbu państwa, który jest rozliczany ile zarobi, bo taki jest plan ministerstwa, co tak naprawdę sprowadza naszą tutaj rozmowę do takiego niszowego spotkania, bo tak naprawdę czy tu nie powinien być ktoś z tej drugiej strony, trud-

no to określić, ale ze strony właścicieli, czy z Ministerstwa Skarbu Państwa, który by powiedział, jaka jest rola.

Myszę, że dzisiejsze spotkanie nie jest teoretyczne, tylko ma na celu wypracowanie jakichś tam wniosków, które wdrożymy w życie, bo za chwilę się okaże, że jest ten plan prywatyzacyjny i mamy za chwilę nowy rząd i nasze doświadczenie i nasze wnioski nie przełożą się na działanie czy podjęcie rozmów, chociażby o polityce tego państwa.

Pan wspominał o Wrocławiu, o tym, że wielkie przedsiębiorstwo, jak można rozwalić firmę handlującą. Z mojego doświadczenia, to jest zarówno tak, jak słyszę tutaj o dużych firmach, jak i w małych miejscowościach, to wszystko w ten sam sposób przebiega. Czy małe przedsiębiorstwo, prezes na poziomie gminy czy obecnego powiatu, miało wyłączność, było tak zarządzane, że upadło i właściciel przejął to. Stworzył swoją firmę i teraz działa, czyli tak naprawdę uwłaszczył się, tutaj nikt tego nie powiedział, nie podkreślił.

Prywatyzacja u nas wiązała się do dnia dzisiejszego tak naprawdę z uwłaszczeniem się tych, którzy mieli wpływ na podjęcie decyzji o zmianie właścicielstwa i myślę, że powinniśmy zwrócić uwagę na brak równowagi między prawem a obowiązkiem. W tej chwili pracownicy mają obowiązek być posłuszni, pracować, być bardziej wydajni, bo tego się od nich oczekuje, nie dając nic w zamian. Ta nierównowaga w prawie w chwili obecnej skutkuje tymi wszystkimi patologiami, o których tutaj wszyscy mówiliśmy. Poza tym koszty prywatyzacji, takie jak tutaj mówiliście o tej żelatynie. Przecież to nie nowy właściciel, nie minister, tylko my wszyscy płacimy za to przez podatki lokalne, przez to, że gmina musi zrobić porządek, że musi dbać o nasze zdrowie.

Myszę, że powinniśmy zwrócić uwagę, dlaczego – mimo dobrych opinii wsparcia wśród pracowników – pojawiają się liczne problemy. Tak naprawdę ludzie nie mają o tym bladego pojęcia. Z wyników prezentowanych badań okazuje się, że potrzebne

jest szkolenie informacyjne, ale tak naprawdę u nas nie ma oprócz tego dzisiejszego spotkania czy serii, nie ma nigdzie takiego programu, przynajmniej ja się nigdzie nie spotkałem, informacyjnego. Jakaś kampania, poza tym organizacje pozarządowe, które mogłyby się w to włączyć, jakoś nie działają na tym polu. Jesteśmy osamotnieni.

Mam takie wrażenie, że tutaj mówimy o pewnym wycinku całości i tutaj jest następna rzecz. Żeby mieć obraz całości, trzeba by było spojrzeć na całe nasze otoczenie: zarówno politykę rządową, jak i politykę partii politycznych. Ktoś zadał pytanie dlaczego nie sprywatyzować czegoś? A ja mam pytanie dlaczego partie polityczne, które działają, tak strasznie walczą o dofinansowanie z budżetu, chociażby w trakcie kampanii, dlaczego my wszyscy za to płacimy, podczas gdy liberałowie z tych partii mówią o własności prywatnej, po czym sięgają po nasze pieniądze? Dziękuję.

**Sławomir Tarkowski:** Reprezentuję Związek Zawodowy Straż Poczta Poczta Polska. Dopowiadając tu do kolegi, myślę, że brak jest wizji, jak nasz kraj ma wyglądać. To, co wcześniej było mówione: cena procesów prywatyzacyjnych, ocena czy prywatyzować czy tworzyć spółki pracownicze.

Wydaje mi się, że nasz kraj dziwnie jest podzielony na „my” i „oni”. My to jesteśmy pracodawcy, rządzący, a oni przedmiot, pracownik. Dialog jest żaden, rozmowy żadne. W mediach związki są tylko przeciwne wszystkiemu. Zmierzamy do czegoś, co się może okazać tragedią za moment dla nas. I tu jest rola nasza, mówię o wszystkich związkach, nawiązując do kolegi z Solidarności, jeśli tego nie zmienimy, to naprawdę życzę wszystkiego najlepszego naszym następcom. Dziękuję.

**Głos z sali:** Jeśli chodzi o spółki kolejowe, to nie widzę jakichkolwiek możliwości, po pierwsze – prywatyzacji, po drugie – prywatyzacji pracowniczej również, ponie-

waż są to duże spółki. Chciałbym jednocześnie powiedzieć, bo nie było mówione tutaj w ogóle o zagrożeniach, jakie się wiążą z powstawaniem spółek pracowniczych. To nie jest w żaden sposób do chemii nawiązanie, tylko do tego, co się działo wcześniej na gruncie polskim.

Spółki pracownicze prowadzą czasami do akumulacji kapitału. Prowadzą do tego, że powstają spółki pracownicze, menadżerskie, do tego, że dawna kadra dyrektorska powoli zaczyna te akcje kumulować w swoich rękach. Pracownicy czują się na początku upodmiotowieni, a później tak naprawdę tę własność oddają. Na tej zasadzie nastąpiło w Polsce uwłaszczenie nomenklatury w pewnym stopniu, to też się działo w latach 90., więc zostało to bardzo źle wykorzystane.

Zmienia się również myślenie takiego pracownika. On już nie czuje się jak pracownik, tylko ulega trochę temu dyskursowi medialnemu i czuje się już jak właściciel, jakby coś już mógł niby, a tak naprawdę nic nie może.

Nie ma rady pracowników już, raczej rad pracowniczych, które są w przedsiębiorstwach państwowych. Zmienia się struktura takiego przedsiębiorstwa, już są spółki, czyli też naprawdę ten pracownik jest mniej upodmiotowiony, bo rada pracowników już tego samego nie zapewnia, to już zupełnie coś innego.

Dlatego warto jednak pomyśleć, jak zapewnić tę podmiotowość pracowników w ramach tej własności państwowej, która już jest, czy ewentualnie pomyśleć nad własnością spółdzielczą, ale też nie byłbym za tym, żeby rezygnować z własności państwowej i przechodzić na spółdzielczą. Jeśli mamy własność państwową, to zostaniemy przy własności państwowej. To jest taka metoda na ugłaskanie związków zawodowych, prywatyzacja pracownicza. Ponieważ mówi się, że pracownicy nie występują już przeciwko prywatyzacji, bo myślą że oni już dostaną własność tego przedsiębiorstwa i będą nim. Moim zdaniem ten bunt, o którym mówił

wcześniej pan, myślę, powinien być buntem nie takim prołasnościowym, tylko buntem przeciwprywatyzacyjnym i buntem pracowniczym, za prawami pracowniczymi, za podmiotowością, za tym, by pracownik coś znaczył i tutaj naprawdę nie trzeba zmieniać struktury własnościowej na własność prywatną, zupełnie się z tym nie zgadzam.

**Kazimierz Grajcarek, przewodniczący Sekretariatu Górnictwa i Energetyki NSZZ „Solidarność”:** Koleżanki i kole-dzy! Szanowni państwo! Musimy sobie zadać pytanie: jeśli prywatyzacja pracownicza, to po co? Każde działanie, które jeśli człowiek na siebie bierze, to musi sobie odpowiedzieć, dokąd zmierza i jaką odpowiedzialność on za ten cel bierze na siebie.

To jest wartością budowania bezpieczeństwa miejsc pracy, że nowoczesny związek zawodowy bierze odpowiedzialność w tej trudnej sytuacji, kiedy nie ma możliwości rozmowy czy dojścia do consensusu, czy dojścia do ugody pomiędzy politykami, pracodawcami a związkami zawodowymi.

Co do zabezpieczenia pracownika przez to, że ma swoje miejsce pracy, związki zawodowe muszą zrobić to same. I rzeczywiście nie każda firma, bo są firmy gdzie związki zawodowe pracownicy dobrze oceniają, przedsiębiorstwo się rozwija, ponieważ restrukturyzacja polega na rozwoju, a nie zwijaniu przedsiębiorstwa. I jeśli damy sobie wzmówić, że restrukturyzacja to jest również zwijanie przedsiębiorstwa, no to znaczy, że nie rozumiemy słowa restrukturyzacja i tego, co ma się stać z tym przedsiębiorstwem.

W moim przedsiębiorstwie ze skutkiem pozytywnym udało nam się zrobić akcjonariat pracowniczy, bo mieliśmy swój cel. Te cele były zakładowe, czyli nasze indywidualne, każdego z nas, pracownika tego przedsiębiorstwa, ale również braliśmy pod uwagę środowisko i braliśmy pod uwagę Rzeczpospolitą, bo te złoża pół miliarda ton węgla to jest własność nas wszystkich i braliśmy to pod uwagę.

Jeśli to przedsiębiorstwo będzie funkcjonowało w danym środowisku, to tam będą podatki, będzie to przedsiębiorstwo przynosiło zysk również temu środowisku, w którym żyje. I trzecia sprawa: to my będziemy mieli miejsca pracy. Mało tego! Zapisaliśmy w swoich dokumentach, że w pierwszej kolejności zatrudniani są synowie i córki pracowników tego przedsiębiorstwa!

Czwarta rzecz, że chcemy się rozwijać. Zarządzanie przedsiębiorstwem przez załogę, tak to rozumiałem i tak przekonywałem swoich kolegów – tysiącosobową załogę, która miała różne opcje polityczne i w różny sposób widziała gospodarkę – że przedsiębiorstwo pracownicze daje większe szanse rozwoju każdego z nas, rozwoju indywidualnego niż przedsiębiorstwo, w którym pracuje tylko jako pracownik. To jest szansa na rozwój, szansa na zrozumienie gospodarki i szansa na wpływanie na swój los, pozytywna szansa. To nam przyświecało, dlatego założyliśmy tę spółkę.

Oczywiście była jedna przeszkoda, którą kolegom udało się przekroczyć czy jakby ominąć, a mianowicie chodzi o pieniądze na dobrze skonstruowany program rozwoju przedsiębiorstwa. Rozbiliśmy się o siedem banków, które powiedziały: „absolutnie żadnego kredytu dla przedsiębiorstwa pracowniczego” i ten rozwój musieliśmy przerzucić nieco inaczej, poszukać inwestora, ale było założenie, żeby człowiek miał szansę rozwijać się w swoim przedsiębiorstwie. Dlaczego żeśmy to powiedzieli? Dlatego, że mamy jasno sprecyzowaną ścieżkę awansu w naszym przedsiębiorstwie, jak ludzie mogą się rozwijać. To każdy człowiek indywidualnie o tym decyduje i to jest wyższość tych wszystkich decyzji.

Jasno precyzowaliśmy możliwości każdego z nas, pracownika w tym przedsiębiorstwie i to jest również niezwykle istotne. Bo bez wolności jednostki i bez tego, że jednostka sama o sobie decyduje, wtedy nie miałyby to sensu. Do spółki, szanowni państwo, przystąpiło 260 osób z 760-osobowej załogi,



bo tysiąc po innych kopalniach było rozproszonych. To były właśnie te działania, o których powiedziałeś przed chwilą: był ogromny nacisk środowiska biznesowo-politycznego, że co oni tam sobie wykombinowali. Próbowano poróżnić związki zawodowe, ale tam związki zawodowe szły wszystkie jak jeden mąż i ponad podziałami się dogadali i gdyby nie mądrość przewodniczących organizacji zakładowych, rzeczywiście prawie, że niezrozumiała, bo nie pozwolili wpuścić między siebie żadnych złych wiadomości. Cele były jasne. Wspólnota była, rozwój był widoczny i dzisiaj to się ziszcza, da Bóg, że się uda do końca. Dziękuję.

**Prof. Paweł Giorgica:** Bardzo Ci dziękuję. Zapisalem tu sobie taką tezę, że spółki pracownicze dają szerszą perspektywę społecznego rozwoju i mogą stanowić alternatywę dla tego modelu prywatyzacji i uwłaszczenia, które do tej pory było. Myślę, że to ważna teza i wpisujemy to do sztambucha konferencji.

**Prof. Krzysztof Jasiński:** Jeśli mamy do czynienia z kryzysem pewnego modelu kapitalizmu, to trzeba szukać nowych rozwiązań instytucjonalnych i prawdopodobnie to jest jedna z takich ścieżek.

Doświadczenie pozytywne jest takie, że już jest pewna grupa ludzi, którzy wiedzą jak to się robi. Takie wzory trzeba pokazywać, ale trzeba też pamiętać o doświadczeniach negatywnych. Był wspomniany ten problem, mianowicie, że spółki pracownicze, które powstały w latach 90., z różnych powodów w pewnym momencie straciły na znaczeniu, zostały przekształcone w coś innego.

W pierwszej połowie lat 90. to była podstawowa metoda prywatyzacji przedsiębiorstw w ogóle, dlatego, że takie były opory przed prywatyzacją. Z drugiej strony były takie deficyty kapitałowe, że nie dawało się tego inaczej robić. Natomiast po paru latach się okazywało, że to jest etap przejściowy i mamy do czynienia z prywatyzacją mene-

dżerską, a na końcu jest prywatyzacja kapitałowa i wszystko zniknęło w skutek tarcia interesów różnych środowisk.

Krótko mówiąc, elity biznesowe, o których panowie wspominaliście, niechętnie dla takiej logiki, która jest konkurencyjna, mają większe możliwości instytucjonalne. Prosta sprawa: banki jako odpowiedź. Podam jeden przykład: jeśli mamy dyskusję w USA à propos banków inwestycyjnych czy komercyjnych, które są sprawcami kryzysów w największym zakresie w sensie instytucjonalnym, no to czyta się informacje, że Amerykanie masowo wycofują depozyty z tych właśnie banków i przenoszą do innych, na przykład lokalnych: jak w Polsce spółdzielczych itd. Dlaczego? To są normalne możliwości odreagowywania, pewnego rodzaju bojkot praktyczny wobec tych instytucji, których działanie do tej pory wykazało ograniczenia, pokazało, że ludzie nimi kierujący myślą o interesach wąsko zdefiniowanych.

I z tego punktu widzenia ta dyskusja jest o tyle ważna, że trzeba pokazywać, co się udało, a co nie i dlaczego, i co zrobić, na przykład jakie instytucje finansowe musiałyby być w grze. Może potrzebne jest wsparcie ze strony publicznych instytucji, to jest na inny temat, ale jak musiałyby wyglądać otoczka, żeby się nie okazało w krótkim czasie, że one się przekształciły w pracownice, po czym kilku kolegów zadzwoniło do kolejnych kilku kolegów prezesów banków i po 10 rozmowach firma i tak nie ma środków na rozwój, chociaż ma biznesplan, ma dobry produkt itd.

Druga rzecz. Trochę poczułem się wezwany do odpowiedzi. Mianowicie chodzi o finansowanie partii politycznych. Niby to się wprost nie wiąże z naszym tematem, ale nie do końca, dlatego że byłem w grupie osób, które zajmowały się tym tematem w drugiej połowie lat 90., kiedy się pojawiło finansowanie partii politycznych z budżetu. Ja się zajmuję lobbieniem i grupami interesu. W 1995 roku w wyborach prezydenckich sprawozdanie Państwowej Komisji Wybor-

czej pokazało, że 50 procent środków, którymi dysponował sztab wyborczy Lecha Wałęsy, pochodziło z jednego źródła: od Aleksandra Gudzowatego. Rozmawiałem z Aleksandrem Gudzowatym na ten temat. Dyskusja była następująca: jeśli nie wprowadzimy mechanizmów regulujących finansowanie partii politycznych, to w warunkach polskich otwieramy drogę do oligarchizacji systemu partyjnego, polegającą na tym, że grupa najbogatszych Polaków będzie finansowała wybrane podmioty polityczne i one będą spokojnie wygrywały kampanie. To się robi w ten sposób, że jak ktoś jest właścicielem telewizji, jestem w Fundacji Batorego w grupie monitorujących tego rodzaju praktyki, to prywatna telewizja może jednemu z kandydatów na przykład obniżyć cenę za marketing polityczny, spoty i inne rzeczy o połowę w porównaniu z innymi. Mamy wolny rynek, można tak robić.

Przyjęto założenie wśród ekspertów konstytucjonalistów, że jeśli nie uregulujemy finansowania partii politycznych, to sytuacja będzie o tyle gorsza, że to otwiera pole do wolnej amerykanki. Podam jeden przykład. Nie tak dawno temu PO postulowała likwidację, a przynajmniej daleko idące ograniczenie finansowania partii politycznych i w tym samym czasie wybuchła afera hazardowa. Ta afera pokazała, że jeśli się takie rozwiązanie wprowadzi, to tym samym wejdą do branży ci, jak branża hazardowa, którzy mają nadwyżki gotówki i chętnie pomogą niektórym liderom wygrać. Co by to oznaczało? Nieprzypadkowo w krajach Unii Europejskiej, praktycznie we wszystkich, istnieje system finansowania partii politycznych z budżetu. To podlega audytowi, monitoringowi itd.

Jeśli tego by nie było, choć to się może podobać, bo nie wydajemy pieniędzy na demokrację, to oznacza, że sprzedajemy system partyjny i demokrację dla małej grupy ludzi ze szczytu biznesowego, którzy są w stanie kupować wyniki wyborów poprzez marketing polityczny, poprzez finansowanie działań różnych polityków.

Rzeczy, o których dyskutujemy, wiążą się ze sobą, ponieważ możemy tak zrobić: zlikwidujemy finansowanie partii politycznych, można przewidzieć, które partie będą wygrywały, ale to nie będą te partie, które będą chciały dyskutować o samorządności pracowniczej. Przykładem są Stany Zjednoczone. Chcę tylko pokazać, że jest związek między partiami, demokracją i samorządem pracowniczym.

**Rafał Bakalarczyk:** Dzień dobry! Rafał Bakalarczyk, jestem z Instytutu Polityki Społecznej i nawiążę w swojej wypowiedzi do wątków, które pojawiały się w obu częściach dzisiejszej debaty.

Bardzo mnie cieszy, że obok motywów ekonomicznych, gospodarczych, które wiążą się z prywatyzacją i prywatyzacją pracowniczą, zostały także podjęte kwestie społeczne, takie jak podmiotowość pracownika. Mam nadzieję, że będzie o tym jeszcze mowa.

Chciałbym zwrócić uwagę na powód, dla którego opinia publiczna w znacznie większym stopniu, powiedzmy, kupuje te idee prywatyzacji niż środowiska, które bezpośrednio to dotyka. Sądzę, że za tym się kryje pewna wizja ładu społecznego, w którym dominującą rolę i motor rozwoju będą stanowiły klasa średnia, przedsiębiorcy i klasa kreatywna, która jest w stanie podejmować racjonalne decyzje ekonomiczne. Wydaje mi się, że powiązanie procesu prywatyzacji, traktowanie tego jako czynnik tworzenia i wzmacniania klasy średniej historycznie niespecjalnie się broni. Jeśli przyjrzymy się doświadczeniom rozwoju krajów, społeczeństw w XX wieku, to właściwie klasa średnia była najsilniejsza przez kilkadziesiąt lat zaraz po wojnie. Okres, w którym my wchodziliśmy na drogę prywatyzacji, to był czas osłabiania klasy średniej, tworzenia się polaryzacji dochodowej.

Nastąpiło oddzielenie gospodarki od rynków finansowych, więc klasa średnia może powstawać i rozszerzać swój zakres także w wymiarze kulturowym, także o środowi-

ska pracownicze w warunkach, w których niekoniecznie zachodzi intensywna prywatyzacja. Prywatyzacja pracownicza wydaje mi się, że jest taką formą społecznej korekty jakby całego tego modelu prywatyzacyjnego i wpisuje się w tę całość.

Chciałem jeszcze na koniec nawiązać do doświadczenia szwedzkiego, gdzie ta klasa średnia i cała kultura klasy średniej była bardzo trwała. W istotny sposób ona mogła powstać i się utrzymać nie tyle dzięki prywatyzowaniu, ale właśnie dzięki inwestowaniu w sektor publiczny. To właśnie inwestycje w usługi publiczne pozwoliły na stworzenie warstwy, która spełniała wiele cech, które możemy przypisać klasie średniej. Prywatyzacja nie wydaje mi się warunkiem sine qua non rozwoju klasy średniej. Dziękuję.

**Głos z sali:** Ja postaram się odpowiedzieć po prostu na te pytania. Pierwsze pytanie, dlaczego. Przede wszystkim, jako pierwszy punkt podałbym przyczynę ideologiczną. Ekonomia neoklasyczna stawia postulat kształtowania działalności gospodarczej według modelu intensywnego, tzn. takiego modelu, który ma przynosić stopę zwrotu podobną do stopy zwrotu uzyskiwanej przez banki, przez działalność bankową, finansową, handlową. Mamy trzy modele prowadzenia tej działalności: działalność rolniczą, która jest działalnością czysto ekstensywną, działalność industrialną, która jest skoncentrowana na produkcji, gdzie wartość firmy jest określana przez wartość produkcji tej firmy, no i ten trzeci model, o którym teraz mówię, gdzie nie jest ważna wartość produkcji firmy, nie jest ważna w ogóle produkcja jako taka wartość dokumentów, za pomocą których stwierdza się wartość.

To jest czysta wirtualizacja wartości firmy. Podstawową kwestią jest przede wszystkim to, że od pewnego momentu, to jest od mniej więcej połowy lat 60., dyskurs publiczny jest zdominowany przez szkołę ekonomii neoklasycznej, zwłaszcza przez szkołę austriacką, która jest bardzo wyraźnie nastawiona

na skoncentrowanie się na zysku, na porzuceniu wszystkich innych elementów. W takim układzie przedsiębiorstwo nie jest już układem wzajemnych zależności pomiędzy właścicielem środków produkcji a pracownikami. To nie jest już taki system, powiedziałbym, quasi-feudalny, gdzie pracownicy są związani z tym pracodawcą i pracodawca też jest zobowiązany do wykonywania pewnych świadczeń na rzecz swoich pracowników. W tym przypadku, w ramach ekonomii neoklasycznej pracownik jest tylko przedmiotem, jest tylko częścią firmy, takiej firmy, której celem nie jest produkcja, tylko jest jej sprzedaż. Zauważmy, że w tej chwili firmy są tworzone, rozwijane nie po to, ażeby uzyskać jak najlepsze wyniki produkcyjne, tylko po to, żeby je jak najłatwiej i jak najszybciej, za jak największą cenę sprzedać na rynku ogólnym.

**Prof. Paweł Giorgica:** Czy pan sugeruje, że to jest taki rodzaj strategii właścicieli obecnie? Czy jak należy rozumieć pańską tezę?

**Głos z sali:** Po prostu przedstawiam jako podstawę paradygmat ekonomii neoklasycznej, tej ukształtowanej przez von Misesa, przez Friedmana. To są te nazwiska, które ukształtowały ten sposób postrzegania firmy, postrzegania przedsiębiorstwa, no i przede wszystkim sposobu jej działania.

**Głos z sali:** To jest powód czysto ideologiczny, jeżeli w tej chwili mamy media zdominowane przez używanie języka ekonomii czysto neoklasycznej, to tutaj w zasadzie nie ma miejsca na żadne dyskusje. Jest tylko i wyłącznie jeden język dostępny w mediach, jeśli to tak można określić. Zresztą nie tylko ja to zauważam, wiele osób zauważyło ten element.

Drugim powodem, dla którego ten sposób postrzegania nie może się przebić w dyskursie publicznym, to jest kwestia problematycznego czy nawet niewielkiego wpływu

wu do budżetu z tak dokonywanej prywatyzacji. Trzecia, również niebagatelna w moim przekonaniu, przyczyna jest taka, że co tu dużo mówić: prywatyzacja dokonywana za pomocą przejmowania firmy przez pracowników to jest prywatyzacja czysta. To jest prywatyzacja, która się odbywa poza układami o charakterze korupcyjnym. Ja oczywiście tutaj mogę wyjść na paranoika, ale ja wykonuję taki zawód, że ja naprawdę wiem, co mówię i wiem, że jest mnóstwo firm, które tworzą specjalne struktury ekonomiczne tylko po to, żeby ukryć koszty dodatkowe, których nie można ulokować w normalnej działalności gospodarczej.

To też nie jest jakaś tam bajka, to jest rzeczywistość. W naszym kraju korupcja jest naprawdę gigantyczna.

Czwarty powód to jest kwestia czystej kłopotliwości, to znaczy ten rodzaj prywatyzacji jest bardzo kłopotliwy dla właściciela, to znaczy dla Ministerstwa Skarbu. Urzędnik dziesięć razy bardziej woli zrobić jakiś przetarg, na którym przy okazji jeszcze ktoś tam sobie pewnie zarobi, czy w jakiegokolwiek innej formie dokonać prywatyzacji, niż pakować się w bardzo skomplikowany, długotrwały i na pewno bardzo gorący proces przekształcania firmy państwowej w firmę pracowniczą.

I teraz na pytanie drugie odpowiem: co zrobić żeby ta koncepcja mogła się przebić? Proszę Państwa, wydaje mi się, że jedyna metoda to jest wzięcie przykładu ze środowisk liberalnych to znaczy tych, które ukształtowały ten sposób myślenia i ten dyskurs publiczny, który mamy obecnie.

Ten sposób myślenia powinien być poprzedzony poprzez tworzenie pewnych centrów intelektualnych, które będą tworzyły sposób postrzegania rzeczywistości ekonomicznej w sposób inny niż neoklasyczny. Ważne jest przede wszystkim to, żeby wrócić do dyskursu na temat działalności pracy ludzkiej przede wszystkim, w tym kontekście, że człowiek jest podmiotem, a nie przedmiotem działalności gospodarczej. To tyle, dzięki.

**Andrzej Smętek:** Jestem z Zakładów Azotowych Puławy, ze Związku Zawodowego Inżynierów i Techników. Chcę tylko krótko odnieść się do pytań stawianych przez autora prezentacji. Ankieta wykazała, że zainteresowanie pracowników jest na poziomie 57 procent, podczas gdy rzeczywiste wyniki pokazują, czyli osób które kupiły udziały na przykładach zakładów Azotowych Puławy i kopalni Silesia, że rzeczywiste zainteresowanie jest tylko na poziomie 17 procent. Czyli to jest pierwsza odpowiedź: tak naprawdę niby jest zainteresowanie, ale jak przychodzi do praktyki realiów, to udziały wykupuje tylko 17 procent albo i mniej społeczności zakładowej. Dlaczego tak się stało pokrótce tu była odpowiedź. Przede wszystkim: kto kupował? W naszych zakładach kupowali udziały pracownicy liniowi. Dlaczego kupowali? Moja ocena jest taka, że z niewiedzy, co przyniesie jutro. To znaczy nie kupowali dlatego, że mieli pełną informację, że to my, pracownicy, będziemy udziałowcami i tak dalej. Byli po prostu nastraszeni: a co będzie? Kupię, a może jak nas będą zwalniać, to w ostatniej kolejności. Taka próba zabezpieczenia się. Kompletnie nie była tym zainteresowana kadra inżynieryjno-techniczna. Mówię to jako przewodniczący Związku Zawodowego Inżynierów i Techników, który taką kadrę zrzesza.

Oczywiście dlaczego? Dlatego, że taka była polityka informacyjna władz korporacyjnych spółki, taka była informacja puszczana w szerszych kręgach: „o Boże, a co to, związkowcy będą kierować firmą?!” Tu było kolejne zagrożenie, czy jeśli działacze związkowi będą kierować firmą, to jak będą zagospodarowywać potencjalny zysk? Czy przejdą to i natychmiast przeznaczą na podwyżki, czy będą przeznaczać to na rozwój firmy, na inwestycje, na inwestowanie w siebie, w przyszłość itd.

Tu była kolejna obawa kadry, czy jeśli związki będą zarządzać firmą, to czy kierowanie będzie prorozwojowe czy takie bardziej konsumpcyjne.



Chcę podać jeden przykład z historii naszego kraju. W Polsce organizacja związkowa już kiedyś kierowała naszym krajem. Jak to się zakończyło wszyscy mniej więcej wiemy.

Dlaczego to nie jest powszechne? Otóż właśnie dlatego też, że to zainteresowanie jest takie sobie, a po drugie właściciel, czyli obecny rząd polski nie ma bezpośrednio przełożenia, czyli nie ma bezpośrednich korzyści ze sprzedaży w ten sposób spółek. Dlaczego? My oczywiście zaoferowaliśmy miliard złotych około za naszą spółkę Zakład Puławy, ale my nie mieliśmy gotówki. My nie mieliśmy kredytów, my nie mieliśmy pieniędzy, my chcieliśmy to spłacać na raty, czyli z zysku. Co roku wypracowywać zysk rządu dwustu, trzystu milionów i w ten sposób spłacać.

No z punktu biznesowego dla każdego właściciela to jest nieatrakcyjne, bo nie sprzedając, ma to samo i na przykład z dywidendy. Przede wszystkim zauważyłem podczas tego procesu próby prywatyzacji przez spółkę pracowniczą, że tak naprawdę z powodów finansowych i innych nie było woli dotychczasowych właścicieli. Właściciele, czyli spółka skarbu państwa, którą w tej chwili jesteśmy, ma doświadczenie z prywatyzacji, ale z małych zakładów, a nie takich dużych. Brak było odwagi. Oczywiście moglibyśmy być takim precedensem, prekursorami tej prywatyzacji, ale brak było odwagi, żeby ten precedens zrobić. Taką chciałem się podzielić konkluzją, dziękuję.

**Prof. Paweł Giorgica:** Bardzo dziękuję, to jest istotny głos do odpowiedzi na to pierwsze pytanie: dlaczego mimo dobrych opinii i wsparcia wśród pracowników pojawiają się te problemy. Faktycznie mamy tutaj przykład Puław, ale mamy też inne rozwiązania, kiedy powstające spółki pracownicze znajdują inwestora strategicznego, same znajdują albo gromadzą środki w innych formach. Może jeszcze będzie mowa o tym na dzisiejszej konferencji.

**Norbert Brożek, Związek Zawodowy Inżynierów i Techników:** My tutaj dyskutujemy o spółkach pracowniczych, rozmawiamy o tym, przy czym brakuje mi jednego stwierdzenia: spółka pracownicza jest w sensie prawnym spółką kapitałową i podlega wedle prawa takim samym rygorom jak każda inna spółka akcyjna czy spółka z o.o.

Odpowiadając na pierwsze pytanie, dlaczego mimo dobrych opinii wsparcia wśród pracowników pojawiają się liczne problemy przy powstawaniu spółek pracowniczych. Proszę Państwa! Szczycimy się tym, że wiedza o finansach, wiedza o obrocie, zwłaszcza akcjami na rynkach finansowych jest u nas duża. Ale musimy brać pod uwagę jedno: przeciętny człowiek postrzega taką spółkę jako coś, co będzie podlegało obrotowi giełdowemu. On dostaje z rynku konkretne informacje, nie analizując żadnych reguł giełdowych, żadnych notowań, żadnych tych, dostaje proste informacje: znowu spadki akcji. A więc tutaj się pojawia to ryzyko, ryzyko straty. Ja nie mówię, że akcje spółki pracowniczej muszą być notowane na giełdzie, że będą podlegały w ogóle jakiemukolwiek obrotowi. Nie mniej jednak z czymś takim trzeba się liczyć.

Co prawda był mały odzew w Puławach ze strony kadry, ja trochę rozszerzę to, ale potencjalne niebezpieczeństwo przekształcenia spółki pracowniczej w tak zwaną spółkę menedżerską jest bardzo duże. Oczywiście, o tym, czy takie przekształcenie będzie możliwe, będą decydowały zapisy w statucie spółki, to trzeba sobie jasno powiedzieć.

Tak naprawdę idea spółki pracowniczej ma swoje korzenie w idei spółdzielczości. Coś, co powstało jeszcze w XIX wieku. Spółki pracownicze, praktycznie rzecz biorąc, które istnieją, które gdzieś tam funkcjonują, one pod względem kapitałowym są pełnoprawnymi podmiotami rynku, natomiast wiele zasad rządzących w tych spółkach jest zaczerpniętych z ruchu spółdzielczego. Tej informacji nie ma. Ludzie więc obawiają się ryzyka związanego z tym, że

oni wyłożą pieniądze, powiedzmy 100 zł za akcję i nagle się może okazać, że ta akcja po dwóch miesiącach będzie warta 80 zł. Pamiętajmy o tym, że tak jest odbierany w tej chwili rynek finansowy, no niestety jest to na dzień dzisiejszy era, jak to się mówi, załamania finansowego i tutaj chyba na ten temat nie ma co dalej dywagować. Tutaj trzeba by było się zastanowić nad stworzeniem pewnej konkretnej informacji. Trzeba powiedzieć ludziom tak: spółka pracownicza jest spółką kapitałową, ale to jak są dysponowane akcje, jak będzie wyglądało zarządzanie, to będzie zależało od zapisów w statucie spółki.

Druga sprawa: co zrobić? Pan profesor na samym początku podał bardzo dobrą ideę stworzenia właśnie takiego poradnika, podręcznika dotyczącego spółek kapitałowych. Prowadzenie jakiegoś portalu internetowego, gdzie by ten portal był w sensie takim interaktywnym, który by odpowiadał zwykłemu człowiekowi, powiedzmy, nie wiem, rada ekspertów, gdzie mogę zadać pytanie nawet najgłupsze według wielkich specjalistów, ale zostanie ono potraktowane poważnie i zostanie udzielona jasna i konkretna odpowiedź, która być może rozwieje moje obawy.

Propagowanie tego nie tylko wśród związkowców jako takich. No bo zadajmy sobie teraz pytanie, jaka jest wiedza wśród parlamentarzystów na temat spółek pracowniczych. Jeżeli chcemy, żeby spółki pracownicze brały udział w procesie prywatyzacyjnym, to niestety, ale urzędnicy państwowi, parlamentarzyści coś na ten temat powinni wiedzieć. Kończąc już, bo my się tu koncentrujemy na procesie prywatyzacji, a ja się pytam, czy spółka pracownicza nie może dokonywać przejęć, fuzji, czy nie może się wyłonić również z pracowników przedsiębiorstwa już sprywatyzowanego? Na te pytania chyba też by trzeba było sobie odpowiedzieć. Dziękuję bardzo.

**Dr Krzysztof Maryl:** Jestem pracownikiem Ministerstwa Gospodarki. W naszym ministerstwie został opracowany program wspierania prywatyzacji pracowniczej. Nie-

którzy z Państwa może już o tym wiedzą, niektórzy nie. Ja chciałem odnieść się do tego drugiego z pytań i trochę do spraw, które poruszył szanowny pan przedmówca. Mianowicie dwie rzeczy: pierwsza jest taka, że jeśli chodzi o podręcznik, to tu spieszę państwa poinformować, że jest już taki dokument, który się nazywa „Przewodnik po prywatyzacji pracowniczej” i on został na zlecenie Ministerstwa Gospodarki opracowany i nieodpłatnie jest dostępny na stronach internetowych Ministerstwa Gospodarki w zakładce „Prywatyzacja pracownicza”.

Tam również się można zapoznać z programem rządowym, który przez nas został opracowany. Z założeniami, jak również z takim dokumentem, który w pewien sposób kataloguje informacje na temat osiągnięć międzynarodowych w zakresie akcjonariatu pracowniczego, w zakresie własności pracowniczej, w zakresie prywatyzacji pracowniczej w różnych krajach świata. To jest trochę odpowiedź na to, co pan mówi, jeżeli coś nam się z czymś kojarzy, a nie mamy na ten temat pełnej wiedzy. Tam jest dokument, który pokazuje jak całe systemy wspierania takiej własności funkcjonują w różnych państwach, także w Unii Europejskiej.

Jeżeli chodzi o drugie pytanie, to ja bym chciał zwrócić uwagę państwa na jeden bardzo istotny element. Z punktu widzenia rachunku finansowego, z punktu widzenia wygody proceduralnej może to nie jest najkorzystniejszy tryb prywatyzacji, na korzyść pracowników, natomiast przede wszystkim trzeba pamiętać o tym, że urzędników ograniczają przepisy prawa i wytyczne programów rządowych, które są formułowane oczywiście często przez nich samych, ale potem w procesie zatwierdzania też podlegają konsultacjom społecznym i tutaj jest też i pole dla Państwa.

Chciałem tu podać taki przykład bardzo interesujący, bo kiedy myśmy dyskutowali z kolegami z Ministerstwa Skarbu na temat tego programu prywatyzacji pracowniczej, oni stawiali często taki argument, że muszą

się kierować zasadą równego traktowania inwestorów. Tu nie może być żadnych wyjątków, na przykład preferencji dla załóg pracowniczych. No, ale potem trzeba trafu, że pojawiła się sprawa tak zwanych SHiUB-ów. Nie wiem, czy państwo znacie ten dźwięczny skrót, który oznacza Stację Hodowli i Unasienniania Bydła. Proszę się nie śmiać, bo to są bardzo zyskowne i lukratywne firmy. Proszę Państwa, okazało się, że dla tych bardzo wyspecjalizowanych zakładów została wprowadzona specjalna ścieżka prywatyzacji wzorowana na modelu niemieckim, gdzie, powiedzmy, model polega na tym, że nie jest to sprzedawane inwestorom zewnętrznym, tylko rozprowadzane są te akcje wśród hodowców, plantatorów, załóg.

Chodzi o pozostawienie własności i też oczywiście wpływu na pewną taką politykę genetyczną, którą te jednostki prowadzą w rękach, coś jak cukrownie. Tutaj taka specjalna ścieżka była możliwa do wprowadzenia. Dlaczego ja o tym wspominam? Otóż, jak wiecie państwo, jest tak zwany plan Grada, czyli dokument, który określa plany prywatyzacyjne rządu na lata 2008–2011. Prawdopodobnie w nowej kadencji będzie dokument podobny powstawać. Być może taki postulat przy konsultacjach społecznych takiego dokumentu mógłby być też możliwy do podniesienia, by pewna grupa podmiotów była wyodrębniona właśnie do celów prywa-

tyzacji pracowniczej, żeby potem nie było takich sytuacji, jak byłem świadkiem kiedyś na wystąpieniu przedstawiciela kierownictwa Ministerstwa Skarbu, że o to jest fabryka sieci rybackich i ministerstwo nie wie co z nią zrobić, bo nie ma żadnego inwestora strategicznego, który by chciał zainwestować, a może właśnie to byłoby możliwe drogą prywatyzacji pracowniczej?

Państwo, jako organizacje reprezentatywne, możecie też taki postulat przy konsultacjach pracowniczych podnieść. Jeszcze tylko dopowiadając ostatnie zdanie. Pan wspominał o tym, że własność pracownicza to nie jest tylko prywatyzacja pracownicza, że nie tylko dotyczy tych podmiotów, które są w tej chwili w ręku Skarbu Państwa i mają być przekształcane własnościowo. To mogą być też różnego rodzaju programy w firmach, które są już prywatne, które mają służyć albo przejściu władztwa w firmie przez pracowników, albo na przykład żeby znaczącą pulę akcji w takich firmach posiadali pracownicy jako rodzaj dodatkowej inwestycji czy na przykład dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego. Tutaj są bogate doświadczenia w tej chwili w różnych krajach świata funkcjonowania takich systemów. My się temu przyglądamy w Ministerstwie Gospodarki, no i też wypracowujemy jakieś tam propozycje, które być może w jakimś czasie zostaną oficjalnie przedstawione. Dziękuję.

### PANEL III: Dylematy strategiczne partycypacji pracowniczej

**Prof. Paweł Ruszkowski:** Ten panel jest poświęcony ogólniejszemu problemowi: po co właściwie jest prywatyzacja pracownicza?, jak to się ma do partycypacji?, jaka jest tutaj rola związków zawodowych, związków pracodawców?

Mamy tu bardzo kompetentne gremium związków i pracodawców. Ja się bardzo cieszę, że się udało taki właśnie panel zgromadzić, bo uważam, że związki zawodowe same sobie nie poradzą z problemem popularyzacji czy w ogóle czynienia jakichś dzia-



Fot. CPS „Dialog”

łań na gruncie partycypacji pracowniczej i prywatyzacji pracowniczej, mimo że, jak wiem, poglądy na temat prywatyzacji ze strony pracodawców są zróżnicowane. Tym niemniej ważne jest, żeby dialog w tym obszarze trwał. Myślę, że są wspólne interesy polegające na tym, że jednak ten obszar trzeba jakoś zagospodarować i w związku z tym byłoby dobrze, żeby przynajmniej był wspólny głos pracodawców i związków. Nie mówię, że byłyby to takie same koncepcje, one się mogą różnić, natomiast chodzi mi o wagę sprawy.

Na początek zreferuję może krótko wyniki badań jakościowych, które zostały przeprowadzone. Te badania były prowadzone w ten sposób, że było pięć paneli, byli to liderzy z różnych związków zawodowych, które funkcjonują w ramach Forum Związków Zawodowych i w każdej z tych branż, czyli w branży elektroenergetycznej, górniczej, chemicznej, pocztowej i kolejowej mieliśmy takie czasami kilkugodzinne spotkania, z których uzyskaliśmy wiele cennych informacji. Generalnie potwierdzają się wyniki badań ilościowych. Pierwsza sprawa to brak wiedzy i to już było powtarzane, że dopóki nie dotrzemy do załóg, do pracowników, do posłów z informacją, co to jest właściwie ta prywatyzacja pracownicza, to trudno oczekiwać, że ludzie będą wyciągali portfele i płacili za akcje pracownicze.

Myślę, że ważny jest wniosek, który tutaj też się przewijał, mianowicie, że decyzja o powoływaniu spółki pracowniczej niestety w większości przypadków jest wyborem negatywnym. Czyli, że nie rozwijamy się, tylko albo uniknijmy prywatyzacji zewnętrznej, albo firma plajtuje, ratujemy miejsca pracy. Myślę, to jest tendencja, którą należałoby odwrócić.

Następna kwestia jest niejasna mimo wszystko. Niejasne jest podejście związków zawodowych, central związkowych do prywatyzacji pracowniczej. Ja wielokrotnie już na ten temat rozmawiałem w ciągu ostatnich 20 lat i nie ma jasności. W niektórych przy-

padkach związki zawodowe traktują prywatyzację i partycypację, na przykład typu rady pracowniczej czy rady pracowników, jako konkurencję dla działania związków zawodowych.

Teraz jedno z pytań, z którym chciałbym się zwrócić do panelistów: Jak widzicie problem szerszej rozumianej partycypacji? Czy ona ma być tylko w ten sposób, że mamy związki zawodowe, no mamy też związki pracodawców, ale powiem wprost: zarówno struktury związkowe, jak i struktury pracodawców tracą wpływ, są coraz słabsze i są odsuwane od wpływów na politykę. Można powiedzieć, że po co związkom polityka, natomiast, no, ja uważam, że jeżeli centrale związkowe nie będą miały wpływu, a przynajmniej nie będą prowadziły dialogu z rządem, a z tego co obserwuję, to on się toczy bardzo niemrawo i jest to dialog pozorowany, to kto będzie reprezentował cały szereg interesów pracowniczych?

Powiem tylko o jednym. Uważam, że to, co robią związki zawodowe i co jest bardzo cenne, to jest społeczna kontrola procesów prywatyzacji i tu było kilka razy wspomniane o różnego typu odchyleniach od normy, które towarzyszą przekształceniom własnościowym.

W zasadzie przecież dobrze wiecie, że tylko ludzie z firmy wiedzą, co się naprawdę w środku dzieje. Żadne zewnętrzne audyty tego nie uchwycą i są to problemy uwłaszczzeń itd. Prawda?

Dlatego te spółki pracownicze są niebezpieczne, bo one są w większości przypadków poza układem. To dotyczy Puław. Na przykład dlatego was tak tępią, bo nie wiecie, znaczy wiecie, ale nie gracie w tę grę, prawda? W związku z tym jesteście niebezpieczni. Ja akurat spędziłem dwa dni w kopalni Silesia i wiem prawie tyle, co kolega Grajcarek, o tym co się tam działo. Będziemy o tym pisać. Ale to jest już wielka historia, prawda? Jak ważne byłoby to, żeby jednak różne formy, zarówno prywatyzacja pracownicza, jak w ogóle utrzymanie jednak wpływu załóg na



zarządzanie... Oczywiście, panie prezesie, nie chodzi mi o to, żeby głosować, co dzisiaj robimy. Nie chodzi mi o to, żeby przeszkadzać zarządom, ale równocześnie doświadczenia są takie, że jakaś forma społecznej kontroli jest potrzebna.

Teraz, żeby to konkludować: pytaliśmy w tych badaniach wprost, w jaki sposób to spowodować, żeby nie tylko ktoś się zainteresował tą prywatyzacją, żeby zwiększyć przyzwolenie polityczne, ale również w jaki sposób spowodować, żeby te reprezentacje środowisk pracowniczych były w większym stopniu partnerem.

Postawiliśmy hipotezę, że może takim rozwiązaniem byłaby po prostu partia polityczna, niech związki zawodowe założą partię polityczną, wtedy będzie sytuacja bardziej jasna, będą mieli swoich reprezentantów w sejmie i nie będzie problemów z dialogiem społecznym. Na tę propozycję badawczą uzyskaliśmy mniej więcej 80 procent negatywnych odpowiedzi. Eksperti, to wszystko byli działacze związkowi wyższego i średniego szczebla, generalnie powiedzieli, że po pierwsze doświadczenia są negatywne, jeżeli związki zawodowe biorą się do rządzenia, a po drugie oni jako związkowcy nie czują się politykami, oni nie chcą podejmować tego typu wyzwań, bo to jest innego typu forma działalności.

Jakby mentalnościowo my nie chcemy się w to łądować. W tę walkę, w tę grę, w to wszystko i my się nie do tego zapisywaliśmy i dlatego nie bardzo widzimy możliwość przekształcania czy budowania struktur politycznych, które by funkcjonowały w taki czy inny sposób ze związkami zawodowymi.

Więc jest to pytanie: jak widzicie państwo ewentualność czy w ogóle celowość budowania jakiejś reprezentacji politycznej środowisk pracowniczych i zwracam się zarówno do pracodawców, jak i do związków zawodowych.

Chcę zakończyć pewną propozycją, to znaczy tak jak obserwuję to nasze dzisiaj-

szcze spotkanie, ono mi się bardzo podoba po prostu, bo to jest bardzo żywa dyskusja, ja wszystkie wypowiedzi uważam za cenne, być może warto byłoby tego typu dyskusje kontynuować na szczeblu pracodawcy – związki zawodowe. Dlatego że nie ma takiego forum? Bo Komisja Trójstronna, z całym szacunkiem, ona służy innym celom. Ona po prostu jest do podejmowania decyzji na szczeblu państwa itd. I tam właściwie z tego, co wiem jest bardziej gra interesów niż dyskusja merytoryczna. Więc pytanie jest takie, bardzo serio: czy państwo bylibyście skłonni przyjąć taką propozycję, żeby nie wiem, raz na pół roku się spotkać tutaj czy w jakiejś większej sali w takim reprezentatywnym gronie i właśnie w taki sposób otwarty, luźny sobie podyskutować?

**Kazimierz Grajcarek:** Koleżanki i Koleżdy! Chciałem na kilka rzeczy zwrócić uwagę. Jeśli chodzi o sprawę prywatyzacji pracowniczej i mojej konkretnej kopalni, to ona nie wzięła się znikąd. W Bielsku Białej są co najmniej dwa pozytywne przykłady prywatyzacji pracowniczej: to jest zakład obuwia domowego i drugi – to jest margaryna. Zakłady super prosperujące teraz w Bielsku. Czyli na prywatyzację pracowniczą musi być przyzwolenie również społeczne i muszą być pozytywne przykłady.

Związki zawodowe z własnej winy, mówię o wszystkich związkach zawodowych, żeby sprawa była jasna, same są sobie winne, że nasze propozycje pozytywne nie idą do przodu, że wzajemnie dużo czasu marnujemy na to, żeby zajmować się sobą, i dla mnie to nie ma znaczenia, czy zrobił to OPZZ, Związek Zawodowy Górników, Forum czy Solidarność. Jeśli związkowi się udało, to wszystkie związki zawodowe powinny mówić: tak, wam się udało, pomagamy wam to zrobić. Niezależnie od tego, kto to zrobił. To oczywiście wymaga od nas żebyśmy byli, no powiem może przesadnie, mężami stanu w swoich związkach zawodowych. Żebyśmy

potrafiliby powiedzieć: rzeczywiście bierzmy przykład ze związku zawodowego, chociażby Forum, bo ja będę o tym mówił w Solidarności, że to wam się udało, to jest kapitalny pomysł i kapitalna rzecz, którą wy zrobiliście jako Forum i to nie dlatego wam mówię, żeby mówić. Z wieloma tu się znamy dobrze, ale taka jest prawda. To się wam dobrze udało i inne związki zawodowe powinny z tego korzystać i mój pewnie też z tego skorzysta.

Przekonanie ludzi do spółki pracowniczej w mojej konkretnej kopalni trwało sześć lat. Rok poświęciliśmy na to, żeby przekonać tylko członków związku zawodowego Solidarność. Rok, żeby mieć odpowiednie uchwały, decyzje itd. Drugi rok, żeby przekonać inne związki zawodowe, a jest tam pięć związków zawodowych. Trzeci rok poświęciliśmy na to, żeby przekonać załogę, bo są również ludzie, którzy nie są członkami związków zawodowych. Więc trzy lata potężnej roboty wszystkich związków zawodowych, żeby ta sprawa nam się udało. Czyli zobaczcie, jaka tu jest luka informacyjna, o tym mówił pan profesor Georgica, że trzeba taki dokument stworzyć. Dokument, o którym mówił nam przedstawiciel – pan z ministerstwa gospodarki jest świetnym dokumentem, rzeczywiście on jest bardzo świetny. Chodzi tylko o to, że tam w tym dokumencie, ja go nie krytykuję, broń mnie Panie Boże, bo ja nie mam takich zamiarów, tylko on nie ma tego ducha pracowniczego. On jest narzucony z góry: co nam się należy, a chodziłoby o to, żeby dać mu tego ducha, o to żeby każdy pracownik go rozumiał.

Pracownicy bardzo pozytywnie wypowiadają się za prywatyzacją do czasu, kiedy muszą wyłożyć pieniądze, bo jeśli wykładają pieniądze, to są już wtedy odpowiedzialni.

To już nie jest jakiś tam pieniądz, który będzie z zysku. Muszą go wyciągnąć z kieszeni i zapłacić. Tu już nie chodzi tylko o odpowiedzialność, ale chodzi o to, czy ja mam ten pieniądz. Jeśli u mnie na kopalni decyzję podjęło się o tym, że chcą prywaty-

zacji pracowniczej – 100 procent niemal załogi – to nie stać ich już było na wykup, choć to nie była wielka kwota. To było chyba 50 złotych za udział. To już wtedy był problem, bo ci ludzie po prostu nie mieli pieniędzy, a niby górnicy, niby się dobrze branży powodzi, ale tak przecież nie jest, bo najczęściej jeden w rodzinie pracuje, tak jest najczęściej. Więc to są te rzeczy, dlaczego ludzie w dużo mniejszej części wchodzi w interes niż ci, którzy się opowiadają za i to wyraźnie koledzy powiedzieli. Inna sprawa, że są tacy ludzie, którzy nie chcą i też mają do tego prawo.

Jeśli chodzi o sprawę dotyczącą związków zawodowych, to tak jak w sprawie bezpieczeństwa pracy, i proszę tego nie przyjmować tak, że jakoś pouczam, ja mówię swoje zdanie tylko. Tak jak w sprawach bezpieczeństwa pracy w górnictwie węgla kamiennego rozpoczęliśmy współpracę ze wszystkimi związkami zawodowymi, a w pewnym okresie było ich 30. O sprawach dotyczących bezpieczeństwa pracy mówimy jednym głosem. Tak w sprawach prywatyzacji pracowniczej wszystkie centrale związkowe powinny mówić jednym głosem. My się musimy wysprzeczać, musimy pokazać swoje racje, tutaj kolega ma rację: jeden, drugi, trzeci, każdy z nas ma swoją rację, bo inaczej by przecież o tym nie mówił. Ale trzeba wybrać to, co będzie najbardziej dla ludzi potrzebne. To jest niezwykle ważne, żebyśmy tutaj wyszli ponad swoje związki zawodowe, żebyśmy się stali bardziej obywatelami Rzeczypospolitej z doświadczeniami związkowców, ale ponad związki zawodowe i to będę preferował u siebie w związku zawodowym Solidarność, ucząc się tego od was.

Koleżanki i koledzy, jeśli chodzi o sprawę przesyłania informacji, to jeśli użyjemy wszystkich gazetek, jakie mamy, ulotek i stron internetowych wszystkich związków zawodowych i będziemy mówić jednym głosem w sprawie prywatyzacji i będziemy namawiać ludzi do tego, żeby chciało im się chcieć, bo to od tego trzeba zacząć, to

myślę, że jesteśmy bardzo blisko sukcesu, ale nie możemy przejść do tego, że prywatyzacja pracownicza to jest koniec, kropka i na tym się kończy.

Prywatyzacja pracownicza jest sprawą wtedy tylko możliwą, kiedy większość pracowników uzna, że to jest dla nich dobre. W Sekretariacie Górnictwa i Energetyki, ja trochę odbiegam w Solidarności od pewnych standardów w moim związku, my trochę inaczej do sprawy podchodzimy, jeśli chodzi o prywatyzację. Mamy specjalistkę z zakresu prywatyzacji Basię Stefaniak, która z jednej strony jest liderem związkowym, a z drugiej prawnikiem i na tych sprawach się zna i ona te wszystkie sprawy nam przygotowuje prywatyzacyjne, te prywatyzacyjne pracownicze.

Teraz jedziemy z kolegą związanym z chemią do kopalni do Konina, żeby ich namówić, żeby oni też chcieli taką prywatyzację pracowniczą zrobić. Czyli dwa inne związki, dwie inne branże, idziemy to samo przekazywać kolegom i dobre i złe doświadczenia. Mnie się wydaje, że to jest pozytywny skutek naszej pozytywnej współpracy.

Jeśli chodzi o partię polityczną. Rzeczywiście z tego, co zrobił AWS... To nie był tak dokładnie związek, ja tu nie chcę usprawiedliwiać, broń mnie Panie Boże, AWS-u, bo ile zła narobił AWS, to ja wiem. Może więcej niż wy. Natomiast też wiem, że moi koledzy uczyli się dopiero sprawować władzę i korzystając z tych ich doświadczeń pozytywnych i negatywnych i głupoty, która nimi rządziła i jakiejś pychy, arogancji, ale i też rzetelnego kierowania państwem, którego absolutnie nie umieli. Jeśli związki zawodowe szukają instrumentów do tego, żeby skutecznie funkcjonować w swoim państwie, to trzeba by było rzeczywiście zastanowić się nad tym. Bo nie udało się AWS-owi głównie dlatego, że AWS jako najmądrzejsza część Solidarności mówiła, że ona sobie sama poradzi. Otóż, jeśli się zapomni, bo wszyscy wiemy doskonale, że Solidarność nie jest związkiem lewicowym, ale jeśli się zapomni

o naszych kolegach, którzy mają poglądy lewicowe, a jeszcze jeśli się przestanie szanować te poglądy, no to już rządzenie jest jakąś utopią. Do tego nie można doprowadzić. Więc jeśli w centralach związkowych, w których nie patrzymy na swój światopogląd, ale wiemy, że chcemy pomóc naszym kolegom i sobie, i Rzeczypospolitej, to myślę, że warto na ten temat rozmawiać.

Tu nie ma co składać deklaracji, bo ja nie jestem upoważniony przez mój związek, żeby takie deklaracje składać i proszę, żeby tak to nie zabrzmiało, ja mówię swoje zdanie, uczestnika tej konferencji, że uważam i pytałem moich przyjaciół z innych związków zawodowych, bo ja w związkach zawodowych tylko mam przyjaciół, nie mam wrogów, mówili o tym samym. Przemyślmy sprawę, jak ją naprawdę wziąć we własne ręce. Nie po to, żeby dokonywać egzekucji takich czy innych. Rzeczpospolita jest w bardzo trudnej sytuacji. Związki pracodawców, które dzisiaj w Rzeczypospolitej funkcjonują, mówię swoje zdanie trochę w przeciwieństwie do moich kolegów również z Solidarności, ale i związków zawodowych, mają za małe prawa. Związki pracodawców, jeśli chcielibyśmy, żeby były przy stole trójstronnym równoprawne, to muszą mieć uprawnienia podobne jak my, tzn. że przewodniczącego związku organizacji zakładowej, jeśli nie złamie prawa, to nie można ruszyć ze swojej funkcji. Wtedy nasi partnerzy, którzy są prezesami spółek skarbu państwa mogliby naprawdę mówić to, co myślą i robić, tak jak uważają, zarządzać swoim przedsiębiorstwem, to znaczy nie swoim, ale przedsiębiorstwem, którym zarządzają.

Więc te związki zawodowe w ramach tego dobrego partnerstwa powinny działać na rzecz umocnienia związku pracodawców w dobrym tego słowa znaczeniu. Ale też związki pracodawców musiałyby w stosunku do nas też nieco zmienić swoją postawę. To jest trochę na inny temat, ale jeśli chcemy skutecznie działać, to zdecydowanie musimy

mieć również związki pracodawców. Związki pracodawców to są ludzie bardzo często z ogromnym doświadczeniem, są wybitnymi specjalistami, fachowcami, których my czasami nie rozumiemy i traktujemy ich tak jak ich traktujemy czasami tak jak oni nas, ale czas najwyższy i ta konferencja myślę dzięki Forum Związków Zawodowych przybliży ten dwustronny dialog, w pozytywnym tego słowa znaczeniu, związków zawodowych i pracodawców, dziękuję.

**Zbigniew Żurek, wiceprzewodniczący Business Centre Club:** Ja tak naprawdę nie jestem uczestnikiem konferencji, tylko gościem. Myślałem, że tutaj sobie przyjdę, posiedzę sobie w kąciuku i posłucham, nareszcie się nie będę musiał wypowiadać, a co gorsze odpowiadać za własne słowa. Pan profesor był łaskaw wyciągnąć mnie do tablicy, nie chcę, ale muszę, no to jestem.

Na początku chciałem się odnieść do tego, co pan powiedział i częściowo Kazimierz Grajcarek odnośnie tych rządów. Powiem tak: często zapominamy w Polsce, ile w sumie zawdzięczamy związkom zawodowym w procesie transformacji. Gdyby nie związki zawodowe... Może układ AWS-u budził pewne kontrowersje, pan Grajcarek go krytykował, ja bym mógł w tym momencie bronić AWS-u, ale nie mamy na to czasu.

To może był ten moment dyskusyjny, bo dwukrotnie przynajmniej związki zawodowe otworzyły taki parasol, przyjazny parasol dla transformacji państwa. Dwukrotnie zrobiły to w sposób zdecydowany i spektakularny. AWS to był ten drugi przypadek, natomiast pierwszy, o którym trzeba pamiętać bezdyskusyjnie to był rok 1989, bezkrwawa rewolucja.

Natomiast nie pamiętamy, za rzadko się o tym mówi, a warto jest o tym mówić, kole-dzy związkowcy też za rzadko o tym mówicie, że my wszyscy jako społeczeństwo winni jesteśmy wam za to, żeście rozpostarli nad tymi pierwszymi rządami, które miały swo-

je ułomności, ten parasol bezpieczeństwa, że dzięki niemu można było wprowadzić ten dla jednych genialny, dla innych fatalny plan Balcerowicza i przy wszystkich błędach, które od wtedy się zaczęły, jesteście tu, gdzie jesteście dzisiaj. Oczywiście chciałoby się więcej, ale ja osobiście uważam i chyba wszyscy to przyznamy, że przez te 20 parę lat zrobiliśmy bardzo wiele dzięki naszej wspólnej, nie chcę mówić klasowej, narodowej świadomości.

Jeżeli chodzi o kwestię spółek pracowniczych powiem tak: przede wszystkim należy prywatyzować, to jest cel nadrzędny i sama prywatyzacja tam, gdzie jest ona robiona dobrze i mądrze, jest dobrem samym w sobie. Prywatyzacja pracownicza, jeżeli będzie postrzegana jako „normalna prywatyzacja” z pewnymi roztropnie wyznaczonymi granicami jakiegoś takiego wsparcia czy pewnego faworyzowania strony pracowniczej, jest dobra. Tą granicą może być na przykład 85 procent. Dlaczego 85 procent? Dlatego że w innej prywatyzacji 15 procent załoga dostaje w postaci bonusu prywatyzacyjnego na przykład.

Natomiast ważne jest, gdzie się nie udały spółki pracownicze, o tym też trzeba powiedzieć. Ja widziałem kilka spółek pracowniczych, które się nie udały. To, co ja widziałem, to było nieodpowiedzialne zachowanie się akcjonariatu pracowniczego i to przykro powiedzieć, to był przykład na nieodpowiedzialne działanie akcjonariatu pracowniczego nie robotniczego, a kadry wyższej inżynierów i techników.

Jeżeli się prywatyzuje, trzeba pamiętać, że nie można popadać w schizofrenię, nie można być jednocześnie pracownikiem i właścicielem. Jeżeli ktoś zostaje właścicielem firmy, w której pracuje, to swoje akcje musi zostawić w ubraniu, w którym przyszedł, jak się przebiera zostawia to w szatni i dalej wychodzi, pracuje jako normalny pracownik.

Nie bardzo zgadzam się z tym, co pan profesor powiedział o tym, czy możemy



podyskutować na temat społecznej kontroli. Społeczna kontrola... mnie to trochę pachnie poprzednimi systemami. Zakład pracy nie może być zarządzany społecznie, obojętnie, jaki to jest zakład: czy to jest spółka pracownicza, czy nie, musi być zarządzany profesjonalnie przez – zgoda z tym, co pan Kazimierz powiedział – przez zarząd, który ma narzędzia do zarządzania, który ma odpowiednią pewność swojego działania i czas działania, ale to wszystko można zapisać w statucie spółki.

Słowa „społeczna kontrola” zamieniłbym na słowa „społeczna informacja”, dlatego że ci, którzy zarządzają firmą, nie powinni być ograniczani w swoich decyzjach i również nie powinni ponosić konsekwencji za te decyzje, to jest jasne. Natomiast załoga powinna być informowana o tym, co się w zakładzie dzieje, co się będzie działo w szczególności. To w pewien sposób, przy wszystkich mieliżnach ustawy o radach pracowników, pokazuje pewien nowy, dobry trend, jeżeli chodzi o stosunki w zakładzie pracy.

Padło słowo o tym, że jak się wchodzi do prywatyzacji, to się wkłada własne pieniądze. Otóż to jest istotą działania moim zdaniem. Wkładanie własnych pieniędzy, a nie pożyczonych pieniędzy od państwa czy od kogo. Inaczej: nie masz tych pieniędzy, to je pożycz, ale nie pożyczaj ich od tego zakładu, który kupujesz. Brakuje Ci pieniędzy, idź do banku, porozmawiaj, w rodzinie zbij te pieniądze, ale pożycz je na własne ryzyko.

Jak przychodzisz kupić kawałek zakładu pracy, to twój dług jest twoją sprawą. Przyniesiesz pieniądze, prawdziwe pieniądze i za to kup ten zakład pracy. Dlaczego? Między innymi dlatego, że wtedy taki człowiek, który włoży swoje prawdziwe pieniądze, a nie te pieniądze, które ma w przyszłości wypracować, wtedy będzie dbał o ten zakład pracy, będzie działał w nim odpowiedzialnie.

Padło tu słowo, że akcja czy udział dzisiaj ma 100 zł, jutro ma 80 zł. Tak, jutro

może być 70 zł, to też jest istota kapitalizmu, nie bójmy się tych słów, pamiętajmy o tym. Kto nie ryzykuje, to w kozie nie siedzi. Jeżeli zainwestujesz swoje własne pieniądze, to musisz mieć świadomość, że możesz przegrać. Najczęściej jednak i w dłuższym czasie ze 100 procentowym prawdopodobieństwem z tych 100 zł, potem 80 zł i 70 zł potem zrobi się znowu 100 zł, 105 zł, 115 zł itd.

Prywatyzacja pracownicza tak na normalnych, zdrowych zasadach, z pewną preferencją, preferencją finansową. Są spółki, których szkoda, że w '89 roku nie oddało się pracownikom za symboliczną złotówkę. Zyskali by pewnie ci pracownicy, którzy tam byli i zyskałby skarb państwa, nie dopłacałby do nich dzisiaj. Ale również trzeba pamiętać, że spółka pracownicza to też jest ryzyko zwolnienia. Bardzo prymitywnym jest myślenie, to jest powszechne takie: „ach! jak kupię akcje, to mnie nie zwolnią”. Nie, znowu jest ten rozdział: jak jestem pracownikiem i jako właściciel pozostanę i ta spółka będzie mi przynosiła dochody za ten mój kawałek, ale być może zostanie zwolniony. Paradoksalnie, jeśli spółka nie zostanie sprywatyzowana, nie zostanie zwolniony – o tym też trzeba pamiętać.

Jeszcze jedno zdanie na temat władzy, o czym pan wspominał. Tak związki zawodowe, jak organizacje pracodawców, jeżeli chcą rządzić, powinny zakładać partie polityczne. Bo partia polityczna jest odpowiednim miejscem do działania.

Słowo na temat Trójstronnej Komisji dzisiaj po latach, a jestem dobre dziesięć lat w niej. Zapominamy o podstawowej funkcji, która była u zarania Trójstronnej Komisji. Mówi się: „ach gadali, gadali i znów się nie dogadali!” Rzeczywiście w niektórych sprawach trudno nam się dogadać, bo nasze interesy są kompletnie rozbieżne, ale nie po to była powołana Trójstronna Komisja. Trójstronna Komisja może wypracowywać porozumienia, a rząd może, a nie musi te porozumienia honorować. Natomiast co

jest istotą, co jest sukcesem Trójstronnej Komisji: to, że dziś siedzimy i rozmawiamy tutaj. Trójstronna Komisja na początku spowodowała to, bo skłócone ideologiczne grupy zawodowe w ogóle nie chciały ze sobą rozmawiać. Może państwo pamiętają pierwsze rozmowy, jak OPZZ w jednej sali, a Solidarność była w drugiej sali, dzisiaj niektórzy ze zdziwieniem patrzą na coś takiego.

Informowanie się nawzajem, wymiana informacji, nawet jeśli nie dochodzimy do porozumienia, nawet jeśli zostajemy przy swoich zdaniach, jest również dobrem samym w sobie. Bo rozchodzimy się do domu, nie przekonaliśmy się, ale wiemy, co druga strona myśli. W związku z tym, rozmawiając we własnych gremiach, w pewien sposób stajemy się adwokatami. Jeśli poznajemy własne racje, nawet jeśli się nie przekonamy, to przynajmniej wiemy na jakich stanowiskach, z czego wychodzą te nasze racje. Wiec rozmawiamy, rozmawiamy i będzie dobrze. Dziękuję.

**Zygmunt Mierzejewski, wiceprzewodniczący Forum Związków Zawodowych, przewodniczący Związku Zawodowego Inżynierów i Techników:** Postaram się bardzo krótko mówić, gdyż jestem dziś tak zbudowany dzisiejszymi wypowiedziami, i dzisiejszą merytorycznością, że naprawdę należy się tylko cieszyć i podziękować pani dyrektor za zorganizowanie spotkania tak merytorycznie przygotowanego.

Zacznę od tego, co powiedział kolega Zbyszek. Faktycznie, jak negocjowaliśmy pakt o przedsiębiorstwie państwowym, to dużo się nachodziłem z parteru na piętro, od jednej sali do drugiej. Faktycznie wszyscy byli skłóceni, nikt nie potrafił ze sobą rozmawiać. Tak się zadziało, że jestem w zespole Komisji Trójstronnej od samego początku do dnia dzisiejszego i tutaj poprę kolegę Zbyszka, bo bardzo dużo zrobiliśmy. Bardzo dużo pozytywnych efektów tej naszej działalności widać. Przecież w tej chwili w Pol-

sce funkcjonuje 66 gremiów dialogu społecznego na szczeblu centralnym plus WKDS-y, powiatowe rady zatrudnienia. Wszędzie staramy się wypracować wspólne stanowiska. To jest duże działanie logistyczne, duże działanie eksperckie, ale w tej chwili pokazuje się zachowanie skandaliczne: czy związków, czy pracodawców i niestety, to nie buduje autorytetu i nie pokazuje naszej trudnej pracy, nad czym bolejemy. I faktycznie cały czas nie mam przyzwolenia społecznego czy politycznego, żeby wzmocnić organizacje związkowe, organizacje pracodawców.

Co tu ukrywać, jedni i drudzy jesteśmy słabi i dopóki my nie wzmocnimy własnych struktur, to nie wzmocnimy dialogu i będziemy znaczyli tyle, ile znaczymy w tej chwili. To wszystko jest przed nami, i to co mówił Kaziu, w 100 procentach popieram. Już bardzo często ze sobą rozmawiamy i bardzo dużo stanowisk wypracowujemy wspólnych, gdyż przecież tam, gdzie się spieramy i mamy duże różnice (czy w prawie pracy czy w innych kwestiach), to są te elementy, gdzie z trudem potrafimy się dogadać, ale ze Zbyskiem jesteśmy w zespole ds. dialogu społecznego, gdzie stanowiska są wypracowywane wspólnie i tam wszyscy partnerzy społeczni, wszystkie związki, wszyscy pracodawcy zgadzamy się na takie, a nie inne stanowisko. Wiec jednak osiągnęliśmy bardzo dużo w dialogu społecznym, we wzajemnych relacjach. Potrafimy się porozumieć i potrafimy szanować swoje decyzje, i przede wszystkim potrafimy słuchać.

Wracając do spółek pracowniczych, chciałem powiedzieć, że bardzo cenne są inicjatywy, bo widzę, w jakim w tej chwili momencie jesteśmy.

Naszym głównym celem jest nie to, żeby stworzyć takie narzędzie, które wyjdzie oddolnie. Powinno się w nim znaleźć to, co byście chcieli i w jaki sposób byście chcieli, by ta prywatyzacja była najlepsza. To znaczy, na przykład co należy zmienić w prawie i jak

byśmy widzieli te propozycje czy to co jest opracowane w poradniku ministra gospodarki. I na tej bazie wypracowany produkt będziemy bardzo szeroko testować, dlatego w każdym województwie powołaliśmy pełnomocników do spraw pracowniczych, którzy będą zbierali informacje, będą zbierali opinie z terenu z województw, będziemy to kilka razy poprawiać i na pewno kilka konferencji jeszcze będzie temu poświęconych, gdyż chcielibyśmy, by też pracodawcy, jednostki samorządu terytorialnego i inne grupy odniosły się do tego, zaproponowały coś dobrego, żeby ten produkt końcowy spełniał jak najszersze kryteria i żeby jak najlepiej później funkcjonował, był użyteczny dla poszczególnych firm.

Oczywiście na pewno będziemy również przewidywać inne formy, nie tylko spółki pracownicze poprzez prywatyzację spółek Skarbu Państwa.

Na koniec jeszcze taka jedna uwaga. Jak razem z pracodawcami w zespole gospodarczym wypracowaliśmy założenia do paktu antykrzysowego, to później wszyscy na prezydium przyjęliśmy ten pakiet. Jak pamiętamy, strona rządowa nie wywiązała się do końca z tego, do czego się zobowiązała, ale wtedy pierwszy raz okazało się, że w dialogu autonomicznym związki i pracodawcy potrafią się porozumieć i pierwszy raz w wielu przypadkach bardzo poważnie do tego podeszliśmy: Solidarność, OPZZ i Forum.

Zbieraliśmy wszystkie opinie ze wszystkich zakładów, co się dzieje, jak wyglądają inwestycje, jakie są problemy, i spytaliśmy się i pracodawców, i związkowców co zrobić, żeby wypracować mechanizmy poprawiające tę sytuację. Bardzo często wtedy pracodawcy już sygnalizowali, że jest sytuacja trudna, że może byśmy się zastanowili czy nie warto by było w takim okresie, w okresie pewnych trudności, zastanawiać się nad zmianą form własnościowych, nad pewnymi sprawami dotyczącymi, przejęcia przez pracodawców i związki przy pomocy samorządu, żeby

przy tym kryzysie wspólnie coś zrobić dobrze, żeby wspólne działanie, a nie osobne, tylko bronienie swoich interesów, pomoc w tej sytuacji antykrzysowej.

Tak naprawdę niestety tutaj z przykrością powiem, że później po tych naszych trudnych działaniach we wszystkich zakładach, w których pracowaliśmy, w których razem z pracodawcami godziliśmy się na mniejsze wynagrodzenie, mniejszy czas pracy, na wstrzymanie pewnych inwestycji pan premier wyszedł i się chwalił, że Polska jest zieloną wyspą, przypisując sukces rządowi. A tak naprawdę to był sukces związków zawodowych i pracodawców i o tym nikt nigdy nie mówi, bo to może nie wypada, bo tylko politycy lubią się chwalić, a my jesteśmy do roboty. I to też jest element, nad którym trzeba by było się wyraźnie zastanowić.

**Norbert Pruszanowski, Związek Rzemiosła Polskiego:** Jestem dyrektorem zespołu funduszy unijnych, od 17 lat pracuję w Związku Rzemiosła Polskiego. Tak jak mój przedmówca, pan prezes Żurek, chciałbym zaznaczyć, że zostałem tutaj troszeczkę pociągnięty za język. Nie jestem, od razu mówię, kompetentną osobą do wypowiedziania się na te tematy, ale w kilku słowach chciałbym podsumować, wyrazić swoje odczucia i to, co my sądzimy, jako jedna z organizacji będących w Komisji Trójstronnej. Od razu chciałbym zaznaczyć, że naszego środowiska stosunkowo w niewielkim stopniu dotyczy ten problem, ponieważ zrzeszamy głównie zakłady mikro, czyli do 9 zatrudnionych, chociaż mamy również firmy małe i średnie zatrudniające do 100, do 200 osób, głównie z sektora budowlanego.

Chciałbym zwrócić uwagę na dwie kwestie: prywatyzacja pracownicza i partycypacja jak najbardziej tak, ale musi być realizowana w sposób w pełni racjonalny i profesjonalny. Tu widzę potencjał niewykorzystanych możliwości w zakresie współpracy związków zawodowych z organizacjami pracodawców.

Prywatyzacja i partycypacja musi być szeroko przedyskutowana z profesjonalistami i tu my, organizacje pracodawców, a szczególnie te zrzeszające większe zakłady jak BCC, PKPP Lewiatan powinny być naturalnym silnym partnerem w takich sytuacjach.

Tak jak powiedział pan prezes Żurek, też mam obawy, czy powinno to podlegać społecznej kontroli. Proszę państwa, jestem już osobą wchodzącą w wiek średni, pierwsze doświadczenia zdobywałem w okresie transformacji. Wiemy, do czego doprowadziła centralna gospodarka rynkowa, wiemy też niestety, że część środowisk związków zawodowych wspomina te czasy jako dobre, czego zupełnie nie rozumiem, więc uważam, że to powinno być elementem dialogu i w pełni przygotowanej analizy.

Kolejna rzecz: nie wszędzie prywatyzacja pracownicza i partycypacja ma sens. W niektórych gałęziach to nie ma sensu, niestety potrzebna jest restrukturyzacja przedsiębiorstwa, potrzebne są zwolnienia, są inne możliwości, jak, niestety, zakładanie własnych firm, szeroko rozumiana promocja przedsiębiorczości itp., itd.

Ale, tak jak tu mówili moi przedmówcy, jest to temat mający swoje różne odnogi i powinien być przedmiotem szerokiej dyskusji.

Na zakończenie jako fundusz owiec, współpracujący z panem przewodniczącym Mierzejewskim, cieszę się przede wszystkim, że taki temat pojawił się w projektach innowacyjnych. Tego typu działania, tak jak dyskusja, a dalej nawet działania, śmiem twierdzić, promocyjne, uświadamiające problem partycypacji i prywatyzacji pracowniczej powinny być elementem znacznego wsparcia ze środków europejskich, przede wszystkim z europejskiego funduszu społecznego. Dziękuję.

**Sławomir Wręga:** Zbyszek Żurek powiedział rzecz, która wymaga z mojej strony jednego słowa komentarza. Mianowicie, że

jeżeli jest prywatyzacja, jeżeli ktoś kupuje, to powinien to zrobić za własne pieniądze. Chciałoby się przypomnieć, skąd te własne pieniądze powinno się wziąć według Jana Krzysztofa Bieleckiego, ale nie zrobię tego. Ja powiem, że pracownicy dzisiaj nie mają własnych pieniędzy nie tylko, żeby je wyłożyć na akcje przedsiębiorstwa, w którym pracują, ale nierzadko nie mają na chleb dla własnych dzieci i to nie tylko ci, którzy zarabiają 900 zł miesięcznie, ale również ci, którzy zarabiają 2000.

Jeżeli to jest pięćosobowa rodzina, jakieś kredyty ze dwa, to naprawdę jest problem, żeby kupić chleb. Kazio o tym mówił, że 50 zł było problemem i to jest prawda. 50 zł dla wielu pracobiorców dzisiaj w Polsce jest problemem. Dlatego jednak nie mogę się zgodzić na taką oto konkluzję dzisiejszej dyskusji, że ci którzy przez 20 ostatnich lat w Polsce się wzbogacili, to dzisiaj stanowią zamknięty krąg, w ramach którego mogą się odbywać prywatyzacje, przekształcenia, zapadać decyzje. Tak nie może być. Nie tylko związki zawodowe, ale środowiska pracownicze nie są zadowolone z tego, co w naszym kraju jest dzisiaj. My nie jesteśmy z tego zadowoleni. My nie chcemy brać kamieni, kilofów i robić rewolucji. Próbujemy w taki bardzo cywilizowany, właściwy sposób skorygować, zmienić, poprawić nasz los, być może tak to trzeba powiedzieć. Nie jesteśmy zadowoleni z Komisji Trójstronnej, to też trzeba powiedzieć, że nie daje nam pełnej satysfakcji praca w niej, chociaż sam pracuję w zespole prawa pracy, w zespole trójstronnym do spraw branży chemicznej i z przykrością muszę się zgodzić, że jest to symulacja dialogu, odbywanie jednego, drugiego, trzeciego spotkania, żeby później w telewizji powiedzieć: jesteśmy po konsultacjach w Komisji Trójstronnej i robimy to, co przed konsultacjami postanowiliśmy.

Taki jest niestety brutalny obraz, mój obraz, i wydaje mi się, że nie tylko mój, jeżeli chodzi o środowiska pracobiorców.



Może przesadziłem z tym krzykiem rozpaczy, ale czymś w tym rodzaju może być inicjatywa powołania na przykład partii politycznej, jakiegoś ruchu, który w sposób uznany, sposób przyjęty dzisiaj będzie się ubiegał o możliwość mówienia o swoich problemach, o swoich sprawach i załatwiania ich w sposób skuteczny, czyli przez obecność w parlamencie. Ja zgadzam się, że związki zawodowe generalnie nie powinny tego robić, ale jeżeli są pozbawione wpływu na rzeczywistość, no to trzeba jakoś ten wpływ odzyskać. Bo przecież nie robię łaski, że załatwiam sprawy pracowników, których reprezentuję. Tak naprawdę ich nie do końca interesuje, jak ja im mówię: no taki jest ustrój w Polsce, tak to prawda, skonsolidowało się środowisko, które zdołało się wzbogacić i uwłaszczyć przez 20 lat, że ja właściwie jako działacz związkowy i centrala jedna, druga nie ma żadnego wpływu. Oni mówią: „no dobrze, ale podjąłeś się tego, to załatwiał sprawy”. Tyle, dzięki bardzo.

**Dr Mieczysław Groszek, wiceprezes Związku Banków Polskich:** Ja bym wołał, żeby mnie jako prezesa nie przedstawiać, bo od razu muszę się wytłumaczyć, jakim jestem, a raczej byłem prezesem. Przez 20 lat byłem w bankowości, w dużej części tego czasu w zarządach. Może powiedziałbym jako pewną okoliczność łagodzącą, że ja do bankowości wszedłem przez bank własności pracowniczej, gdzie byłem w pierwszym zarządzie wiceprezesem.

Do tego czasu byłem zaangażowany, pracując na uczelni w ruchu samorządów pracowniczych z tutaj obecnym Pawłem Ruszkowskim i nie wiem, czy wypada się przyznać, że wtedy właśnie byliśmy w dużej mierze współodpowiedzialni, współwinni, współzasłużeni temu, że do ustawy o prywatyzacji zostało wpisane 10 procent, a potem zostało zmienione na 15 procent. To, że pojawił się tak zwany leasing pracowniczy... Myśmy to żargonowo nazywali, jakkolwiek

to właśnie była ta droga przez prywatyzację pracowniczą i na 20 lat odłączywszy się od tego, teraz z zainteresowaniem słucham i odtwarzam sobie ten obraz, co się zdarzyło, gdy tego z bliska nie obserwowałem i trochę się zastanawiam, dlaczego nam tamto nie wyszło. Dlaczego nam bank własności pracowniczej nie wyszedł, w sensie jego głównej idei? Wydawałoby się: samograj. Te 10, a później 15 procent, które stanowiły jakby bazę do tego niekoniecznie, żeby przejmować zakłady pracy, ale żeby być obecnym. W tych definicyjnych sprawach, jeżeli będziemy mówili tylko o własności pracowniczej w drodze prywatyzacji, to trochę zawężamy problem, bo myśmy to traktowali dużo szerzej. Po prostu już sam udział w akcjonariacie coś znaczył, a ten udział zorganizowany nawet na poziomie 10 procent to jest siła. Tym bardziej, że po prostu bardzo często następowało rozproszenie własności, zorganizowanie tego pakietu i zarządzanie nim w sposób taki skonsolidowany dawało już możliwość nie tylko tę podstawową, czyli tytuł własności, który daje prawo do dywidendy, ale właśnie tego drugiego aspektu, który był bardzo ważny: mianowicie myśmy bardzo górnolotnie to określali podmiotowością, czyli świadomością tego, że się w tym zakładzie, przedsiębiorstwie jest jednym ważnym elementem, a nie dodatkiem do czegoś. Teraz – po tym, co słyszę u państwa – to widzę przyczynę, dlaczego tamto nie wyszło, a dlaczego ma szansę wyjść, ale widzę też tu zagrożenie. Przede wszystkim to była sprawa ekonomiczna: społeczeństwo było biedne i w związku z tym ta alternatywa, „skeszować” jak to nieładnie powiem od razu, czy też siedzieć i czekać, nie rozumiejąc tych procesów, mechanizmu całej gospodarki, to było duże ryzyko i rzeczywiście dosyć przypadkowo to się rozwinęło. Natomiast dzisiaj ta nowa jakość, którą widzę to jest to, że pojawił się patron albo organizator tego myślenia i to są związki zawodowe. Uważam, to jest ta nowa jakość, której zabra-

kło. Wtedy ruch samorządowy się praktycznie rozpadł, bo to była bardziej kategoria ideologiczna niż realna, myśmy sobie wyobrażali jeszcze tuż przed przewrotem 1989 roku, że jak się nie da wprowadzić rynku, to wprowadźmy coś, co nie jest stricte własnością państwową tą taką skomunizowaną, czyli wprowadźmy samorządy. Wiadomo, że jako rozwiązanie totalne dla całej gospodarki to się nie sprawdzało. Nawet te słynne przykłady z Jugosławii, które nas inspirowały też się nie sprawdzały. Nie było organizatora tego ruchu, organizatora również w sensie czysto organizacyjnym. Teraz są związki zawodowe. Ja oceniam to jako bardzo pozytywną zmianę, ale sytuacja jest inna w tej chwili.

Dlatego też ja bym zachęcał po pierwsze do myślenia trochę szerszego niż tylko kategoria udziału pracowników w prywatyzacji. Do prywatyzacji już niewiele pozostało. Natomiast generalnie wrócić jakby do tej starej idei ESOP-u, do udziału po prostu w zarządzaniu. To mogą być przejęcia wręcz, spółki pracownicze czy też grupy pracowników mogą przejmować, niekoniecznie tylko w drodze prywatyzacji. Czyli szerzej myśląc i mieć po prostu bardziej zróżnicowane cele.

Natomiast duża wątpliwość, jaką mam, to jest kwestia podwójnej roli związków zawodowych. Ja bym powiedział coś, co zabrzmiało jak bezczelne stwierdzenie bankowca: własność pracownicza jest nie dla wszystkich. Po prostu to nie jest tak, że zakładamy, że z samego tytułu albo przynależności do związków albo bycia, przepraszam za wyrażenie, pracownikiem najemnym przysługuje jakieś prawo potencjalne przynajmniej do bycia akcjonariuszem. Zadłużyć się to nie jest grzech, tylko zadłużyć się u tego, kim się potem zarządza, to jest straszna pokusa.

To jest dla mnie pewna wątpliwość, jak państwo pogodzą tę rolę, bo ta inspirowano-organizacyjna rola związków, którą wyraźnie sformułowały jako swoje zadanie jest dla mnie czymś nowym i bardzo pozytywnym. Natomiast konflikt interesów

w ramach tej głównej formuły związków może się pojawić.

Zacząłem trochę od ideologicznego hasła i chciałem też ideologicznym hasłem zakończyć. Mianowicie zacząłem o tych samorządach, natomiast w środowisku ekonomistów i teoretycznych i praktyków trwa teraz dyskusja na temat nowego paradygmatu ekonomii, tzn. stary paradygmat brzmiał: maksymalizacja zysku. Ten kryzys pokazuje jednak, że on musi być zrewidowany. To nie jest zwykły kryzys, to nie jest chwilowa zadyszka gospodarki. Tu się rozpręgåło prawie wszystko, aż do poziomu funkcjonowania tej ekonomicznej funkcji państwa.

W związku z tym mnie chodzi po głowie coś na kształt tego nowego paradygmatu, tzn. w nim się musi znaleźć ekonomia, czyli wytwarzanie i efektywne wytwarzanie, ale w nim się również musi znaleźć element pewnego zrównoważenia. Czyli element i społeczny, i ekonomiczny. Jeżeli w tym kierunku pójdzie ta cała dyskusja i praktyka gospodarcza, że wzrost gospodarczy to jest wzrost zrównoważony zarówno z punktu widzenia ekonomicznego, jak i społecznego i ekologicznego, to w tym jest bardzo dużo miejsca i szansa dla własności pracowniczej. Dziękuję bardzo.

**Zbigniew Żurek:** Pańska inwokacja, żebyśmy się spotykali i rozmawiali jest bardzo dobra. Bo setki godzin przegadałem tutaj w ramach Trójstronnej Komisji i w różnych gremiach z tymi samymi ludźmi, przy tych samych żaluzjach, przy tych samych meblach, ale jednak zupełnie w innej atmosferze w związku z tym może czasami jest dobrze zmienić konwencję, ale skoro mnie pan dopuścił do głosu, to powiem. Sławku, ja wiem o tym kapitale. Czy ta wypowiedź Bieleckiego to chodziło o ten milion, co tam ktoś ukradł? Ja i chyba Ty, obaj może go niestety nie ukradliśmy, natomiast nie przeciągajmy nadmiernie głupawej wypowiedzi, nieprawdziwej tezy. Nie chciałbym, żeby biz-

nes zaczynać od tego, że najpierw się ukradnie. Natomiast to, co ja powiedziałem, jeżeli nie masz pieniędzy: pożycz! Ale nie pożyczaj ode mnie jako współnika, tylko pożycz na zewnątrz. No, jak ja bym do Ciebie przyszedł i mówię: słuchaj, mam fajny interes do zrobienia. Dogadujemy się, umówiliśmy się, że jesteśmy po połowie współnikami i już się bierzemy do roboty, tylko mówię pożycz mi ten wkład na sam początek. To ja powiem: cholera, to po co ty mi teraz jesteś w tym momencie? To pożycz go sam. Jak nie jesteś w stanie pożyczyć paru złotych na te parę akcji, to jaki z ciebie jest współnik, o to mi chodziło. Wiemy o tym, oczywiście w zakładzie pracy nie wszyscy nadają się do podjęcia pewnego ryzyka, bo wejście w taką prywatyzację jest pewnym ryzykiem. Chyba, że ktoś kombinuje: „kupię, po dwóch tygodniach sprzedam z zyskiem”. Ale to jest zysk spekulacyjny, wiemy o tym i nie o tym rozmawiamy. Natomiast oczywiście tak, pracownik, który decyduje się na kupienie swojego kawałka zakładu podejmuje ryzyko i to trzeba uczciwie mówić, ale najczęściej jednak to ryzyko się opłaca. Odważnym szczęście sprzyja. ■

# CENTRUM PARTNERSTWA SPOŁECZNEGO „DIALOG” IM. ANDRZEJA BĄCZKOWSKIEGO

MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

ul. Limanowskiego 23, 02-943 Warszawa  
sekretariat – tel.: (+48 22) 380-50-50, fax (+48 22) 380-50-52  
szkolenia – tel.: (+48 22) 380-50-10/11



**Centrum Partnerstwa Społecznego „DIALOG”** pełni funkcje ośrodka badawczo-doradczego powołanego do wspierania rozwoju idei dialogu społecznego. Z uwagi na swoją misję służy mediacji i doradztwu w zapobieganiu, łagodzeniu i rozwiązywaniu konfliktów społecznych oraz wspiera instytucje porozumienia społecznego. W Centrum odbywa się wiele spotkań i posiedzeń zespołów problemowych w ramach Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, która jest filarem dialogu społecznego w Polsce oraz trójstronnych zespołów branżowych. Organizowane są również konferencje, seminaria i warsztaty dla partnerów dialogu społecznego.

## ZAPLECZE KONFERENCYJNE

Proponujemy Państwu zmodernizowane, nowoczesne zaplecze konferencyjno-noclegowe, z którego korzystają instytucje publiczne, krajowe i zagraniczne organizacje pozarządowe, a także liczni przedsiębiorcy. Mamy do zaoferowania **pięć klimatyzowanych sal konferencyjnych**. Zapewniamy nowoczesne wyposażenie konferencyjne: sprzęt nagłaśniający, kabiny do obsługi tłumaczenia symultanicznego, łącze internetowe, projektory multimedialne, sprzęt komputerowy, jak również profesjonalną obsługę techniczną. Gwarantujemy przeprowadzenie imprez na najwyższym poziomie.



projektory multimedialne, sprzęt komputerowy, jak również profesjonalną obsługę techniczną. Gwarantujemy przeprowadzenie imprez na najwyższym poziomie.

## POKOJE GOŚCINNE

Do dyspozycji gości oddajemy 43 miejsca noclegowe. Pokoje wyposażone są w telewizję kablową oraz pełen węzeł sanitarny. Gościom Centrum zapewniamy możliwość korzystania z:

- bezprzewodowego internetu;
- sali restauracyjnej;
- usług cateringowych;
- parkingu.



---

---

## KOLEGIUM REDAKCYJNE

Maciej Chudkiewicz, Irena Dryll, Anna Gielewska, Anna Grabowska, Paweł Matuszewski – sekretarz redakcji,  
Paweł Ruskowski – redaktor naczelny.