



Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”
im. Andrzeja Bączkowskiego
DOM DIALOGU SPOŁECZNEGO

Warszawa 2006

**PARTYCYPACJA W FORMIE KONSULTACJI
I INFORMACJI:
ZAGROŻENIA CZY SZANSE?**

**PARTYCYPACJA W FORMIE KONSULTACJI I INFORMACJI:
ZAGROŻENIA CZY SZANSE?**

© Copyright by Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”
im. Andrzeja Bączkowskiego
DOM DIALOGU SPOŁECZNEGO

Redakcja:
Irena Dryll

Redakcja techniczna:
.....

Opracowanie graficzne i projekt okładki:
Anna Szolajska

Wydanie I, Warszawa 2006

Wydawca:
Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”
im. Andrzeja Bączkowskiego
02-943 Warszawa, ul. Limanowskiego 23
tel. (+48 22) 642 07 23, (+48 22) 642 30 14
fax (+48 22) 842 13 35
e-mail: cpsdialog@poczta.onet.pl
www.cpsdialog.oit.pl

ISBN.....

Skład, przygotowanie do druku:
Agencja reklamowa „Grafium”
tel.: 022 721 15 83
fax: 022 721 29 62
e-mail: darek@grafium.pl
www.grafium.pl

Druk:

Spis treści

Wstęp

Dr Barbara Kot Dyrektor CPS „Dialog”	2
---	---

Otwarcie Seminarium: Potrzeba partycypacji

Prof. Leszek Gilejko Przewodniczący Naukowej Rady Programowej CPS „Dialog”	4
---	---

Dyrektywa wspólnotowa a projekt polskiej ustawy

Prof. Jerzy Wratny	5
--------------------------	---

Partycypacja pracownicza

- Szanse dla przedsiębiorstw i pracodawców

Prof. Stanisław Rudolf	9
------------------------------	---

Rady Pracowników szansą dla związków zawodowych

Prof. Juliusz Gardawski	13
-------------------------------	----

Pozazwiązkowe formy uczestnictwa w krajach Unii Europejskiej

dr hab. Rafał Towalski	16
------------------------------	----

Dyskusja: Kto ma rację?	18
-------------------------------	----

Paneliści pod ostrzałem	25
-------------------------------	----

Polemika: Profesor - związkowiec	40
--	----

Podsumowanie	42
--------------------	----

Aneks	44
-------------	----

Stanowisko klubu politycznego Forum Polska Praca

w sprawie uregulowania kwestii partycypacji pracowniczej	51
--	----

Stanowisko Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego

z dnia 25 września 2004 r. w sprawie projektu ustawy o informacji i konsultacji z pracownikami	53
---	----

Opinia wstępna na temat projektu

„Ustawy o informacji i konsultacji z pracownikami”

Prof. Paweł Ruskowski	55
-----------------------------	----

W 2005 roku minęło 10 lat istnienia Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego. Przez ten okres czasu realizowane były zadania statutowe związane z promocją dialogu społecznego, wspieraniem w zakresie szkoleniowym i wydawniczym Partnerów Społecznych. Kolejnym przedsięwzięciem jest publikacja dotycząca dość kontrowersyjnego tematu „Partycypacja w formie konsultacji i informacji: szanse czy zagrożenia?”

Niniejsza publikacja powstała na podstawie przedstawionych referatów i zapisu magnetofonowej dyskusji na ten temat podczas seminarium w CPS „Dialog” w Warszawie (29 listopada 2004 r.). Naukowa Rada Programowa CPS „Dialog” na czele z Przewodniczącym prof. Leszkiem Gilejką w ten interesujący sposób postanowiła uczcić 10-lecie CPS „Dialog”, placówki działającej na rzecz rozwoju dialogu społecznego w Polsce.

Problem partycypacji, o której mówił na wstępie prowadzący seminarium prof. Leszek Gilejko, wyłonił się jak Feniks z popiołów za sprawą unijnej dyrektywy (2002/14/WE z 11 marca 2002 r.) i rządowego projektu ustawy „o informacji i konsultacji z pracownikami”, który miał ją wdrażać (prof. Jerzy Wratny: Dyrektywa wspólnotowa a projekt polskiej ustawy).

Nad dyrektywą unijną pracowano przez dziesięć lat. I biorące w tym udział strony, partnerzy społeczni - pracodawcy i związkowcy, nie były do końca z efektu zadowolone (Dagmir Długosz, radca generalny w kancelarii premiera). Tłumaczy to w pewnym stopniu nasze rodzime kontrowersje, które odżyły na hasło: partycypacja, rady pracowników itp. Partycypacja kojarzy się bowiem z samorządem i radami z lat 80., a tę instytucję nie wszyscy akceptowali. Stąd ustawa o informacji i konsultacji u jednych budzi opory, u innych nadzieję na partycypację pracowniczą, choćby w ograniczonej formie, dalekiej od jakiegokolwiek współzarządzania.

Projekt ustanawia obowiązek powoływania rad pracowników u pracodawców prowadzących działalność gospodarczą, zatrudniających co najmniej 20 osób, z wyjątkiem przedsiębiorstw państwowych, gdzie istnieją rady pracownicze powoływane na podstawie odrębnej ustawy. Pracodawca zostaje zobowiązany do przekazywania pracownikom informacji dotyczących:

- działalności i sytuacji ekonomicznej firmy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian;
- stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie jego poziomu;
- działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub zasad za trudnienia.

Ustawa nakłada też na pracodawcę obowiązek przeprowadzenia z radą konsultacji (...) w duchu współpracy i poszanowania interesów partnera w celu osiągnięcia consensusu.

Reasumując: Na seminarium ścierały się opinie i poglądy referentów, panelistów i dyskutantów społecznych. Przedstawiciele świata nauki, choć nie wszyscy są bardziej skłonni do akceptacji rozwiązań promowanych w dyrektywie i polskiej ustawie. Widzą w nich więcej szans, nie tylko dla związków zawodowych (prof. Juliusz Gardawski), ale także dla przedsiębiorców (prof. Stanisław Rudolf).

Związkowcy natomiast traktują rady „po staremu”, jako niepotrzebną konkurencję, potencjalne pole napięć i konfliktów (Bożena Banachowicz – Forum Związków Zawodowych, Alicja Milewska – Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych).

Pracodawcy też nie tają zastrzeżeń. Zdaniem prof. Stanisława Rudolfa zarówno związki zawodowe, jak i pracodawcy podchodzą do tej propozycji sceptycznie. Nie-

pokoju zwłaszcza sceptycyzm związkowców (...) ich uprzedzenia do rad utrzymujące się od początku procesu transformacji zdecydowały praktycznie o tym, że rady takie w Polsce nie istnieją (patrz: referat „Szanse dla przedsiębiorstw i pracodawców”).

W obecnej chwili wszystkim siłom społecznym na terenie zakładu jest właściwie wygodnie w istniejącym układzie. – Myślenie mniej więcej idzie tropem: dogadamy się i będzie dobrze jak dawniej (D. Długosz).

PROPOZYCJE: Podczas dyskusji na seminarium w CPS „Dialog” strona związkowa poinformowała, że trzy największe centrale: Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”, OPZZ i FZZ zdołały się porozumieć i przedstawić w Sejmie własny projekt ustawy oparty na tzw. wariacie czeskim: rady pracowników tylko tam, gdzie nie ma związków, akcje w firmach, w których Rad nie będzie, funkcje informacyjno-konsultacyjne przewidziane ustawą (dyrektywą) – przejmują związki. Przygotowany wspólny projekt to fakt bez precedensu, walor sam w sobie – podkreślali zgodnie związkowcy (Janusz Łaznowski – NSZZ „Solidarność”, Zygmunt Mierzejewski – FZZ, Janusz Gołąb – OPZZ). „Porozumienie trzech, to coś więcej niż projekt, to początek innej fazy dialogu społecznego w Polsce, zainicjowany przez związki, które próbują dążyć w trudnych warunkach do consensusu (Janusz Gołąb).

Jednak na „wariant czeski” (odrzucony przez stronę rządową) nie wyrażali zgody pracodawcy, zwłaszcza z Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”. Ich projekt zakłada powołanie rad, ale nadaje priorytet porozumieniom autonomicznym między reprezentatywną organizacją związkową a pracodawcą. Porozumienie takie określałoby liczebność Rady, sposoby jej działania, formy ochrony członków itp. (dr Jacek Męcina, ekspert PKPP „Lewiatan”). Wiele uwag zgłaszała także druga z największych organizacji pracodawców (Marian Osuch – Konfederacja Pracodawców Polskich).

Kilkumiesięczne prace w Sejmowej Komisji Gospodarki, w tym także propozycje tzw. zespołu ostatniej szansy, nie doprowadziły do consensusu. Przedstawiono cztery konkurencyjne projekty ustaw: rządowy, organizacji pracodawców, central związkowych oraz posłów lewicy, zbliżony do związkowego. Z powodu nie dotrzymania, mimo przejściowego odroczenia, terminu wdrożenia dyrektywy (co miało nastąpić już w marcu 2005 r.) Unia Europejska wszczęła przeciwko Polsce postępowanie administracyjne. Zdaniem ekspertów (prof. Jerzy Wratny) wskazuje to na pilną potrzebę zajęcia się ustawą o informacji i konsultacji pracowniczej parlamentarzystów nowej kadencji Sejmu i Senatu. Projekt rządowy, o którym dyskutowano na seminarium, wpłynął ponownie do Prezydium Sejmu wraz z innymi (w sumie 30 ustaw) uznanymi za najpilniejsze do rozpatrzenia. Uwagi i propozycje uczestników seminarium mogą więc okazać się przydatne.

DYLEMAT: Czy chcemy wyłącznie wypełnić w możliwie minimalnym stopniu adresowane do naszego kraju wymagania prawa wspólnotowego, czy też wdrożenie dyrektywy powinno być powiązane z głęboką reformą zbiorowego prawa pracy w Polsce i rozwojem partycypacji, pozostaje otwarty (prof. Jerzy Wratny, prof. Jolanta Kulpińska). Od jego rozwiązania zależy w dużym stopniu instytucjonalna odbudowa podmiotowości pracowników. Przepisy o partycypacji pracowniczej w różnej formie znaleźć można w regulacjach dotyczących prawa pracy większości państw europejskich (patrz Aneks – dr Rafał Towalski). Partycypacja stwarza bowiem szansę budowy w każdym zakładzie kapitału zaufania, a dla rozwoju i w trudnych okresach – przetrwania firmy, jest on często ważniejszy od kapitału wyrażonego w złotychkach.

Mam nadzieję, że publikacja wzbogaci merytorycznie dochodzenie do uzyskania consensusu w powyższej sprawie.

Warszawa, styczeń 2006 r.

Dr Barbara Kot
Dyrektor CPS „Dialog”

Prof. Leszek Gilejko
Przewodniczący Naukowej Rady Programowej CPS „Dialog”

Otwarcie Seminarium: Potrzeba partycypacji

Różne formy partycypacji pracowniczej przynajmniej od drugiej połowy lat 50. ubiegłego stulecia zostały uznane za jeden z najważniejszych elementów zbiorowych stosunków pracy i czynnik kreujący efektywne funkcjonowanie przedsiębiorstwa. W większości krajów europejskich uformowały się i rozwijały różne formy uczestnictwa pracowników w zarządzaniu. Zostały one z czasem uznane za jeden ze standardów stosunków pracy w dokumentach Unii Europejskiej i jej poprzedniczek. W Polsce jak wiadomo istnieją bardzo bogate tradycje pracowniczej partycypacji, rady robotnicze w latach 1956-1958, rady pracownicze na początku lat 80-tych i w pierwszym okresie transformacji po roku 1990.

W okresach rozwijania się ruchów na rzecz reform społeczno-gospodarczych w warunkach upaństwowionej gospodarki inicjatywa tworzenia rad robotniczych, a potem rad pracowniczych była zawsze nie tylko symbolem dążenia do zmiany systemu, ale konkretną formułą racjonalizacji gospodarki.

Instytucje pracowniczej partycypacji miały być wówczas czynnikiem chroniącym autonomię przedsiębiorstwa jednej strony, a z drugiej miały tworzyć szanse pracownikom nie tylko w zakresie reprezentowania ich interesów lecz również udziału w podejmowaniu decyzji. Po krótkich okresach rzeczywistego działania instytucje te były podporządkowywane autorytarnej władzy, przedsiębiorstwa pozbawione nawet ograniczonej autonomii, a wszystko to skutkowało wciskaniem gospodarki w biurokratyczny gorset, stawało się jednym z istotniejszych powodów wzrastającego poziomu jej kryzysowości, nazywanego łagodnie „gospodarka niedoborów”. W pierwszych latach transformacji rady pracownicze odegrały istotną rolę w procesie prywatyzacji, w tym w tworzeniu akcjonariatu pracowniczego, spółek pracowniczych itp.

Wraz ze zmianami systemu gospodarczego, a zwłaszcza stale zwiększającą się rolą sektora prywatnego nastąpił z jednej strony regres partycypacji pracowniczej, a z drugiej narastała potrzeba kształtowania jej nowych form. Jednym z impulsów w tym zakresie stała się niewątpliwie dyrektywa Unii Europejskiej (Parlamentu Europejskiego i Rady) ustanawiające ogólne, ramowe warunki, informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach, w krajach należących do Unii. Właśnie tej kwestii poświęcony jest referat prof. Jerzego Wratnego.

Prof. Jerzy Wratny

Dyrektywa wspólnotowa a projekt polskiej ustawy

Ramowa dyrektywa Parlamentu Europejskiego oraz Rady Unii Europejskiej nr 2002/14 z 11 marca 2002 r. dotycząca informacji i konsultacji pracowników we Wspólnocie Europejskiej, stanowi efekt długotrwałego rozwoju. Wspólnotowa regulacja problemu partycypacji pracowniczej nawarstwia się od wielu lat. W pierwszym etapie mieliśmy do czynienia z serią fragmentarycznych rozwiązań tego problemu, dotyczących określonych zagadnień z dziedziny stosunków między pracodawcą a pracownikami. Te rozstrzygnięcia częściowe dotyczyły roli przedstawicieli pracowników w procedurach zwolnień grupowych, transferu przedsiębiorstwa lub jego części na innego pracodawcę, przy stosowaniu środków służących poprawie bezpieczeństwa i ochronie zdrowia pracowników oraz nietypowych form zatrudnienia. Polskie prawo pracy było stopniowo dostosowywane do dyrektyw odnoszących się do problemu partycypacji, co znajdowało wyraz w kolejnych nowelizacjach kodeksu pracy oraz innych ustaw, w tym zwłaszcza ustawy o związkach zawodowych i rozwiązywaniu stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Drugi etap rozwoju europejskiego zbiorowego prawa pracy, którego początek można datować na połowę lat 90. XX wieku, znamionuje ujmowanie zagadnienia partycypacji w sposób kompleksowy w dyrektywach już wyłącznie temu zagadnieniu poświęconych. Wśród dokumentów wspólnotowych z tego zakresu można wyodrębnić grupę dyrektyw dotyczących partycypacji w transwspólnotowych przedsiębiorstwach, koncernach, spółkach i spółdzielniach, czyli w organizacjach gospodarczych wykraczających swym zasięgiem poza jedno państwo członkowskie Unii Europejskiej.

Do grupy tej należą: dyrektywa nr 94/95 z 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej, dyrektywa nr 2001/86 z 8 października 2001 r. uzupełniająca Statut Spółki Europejskiej pod względem zaangażowania pracowników oraz dyrektywa dotycząca Spółdzielni Europejskiej. Dyrektywy, o których mowa, można zakwalifikować jako instrumenty służebne wobec Wspólnego Rynku, którego jednym z filarów jest zasada swobodnego przepływu kapitału między państwami członkowskimi, co zrodziło potrzebę ustanowienia urzędów partycypacyjnych w wielonarodowych organizmach gospodarczych. Również i te dyrektywy są stopniowo wdrażane do krajowego porządku prawnego. Obowiązuje już ustawa o europejskich radach zakładowych; w przygotowaniu zaś jest ustawa o Spółce Europejskiej wraz z regulacją stosowanych w takiej spółce rozwiązań partycypacyjnych.

Dyrektywa 2002 /14

Osobne miejsce w rodzinie „dyrektyw partycypacyjnych” zajmuje, będąca przedmiotem mojego wystąpienia, dyrektywa nr 2002/14. Waga jej wynika z faktu, że jest to instrument prawa wspólnotowego, wyznaczający w sposób całościowy standardy uczestnictwa pracowników w krajowych zakładach pracy – w odróżnieniu od standardów obowiązujących w podmiotach gospodarczych o zasięgu wspólnotowym, o czym była mowa wyżej. W związku z tym dyrektywa ta ma istotne znaczenie dla przekształcenia ustroju pracy w Polsce.

Dyrektywa ustanawia wspólnotowy standard w zakresie uczestnictwa pracowników, nakładając na wszystkie państwa członkowskie Unii Europejskiej obowiązek

uregulowania praw pracowników w zakresie uzyskiwania informacji i wypowiedzenia się w sprawach firmy. Pracodawca kierujący przedsiębiorstwem lub zakładem pracy zatrudniający powyżej określonej liczby pracowników, jest zobowiązany do dostarczania informacji oraz poddaniu się procesowi konsultacji.

Przedmiotem informacji są aspekty gospodarcze funkcjonowania firmy. Zgodnie z art. 4 ust. 2 dyrektywy należą do nich problemy rozwoju i sytuacji gospodarczej firmy, jej struktury, perspektywy rozwoju zatrudnienia lub środki przeciwdziałające jego redukcji, decyzje dotyczące istotnych zmian organizacji pracy i stosunków umownych, w tym skutków zmiany pracodawcy. Niektóre informacje udzielane przedstawicielom pracowników mogą mieć charakter poufny.

Większość z tych zagadnień objęta jest jednocześnie prawem przedstawicieli pracowników do konsultacji, przez co rozumie się wymianę poglądów między przedstawicielami pracowników a pracodawcą. Celem konsultacji jest osiągnięcie porozumienia odnoszącego się do decyzji, która ma być podjęta przez pracodawcę w sprawach gospodarczych. Jest to więc tzw. mocna konsultacja, co nie wyklucza – w przypadku braku porozumienia – samodzielnego rozstrzygnięcia sprawy przez pracodawcę z tytułu jego uprawnień właścicielskich lub zarządczych.

Pracownicy mogą korzystać z uprawnień w zakresie informacji i konsultacji za pośrednictwem swoich przedstawicieli, którymi są przedstawiciele w rozumieniu prawa i praktyki krajowej. Przedstawicielom pracowników zapewnia się udogodnienia i ochronę prawną.

Państwom członkowskim pozostawiono wybór, czy określony dyrektywą system informacji i konsultacji znajdzie zastosowanie w zakładach pracy zatrudniających co najmniej 20 pracowników (zakres pojemniejszy), czy też ograniczy się do przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 50 pracowników (zakres węższy). Dopuszczalne jest oczywiście zastosowanie rozwiązań dla pracowników korzystniejszych, a więc np. uznanie, że przewidziane dyrektywą rozwiązania znajdą zastosowanie u pracodawców zatrudniających mniejszą liczbę pracowników. Z przejściowych ulg w zakresie terminów pełnego wdrażania dyrektywy mogą skorzystać państwa członkowskie nie mające w wymaganym terminie implementacji (nie późniejszym niż 23 marca 2005 r.) ogólnego, stałego i ustawowego systemu informacji i konsultacji pracowników ani ogólnego, stałego i ustawowego systemu reprezentacji pracowniczej na szczeblu zakładu pracy. Polska spełnia warunki do skorzystania z powyższych odroczeń, ponieważ rozsiane w różnych aktach prawnych uprawnienia informacyjne i konsultacyjne związków zawodowych oraz innych przedstawicielstw pracowniczych nie składają się na spójny system odpowiadający wymaganiom dyrektywy. W projekcie ustawy jednak odroczeń tych nie przewidziano.

Podstawowy dylemat

Implementacja dyrektywy o informacji i konsultacji pracowniczej do prawa polskiego nasuwa wiele złożonych problemów.

Najważniejszym z nich jest dylemat – czy chcemy wyłącznie spełnić w możliwie minimalnym stopniu adresowane do naszego kraju wymagania prawa wspólnotowego, czy też wdrożenie dyrektywy powinno być powiązane z głębiej sięgającą reformą zbiorowego prawa pracy w Polsce. Mam na myśli powołanie wybieranych przez załogi przedstawicielstw pracowniczych, określenie ich kompetencji oraz ustalenie relacji między nimi a działającymi w zakładzie pracy związkami zawodowymi.

Należy przede wszystkim podkreślić, że dyrektywa zapewnia prawo do informacji i konsultacji załogom wszystkich zakładów pracy (z wyjątkami dotyczącymi

w zasadzie tylko zakładów małych lub najmniejszych), a nie wyłącznie załogom tych zakładów pracy, w których działają związki zawodowe. Wdrożenie dyrektywy wymaga zatem ustanowienia, co najmniej dla nieuzwiązkowionych zakładów pracy, instytucji pozazwiązkowego przedstawicielstwa pracowników, co zresztą w projekcie ustawy zostało uwzględnione. W myśl projektu rządowego u pracodawców zatrudniających do 50 pracowników ma być powoływany przedstawiciel pracowników, zaś u pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników ma być utworzona rada pracowników; moim zdaniem lepszymi terminami byłyby „delegat załogi” i „rada zakładowa”.

Otóż nie byłoby rzeczą właściwą, aby rolę alternatywnych wobec związków zawodowych przedstawicielstw pracowniczych sprowadzić do partycypacji w sprawach gospodarczych firmy. Podstawową i nagłą przesłanką powołania rad tego rodzaju jest kryzys związkowych form reprezentacji interesów pracowniczych. Na skutek nieobecności lub niewielkiego stopnia syndykalizacji związki zawodowe nie są w stanie wypełniać w ogóle lub wypełniać skutecznie właściwej im funkcji reprezentacji i obrony interesów pracowniczych w różnych kategoriach spraw zakładowych. W przepisach prawa pracy zapewnia się związkom zawodowym wiele uprawnień o charakterze informacyjnym, konsultacyjnym bądź stanowczym w takich sprawach, jak tworzenie zakładowych źródeł prawa pracy (regulaminy zakładowe i inne porozumienia bądź quasi-porozumienia), podejmowanie decyzji zbiorowych dotyczących całej załogi lub jej części, indywidualne sprawy pracownicze, w tym zwłaszcza dokonywanie zwolnień. Niemożność wykonywania tych zadań powoduje zachwianie się funkcji obronnej prawa pracy. Instytucja przedstawicielstwa pracowniczego, wybieranego przez załogę, powinna służyć wypełnieniu powstałej luki. Zacieśnienie zadań wybieranych przedstawicielstw do informacji i konsultacji w sprawach gospodarczych – co oczywiście nie jest pozbawione znaczenia – przypominałoby wybudowanie dachu bez konstrukcji podtrzymującej. Powtórzmy więc, trzeba brać pod uwagę nie tylko aspekt dostosowawczy do dyrektywy 2002/14, ale przede wszystkim potrzebę reanimowania funkcji zbiorowej obrony interesów pracowniczych na poziomie elementarnym.

Ustawodawca, dostrzegając ten problem w kolejnych nowelizacjach kodeksu pracy i innych ustaw, coraz częściej wprowadza instytucję przedstawicieli załogi i to nie tylko jako substytut związków zawodowych, gdy one w danym zakładzie pracy nie działają, ale także w warunkach ich obecności. Rozwiązania te tworzą jednak nie skoordynowaną mozaikę, a przede wszystkim brakuje uregulowania trybu wyboru przedstawicieli. Formuła bowiem, zgodnie z którą przedstawiciele wybiera się w sposób przyjęty u danego pracodawcy, niczego nie reguluje.

Nasuwa się zatem wniosek, że instytucja rady pracowników (zakładowej) oraz przedstawiciela pracowników (delegata załogi) mogłaby znaleźć zastosowanie również poza sferą partycypacji w sprawach gospodarczych. W ten sposób nabiera znaczenia właściwe ukształtowanie tych organów.

W projekcie Ministerstwa Gospodarki i Pracy zdecydowano się na słuszne, moim zdaniem, rozwiązanie, zgodnie z którym wybieralne organa załogi mają być powołane do celów informacji i konsultacji zarówno w nieuzwiązkowionych, jak i w uzwiązkowionych zakładach pracy, a nie, jak przewidywał to inny projekt związków zawodowych, zgodnie z którym miano by je powoływać tylko w zakładach nieuzwiązkowionych, podczas gdy w pozostałych zadania przewidziane dyrektywą miałyby wykonywać zakładowe organizacje związkowe. Natomiast korekty wymaga, moim zdaniem, tryb zgłaszania kandydatów do tych organów. Wydaje się, że w uzwiązkowionych zakła-

dach pracy biernie prawo wyborcze powinno przysługiwać nie tylko kandydatom rekomendowanym przez związki, ale również kandydatom zgłaszanym przez nieformalne grupy pracowników. Nie jest uzasadnione pozbawienie załogi prawa zgłaszania własnych kandydatów w przypadku, gdy tylko nieznaczna liczba pracowników należy do związków. Rozwiązanie tego problemu widziałbym przez dopuszczenie dwóch list wyborczych – „związkowej” i „załogowej”, przy czym proporcje w radzie między osobami rekomendowanymi przez związki a pozostałymi powinny odpowiadać stopniowi uzwiązkowienia; np. przy 50% uzwiązkowieniu do rady wchodziłaby połowa osób z rekomendacji związkowej i połowa osób zgłoszonych bezpośrednio przez pracowników. Z obu list wchodziłoby do rady kandydaci, którzy na każdej z nich osobno otrzymaliby największą liczbę głosów.

Przy założeniu, że rada zakładowa miałaby o wiele szersze kompetencje niż przewiduje to obecny projekt ustawy o informacji i konsultacji – a wyobrażam sobie, że byłby to główny partner pracodawcy w sprawach zakładowych takich jak uchwalanie regulaminów czy konsultowanie zwolnień grupowych – skład ich powinien być liczniejszy niż przewiduje to projekt ustawy (obecnie jest to trzech lub pięciu członków zależnie od wielkości przedsiębiorstwa). Trudno też uznać za wystarczającą „ordynację” wyborczą do rad. Ustawa powinna przewidywać opracowanie regulaminu wyborczego przez pracodawcę w porozumieniu ze związkami zawodowymi lub załogą. Sankcją wykroczeniową wobec pracodawcy powinno być zagrożenie niezorganizowanie wyborów do rady lub nierzetelne ich przeprowadzenie. Ogólnie biorąc, projekt ustawy wydaje się nie dopracowany merytorycznie i redakcyjnie. Są to jednak uwagi szczegółowe, a niedostatki łatwe do usunięcia w dalszym procesie legislacyjnym. Podstawowy pozostaje dylemat, jak ukształtować system reprezentacji interesów pracowniczych w Polsce, którego fragmentem jest wpływ pracowników na zapadające w firmie decyzje gospodarcze. W nawiązaniu do tego dylematu projektowaną ustawę o informacji i konsultacji z pracownikami należy uznać za prowizoryczną. Docelowo zbiorowe prawo pracy w Polsce powinno składać się z trzech opartych na kryterium podmiotowym ustaw (pomijając problematykę sporów i układów zbiorowych), a mianowicie: z ustawy o organizacjach pracodawców, ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy o wybieralnych przedstawicielstwach pracowniczych w zakładach pracy. Problematyka informacji i konsultacji pracowniczej, tak jak jest ona rozumiana w dyrektywie 2002/14, weszłaby w całości do trzeciej z tych ustaw. Ustawy te mogłyby następnie zostać skonstruowane w kodeksie zbiorowego prawa pracy.

Prof. Stanisław Rudolf

Partycypacja pracownicza - Szanse dla przedsiębiorstw i pracodawców

W świetle istniejących doświadczeń można ogólnie stwierdzić, że rozwój partycypacji pracowniczej ma głównie związek z przesłankami o charakterze ekonomicznym, w mniejszym natomiast stopniu z przesłankami o charakterze politycznym czy ideologicznym. Te ostatnie, chociaż towarzyszą rozwojowi partycypacji od początku i są szeroko nagłaśniane i dyskutowane, to rzadko decydują o takim rozwoju. O rozwoju takim decyduje bowiem tzw. przymus ekonomiczny. Wśród bogactwa form takiej partycypacji, większość z nich przyczynia się bowiem w sposób bezpośredni bądź pośredni do poprawy sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa, do uzyskiwania przewagi konkurencyjnej na rynku i prowadzą do tego głównie tzw. bezpośrednio formy partycypacji. Te właśnie formy cieszą się zainteresowaniem i poparciem pracodawców. Istniejący obecnie poziom rozwoju partycypacji w krajach zachodnich to w dużej mierze rezultat takiego dla nich poparcia ze strony pracodawców.

Należy jednocześnie stwierdzić, że pracodawcy sceptycznie podchodzą do tzw. pośrednich (przedstawicielskich) form partycypacji, głównie ze względu na ich polityczny bądź ideologiczny charakter. Godzą się na nie z dużymi oporami, zwykle po długiej dyskusji i uwzględnieniu zgłaszanych przez nich poprawek. Takie ich postawy prowadzą do spowolnienia rozwoju partycypacji i dotyczy to nie tylko form pośrednich, ale również bezpośrednich, z czego nie zawsze zdają sobie sprawę. Wszystkie one są ze sobą powiązane i tworzą rodzaj systemu partycypacji. Jeśli nawet część z nich nie ma bezpośredniego przełożenia na rezultaty ekonomiczne, to może wpływać na powstawanie i rozwój innych, które wpływ taki posiadają, mogą tworzyć sprzyjający dla ich powstawania klimat itp.

Wskazać można wiele dowodów na potwierdzenie prezentowanej wyżej tezy, o decydującym wpływie przymusu ekonomicznego na rozwój partycypacji. Przemawia za tym m.in. fakt, że często pracodawcy wychodzą z inicjatywą rozszerzania partycypacji pracowniczej. Ich zainteresowaniem i poparciem cieszą się głównie te formy partycypacji, które przynoszą poprawę sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw (najczęściej formy bezpośrednie). Ich wdrażanie może jednak napotykać trudności, jeśli wcześniej nie wprowadzono form pośrednich, przedstawicielskich, które tworzą sprzyjający klimat dla rozwoju takiej partycypacji.

Pracodawcy postrzegają partycypację pracowniczą jako rodzaj kosztu, który są skłonni ponieść dla uzyskania określonych korzyści. Koszt ten sprowadza się głównie do dzielenia się władzą z pracownikami, do poszerzenia ich autonomii kosztem uprawnień kierownictwa. Są gotowi do poniesienia takiego kosztu dla poprawy wyników ekonomicznych przedsiębiorstwa. Takie zachowania pracodawców trudno jednak uznać za obowiązującą regułę. Można wśród nich znaleźć zarówno zdecydowanych zwolenników, jak i przeciwników partycypacji, przy czym ci pierwsi stanowią większość.

Na potrzebę szerokiego udziału pracowników w podejmowaniu decyzji w przedsiębiorstwie wskazują również wszystkie nowoczesne koncepcje zarządzania, akcentujące podstawową rolę partycypacji w uzyskiwaniu przewagi konkurencyjnej na rynku. Partycypacja wyzwala bowiem przedsiębiorczość i kreatywność pracowniczą, pozwala na wykorzystanie olbrzymiego potencjału intelektualnego pracowników, zwiększa ich

zaangażowanie w wykonywaną pracę itp. Partycypacja daje możliwość ujawniania talentów organizacyjnych, jest źródłem pomysłów innowacyjnych oraz ułatwia rozwiązywanie pojawiających się problemów zakładowych.

Dla autora nie ulega wątpliwości, że ustanowienie systemu informacji i konsultacji w polskich przedsiębiorstwach i zakładach stanowi konieczny warunek rozwoju dalszych form partycypacji pracowniczej, w tym przede wszystkim tych, które prowadzą do poprawy rezultatów ekonomicznych przedsiębiorstwa. Szczególnie istotne są tu przekazywane pracownikom bądź ich reprezentantom informacje, bez których trudno mówić o jakiegokolwiek partycypacji. Same informacje jednak nie wystarczą, potrzebne są drożne kanały dwustronnej komunikacji z pracownikami, rozwiązania służące artykulacji poglądów, możliwości reakcji na uzyskane informacje – czyli potrzebne są również konsultacje.

Warto jednocześnie pamiętać, że **nawet szeroki zakres partycypacji nie stanowi panaceum na wszystkie pojawiające się problemy zakładowe**. Partycypacja nie jest również rodzajem gorsetu krępującego działania kierownictwa przedsiębiorstwa. Przynosi, jak wspominaliśmy, wiele niewątpliwych korzyści, ale może pociągać za sobą również pewne ograniczenia bądź koszty. Relacje między nimi zależą od partnerów społecznych w przedsiębiorstwie, od ich nastawienia czy istniejących uprzedzeń, od istniejących wcześniej doświadczeń itp. Wiele zależy również od sposobu wdrażania rozwiązań partycypacyjnych, od stosowanych form partycypacji itp. Zdarza się więc, że te same formy przynosić mogą w poszczególnych przedsiębiorstwach zdecydowanie odmienne rezultaty.

W dalszych rozważaniach poddamy analizie podstawowe konsekwencje partycypacji, wskazując pokrótce zarówno na jej pozytywne, jak i negatywne rezultaty. Analizę rozpoczniemy od rezultatów pozytywnych, których jest zdecydowanie więcej i należą do nich:

- **Poprawa wyników ekonomicznych przedsiębiorstwa:** Partycypacja pracownicza generalnie, a poszczególne formy w szczególności, stanowiąc mogą istotną przesłankę do podniesienia efektywności przedsiębiorstwa i wzrostu jego przewagi konkurencyjnej na rynku. Partycypacja prowadzi bowiem do wyzwiania przedsiębiorczości i kreatywności pracowniczej, do generowania innowacyjnych pomysłów itp. Zdaniem pracodawców japońskich, którzy mają w tym zakresie bogate doświadczenia, w pracownikach drzemią olbrzymie nie wykorzystane możliwości. Trzeba jedynie znaleźć sposób na ich wykorzystanie. Można to osiągnąć poprzez określone formy partycypacji. W ten sposób pracownicy uzyskują wrażenie „pracy u siebie” z wszystkimi tego konsekwencjami. Partycypacja daje również możliwość ujawniania talentów organizacyjnych wśród pracowników. Rosnące możliwości działania przynoszą możliwość pełniejszego wykorzystania posiadanej wiedzy i kwalifikacji, a także posiadanych predyspozycji. Ułatwia to kierownictwu dokonywanie selekcji najbardziej utalentowanych jednostek i inwestowanie w ich dalszy rozwój (kierowanie ich na szkolenia, studia podyplomowe itp.).

- **Rosnąca integracja pracowników z przedsiębiorstwem:** Wzrostowi uprawnień pracowniczych, prowadzącemu najogólniej do wzrostu ich udziału w podejmowaniu decyzji, towarzyszy zawsze wzrost odpowiedzialności pracowników za te decyzje. Odpowiedzialność ta sprawia, że pracownicy czują się bardziej związani z przedsiębiorstwem, starają się lepiej wywiązać ze swoich obowiązków, wykorzystywać istniejące okazje i możliwości. Sprawia to, że sprawami zakładowymi żyją również poza pracą, szukają rozwiązań pojawiających się problemów itp. Rosnące uprawnienia motywują

pracowników do lepszego wykonywania pracy, do pozostawania w zakładzie jeśli nawet pojawia się oferta korzystnej zmiany miejsca pracy. Pracownicy regularnie informowani o sytuacji zakładu są skłonni do udzielenia mu pomocy w trudnych sytuacjach, do poświęceń na rzecz zakładu itp. (godzą się np. na okresowe obniżenie płac, rezygnują z premii itp.). Odpowiednie formy partycypacji mogą zdecydować o integracji interesów pracowniczych z interesami przedsiębiorstwa. Doświadczenia autora pokazują, że integracji takiej nie gwarantują nawet wysokie płace.

• **Powstawanie partnerskich stosunków w zakładzie:** Partycypacja pracownicza może zaowocować stworzeniem partnerskich stosunków między pracownikami i kierownictwem. Określone formy partycypacji prowadzą bowiem najogólniej do upodmiotowienia pracowników w miejscu pracy, przynosząc w ten sposób zamianę istniejących stosunków podległości na rzecz stosunków partnerskich. Pojawienie się takiego partnera może się okazać korzystne dla kierownictwa, które może z nim konsultować podejmowane decyzje, zasięgać jego opinii w wybranych sprawach, angażować w rozwiązywanie określonych problemów itp. Stosunki partnerskie decydują zwykle o powstawaniu sprzyjającej atmosfery do pracy, o rozwiązywaniu trudnych kwestii bez uciekania się do protestów czy strajków. Stosunki takie nakładają na kierownictwo dodatkowe obowiązki i wymagają dodatkowego wysiłku. O pozycji kierowników decyduje bowiem ich osobisty autorytet, nie zaś pełniona funkcja. Zarządzanie odbywa się przy otwartej kurtynie, co dodatkowo zwiększa odpowiedzialność kierownictwa. Zyskuje na tym zwykle jakość podejmowanych decyzji.

• **Tworzenie kanałów do artykulacji poglądów pracowniczych:** Tworzenie takich kanałów jest szczególnie istotne w sytuacji braku związków zawodowych w zakładzie. Formy partycypacji pracowniczej dostarczają mogą skutecznych sposobów komunikacji między partnerami społecznymi. Są one wykorzystywane do sygnalizowania pojawiających się problemów już w ich początkowej fazie. Jest wtedy czas na ich wyjaśnienie czy ich rozwiązywanie. Kierownictwo nie jest zaskakiwane ujawnianiem się już bardzo nabrzmiałych problemów, których rozwiązanie jest trudne bądź niemożliwe.

• **Obecność form partycypacji pośredniej ułatwia wprowadzenie nowych form organizacji pracy opartych na poszerzonym zakresie autonomii.** Chodzi tu głównie o tzw. zespołowe formy organizacji pracy i towarzyszący im efekt synergii, który stanowić może ważne źródło sukcesów firmy. Doświadczenia pokazują, że formy te łatwiej wdrażać w sytuacji istnienia w przedsiębiorstwie innych form partycypacji, istnienia stabilnych relacji między partnerami społecznymi, istnienia określonych procedur rozwiązywania konfliktów itp. Obecność tych form sprzyja również angażowaniu się pracowników w rozwiązywanie problemów zakładowych.

• **Negatywne rezultaty partycypacji** występują stosunkowo rzadko, zaś ich konsekwencje nie są zbyt uciążliwe. Przytaczamy je tutaj, żeby wskazać na możliwość ich występowania i wczesnego podejmowania prób ich uniknięcia. Rezultaty takie to m.in.:

1. Wydłużanie się procesu podejmowania decyzji (wynika to z konieczności ich konsultacji z pracownikami, przygotowywania ich uzasadnienia bądź argumentacji, dostarczania informacji itp.)
2. Wzrost biurokracji
3. Niebezpieczeństwo ujawniania poufnych informacji
4. Przedkładanie przez przedstawicieli pracowników interesu załogi nad interes zakładu (zatrudnienie, płace, restrukturyzacja itp.)

Wiele wskazuje na to, że poszerzenie partycypacji pracowniczej stanowić może nie tylko szansę dla pracodawców, ale również szansę dla Polski, dla polskiej gospodarki. Z badań wynika, że Polacy są narodem przedsiębiorczym i kreatywnym, że dysponują olbrzymim potencjałem intelektualnym, że mają pod tym względem przewagę nad innymi krajami zachodnimi. Potencjał ten pozostaje jak dotychczas nie wykorzystany i robienie z niego użytku stanowi wspomnianą szansę.

Jednocześnie Polska jest krajem o ograniczonych zasobach kapitału finansowego i wiele wskazuje na to, że taka sytuacja utrzymać się będzie przez długie lata. Biorąc pod uwagę fakt, że ten rodzaj kapitału decyduje, jak dotychczas, o tempie wzrostu gospodarczego, można się spodziewać jedynie umiarkowanego tempa takiego wzrostu. Najbliższe lata mogą jednak przynieść zmianę sytuacji. Autorzy wskazują, na malejącą rolę kapitału finansowego we wzroście gospodarczym oraz na rosnącą rolę w tym zakresie kapitału intelektualnego. W tym widzę olbrzymią szansę dla Polski. Należy jednak zauważyć, że wspomniany wyżej potencjał trzeba jeszcze odpowiednio wykorzystać. Nie jest to sprawa łatwa, na co wskazują doświadczenia przedsiębiorstw zachodnich, poświęcających wiele uwagi i pieniędzy dla osiągnięcia tego celu. Przedsiębiorstwa te podejmują próby wypracowania odpowiednich form partycypacji, form nakierowanych na poprawę wyników ekonomicznych czy poprawę konkurencyjności. Jestem przekonany, że również polscy pracodawcy pójdą w tym kierunku i dyskutowana ustawa zaowocuje nowymi formami partycypacji.

Prof. Juliusz Gardawski

Rady Pracowników szansą dla związków zawodowych

Wiele danych wskazuje, że około 3,5 mln polskich pracowników, zatrudnionych w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw znajduje się obecnie w „obszarze pozakodeksowym”, czyli w ich pracy już teraz mamy do czynienia z dużym zakresem elastyczności norm zatrudnienia. Nie znaczy to, że nie obejmują ich żadne regulacje kodeksowe, lecz że nastąpiło zjawisko, które można nazwać „regulacją społecznie negocjowaną”. W różnych regionach i społecznościach lokalnych jest przyjęte, że pracownik zatrudniony w małej lub średniej firmie prywatnej ma oferowane specyficzne warunki, które łączą kodeks z ukształtowanym zwyczajem. Sam kodeks, czy może raczej jego kluczowe zapisy, występują jako pewien układ odniesienia, górna granica żądań. Przy tym proszę pamiętać, że rzadko realne stosunki pracy przypominają brutalny XIX-wieczny wyzysk (choć i tak bywa). Są to z reguły stosunki paternalistyczne. Najważniejsze jest to, że pracownicy, aby zatrudnić się, muszą zaakceptować zasadę, iż tylko część ich pensji jest „ozusowana”, tylko od części pracodawca odprowadza podatki. Ta wyrażona w chwili podjęcia pracy zgoda pracownika na podział płacy na „oficjalną” i „nieoficjalną” i związane z nią pierwsze przyjęte „do ręki” 500 złotych, tworzy słabo jeszcze zbadaną przez socjologów i psychologów społeczną specyficzną więź, cechującą klimat w małych zakładach. Ta sprawa nie odnosi się bezpośrednio do przedmiotu naszej debaty, jednak należy o niej pamiętać, jeśli rozważa się problem reprezentacji interesu pracowniczego wobec właścicieli w prywatnych przedsiębiorstwach, zwłaszcza tych o własności nieoddzielonej od zarządzania. Mamy tu bowiem do czynienia z rezyduum zjawiska społecznego, które Adam Podgórecki nazywał kiedyś „brudną wspólnotą”. Kolejną sprawą, związaną z problematyką polskich związków zawodowych jest to, co nazwaliśmy po badaniach z 2002 roku „konfliktowym pluralizmem”, a co obecnie określamy mianem partykularnego pluralizmu naszych związków zawodowych. Zaobserwowane zjawisko polega na tym, że w wielu przedsiębiorstwach związki zawodowe przekształcają swoich członków w stosunkowo nieliczne grupy klientów i tracą z pola widzenia załogi jako całość. W przedsiębiorstwach „uzwiązkowanych” do związków należy przeciętnie około 35 % pracowników. Są oni członkami dwóch, niekiedy nawet trzech związków „ogólnych”, tzn. zwróconych ku wszystkim pracownikom, a nie ku wyodrębnionym grupom zawodowym (jak np. inżynierowie i technicy). Takimi związkami „ogólnymi”, obecnymi w większości przedsiębiorstw jest „Solidarność”, OPZZ i Forum Związków Zawodowych (choć nie tylko). Pozostawmy poza omówieniem związki profesjonalne, ograniczmy się do związków „ogólnych”. Z jednej strony takie związki działają wspólnie, niekiedy w sposób zunifikowany. W wielu przedsiębiorstwach, zwłaszcza państwowych i popaństwowych, ukształtował się taki zwyczaj, że przewodniczący tych związków chodzą do dyrekcji wspólnie, żaden z nich nie odważy się pójść bez kolegów, dlatego że zdają sobie sprawę, iż pojawiłaby się wówczas możliwość ich „rozgrywania” przez zarządy, stosowania zasady „dzielenia i rządzenia”.

W czym imieniu?

Tak więc pozornie można by przyjąć, że w trakcie zintegrowanych działań związki występują jako reprezentanci nie tylko własnej klienteli, lecz załóg jako całości.

Tak jednak w rzeczywistości nie jest lub jest rzadko. Wskaźnikiem swego rodzaju alienacji tego typu związków w stosunku do pracowników nie należących do związków i kryterium prawdy jest czas zwolnień grupowych. Wówczas każdy związek przygotowuje własne listy pracowników chronionych, których konsekwencją jest nie sformułowana oficjalnie lista proskrypcyjna. Na tej ostatniej ma szansę znaleźć się większość pracowników nie posiadających długiego stażu związkowego, bowiem poza oficjalnie przyjmowanymi kryteriami społeczno-zawodowymi istnieje dodatkowe kluczowe kryterium – właśnie czas należenia do związku. W paru przedsiębiorstwach obserwowaliśmy taką właśnie sytuację - związkowcy przekształcali się w klientów poszczególnych organizacji, a pozostali pracownicy szybko dowiadawali się, że nie mogą liczyć na ochronę ze strony związków. Przewodniczący związków mówili nam: związkowcy zachowują się racjonalnie, oni nas traktują jako swego rodzaju firmę ubezpieczeniową – płacą latami składki, a my deklarujemy, że będziemy starali się uchronić ich przed zwolnieniem. Gdy ktoś przychodzi do nas „na pięć minut przed dwunastą” i chce się zapisać do związku, aby dostać ochronę, gdyż dowiedział się, że zbliżają się zwolnienia, nie możemy mu tego zapewnić, bo „jak byśmy spojrzeli w oczy tym, którzy przez 10 lat przynosili nam składki”. To jest odwieczny dylemat związków zawodowych, z którego wyjściem była brytyjska instytucja „*closed shop*” – zakładu wymagającego, by wszyscy pracownicy byli w związku i płacili składkę. Oczywiście wiadomo, jakie z kolei negatywne konsekwencje dało upowszechnienie w Wielkiej Brytanii „*closed shops*”. Jednak w naszych z kolei warunkach nastąpiło w wielu przedsiębiorstwach przesunięcie wahań w drugą stronę. Z naszych obserwacji, podkreślam niepełnych, niereprezentatywnych, wynika, że w przedsiębiorstwach „uzwiązkowionych” najgorsza sytuacja jest tam, gdzie działają rozdrobnione związki o niewielu członkach lub istnieje jeden związek, lecz nieliczny i kooperujący z zarządem. Liderzy takich związków nie są zazwyczaj zainteresowani w zwiększaniu liczebności organizacji, nie prowadzi akcji rekrutacyjnych. Z kolei sytuacja jest najlepsza tam, gdzie istnieje jeden względnie liczny związek, grupujący ponad połowę załogi. Wówczas może on występować w imieniu całej załogi, może też przekonywać członków i pozostałych pracowników, że składka jest przeznaczana na ochronę interesów całej załogi. Takie rozwiązanie preferują także ci związkowcy, którzy zajmują się organizowaniem w Polsce nowych związków w sektorze prywatnym, a także pracodawcy kierujący solidnymi, dużymi przedsiębiorstwami z kapitałem zagranicznym (niemieckim, szwedzkim), dbający o swój społeczny wizerunek przede wszystkim w kraju macierzystym, ale także w Polsce. Blisko bieguna „pozytywnego” lokują się te nieliczne przedsiębiorstwa, w których nastąpiło faktycznie zjednoczenie organizacji związkowych. Był to przypadek Grupy Żywiec, w którym związki zawodowe zjednoczyły się i powołały nieprzewidzianą w prawie instytucję Rady Związków Zawodowych.

Jeśli chodzi o ustawę o informacji i konsultacji, zgadzam się z zarówno z prof. Rudolfem, jak i z prof. Wratnym, że instytucja ta jest wielką szansą, która może być wykorzystana dla wzmocnienia związków zawodowych i reprezentacji interesów pracowniczych. Pozwolę sobie przedstawić pewną koncepcję tej instytucji. Jest ona nieco odmienna od propozycji przedstawionej przez prof. Wratnego. Wydaje się, że **Rada Pracowników może być instytucją istotnie wspierającą i wzmacniającą polski ruch związkowy pod takim wszakże warunkiem, że w przedsiębiorstwach, w których istnieją „ogólne” związki zawodowe, to one właśnie i tylko one przygotowują listy kandydatów do Rady.** Jeśli jest kilka związków „ogólnych”, powstaje kilka konkurencyjnych list lub związki przygotowują wspólną listę kandydatów. Pracowni-

cy głosują na jedną listę, wskazują na jeden związek, który ma ich reprezentować w Radzie, ewentualnie popierają wspólną listę związkową. Jeden związek, ewentualnie jakaś koalicja związków, staje się reprezentantem całej załogi a wysunięci kandydaci otrzymują legitymizację ogółu pracowników. Przypomina to pewne rozwiązania znane z Hiszpanii. Taka Rada, umocowana dwustronnie: z jednej strony przez całą załogę, z drugiej przez firmujące ją organizacje związkowe, ma szanse przełamać partykularny pluralizm. Dobrze by było, aby do kompetencji takiej Rady należała nie tylko informacja i konsultacja, lecz także pewien zakres partycypacji, zgodnie z propozycją profesora Rudolfa. Podobne zdanie ma także – o ile dobrze wiem – znany niemiecki badacz związkowy, Norbert Kluge. Przy przyjęciu wskazanego rozwiązania te związki zawodowe, które w danym przedsiębiorstwie dwukrotnie wygrały wybory do rady, marginalizują praktycznie inne organizacje „ogólne” (jak stało się w Hiszpanii). Okazało się tam także, że związki zawodowe, które w dłuższym okresie znajdują poparcie załogi, są zazwyczaj związkami bardziej odpowiedzialnymi, mniej skrajnymi i radykalnymi.

Grożba „żółtej” Rady

Można przyjąć, że związki zawodowe, które zwyciężają w wyborach i mają poparcie załogi, będą bardziej skłonne do współpracy z zarządem i podejmowania współodpowiedzialności za przedsiębiorstwo, a zarazem mniej skłonne do przekształcania się w związki „żółte”, korumpowane przez zarządy. Oczywiście takie rozwiązanie wprowadza konkurencję do ruchu związkowego a nikt konkurencji nie lubi. Jednak biorąc pod uwagę postępujące słabnięcie związków w Polsce, taka konkurencja byłaby, moim zdaniem, szansą dla ruchu związkowego jako całości, podobnie jak konkurencja ekonomiczna okazała się szansą dla całej polskiej gospodarki, chociaż była bolesna dla wielu przedsiębiorstw. Natomiast obawiam się, że jeżeli wprowadzilibyśmy w naszych warunkach, w naszym kontekście społecznym i kulturowym, propozycję proporcjonalności wysuniętą przez prof. Wratnego, to znając bardzo niedobre praktyki z wyborów przez załogę społecznych inspektorów pracy, można by przewidzieć pojawienia się na dużą skalę „żółtej” Rady, instytucji destrukcyjnej z punktu widzenia związków zawodowych. Można sobie wyobrazić sytuację, iż przy uzwiązkowieniu 35% załogi to pozostałe 65% mogłoby być łatwiej manipulowane. Chcę podkreślić, że z propozycją profesora w dużym stopniu zgadzam się, uważam ją za cenną, jednak obawiam się, że **wprowadzenie zasady proporcjonalności byłoby wykorzystane przeciwko związkom zawodowym**. Podczas badań terenowych mieliśmy kilkakrotnie możliwość obserwowania, jak łatwo znaleźć u nas pracownika czy grupę pracowników, którzy godzą się podjąć funkcję „cichego współnika” zarządu.

Pozazwiązkowe formy uczestnictwa w krajach Unii Europejskiej

Swoje wystąpienie ograniczę do kilku informacji na temat pozazwiązkowej reprezentacji pracowniczej w wybranych krajach Unii Europejskiej. Osoby, które będą zainteresowane bardziej szczegółowymi informacjami, odsyłam do swojego tekstu (patrz Aneks str. 43). Jeśli chcielibyśmy wyróżnić rodzaje tych form reprezentacji pracowniczej, należałoby wyjść od regulacji wspólnotowych i regulacji krajowych. W przypadku regulacji wspólnotowych mamy do czynienia z dwoma formami reprezentacji, są to Europejskie Rady Zakładowe i przedstawiciele załogi w radach nadzorczych Spółek Europejskich.

Jeśli chodzi o Europejskie Rady Zakładowe, jak wynika z ostatnich badań, funkcjonują one w 750 koncernach działających na terenie Unii Europejskiej, (informacja z listopada 2004 r.). Przypomnę, że kiedy wprowadzono dyrektywę, eksperci oceniali ją jako kamień milowy w 37 letniej historii wspólnotowej polityki społecznej. Wprowadzenie Europejskich Rad Zakładowych spotkało się z dużą akceptacją. Jak wynika z ostatnich badań, tych samych, na które się powoływałem, przytaczając liczbę Europejskich Rad Zakładowych przede wszystkim, realizują one prawo do informacji. Jeśli chodzi o przedstawicieli pracowników w radach nadzorczych Spółek Europejskich podlegają regulacji dyrektywy uzupełniającej statut Spółki Europejskiej, przez długi czas problem i formy udziału przedstawicieli pracowników w radach nadzorczych był dyskutowany i w zasadzie opóźniał przyjęcie samej regulacji dotyczącej spółek europejskich. Starły się interesy przede wszystkim Wlk. Brytanii i Niemiec. Z jednej strony Wlk. Brytania broniła się przed nadmiernym rozszerzeniem udziału przedstawicieli pracowników w radach nadzorczych, z drugiej strony Niemcy obawiali się zbytnej deregulacji i zbytnej liberalizacji, co stało w sprzeczności z zasadą współdecydowania obowiązującą na terenie tego kraju. Dlaczego w ogóle rozpatrywano tę dyrektywę? Dlatego, że ma ona zapobiegać sytuacji, w której założenie spółki europejskiej prowadzić będzie do usunięcia lub ograniczenia udziału pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem. To się tyczy krajów, które mają ten system rozwinięty. W rezultacie przystano na wariant, że każdy kraj w ramach swojego prawa będzie określał formę przedstawicielstwa. Jeśli teraz odniesiemy się do poziomu krajowego, można mówić o dwóch modelach reprezentacji pracowniczej. Pierwszy to model jednokanałowy - związki zawodowe lub ich delegaci na poziomie przedsiębiorstwa - i model dwukanałowy, a więc przedstawiciele związków zawodowych, albo związki zawodowe i inna pozazwiązkowa forma reprezentacji. Jeśli chodzi o ten pierwszy model, to przede wszystkim są to kraje takie, jak Irlandia, Finlandia, Szwecja, Wlk. Brytania. Jeśli chodzi o tę drugą, to przede wszystkim są to Niemcy, gdzie obowiązuje zasada współdecydowania, i bardzo skrajny przypadek, jakim jest Francja, gdzie ciał przedstawicielskich jest jeszcze więcej. Chciałbym jeszcze kilka słów poświęcić właśnie tym dwóm krajom, Niemcom i Francji. Otóż trzeba pamiętać, że **rady zakładowe są firmowym produktem niemieckiego modelu stosunków pracy, mają dosyć szerokie uprawnienia, co więcej, w przedsiębiorstwach, które zatrudniają odpowiednią liczbę pracowników, dodatkowo przedstawiciele załogi wchodzą w skład rad nadzorczych i mają**

takie same uprawnienia jak pozostali ich członkowie. We Francji, są dwie formy pozazwiązkowej reprezentacji. Są to delegaci załogi, bardzo stara forma reprezentacji interesów pracowniczych, mają bardzo szerokie uprawnienia, włącznie z nadzorem nad układami zbiorowymi, rozpatrują skargi pracownicze, kierują te skargi do inspekcji pracy itd. i komitety przedsiębiorstwa, które w zasadzie koncentrują się na prawie do informacji i konsultacji. Co jest dosyć specyficzne w przypadku tej formy, to fakt, że na czele komitetu przedsiębiorstwa zasiada pracodawca lub jego przedstawiciel. Podsumowując: sprzeciw polskich związków wobec wprowadzenia rad pracowniczych mnie nie dziwi. Tak samo było w Europie, kiedy wprowadzono tam inne formy reprezentacji pracowników. Zdaniem badaczy sprzeciw opierał się na dwóch argumentach, po pierwsze - rozmycie kompetencji i przez to osłabienie efektywności działania tych form reprezentacji. Po drugie - związki traktowały te formy jako konkurencję, a to dlatego, że związki przede wszystkim reprezentują swoich członków, natomiast inne formy reprezentacji skupiają się na całej załodze.

Dyskusja: Kto ma rację?

Zygmunt Mierzejewski, Forum Związków Zawodowych

Chciałbym się odnieść do jednej kwestii poruszonej przez pana prof. Wratnego. Tak się złożyło, że od 15 lat współtworzymy dialog społeczny, wchodziliśmy w skład pierwszych Komisji Trójstronnych, próbowaliśmy zrobić porządek w zakładach pracy w czasie transformacji. Przeżyliśmy etap konfrontacji, doprowadziliśmy do współpracy pracodawców i związków zawodowych. Związki zawodowe na poziomie firm potrafią współpracować, pozawierały układy zbiorowe pracy, w których są zapisane formy informacji i konsultacji.

Pierwszy etap – kiedy były kłótnie, kiedy konkurencyjność i ranga przedsiębiorstw się obniżała, ponieważ pracodawcy i związki zawodowe nie potrafiły ze sobą rozmawiać, praktycznie mamy już za sobą.

W tej chwili propozycja prof. Wratnego stworzenia ponownie pewnych form konkurencyjności związków z innymi pracownikami, nie należącymi do związków zawodowych, doprowadzi znów do zaprzeczenia idei, którą stwarza dyrektywa Unii Europejskiej, spowoduje pewnego rodzaju dodatkowe napięcia w firmach. Prof. Gardawski słusznie zauważył, że nastąpi wygrywanie jednych przeciw drugim, wyciąganie pracowników ze związków, żeby obniżyć uzwiązkowanie, rozwiną się również inne patologiczne formy.

Przeciwstawiamy się takim działaniom, gdyż naszą rolą jest, aby firmy funkcjonowały właściwie, były spełnione dyrektywy unijne w tym zakresie oraz zawarty był kompromis pomiędzy pracodawcami i związkami zawodowymi służący firmom. Jeśli stworzymy jakieś niebezpieczne mechanizmy i je zaakceptujemy, to nie będzie to niczym dobremu służyć.

Marian Osuch, Konfederacja Pracodawców Polskich

Chciałbym zaprezentować dwa swoje wystąpienia: mianowicie oficjalne stanowisko Konfederacji Pracodawców Polskich, a także i to, co o tym projekcie można powiedzieć. Oczywiście generalnie trzeba przyjąć, i tutaj Panowie to podkreślali oraz z referatów wynikało, że głównym założeniem czy źródłem jest Strategia Lizbońska, z tym się wszyscy zgadzamy. Nasi pracodawcy doskonale rozumieją, że bez dialogu, bez reprezentatywności nie można funkcjonować w przedsiębiorstwie. Ale trzeba powiedzieć, że chcemy wziąć wzorzec do istniejącego już modelu, wzorzec zachodni w postaci dyrektywy i dopasować do istniejącego już modelu w Polsce. Model ten jest bardzo różnorodny, począwszy od dosyć mocno zorganizowanej struktury związkowej w przedsiębiorstwach, do rozwiązań takich, gdzie nie ma w ogóle żadnego przedstawicielstwa, a więc tu rozpiętość jest ogromna i to są te obawy, o których mówiono w dyskusji. A nie jest to pierwsza jest dzisiaj dyskusja na ten temat, należy się zastanowić czy uda się ten wzorzec przenieść i nałożyć na istniejący polski model. Wydaje się, że nie.

Mówię to na przykładzie naszej organizacji pracodawczej, która generalnie skupia wielkie przedsiębiorstwa, w tym byłe przedsiębiorstwa państwowe, które dzisiaj mają już status własnościowy, prywatny itd., gdzie struktury związkowe pozostały. To nie są nowe przedsiębiorstwa, w których nie zdołały się jeszcze wykreować i zorganizować struktury związkowe, to są istniejące przedsiębiorstwa. I dzisiaj - wprowadzając te wzorce wynikające z ustawy na bazie dyrektywy - nie da się tego, moim

zdaniem pogodzić, bowiem jest to tak postrzegane, że **radę to będzie kolejny związek zawodowy, który z pomocą istniejących związków zostanie wykreowany na superzwiązek**. A trzeba wiedzieć, że związki zawodowe działają w przedsiębiorstwie na dobre i na złe. Na dobre to wtedy, kiedy załogę się o czymś informuje, np. o spotkaniach itd., to jest ten lepszy charakter kontaktów z pracownikami struktur związkowych, ale jest i cała sfera tego zła, tej złej strony. Mianowicie wspomniane tutaj tworzenie list do zwolnień pracowników, to są sprawy, z którymi struktury związkowe mają wielkie problemy: kogo wyeliminować, kogo zostawić. Jeżeli w tym naszym modelu już istniejącym przyjdzie wprowadzić ten superzwiązek, który będzie tylko informował, który będzie tylko kontaktował się z pracodawcą, to tę trudną „złą” sferę pozostawi się związkom. I tu właśnie wydaje się, że jest miejsce na niepogodzenie się tych struktur, na konflikt; związkom z ustawy przypadają określone funkcje i te funkcje związki muszą wykonywać, a zabraknie im tej marchewki, która na dzień dzisiejszy istnieje w tym dialogu zakładowym. Dlatego też naruszenie tego status quo modelu w przedsiębiorstwach może być niebezpieczne.

W aspekcie wprowadzenia tego rozwiązania należy zapytać: co z ustawą o związkach zawodowych? Bo przenoszenie tego wzorca z krajów europejskich, unijnych, nie zawsze jest możliwe, tam nie wszędzie są związki w zakładach pracy, tam mają mężów zaufania, mają inne struktury, lokalne, regionalne itd., a więc jest jeszcze inny obszar gdzie miejsce dla związków się ukształtowało, wówczas stworzono nowy wzorec dialogu czy też informacji poprzez tworzenie rad pracowników. Moim zdaniem, jest to za krótki czas, żeby dziś wchodzić z nowymi rozwiązaniami, naruszając tę strukturę, która - o czym tu mój przedmówca mówił - tak misternie została stworzona. Przecież pamiętamy początek tego dialogu: jakie były rozbieżności nawet między związkami, trudno było w jednym pomieszczeniu usiąść, żeby podpisać pakiet o przedsiębiorstwie. Implementacja dyrektyw jest wprowadzana na miarę możliwości legislacyjnych danego kraju. Tu widzimy, że tego nie ma. Pan prof. Wratny mówił nam na zakończenie w swojej opinii o tym, że istnieje możliwość przesunięcia w czasie, dlatego konkluzja, wydaje mi się, powinna być taka: owszem, nie możemy odejść od tego, bo jesteśmy krajem unijnym, ale ten pośpiech, ten gwałt, że to na 5 marca, czy na 31 marca, a może już na 1 kwietnia, wydaje się bardzo niebezpieczny ze względu na to, że nie ma czasu na wypracowanie właściwej formy wprowadzenia. Narzucanie kojarzy się, wiadomo z czym, nie zawsze jest to przyjmowane.

Teraz chcę zaprezentować stanowisko naszej organizacji na ten temat. Konfederacja Pracodawców Polskich wyraża przekonanie, iż pewien zasób informacji powinien być dostarczony pracownikom, a więc to zgadza się z tym co mówiłem. Do informacji tych zaliczyć należy informacje o możliwości zatrudnienia u danego pracodawcy, o warunkach pracy, o działalności socjalnej pracodawcy, o przetargach ogłoszonych przez pracodawcę oraz inne, publikowane w formie sprawozdań do organu rejestrowego. Obecnie obowiązujące przepisy nakazują przekazywanie tych informacji w różnych formach, potrzebne jest więc opracowanie jednego aktu prawnego, który usystematyzuje i wskaże podstawy do prowadzenia tej działalności. Uważamy, że przekazany projekt ustawy oparty został na wadliwej konstrukcji, gdzie poprzez planowane przepisy tworzy się możliwość niedemokratycznego wybierania kandydatów, którzy w samym założeniu mają doprowadzić do konfliktu na linii pracodawca – rada pracowników. Wybrana rada ma być (w założeniu) wspierana w sytuacjach konfliktu przez sąd rejonowy, okręgowego inspektora pracy i sądy grodzkie w ramach systemu sankcji. Zamiast partnera pracodawcy w postaci przedstawiciela załogi odżywa zatem relikwiny poprzed-

niego okresu, ciało kontrolne bez odpowiedzialności, a sam system konsultacji tworzy się jako kosztowny system generowania konfliktów. Dotychczasowy system prawny przewiduje istnienie przedstawiciela załogi w przypadku braku zakładowej organizacji związkowej. Od wielu lat pracodawcy uzgadniają z przedstawicielami załogi regulamin funduszu socjalnego, całą działalność w tym zakresie, sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy czy protokół ustalający okoliczności i przyczyny wypadków. Dodam także, o czym mówił kolega Mierzejewski, że cała sfera układów zakładowych, układów zbiorowych, przepisy normujące te działania nie generują konfliktów i w praktyce mogłoby służyć za wzór nowych uregulowań.

Konfederacja Pracodawców Polskich pragnie również przedstawić swoje uwagi szczegółowe do przekazanego nam projektu ustawy: art. 1 ust. 2 nakazuje utworzenie przedstawicielstwa u pracodawców zatrudniających powyżej 20 pracowników. Dyrektywa unijna mówi zaś 50 pracowników. Art. 4 ust. 3 wprowadza zasadę zgłaszania kandydatów jedynie przez organizacje związkowe o charakterze reprezentatywnym; jest to zasada niedemokratyczna, nie pozwalająca na wyłanianie kandydatów przez załogę, o czym mówił tu pan prof. Rudolf. Reprezentatywna w myśl obowiązujących przepisów - jest każda organizacja zakładowa, bez względu na liczbę członków w sytuacji kiedy jest jedyną organizacją działającą u pracodawcy. Jeżeli zatem u pracodawcy zatrudniającego 1 tys. pracowników organizacja liczy 11 osób, to uzyskuje status reprezentatywnej i może zablokować zgłaszanie kandydatów przez załogę, a więc występuje tu wadliwy mechanizm wyłaniania członków. System wyborczy członków rady pracowników określony sztywno w art. 7 projektu ustawy jest systemem kosztownym, uniemożliwiającym prowadzenie kampanii wyborczej przez kandydatów. Brak terminów przeprowadzenia pierwszych wyborów po wejściu w życie ustawy powoduje, że tworzy się nowe źródło sporów zbiorowych, brak jest również przepisów o systemie wyborów uzupełniających w przypadku członków rezerwowych. Konieczne jest więc opracowanie ordynacji wyborczych lub delegacji ustawowych do ich opracowania, konieczny jest również wymóg o zgodzie kandydata na pracę w radzie.

Zakres informacji określony w art. 7 ust. 1 projektu ustawy opracowany jest zbyt ogólnie. Użyte w art. 10 ust. 2 sformułowania „przewidywane zmiany” lub „zamierzone działania” nie są zdefiniowane w ustawie ani innych przepisach prawa. W art. 12 przewidziano możliwość powoływania rady ekspertów bez określenia źródeł finansowania, jeżeli nie ma to generować konfliktów, to na powołanie eksperta spoza pracowników powinien wyrazić zgodę pracodawca, podobnie jak to było przy negocjacjach układów zbiorowych. W art. 14 wprowadzono wykonalną zasadę dochowywania tajemnicy dożywno. Zagadnienia dochowywania tajemnicy powinny zostać uregulowane z poszanowaniem interesów pracodawcy, projekt przewiduje, że niedochowanie tajemnicy jest jedynie wykroczeniem. W tej sytuacji niewyobrażalne jest przekazanie do rady, nawet pod rygorem sankcji, np. informacji o planowanym zatrudnieniu w roku następnym czy strategii działania. Wprowadzony art. 14 ust. 3 nakaz sądowy przeprowadzenia konsultacji przez pracodawcę jest kuriozalny i niewykonalny w naszym systemie prawnym. Wprowadzenie w art. 15 ustawy, ochrony stosunku pracy, a także sankcji z art. 16 stawia członków rady w sytuacji kontrolera pracodawcy, a nie partnera. Wprowadzona zasada uzyskiwania zgody okręgowego inspektora pracy na rozwiązanie umowy z pracownikiem jest niezgodna z ustawą o państwowej inspekcji pracy i prawem międzynarodowym. W art. 17 wprowadzono normę prawną pozwalającą na niestosowanie systemu konsultacji, jeżeli zawarto odpowiednie porozumienie spełniające określone w art. 13 wymagania. Nie określono jednak, kto ma być stroną tego poro-

zumienia. Jeżeli zatem pracodawca zawarł porozumienie z grupą lub kilkoma pracownikami lub jedną z wielu organizacji związkowych, to przepisy ustawy nie będą miały zastosowania. Zdaniem Konfederacji Pracodawców Polskich przekazaną w projekcie ustawę należy uznać za wyjątkowo nie dopracowany precyzyjnie akt prawny, który w przypadku jego uchwalenia przez parlament zakłóci dobre relacje między pracodawcami i pracownikami, wszędzie tam, gdzie jeszcze nie ma konfliktów.

Janusz Łaznowski, NSZZ „Solidarność”

Pozwólcie Państwo, że zacznę od małej dygresji, otóż pan minister mówił o kryzysie uczestnictwa obywatelskiego, kryzysie związków zawodowych, co zresztą było słycać właściwie we wszystkich wystąpieniach. Wszyscy prelegenci martwili się o stan związków zawodowych. Ja chciałbym życzyć wszystkim organizacjom polskim, łącznie z partiami, takiego kryzysu jaki my przechodzimy, aczkolwiek rzeczywiście mamy dużą grupę ludzi poza naszymi strukturami. Nie mówię tylko o naszym związku, ale o wszystkich związkach zawodowych. Pan prof. Gardawski mówił o powodach, dla których ludzie nie uczestniczą, nie mają ochoty, to była najważniejsza sprawa. My też prowadzimy badania na ten temat, troszeczkę inne powody nie uczestniczenia wynikają z tych naszych badań. Podstawowym powodem jest zwyczajny strach. Proszę przeczytać ostatnie „Wysokie Obcasy”, tam są reportaże, co się robi z człowiekiem, który chce założyć związek zawodowy, co pracodawca z takim człowiekiem robi. Pięknie „Gazeta Wyborcza” to napisała. **Głównym powodem nie uczestniczenia, według nas, jest strach, drugim powodem jest strach i trzecim jest strach**, a dopiero potem te powody o których pan prof. Gardawski mówił, m.in. nasz system prawny, jako że ludzie, którzy są zatrudnieni w zakładach do 10 osób, nie mają w ogóle żadnych możliwości prawnych uczestniczenia w związkach zawodowych.

A teraz jeżeli chodzi o ustawę. Cały czas Państwo mówicie o jednym projekcie, tymczasem są trzy projekty, które są oficjalnie zgłoszone. Jest projekt rządowy, jest projekt przedstawiony przez pracodawców (nie uzgodniony ze wszystkimi konfederacjami) i projekt związkowy. Muszę powiedzieć, że chyba po raz pierwszy od czasów transformacji zdarza się, że trzy duże centrale, tak jak Państwo wiecie z różnych powodów z reguły skłócone, tym razem przedstawiają solidarnie jeden projekt. Jeden projekt uzgodniony przez związkowców ze wszystkich central i istotna byłaby rozmowa na temat różnic pomiędzy tymi projektami. My rozmawialiśmy na Komisji Trójstronnej w zespole prawa pracy o paru podstawowych rzeczach, które interesują nas i pracodawców, bo tak naprawdę my w dialogu autonomicznym powinniśmy ustalić treść tej ustawy. Nikt z nas nie kwestionuje samej idei partycypacji i informacji, to jest poza dyskusją, jesteście oczywiście za, tylko teraz chodzi o szczegóły. Diabeł tkwi w szczegółach. Doszliśmy do wspólnych ustaleń nieformalnych, ale ustaleń, że będziemy unikali jednej rzeczy, dublowania w zakładzie struktur o bardzo podobnych kompetencjach. To byłoby bezsensowne i jednocześnie kosztowne, ponieważ pracodawcy oprócz związku zawodowego, który coś kosztuje, szczególnie w dużych zakładach, jeśli ma ponad 150 członków, mamy już etat, mamy iluś ludzi pod ochroną. I teraz co, powstaje rada zakładowa, która również ma iluś tam ludzi pod ochroną, kosztuje to pracodawcę bez żadnych wątpliwości. Także chodziło nam o nie dublowanie struktur, o obniżanie kosztów, o odbiurokratyzowanie zakładu pracy. Dlatego wystąpiliśmy, jakby idąc na rękę pracodawcom, z projektem, który zakładał nie dublowanie struktur, czyli tam gdzie istnieje związek zawodowy lub związki zawodowe (wspólna reprezentacja), związek przejmuje rolę Rady Zakładowej. Dlaczego taki pomysł?

My w Polsce mamy wyjątkową strukturę związków zawodowych, wyjątkową w skali Europy - strukturę zakładową. Na Zachodzie wstępuje się do związku, u nas wstępuje się do organizacji zakładowej. Organizacja zakładowa ma osobowość prawną, jednocześnie reprezentuje wszystkich pracowników zgodnie z ustawą o związkach zawodowych. Wszystkie porozumienia, które związek z pracodawcą ustala, wszystkie regulaminy itd. obowiązują wszystkich pracowników. Tu trzeba zwrócić uwagę na jedną rzecz, że związki pracodawców nie mają takich zapisów w swojej ustawie, tylko reprezentują własnych członków, my wszystkich pracowników i w dodatku na poziomie zakładu pracy, czyli pracownicy mają możliwość dostępu do informacji i do konsultacji poprzez związek zawodowy. Jednym z powodów nie wstępowania ludzi do związków zawodowych jest fakt, że wszystkie regulacje podpisane przez związek zawodowy dotyczą wszystkich pracowników, nie opłaca się płacić składek bo i tak to, co jest wynegocjowane, dotyczy wszystkich. I teraz co dalej się dzieje: otóż jesteśmy za tym, żeby wszędzie, w każdym zakładzie, przynajmniej powyżej 20 osób, była możliwość informacji i konsultacji. W związku z tym zostawiamy zakłady pracy w których jest związek zawodowy, rady powstają tylko tam, gdzie związków zawodowych nie ma. Taki jest pomysł wspólny związków zawodowych. Pomysł pracodawców jest natomiast taki, że Rady nie powstają, powstają owszem tylko tam, gdzie jest porozumienie pomiędzy pracodawcą a przedstawicielstwem załogi, czyli najpierw porozumienie, a dopiero potem ewentualnie, jeżeli będzie zgoda wewnętrzna - w zakładzie ma powstać rada zakładowa. I projekt rządowy, i nasz zakłada obligatoryjne powstanie rad zakładowych. Ten model który my promujemy, to nie jest nasz pomysł, to jest czeski stan prawny, tak właśnie tam to działa i działa dobrze.

dr Jacek Męcina, ekspert Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”

Chciałbym od razu przeprosić, ponieważ po południu ze względu na inne obowiązki nie będę mógł uczestniczyć w seminarium, dlatego nieco głębiej chcę odnieść się do tych wszystkich treści, które padały. Otóż, bardzo dziękuję moim przedmówcom, bo właściwie tylko w szczegółach nie zgodziłem się i z ideami i z pewnymi poglądami, które były prezentowane. Wizerunek przedsiębiorców rzeczywiście jest niejednorodny, z jednej strony badania nad grupą przedsiębiorców z drugiej połowy lat 90. wskazują, i to ciekawa chyba informacja, że ok. 38% to była wielkoprzemysłowa klasa robotnicza, która wzięła sprawy w swoje ręce, z drugiej strony ostatnie badania prowadzone przez Bank światowy i Akademię Filantropii pokazują, że ponad 40% Polaków dość krytycznie ocenia, czy wskazuje na różne niedobre cechy przedsiębiorców, ale przy tym 75% z nich chciałoby, aby ich dzieci stały się przedsiębiorcami. A więc widać pewną schizofrenię społeczną i z pewnością dużo jeszcze czasu będzie musiało upłynąć, aby zbadać to zjawisko, opisać tę grupę. Ale ta mała otwartość, o której Państwo tutaj wspominaliście, bierze się także z tego, że sektor przedsiębiorstw, zwłaszcza małych i średnich przedsiębiorstw, był po prostu w poprzednich latach traktowany w pewnym sensie po macoszemu, wystarczy spojrzeć na strumienie pomocy publicznej, które były kierowane wyłącznie do sektora dużych przedsiębiorstw publicznych, ten brak zaufania do konkretnych rozwiązań czy może tylko pewien sceptycyzm bierze się także z tego papierowego prawa pracy, o którym prof. Gardawski wspominał.

Na tle omawianego projektu chciałbym wskazać stronie rządowej, że nie dostrzega ona pewnego grzechu zaniechania, który powstał co do sposobu i warunków implementacji tej Dyrektywy. Wiedzieliśmy przecież dość wcześnie o tej Dyrektywie,

pewne próby pojawiały się, ale one raczej miały charakter gabinetowy, tymczasem jak się okazuje i wszyscy jesteśmy co do tego zgodni, **jest to bardzo ważna dyrektywa z punktu widzenia ustroju zbiorowych stosunków pracy**. Jak można rozmawiać o takiej Dyrektywie bardzo systemowej bez jasnego określenia celu regulacji i kontekstu, bez podsumowania tych prac, które toczą się nad nowym Kodeksem pracy, dyskusji, które się toczą nad wizją zbiorowych stosunków pracy, w tym kontekście proszę Państwa bardzo łatwo zrozumieć dlaczego pracodawcy zadają sobie pytania, jak mają się obowiązki wynikające z tej Dyrektywy o informacji i konsultacji do ustawy o związkach zawodowych, do art. 231, art. 29, ustawy o zwolnieniach grupowych i jeszcze kilku innych, a z drugiej strony związki zawodowe rzeczywiście zadają sobie pytanie jak się mają te relacje: Rady a związki zawodowe i poszukują jakiegoś rozwiązania. Mnie się wydaje, że to co jest tutaj nazywane niechęcią, jest w pewnym sensie brakiem takiej odpowiedzialnej debaty nad tym jak postrzegane mają być pewne instytucje i tutaj szczególnie chciałbym podziękować prof. Wratnemu, który pokazał pewien system i model, który mógłby być realizowany.

Podczas dyskusji w zespole prawa pracy Komisji Trójstronnej, my – mówię o pracodawcach, doszliśmy do podobnych wniosków.

Kolega Osuch z Konfederacji Pracodawców Polskich przedstawił dość szczegółowe uwagi, pod którymi w większości się podpisujemy, bo rzeczą godną rozważenia są niektóre zapisy. Natomiast ta propozycja zawarcia kompromisu wyszła ze strony pracodawców, którzy widząc potrzebę informacji i konsultacji, partycypacji także pośredniej, zaproponowali, aby implementując tę dyrektywę wprowadzić też pewien porządek do tego zdeintegrowanego systemu, czyli żeby precyzyjnym być w stosunku do tego o czym kolega mówił, aby zaproponować implementację tej dyrektywy dosłowną, ale z naszymi szczegółowymi uwagami wszędzie tam, gdzie nie ma systemu stałego i ogólnego informacji i konsultacji, o którym mówi Dyrektywa 2002/14. Natomiast wszędzie tam gdzie zostaną wykorzystane dotychczasowe mechanizmy, czyli gdzie związki zawodowe z pracodawcą zawrą porozumienie, gdzie opierając się na zakresie przedmiotowym i trybie określonym w dyrektywie zostaną określone inne formy realizacji tego prawa, tam powinien być prymat dla takich instytucji dialogu społecznego. Tak samo tam, gdzie nie ma związków zawodowych, gdzie pracodawca z demokratycznie wyłonionym przedstawicielem załogi, czy przedstawicielami załogi zawrze takie porozumienie, bardzo często wykorzystując dotychczasowe mechanizmy, bo rzeczywiście jest tak, że w wielu przedsiębiorstwach, gdzie działają nowoczesne formy zarządzania zasobami ludzkimi, te systemy informacji, partycypacji są już wprowadzone. Ja tutaj polemizuję co do jednego z prof. Gardawskim, twierdząc, że prymat dla takich porozumień powinien skutkować tym, że Rady Pracowników, które będą wyłaniane na wypadek nie zawarcia takiego porozumienia na poziomie zakładu pracy, powinny być wyłaniane już w sposób demokratyczny, czyli prymat tej reprezentacji związkowej dajemy tylko w przypadku porozumień, kiedy pracodawca i reprezentatywne związki zawodowe na poziomie zakładu pracy dogadują się. Zrobiliśmy rozeznanie wśród przedsiębiorstw, które mają związki zawodowe i po prostu jest tak, że pracodawcy są zainteresowani takim dialogiem i to jest nasza propozycja na którą odpowiedzią niestety była ta odpowiedź w formie wariantu czeskiego. Dla pracodawców jest ona nie do zaakceptowania i o tym także wiemy, bo o tym rozmawialiśmy i tak wygląda stan rozmów, dyskusji już autonomicznych pomiędzy stroną pracodawców a związków zawodowych.

Bożena Banachowicz, Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych

Reprezentuję związek branżowy, który zrzesza 50% członków w stosunku do zatrudnionych w branży, tzn. w pielęgniarstwie i położnictwie. Przyłączam się do głosów, które już padły, gdyż moje obawy są podobne, po prostu **tam, gdzie organizacje związkowe działają, nie powinniśmy wprowadzać nowych partnerów do rozmów z pracodawcami**. Uważam, że obecnie prawo pracy, ustawa o związkach zawodowych nie są respektowane przez naszych pracodawców, których mamy ponad 1.500.

Sytuację w służbie zdrowia Państwo znacie i w związku z tym wprowadzenie nowych podmiotów do naszej branży, która za moment może być branżą już prywatną, będzie na pewno powodowało zwiększenie napięć społecznych w naszych zakładach pracy.

Prof. Jolanta Kulpińska

Po pierwsze chciałam przypomnieć, że prawo pracowników do informacji i konsultacji jest włączone do Konstytucji Unii Europejskiej jako specjalny rozdział. Jest to więc nie tylko cząstkowa dyrektywa lecz ogólniejsza zasada funkcjonowania Unii. Po drugie, na Kongresie Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (ETUC), który odbył się w 2003 roku w Pradze przyjęto stanowisko popierające dyrektywę o prawie do informacji i konsultacji, nie określając szczegółowo formy realizacji tego prawa, o które zresztą ETUC upominała się od dawna. Po trzecie, chciałam zapytać, dlaczego to prawo miałyby ograniczać się jedynie do informacji i konsultacji, odrzucając prawo do uczestnictwa w decyzjach. Są przecież dobre doświadczenia w tym zakresie. Dlaczego martwimy się o poufność informacji o stanie przedsiębiorstwa, a nie martwimy się o losy informacji dwustronnej, czyli konsultacji. W praktyce z konsultacji wynikają jakieś wnioski nie tylko dla pracowników, lecz także (a może przede wszystkim) dla kierownictwa firmy, podczas gdy informacja jest przekazem jednostronnym od zarządu do pracowników.

Podsumowując, **nie powinniśmy dyskusji o zasadzie partycypacji ograniczać do bardzo wąsko sformułowanych uprawnień pracowników jedynie do informacji**.

Prof. Leszek Gilejko

Chcę powiedzieć, że poza przedstawicielami partnerów społecznych biorą udział także w naszym seminarium pan Bogusław Kaczmarek – przewodniczący istniejącego jeszcze Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego i pan Jacek Lipiński – Prezydent Unii Własności Pracowniczej. Zależało mi na tym, aby wszyscy ci, dla których sprawy związane z pracowniczą reprezentacją, interesami pracowników, a także współdziałaniem na poziomie przedsiębiorstwa, kooperacją między pracownikami i pracodawcami, mogli wziąć udział w naszej dzisiejszym spotkaniu.

Paneliści pod obstrzałem

Prof. Jolanta Kulpińska:

Jak to robią inni?

Zgodnie z umową z prof. Leszkiem Gilejką chciałabym przedstawić ostatnie doświadczenia zachodnie. Rozwiązania instytucjonalne w różnych krajach raczej znamy, skoncentruję się zatem na wynikach badań poświęconych efektom działania tych instytucji. Przejrzałam kilka roczników czasopisma „Economic and Industrial Democracy”, a także kilka reprezentatywnych książek. Pierwsza obserwacja: natężenie badań i publikacji przeglądowych i podsumowujących miało miejsce w połowie lat 90-tych, w latach dwutysięcznych przeważają publikacje przedstawiające wyniki badań jednostkowych przypadków. W latach 70-tych i 80-tych działała międzynarodowa grupa badawcza Industrial Democracy in Europa, której badania dawały uogólniony obraz sytuacji. W pewnym zakresie podobną rolę spełniły badania przeprowadzone w połowie lat 90-tych w wielu krajach europejskich, tzw. badania EPOC (Poutsma, 1997). Do tych wyników odwołam się m.in. w dalszym ciągu wystąpienia.

Jak się wydaje, mniejsze (niż dawniej lub niż byśmy chcieli) zainteresowanie badaczy ma następujące przyczyny:

- Doświadczenia partycypacyjne są zróżnicowane, ponieważ różne są rozwiązania instytucjonalne w różnych krajach, różne też są efekty w przedsiębiorstwach. Tak więc ogólny obraz jest niejednorodny.
- Dominujący w gospodarce europejskiej wydaje się trend liberalny, podkreśla się jako nowe tendencje konkurencyjności i nowe technologie. Wynikające stąd na pięcia na rynku pracy jak też kryzys państwa opiekuńczego kierują zainteresowanie publiczne w inną stronę niż realizacja obywatelskich praw pracowniczych.
- Inicjatywa w odniesieniu do warunków pracy i sytuacji pracowników została przejęta przez menedżment i jego strategię zarządzania zasobami ludzkimi za pośrednictwem kształtowania integracyjnej kultury organizacyjnej.
- Zaakceptowane rozwiązania instytucjonalne wymagają troskliwej realizacji, nie ma nowych zjawisk wymagających dyskusji. Partycypacja jest prawem i realnością.

Zapewne wszystkie wymienione wyjaśnienia należy uwzględnić. Bardziej optymistyczny obraz pokazują wyniki badań prowadzonych w 1996 r. w 10 krajach Europy. Oto one:

Tablica 1: Procent zakładów z reprezentacją pracowników w 1996 r.

Kraj	Jakakolwiek forma	Rady zakładowe komitety konsultacyjne	Reprezentacja Związkowa
Dania	66	20	38
Francja	80	25	39
Niemcy	66	58	6
Irlandia	58	9	43
Włochy	80	46	34
Holandia	55	33	8
Portugalia	33	4	10
Hiszpania	83	59	24
Szwecja	92	10	85
W. Brytania	61	13	32

Źródło: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1997, cyt.: Waddington i Hoffmann, 2000

Okazuje się, że nie zawsze występują trzy rodzaje reprezentacji, raczej przeważa któraś z nich. Zróżnicowanie form zależy od doświadczeń i charakteru zbiorowych stosunków pracy, siły Związków Zawodowych czy wreszcie nowoczesności menedżmentu. Jednakże partycypacja jest praktykowana powszechnie.

Dругa informacja pochodzi z badań J.L. Cottona na temat zaangażowania pracowników. Cotton poddał analizie ogromną ilość publikacji o wszystkich formach partycypacji w Europie i Ameryce Płn. Interesowała go skuteczność uczestnictwa z punktu widzenia wydajności przedsiębiorstwa (jego efektywności) oraz postaw pracowników.

Tablica 2: Ocena różnych form zaangażowania pracowników

Silny efekt Grupy autonomiczne	Ogólna poprawa produktywności i postaw pracowników
Programy płacowe	Poprawa wydajności, pewne efekty co do postaw
Średni efekt Jakość życia w pracy	Poprawa stosunków pracownicy-kierownictwo, zróżnicowane efekty co do wydajności i postaw
Wzbogacanie pracy	Ogólna poprawa postaw, zróżnicowany efekt co do wydajności
Własność pracownicza	Spółdzielnie dają lepsze postawy i wydajność ESOP daje zróżnicowane efekty
Słaby efekt Koła jakości	Poprawa postaw wobec programu jakości, słaby efekt co do wydajności i postaw
Partycypacja pośrednia	Słaby efekt co do wydajności i postaw pracowników

Źródło: Cotton, 1993:232

Okazuje się, że najlepszy rezultat osiąga partycypacja w postaci grup autonomicznych oraz programów płacowych (tzw. partycypacyjne formy wynagrodzeń – por. M. Kabaj 2003). Średni wynik dotyczy różnych programów jakości życia w pracy, zaś najslabszy wiąże się z partycypacją pośrednią poprzez rady zakładowe. Wydaje się, że analiza Cottona niesłusznie nie uwzględnia innych możliwości i ważnych kryteriów oceny, jak np. autonomiczność i oddolny charakter badanych form. Inne badania poświęcone właśnie partycypacji pośredniej (Markey R., Monat J. 1997) pokazują bardziej zróżnicowany obraz, ale też silniejszy wpływ rad na pracowników (zwłaszcza europejskich).

Jeżeli z kolei przyjrzeć się bliżej uczestnictwu bezpośredniemu (grupom autonomicznym, kołom jakości) okaże się, że sytuacja jest bardziej złożona niż sądzi Cotton (por.: D. Martin 1994, Hodson R. 2002, Pruijt H. 2003). Badania Pruijta np. pokazują, że grupowe formy pracy nie są równoznaczne z partycypacją. Sprzyjają one wzrostowi wydajności, ale nie zawsze zwiększają poziom uczestnictwa. Niektóre grupowe formy pracy określa się jako rozwiązania neotaylorowskie, podczas gdy partycypacja w założeniu jest antytaylorowska, neguje bowiem rozdział i przeciwstawienie kontroli i wykonawstwa.

W związku z partycypacją rzeczywiście mamy do czynienia z konfliktem wartości i interesów. I konflikt ten rzutuje także na ocenę zarówno wyników funkcjonowania jak też wyników badań.

Konkluzja może być taka:

Występują różne formy partycypacji, każda z nich ma wady i zalety, trudno uznać którąś za jedynie możliwą i skuteczną. Partycypacja jest procesem dynamicznym, wymaga też stałych zabiegów wspierających.

Partycypacja stała się normą nowoczesnego kierowania właśnie z punktu widzenia integracji załogi i jej motywowania do pracy. Nowym istotnym argumentem jest, iż gospodarka oparta na wiedzy musi opierać się na ludziach, bo to ludzie są nosicielami wiedzy, tak więc motywowanie ludzi i ich udział w aktywności przedsiębiorstwa jest konieczny.

Badania pokazują również, iż **w ciągu ostatniej dekady szczególnie rozpowszechnia się partycypacja finansowa, nazywana niekiedy demokracją ekonomiczną**. Mowa o udziale w zyskach i udziale we własności w formie akcjonariatu pracowniczego, spółdzielczości, funduszy emerytalnych czy ESOP. Zakres partycypacji finansowej jest różnorodny i szeroki, zaś ocena skuteczności w świetle analizy Cottona - niezła. Taka ocena wynika stąd, że w ślad za udziałem we własności rozwijają się także inne formy partycypacji – zwłaszcza pośrednie. Potwierdzają tę opinię referaty i dyskusja na konferencji Stowarzyszenia na rzecz partycypacji w gospodarce, która odbyła się w Brukseli w 2003 roku czy działalność Międzynarodowego Stowarzyszenia Własności Pracowniczej.

Kryterium oceny Cottona jest efektywność i postawy pracowników. Jeżeli by uwzględnić w ślad za Knudsenem (1995) takie niezmiernie ważne aspekty partycypacji jak prawa obywatelskie i prawa pracownicze, okazałoby się, że nie sam udział we własności lecz towarzyszący mu udział w decyzjach (choćby pośredni) zasługuje na uwagę.

W konkluzji można powiedzieć, że wyniki badań poświęconych doświadczeniu partycypacji świadczą o jej skuteczności dla wydajności i motywacji, a także - choć słabiej - dla pokoju społecznego i realizacji praw pracowniczych.

Mimo tych pozytywnych i optymistycznych konkluzji z badań trzeba odnotować także alarmistyczne oceny Komitetu Badawczego Partycypacji działającego w ramach Międzynarodowego Towarzystwa Socjologicznego (ISA) (Kester G. Pinaud H. 1996). **Według członków Komitetu partycypacja znajdowała się w centrum zainteresowania w latach 70-tych. Lata 90-te wskazują na gorsze wyniki**. Chodzi o zainteresowanie wielu aktorów społecznych – menedżerów, związków Zawodowych, mediów, badaczy i samych pracowników. W związku z taką oceną, X Komitet Badawczy ISA sformułował program pt. Scenerio 21, tj. **scenariusz partycypacji na XXI wiek**. W Scenariuszu poskreśla się, że **nie należy preferować jakiś form partycypacji, wszystkie są potrzebne i warte uwzględnienia pod warunkiem, że są autentyczne, tzn. że nie będą narzucone, lecz będą emanacją dążeń pracowników**. Szczególną rolę przypisano Związkowi Zawodowym. Podnoszono także potrzebę badań oraz kształtowania klimatu medialnego sprzyjającego realizacji uczestnictwa.

Co z tego przeglądu zagranicznych aktualności wynika dla Polski, dla dzisiejszej dyskusji?

Mimo wszelkich zachęt dla rozwoju partycypacji zawartych w podręcznikach zarządzania, niewiele możemy zauważyć ważniejszych realizacji. Jeżeli są, to raczej z inicjatywy menedżerów i pod ich kontrolą. Sądzę, że należy zwrócić większą uwagę na prawa pracownicze. Tu właśnie widzę zadanie dla Związków zawodowych. Jednakże wiemy, że uzwiązkowienie ciągle się zmniejsza. Nic dziwnego, że pracownicy czują się opuszczeni i nie reprezentowani.

Tymczasem, pracownicy w ustroju demokratycznym mają prawo do reprezentowania ich interesów i dążeń. Sądzę, że powinno to prawo być priorytetem, nawet przed uprawnieniami związkowymi.

Konieczna jest także szeroka kampania medialna wokół realizacji Dyrektywy Unijnej, czyli nowej Ustawy i jej wdrożenia. Ta kampania medialna powinna dotyczyć szerszej problematyki partycypacji pracowników we wszystkich jej formach, osiągnięciach i dylematach.

Wykorzystana literatura: - Collom Ed., 2003 Two Classes and one Visio? „Work and Occupations”, vol 30, nr 1; - Cotton J.L., 1993 Employee Participation In Europe, Sage Publications; - Hodson R., 2002 Worker participation and teams, „Economic and Industrial Democracy”, vol 23, nr 4; - Hyman R., 2001 Understanding European Trade Unionism, Sage Publications; - Kabaj M., 2003 Partycypacyjny system wynagrodzeń, IPiSS, Warszawa; - Kestar G., Pinaud H., 1996 Trade Unions and Democratic Participation In Europe, Avebury, Aldershot; - Knudsen H., 1995 Employee Participation in Europe, Sage Publications; - Markey R., Monat J. (eds), 1997 Innovation and Employee Participation through Works Councils, Avebury, Aldershot; - Martin D., 1994 Democratie industrielle, La participation directe dans les entreprises, PUF, Paris; - Poustma E., Hemdrickx J., Huijgen E., 2003 Employee Participation in Europe, „Economic and Industrial Democracy”, vol 24, nr 1; - Pruitt H., 2003 Teams between neo-taylorism and anti-taylorism, „Economic and Industrial Democracy”, vol 24, nr 1; - Waddington J., Hoffmann R. (eds), 2000 Trade Unions in Europe, ETUI, Brussels

Dagmir Długosz,
radca generalny w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów:
Dobrze jest, jak jest ...

Wydaje mi się, że w trakcie tej dyskusji strasznie konserwujemy istniejący stan rzeczy, co jest niebezpieczne, nawet jeżeli rządowy projekt nie spełnia wszystkich wymogów czy założeń, które byłyby w stanie akceptować i związki zawodowe i organizacje pracodawców. Mam takie wrażenie, że **w obecnej chwili wszystkim siłom społecznym na terenie zakładu pracy jest w sumie wygodnie, myślenie mniej więcej idzie tropem: „dogadamy się i będzie dobrze tak jak dawniej”**. Wydaje mi się to niebezpieczne z paru powodów. Po pierwsze ja w znacznej mierze zgadzam się z tym o czym mówił pan Marian Osuch z Konfederacji Pracodawców Polskich, a także pozostałe osoby, że specyfika polskiego systemu utrudnia bezpośrednio przejęcie rozwiązań zachodnich i to na pewno trzeba mieć na względzie. Nie można jednak stać w miejscu. Pomimo tego, że polskie społeczeństwo w swej masie jest raczej mało aktywne i związki zawodowe są nadal najbardziej liczebnymi organizacjami społeczeństwa obywatelskiego to jest to liczebność na niskim (np. w porównaniu do niektórych krajów) poziomie. Nasuwa się pytanie, czy związek zawodowy, bądź **związki zawodowe, które w sumie w zakładzie zrzeszają 10, 15, nawet 30% załogi, rzeczywiście mają w pełni mandat reprezentacji**. Istotą wolności związkowej czyli wolności zrzeszania się jest także, jak każdej innej wolności konstytucyjnej, negatywna wolność, czyli wolność nie przystępowania do związku, pamiętajmy o tym i wyciągajmy z tego wnioski. W mojej ocenie jeśli szukać jakiegoś praktycznego rozwiązania, które być może nie byłoby sprzeczne z dyrektywą, to ustalić jakiś poziom uzwiązkowienia, który jest takim progiem, który musi zostać przekroczony, aby ta propozycja wiodącej roli związków zawodowych w systemie konsultacji i informacji mogła wchodzić w grę, natomiast poniżej takiego progu uważam, że musiałaby mieć miejsce jednak wprowadzona obligatoryjnie pomimo istnienia związków zawodowych rada pracownicza.

Jeszcze jedna istotna rzecz. Polski system stosunków przemysłowych, mówił o tym dr Męcina i wiele innych osób, jest straszliwie rozwarstwiony w tym sensie,

że są sektory, gdzie ta współpraca związku – pracodawcy, raz lepsza, a raz gorsza, ale jest, ale są to sektory bardzo silnie uzwiązkowane, w których rzeczywiście pewnie jak byśmy ustalili taki próg 50% związku, a nie rady, będą reprezentowały pracowników. Z drugiej zaś strony jest ogromna i ciągle wzrastająca liczba zakładanych od podstaw, albo przekształcających się przedsiębiorstw, gdzie związków zawodowych nie ma w ogóle. Pewnie jest tak jak pan Łaznowski mówił, że spowodowane jest to strachem. Może nie ma to takiego znaczenia w warunkach zachodnich, gdzie funkcjonują sprawniej system ochrony praw człowieka, kultura pracodawców itd., aczkolwiek wydaje mi się, że istnienie Rady jako ustawowo zalegalizowanego środka ekspresji interesów pracowniczych może być takim załącznikiem, który z kolei ułatwia poszerzanie bazy członkowskiej związków. Tego bym się akurat nie bał, akurat jest to jakieś moim zdaniem remedium na ten strach przed rozpoczęciem aktywności związkowej. Ta dyskusja chyba pokazuje, że czas gra tutaj istotną rolę i gdyby ująć w punktach elementy dalszej dyskusji jako trochę osoba w tej chwili z zewnątrz, to bym zaproponował przede wszystkim, aby zastanawiać się nad tym o czym mówił pan prof. Wratny, o możliwości rozłożenia w czasie poszczególnych rozwiązań. W sumie oznaczałoby to ewolucyjne osvajanie się z pewnymi rzeczami, pewne „kaskadowe” wchodzenie rozwiązań w życie, czas na działania informacyjne, na szkolenia i związkowców, pracowników i pracodawców. Wydaje mi się również, że poważnie należy brać pod uwagę problem co by było, jeżeli zostaniemy w miejscu, w tej chwili będziemy zadowoleni, przynajmniej część środowisk, która w tej sprawie ma głos, natomiast co stanie się za 10 lat, więc może lepiej przeznaczyć troszkę czasu więcej i **starać się mimo wszystko doprowadzić do jakiegoś postępu, aby polski system stosunków przemysłowy nie był anachroniczny.**

I ostatnia uwaga, która też się przewijała w poszczególnych wypowiedziach. Uważam, że najłatwiej byłoby to wynegocjować nowe rozwiązania w systemie pakietowym, kiedy negocjuje się o całym systemie rozwiązań w polskim systemie stosunków przemysłowych, i dlatego też ten czas jest potrzebny, bo rozmawiać należy i o ustawie o związkach zawodowych i o ustawie o organizacjach pracodawców, a także o ustawie o sporach zbiorowych, bo wtedy te interesy, które wydają się w pewnych sytuacjach trudne do uzgodnienia łatwiej jest po prostu negocjować.

Na koniec powiem, czym może niektórym się narażę, że uważam, iż bardziej patologiczna jest być może sytuacja, którą stwarza obecna ustawa o związkach zawodowych, choć rozumiem intencje tych, którzy jej bronią, bo z przestrzeganiem nawet tego prawa nie jest dobrze, iż zarzut formowany wobec rad pracowników, że jest to jakaś patologia. Zastanówmy się co jest tą patologią, przy czym jeszcze raz powtarzam, tu nie ma czystych rozwiązań, uważam, że pakietowe negocjowanie mogłoby tutaj przynieść postęp w całym obszarze stosunków przemysłowych.

Prof. Włodzimierz Pańków: „Smutek partycypacji”

Zacznę od kilku takich spraw generalnych; chciałbym przypomnieć najpierw coś, co niejaki lord Darendorf, wcale nie socjalista ani, broń Boże, człowiek lewicy, kiedyś napisał w swojej książce o współczesnym konflikcie przemysłowym, zresztą nawiązując do kogoś innego, do Johna Marshalla amerykańskiego polityka i prawnika z XIX w.: że są trzy istotne etapy procesu uobywatelnienia, trwające od mniej więcej 300 lat w tzw. świecie zachodnim - **nabywanie praw cywilnych** (bezpieczeństwo, prawo własności, wolność osobista i podobne rzeczy), **nabywanie praw obywatelskich**, czy

też politycznych, (to co się głównie działo w XIX w., chociaż potem oczywiście były różne tendencje, a więc partycypacja w procesach politycznych, w demokracji takiej czy innej, czynna i bierna, i podobne rzeczy), i gdzieś od połowy wieku XIX, ale szczególnie w wieku XX - **walka o tzw. prawa socjalne**; prawa socjalne dotyczą przede wszystkim zakładu pracy, chociaż oczywiście nie tylko: zatrudnienia, warunków pracy, warunków płacy itd. To co miało miejsce w wieku XX pomieszało trochę w tym wszystkim, niemniej jednak ta generalna tendencja cywilizacyjna uobywatelnienia, mam wrażenie, ciągle obowiązuje, chociaż ostatni czas - to jest raczej czas, w naszej strefie - nazwijmy to - klimatycznej, postkomunistycznej, przywracania, prób przywracania praw cywilnych i politycznych, ale jednak odbierania czy ograniczania praw socjalnych; wokół tego koncentruje się współczesny konflikt w naszych krajach.

Dlaczego o tym mówię? Otóż, tu można wrócić do poprzednich wystąpień, pani profesor, pana ministra i innych; jest sytuacja taka, że mieliśmy w ciągu tych 15 lat przesuwac środek ciężkości naszej aktywności jako ludzie, Polacy, obywatele raczej z zakładów pracy do miejsc zamieszkania, mówiło się nam, ograniczamy Waszą demokrację pracowniczą, którą tam gdzieś w ostatnich czasach, ostatnich latach poprzedniego systemu została wywalczona, ale będziecie uzyskiwali więcej praw jako mieszkańcy gminy, powiatu, regionu, Rzeczypospolitej.

Dzisiaj właśnie byliśmy z koleżanką w Fundacji Batorego, która zwołała ludzi pod hasłem, jaki jest stan naszej samorządności; wyszliśmy po półtorej godzinie przekonani przez wszystkich prawie, że wesoło nie jest, owszem, powołano wszystkie instytucje na szczeblach gminnych, regionalnych, lokalnych, ale to jest właściwie samorząd bez partycypacji. Są tam ludzie lokalni, ważni, coraz ważniejsi, kontrolujący miliony biedaków w naszym kraju, bo to jest ważna sprawa, że ci co mają władzę i mają również dystrybucję minimalnych przywilejów, wcale nie mają zamiaru się liczyć z tymi tzw. masami wyborców. Ta demokracja lokalna, czy również na poziomie ogólnokrajowym, wcale nie rozwija się, były jakieś tam momenty stabilizowania się tego, gdzieś w środku lat 90., teraz raczej przeżywamy regres.

Obraz porzuconego pracownika

Dlaczego o tym wspominam? Otóż, znów trzeba wrócić do zakładów pracy, czyli właśnie spróbować, wykorzystując ten moment powiewu w formie dyrektywy nowych-starych prądów z Zachodu, jednak wyważyć te dwa człony demokracji, spróbować również reanimować tę, która została zakwestionowana w poważnym stopniu, oczywiście nie tylko przez świadome działanie, ale również pewne procesy społeczne. Ja chcę tutaj przypomnieć z naszej, tj. prof. Gardawskiego i mojej, książki „Rozpad Bastionu” jeden obrazek, myśmy tę książkę opublikowali w 1999 r., badania były w 1998 r., odpowiedź na pytania do pracowników, czy mają się do kogo zwrócić, była optymistyczna, 86% osób miało do kogo się zwrócić: do bezpośrednich i pośrednich przełożonych i do kierownictwa oddziału - to razem ok. 75% ludzi; związki zawodowe dostały o ile pamiętam, albo 2% albo 3%. To jest ten obraz, który prof. Gardawski nazwał kiedyś obrazem opuszczonego, porzuconego pracownika; pracownik został opuszczony, oczywiście ma protekcję pracodawcy czy też menedżera szczebla wyższego lub średniego ale w warunkach recesji, które wystąpiły później, w 1999 r. i w 2001 r., ta opiekuńczość przerodziła się często raczej w samowolę i nawet można powiedzieć - w złe zachowania, zbliżone do zwyrodniałych, wystarczy choćby podać procent nie wypłacanych terminowo płac.

Badaliśmy stosunki pracy w Doniecku, na Ukrainie, w 1996 r., stwierdzaliśmy często 12 miesięczne opóźnienia w wypłatach, czy nawet dłuższe, sięgały chyba 60% badanych, ja w tej chwili nie przytoczę dokładnych danych, myśmy to w książce opisali. Mówiliśmy wtedy Ukraińcom, nie, u nas coś takiego jest niemożliwe, bo u nas związki zawodowe na to by nie pozwoliły. A obecnie w Polsce ten obraz na pewno jest już zbliżony do ukraińskiego sprzed lat 8 czy 6. Ja nie chcę rozwijać tego wątku, w każdym razie jest to obraz opuszczonego pracownika, co najwyżej „pod opieką” różnych przełożonych, szczebla średniego czy najwyższego, czy tzw. pracodawców, jeżeli to są firmy prywatne. I to jest jakby sytuacja, pewien skrótowy opis sytuacji polskiego pracownika kilka lat temu, nie sądzę, żeby on w tej chwili był znacznie lepszy, podejrzejem, że jest jeszcze gorszy.

Natomiast jako socjolog mogę sobie postawić pytanie: co z tym fantem robić, co można zdziałać w obecnych warunkach i jak można temu przeciwdziałać? Tutaj właśnie jest mowa o zjawisku, czy o problemie partycypacji, i to w tym sensie jak to na Zachodzie nazywają, w logice menedżerskiej.

Francja, w której siedziałem parę lat i badałem te rzeczy, szczególnie za czasów Mitterranda w latach 80., ogromny wysiłek włożyła w to, żeby rozwijać tzw. kółka postępu, kółka ekspresji, te jakieś grupy autonomiczne; tam wkładano ogromne pieniądze i temu zresztą sprzyjały kadry kierownicze, bo to była ta logika menedżerska, wycisnąć z pracownika jak najwięcej, jako z kapitału intelektualnego. U nas w tym czasie wystąpiła raczej tendencja do retaylorizacji czy responsabilizacji, jak to mówili Francuzi, czyli do przywrócenia odpowiedzialności, niemniej jednak można postawić pytanie, na ile, i myśmy stawiali to pytanie właśnie w tej naszej książce, w tych badaniach w 1998 r., na ile jeszcze jest pewien potencjał, tzn. pewien poziom zgody na temat tego, czym się powinni zajmować, z jednej strony pracownicy, z drugiej strony związki zawodowe i kadry kierownicze w polskich firmach. Pokażę tylko te dwa obrazki, one nie są tak do końca klarowne, myśmy stawiali pytanie najpierw pracownikom, o opinie pracowników, o wpływie związków zawodowych na sprawy zakładu pracy, funkcjonowania przedsiębiorstwa. Jaki powinien być i jaki jest: decydujący, duży, niewielki, żaden, trudno powiedzieć. Badaliśmy też opinie działaczy związkowych. Ja pokazuję to nie dlatego, żeby można było bezpośrednio wyciągnąć z tego jakieś wnioski, natomiast gdybyśmy zrobili w tej chwili podobny sondaż, podobną diagnozę, moim zdaniem można by było wypracować pewien konsensus tych trzech aktorów: pracowników, dyrektorów oraz jakichś przedstawicielstw pracowniczych na temat tego, w jakich obszarach i jakie reprezentacje pracowników powinny decydować, czy mieć niewielki wpływ, czy mały. Można by było po prostu, idąc tą drogą, ustalić te obszary, w których jest szansa na dopuszczenie jakichś form nie tylko już konsultacji czy informacji, ale również jakieś partycypacji w zakładach pracy. Oczywiście to by musiało być rozstrzygane również w jakich zakładach, o jakiej wielkości itd.; w każdym razie to jest taka socjologiczna propozycja dojścia do pewnej zgody w tym obszarze, ale tu oczywiście musielibyśmy wystąpić do sponsorów o środki na przeprowadzenie badań, ewentualnie można by było dość szybko takie badania zrobić i jakiś consensus próbować określić.

Rewolucja menedżmentu

To jest moja jedyna optymistyczna propozycja w kontekście tego co powiedziałem, bo generalnie biorąc, skąd się bierze to, że aktualnie mamy tutaj taki „smutek partycypacji” i taki odruchowy opór przeciwko temu, żeby rzeczywiście dopuszczać pracowników do udziału w ważnych lub mniej ważnych decyzjach. No cóż, ja po

15 latach obserwowania tej naszej przemiany, nazywanej przemianą postkomunistyczną, dochodzę do wniosku, że w zasadzie, biorąc pod uwagę korzyści, które odniosły w tym nowym porządku, budowanym po 1989 r., różne grupy społeczne, mamy do czynienia z rewolucją bardzo szeroko rozumianych menedżerów, czy też naczelników rozmaitego poziomu. **Najwięcej na tym skorzystali** (nawet nie przedsiębiorcy, bo przedsiębiorcy mają tego pecha, że są uzależnieni od rynku, trochę czasami tracą, trochę zyskują itd., upadają, podnoszą się) **rozmaitego szczebla naczelnicy plus politycy** - wystarczy przejrzeć dobre badania, analizy tego, kto zyskał w obszarze konsumpcji w tym nowym porządku w ciągu tych ostatnich 15 lat. W zasadzie możemy powiedzieć, że wbrew wszelkim pozorom **mamy do czynienia z rewolucją menedżmentu, szeroko bardzo rozumianego menedżmentu i różnych grup, które są z tym menedżmentem czy z tymi naczelnikami związane.** To jest jakby jedna sprawa, jest też diagnoza, dlaczego mamy taką niechęć do „wpuszczania” tzw. zwyczajnych ludzi do jakichkolwiek procesów decydowania.

I druga rzecz, pytanie o przyszłość. Myślę, że jeżeli kształcimy w tej chwili prawie 2 mln ludzi, to oni nawet jeśli zostaną szefami, specjalistami, kierownikami szczebla średniego itd., gdzieś tam trochę tej nowej, zdobytej wiedzy o pracy, o zarządzaniu, wykorzystają. Można z tym wiązać nadzieje, że oni w przyszłości pracowników, współpracowników, podwładnych, będą traktowali jako kapitał intelektualny, a nie jako tylko tę siłę roboczą, której koszty należy obniżyć, ograniczyć, co zresztą do tej pory niektórzy profesorowie bez przerwy postulują i lansują.

Bogusław Kaczmarek,
Stowarzyszenie Działaczy Samorządu Pracowniczego:
Jednolity standard dla Rad

Chciałem serdecznie podziękować za zaproszenie i za okazję zaprezentowania stanowiska Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego. Jest to grono osób, które w latach 80. mogło się poszczycić dosyć znacznym dorobkiem, jeśli chodzi o udział pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwami państwowymi.

Kilka uwag do wyrażanych tu opinii: jaka ma być rola związków zawodowych w kształtowaniu Rad Pracowników czy Rad Zakładowych bo różnej tu używaliśmy terminologii. Na pewno ta rola jest kluczowa, jednocześnie trzeba pamiętać, że **tylko mocne, zdeterminowane zaangażowanie się dużych central związkowych może tchnąć życie w realizację Europejskiej Dyrektywy**, która stała się podstawą do napisania projektu ustawy, natomiast nie można zapominać o tym, że pracownicy nie zrzeszeni mają takie samo prawo do tego, żeby być wybierani do Rad Pracowników. Inaczej będzie się można narazić na zarzut zwyczajnej niekonstytucyjności takiego rozwiązania, które by odbierało osobom nie zrzeszonym w związkach zawodowych bierne prawo wyborcze do Rad Pracowników. Wydaje nam się także, że trzeba by było dążyć do stworzenia takiego rozwiązania, które jeżeli obciąża pracodawcę to w minimalnym stopniu. W projekcie ustawy była taka propozycja, żeby za eksperta, który miałby doradzać Radzie Pracowników miałby zapłacić pracodawca. Już to widzę jak zapłaci za tego eksperta. Wydaje nam się, że lepszą byłaby formuła, gdyby Parlament zechciał takie rozwiązanie przyjąć, że Rady Pracowników mogą się posiłkować ekspertami zewnętrznymi opłacanymi ze środków z budżetu. Nie miejmy złudzeń, każde rozwiązanie dotyczące dialogu społecznego musi kosztować. Nasze stanowisko można by składować jednym zdaniem: **trzeba spróbować stworzyć dla wszyst-**

kich przedsiębiorstw, bez względu na to czy tam działają związki zawodowe czy nie, jednolity standard funkcjonowania Rad Pracowników, ustalić precyzyjnie co te Rady miałyby robić, łącznie z terminami, z zakresem informacji itp. Natomiast oczywiście trzeba by było również zostawić pole, tak jak jest w układach zbiorowych, do ustalania wyższych standardów, czyli nie tylko informacyjnych, ale standardów także partycypacyjnych, szczególnie w tych branżach, w których chcielibyśmy budować gospodarkę opartą na wiedzy. Aby można zwłaszcza tam pójść dalej z partycypacją, z udziałem w zarządzaniu, także z udziałem we własności, ponieważ tak jest po prostu lepiej. Jednocześnie doświadczenie nam podpowiada, że to jest podjęcie trudnego wyzwania, bo to niewątpliwie poprawia efektywność ekonomiczną funkcjonowania przedsiębiorstw, natomiast to jest ciężka praca dla wszystkich, dla pracodawców, dla związków zawodowych, dla osób, które się zaangażują w funkcjonowanie Rad Pracowników.

**Alicja Milewska, OPZZ:
*Nowe pole konfliktów***

Jeżeli ustawa zostanie uchwalona i to w szybkim trybie, który proponuje rząd, to boję się, że będzie ustawą martwą. W służbie zdrowia, którą reprezentuję, pracodawcy są, po pierwsze rozdrobnieni, skłóceni, a w większości praktycznie niezorganizowani, nie mamy możliwości zawierania układów na szczeblu zakładowym, praktycznie trudno powiedzieć, że organizacje związkowe mogą jeszcze cokolwiek wyegzekwować bez narażania się na zarzuty ze strony pracowników, że jesteście zbyt radykalni. U nas w zakładach rzeczywiście brakuje informacji, nasi pracodawcy w ogóle nie chcą, bądź też bardzo ograniczają tę informację przekazywaną pracownikom, ponieważ najczęściej robi się to w gronach zamkniętych, podejmuje się decyzje, często nietrafione zarówno finansowo jak i organizacyjnie. Ustawa mówi, że kierownik zakładu odpowiada za to wszystko, ale **ja jeszcze nie widziałam takiego kierownika zakładu służby zdrowia, który by naprawdę odpowiedział za sytuację do której doprowadził ten zakład**, a często w bardzo wielu zakładach m.in. z powodu złego zarządzania powstaje co najmniej połowa długów. **Jeżeli ze strony pracodawców jest taka niechęć, to nie widzę możliwości, żeby ta ustawa u nas była zrealizowana i to budzi moją największą wątpliwość.** Jestem przeciwnikiem uchwalania prawa, które z góry jest skazane na to, że będzie martwą literą bezkarność drugiej strony, która jest stroną silniejszą. Niepokojąca jest bowiem bezkarność drugiej strony, która jest stroną silniejszą, łamanie obowiązującej normy prawnej. W kwestii ustawy wszystkie trzy centrale związkowe zajęły wspólne stanowisko, które na obecnym etapie jest jakąś wykładnią tego wszystkiego co budzi nasz niepokój. Myślę, że jeżeli nawet nie dotrzemy terminu i wydłużymy ten proces – wdrożenie dyrektywy to będzie to mniejsze zło. Nie neguję oczywiście potrzeby, przede wszystkim informowania pracowników, pracownicy w większości nie są w ogóle zorientowani w sytuacji swojego zakładu, nawet jeżeli znacząca część związków zawodowych, usiłuje to robić, nie uzyskuje od partnera-pracodawcy pomocy w tym względzie. Jeżeli nawet dojdzie do zebrania ogólnego, które organizują organizacje związkowe, to ta informacja jest niepełna, bardzo okrojona i często nawet powiedziałabym z gruntu fałszywa. Ale proponowane przez rząd **rozwiązania w postaci Rad Pracowników zrodzą nowe pole konfliktów, których i tak jest wystarczająco dużo.**

Zygmunt Mierzejewski, FZZ:***Nie odwlekać***

Jeżeli my będziemy bardzo odwlekać z wdrożeniem tego projektu ustawy, to podejrzewam, że następny który będzie rozpatrywany już po wyborach, będzie zupełnie inny i zgoła gorzej będzie służył związkom zawodowym i pracownikom, więc ja bym polemizował z tym wydłużaniem w nieskończoność tego cyklu, bo w tym momencie możemy jeszcze przeforsować coś, co jest bliższe oczekiwaniom społecznym. I druga kwestia: jeżeli wdrożylibyśmy pomysł kolegi Kaczmarka, to byłibyśmy sprzeczni z ustawodawstwem Unii Europejskiej ponieważ była by nierówność konkurencji. Nie może być tak, że w polskich zakładach rząd, czy państwo płaci za coś – np. za ekspertyzy, a w innych krajach pracodawcy, więc tutaj myślę, że kolega z tego kontrowersyjnego pomysłu od razu się wycofa.

Pan Janusz Gołąb, OPZZ:***Związki nie są hamulcowym ...***

Bardzo się cieszę, że mogę uczestniczyć w dzisiejszej konferencji i tak jak już mówili moi koledzy i z Forum i z „Solidarności” strona związkowa po raz pierwszy pokusiła się o przygotowanie i przedstawienie wspólnego projektu. Nie mogłem być na pierwszej części dzisiejszego seminarium, dlatego nie mogę się odnieść do tego co było przedmiotem dyskusji, natomiast zauważam jedną rzecz, Państwo nie znacie projektów strony związkowej, ani strony pracodawców, to się dało zauważyć dzisiaj na tej sali, więc poza bezpośrednimi uczestnikami, którzy uczestniczyli czy po stronie pracodawców, czy związkowej, trudno Wam mówić o projektach, poza projektem rządowym. Jest to jakby pierwszy błąd. Natomiast chciałbym się odnieść i do jednego projektu i do drugiego, żeby je Państwu przybliżyć. Strona pracodawców przygotowała swój projekt ustawy zgodnie z zasadami jakie zostały przyjęte w Trójstronnej Komisji, strona związkowa przygotowała swój. Błąd tkwi przede wszystkim w założeniach, które zostały przyjęte przez poszczególne strony.

Strona pracodawców powiedziała sobie i nam jasno, żadnych zmian w ustawie o związkach zawodowych, nie będziemy z Wami negocjować żadnej ustawy, która dokona zmiany w ustawie o związkach zawodowych, w związku z powyższym Państwo wybaczą. Drugie założenie, które tkwiło po stronie pracodawców, chęć zawierania przed wdrożeniem ustawy, porozumień zbiorowych z przedstawicielami związków zawodowych i pracowników, lub pracowników jeżeli nie działają związki. Na różnych zasadach, sformułowano to w kilku artykułach tworząc dział: zawieranie porozumień w sprawie informacji i konsultacji, sztucznie zresztą tworzony, ponieważ następny 15 artykuł ich projektu jest żywcem przepisany z ustawy rządowej, czyli znowu mówimy o projektach i możliwości zawierania porozumień, chyba pracodawcy nie przeczytali nawet tego co sami napisali. Takich błędów jest całe mnóstwo. Myśmy wyszli z założenia, że jeżeli pracownicy mają być informowani i konsultowani w sprawach dotyczących zakładu pracy, to po co wprowadzać drugą instytucję do zakładu pracy, to się wiąże z kosztami, **jeżeli związki zawodowe już są w zakładach pracy, nie ma potrzeby powoływania Rady Pracowników, tworzenia kolejnego ciała.** I tak w tym kierunku zmierzała koncepcja całego naszego projektu. Projekt pracodawców zakłada funkcjonowanie i związków zawodowych tu gdzie są i dodatkowo oprócz tego jeszcze Rady Pracowników, związki zawodowe będą typowały kandydatów, będą przeprowadzały wybory, różne możliwe warianty, które są do przeprowadzenia. Po co

to marnotrawienie sił i środków? Wyszliśmy z innego założenia, że tu gdzie już są to nie tworzymy, tu gdzie powstanie związek zawodowy to on przejmuje funkcję, można dyskutować po jakim czasie funkcje Rady Pracowników, która do tej pory istniała w zakładzie. Trudno zgodzić się z tezami pracodawców, którzy odmawiają nam i mówią, nie będziemy z wami negocjować, bo nie zgadzamy się na waszą argumentację dotyczącą ujawniania ochrony danych itd., które przekazuje pracodawca firmie, bo jakże pogodzić to kiedy naszym zdaniem projekty ustaw, czy ustawy, czy nasze prawo, powinno być kompatybilne. Jeżeli już coś mamy zapisanego w jednej ustawie, albo w innym projekcie ustawy, który już jest po konsultacjach społecznych, czyli po konsultacjach i z pracodawcami i ze związkami zawodowymi, to trzeba to żywcem przepisać, a nie silić się na nowe pomysły, bo tworzymy niespójne prawo. W ustawie o europejskich radach zakładowych mamy na wniosek pracodawców zapisane bardzo precyzyjnie zasady ochrony nie ujawniania po prostu przez pracodawcę pewnych informacji, zastrzeżenie obowiązku tajności itd. i w związku z tym również sankcje, zresztą zgodne z dyrektywą, którą zaadoptowaliśmy w 2002, więc myśmy to żywcem przenieśli. A pracodawcy mówią - nie, trudno to naprawdę zrozumieć, strona związkowa tak to odbierała w trakcie posiedzenia, w trakcie negocjacji, chociaż to trudno nazwać negocjacjami, rozmowami raczej, że pracodawcy nie są skłonni przyjmować jakiegokolwiek rozwiązania kompromisowego. **Pracodawcy powiedzieli na koniec negocjacji: to nam odpowiada projekt rządu. Nam nie.** Chociaż z jednego powodu moglibyśmy jako związkowcy też powiedzieć, że też nam odpowiada, bo my sobie poradzimy, my przeprowadzimy, mamy tę siłę mimo tych uwag jak silne są związki w Polsce, to **zarówno OPZZ, jak i „Solidarność” i Forum poradzi sobie przynajmniej tu, gdzie są związki zawodowe, z wyborami do Rad Pracowników.** Będziemy mieli o 5-ciu więcej chronionych, ale to przecież nam nie o to chodzi jako związkowcom.

Poza tym jest drugie pytanie, bardziej adresowane do rządu: czym jest parcie przez pana premiera Hausnera, Ministra Gospodarki i Pracy, a w szczególności, przewodniczącego Trójstronnej Komisji do wdrożenia tej Dyrektywy? Jak ja dobrze pamiętam to do tej pory nie wszystkie państwa wdrożyły wszystkie dyrektywy u siebie, które myśmy musieli przyjmować w związku z naszym przystąpieniem do Unii Europejskiej. Po pierwsze ta Dyrektywa wprost nie przewiduje żadnych sankcji karnych nakładanych na państwo polskie tak jak w przypadku wielu innych dyrektyw, że nie wdrożenie jej z określonym dniem powoduje sankcje karne za każdy dzień nie funkcjonowania ustawodawstwa krajowego. Czy związkom się to opłaca? Nie mnie o tym przesądzać, są organy statutowe poszczególnych organizacji i one będą o tym decydowały, natomiast myśmy się pokusili również o jedną rzecz, po raz pierwszy przedstawiliśmy do projektu rządowego ustawy wspólnie jedną negatywną opinię do tego projektu i przedstawiliśmy swoją wersję projektu. Jest to jakiś początek innej fazy dialogu społecznego w Polsce, przynajmniej ze strony związków zawodowych, które próbują dążyć do consensusu. Świadczy to o tym, że **związki zawodowe nie są hamulcowym pewnych działań i to nie związki nie chcą rad, jak gdyby broniły się przed informowaniem pracowników. Bzdura, bzdura i jeszcze raz bzdura.** To co mówił kolega Janusz Łaznowski na samym początku, dlaczego jest tak słabe uzwiązkowienie. Po pierwsze strach, strach i strach. Zastraszanie przez pracodawców pracowników przed wstępowaniem do związków zawodowych byłoby przy tej ustawie, jakby została przyjęta w takiej formule, zastraszaniem również tych pracowników, którzy by byli w Radach Pracowniczych. A tak poza tym Szanowni Państwo, żyjemy wszyscy w tym kraju i wszyscy wiemy jak to się dzieje, pracodawca robił by wszystko, żeby mieć swojego

zaufanego, z którym będzie konsultował pewne decyzje, bo informować to ja sobie będę o czym będę chciał, ale konsultować to ja będę z tym kolegą, czy z tym pracownikiem, którego ja sobie wyznaczę, a może to być właśnie ten dobrze zarabiający menadżer w firmie.

Prof. Stanisław Rudolf:
Rady – ważny kanał informacji

Swoją wypowiedź rozpocznę od krótkiego komentarza do wypowiedzi pana profesora Ruszkowskiego (której nie ma w tej publikacji – przyp. red.) dotyczącej relacji kapitał-praca. Otóż nie do końca się z nim zgadzam, moje odczucia jeśli chodzi o istniejące stosunki przemysłowe są w niektórych kwestiach odmienne.

Zgadzam się, generalnie z jego oceną związków zawodowych, że w coraz mniejszym stopniu reprezentują poglądy pracowników, że ich wpływ staje się negatywny. Trudniej się natomiast zgodzić, że stosunki między pracą i kapitałem stają się coraz bardziej konfliktowe. Nie brak prawdopodobnie zakładów, gdzie relacje takie występują. Ja obserwuję jednak tendencję odwrotną: partnerzy społeczni ze sobą rozmawiają, maleje liczba strajków, konfliktów itp. Można zadać sobie pytanie o przyczyny takiego stanu rzeczy. Główna z nich, to - moim zdaniem – przymus ekonomiczny, to istniejące zagrożenia, które mogą zmieniać postawy partnerów społecznych. W sytuacji morderczej konkurencji i działalności przedsiębiorstw na granicy opłacalności, każdy strajk grozi bankructwem, a więc i utratą miejsc pracy. **W rezultacie kapitał i praca zaczynają działać wspólnie, wspólnie poszukują rozwiązań pojawiających się problemów.** W tym duchu chciałem się dalej wypowiedzieć, bo przecież to co tworzymy w tej chwili, co próbujemy dyskutować, stanowi próbę takiej właśnie integracji partnerów społecznych. Dotychczasowa dyskusja wskazuje jednoznacznie, że będąca jej przedmiotem ustawa, niezależnie od tego, jak ją nazwiemy, będzie ustawą o radach zakładowych. Pozostaje więc pytanie, jaka to ma być ustawa, jakie powinny to być rady i na tym powinniśmy się skupić w dalszej dyskusji.

Nie jestem zaskoczony, że dyskusja jest trudna, że zarówno związki zawodowe, jak i pracodawcy podchodzą do tej propozycji sceptycznie. **Szczególnie bulwersuje sceptycyzm związków zawodowych. Ich uprzedzenia do rad, utrzymujące się od początku procesu transformacji, zdecydowały praktycznie o tym, że rady takie w Polsce nie istnieją.** Dzisiaj również próbują szukać argumentów przeciwko takim rozwiązaniom, jak chociażby ten, że tworzenie rad pociągnie za sobą znaczne koszty, wykazują tu troskę o interesy pracodawców. Moim zdaniem związki zawodowe powinny zdecydowanie poprzeć koncepcję rad zakładowych, jest ona zgodna z ich żywotnymi interesami. Warto tu sięgnąć do doświadczeń krajów, gdzie rady takiej posiadają najsilniejszą pozycję, a więc do Niemiec oraz Holandii. Tam właśnie głównymi orędownikami takiej ich pozycji były związki zawodowe. Obawy przed radami wydają się zupełnie nieuzasadnione. Związki zawodowe powinny się zastanowić, jakie korzyści mogą im przynieść rady, a te, jak wskazuje przykład wymienionych krajów, są niebagatelne.

Zgadzam się tu jednocześnie z opinią przedstawiciela samorządów pracowniczych, że ustawa powinna przewidywać powoływanie jednego rodzaju rady, bez względu na to, czy są związki zawodowe w przedsiębiorstwie, czy ich nie ma. Powinna obowiązywać jedna klarowna procedura wyborów do rady. Doświadczenia krajów zachodnich wskazują jednoznacznie, że istniejące w przedsiębiorstwie organizacje,

w tym organizacje związkowe, będą miały wpływ na wybór członków rady. Konkurencja o miejsca w radzie może tylko zaktywizować organizacje związkowe.

Trudno przecenić korzyści wynikające dla związków zawodowych z obecności ich przedstawicieli w radach. Przede wszystkim **może to być ważny kanał informacji o sytuacji i problemach przedsiębiorstwa**. Rady będą miały zagwarantowany określony zakres informacji, niekoniecznie dostępny dla związków zawodowych. Związki mogą także wykorzystać swoich członków w radzie do realizacji celów, których nie mogą zrealizować winny sposób. Rada stanowić może również forum do zgłaszania inicjatyw firmowanych przez różne związki zawodowe czy inne organizacje.

W naszej dyskusji bierze udział kilka osób, które od 15 lat gorąco popierają idee rad zakładowych, które dyskutowały nad projektem ustawy o takich trudach na początku lat 90., projektem autorstwa prof. Wrątnego. Ubolewamy, że nie istnieje w Polsce jak dotychczas taki organ, który świetnie zdaje egzamin na Zachodzie. Obecnie mamy wielką szansę na nadrobienie w tym zakresie zaległości i stworzenie organu o kapitalnym znaczeniu dla stosunków przemysłowych. Powinien to być organ odpowiedni do istniejącej w Polsce sytuacji i do istniejących potrzeb.

Prof. Paweł Ruszkowski

Panie Profesorze, ja nie miałem na myśli świata tylko Polskę, wyłącznie chodziło mi o Polskę, o sytuację, która u nas jest w sektorze prywatnym. Z badań i z doświadczeń pracowników wynika, że jest to tragedia, jest to XIX wieczny kapitał, i służę wieloma przykładami, zresztą poczytna „Gazeta Wyborcza”, której przedstawiciel jest na sali, opisała niedawno przypadki wyzysku, także ja się spotykam z tym w bardzo brutalnej formie i stąd ta uwaga.

Prof. Juliusz Gardawski

Zgadzam się z przedstawicielami „Solidarności”, że strach przed utratą pracy jest czynnikiem osłabiającym związki zawodowe. Proszę jednak pamiętać, że w sektorze dużych przedsiębiorstw publicznych i popaństwowych, w których istnieją związki i są stosunkowo silne, nie ma tej obawy, a mimo to do związków nie wstępują młodzi pracownicy. Ponadto **w dużym sektorze handlu wielkopowierzchniowego jest wciąż niewiele związków zawodowych, a przypomnę, że w tym sektorze pracuje większa liczba pracowników niż w górnictwie węglowym i hutnictwie łącznie branych**. Nie mogę się także zgodzić z profesorem Rudolfem. Jeżeli chodziło np. o aktualną sytuację w Stanach Zjednoczonych, w ostatnim okresie pojawiła się tam fala konfliktów „kapitał-praca” w sieci Wallmarta. Fala ta zaskoczyła pracodawców w USA, sytuacja rzeczywiście okazała się poważna. To jednak uwaga na marginesie, generalnie w Stanach Zjednoczonych występuje tendencja do współpracy obu stron. Wracając do naszej problematyki, ważny wydaje mi się fakt, że **związki zawodowe w naszym kraju nie są w stanie zbudować kompromisowej platformy i wspólnej strategii**. Nie chcę mówić o ujemnych stronach związków zawodowych, które pełnią ważne funkcje i powinny być mocno wspierane, jednak chce zwrócić uwagę, że brak wspólnego frontu i partykularny pluralizm osłabia pozycje związków, ułatwia stronie związkom niechętniej prowadzenie polityki antyzwiązkowej. Znam, oczywiście, przesłanki podziałów polskiego ruchu związkowego, jednak wydaje mi się, że sami związkowcy, zwłaszcza z największych central, niedoceniają ujemnych skutków braku wspólnej platformy. Nie chodzi bowiem o to, czy dołączane do wspólnej platformy organizacje „wniosą jakieś wiano”, co jest często spotykanym argumentem „na nie”

ze strony związków, które nie odczuwają potrzeby dzielenia się własnym dorobkiem, lecz o to, że brak po stronie związkowej odpowiednika Rady Przedsiębiorczości istotnie obniża ich długookresową siłę. **W pewnych okresach poszczególne centrale, uczestniczące w takiej czy innej formie w koalicjach rządzących, mogą odnosić krótkotrwałe sukcesy, jednak tracą to co najcenniejsze – rolę kolektywnego, nie dającego się „rozgrywać” reprezentanta polskiej klasy pracowniczej.**

W naszych warunkach jedynie taka instytucja wykorzystująca efekt synergii, używając modnego określenia, mogłaby starać się odwrócić trendy spychające związki zawodowe na margines. Uważam, że związki zawodowe powinny solidnie przeanalizować sytuację w środowisku pracodawców i wykorzystać ich ważne doświadczenie, podobnie jak powinny poddać analizie sytuację związków europejskich, zwłaszcza hiszpańskich i podjąć wspólnie działania, być może zdecydować się na podjęcie konkurencji na poziomie zakładów pracy w kontekście dyrektywy o informacji i konsultacji. Chcę przypomnieć wyniki badań, jakie miałem okazję prowadzić w zespołach kierowanych przez profesora Leszka Gilejko pod koniec lat 80. Relacja między samorządami załogi a związkami OPZZ miały pewne cechy przypominające ewentualne relacje między Radami a związkami. Z tamtych badań wynikało, że silne związki zawodowe nie miały podstaw do obawiania się samorządów pracowniczych. Były w stanie zdominować samorzady, co często w ówczesnym kontekście politycznym odbywało się przy kooperacji z organizacjami PZPR. Tam natomiast, gdzie związki zawodowe były słabe lub samorząd był wyjątkowo silny, bo reprezentował podziemną „Solidarność” i był popierany przez załogę, dominował samorząd a nawet stawał się substytutem związków zawodowych. Kwestie te są złożone nie chcę teraz wchodzić w szczegółową dyskusję na temat przeszłości i konkurencji związkowej, **ale jestem przeświadczony, że instytucja informowania i konsultowania jest szansą dla związków zawodowych i to właśnie instytucja wprowadzana także w zakładach uzwiązkowionych.** Chcę przypomnieć, że związki zawodowe nie są instytucją dla siebie, lecz mają służyć polskiej klasie pracowniczej, polskiemu pracownikom i pod tym kątem należy szukać rozwiązań, a nie pod kątem komfortu samych związków.

Pytanie z sali: A model czeski?

Krótko powiem dlaczego nie sędzę, aby model czeski był dobrym rozwiązaniem w Polsce. Nawiążę do rozmów, jakie miałem okazję prowadzić z przywódcami związkowymi z Grupy Żywiec, o której już dzisiaj mówiłem. W tamtejszych browarach było, o ile dobrze pamiętam, 11 organizacji związkowych, po 3-4 w każdym browarze. Browary połączyły się w jedną strukturę organizacyjną, a po przejęciu jej przez Holendrów związki otrzymały szansę wejść do tamtejszej Europejskiej Rady Zakładowej. Właściciele postawili jednak wniosek – w amsterdamskiej radzie może uczestniczyć jedna reprezentacja. Przed związkami zawodowymi stanął olbrzymi dylemat – w jaki sposób utworzyć jedną reprezentację. Okazało się, że umieli znaleźć wspomniane przez mnie rozwiązanie: Radę Delegatów Związkowych, do której wybrano proporcjonalne liczby reprezentantów poszczególnych organizacji związkowych. Rada wyłoniła z kolei 4-osobę prezydium, do którego trafili związkowcy o największym autorytecie. Znalazło się tam 3 członków „Solidarności” i 1 z OPZZ i to oni reprezentowali polskie związki zawodowe w Amsterdamie. W sprzyjających warunkach przedsiębiorstwa zamożnego owa rada Delegatów i jej prezydium negocjowało w imieniu całej załogi zwolnienia grupowe i przyjmowało „transparentne” warunki zwolnień grupowych.

I ostatnia sprawa – jeśli przyjęlibyśmy rozwiązanie czeskie, to pojawiłaby się istotna dysproporcja: w przedsiębiorstwach, w których są związki, 50-60% pracowników nie mia-

łoby wpływu na wybór członków Rady, nie byłoby jej tam w ogóle. W przedsiębiorstwach „niezwiązkowionych” całe załogi wybierałyby swoich przedstawicieli. Z punktu widzenia zakładowych liderów związkowych nie stanowiłoby to różnicy, jednak z punktu widzenia ogółu pracowników, w tym większości nie należących do związków – być może tak.

Polemika: Profesor - związkowiec

Janusz Gołąb, OPZZ

Jeszcze jedno zdanie w stronę pana profesora, mam przed sobą akurat tabelki z zestawieniami jak to funkcjonuje w poszczególnych krajach. Muszę powiedzieć, że mnie model Hiszpanii nawet by odpowiadał, bo po pierwsze wspólna Rada Zakładowa dla przedsiębiorstw zatrudniających mniej niż 50 pracowników w tym samym regionie, czyli rozumiem w gminie, mnie to pasuje, tylko ja biorę pod uwagę panie Profesorze realia polskie, pracodawcy nam się w życiu nie zgodzą na to, że jeżeli nie ma 50 pracowników w zakładzie u siebie, ale w regionie w zakładach są pracodawcy i zatrudniają w sumie więcej w danej gminie niż 50 osób, to zakładają jedną Radę wspólną dla siebie, już ja to widzę jak oni to zrobią.

Prof. J. Gardawski

Z tego płynie wniosek, że związki zawodowe mają, zresztą ja uważam po tej dzisiejszej sesji, że z pewnością przyspieszone wprowadzanie rozwiązań byłoby nieuzasadnione, to musi być wydialogowane, to nie może być sytuacja taka, że teraz oto zacznie się nerwowe implementowanie. Z tym że uważam, że takie dialogowanie powinno mieć np. perspektywę 3 – 4 miesięczną, a nie dialogowanie 5 lat, albo intensywny dialog, który przy tym rozdaniu politycznym do czegoś doprowadzi, albo można dialogować, ale wtedy mamy przed sobą poślizg wieloletni.

J. Gołąb

Panie Profesorze, ale premier Hausner dał i pracodawcom i związkom zawodowym tylko 25 dni.

Prof. J. Gardawski

No dobrze, ale od czego jest autonomiczny dialog. Zdaję sobie sprawę, że to jest złożona problematyka, warta odrębnego dialogu. W każdym razie nasza dyskusja świadczy, że związki zawodowe nie porozumiewają się dostatecznie między sobą. Muszę Państwu powiedzieć, że uważam rozwiązanie zaproponowane przez rząd, przy wszystkich niedoskonałościach, za stosunkowo korzystne z punktu widzenia polskiej klasy pracowniczej. Wbrew ocenom tego projektu w środowisku związkowców **uważam także, że są one korzystne dla związków zawodowych. Jestem przekonany, że taka niezwiązkowa reprezentacja pracowników musi być trwale związana ze związkami.** W naszych warunkach uniezależnienie jej od związków rodziłoby zbyt duże ryzyko zdominowania przez zarządy. To jest też problem reprezentacji w przedsiębiorstwach niezwiązkowionych. Sądzę, że i one powinny mieć jakieś zewnętrzne związkowe wsparcie.

J. Gołąb

Ruch i tak jest w tej chwili już po stronie rządu, w związku z powyższym, że czas na opiniowanie rządowego projektu ustawy 30 dni właśnie minął. Ruch jest po stronie rządu, jak się zachowa, czy zostawi partnerom społecznym dalsze procedowanie, wycofa się i nie będzie pchał na siłę swoich rozwiązań, czy jeszcze przed nowym rokiem, czyli już na dniach przekaże swój, być może zmodyfikowany projekt do Laski Marszałkowskiej.

Prof. J. Gardawski

Proszę wybaczyć, ale nawet jeżeli problem zinstytucjonalizowanych form informacji i konsultacji przestanie być przedmiotem prac parlamentu, to nie należy przestać nad nim dyskutować w kręgu związkowym. Przeciwnie, związki uzyskują szansę na systematyczne przedyskutowanie problemu i przyjęcie wspólnej koncepcji, koncepcji poddanej symulacji, może badaniom. W „Solidarności” istnieje ośrodek badawczy, OPZZ ma także swoje kanały zasięgania opinii, jest prasa związkowa itd. Państwo powiedzieli, że skoro rząd przekazał projekt - my już na ten temat rozmawiać nie będziemy. Należy właśnie intensywnie rozmawiać, to wszystko jest płynne, jesteśmy w świecie stale zmieniającego się prawa.

Podsumowanie

Prof. Leszek Gilejko:

Klucz w rękach związkowców

Nasze seminarium pozwala, jak sądzę, na sformułowanie kilku konkluzji. Dobrze się stało, że doszło do tego spotkania i dyskusji, myślę, że warto by zorganizować kolejne seminarium poświęcone szerszej problematyce jaka została tutaj, w referatach, stanowiskach panelistów i dyskusji przedstawiona przez Państwa.

Zaprezentowano dwa podejścia do omawianych problemów. **Jedno to poszukiwanie odpowiednich do polskich warunków sposobów realizacji unijnej dyrektywy. Drugie zaś, to szersze podejście traktujące projekt ustawy i unijną dyrektywę jako punkt wyjścia do dyskusji nad potrzebą rozwoju partycypacji pracowniczej.** Partycypacja bowiem to nie tylko wyraz realizacji idei partnerstwa, miara jego nowoczesności i czynnik wzrostu efektywności. Podkreślano, że przyjęcie ustawy o informacji, konsultacji i radach pracowników należałoby potraktować jako pierwszy krok w tworzeniu nowych form partycypacji. Wymaga to zmian w Kodeksie pracy, ustawach o związkach zawodowych i organizacjach pracodawców.

Dobrze, że pojawił się projekt rządowy i inne, **wróciła dzięki temu problematyka partycypacji pracowniczej, przez ostatnie kilkanaście lat eliminowana w Polsce z publicznego dyskursu.** I kolejna konkluzja, myślę także bardzo ważna: mimo wszystkich naszych zastrzeżeń, różnych stanowisk w tym zakresie, zgadzaliśmy się jednak podczas naszego seminarium i zgadzamy się, myślę, w dalszym ciągu, nie tylko na okoliczność tego spotkania w „Dialogu”, że **partycypacja pracownicza, udział pracowników na poziomie informacji i konsultacji jest jak najbardziej potrzebny, konieczny, jest w interesie pracowników i w interesie przedsiębiorstwa.** Zwłaszcza jeśli brać pod uwagę fakt, że polskie przedsiębiorstwa stoją wobec wielkiego wyzwania konkurencyjnego, europejskiego i poza europejskiego, a nowoczesna gospodarka, nowoczesne przedsiębiorstwo jest nie do pomyślenia bez rzeczywistego udziału pracowników i ich reprezentacji w rozwiązywaniu wielu spraw dotyczących przedsiębiorstwa, właśnie na poziomie przedsiębiorstwa. Kapitał społeczny, czy ludzki nie polega tylko na tym, że posiada się określone kwalifikacje zawodowe, ale także na tym, że posiadający te kwalifikacje mają prawo uczestniczenia w bardzo ważnych sprawach dotyczących decyzji i funkcjonowania przedsiębiorstwa. Taka jest perspektywa i tylko ci, którzy to rozumieją będą wygrywali konkurencję także w przyszłości.

Poszukiwanie nowych form partycypacji stanowi właśnie dzisiaj szansę zwiększenia konkurencyjności polskich przedsiębiorstw, nie tylko na krajowym, ale i na zagranicznych rynkach. **Jest to oczywiście dzielenie się władzą, ale jednocześnie wyraz przedsiębiorczej wyobraźni.**

I wreszcie kolejna konstatacja, także bardzo ważna: moim zdaniem, doszliśmy prosić Państwa do pewnych punktów, gdzie trzeba rozstrzygać, rozstrzygać w jedną lub w drugą stronę. Ale w tych punktach do rozstrzygnięcia są również pewne zbieżne stanowiska, czy pewne zbieżne punkty prezentowane i po stronie pracodawców i po stronie związków zawodowych, które można w dalszym dialogu ze sobą uzgodnić i przyjąć takie rozwiązania, które byłyby zgodne rzeczywiście z tymi naszymi oczekiwaniami i potrzebami dotyczącymi rzeczywiście szerszej rozumianej partycypacji pracowniczej.

Ostatnia uwaga, myślę, że to jest rzeczywiście pierwszy krok, rzecz w tym by nie powodował gorszych negatywnych stanów czy martwego prawa, ale dawał podstawy do rzeczywistych, pozytywnych zdarzeń w tym zakresie, co wymaga być może przebudowy spraw związanych z prawem pracy, uprawnieniami związków zawodowych i uprawnieniami pracodawców, o czym mówił prof. Wratny. Jest to kwestia pewnej dłuższej perspektywy i dalszych działań. My ze swojej strony, mam na myśli Radę Programową i Kierownictwo CPS „Dialog”, postaramy się te uwagi Państwa przekazać odpowiednim osobom i instytucjom, które zajmują się procedowaniem i przygotowaniem ustaw dotyczących konsultacji, informacji, jak również szerzej – właśnie partycypacji pracowniczej.

W dyskusji, i tu zgadzam się z prof. Gardawskim, zwracano uwagę, że tworzenie nowych form pracowniczego uczestnictwa jest wyzwaniem dla związków zawodowych, ale zarazem stwarza dla nich nowe szanse zwłaszcza w sytuacji, gdy zmniejsza się liczba członków związków, a w dużej części przedsiębiorstwach związków zawodowych w ogóle nie ma. **Czym będą nowe formy partycypacji, proponowane w ustawach – Rady Pracowników, zależy właśnie od związków zawodowych.** Takie jest, a mówił o tym dr Towalski, doświadczenie wielu krajów europejskich, w których rozwinęły się różne formy partycypacji pracowniczej. Z korzyścią dla obu stron i całego społeczeństwa.

ANEKS

dr Rafał Towalski:

Pozazwiązkowe formy uczestnictwa pracowników w krajach Unii Europejskiej

Zakres i formy reprezentacji pracowniczej są ściśle związane z problemem partycypacji pracowniczej. Pojęcie partycypacji dotyczy sytuacji włączenia grup pracowników w proces podejmowania decyzji, co tradycyjnie należało do odpowiedzialności i prerogatyw kadry menedżerskiej. Koncepcja uczestnictwa wywodzi się z krytyki podporządkowanej, oraz przedmiotowej pozycji i roli pracownika we współczesnej organizacji (Kulpińska J., Mazlakova I., 1995; str. 341).

Pojęcie partycypacji wiąże się nierozzerwalnie z demokracją przemysłową, która stanowi analogię obywatelskich, demokratycznych praw obowiązujących w rozwiniętych ustrojach demokratycznych, przy założeniu, że w sferze ekonomicznej i przemysłowej demokracja nie zawsze osiąga pożądany poziom.

Wysiłki na rzecz demokracji w miejscu pracy i instytucjonalizacji form udziału we władzy sięgają XIX wieku. Współcześnie ukształtowały się zróżnicowane warunki partycypacji w różnych krajach, oparte na ideologiach, kulturach, wartościach i podziale władzy. Jeszcze do niedawna uważano, że nie można eksportować gotowego systemu partycypacji. Co utrudniało przez wiele lat wprowadzenie jednolitej formy partycypacji na poziomie europejskim (Kulpińska J., Mazlakova I., 1995; str. 339).

1. Pozazwiązkowe formy uczestnictwa i pracowników oparte na prawie europejskim.

W latach 1990 doszło do przełomu w tworzeniu poza związkowych form reprezentacji pracowniczej opartych na prawie wspólnotowym.

1.1. Europejskie Rady Zakładowe

We wrześniu 1994 roku przyjęto dyrektywę o tworzeniu Europejskich Rad Zakładowych, co, zdaniem wielu ekspertów, było najważniejszą innowacją w zakresie europejskiej polityki społecznej i zatrudnienia w ciągu wielu lat. Dyrektywa została wprowadzona, aby zapewnić pracownikom, zatrudnionym w firmach działających na terenie Unii Europejskiej, prawo do informacji i konsultacji.

Przyjęcie dyrektywy wywołało spory entuzjazm wśród obserwatorów sceny stosunków przemysłowych. Ich zdaniem była, to pierwsza udana próba stworzenia międzynarodowych struktur partycypacji pracowniczej, a jednocześnie kamień milowy w 37-letniej historii wspólnotowej polityki społecznej.

Zgodnie z przyjętym harmonogramem, wszystkie ówczesne kraje członkowskie miały włączyć zapisy dyrektywy w prawo krajowe do 22 września 1996 roku. Rady mogły być tworzone w firmach zatrudniających co najmniej 1000 pracowników. Inicjatywę tę mogły podjąć: zarząd firmy, (minimum 100 pracowników) albo ich organizacje przedstawicielskie.

Zgodnie z ideą dyrektywy, zarząd ma obowiązek informować radę o sytuacji gospodarczej firmy i planach jej rozwoju oraz konsultowania decyzji dotyczących tych spraw.

Obecnie działa ponad 700 Europejskich Rad Zakładowych (patrz aneks 1). Jak wynika z badań rady realizują prawo do informacji i konsultacji z zdecydowanym naciskiem położonym na informację.

1.2. Europejska Spółka Akcyjna (*Societas Europaea*)

W 2001 roku Rada Europy wypracowała dwa dokumenty: „Rozporządzenie Rady o statucie Spółki Europejskiej (SE)” oraz „Dyrektywę Rady uzupełniającą statut Spółki Europejskiej o udziale pracowników”.

Najogólniej mówiąc, spółka europejska jest ponadnarodową formą europejskiego prawa spółek, dla której źródłem regulacji jest akt prawa europejskiego. SE jest formą docelową dla fuzji oraz spółek córek, tworzonych wspólnie przez przedsiębiorstwa europejskie (zaangażowane muszą być podmioty posiadające swoją siedzibę w co najmniej dwóch różnych państwach członkowskich). Spółka podlega jednolitemu prawu, które obowiązuje w każdym z państw członkowskich, bez potrzeby implementacji jego postanowień do systemu prawa narodowego. Zdaniem autorów regulacji, przyjęcie formy SE niesie ze sobą kilka pozytywnych efektów:

1. optymalizacja kosztów
2. uzyskanie dostępu do rynków kapitałowych inwestorów.

Ekspertcy uważają, że beneficjentem będą przede wszystkim wielkie międzynarodowe korporacje. Nie jest to formuła dla małych i średnich przedsiębiorstw.

Problem formy i zakresu udziału pracowników w podejmowaniu decyzji dotyczących przedsiębiorstwa Spółki Europejskiej był przez długi czas główną przyczyną braku uchwalenia rozporządzenia o statucie SE.

Przeciwnikami dopuszczenia udziału pracowników do współdecydowania o losach SE była Wielka Brytania. Z kolei Niemcy nie chcieli zrezygnować z uregulowań charakterystycznej dla prawa niemieckiego instytucji *Mitbestimmung* (współdziałania). W efekcie, powołując się na różnorodności model udziału pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem istniejących w państwach członkowskich odrzucono możliwość stworzenia jednolitego systemu.

Dyrektywa ma na celu zapobieganie sytuacji, w której założenie SE prowadzi do usunięcia lub ograniczenia reguł udziału pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem, które obowiązywały dla spółek uczestniczących w SE. Jako zasadę przyjęto, że jeżeli w jednej lub kilku z tych spółek pracownicy mieli prawo do udziału w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Prawo powinno nadal obowiązywać w ramach SE, chyba że strony postanowią inaczej. Jednocześnie jako minimalny standard, obowiązujący w każdej SE, przyjęto prawo pracowników do konsultacji i informacji o sprawach istotnych dla bytu spółki.

Zgodnie z tym zapisem, obowiązkiem organu zarządzającego lub administrującego spółek, które zamierzają utworzyć SE, jest przeprowadzenie negocjacji z pracownikami tych spółek, które doprowadzą do wypracowania modelu ich uczestnictwa w zarządzaniu SE.

Jak wynika z danych SEEurope, do tej pory unormowania dotyczące Spółek Europejskich przeniesiono do dziewięciu krajów (patrz aneks 2). Jest to formuła zbyt nowa aby oceniać skutki jej zastosowania.

2. Pozazwiązkowe formy uczestnictwa pracowników oparte na prawie krajowym.

Autorzy raportu *Industrial relations in Europe – 2000* wyróżnili dwa typy uczestnictwa pracowników:

- 3 jednokanałowe
- 4 dwukanałowe.

W pierwszym przypadku tylko związki lub przede wszystkim związki zawodowe reprezentują pracowników przed pracodawcą. Podstawową formą relacji są negocjacje. Model oparty na jednokanałowej reprezentacji funkcjonuje w Irlandii, Finlandii, Szwecji i w pewnym sensie Wielkiej Brytanii (delegaci związków zawodowych) – pierwsza grupa. Inną formą są autonomiczne lub wspólne ciała przedstawicielskie, które uzupełniają lub zastępują delegatów związkowych. Są to przypadki Danii i Włoch. W niektórych przypadkach do grupy drugiej kwalifikuje się Wielka Brytania.

Dwukanałowy system reprezentacji opiera się na mechanizmach statutowych, gdzie reprezentacją są związki zawodowe lub ich przedstawiciele oraz obieralne ciało niezależne od związków. Najczęściej są to struktury tworzone w celach informacji i konsultacji. Taki model obowiązuje w Niemczech, Grecji, Hiszpanii i Holandii, Austrii i Portugalii (państwa te należą do trzeciej grupy). W przypadku Francji i Belgii na czele tych struktur stoją pracodawcy – grupa czwarta. (Szczegółowe informacje prezentowane są w aneksie 3).

2.1. Pozazwiązkowe formy reprezentacji pracowników w wybranych krajach.

Wielka Brytania. Bardzo istotną rolę w przedsiębiorstwie odgrywają działacze związkowi najniższego szczebla – mężowie zaufania (*shop stewards*). Ich rola w stosunku do związków zawodowych i pracodawców została precyzyjnie określona dopiero w 1968 roku. Zostali zatrudnieni na pełnych etatach jako funkcjonariusze związkowi i podporządkowani organizacjom związkowym wyższego szczebla. Podstawowym zadaniem mężów zaufania jest koordynacja polityki związkowej na poziomie przedsiębiorstwa. W latach siedemdziesiątych instytucja męża zaufania przyjęła się w większości działów gospodarki brytyjskiej.

Niemcy. Związki zawodowe nie posiadają swojego przedstawiciela na poziomie przedsiębiorstwa. Interesy pracowników reprezentowane są przez *rady zakładowe (betriebsrat)*. Rady reprezentują interesy wszystkich pracowników. Czuwają nad przestrzeganiem prawa pracy, dotrzymywaniem układów zbiorowych, porozumień zakładowych i innych przepisów. Mają wpływ na warunki i bezpieczeństwo pracy. Przeprowadzają zebrania zakładowe i współpracują w sprawach zatrudnienia, zaszeregowania i przenoszenia pracowników. Rady zakładowe nie posiadają prawa weta, jednak ich opinie muszą być wysłuchane. Ponadto mają prawo do współdecydowania w kwestiach polityki płacowej, zwłaszcza ustalania zasad wynagradzania i wprowadzania oraz stosowania nowych metod wynagradzania, a także dokonywania ich zmian. Mają również prawo do współdecydowania przy ustalaniu stawek akordu i premii.

Rady zakładowe nie mają prawa do organizowania strajku, są natomiast zobowiązane prawnie do współpracy z pracodawcą w duchu wzajemnego zaufania dla dobra pracowników i firmy. Dlatego też funkcje mediacyjne (arbitrażowe) rad zakładowych muszą mieć pokojowy charakter, tj. zorientowany na współpracę i kompromis.

W przedsiębiorstwach wielozakładowych prawo przewidziało tworzenie nadrzędnych rad zakładowych (*Gesamtbetriebsrat*), skupiających reprezentantów rad z poszczególnych zakładów.

W spółkach akcyjnych zatrudniających powyżej 500 osób interesy pracowników reprezentują wybierani przez załogi przedstawiciele w radach nadzorczych (*Aufsichtsrat*). Udział pracowników wzrasta wraz z liczbą zatrudnionych. Przedstawiciele załogi mają te same uprawnienia co pozostali członkowie rad.

Francja. W ramach wspólnych przedsięwzięć związków zawodowych i pracodawców rozwinęły się liczne ciała konsultacyjne i uprawnione do negocjacji. Najstarszym z nich są reprezentanci załogi. Działają oni w przedsiębiorstwach zatrudniających od dziesięciu pracowników. Reprezentanci załogi zajmują się skargami indywidualnych pracowników, dotyczącymi płac i warunków pracy. Nadzorują zgodność układów zbiorowych z prawem pracy. W sytuacji ostrego konfliktu mogą się zwrócić do inspektora pracy z żądaniem interwencji. W większych przedsiębiorstwach organizuje się regularne spotkania z pracownikami. Firmy mogą negocjować z nie związkowym delegatem załogi do skutku, aż układ uzyska aprobatę dwustronnej komisji na poziomie sektora. Według prawa, delegaci załogi nie mogą działać na rzecz związków zawodowych. Są niezależni od organizacji związkowych.

Comites d'enterprise (komitety przedsiębiorstw) mają wspierać dialog społeczny na poziomie przedsiębiorstwa. Pracodawca jest zobowiązany do informowania komitetu o generalnych zasadach polityki firmy. Pracodawca musi uzyskać zgodę komitetu, zanim wprowadzi jakiegokolwiek zmiany organizacyjne w przedsiębiorstwie. Ponieważ uważa się, że wpływ związków zawodowych jest zbyt ograniczony, właśnie tym instytucjom przyznano ważne zadania ochrony demokracji w zakładach pracy.

3. Związki zawodowe a pozazwiązkowe formy reprezentacji pracowników

Relacje związków zawodowych i pozazwiązkowych struktur reprezentacji pracowników są skomplikowane. Oparte bardziej na niechęci aniżeli akceptacji. Związki zawodowe stoją na stanowisku, że tworzenie innych form sprzyja rozmyciu kompetencji, a w związku z tym skuteczność wszystkich reprezentacji pracowniczych obniża się.

Inny argument podnoszony przez związki związany jest z zasięgiem organizacji. Związki reprezentują swoich członków, inne ciała reprezentacyjne - całą załogę. Taki układ podważa zasadność działalności związków i dlatego osłabia je.

Trudności w prowadzeniu jednolitej formy partycypacji wiązały się z przekonaniem, że różnią się nie tylko narodowe tradycje i uwarunkowania, ale „także brakuje niezbędnego konsensu między partnerami społecznymi i w świecie polityków”.... dążenia partycypacyjne, „...postawy (kooperacja lub walka) ludzi winny być ważniejsze niż struktury, w ramach których oni działają. Na podstawie: Kulpińska J. Mazlakova I. (1995), *Uczestnictwo pracownicze, w Zbiorowe stosunki pracy w procesie przemian*, praca zbiorowa pod red. Moerel H., Warszawa.

Prace nad instytucjonalizacją Europejskich Rad Zakładowych podjęto już na początku lat 1980. Liderem tych prac była Francja, gdzie ustanowiono „Europejskie Komitety Informacyjne”

Lecher W., Platzer H.W., Rub S., Weiner K.P. (2001), *European Works Councils. Developments, types and networking*. England, str.5

Salamon M., (1998), *Industrial Relations. Theory and practice*, Londyn, str.384

Informacja i konsultacja obejmuje m.in. zagadnienia: sytuacji gospodarczej i finansowej oraz możliwego rozwoju działalności, sytuacji w dziedzinie zatrudnienia i możliwego rozwoju w tym zakresie, wprowadzenia istotnych zmian organizacyjnych, wprowadzania nowych metod pracy lub nowych procesów produkcyjnych, zmiany lokalizacji przedsiębiorstwa lub zakładu, zwolnień grupowych.

Swoją europejski charakter SE może zatracić poprzez dopuszczenie różnych narodowych wersji Spółek Europejskich.

W odniesieniu do SE znajdują zastosowanie przepisy prawa antymonopolowego, prawa upadłościowego tego państwa, na którego obszarze spółka prowadzi działalność.

Oplustil K. (2002), *Europejska Spółka Akcyjna (Societas Europaea) w świetle projektów rozporządzenia i dyrektywy z 1 lutego 2001r.*, Kraków. Oraz www.seeuropa-network.org
Report. Industrial relations in Europe – 2000. Editorial (2000) Commission of the European Communities, Bruksela

j.w., str.30-32

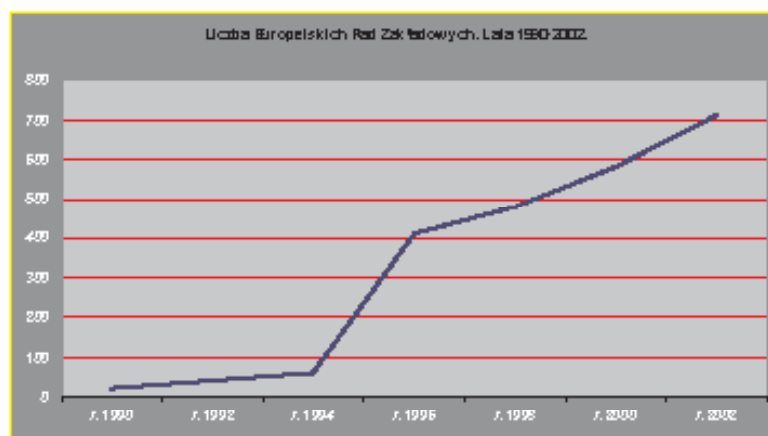
Towalski R., (2000) *Konflikty przemysłowe w Europie Zachodniej i w Polsce*, Warszawa, str.97. Salamon M., (1998), *Industrial Relations. Theory and practice*, Londyn, str.200

Ponadto prawo nakłada na przedsiębiorstwa zatrudniające ponad 100 pracowników obowiązek utworzenia komitetów ekonomicznych (*Wirtschaftsausschub*), z którymi pracodawcy muszą konsultować ekonomiczne aspekty funkcjonowania przedsiębiorstwa. Gilejko L., Towalski R. (2002) *Partnerzy społeczni. Konflikty, kompromisy, kooperacja*, Warszawa, str.48-49

Komitet składa się z przewodniczącego, którym jest pracodawca bądź jego reprezentant, i wybranych w głosowaniu przedstawicieli załogi. Gilejko L., Towalski R., (2002) *Partnerzy społeczni. Konflikty, kompromisy, kooperacja*, Warszawa, str.50-51

Salamon M., (1998), *Industrial Relations. Theory and practice*, Londyn, str.374-375

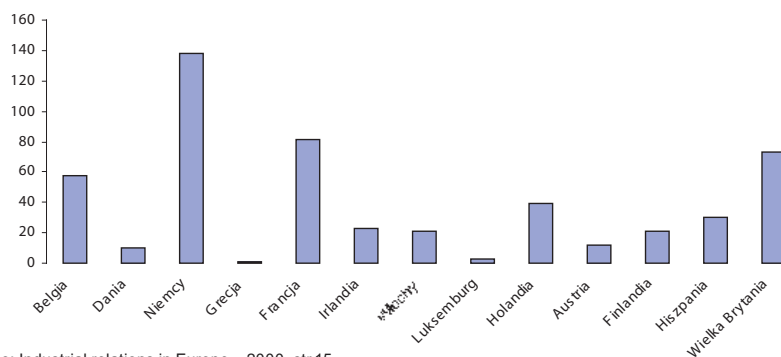
Aneks 1.



Mitbestimmung, Frankfurt/M Źródło: Skills development for European Works Councils (2002),

Aneks 1.

Liczba Europejskich Rad Zakładowych w poszczególnych krajach utworzonych w latach 1994-1999.



Źródło: *Industrial relations in Europe – 2000*, str.15

Aneks 2.
Wybrane elementy przenoszenia regulacji dotyczące Spółek Europejskich na szczebel krajowy.

Kraj	Sposób implementacji	Udział zewnętrznych działaczy związkowych w specjalnych ciałach negocjacyjnych	Sposób wyznaczania przedstawicieli do rad nadzorczych
Austria	Oparte na prawie	Tak	Wyznaczani przez radę zakładową
Belgia	Zgodnie z układem	Tak	Wyznaczani przez radę zakładową
Dania	Oparte na prawie	Nie	Bezpośrednie wybory wśród pracowników przedsiębiorstwa
Finlandia	Oparte na prawie	Nie	Podobnie jak przedstawiciele do ciał negocjacyjnych
Węgry	Oparte na prawie	Tak	Wybierani spośród członków regionalnych rad nadzorczych
Islandia	W oparciu o prawo	Brak regulacji	Podobnie jak przedstawiciele do ciał negocjacyjnych
Malta	W oparciu o prawo	Tak	Decyzja należy do regionalnych rad nadzorczych
Szwecja	W oparciu o prawo	Tak	Decyzja należy do regionalnych rad nadzorczych
Wielka Brytania	W oparciu o prawo	Tak	Decyzja należy do regionalnych rad nadzorczych

Aneks 3.
Formy reprezentacji pracowniczej w wybranych krajach europejskich

Kraj	Forma	Szczebel organizacyjny	Próg (liczba pracowników)
Belgia	Rada zakładowa Informacja i konsultacja prowadzona przez Komitet Ochrony Pracy i delegacje związków zawodowych	Przedsiębiorstwo	100
		Zakład	20-100
Dania	Komitety kooperacyjne (Tillidsmanden)	Przedsiębiorstwo	35
Niemcy	Rady zakładowe (Betriebsrat)	Zakład	5
Grecja	Związki zawodowe Rady pracownicze	Przedsiębiorstwo	20
		Zakład	50
Hiszpania	Delegaci załogi Rady zakładowe	Zakład	6-50
		Zakład	50
Francja	Delegaci załogi Komitety przedsiębiorstw	Zakład	11
		Przedsiębiorstwo	50

Irlandia	Uznawany związek zawodowy	Zakład	20
Włochy	Przedstawiciele związków zawodowych	Zakład	15
Luksemburg	Delegaci załogi Wspólne komitety	Zakład Przedsiębiorstwo	15 150
Holandia	Rady zakładowe Informacja, bezpośrednia konsultacja ekonomiczna i społeczna	Zakład Zakład	50 10-50
Austria	Rady zakładowe (Betriebsrat)	Zakład	5
Portugalia	Komisje pracownicze/ delegaci związków zawodowych	Przedsiębiorstwo	Nie ma minimum
Finlandia	Delegaci związków zawodowych	Przedsiębiorstwo	30
Szwecja	Delegaci związków zawodowych	Zakład	Nie ma minimum
Wielka Brytania	Uznawany związek zawodowy lub wybrany przedstawiciel	Zakład	20

Źródło: Industrial Relations in Europe – 2000, Bruksela

Aneks 3.

Formy reprezentacji pracowniczej w wybranych krajach europejskich

Grupy	Kraj	Formy reprezentacji	
Grupa 1	Irlandia	Związki zawodowe	
	Finlandia		
	Szwecja		
	Wielka Brytania		
Grupa 2	Włochy	Związki zawodowe	Wspólne ciała reprezentacyjne, które wspomagają działalność związków lub przedstawicieli związkowych
	Dania		
Grupa 3	Niemcy	Związki zawodowe	Autonomiczne wybieralne struktury (przede wszystkim funkcje konsultacyjne i informacyjne)
	Grecja		
	Hiszpania		
	Holandia		
	Austria		
	Portugalia		
Grupa 4	Francja	Związki zawodowe	Autonomiczne wybieralne struktury, którym przewodniczy najczęściej pracodawca
	Belgia		
	Luksemburg		

Stanowisko klubu politycznego Forum Polska Praca w sprawie uregulowania kwestii partycypacji pracowniczej

1. Ograniczony choćby **udział pracowników w zarządzaniu** ich zakładami pracy stwarza szanse korzystnego ukształtowania motywacji pracowników, przeciwdziałania konfliktom i patologii w zarządzaniu. Ma to ogromne znaczenie dla kosztów nadzoru i wydajności pracy, a więc sprzyja sprawności działania i konkurencyjności przedsiębiorstw.

2. W Polsce istnieje **bogata tradycja skutecznego i użytecznego działania samorządów pracowniczych, które były rozwiniętą instytucją partycypacji pracowniczej**. Wywalczone przez ruchy opozycyjne, jeszcze w czasach komunistycznych, uprawnienia rad pracowniczych były z powodzeniem wykorzystane do ograniczenia nomenklaturowej kontroli aparatu partii komunistycznej nad przedsiębiorstwami państwowymi. Samorzady, generalnie biorąc, przyczyniły się – na ile pozwalały ramy gospodarki nakazowo-rozdziałowej – do wzrostu efektywności przedsiębiorstw.

3. Mimo bezspornych historycznych **zasług i praktycznej użyteczności, po przełomie politycznym w roku 1989 rozpoczął się proces faktycznego likwidowania samorządności pracowniczej**. Zamiast dostosować rozwiązania instytucjonalne partycypacji pracowniczej do nowych realiów gospodarki kapitalistycznej, dominujące środowiska liberalne (zarówno z kręgów postkomunistycznych jak i dawnej opozycji) zdecydowały się na ich faktyczną likwidację. Wbrew doświadczeniom i trudnym do podważenia argumentom analitycznym uznano, że w gospodarce kapitalistycznej właściciele i ich plenipotenci (menedżerowie) powinni mieć monopol na podejmowanie decyzji w przedsiębiorstwach i innych zakładach pracy. Pracownicy przekształceni zostali w „siłę roboczą”.

4. Obecnie w Polsce istnieją **szczególnie mocne argumenty na rzecz reaktywowania instytucji partycypacji pracowniczej**.

- ogromna część polskich przedsiębiorstw znajduje się pod kontrolą podmiotów zagranicznych, co stwarza wysokie ryzyko podporządkowania interesów „polskich filii” globalnym interesom „centrali”,
- nadzór właścicieli nad przedsiębiorstwami jest często niesprawny i rozpoznacone są zjawiska patologii w zarządzaniu (np. holendarnie i nie pozostające w żadnym związku z wynikami wynagrodzenia menedżerów),
- **w wielu zakładach pracy** (tam gdzie nie działają lub mają marginesowe znaczenie związki zawodowe) **interesy pracownicze nie są w żadnej postaci reprezentowane wobec pracodawców**,
- w zakładach pracy kontrolowanych bezpośrednio przez gremia polityczne (w szczególności w administracji państwowej i samorządowej oraz w jednostkach im podległych) szerzy się nepotyzm i działają „nomenklatury” różnych partii.

5. Jest ironią historii, że (określający się jako lewicowy!) rząd w demokratycznej Polsce zamierza uregulować kwestie partycypacji pracowniczej **dopiero pod presją dyrektyw unijnych** i proponuje przyjęcie absolutnie minimalnego zakresu partycypacji. Wejście ustawy w życie w obecnym kształcie **może skutecznie skompromitować rozwiązania partycypacyjne** i nie stwarza **nadziei osiągnięcia społecznych i ekonomicznych korzyści**.

6. W projekcie ustawy wprowadzonych powinno być co najmniej pięć zasadniczych zmian:

- w kwestiach zastrzeżonych do konsultacji, w przypadku nie uzgodnienia stanowiska między radą zakładową a upoważnionym przedstawicielem pracodawcy, każda ze stron powinna mieć prawo do zainicjowania postępowania arbitrażowego, a ustawa powinna przesądzić o powołaniu bezstronnych ciał arbitrażowych,
- powinien być ustawowo określony zakres informacji o sprawach zakładu pracy, którym pracodawca nie może nadać statusu poufności – rada zakładowa musi mieć prawo przekazywania podstawowej informacji całej załodze,
- w zakładach pracy zatrudniających do 20 pracowników pracodawcy powinni być zobowiązani do informowania pracowników o podstawowych problemach zakładu i konsultowania z pracownikami kwestii do konsultacji zastrzeżonych – w przypadku sporu pracownicy wyłaniają swojego przedstawiciela uprawnionego do zainicjowania postępowania arbitrażowego,
- rada zakładowa powinna dysponować niewielkim budżetem na pokrycie kosztów czynności biurowych, komunikowania się z załogą i ewentualnie opracowywanie ekspertyz,
- związki zawodowe powinny delegować do rady zakładowej swoich przedstawicieli, natomiast nie mogą mieć monopolu na zgłaszanie kandydatów do rady zakładowej.

* * *

Jesteśmy świadomi, że w środowiskach przedsiębiorców utrzymuje się znaczna niechęć do wyposażania pracowników w uprawnienia partycypacyjne. Chcemy wierzyć, że to przede wszystkim „dziecięca choroba” polskiego kapitalizmu, a nie strategiczny wybór modelu kapitalizmu spychający pracowników na pozycje „siły roboczej”. Wzywamy środowiska biznesowe do spokojnej refleksji – partycypacja pracownicza jest także w interesie świata biznesu.

Wiemy, że rozwiązania partycypacyjne budzą pewne wątpliwości także w środowiskach związków zawodowych. Chcemy wierzyć, że nie wyrastają one z chęci zachowania (zresztą już od dawna iluzorycznego) monopolu na reprezentowanie interesów pracowniczych. Jesteśmy przekonani, że ustanowienie instytucji rad pracowniczych w zakładach pracy nie będzie ustanowieniem niełojalnej konkurencji dla związków zawodowych. Przeciwnie, rady zakładowe mogą skutecznie przyczynić się do rozszerzenia obecności związków zawodowych, co jest ze wszech miar pożądane.

Apelujemy do parlamentarzystów o zasadniczą przebudowę projektu ustawy, tak by stała się ona realnym instrumentem podmiotowej pozycji pracownika w zakładzie pracy. W miarę naszych możliwości podejmujemy wysiłki na rzecz przekonania opinii publicznej o potrzebie ustanowienia w Polsce ustawy dającej pracownikom umiarkowany, ale realny wpływ na działania ich zakładów pracy.

Warszawa, październik 2004 r.

Stanowisko Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego z dnia 25 września 2004 r. w sprawie projektu ustawy o informacji i konsultacji z pracownikami

My, członkowie Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego zebrani na otwartym zebraniu Zarządu Głównego w rocznicę uchwalenia w 1981 roku ustawy o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego, wykorzystując wieloletnie doświadczenie w działalności społecznej na terenie zakładów pracy, przedstawiamy nasze stanowisko w sprawie projektu ustawy o informacji i konsultacji z pracownikami.

Pozytywnie oceniamy ideę dialogu społecznego, której wyrazem jest zamiar prowadzenia konsultacji z pracownikami i informowania ich o najbardziej istotnych dla nich sprawach. Przyczyni się on do poprawy warunków pracy i relacji między pracownikami wszystkich szczebli. Aby osiągnąć te szczytne cele należy jednak odpowiednio wyważyć interesy wszystkich pracowników i pracodawców, a także dokładniej sprecyzować prawa, obowiązki i kompetencje stron prowadzonego dialogu. Analiza tekstu projektu ustawy wskazuje, że ma on mankamenty, które mogą zakłócić proces konsultacji z powodu braku zainteresowania pracowników proponowaną formą wyłaniania pracowniczej reprezentacji lub skłaniać pracodawców do podejmowania działań obronnych, w celu ominięcia niektórych nakazów wynikających z ustawy.

Do niefortunnych propozycji projektu ustawy zaliczamy:

1. Ograniczenia biernego prawa wyborczego pracowników (art. 4 ust. 3) do przyznania prawa zgłaszania kandydatów na członków rady pracowników wyłącznie związkom zawodowym. Nie ma podstaw do uznawania wyższości członka rady wybranego spośród kandydatów wytypowanych wyłącznie przez związki zawodowe, nawet te reprezentatywne, nad członkiem rady wytypowanym przez całą załogę bez żadnych ograniczeń. Ten pomysł jest tym bardziej trudny do obrony, że do związków zawodowych należy obecnie stosunkowo niewielki odsetek pracowników. Dlatego proponujemy upoważnić wszystkich pracowników lub przy utrzymaniu dotychczasowej propozycji dodatkowo co najmniej grupy pięcioosobowe pracowników do typowania kandydatów na ich przedstawicieli. Nie do przyjęcia jest także pomysł przeprowadzania wyborów członków rad przez zebranie pracowników. Jeżeli rady mają reprezentować całą załogę, to wybory takie powinny być równe i przeprowadzane w okręgach wyborczych tak, jak to przewidywała ustawa o samorządzie załogi z 1981 r. Zebranie pracowników mogłoby wybierać co najwyżej przedstawiciela załogi u pracodawcy zatrudniającego do 100 pracowników. Wątpliwości budzi także ograniczenie liczby członków rady pracowników do pięciu, mimo że w europejskich radach zakładowych może ich być do trzydziestu. Trudno bowiem wyobrazić sobie pięcioosobowe przedstawicielstwo załogi wielozakładowego przedsiębiorstwa zatrudniającego kilka tysięcy pracowników w dodatku wybrane podczas zebrania pracowników.

2. Objęcie ustawą pracodawców zatrudniających „co najmniej 20 pracowników” (art. 1 ust. 2), mimo dopuszczalności tej ustawy do przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 50 pracowników. Obarczenie pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników obowiązkiem ochrony przedstawiciela pracowników, co może podwyższyć koszty pracy, skłoni ich z pewnością do ograniczania zatrudnienia. Dlatego zawarta w „Ocenie przewidywanych skutków społeczno-gospodarczych wynikających z projektu ustawy” sugestia, jakoby proponowana ustawa miała nie wpłynąć na rynek pracy nie jest prawdziwa.

3. Znaczne ograniczenie zakresu informacji przeznaczonych dla rad pracowników w porównaniu z zakresem informacji **przekazywanych Europejskim Radom Zakładowym**. Ustawa o europejskich radach zakładowych z 5 kwietnia 2002 r. w art. 29 pkt 3 wyczerpująco wymienia 9 kompetencji opiniodawczych. Tymczasem w projekcie ustawy przygotowywanej „dla Polski” określono w sposób nieprecyzyjny i niejasny 3 typy informacji, które pracodawca przekazuje radzie pracowników.

W rezultacie polskim radom pracowników odbiera się tym samym dostęp do informacji o:

- 1) sytuacji gospodarczej, finansowej, rozwoju działalności, w tym produkcji, sprzedaży i inwestycji;
- 2) wprowadzeniu nowych metod pracy lub nowych procesów produkcyjnych;
- 3) zmianie lokalizacji przedsiębiorstwa lub zakładu pracy;
- 4) łączeniu i podziale przedsiębiorstwa lub zakładu pracy;
- 5) ograniczeniu rozmiarów bądź zaprzestaniu działalności przedsiębiorstwa lub zakładu pracy.

4. Brak określenia nieprzekraczalnego terminu przedstawienia informacji przez pracodawcę i wypracowanego stanowiska przez radę pracowników (art. 11 ust. 2 pkt 1). Ogólnikowe sformułowanie może być źródłem konfliktów. Wydaje się, że obydwie strony powinny obowiązywać termin nie dłuższy niż dwa tygodnie.

5. Brak określenia podmiotu pokrywającego koszty ekspertyz (art. 12). To kolejne niebezpieczeństwo podwyższenia kosztów pracy mogące mieć istotne znaczenie zwłaszcza w przypadku małych przedsiębiorstw. Proponujemy zwolnić pracodawców z obowiązku finansowania ekspertyz, a w zamian upoważnić rady pracowników do korzystania z usług – finansowanych przez państwowe granty – organizacji lub kancelarii. Stowarzyszenie Działaczy Samorządu Pracowniczego służy swoimi ekspertami.

6. Uzależnienie rady pracowników od zakładowej organizacji związkowej, o czym świadczy nie tylko wspomniane już ograniczenie biernego prawa wyborczego, ale także możliwość rozwiązania **stosunku pracy z członkiem tej rady za zgodą związku zawodowego**. Takie uzależnienie rad pracowników może spowodować ukształtowanie roszczeniowego charakteru przedstawicielstwa załogi. Proponujemy więc uzależnienie rozwiązania stosunku pracy z członkiem rady pracowników od zgody tej rady lub od okręgowego inspektora pracy, od której można by się było odwołać do sądu.

Ponadto uważamy, że celowe byłoby bliższe określenie co najmniej niektórych dokumentów, których okazania radzie pracowników pracodawca nie mógłby odmówić, a także wskazania tych dokumentów, do których rada pracowników nie miałaby dostępu, np. z powodu ograniczeń wynikających z ustawy o ochronie danych osobowych. Warte rozważenia jest również przyznanie radzie pracowników prawa do występowania z inicjatywami dotyczącymi zarządzania, na które pracodawca powinien odpowiedzieć w określonym terminie. Takie rozwiązania mogłyby sprzyjać pobudzeniu inicjatywy załóg pracowniczych bez ograniczania kompetencji pracodawcy.

Bogusław Kaczmarek
Przewodniczący SDS

Prof. Paweł Ruszkowski

Opinia wstępna na temat projektu „Ustawy o informacji i konsultacji z pracownikami”

1. Projekt ustawy zawiera wiele szczegółowych rozwiązań, które są błędne. Na przykład dlaczego ustawa nie nosi nazwy „O prawie pracowników do informacji i konsultacji”, dlaczego kadencje rad pracowników ustalono na 2 lata, skoro w europejskich radach zakładowych wynosi ona 4 lata, dlaczego ograniczono liczbę członków rady do 5, skoro w europejskich radach zakładowych może ona liczyć do 30 członków. W niniejszej wstępnej opinii nie ma miejsca na wyliczenie wszystkich tego typu błędów.

2. Projekt ustawy zawiera wady zasadnicze, które dyskwalifikują go jako instrument legislacyjny, regulujący kluczowe dla gospodarki stosunki społeczne. Mianowicie proponuje się stworzenie instytucji fasadowej, pozbawionej istotnych kompetencji opiniodawczych, izolowanej od środowisk pracowniczych, dla których reprezentowania rzekomo ma zostać powołana.

UZASADNIENIE

1. Ustawa o europejskich radach zakładowych w art. 29 pkt.3 wylicza enumeratywnie 9 kompetencji opiniodawczych. Tymczasem w projekcie ustawy przygotowywanej „dla Polski” określono w sposób nieprecyzyjny i niejasny 3 typy informacji, które pracodawca przekazuje radzie pracowników. W rezultacie polskim radom pracowników odbiera się już na starcie dostęp do informacji o:

- 1) sytuacji gospodarczej, finansowej, rozwoju działalności, w tym produkcji, sprzedaży i inwestycji;
- 2) wprowadzeniu nowych metod pracy lub nowych procesów produkcyjnych;
- 3) zmianie lokalizacji przedsiębiorstwa lub zakładu pracy;
- 4) łączeniu i podziale przedsiębiorstwa lub zakładu pracy;
- 5) ograniczeniu rozmiarów bądź zaprzestaniu działalności przedsiębiorstwa lub zakładu pracy;
- 6) zwolnieniach grupowych.

2. Istotą funkcjonowania instytucji samorządu pracowniczego w Europie i na świecie jest współdziałanie pracowników w zarządzaniu. Stąd kluczowe znaczenie ma relacja pomiędzy pracownikami a ich samorządową reprezentacją. Tymczasem w projekcie ustawy ten aspekt funkcjonowania rad pracowników został całkowicie pominięty. Wiele natomiast uwagi poświęcono próbom regulacji zachowań rad pracowników, które satysfakcjonowałyby pracodawców (art.11).

KONKLUZJA

Mając na uwadze fakt, że w przypadku przyjęcia ustawy w proponowanym kształcie rady pracowników uzyskają monopol na reprezentowanie interesów pracowników w sektorze prywatnym oraz stopniowo będą wspierać związki zawodowe w sektorze publicznym, należy uznać przedłożony projekt za zagrożenie dla istniejącego w Polsce porządku społecznego. Proponowane mechanizmy doprowadzą do destrukcji funkcjonujących aktualnie instrumentów demokracji przemysłowej. Zniszczeniu ulegną rozpowszechnione w oświeconych krajach europejskich mechanizmy rozładowywania napięć społecznych i rozwiązywania konfliktów.