

LIST OTWARTY
Do Przewodniczącego NSZZ „Solidarność”
Janusza Śniadka
i Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”
w sprawie potrzeby zmiany formuły funkcjonowania
NSZZ „Solidarność”



Wrocław, 3 listopada 2009 r.

Jan Koziar
ul. Bacciarellego 75/10
51-649 Wrocław

**Do Przewodniczącego NSZZ „Solidarność”
Janusza Śniadka
i Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”
*list otwarty***

**W sprawie potrzeby zmiany formuły funkcjonowania
NSZZ „Solidarność”**

Szanowny Panie Przewodniczący, Szanowna Komisjo,

Jest oczywiste, że w ciągu ostatnich dwudziestu lat nasz Związek został zepchnięty na margines życia społecznego i ekonomicznego kraju. Jego znaczenie spadło niepomiaralnie nie tylko w stosunku do pierwszego okresu jawnej działalności, ale również do czasów działania w konspiracji. Powodem tego nie jest samo przejście do gospodarki rynkowej, ale przede wszystkim nie podjęcie przez „Solidarność” sposobów działania nowoczesnych związków zawodowych. Te sposoby to:

1. działanie w ramach formuły związku współzarządzającego oraz
2. tworzenie i pilotowanie własności pracowniczej.

1. Formuła związku współzarządzającego

Zasady związku współzarządzającego zostały wypracowane i wcielone w życie na kontynencie europejskim na długo przed powstaniem „Solidarności”. Wiodącą rolę odegrał tu kapitalizm typu niemieckiego i jego system pracowniczego współdecydowania opatrzony nazwą „Mitbestimmung”. Kapitalizm niemiecki, a wraz z nim kapitalizm typu japońskiego wypracował tzw. „kooperacyjne stosunki przemysłowe”. Dostrzega się tu duży zakres interesów wspólnych między pracodawcą a pracownikiem, oprócz istnienia interesów przeciwstawnych. Współzarządzanie realizowane jest w Europie poprzez system rad pracowniczych oraz udział przedstawicieli pracowników w radach nadzorczych przedsiębiorstw. W obu przypadkach

przedstawicielami pracowników są działacze związkowi. Związek zawodowy zachowuje swe funkcje obrony pracowników a uzupełniając je o funkcje współzarządzania staje się właśnie związkiem współzarządzającym, lepiej służącym zarówno gospodarce jak i pracownikom niż w swojej tradycyjnej roli. Jest jasne, że pracownicze współzarządzanie zwiększa gospodarczą przejrzystość i tym samym przeciwdziała korupcjom.

Przeciwieństwem stosunków kooperacyjnych są tzw. „stosunki konfliktowe” typowe dla kapitalizmu anglosaskiego, gdzie związki zawodowe kultywują stan ciągłej wojny między pracownikami a pracodawcą. Stosunki kooperacyjne owocują mniejszą ilością strajków, lepszą organizacją i wydajnością pracy oraz lepszą jakością produktów.

Europejskie, kontynentalne stosunki kooperacyjne wykazały już w przed-solidarnościowej przeszłości ewidentną przewagę nad stosunkami konfliktowymi. W schyłkowej fazie kryzysu naftowego lat 70., gdy Margaret Thatcher niszczyła angielskie związki zawodowe, Helmut Schmidt dziękował niemieckim związkom za pomoc w pokonaniu kryzysu.

Jest jasne, że związek zawodowy, angażując się we współzarządzanie nie tylko wpływa pozytywnie na gospodarkę, ale też przeciwdziała swej marginalizacji, na jaką skazuje go formuła wyłącznie obronna i rewindykacyjna.

Pod koniec lat 80. ub. wieku pracownicy i związki zawodowe na całym świecie patrzyły z podziwem i nadzieją na „Solidarność” spodziewając się po niej dalszego udoskonalania relacji pracownik – kapitał. „Solidarność” wśród wszystkich związków zawodowych świata była najbardziej predysponowana i zobowiązana do przyjęcia i udoskonalenia systemu pracowniczego współzarządzania.

Niestety nasz Związek dał sobie narzucić przestarzałą, anglosaską formułę związku zawodowego, godząc się na likwidację rad pracowniczych. Decydujące znaczenie miała związkowa konferencja w listopadzie 1989 w Łęcznej k/Lublina, na której neoliberalni doradcy związkowi z Bronisławem Geremkiem na czele porównywali związek współzarządzający z komunistycznym CRZZ (!). Do dzisiaj oczernia się solidarnościowe rady pracownicze przypisując im bankructwa przedsiębiorstw państwowych w czasach transformacji. Tymczasem bankructwa te były istotą planu Balcerowicza, powodowane jego narzędziami takimi jak popiwek, podatek, dywidenda i nadmierne oprocentowanie kredytów. Natomiast rady pracownicze dokonywały cudów gospodarności by utrzymać swe przedsiębiorstwa przy życiu.

Dzisiaj rady pracownicze (rady pracowników) wracają do polskiej gospodarki na mocy ustawodawstwa europejskiego.

2. Własność pracownicza

Kolejnym związkowym atutem zaniedbanym przez „Solidarność” jest własność pracownicza.

Akcjonariat pracowniczy to dla odmiany innowacja amerykańska. Została wprowadzona w Stanach Zjednoczonych przed powstaniem „Solidarności”, a zaczęła się bujnie rozwijać w latach 80. ub. wieku. Już wtedy badania wykazały, że własność pracownicza jest bardziej efektywna od tradycyjnej własności prywatnej, zwłaszcza gdy ma ona charakter demokratyczny tzn. gdy towarzyszą jej systemy pracowniczego współdecydowania. Ponadto zmniejsza ona bezrobocie i zapobiega przejmowaniu przedsiębiorstw przez konkurencję, która często likwiduje przejęty zakład. Własność pracownicza zwiększa także poziom wyrobienia obywatelskiego i przeciwdziała korupcji.

W związku z pozytywnymi doświadczeniami amerykańskimi rozpoczął się bujny rozwój własności pracowniczej w Europie Zachodniej.

Jest oczywiste, że stosunek związku zawodowego do własności pracowniczej ma decydujące znaczenie dla jej rozwoju. Poparcie związku nie tylko ułatwia rozwój akcjonariatu pracowniczego, ale zapewnia mu bardziej efektywną, demokratyczną formę. I odwrotnie, jak wykazały doświadczenia amerykańskie, własność pracownicza wzmacnia pozycję związku zawodowego, o ile ten zaangażuje się w jej organizowanie i pilotowanie. Wzmocnienie to polega na poszerzeniu działalności związku zawodowego, który nie tracąc swych poprzednich funkcji uzupełnia je o nowe funkcje organizacji właścicieli i staje się przez to pracownikom jeszcze bardziej potrzebny niż w swej tradycyjnej roli.

Podstawowe znaczenie dla zrozumienia nowych funkcji związku zawodowego w połączeniu z własnością pracowniczą ma praca Dawida Ellermana „The Legitimate opposition at Work: The Union’s role in Large Democratic Firms”, *Economic and Industrial Democracy*, nr 4, 1988 („Rola związku zawodowego w dużych przedsiębiorstwach pracowniczych”, *Demokracja Gospodarcza* nr 11, Wrocław 1991).

Trzeba podkreślić, że Ellerman był ekspertem transformacji ustrojowej w Słowenii doprowadzając tam do prywatyzacji pracowniczomenedżerskiej. Kraj ten ma obecnie najwyższy w świecie procentowy udział własności

pracowniczej jak też najwyższy dochód narodowy na głowę ludności wśród byłych państw komunistycznych. I co ogromnie ważne – Słowenia w niewielkim stopniu wyprzedziła swój majątek za granicę. Kazimierz Poznański w swej książce „Wielki przekręt – klęska polskich reform” pisze o Słowenii jako o kraju postkomunistycznym „gdzie udział zagranicy w przemyśle jest w granicach 15 procent a reszta jest przeważnie w rękach załóg i dyrekcji. W bankowości jest jeszcze niższy i wynosi około 10 procent”.

„Solidarność”, ze wszystkich związków zawodowych Świata, była najbardziej predysponowana i zobowiązana do rozwijania własności pracowniczej. Wynikało to z samej jej siły, treści, momentu historycznego i położenia geopolitycznego. To przecież my, najbardziej antykomunistyczny element bloku komunistycznego, dysponując tak dużym ludzkim potencjałem i długim czasem zorganizowanego działania, powinniśmy wypracować pozytywne wzorce ustrojowe dla innych państw rozpadającego się komunizmu.

Dodajmy, że pracownicze współzarządzanie i własność pracownicza wpisane są w katolicką naukę społeczną.

Niestety, w początkach transformacji ustrojowej „Solidarność”, a raczej jej neoliberalnie nastawione kierownictwo, łącznie z neoliberalnymi doradcami, nie przysłużyło się rozwojowi akcjonariatu pracowniczego a przez to – jak należy – samemu Związkowi i polskiej gospodarce. Wbrew dużej popularności własności pracowniczej wśród szeregowych związkowców, kierownik Biura Polityki Ekonomicznej KKW NSZZ „Solidarność” Tomasz Stankiewicz przekazał do Sejmu (w maju 1990 roku) negatywne stanowisko „Solidarności” w sprawie poselskiego projektu ustawy prywatyzacyjnej, planującego szeroki udział własności pracowniczej w polskiej gospodarce. Głównym argumentem był rzekomo antyzwiązkowy charakter takiej własności. Owszem bywa on taki, ale wtedy, kiedy związki zawodowe nie biorą tego rozwiązania w swoje ręce.

Neoliberalna orientacja poprzednich władz związkowych zaowocowała wprężeniem „Solidarności” w koncepcję akcjonariatu obywatelskiego w czasach Akcji Wyborczej „Solidarność”. W ten sposób nawiązano do Dekalogu Prywatyzacji Janusza Lewandowskiego i Jana Szomburga z listopada 1990 roku, przeciwstawiającego akcjonariat obywatelski akcjonariatowi pracowniczemu. Z akcjonariatu obywatelskiego niewiele wyszło, zaś pod szyldem „Solidarności” doszło do największej wyprzedaży majątku narodowego za granicę.

Niezaangażowanie się „Solidarności” w organizowanie i pilotowanie własności pracowniczej przyczyniło się niewątpliwie do niszczenia i wyprzedazy naszej gospodarki jak i do osłabienia i marginalizacji samego Związku.

Dzisiaj Polska znajduje się na szarym końcu w Unii Europejskiej pod względem upowszechnienia własności pracowniczej zaś zabiega o nią strona rządowa odwołując się do jej rozwoju w innych krajach.

Wielka szansa własności pracowniczej w Polsce związana z prywatyzacją przedsiębiorstw państwowych została już w dużej mierze zmarnowana. Jednakże w mateczniku własności pracowniczej – Stanach Zjednoczonych – rozwija się ona na bazie tradycyjnej własności prywatnej. Ta droga dalej stoi otworem przed polską gospodarką.

Dzisiejsza sytuacja ekonomiczno-polityczna w Polsce dochodzi do granic, poza którymi dotychczasowy neoliberalny model ustrojowy nie może być już kontynuowany. Zmiana kursu w kierunku racjonalnej, obywatelskiej, niekorupcyjnej formy gospodarki rynkowej jest niezbędna. Główną siłą powodującą tę zmianę powinna być „Solidarność”. Najpierw jednak sama powinna zmienić swą dotychczasową formułę działania.

*Ze związkowymi pozdrowieniami, Jan Koziar
emerytowany pracownik
Uniwersytetu Wrocławskiego*