

Jan Koziar

CZYM SĄ I CZYM SIĘ ZAJMUJĄ NOWOCZESNE ZWIĄZKI ZAWODOWE



Wrocław 1989 (Druk: RKW NSZZ „Solidarność”)

Wrocław 2015 (tylko w formie cyfrowej)

Jan Koziar

CZYM SĄ
I CZYM SIĘ
ZAJMUJĄ

**NOWOCZESNE
ZWIĄZKI
ZAWODOWE**

WROCLAW 1989

Wprowadzenie (2015)

Gdy w 1988 roku zaczęto przywracać legalną działalność NSZZ Solidarność, zostałem poproszony o napisanie czegoś na kształt instrukcji dla dolnośląskich działaczy „S”, wyjaśniającej jaki jest charakter nowoczesnych związków zawodowych. Problem polegał na tym, że w całym okresie wojny polsko-jaruzelskiej mało zajmowano się w „Solidarności” problematyką związkową a bardziej antyzwiązkową w ramach upowszechniającej się ideologii neoliberalnej. Teraz działacze „S” musieli wrócić do działalności związkowej i nie bardzo wiedzieli o czym mają rozmawiać z pracownikami w tematach czysto związkowych. Zostałem wręcz zapytany, czy Solidarność ma się zajmować, oprócz obrony praw pracowników „rozdziałem kartofli na zimę” – jak to robił CRZZ, czy ma robić coś więcej?”

Powierzone mi zadanie wykonałem już w 1988 roku a tekst, po dopracowaniu, został wydany drukiem w 1989 roku przez dolnośląski RKW NSZZ „Solidarność”. Instrukcja i inne wydawane przeze mnie pokrewne materiały na temat demokracji gospodarczej dobrze spełniały swoją rolę.

W czerwcu 1989 został wznowiony „Tygodnik Solidarność”. W pierwszym numerze zamieszczono wywiady z przewodniczącymi regionów „S”. Wśród nich tylko Władysław Frasniniuk wypowiadał się kompetentnie na tematy związkowe. Reszta była już urobiona przez neoliberalizm.

Na Dolnym Śląsku zaczęliśmy likwidować wcześniejszą, kuriozalną przeciwstawność między komisjami związkowymi a radami pracowniczymi. Odwoływano tzw. dyrektorskie rady pracownicze i wybierano autentyczne, do których wchodził działacze związkowi na wzór niemieckiego Mitbestimmungu. Współpracowałem w tym zakresie z Bogusławem Karaudą, który pełnił rolę pośrednika między Zarządem Regionu a komisjami zakładowym „S”. Wcześniej, na bazie jakichś urojonych zasad, uważano udział działaczy związkowych w radach pracowniczych za niedopuszczalny. Prowadziło to do konkurencyjności i konfliktowości rad pracowniczych ze związkowymi komisjami zakładowymi, a co najgorsza, do niewykorzystywania rad pracowniczych dla ruchu pracowniczego po delegalizacji Związku a przywróceniu działalności tychże rad.

Już po pierwszych wyborach do kontraktowego Sejmu, poseł Andrzej Pizsel – przewodniczący Wrocławskiego Klubu Samorządu Pracowniczego - relacjonował mi groteskową sytuację. Razem z grupą polskich parlamentarzystów zwiedzał metalurgiczne zakłady Thyssena w Niemczech. Znając dobrze temat, zapytał Niemców w pewnym momencie: „Czy w waszych zakładach działają rady pracownicze? Oczywiście, że tak.” – padła odpowiedź. Reszta delegacji o mało nie powywracała się z wrażenia i jednocześnie z przerażenia: „Jak to?! Rady pracownicze w kapitalizmie?!”

Niemcy doprowadzili do spotkania z członkami rady pracowniczej. Andrzej Pizsel, udając niezorientowanego, zapytał ich czy nie mają sytuacji konfliktowych ze związkiem zawodowym. „Jak to?” – padła odpowiedź – „Przecież my jesteśmy działaczami związkowymi!”.

„Solidarność” na Dolnym Śląsku zaangażowała się też intensywnie w popieranie własności pracowniczej, współpracując z Wrocławskim Klubem Samorządu Pracowniczego.

Wszystko to odmieniło się w czasie wprowadzania reformy Balcerowicza. Władysław Frasyniuk z dnia na dzień przeszedł na pozycje Balcerowicza a „Solidarność” ,w skali kraju, do tradycyjnej w komunizmie roli „pasa transmisyjnego od Partii (tym razem Unii Wolności – pierwotnie ROAD) do mas” w realizowaniu tej reformy. Następca Frasyniuka – Tomasz Wójcik, popierał jeszcze przez jakiś czas akcjonariat pracowniczy, póki nie przestawił się na akcjonariat obywatelski, którego nic nie wyszło, bo wyjść nie mogło.

W wyniku reformy Balcerowicza i działań neoliberalistów rady pracownicze zostały zlikwidowane, spółki pracownicze sprowadzone do spółek menedżerskich a sama Solidarność zepchnięta do funkcji związku rewindykacyjnego, co jest formą kuriozalną na tle europejskich związków współzarządzających.

Dzisiejsza „Solidarność” nie spełnia większości funkcji przedstawionych w broszurze z 1989 roku, dlatego wskazane jest jej powtórne zaprezentowanie.

*Jan Koziar
lipiec 2015*

Spis treści

1. Wstęp	5
2. Skład współczesnych związków zawodowych	5
3. Dostęp do informacji	6
4. Instytucje naukowo-badawcze i wydawnicze	6
5. Działalność gospodarcza	7
6. Negocjacje zbiorowe	8
7. Stałe komisje mieszane na szczeblu państwowym	8
8. Udział w życiu publicznym	8
9. Udział w rozwoju technologii i organizacji produkcji	9
10. Współzarządzanie przedsiębiorstwami	10
a) Rady pracownicze (zakładowe)	
b) Uczestnictwo przedstawicieli pracowników w radach nadzorczych	
c) Komitety wspólnych narad	
d) Demokracja warsztatowa	
11. Działalność na rzecz uwłaszczania pracowników	12

1. Wstęp

Powtórna rejestracja NSZZ „Solidarność” stawia przed nami zadanie usprawnienia i modyfikacji działalności związkowej. Jest to problem nie tylko sprawności naszego Związku, ale również jego liczebności. Spora bowiem liczba tak byłych, jak i potencjalnych członków, postrzega funkcję ruchu związkowego w sposób bardzo tradycyjny, zachowując wobec niego rezerwę.

Przy wypracowywaniu nowych form działania powinniśmy uwzględnić udane doświadczenia obce. Są one jednak mało u nas znane. Duże sukcesy odniosła natomiast krytyka specyficznych przestarzałych wzorów angloamerykańskich (old style unionism), bezpodstawnie przenoszona na cały ruch związkowy.

Poniższy szkic jest próbą krótkiej charakterystyki nowoczesnego ruchu związkowego, który w wielu krajach rozwiniętych przyczynia się do usprawnienia tak stosunków przemysłowych jak i społecznych.

2. Skład współczesnych związków zawodowych

Związki zawodowe powstawały niegdyś jako organizacje złożone wyłącznie z pracowników fizycznych. Okres międzywojenny, charakteryzujący się przejściem od zawodowej (cechowej) struktury (craft union) do branżowej (industrial union), nie przyniósł w tym względzie większych zmian. Trudniący się zarobkowaniem ludzie wykształceni pracowali wówczas bądź w wolnych zawodach, bądź byli ściśle związani z kierownictwem przedsiębiorstw i nie czuli potrzeby organizowania się w związki zawodowe. Sytuacja ta zaczęła się szybko zmieniać w okresie powojennym, kiedy to liczba najemnych pracowników umysłowych – zwanych „białymi kołnierzykami” – zaczęła gwałtownie wzrastać, a ich stosunek do kierownictwa począł się upodabniać do stanowiska pracowników fizycznych (tzw. „niebieskich kołnierzyków”). Doprowadziło to do szybkiego uzwiązkowienia pracowników umysłowych, których część zaczęła tworzyć odrębne związki, jednakże większość dołączyła do związków utworzonych wcześniej przez robotników. Np. w RFN tylko ok. 21% „białych kołnierzyków”¹ należy do Niemieckiego Związku Pracowników Umysłowych (DAG) (Deutsche Angestellten Gewerkschaft), a ok. 72% należy do Federacji Niemieckich Związków Zawodowych (DGB) (Deutscher Gewerkschaftsbund); w Japonii nie ma w ogóle osobnych związków pracowników umysłowych.

Łączenie obu grup pracowników w jednej organizacji związkowej i duży w niej udział „białych kołnierzyków” jest niezmiernie ważny gdyż:

- a) – zapobiega antagonizowaniu pracowników fizycznych i umysłowych,

¹ F. Furstenberg – *“Recent trend in collective bargaining in the Federal Republic of Germany”*, International Labour Review, 5/1984

- b) – zwiększa potencjał ilościowy związków bazujących na robotnikach (w sytuacji, gdy ilość „białych kołnierzyków” dochodzi dziś w krajach rozwiniętych do 50% całego najemnego świata pracy),
- c) – zwiększa potencjał intelektualny związków bazujących na robotnikach, co wręcz warunkuje wypełnianie większości funkcji i zadań stojących przed współczesnymi związkami zawodowymi, zwłaszcza w zakresie współzarządzania przedsiębiorstwami.

Znaczenie udziału pracowników umysłowych w związkach zawodowych podkreślone jest przez kontrast między związkami amerykańskimi a skandynawskimi. W krajach skandynawskich stopień uzwiązkowienia pracowników umysłowych jest niewiele niższy od uzwiązkowienia pracowników fizycznych. Idzie z tym w parze ogólny wysoki stopień uzwiązkowienia i mocna pozycja związków w życiu społecznym. W St. Zjednoczonych, gdzie liczba „białych kołnierzyków” w związkach jest kilka razy mniejsza od liczby „niebieskich kołnierzyków”, obserwujemy ogólny niski stopień uzwiązkowienia i niewielkie znaczenie związków zawodowych.

3. Dostęp do informacji

Jednym z istotnych warunków skutecznego działania współczesnych związków zawodowych w krajach rozwiniętych jest dostęp do informacji gospodarczych. W skali państwa dostęp ten jest od dawna zapewniony dzięki mechanizmom demokracji obywatelskiej. W skali przedsiębiorstw związki zawodowe uzyskują dostęp do informacji od niedawna w ramach rozwijającej się demokracji przemysłowej (pracowniczej). Przykładem wysokich uprawnień związków w tej dziedzinie jest szwedzka ustawa z 1976 roku (Joint Regulation of Working Life Act). Wymaga ona od pracodawcy (prywatnego bądź państwowego) bieżącego informowania związków o produkcji, finansach i zasadach polityki personalnej. Ponadto pracodawca musi na żądanie związku udostępnić księgi, rachunki i inne dokumenty dotyczące przedsiębiorstwa. Jeżeli materiały te zawierają odsyłacze do innych dokumentów, muszą być one również udostępnione na żądanie. Ustawa zobowiązuje dyrekcję do asystowania przy analizowaniu tych dokumentów.²

Dostęp do informacji gospodarczych umożliwia związkom kompetentne prowadzenie negocjacji zbiorowych, współkształtowanie polityki gospodarczej państwa oraz – w wielu krajach – współzarządzanie przedsiębiorstwami.

4. Instytucje naukowo-badawcze i wydawnicze

Związki zawodowe w krajach rozwiniętych dysponują rozbudowanymi instytucjami naukowo-badawczymi i wydawniczymi, takimi jak np. Instytut Nauk Ekonomicznych i Społecznych DGB w Dsüsseldorfie, Arbetslivcentrum w Sztokholmie czy Europejski

² J. Bellace, H. Gospel – *„Disclosure of information to trade unions: A comparative perspective”*, International Labour Review, 1/1983

Instytut Związków Zawodowych w Brukseli. Szczególnie ważne jest rozwijanie przez związkowe placówki naukowe tzw. „ekonomii świata pracy” (labour economy), którą w jej obecnej postaci można nazwać precyzyjniej „podmiotową ekonomią pracowniczą” i którą odrożniać trzeba od „business economy”, koncentrując się na dochodowości prywatnego kapitału.

Ekonomiści związkowi mogą wywierać znaczny wpływ na kształtowanie polityki gospodarczej państwa. Przykładem jest Szwecja, gdzie w latach pięćdziesiątych i sześćdziesiątych rząd realizował związkowy, ekonomiczny model Rehna-Meidnera.

Do bardzo ważnych funkcji instytutów związkowych (i samych związków) należy szkolenie związkowych kadr w zakresie polityki społecznej, ekonomii i zarządzania w różnych formach demokracji przemysłowej. Instytucje związkowe trudnią się też drukiem potrzebnych książek, broszur i czasopism.

5. Działalność gospodarcza

W wielu krajach zachodnich związki zawodowe prowadzą szeroką działalność gospodarczą. Dysponują własnymi bankami, instytucjami ubezpieczeniowymi, kooperatywami spożywczymi i mieszkaniowymi, a nawet przedsiębiorstwami produkcyjnymi. Dziedziną, która w sposób oczywisty powinna podlegać kompetencji związków zawodowych jest współzarządzanie krajowym funduszem emerytalnym. W wielu krajach ma to już miejsce. Fundusze te osiągają dzisiaj ogromne rozmiary i stają się jednym z najważniejszych źródeł kredytowych i inwestycyjnych. W Szwecji np. współzarządzany przez związki fundusz emerytalny wykorzystywany jest do kredytowania budownictwa mieszkaniowego i rozbudowy publicznej infrastruktury.³

Dla ilustracji gospodarczego znaczenia tych funduszy można przytoczyć dane z naszego kraju (rok 1986):

wpływy na fundusz emerytalny – 960 mld zł

wypłaty na emerytury – 803 mld zł

różnica: 157 mld zł

Powyższa różnica jest większa od ówczesnych wydatków na ochronę zdrowia i opiekę społeczną –153 mld zł i dużo większa od wydatków na oświatę i wychowanie – 105 mld zł. Dla pełniejszego porównania podajmy, że wydatki na administrację państwową, wymiar sprawiedliwości, prokuraturę i bezpieczeństwo publiczne wyniosły w 1986 roku 268 mld zł.⁴ Jak widać, niekontrolowany społecznie fundusz emerytalny może stać się poprzez nadpłatę poważną instytucją dochodową państwa. Nawet jednak zrównoważony fundusz jest ogromnym rezerwuarem pracowniczych kapitałów, o wykorzystaniu których powinny współdecydować niezależne organizacje tychże pracowników.

³ R. Meidner – *“A Third Way – the Concept of the Swedish Labour Movement”*, International Conference of the University of Ottawa 1987

⁴ Rocznik Statystyczny 1987 r.

6. Negocjacje zbiorowe

Negocjacje zbiorowe pozostają nadal podstawową (choć stosowaną okresowo) formą działalności związków zawodowych. Prowadzone są one na różnych szczeblach, od centralnego poprzez branżowy do zakładowego. Jest regułą, że im wyższy poziom uzwiązkowienia i mniejsze rozproszenie organizacji związkowych, tym wyższy szczebel negocjacji. Ostatnio zaznacza się jednak trend do decentralizacji umów zbiorowych.

Przedmiotem negocjacji są tradycyjne tematy rewindykacyjne, takie jak, płace, świadczenia pozapłacowe, czas i warunki pracy. Obok nich jednak coraz większego znaczenia nabiera rozwijanie demokracji przemysłowej, czyli podmiotowego udziału pracowników w produkcji czy usługach.

Ostatecznym środkiem nacisku w negocjacjach zbiorowych pozostaje nadal strajk. Negocjacje zbiorowe są ważkim, pozaparlamentarnym źródłem prawa o znaczeniu tym większym, im mniejsze jest oparcie świata pracy w parlamencie.

7. Stałe komisje mieszane na szczeblu państwowym

Na szczeblu centralnym istnieją w wielu krajach komisje mieszane przedstawicielei związków zawodowych, pracodawców i rządu. Do takich należy np. Rada Społeczno-Gospodarcza w Holandii i Austrii, Akcja Zespolona w RFN, czy Rada Planowania Gospodarczego w Szwecji. Komisje te przyczyniają się do stabilizacji społecznej i rozwoju gospodarczego kraju. W Austrii np. organ taki był jedną z głównych dźwigni znanego sukcesu gospodarczego.

8. Udział w życiu publicznym

Nowoczesne związki zawodowe współuczestniczą w działalności różnych instytucji publicznych. Dobrym tego przykładem są związki zachodnioniemieckie. Ich przedstawiciele wchodzi w skład kierowania różnych publicznych instytucji ubezpieczeniowych, zasiadają w różnego rodzaju izbach gospodarczych i samorządowych, w niektórych sądach (pracy, finansowych, patentowych), w społecznych zarządach radia i telewizji, w administracji kolei państwowych. Uczestniczą nawet w radzie państwowego banku kredytowego i współdecydują przy regulacji importu.

Bardzo ważny jest udział związków zachodnioniemieckich w parlamentach (lokalnych i federalnym). Udział ten nie jest zinstytucjonalizowany i tylko senat Bawarii przeznaczają dla przedstawicieli związków pewną ilość miejsc. Większość jednakże deputowanych to jednocześnie członkowie związków. W Bundestagu ich względna liczba przekroczyła w latach 60-tych 50% i „frakcja” DGB jest w nim frakcją najliczniejszą.

Jak widać z podanych przykładów, zakres publicznych funkcji współczesnych związków zawodowych wychodzi daleko poza tradycyjne funkcje związkowe i pod wieloma względami przewyższa nawet zakres publicznego oddziaływania partii politycznych.

9. Udział w rozwoju technologii i organizacji produkcji

Jednym z dobitnych przejawów odejścia wielu związków zawodowych od postaw czysto rewindykacyjnych jest ich zaangażowanie się w takie dziedziny jak wynalazczość, oszczędność materiałów i energii, jakość i organizacja produkcji. Szwedzkie związki uczestniczą np. w ogólnych i branżowych programach badawczo-rozwojowych współzarządzając m.in. przeznaczonymi na ten cel funduszami (Renewal Funds). Związki szwedzkie mają udział w sukcesach takich firm jak Volvo, Saab-Scania i Ericsson.⁵ W Japonii związki uczestniczą w różnego rodzaju komitetach zajmujących się różnymi problemami produkcji. I tak np. w zakresie oszczędności energii w skład prawie 70% komitetów wchodzi przedstawiciele związków i właśnie te komitety dają większe efekty od pozostałych.⁶

Japońskie federacje związkowe uczestniczą także w reorganizacji i redukcji przemysłu ciężkiego.⁷

10. Współzarządzanie przedsiębiorstwami

Nowoczesne związki zawodowe zabiegają o rozwój różnych form współzarządzania przedsiębiorstwami i czynnie w nich uczestniczą.

a) Rady pracownicze (zakładowe)

System rad pracowniczych rozwinięty jest najlepiej w RFN. Posiada on tu największy zasięg oraz największy (obok rad holenderskich i austriackich) zakres kompetencji. Należą do niego: sprawy płacowe, kadrowe (łącznie z obsadzaniem stanowisk kierowniczych), socjalne, bhp i ekonomiczne (ekonomika przedsiębiorstwa).

Czynne i bierne prawo wyborcze do rad pracowniczych przysługuje wszystkim pracownikom, jednakże wskutek zaangażowania się związków zawodowych w tę sferę pracowniczej działalności ponad 3/4 składu zachodniemieckich rad stanowią działacze związkowi a przewodniczącym rady zostaje z reguły doświadczony związkowy kadrowiec. W efekcie rady realizują w przeważającej mierze politykę związkową. Stosunki między radą pracowniczą a związkami odpowiadają stosunkom między parlamentem a partiami politycznymi: rady są zależne od związków ale związki są niezależne od rad.

Zaangażowanie się związków w działalność rad pracowniczych przynosi duże obustronne korzyści: poszerza znacznie zakres działalności związków a radom daje silne ponadzakładowe poparcie, co zwiększa ich siłę i skuteczność działania. Korzyści z takiej współpracy sięgają dalej: związki dużą część swej działalności na szczeblu zakładu

⁵ O. Hammarstrom – *“Swedish Industrial Relations”* w: *“International and Comparative Industrial Relations”*, wyd. C. Bamber, R. Lansburym London-Sydney-Boston, 1987

⁶ H. Kornbluch i in. – *“Worker participation in energy and natural resources conservation”*, International Labour Review 6/1985

⁷ Y. Kuwahara – *“Japanese industrial relations”* w: International... (praca cytowana)

(i to o wiele bogatszej niż poprzednio) uprawiają głównie w ramach rad pracowniczych – formalnie będących odrębną formą organizacji pracowników – i dzięki temu mogą skoncentrować się na szerszej polityce społecznej, ponadzakładowych negocjacjach zbiorowych i jednocześnie stanowić rękojmię niezależności rad od pracodawcy.

Powyższy dwupoziomowy i różnie zorientowany system tzw. konfliktowo-koopeacyjny⁸ jest bardzo funkcjonalny i dobrze służy zarówno pracownikom jak i przemysłowi.

b) Uczestnictwo przedstawicieli pracowników w radach nadzorczych

Ta forma współzarządzania jest również najlepiej rozwinięta w RFN. W dużych przedsiębiorstwach (powyżej 2 tys. pracowników) ilość reprezentantów pracowników w radach nadzorczych jest równa ilości reprezentantów właścicieli, co jest wyjątkowym rozwiązaniem w skali światowej. W przedsiębiorstwach mniejszych reprezentacja pracownicza maleje do 1/3. Część miejsc w tej reprezentacji zarezerwowana jest dla przedstawicieli ponadzakładowych struktur związkowych. Reprezentują oni interes ogólnospołeczny. Pozostali przedstawiciele świata pracy są wybierani spośród załogi. Z reguły są to też związkowcy i przeważnie przewodniczący rad pracowniczych różnych szczebli. System ten, w słabszej formie, jest szeroko stosowany w Europie Zachodniej, natomiast w Stanach Zjednoczonych tylko sporadycznie, w tracących rentowność branżach tradycyjnych (np. w przemyśle samochodowym).

c) Komitety wspólnych narad

Ten typ współzarządzania rozwinął się w Japonii i objął pod koniec lat 70-tych ponad 80% wszystkich pracowników przemysłowych.⁹ Uczestniczą w nim z reguły związki zawodowe, traktując go jako bardzo ważne uzupełnienie negocjacji zbiorowych. Na wspólnych naradach przedstawiciele pracowników otrzymują wszechstronne informacje o stanie przedsiębiorstwa i planach jego rozwoju, konsultują większość ważniejszych decyzji i występują z własnymi propozycjami.

Komitety wspólnych narad tworzą dogodny podłoże dla innych form angażowania się pracowników, zarówno w skali zakładu (kółka jakości czy tzw. grupy defektu zerowego), jak i w skali ponadzakładowej, gdzie – jak już wspomniano – japońskie związki zawodowe uczestniczą w reorganizacji tracącego na znaczeniu przemysłu ciężkiego.

Japoński system partycypacyjny jest głównym czynnikiem decydującym o przewadze przemysłu japońskiego nad amerykańskim, gdzie współzarządzanie napotyka ciągle na duże trudności związane z przyzwyczajeniem się do tradycyjnych, antagonistycznych stosunków przemysłowych.

d) Demokracja warsztatowa

Pod pojęciem demokracji warsztatowej rozumie się różne formy tzw. humanizacji pracy, wśród których największe znaczenie mają samozarządzające się (autonomiczne)

⁸ F. Furstenberg – praca cyt.,

⁹ T. Shirai – *“Recent trends in collective bargaining in Japan”*, International Labour Review 3/1984

grupy pracownicze. Forma ta została wypraktykowana po raz pierwszy przez Norwegów w latach 60tych, a upowszechniona przez Szwedów. Grupę autonomiczną prowadzi wybrany przez jej członków lider, który zastępuje dawny nadzór. Grupa sama organizuje sobie pracę i współdziała z kierownictwem zakładu na zasadach partnerskich.

Nowoczesne związki zawodowe popierają również tę formę demokracji przemysłowej, która wprowadzana jest zarówno odgórnie jak i pod naciskiem samych pracowników.

Trzeba podkreślić, że właśnie angażowanie się we współzarządzanie wyznacza współcześnie etap odchodzenia związków zawodowych od postawy czysto rewindykacyjnej w kierunku coraz bardziej podmiotowych form pracy. Oparte o związki współzarządzanie decyduje również o sile związków i ich liczebności. Przykładem pozytywnym są związki zachodniemieckie, austriackie, skandynawskie, czy wielkoprzemysłowe związki japońskie. Przykładem negatywnym są związki brytyjskie i amerykańskie, które, ograniczając się w dużej mierze do tradycyjnych działań rewindykacyjnych, padają obecnie ofiarą antyzwiązkowej kampanii tamtejszych kół gospodarczych.

Ten drugi model związków idzie w parze z autorytarnym systemem zarządzania przedsiębiorstwami, a oba razem – ze spadkiem konkurencyjności całego przemysłu. Peter Botsman rozróżnia w tym względzie przestarzały model anglo-amerykański i nowoczesny model zachodnioeuropejsko-japoński.¹⁰

Zastosowanie do warunków polskich:

Omówione sposoby współzarządzania funkcjonują głównie w systemie własności prywatnej, wydają się więc nie mieć większego zastosowania w naszych warunkach nadmiernie rozbudowanego sektora państwowego. Tak jednak nie jest. Najważniejszą wypraktykowaną na Zachodzie a niezależną od typu gospodarki zasadą, którą można i należy stosować u nas od zaraz, jest ścisła współpraca ruchu związkowego z samorządowym. Współpraca taka wzmocni zarówno ruch związkowy, jak i samorządowy, ożywi istniejącą gospodarkę, a przede wszystkim stworzy siłę zdolną do przeobrażenia jej głównie w kierunku rozwijającej się na Zachodzie własności pracowniczej (patrz następny punkt). Będzie to również siła zdolna do pełnej demokratyzacji władzy państwowej. W warunkach demokracji politycznej zachowana część sektora państwowego (z wyeliminowaną partyjną nomenklaturą) zmieni także swą postać i upodobni się do znacznie efektywniejszych państwowych przedsiębiorstw zachodnich, w których demokracja przemysłowa działa podobnie jak w przedsiębiorstwach prywatnych.

Większe przedsiębiorstwa w nowopowstającym u nas sektorze prywatnym będą również wymagały stosowania niektórych znanych na Zachodzie form pracowniczego współzarządzania.

¹⁰ R. Botsman – *“Rethinking the Class Struggle: Industrial Democracy and the Politics of Production”*, *Economic and Industrial Democracy*, 1/1989

11. Działalność na rzecz uwłaszczania pracowników

Współczesne związki zawodowe opracowują, realizują czy współrealizują, różne formy uwłaszczania pracowników. Pierwsze projekty systematycznego uwłaszczania rozważały w latach 50-tych zachodnioniemieckie związki zawodowe (plan Gleitze'go), ale pierwsze plany zaczęto realizować w Szwecji (plan Meidnera). Niezależnie od tego do sporadycznych i szybkich uwłaszczeń dochodzi w przypadku przedsiębiorstw upadających. Jest prawie regułą, że w wykup angażuje się lokalny czy branżowy związek zawodowy. Najwięcej tego rodzaju przykładów pochodzi ze St. Zjednoczonych, a do największych należy wykup znacznych pakietów akcji przez pracowników towarzystw lotniczych Pan American World Airways i Eastern Air Lines.¹¹ W efekcie inicjowanego i popieranego przez związek zawodowy wykupu siłą rzeczy przedstawiciele związku wybierani są do rad nadzorczych.

Przedsiębiorstwa pracownicze charakteryzują się wyższą efektywnością od przedsiębiorstw prywatnych czy państwowych z pracownikami najemnymi. Badania statystyczne przeprowadzone w Stanach Zjednoczonych wykazują to ponad wszelką wątpliwość.¹²

Przedsiębiorstwa pracownicze mają różną postać i różny stopień uwłaszczenia, zatem potrzebne są ramowe definicje dla ich wydzielenia jako odrębnej formy gospodarowania. Przytoczymy tu definicje podane przez Larsa Lindkvista i Annę Westenholz¹³:

I. Ogólna definicja przedsiębiorstwa pracowniczego

- 1. ponad połowa kapitału udziałowego jest w rękach pracowników*
- 2. co najmniej 1/3 pracowników jest właścicielami kapitału udziałowego*
- 3. podział kapitału między pracowników jest w miarę równy.*

II. Przedsiębiorstwo ściśle pracownicze

- 1. co najmniej 2/3 kapitału udziałowego jest własnością pracowników*
- 2. co najmniej 2/3 pracowników jest właścicielami kapitału udziałowego*
- 3. podział kapitału między pracowników jest w miarę równy.*

Rozpatrzmy znaczenie tych definicji dla naszej obecnej sytuacji.

Warunek posiadania przez pracowników ponad 50% kapitału jest niezmiernie ważny. Bez tego można, pod pozorem uwłaszczenia pracowników rozprowadzić między nich pewną ilość akcji, a przy tym zachować własność państwową lub uwłaszczyć nomenklaturę spoza przedsiębiorstwa. Warunek w miarę równego podziału kapitału jest

¹¹ K. Bradley, A. Gelb – “Employee buyouts of troubled companies”, Harvard Business Review 4/1985.

¹² C. Rosen, M. Quarrey – “How well is employee ownership working?” Harvard Business Review 5/1987.

¹³ L. Londkvist, A. Westenholz – “Employee Owned Companies in the Nordic Countries” – Nordic Council of Ministers, Copenhagen 1987

również bardzo ważny. Odróżnia on przedsiębiorstwa pracownicze od przedsiębiorstw wykupionych w większości przez kierownictwo (też pracownicy), które także rozprawia z reguły część akcji między załogę (przypadek dość częsty na Zachodzie). U nas oznacza to uwłaszczenie nomenklatury w przedsiębiorstwie.

W obu przypadkach dochodzi do uwłaszczenia nomenklatury, a nie pracowników. Od tych ostatnich uzyskuje się kapitał i zaangażowanie w pracy z jednoczesnym pozbyciem się związków zawodowych i autentycznego samorządu pracowniczego. Proceder taki jest już w toku, a był od dawna przygotowywany przez krajową propagandę neoliberalną¹⁴, gdzie akcjonariat jest tylko „listkiem figowym” uwłaszczenia nomenklatury (a ściślej mówiąc – zmiany formy jej własności z kolektywnej na indywidualną).

Dla umożliwienia szeregowym pracownikom wykupu przedsiębiorstw powinno się im zapewnić kredyt, prawo pierwszeństwa nabycia akcji oraz dobrą obsługę informacyjną. Na Zachodzie przygotowanie załogi do wykupu trwa ok. 1 roku. Inicjatywa wykupu, a przynajmniej jego kontrola powinna należeć do niezależnych organizacji pracowniczych (związek, samorządy).

Powstanie sektora przedsiębiorstw pracowniczych leży, ze względu na ich wspomnianą wysoką efektywność, w interesie całego społeczeństwa.

Nasuwa się pytanie o dalsze funkcje związku zawodowego w postulowanej sytuacji znacznego upowszechnienia pracowniczej własności. Wewnątrz przedsiębiorstwa pracowniczego tradycyjne funkcje związku zostaną oczywiście osłabione, ale mogą być częściowo zachowane – zwłaszcza w przedsiębiorstwach większych¹⁵.

Większe perspektywy roztaczają się natomiast w sferze ponadzakładowej, jak wskazują na to dzisiejsze rozwiązania zachodnoniemieckie czy szwedzkie. W Szwecji związki zawodowe współzarządzają pięcioma regionalnymi funduszami pracowniczymi wykupującymi akcje przedsiębiorstw. Rozmiar takiego kolektywnego wykupu jest jednak ograniczony (obecnie do 8% wartości przedsiębiorstw¹⁶ – nie koliduje zatem z indywidualnym wykupem pracowniczym. Zarząd funduszu, będący czymś w rodzaju pracowniczego regionalnego samorządu gospodarczego, ma z tytułu posiadanych akcji głos w radach nadzorczych przedsiębiorstw. Może on zatem harmonizować działalność tychże, a mógłby w przyszłości koordynować dodatkowo rozbudowę lokalnej, wspólnej dla nich infrastruktury.

Zauważmy, że istnienie infrastruktury gospodarczej, która pochłania obecnie w pań-

¹⁴ Patrz np. A. Romański – „*Jak zachować władzę w PRL*”, Merkuriusz Krakowski i Światowy nr 6, Kraków 1980, przedruk Oficyny Liberalów, Warszawa 1981.

¹⁵ Patrz: David P. Ellerman „*The Legitimate Opposition at Work: The Unions Role in Large Democratic Firms*”, *Economic and Industrial Democracy*, 1988/4.

Polska wersja: „*Rola związku zawodowego w dużych przedsiębiorstwach pracowniczych*”, seria „*Demokracja Gospodarcza*” nr.11, Wrocław, 1991 (xxxx) (2015).

¹⁶ „*Three years with employee investment funds*”, Confederation of Swedish Trade Unions (LO), Tibatryck City 1988

stwach nowoczesnych co najmniej 20% środków inwestycyjnych, tak czy owak uzależnia przedsiębiorstwa od ponadzakładowych czynników gospodarczych, a lepiej, żeby to była zależność od regionalnego samorządu pracowniczego niż od instytucji państwowej.

W RFN wspomniana wcześniej reprezentacja ponadzakładowych struktur związkowych, broniąca w radach nadzorczych szerszych interesów społecznych może być zachowana również po wykupieniu przedsiębiorstwa przez pracowników i wzorem Szwecji może uzyskać podstawy własnościowe.