LOKALNIE · ANALIZA

WALKA O PODMIOTOWOŚĆ W PRACY. HISTORIA RAD PRACOWNIKÓW W III RP

Piotr Ciompa · 11 grudnia 2024

O historii rad pracowników w III RP i ich znaczeniu społeczno-gospodarczym pisze Piotr Ciompa.

W roku 2006 miało miejsce wydarzenie demaskujące istotę liberalnego konsensusu jako najlepszego systemu władzy publicznej. W tym systemie, zwanym *check and balance*, rząd, „konstruktywna" opozycja, organizacje pozarządowe oraz media miały się wzajemnie równoważyć w dążeniu do dobra wspólnego. Na skutek „zblatowania" mediów z systemem niewielu obywateli wie, że na forum Komisji Trójstronnej doszło wówczas do zgodnych ustaleń pomiędzy pracodawcami pod przywództwem Henryki Bochniarz (przypomnijmy: członek PZPR do końca, minister przemysłu w 1991 r. w rządzie liberałów, potem doradca gospodarczy dla sektora państwowego oraz inwestorów zagranicznych) a trzema centralami związkowymi, przyklepanych w parlamencie przez wszystkie kluby partyjne. Ich treścią było de facto pozbawienie pracowników ok. 85% przedsiębiorstw jakiejkolwiek reprezentacji.

Morderstwo pierwszego stopnia

A rzecz się miała tak. Przystępując do Unii Europejskiej, Polska zobowiązała się wdrożyć dyrektywę (WE-/14/2002 z 11 marca 2002 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji. Celem tej dyrektywy było wyposażenie pracowników, za pośrednictwem reprezentujących ich rad, w elementy wiedzy „zarządczej" o zatrudniającym ich przedsiębiorstwie – jako element budowy mniej neoliberalnego systemu zatrudnienia, co miałoby być rodzajem remedium na charakteryzujące obecny system duże skoki zatrudnień i zwolnień (naprzemienne występowanie „rynku pracownika" i „rynku pracodawcy"), powtarzające się co kilka lat. Rząd liberalnego Sojuszu Lewicy Demokratycznej nie śpieszył się z wdrożeniem dyrektywy, na skutek czego Polsce zagrażało skierowanie przez Komisję Europejską wniosku do Trybunału (TSUE), który prawdopodobnie ukarałby nasz kraj grzywną. Pierwszy rząd Prawa i Sprawiedliwości w 2005 roku skierował sprawę na forum Komisji Trójstronnej (platforma negocjacji rząd-pracodawcy-związki zawodowe, dziś zastąpione przez Forum Dialogu Społecznego).

Polskim pracodawcom daleko do dojrzałości na przykład pracodawców duńskich, którzy kilkanaście lat temu negatywnie zaopiniowali „uelastycznienie" przepisów prawa pracy jako długofalowo szkodliwego także dla przedsiębiorstw. Rozumiemy więc motywacje sprzeciwu polskich przedsiębiorców wobec ustanowienia rad pracowników. Dlaczego jednak związki zawodowe sprzeciwiły się radom?

Problem polegał na tym, że związki zawodowe działały tylko w ok. 15% zakładów pracy (głównie pańs-

twowych i byłych państwowych), więc nie mogły wziąć w całości na siebie wynikających z dyrektywy obowiązków „informowania i konsultowania". Powstała konieczność powołania w przedsiębiorstwach nowego rodzaju reprezentacji pracowniczej. Miały to być rady pracowników wybierane przez załogę. Ale jak ułożyć ich relację ze związkami zawodowymi w tych 15% przedsiębiorstw, gdzie związki działały?

> Centrale związkowe bały się konkurencji w zakresie rządu dusz w tych przedsiębiorstwach, gdzie prowadziły działalność. Demokratyczne wybory do rad mogłyby zweryfikować autentyczne poparcie związków zawodowych, a ich aparat zmusić do zmiany wygodnego trybu funkcjonowania.

Diabelski cyrograf

Dlatego na forum Komisji Trójstronnej „obie strony dialogu społecznego" wynegocjowały projekt ustawy „o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji", zakładającej faktyczne oddanie kontroli nad radami związkom zawodowym w tych zakładach, gdzie związki działały. Przejawiało się to tym, że zamiast bezpośredniego wyboru członków rad pracowników przez załogę, mieli być oni nominowani przez związki zawodowe.

To jednak dla związków było wciąż za mało, bo co by się stało, gdyby w pozostałych 85% zakładach pracy, gdzie związków nie było, rady odniosły sukces, na tle którego mizeria wielu związkowców zaprezentowałaby się jaskrawie? Dlatego zahamowano powstawanie rad pracowników poprzez ustawowy warunek zgłoszenia wniosku do pracodawcy o powołanie rady podpisanego przez 10 proc. załogi. Te osoby, inaczej niż założyciele organizacji związkowej w zakładzie, nie były chronione przed ewentualnym „odwetem" ze strony pracodawców.

Związki zawodowe świadomie wystawiły liderów pracowniczych w tych zakładach na zagrożenie zwolnieniem. Czy szef Solidarności i liderzy pozostałych central, układając te przepisy i popijając kawkę z Henryką Bochniarz przy zielonym stoliku, mówili „to wy już wiecie, jak załatwić wnioskodawców o powołanie rady, my nie będziemy sobie obciążać tym sumienia" – tego nie wiemy. Może wystarczyła niezaprotokołowana wymiana spojrzeń między ważnymi osobami, które rozumieją się bez słów.

Na wypadek gdyby jednak determinacja pracowników doprowadziła do powołania rady, strony „dialogu społecznego" uzgodniły w projekcie ustawy ociosanie rad ze znaczących kompetencji, które dopuszczała dyrektywa, i którymi rady dysponują w wielu innych krajach Unii. Zakres tych informacji na potrzeby implementacji w Polsce został sformułowany tak enigmatycznie, że pozwalał pracodawcy – posiadającemu miażdżącą przewagę prawną nad pracownikami – interpretować zapisy w ten sposób, że żadna istotna informacja o przedsiębiorstwie radzie się nie należała. Było to cyniczne postępowanie państwa, albowiem uchwalona nieco wcześniej, na podstawie innej Dyrektywy, ustawa o europejskich radach zakładowych w grupach kapitałowych posiadających ponad 20% pracowników poza krajem macierzystym w co najmniej dwóch innych krajach UE (w Polsce było ich wówczas raptem kilkadziesiąt, więc nie był to realny problem społeczny) precyzyjnie wskazywała zakres informacji o przedsiębiorstwie należnych radom. Wystarczyło przepisać, zamiast wymyślać „nowatorskie" brzmienie przepisów, niezrozumiałych dla szeregowych pracowników i zostawiających szerokie pole do interpretacji przez pracodawców.

Zawarte porozumienie ogłoszono jako wielki sukces dialogu społecznego. PiS oraz Lewica były zakładnikami swoich związkowych sojuszników z Solidarności i OPZZ, a poparcie Platformy zapewniała Henryka Bochniarz. PSL i Samoobrona Andrzeja Leppera były obojętne i nie przeszkadzały. Jeden Zbigniew Romaszewski, senator PiS-u, żarliwie protestował, ale koledzy nie chcieli go słuchać. Lewica podobnego Rejtana nie miała.

> W zgodzie, ponad podziałami, wąskie elity liberalne, włączając w to liderów trzech central związkowych, „w dialogu" faktycznie wyłączyły z dialogu pracowników z 85% polskich zakładów pracy.

Nie grać z diabłem w karty

Na uchwaleniu przez Sejm, przy poparciu wszystkich klubów partyjnych, ociosanej ustawy się nie skończyło. Po wejściu ustawy w życie, pracodawcy – co za niespodzianka – zaskarżyli do Trybunału Konstytucyjnego jej przepisy gwarantujące przywilej związkom zawodowym w powoływaniu rad pracowników. TK zaś uchylił je, argumentując, że naruszają tzw. negatywną wolność związkową. Zmuszają bowiem pracowników, którzy chcieliby mieć wpływ na działalność rad, do realizowania go przez konieczne członkostwo w związku. Nic to, że Konstytucja sama dopuszcza ograniczenie „negatywnej wolności związkowej", uprzywilejowując związki zawodowe, na przykład dając im monopol po stronie pracowniczej na zawieranie układów zbiorowych.

Analogicznie jak w zaskarżonym przepisie pracownicy, którzy chcieliby mieć wpływ na kształt tych układów, muszą zapisywać się do związków zawodowych. Jednak wrażliwość konstytucyjna sędziów TK nie była wystarczająca, by tę analogię dostrzec. Gdyby stroną poszkodowaną były bardziej wpływowe grupy społeczne, np. dziennikarze lub „twórcy kultury", być może ta wrażliwość sędziów by wzrosła. Dodajmy, że przepisy uprzywilejowujące pracodawców a marginalizujące radę nie zostały uchylone. W konsekwencji ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji funkcjonuje w kształcie rażąco antypracowniczym, jakby napisał ją Balcerowicz w czasach swojej świetności. Przez blisko 20 lat związki zawodowe nie podjęły próby odwojowania strat w tym zakresie, nawet w tak sprzyjających okolicznościach jakimi były 8-letnie rządy PiS-u, którego NSZZ Solidarność jest sojusznikiem. Wybrały przemilczenie poniżenia ze strony pracodawców zamiast ryzyka ponownego postawienia zagadnienia rad pracowników na szczeblu politycznym i sprowokowania niewygodnych dla siebie pytań o to, co sprawiedliwe i solidarne.

> Cała sprawa pokazuje ogromną niekompetencję central związkowych, które skupiając się na własnych interesach, dały się tak łatwo ograć pracodawcom. Dyskredytuje też klasę polityczną nastawioną na unikanie problemów, co przyjmuje postać pozornego „dialogu" z wyłączeniem najsłabszych, zamiast dążenia do tego, co właściwe dla dobra wspólnego.

Kompromituje także system wymiaru sprawiedliwości, którego organ, jakim jest Trybunał Konstytucyjny,

wykazał się wrażliwością tylko na argumenty pracodawców. Sędziowie TK nie zachowali się nawet jak sędzia z przypowieści Jezusa w Ewangelii Łukasza (18, 1-5), który dla samego świętego spokoju wziął w obronę przed prześladowcą ubogą wdowę. A na końcu był to blamaż mediów, bez wyjątku: prawicowych, lewicowych i liberalnych, nieinformujących o niewygodnej dla ich popleczników zakulisowej umowie, chociaż dotyczyła ogromnej większości pracowników w Polsce.

W tym miejscu pozwolę sobie na dygresję. Nie bez osobistej przykrości, jako katolik, wśród współodpowiedzialnych muszę tu wymienić Kościół i jego zobojętnienie po 1989 r. na sprawy pracownicze, co symbolicznie potwierdziła w 1996 roku likwidacja założonej przez prymasa Wyszyńskiego (w maju 1980 roku, a więc kilka miesięcy przed strajkami sierpniowymi) komisji episkopatu ds. duszpasterstwa ludzi pracy.

> Biskupi, skupieni na „walce o rodzinę", dobrowolnie przystali na sekularyzację drugiej po rodzinie ważnej części życia człowieka jaką jest praca. Zrezygnowali z praktycznego stosowania w tym obszarze katolickiej nauki społecznej, która nakazywałaby podniesienie alarmu wobec krzywdy pracowników pozbawionych własnego głosu.

Jan Paweł II podczas mszy św. na gdańskiej Zaspie w 1987 r. zwrócił się do wiernych w słowach „Mówię o was, ... i za was". My, którzy nie mieliśmy wtedy własnego głosu, bardzo dobrze zrozumieliśmy, że papież mówi do władzy w naszym imieniu.

Dziś hierarchia, przyzywając kiedy trzeba i nie trzeba imienia świętego papieża, słów jego nie realizuje, koncertowo wpisując się w system III RP. Po uzyskaniu od Kościoła korzyści, jakimi były, wymieniając najważniejsze, neutralność wobec zatwierdzenia w referendum obecnej konstytucji czy akcesji do Unii Europejskiej (gdyby Kościół wezwał do bojkotu referendum, frekwencja, która ledwo przekroczyła 50%, nie dałaby elitom mandatu społecznego dla tej decyzji), elity liberalne postanowiły go wyeliminować, czego jesteśmy obecnie świadkami.

Krótkie życie rad pracowników

Pierwsze lata funkcjonowania ustawy zaskoczyły działaczy central związkowych. Wielu związkowców szczebla zakładowego nie posłuchało i zaczęło zakładać rady pracowników, bo uznali, że będzie to użyteczne narzędzie w pracy związkowej. Centrale postrzegały to jako ryzyko, gdyż po utracie prawa do nominacji członków rady często zdarzało się, że jej skład pochodzący z wyboru powszechnego w zakładzie, nawet jeśli byli to związkowcy, „rozjeżdżał się" ze składem organów kierowniczych zakładowych organizacji związkowych (wybieranych w innym trybie, bo przez mniejszość pracowników).

Mogło to prowadzić do różnicy zdań, a nawet do konfliktów wykorzystywanych czasem przez pracodawców. W szczytowym okresie (w okolicach 2010 roku) na ok. 31 tys. przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 50 osób, czyli takich, gdzie zgodnie z ustawą rady mogły powstać, istniało 3054 rad pracowników. Były to głównie przedsiębiorstwa państwowe i byłe państwowe, w których związki zawodowe były obecne. Po upływie pierwszych kadencji rad pracodawcy „wzięli się na sposób" i zaczęli, przy „neutralności" związków i bierności agend państwowych typu Państwowa Inspekcja Pracy, paraliżować wybór rad nowej kadencji (metody pracodawców, od brutalnych zwolnień dyscyplinarnych aż po korumpowanie działaczy, to temat na osobny wątek).

Doprowadziło to do spadku liczby rad do 540 lub może jeszcze mniej, czego od Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej się nie dowiemy. Z jaką powagą państwo podeszło do zagadnienia rad pracowników pokazuje fakt, iż w Ministerstwie nie stworzono kopii bazy danych rad pracowników, której oryginał w wyniku awarii serwerów został bezpowrotnie utracony. Baza ta została utworzona na podstawie przepisu nakazującego pracodawcy poinformowanie Ministerstwa o powstaniu rady pierwszej kadencji. O kolejnych kadencjach lub zaprzestaniu działalności przez radę pracodawca nie jest już zobowiązany informować Ministerstwa, albowiem ustawodawca zapomniał nałożyć taki obowiązek w ustawie.

Tak więc państwo polskie nie wie, jaki jest obecnie stopień wdrożenia polskiej ustawy i europejskiej Dyrektywy. Ale kto by się tym przejmował. Właściwy departament Komisji Europejskiej umył ręce, informując, iż sposób wdrożenia Dyrektywy to sprawa wewnętrzna każdego kraju (ciekawe, że kształt wymiaru sprawiedliwości, niebędący przedmiotem żadnej dyrektywy, nie jest sprawą wewnętrzną danego kraju). Taką powściągliwość stanowiska Brukseli może wyjaśnić fakt, iż odpowiedź ta miała miejsce w czasie trwania pierwszego rządu Platformy, któremu eurokraci nie chcieli mieszać w garnkach i zadawać trudnych pytań.

Generalnie najpierw „okaleczenie", a potem likwidacja ponad 80% rad pracowników to zbrodnicza, przeprowadzana w białych rękawiczkach przy zmowie głównych graczy, „operacja specjalna". Zwrócić należy uwagę, że nawet ostre podziały polityczne po 2015 roku nie zerwały konsensusu w tej sprawie. Jego strażnikiem po stronie Prawa i Sprawiedliwości jest NSZZ Solidarność, a po stronie rządowej OPZZ poprzez swoje powiązania z Lewicą. Nie trzeba „libków", by „libkowe" rozwiązania trwały. Ale ci też są, stoją w centrum i pilnują „stabilizacji".

Nagranie: https://www.youtube.com/watch?v=o77fzCnHbNo

Rada pracowników to nie związek zawodowy

Krótkie doświadczenie rad pracowników pokazuje wielki problem, jakim jest niezrozumienie różnic pomiędzy związkiem zawodowym a radą pracowników. W tych przedsiębiorstwach, gdzie rady powstały, zwłaszcza tam, gdzie związki były nieobecne, rada pracowników postrzegana była jako... związek zawodowy lub kolejny związek zawodowy, nawet przez samych członków rad. To pomyłka.

Rada nie powinna zajmować się sprawami ochrony interesów indywidualnych pracowników. Od tego są związki i tego chleba nie wolno im odbierać.

> Rada powinna mieć poczucie odpowiedzialności za dobro wspólne zakładu jako wspólnoty pracowników – między którymi występują często sprzeczne interesy – ale też pracodawców, dostawców i odbiorców produktów zakładu pracy, a także całego społeczeństwa i państwa. Innymi słowy powinna szukać wspólnego minimum dla wszystkich interesariuszy, a także dobra nieposiadającego obrońców.

Wyobrażam sobie, że aktywna rada może wejść w spór z pracodawcą, ale też ze związkami zawodowymi, jeśli ich roszczenia będą zagrażać innym podmiotom wspólnoty lub przedsiębiorstwu.

Do tego ideału daleka droga, wymagająca wielu lat nauki przez praktykę, w tym błędy i niepowodzenia. Na początek może to być niezależny kanał przepływu informacji w przedsiębiorstwie, pozwalający na bajpasy wobec zawodnych w komunikacji, zwłaszcza przy niepowodzeniach biznesowych, struktur korporacyjnych. Jako menedżer pracujący od lat 90. w średnich i dużych przedsiębiorstwach mam z tym dobre doświadczenia, gdy informacja od pracowników, najczęściej członków związków zawodowych, pozwalała na zdobywanie większej wiedzy na temat praktycznego funkcjonowania firmy, niż raportowali niżsi kierownicy. Bez wciągnięcia w zarządzanie pracowników kultura organizacyjna polskich zakładów pracy będzie bliższa pańszczyźnianym folwarkom niż nowoczesnym przedsiębiorstwom. A o kulturze innowacyjności zapomnijmy.

Rady zostały pomyślane przez Unię Europejską jako jedno z narzędzi zmniejszenia niestabilności zatrudnienia. By uzmysłowić szerokość zagadnienia, dodajmy, że czynnik ten ma także antyrodzinne konsekwencje, na przykład powodując odsunięcie decyzji o posiadaniu dziecka na później. Unia Europejska okazała się jednak zupełnie nieodporna na lobbing ze strony związków zawodowych, modulując w kolejnych latach przepisy w ten sposób, by na straży kurników postawić lisy. W Polsce pod ich strażą zamiast pięknie się rozwijać, jak chcieli urzędnicy brukselscy, rady praktycznie wymarły. A mogły one odegrać jeszcze inną znaczącą rolę.

Obywatel pracownik

Rady pracowników mogły pełnić niezwykle istotną funkcję w budowaniu społeczeństwa obywatelskiego. Tak było z członkami rad pracowniczych za komuny, „zinfiltrowanymi" przez działaczy podziemnej Solidarności. Na spotkaniu w 30-lecie ich powstania byli działacze „policzyli się" i okazało się, że ponad 50% z nich zajęło po 1989 r. znaczące miejsca w życiu społecznym i zawodowym, czego nie wróżyły ich początki, gdy odrywali się od warsztatu pracy, by z pozycji pracowników zająć się zarządzaniem zakładami pracy. Przez 10 lat przez szeregi rad pracowników mogło się przewinąć nawet kilkaset tysięcy osób, ucząc się odpowiedzialności za coś więcej niż własny interes. Rady mogłyby być miejscem nauki o ekonomii oraz mechanizmach stojących za niezrozumiałymi wydarzeniami kształtującymi społeczność zakładu pracy i szerzej.

Dziś ponad 80% zatrudnionych deklaruje w ankietach dyskomfort w miejscu pracy inny niż kwestie płacowe – od tyranizowania przez przełożonych po najczęstszy brak poczucia sensu wykonywanej pracy, co dramatycznie wpływa na niską innowacyjność gospodarki. System rad pracowników mógłby tworzyć kulturę innowacyjności wynikającej z odpowiedzialności za dobro wspólne. Okazałoby się, że kształtowanie postaw obywatelskich w miejscu pracy, także w zakładach prywatnych, jako odpowiedzialności za dobro najpierw tego zakładu, a następnie w szerszym zakresie, mogłoby wpływać na aktywności w innych obszarach niż praca. Polska nie skorzystała z tej szansy. Ale wszystko to jest jeszcze możliwe, o ile w Polsce powstanie rząd posiadający prawdziwie szerokie horyzonty.

Nagranie: https://www.youtube.com/watch?v=o77fzCnHbNo

Oryginał: https://nlad-kopia1113.instawp.site/walka-o-podmiotowosc-w-pracy-historia-rad-pracownikow-w-iii-rp/

NIEZALEŻNOŚĆ KOSZTUJE

Utrzymują nas przede wszystkim czytelnicy. Dzięki nim możemy publikować analizy, których nikt nam nie zamawia, i zostawiać je otwarte dla wszystkich.

WESPRZYJ NAS

wspieram.nlad.pl

Zeskanuj, aby wesprzeć