



SENAT RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

# **Zapis stenograficzny** **(763)**

Wspólne posiedzenie  
Komisji Praw Człowieka  
i Praworządności (92.)  
oraz Komisji Rodziny  
i Polityki Społecznej (75.)  
w dniu 29 maja 2007 r.

VI kadencja

Rady pracowników jako narzędzie kształtowania postaw obywatelskich.

*(Początek posiedzenia o godzinie 11 minut 03)*

*(Posiedzeniu przewodniczą marszałek Bogdan Borusewicz oraz przewodniczący Komisji Rodziny i Polityki Społecznej Antoni Szymański)*

**Marszałek Bogdan Borusewicz:**

Jesteśmy w budynku Senatu na konferencji zorganizowanej przez przewodniczącego Komisji Rodziny i Polityki Społecznej, pana senatora Antoniego Szymańskiego, oraz przez przewodniczącego Komisji Praw Człowieka i Praworządności, pana senatora Zbigniewa Romaszewskiego.

Proszę państwa, nadszedł moment, w którym chcielibyśmy podsumować, co wynikało z ustawy powołującej rady pracownicze. Ta ustawa wywoływała dyskusje i pytania o celowość istnienia tego dodatkowego ciała w zakładach pracy. Sejm i Senat przyjęły ustawę, która według naszych poglądów miała wzbogacać reprezentację pracowniczą i wprowadzać do tej reprezentacji elementy współrzędzenia. Po pewnym okresie, który upłynął od jej uchwalenia, przewodniczący komisji, wszyscy chcieliśmy się z państwem spotkać, żeby porozmawiać, podyskutować o tym, jak te nowe instytucje funkcjonują w naszej rzeczywistości. Dziękuję państwu za przybycie.

Otwieram konferencję i przekazuję prowadzenie panu senatorowi Antoniemu Szymańskiemu, przewodniczącemu Komisji Rodziny i Polityki Społecznej.

*(Przewodnictwo obrad obejmuje przewodniczący Komisji Rodziny i Polityki Społecznej Antoni Szymański)*

**Przewodniczący Antoni Szymański:**

Dziękuję, Panie Marszałku, za otwarcie naszej konferencji.

Raz jeszcze serdecznie witam wszystkich państwa posłów, senatorów, pracowników naukowych, wszystkich zaproszonych gości.

Rok temu, kiedy uchwaliliśmy w Senacie tę ustawę, powiedzieliśmy sobie, że po roku spotkamy się, żeby o niej podyskutować, żeby zastanowić się, które rozwiązania są rozwiązaniami dobrymi, a które wadliwymi. Mieliśmy świadomość tego – między innymi w tej sali toczyła się dość poważna debata nad tym, czy przyjęte rozwiązania są rozwiązaniami doskonałymi – że nie ma prawa doskonałego. Mieliśmy tego świadomość. Wówczas założyliśmy sobie, że spotkamy się w gronie osób kompetentnych i zainteresowanych, żeby przeanalizować, jak funkcjonuje ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji.

Chciałbym pozdrowić wszystkich uczestników dzisiejszego seminarium od pana wicemarszałka Krzysztofa Putry, który nie przybył na spotkanie ze względu na ważne

---

wydarzenia na Podlasiu. Jest on ogromnie zainteresowany tą tematyką, bliskie są mu sprawy rad pracowniczych, ale niestety, nie może uczestniczyć w naszym spotkaniu.

Chciałbym przekazać głos panu profesorowi Leszkowi Gilejce.

(*Senator Zbigniew Romaszewski*: Może ja coś powiem, jeśli można.)

Aha, przepraszam bardzo, przepraszam bardzo.

Pan przewodniczący Zbigniew Romaszewski.

### **Senator Zbigniew Romaszewski:**

Dzień dobry państwu.

Chciałbym państwa powitać i powiedzieć o jednej sprawie. Otóż w zasadzie natchnieniem dla nas w kwestii organizacji tej konferencji była postawa Instytutu Spraw Obywatelskich, ponieważ rady pracowników są elementem społeczeństwa obywatelskiego i wydaje mi się, że są one elementem bardzo znaczącym.

Proszę państwa, problem, o którym będziemy dzisiaj mówili, jest to problem w moim przekonaniu wymagający szczególnego monitoringu ze względu na to, że świat, w którym żyjemy, przeżywa bardzo daleko idące przeobrażenia, determinowane przede wszystkim postępującą globalizacją świata i – czy nam się to podoba, czy nie – jest to pewien fakt. A to, w jakim kierunku będzie zmierzała globalizacja, to jest ten element, na który jeszcze możemy mieć wpływ.

Proszę państwa, kiedy my zaczynaliśmy naszą działalność, w szczególności pan marszałek, na pewno taką ideą były związki zawodowe, związki zawodowe, które w latach sześćdziesiątych, siedemdziesiątych stanowiły właściwie niezwykle efektywny środek oddziaływania pracobiorców na stosunki społeczno-gospodarcze. Trzeba powiedzieć, że na skutek globalizacji, na skutek tego, że kapitał praktycznie uwolnił się od granic, znaczenie związków zawodowych, które właściwie nie potrafiły się do tego dostatecznie elastycznie dostosować, zmieniło się, doszło do sytuacji, w której rola pracobiorców w kształtowaniu tych stosunków w moim przekonaniu maleje.

W tej sytuacji inicjatywa powoływania rad pracowników jest to pewna formuła, w której ci, którzy tworzą dochód narodowy, którzy tworzą PKB, mogą wpływać na to, jak to będzie użytkowane. Myślę, że jest to również w pewnym sensie nowa droga, nowa strategia dla związków zawodowych, dla związków zawodowych, które w jakiś sposób mogą stać się zaczynem tego ruchu rad pracowników, dysponując odpowiednią koncentracją, odpowiednią wiedzą, mogą ten ruch wspomagać. Wspomagać, bo powiedzmy sobie, że stan uzwiązkowienia na przykład w Polsce jest w tej chwili bardzo mały, mały w stosunku do liczby osób zatrudnionych. My żyjemy ciągle rokiem osiemdziesiątym czy osiemdziesiątym pierwszym, proszę państwa, a to są zupełnie inne kategorie. W skali międzynarodowej to może aż tak źle nie wygląda, ale wydaje się, że w skali krajowej bez wzmocnienia tego czynnika trudno będzie budować sprawiedliwe społeczeństwo, sprawiedliwe społeczeństwo obywatelskie. Stąd nasze zaangażowanie jako Komisji Praw Człowieka i Praworządności w organizację tej konferencji.

Jeszcze raz chciałbym podziękować Instytutowi Spraw Obywatelskich za ten pomysł, za pomysł podjęcia tematyki, którą uważam za bardzo ważną. Dziękuję bardzo.

### **Przewodniczący Antoni Szymański:**

Dziękuję panu przewodniczącemu.

Pragnę zwrócić państwa uwagę na to, że zaprosiliśmy do wypowiedzi wiele osób, ale te wypowiedzi będą krótkie z tego powodu, że przewidzieliśmy więcej czasu na dyskusję. Zawsze na tego rodzaju konferencjach jest problem z tym, że mamy mało czasu na to, żeby ze sobą rozmawiać, żeby wymieniać poglądy. Z tego powodu przewidziane jest go wyjątkowo dużo na dyskusję. Mam nadzieję, że ten plan będzie możliwy do zrealizowania. Wobec tego proszę wszystkie osoby, które będą prezentowały wypowiedzi, żeby uwzględniły ramy czasowe zaproponowane w programie.

Bardzo proszę o zabranie głosu pana profesora Leszka Gilejkę – „Znaczenie i rola rad pracowników w procesie humanizacji pracy”.

Proszę bardzo.

**Profesor w Katedrze Socjologii Ekonomicznej  
w Kolegium Ekonomiczno-Społecznym  
w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie  
Leszek Gilejko:**

Dziękuję bardzo.

Panie Przewodniczący!

Dziękuję bardzo organizatorom konferencji za zaproszenie mnie do wzięcia w niej udziału ze względu na to, że ja osobiście, biorąc pod uwagę i moją pracę zawodową, i różne dotychczasowe działania społeczne, ze sprawą przedstawicielstwa pracowniczego czy też różnych form partycypacji pracowników w zarządzaniu jestem związany od dawna. Z tego też względu bardzo się cieszę, że mogę powiedzieć na ten temat parę słów na naszej dzisiejszej konferencji.

Gdy niedawno pisałem tekst poświęcony właśnie temu tematowi, dotyczący roli i funkcji rad pracowników w procesach humanizacji pracy, zastanawiałem się nad tym, w jaki sposób najlepiej można to było przedstawić po to, żeby pokazać z jednej strony znaczenie tego problemu i tych rozwiązań, z drugiej wziąć pod uwagę jego złożoność i usytuowanie także w obszarze pewnych różnic interesów występujących między pracownikami i pracodawcami, a także wziąć pod uwagę inne, bardzo ważne sprawy związane z powołaniem i funkcjonowaniem różnych form przedstawicielstwa pracowniczego czy udziału pracowników w zarządzaniu.

Zajrzałem także do encyklopedii, ponieważ zawsze wtedy, kiedy w takich sprawach głos zabiera ktoś, kto swoją pracę zawodową realizuje w ramach funkcji akademickich, zajrzenie do encyklopedii ma bardzo istotne znaczenie. Przeczytałem tam między innymi, że o społecznym znaczeniu pracy informują międzynarodowe badania porównawcze, których wyniki były publikowane pod koniec lat osiemdziesiątych i w latach dziewięćdziesiątych, nad sensem i tak zwaną centralnością pracy. Pokazują one, że praca obok rodziny, zdrowia i religii w dalszym ciągu stanowi jedną z czterech najważniejszych wartości dla współczesnego człowieka. Oczywiście różnie to wygląda w różnych krajach, zależnie od kultury, od tradycji, od modelu społeczno-gospodarczego w danym kraju i wielu innych okoliczności. Badania te pokazują, że jest ona bardziej centralną wartością dla grup cieszących się większą autonomią i z wyższym wykształceniem niż dla grup wykonujących pracę niesamodzielną i niżej wykwalifikowanych.

Proszę państwa, myślę, że te dwa ważne stwierdzenia, mówiące o tym, że po pierwsze, ma to bardzo duże znaczenie dla grup cieszących się pełną autonomią, dużym zakresem autonomii, a po drugie, mających stosunkowo wysokie wykształcenie, maja

również bardzo istotne znaczenie wtedy, kiedy mówimy o problemach związanych z partycypacją pracowniczą, z radami pracowniczymi i humanizacją pracy. Do tego, co przed chwilą przeczytałem, dodać trzeba jeszcze jedną, myślę, bardzo istotną uwagę, mianowicie, że funkcjonowanie, powstawanie tych przedstawicielstw powinno wpływać na ograniczenie asymetrii w stosunkach władzy w przedsiębiorstwach, a także, co jest bardzo istotne, na ograniczanie podziału na pracę wykonawczą i kierowniczą. Są to kolejne bardzo ważne elementy związane z tą sprawą.

Kolejna uwaga, którą chciałbym poczynić, również o charakterze ogólnym, dotyczy tego, co powiedziałem wcześniej, że mamy dziś do czynienia z różnymi modelami humanizacji pracy. Dwa z nich są chyba szczególnie istotne, biorąc pod uwagę temat, o którym rozmawiamy.

Mianowicie, pierwsza tradycja wynika z tak zwanej tradycji menedżerskiej, metod zarządzania, teorii zarządzania i znajduje swój wyraz zarówno w koncepcji stosunków międzyludzkich, *human relations*, jak i bardziej współczesnej koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi. W tej pierwszej koncepcji, jeśli chodzi o jej cechy szczególne, a także sposób traktowania pracowników, zatrzymuje się ona na poziomie mikrostruktury społecznej, co najwyżej na poziomie grupy pracowniczej, na poziomie pojedynczego pracownika, oczywiście, stwarzając, proponując różnego rodzaju rozwiązania, nazywane właśnie humanizacją systemu taylorowskiego, który z kolei wpływa na zjawisko nazywane przez znanego socjologa francuskiego zjawiskiem pracy w okrucinach. W drugiej koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi, bardziej współczesnej, zawarte są dalej idące propozycje związane z humanizacją pracy. Mianowicie, takie jak motywowanie poprzez partycypacyjny system wynagrodzenia, przez prawa do karier i tworzenie ścieżek karier zawodowych, kierowanie i wyzwalanie kreatywności i autonomii pracowników, wreszcie udział w podejmowaniu decyzji na szczeblu przedsiębiorstwa, a także na niższych szczeblach zarządzania przedsiębiorstwem.

Myślę, że te propozycje występujące we współczesnych koncepcjach menedżerskich, nazywane czasami nawet menedżerem XXI wieku, są bardzo istotne z tego względu, że przecież jeśli chodzi o perspektywę, tworzenie i funkcjonowanie przedstawicielstwa pracowniczego w naszych przedsiębiorstwach, to zależy to w dużej mierze także od pracodawców, właśnie menedżerów. Dlatego myślę, że można by dzisiaj skierować swego rodzaju apel, że warto się orientować na nową perspektywę menedżera XXI wieku, jest to pewnego rodzaju wyzwanie stojące przed środowiskiem menedżerskim i pracodawców również w Polsce, i to w perspektywie globalizacji, o czym tu przed chwilą powiedziano, a także w perspektywie procesów integracji we współczesnej Europie.

Druga z kolei tradycja ma swoje źródła i w syndykalizmie, ale wpływ na nią miała także doktryna społeczna Kościoła katolickiego, szczególnie znane encykliki papieskie, w tym encykliki Jana Pawła II, także nurty lewicowe i wreszcie we współczesnym świecie, jak powiedziałem, także syndykalizm, zarówno w postaci związanej bardziej z krajami romańskimi, jak i z tradycją tradeunionistyczną, bardziej charakterystyczną dla anglojęzycznych obszarów współczesnego świata, zwłaszcza społeczeństwa angielskiego czy w ogóle Anglii.

Z tego właśnie wyrosły formy i propozycje przedstawicielstwa pracowniczego w różnej postaci, a także różny poziom uprawnień. Te uprawnienia to są uprawnienia o charakterze informacyjno-konsultacyjnym, uprawnienia opiniodawcze, następnie uprawnienia kontrolne, uprawnienia do współdecydowania czy wreszcie decydowania,

również na bardzo wysokim poziomie, jeśli chodzi o różne, występujące także wspólnie, formy partycypacji pracowniczej.

Proszę państwa, szczególnie istotne w tym względzie jest określenie zakresu spraw, które wchodzi do owego współdecydowania, decydowania czy nawet konsultacji i opiniowania przez środowiska pracownicze i ich przedstawicielstwa. I tutaj takie sprawy, jak wielkość produkcji, struktura, fuzje i dzielenie przedsiębiorstw, inwestycje, podział zysku, redystrybucja, restrukturyzacja czy wreszcie zatrudnienie i płace, to są te tak zwane strategiczne sprawy należące do kompetencji każdego zarządu przedsiębiorstwa, właściciela przedsiębiorstwa czy zespołu akcjonariuszy posiadających kontrolne pakiety akcji. Udział w podejmowaniu tych decyzji bądź przynajmniej udział w postaci konsultacji i opinii ma tu bardzo istotne znaczenie.

Proszę państwa, jak się wydaje, najważniejszą sprawą jest to, żeby te dwa nurty, z jednej strony menedżerski, z drugiej strony pracowniczy, oparty na tradycjach syndykalistycznych, nie były traktowane jako rozwiązania alternatywne, ale jako rozwiązania, które się wzajemnie wspierają, poszukują pewnego konsensusu w tym zakresie, współpracy, współdziałania, kooperacji, tego, co nazywamy dzisiaj partnerstwem, także na poziomie przedsiębiorstwa, organizacji czy na wyższych poziomach funkcjonowania społeczeństwa, gospodarki czy społeczeństwa obywatelskiego, o którym mówił przed chwilą pan senator Romaszewski.

Nie wchodząc w szczegóły z uwagi na to, że później będziemy prowadzili dyskusję, chcę powiedzieć o pewnych warunkach, moim zdaniem, brzegowych, które są ważne z punktu widzenia spełniania funkcji przez tę formę przedstawicielstwa pracowniczego, tę formę udziału pracowników w zarządzaniu czy w postaci konsultacji, wyrażania poglądów, opinii, a które dawałyby podstawy, warunki do tego, ażeby ta forma mogła skutecznie funkcjonować.

Wśród warunków brzegowych moim zdaniem można wymienić następujące najważniejsze sprawy. Po pierwsze, to jest kwestia zakresu uprawnień przedstawicielstwa pracowniczego, rad pracowników, które mają pełnić funkcje o charakterze opiniotwórczym i konsultacyjnym. Obecna ustawa pod tym względem zawiera wiele mankamentów, prawdopodobnie wszyscy o tym wiemy i w czasie dyskusji pewnie będziemy mogli powiedzieć o tym bardziej szczegółowo. Jednak najważniejszą sprawą, jeśli mówimy o kwestiach uprawnień tej formy przedstawicielstwa pracowniczego czy udziału pracowników w tej formie w zarządzaniu przedsiębiorstwem, moim zdaniem jest to, że jest to repertuar podstawowych praw pracowniczych. Prawo do konsultacji, prawo do opiniowania to podstawowe prawa pracownicze, jak wiadomo, przyjęte w dokumentach europejskich. Dlatego ma to także walor prawa obywatelskiego, co – jak wiadomo – dla współczesnej demokracji, demokracji nie tylko w obszarze politycznym czy w sferze publicznej, ale także w sferze gospodarczej, w sferze społecznej, ma bardzo istotne znaczenie.

Druga sprawa to jest kwestia poparcia ze strony związków zawodowych. Poparcie ze strony związków zawodowych jest drugim, moim zdaniem, najbardziej istotnym czynnikiem wskazującym na to, jak dużo można w tym zakresie zrobić, nawet z taką formą przedstawicielstwa, które oczywiście, biorąc pod uwagę hierarchię ważności czy zakresy uprawnień, znajduje się na tym podstawowym czy bazowym poziomie udziału pracowników w zarządzaniu. Poparcie związków zawodowych, jak państwo wiecie, ma w Polsce bogatą historię. Pan senator Romaszewski wspominał o tym przed chwilą.

Sądzę, że warto powiedzieć, przypomnieć, że w swoim czasie, kiedy powstał ruch samorządu pracowniczego, to właśnie komisje zakładowe należące do sieci czołowych, największych zakładów przemysłowych w Polsce wspierały i tworzyły w istocie podstawy dla tamtej formy przedstawicielstwa pracowniczego. Następnie z tego ruchu powstały dwie bardzo ważne organizacje, mianowicie udział własności pracowniczej i Stowarzyszenie Działaczy Samorządu Pracowniczego, które w dalszym ciągu, jak myślę, w ramach tego wsparcia dla instytucji przedstawicielskiej mogłyby spełniać bardzo istotną rolę, tworząc swego rodzaju infrastrukturę dla popierania w obecnych warunkach, w warunkach, jak wiadomo, zasadniczo zmienionych, jeśli chodzi o dalszy rozwój tej formy przedstawicielstwa pracowniczego.

Następnym warunkiem brzegowym, bardzo istotnym i podstawowym, jest kwestia poparcia czy też zrozumienia i potraktowania jako czynnika tak zwanej wartości dodanej w przedsiębiorstwie owych form przedstawicielstwa pracowniczego w takiej postaci przez menedżerów, przez pracodawców, co ma w tym przypadku również bardzo istotne znaczenie.

Ostatnia sprawa to jest oczywiście kwestia poparcia przez samych pracowników. Z danych, jakie mam tu ze sobą, prezentowanych na jednej z podobnych konferencji, organizowanej przez Fundację imienia Friedricha Eberta w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, wynikało, że mówiąc „zdecydowanie tak” i „raczej tak”, popierało tę formę rad pracowniczych 72% badanych pracowników najemnych, 71% członków związków zawodowych, a jeśli chodzi o jedną jeszcze bardzo ważną grupę osób, czyli pracujących na własny rachunek, to było to 47%, ale jak na grupę pracujących na własny rachunek, to i tak dużo. Poparcie pracownicze ma bardzo istotne znaczenie. Sądzę, że jednocześnie stanowi swoiste wyzwanie wobec wszystkich działań podejmowanych na rzecz rozwoju takiej formy przedstawicielstwa pracowniczego.

Na zakończenie powiem może jeszcze kilka słów na temat tego, jak obecnie w Polsce wygląda realizacja tej drugiej formy, związanej z owymi działaniami na rzecz kapitału ludzkiego, na rzecz zarządzania zasobami ludzkimi. Z badań przeprowadzonych w dwustu jedenastu przedsiębiorstwach otrzymano następujące dane. Jeśli chodzi na przykład o takie działania, jak badanie satysfakcji pracowników, odnotowano to w 14,5% przedsiębiorstw, wartościowanie stanowiska pracy – w 12% przedsiębiorstw, grupowa forma organizacji pracy – również w 12% przedsiębiorstw, programy adaptacji dla nowo przyjmowanych pracowników – w 8,3% badanych przedsiębiorstw; wśród tych dwustu jedenastu, które były badane. Wyniki te zostały zaprezentowane przez jedną panią profesor Uniwersytetu Łódzkiego na zorganizowanej niedawno konferencji, poświęconej podobnej problematyce.

Krótko mówiąc, proszę państwa, stoją przed nami bardzo istotne wyzwania w tym zakresie. Myślę, że zarówno od pomocy ze strony instytucji parlamentu, Senatu, Sejmu Rzeczypospolitej, jak i ze strony związków zawodowych, jednocześnie od postaw pracodawców w tym zakresie zależy spełnienie tego wyzwania stojącego przed naszą gospodarką, myślę, że tak w perspektywie rywalizacji międzynarodowej, jak i ze względu na ową satysfakcję dla pracowników zatrudnionych w naszych przedsiębiorstwach. Dziękuję bardzo.

**Przewodniczący Antoni Szymański:**

Bardzo dziękuję panu profesorowi Leszkowi Gilejce.



Proszę teraz pana Piotra Ciompę z Instytutu Spraw Publicznych... oczywiście z Instytutu Spraw Obywatelskich, o zabranie głosu. Przed nami „Prezentacja wyników badania aktualnego stanu ruchu rad pracowniczych”.

Bardzo proszę.

**Członek Rady Programowej Instytutu Spraw Obywatelskich  
Piotr Ciompa:**

Dziękuję bardzo.

Panie Przewodniczący, bardzo często nasza instytucja jest mylona właśnie z Instytutem Spraw Publicznych. My jesteśmy Instytutem Spraw Obywatelskich, mniej znanym, o mniejszym dorobku, ale z podobnymi ambicjami.

Panie Marszałku! Szanowni Państwo!

Bardzo dziękuję za zaproszenie i za możliwość zaprezentowania państwu materiału – ekstraktu z naszych badań ankietowych pod tytułem „Co wiemy o radach pracowników?”.

Już wyświetlam. To jest ekstrakt. Szczegółowe dane są zaprezentowane w tym wydawnictwie w niebieskiej okładce, które było państwu rozdawane przy wejściu. A teraz chciałbym przedstawić państwu najważniejsze punkty i być może sprowokować dyskusję.

Sprawa pierwsza. Jakie są źródła analizy, którą przeprowadziliśmy? Są to dwa źródła. Chcę od razu zaznaczyć, że ta ankieta, ta analiza nie ma ambicji naukowych, jest to bardziej zasygnalizowanie tematu z wnioskiem, że wymaga to dalszych prac naukowych. Choć ankieta czy analiza nie miała ambicji naukowych, to naszym zdaniem jest ona miarodajna. Z czego to wynika? Proszę, oto źródła analizy. Pierwsze źródło to informacja przesłana ministerstwu przez pracodawców zgodnie z załącznikiem do ustawy. Zaletą tej informacji była powszechność, gdyż około tysiąca dziewięćset rad, które powstały, przesłało ją, pracodawcy, u których powstało tysiąc dziewięćset rad, przesłali taką informację do ministerstwa, a wadą – jednak jej powierzchowność. Wiadomo, im szersza jest analiza, tym jest ona bardziej powierzchowna.

Drugim źródłem jest ankieta przygotowana przez instytut, rozesłana do wszystkich istniejących rad pracowników. Odpowiedziały czterysta dwadzieścia cztery rady, czyli 25%. Uważam, że jest to bardzo wysoka, reprezentatywna próba. Przy czym część rad pozostawiła niektóre pytania bez odpowiedzi. Niestety, nie mieliśmy środków, aby była to ankieta wspomagana przez osoby, przeprowadzana przez ankieterów, i być może niektóre rady nie do końca rozumiały pytania, które staraliśmy się zadawać jak najbardziej precyzyjnie. Na przykład na pytanie dotyczące problemu finansowania rad pracowników – jest to jeden z dwóch punktów, które są ważne i będą tu podkreślone – odpowiedziało nam tylko sto sześćdziesiąt rad. Pozostałe zostawiły te miejsca puste. Może to również oznaczać, że finansowanie wyniosło zero, tak my się domyślamy, wynikało to też z pewnych rozmów telefonicznych, ale generalnie nie wzięliśmy tu tego pod uwagę, dlatego że byłby to rodzaj nadinterpretacji.

Chciałbym zacząć od wprowadzenia lekkiego antagonizmu. Mam nadzieję, że będzie to sprzyjało naszej dyskusji. Chciałbym przypomnieć, w jakim klimacie powstawała czy była uchwalana ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Otóż, na forum komisji trójstronnej doszło do kompromisu między związkami a pracodawcami pod auspicjami rządu. Motywacja pracodawców jest znana, prawda? Pracodawcy raczej niechętni są poszerzaniu uprawnień reprezentacji pra-

owniczej, czy to związkowej, czy nie. Motywacją związków zawodowych była obawa przed konkurencją oraz możliwość wprowadzenia rywalizacji, niejako wygrywania przez pracodawców tych dwóch instytucji, związków zawodowych i rad pracowniczych, przeciwko sobie, co rzeczywiście na Zachodzie czasem się zdarzało.

Przywołam może słowa podsekretarza stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, pana Roberta Kwiatkowskiego, który na ósmym posiedzeniu Senatu wypowiedział się w ten sposób. Ta dyrektywa została wdrożona w minimalnym zakresie, chodzi o dyrektywę europejską, którą wdraża ustawa. Zastosowaliśmy wszystkie możliwe zapisy, które spowodowały, że ta ustawa, choć wchodzi u nas w życie, dotyczy jak najmniejszej liczby przedsiębiorstw.

Dlatego tytuł tego slajdu brzmi „Rady pracowników. Sukces czy porażka?” Jeżeli tak zdefiniujemy cel tej ustawy, żeby objąć nią jak najmniejszą liczbę przedsiębiorców, zakładów pracy, to ta ustawa okazuje się, można tak wnioskować na podstawie ankiet, naprawdę niebywałym sukcesem. Dlaczego? Dlatego że, po pierwsze, z siedemnastu tysięcy przedsiębiorstw spełniających kryteria dyrektywy, czyli zatrudniających sto lub więcej osób, aż jedenaście tysięcy skorzystało z liberalnych zapisów ustawy, by nie wdrożyć jej u siebie. Trzeba jeszcze zaznaczyć, że w marcu 2008 r. wejdzie niejako druga fala przedsiębiorstw, będą to przedsiębiorstwa, które zatrudniają od pięćdziesięciu do stu osób. Jednak przy tak słabym wyniku wśród przedsiębiorstw zatrudniających powyżej stu osób, gdzie nasycenie związkami zawodowymi i pewna świadomość pracownicza są relatywnie większe, my się nie spodziewamy, żeby ta druga fala, a jest dużo takich przedsiębiorstw, proporcjonalnie zwiększyła liczbę pracodawców, którzy wprowadzą u siebie takie rozwiązania.

Po drugie, rady pracowników powstały w około 3% objętych dyrektywą przedsiębiorstw, w których związki nie działają. Jest to dla nas najważniejsze kryterium oceny tej ustawy z tego powodu, że tam, gdzie są związki zawodowe, pracownicy są jakoś chronieni, lepiej lub gorzej. Dodanie tam rady pracowników poprawia jakość reprezentacji pracowniczej, ale nie jest to wydarzenie przełomowe, nie ma to tak przełomowego znaczenia, jak w przedsiębiorstwach, w których nie ma reprezentacji pracowniczej. Z danych, które ministerstwo przedstawiało na posiedzeniach różnych komisji – sprawdzaliśmy to w protokołach – wynika, że 17% przedsiębiorstw jest objętych działalnością związków zawodowych. Zatem ogromna większość nie jest tą działalnością objęta, a wśród nich tylko w 3% przedsiębiorstwach pojawiły się rady pracowników. Zgodnie z prawem, oczywiście, ja nie mówię o przypadkach sabotowania, rad zupełnie nielegalnych. Odwracając tę informację, trzeba powiedzieć, że w 97% przedsiębiorstwach bez związków zawodowych pracownicy w ogóle nie odczuli wdrożenia tej ustawy w życie, to znaczy dla nich tak naprawdę nic się nie zmieniło. To jest, naszym zdaniem, obraz jednak porażki ustawy w tym kształcie. Może porażki nie ostatecznej, bo ważne jest to, że w ogóle zaistniała taka instytucja, że pojawiła się taka ustawa, dlatego że można ją nowelizować i poprawiać. Być może, prawda, nie od razu Kraków zbudowano, w związku z tym nie chciałbym popadać w takie ostateczne, pesymistyczne nastroje, ale z tej perspektywy nie można tej ustawy uznać za sukces.

Oczywiście na przykład dla pracodawców, którzy mają swoje interesy, ta ustawa jest chyba dobra, chyba jednak są z niej zadowoleni, o czym pewnie od nich usłyszymy.

Wnioski – to na podstawie ogólnych danych, które zostały przedstawione. Naszym zdaniem nowelizacja ustawy powinna znieść wniosek 10% załogi przedsiębior-

stwa jako warunek powołania rady pracowników. Dotyczy to przedsiębiorstw, w których nie ma związków zawodowych. Przypomnę, bo być może jest na sali ktoś, kto nie wie o tym, że rady zostały generalnie podzielone na dwie grupy: jednak grupa – tam, gdzie działają związki zawodowe, wtedy rady są powoływane przez związki w porozumieniu, a gdy nie mogą się dogadać, to są wybory, i druga grupa – tam, gdzie nie ma związków zawodowych, i tam odbywają się wybory, odbywają się wybory, ale musi je poprzedzić wniosek, pod którym podpisze się 10% pracowników.

Otóż, po doświadczeniach związków zawodowych, kiedy to w najbardziej skrajnych wypadkach komitety założycielskie są wyrzucane przez pracodawców z pracy, pytamy, gdzie się znajdzie 10% załogi, osoby, które po prostu swoim podpisem... A wnioskodawcy nie są tu chronieni, bo to nie jest komitet założycielski. Dlatego jest ogromna bariera strachu przed złożeniem swojego podpisu. Niejako na pociechę polskiego ustawodawcy dodam, że w Republice Czeskiej Vaclava Klause, chociaż rządili tam socjaldemokraci, musi się pod tym podpisać 33% załogi, czyli wprowadzona jest bariera praktycznie nie do przekroczenia. Już 10% jest bardzo wysoką barierą. I to jest, naszym zdaniem, główny powód hamowania powstawania rad w przedsiębiorstwach, w których nie ma związków.

Drugi wniosek. Wobec braku determinacji przedsiębiorców państwo powinno przejąć od nich obowiązek informowania załogi o idei rad. Tak jak na przykład były programy informacyjne o Unii Europejskiej, o różnych możliwościach, kierowane na przykład do rolników, i były one prowadzone przez państwo, prawda? Tymczasem tutaj art. 25 ust. 2 ustawy nakłada ten obowiązek na pracodawcę, ale nie podaje żadnych kryteriów, żadnych wymagań. W związku z tym de facto jest to prawie całkowita fikcja. Pracownicy nie są poinformowani o tym, ale gdyby nawet byli poinformowani, to idea nadal jest dla nich bardzo abstrakcyjna i trudno przekonać 10% załogi do tego, żeby złożyło swój podpis pod takim wnioskiem. Naszym zdaniem albo ustawodawca powinien postawić wysokie wymagania, to znaczy kryteria spełnienia zapisu o przeprowadzeniu w zakładzie pracy kampanii informacyjnej, albo przeprowadzić ją samemu. Nie wiem, nie znajduję teraz sposobu, jak to przeprowadzić, ale na pewno ministerstwo ma więcej doświadczeń, żeby się wypowiedzieć w tej sprawie. To jest tylko zwrócenie uwagi na problem.

Wśród wielu pytań zadaliśmy radom pracowników pytanie o ocenę relacji pracodawca – rada. Tutaj są podstawy do umiarkowanego optymizmu. Dlaczego? Średnia ocena relacji rady z pracodawcą w skali od 1 do 5, 1 to fatalna, a 5 – bardzo dobra, wyniosła 3,46, czyli poprawnie z plusem. To nie jest źle. W sumie 19% rad uznało relacje za fatalne lub złe, ale ponad 50% rad uznało swoje relacje z pracodawcą za dobre lub bardzo dobre. Jest to jakiś powód do optymizmu, ale zaraz dodam łyżkę dziegciu do tych danych. Tylko 12,6% rad pracodawca odmówił dostępu do informacji. Oczywiście należy zbadać na przestrzeni kilku lat, czy ten wskaźnik będzie spadał, czy rósł, bo samo 12,6% niewiele nam mówi, kiedy, prawda, rada występuje o udostępnienie informacji, a pracodawca odmawia. Optymistycznie – chcemy udzielić w tej interpretacji niejako kredytu zaufania – uważamy, że jak na pierwszy rok funkcjonowania ustawy i, nie można tego ukrywać, ogromne obawy pracodawców o to, jak będzie funkcjonowała ta ustawa, nie jest to wskaźnik, który byłby podstawą do jakichś dramatycznie złych ocen. Jeszcze tak na marginesie jedna informacja, której nie ma w prezentacji, otóż 60% odmów przypadło na te 19% rad, które uznały swoje stosunki za fatalne lub złe.

Jaki z tego należy wyciągnąć wniosek? Otóż taki, że pracodawcy nie kierowali się przepisami prawa, lecz była to decyzja polityczna. Jeśli mamy dobre relacje z radą, to udostępniamy informacje, jeśli mamy złe relacje, to nie udostępniamy. Ja tego nie usprawiedliwiam, skądinąd to rozumiem, tyle tylko, że odmowa udostępnienia informacji musi mieć oparcie w przepisach. Ustawa przewiduje możliwość odmowy, ale są tu określone kryteria, tymczasem przez pracodawców bardzo często było to ignorowane.

A teraz to „ale”, czyli łyżka dziegiu. Ustawa przewidywała między innymi... Może najpierw jeszcze słowo tytułem informacji. Ustawa z założenia miała być bardzo ogólna, bez regulacji wielu spraw szczegółowych. Uregulowanie spraw szczegółowych odsyłało na dół, żeby strony dialogu społecznego w zakładach pracy się dogadywały i zawierały porozumienie, tam miało być określonych wiele szczegółów funkcjonowania rad. Niestety, tylko w 35,5% przypadków pracodawca podpisał z radą takie porozumienie. Jest to jednak przejaw czegoś niezdrowego z tego powodu, że brakuje wielu przepisów, a skoro nie ma ich w ustawie, nie ma ich w porozumieniu, to decyduje ten, kto ma de facto przewagę prawną, czyli tak naprawdę pracodawca.

Muszę dodać jeszcze troszkę dziegiu, bo muszę powiedzieć, że wiele porozumień ustala warunki gorsze niż przewidziane w ustawie. To jest, proszę państwa, niebywałe, że porozumienia w zakładach pracy bardzo często – nie większość, ale dostatecznie dużo, żeby powiedzieć, że jest to niedobre zjawisko – ustalają warunki gorsze niż w ustawie, ograniczają. Podam przykłady. Były takie przypadki, że rada ma prawo zebrać się tylko cztery razy w roku, raz na kwartał. A to w ogóle nie ma zakorzenienia w ustawie, prawda? Inny przykład. Jeżeli rada chce wystąpić o informację poufną do pracodawcy o sytuacji ekonomicznej, to musi być jednogłębność członków rady. Ustawa tego nie przewiduje, to jest całkowicie bezpodstawne. Jednak pracodawca mniej doświadczonym radom, zresztą będę jeszcze o tym później mówił, bo były to głównie rady niezwiązkowe, z wyboru... Bardzo wyraźnie widać, że rady związkowe jednak lepiej reprezentują pracowników, dzieje się tak z oczywistych powodów, nawet nie będę tu tego uzasadniał. Inny przykład, sprawa właściwie błaża, ale dla pracowników ważna. Praca czy funkcja radnego w radzie pracowników nie jest płatna, ale ustawa dopuszcza, że posiedzenia będą się odbywały w godzinach pracy. W wielu porozumieniach jest stwierdzenie, że posiedzenia rady mogą się odbywać tylko poza godzinami pracy. Jest to po prostu niejako sekowanie, a prawda jest taka, że rady się pod tym podpisały.

Są również, choć należą do rzadkości, bardzo dobre wyjątki, przykłady dobrych porozumień. Nie pamiętam w tej chwili, który to był zakład, ale wiem, że ze Skarżyska Kamiennej. Otóż, zarząd zgodził się, aby rada miała dostęp do protokołów z posiedzenia zarządu. To jest bardzo odważna decyzja. Oczywiście dzisiaj protokoły z posiedzeń zarządu wyglądają bardzo skąpo, chyba tylko wtedy są obszerne, kiedy członkowie zarządu się kłócą, jeden drugiemu coś zarzuca, bo zwykle jest to de facto tylko rejestr uchwał, niemniej jednak zapisanie w porozumieniu, że rada pracowników ma dostęp do protokołów z posiedzeń zarządu, to jest bardzo odważna decyzja i takie przypadki też mają miejsce, chociaż jest ich zdecydowanie mniej.

Na podstawie tych informacji przedkładamy wniosek, aby ze względu na brak dobrej woli pracodawców zamiast porozumienia na szczeblu zakładu pracy nowelizacja ustawy bezpośrednio uregulowała szczegóły funkcjonowania rad.

Chcę jeszcze powiedzieć, dlaczego odważyłem się na zarzucenie pracodawcom braku dobrej woli. Ja chcę tu przywołać pewien incydent z posiedzeń sejmowej komi-

sji, która rozpatrywała poprawki Senatu do tej ustawy. Senat na wniosek pana senatora Romaszewskiego wprowadził między innymi bardzo ważny zapis, żeby nie decydować w ustawie o tym, że wybory mają być bezpośrednie, żeby to zostawić, kierując się duchem ustawy, która generalnie nie reguluje szczegółów, bo ma to ustalać porozumienie. Otóż w przypadku dużych przedsiębiorstw, które są rozrzucone po całym kraju, wybory bezpośrednie są po prostu hamulcem powstawania rad, gdyby miały one powstawać z wyboru, dlatego że załoga nie jest zintegrowana. Nawet w przedsiębiorstwie znajdującym się w jednym miejscu, ale dużym, które funkcjonuje w strukturze wielowydziałowej i pracownicy bardzo często nie mają ze sobą kontaktu, narzucone wybory bezpośrednie też są hamulcem. Na posiedzeniu komisji sejmowej przedstawiciele pracodawców zaprotestowali przeciwko tej zmianie, mówiąc, że mandat pracowników musi być silny, a więc pochodzący z bezpośredniego wyboru. Moim zdaniem, było to bardzo obłudne, ponieważ oni sami, ci reprezentanci pracodawców nie są wybierani w wyborach bezpośrednich. Ja już nie pamiętam, który z posłów, ale jeden z posłów poruszył tę sprawę i powiedział, że jest to po prostu uprzywilejowane traktowanie, żeby nie powiedzieć, że lobbing, choć to słowo nie padło, na rzecz dużych przedsiębiorstw, bo to one są beneficjentem tego zapisu. Z tego powodu pozwoliłem sobie na stwierdzenie braku dobrej woli w tym przypadku.

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Tak.

Finansowanie rad pracowników to jest drugi z ważnych tematów, które poruszamy. Nie ma czasu na więcej informacji, więc krótko. Może jeszcze słowo w celu poinformowania osób, które nie są zorientowane. Rady dzielą się, tak jak powiedziałem, na związkowe i niezwiązkowe z wyboru i pracodawca nie ma obowiązku finansowania rad związkowych, ale ma obowiązek finansowania rad niezwiązkowych. To jest element kompromisu między związkami a pracodawcami. Teraz tak. Pracodawcy finansowali 7,4% rad w średniej wysokości 921 zł, te dane dotyczą 2006 r., czyli przez cały 2006 r. w wysokości niższej niż płaca minimalna. Ze strony pracodawców były podnoszone między innymi takie argumenty, że ta ustawa zrujnuje ich do szczytu, jeśli będą musieli finansować rady pracowników. Ponieważ dotyczy to firm zatrudniających powyżej stu osób, to widać, że tak naprawdę nie jest to wydatek, jak mi się wydaje, jakiś przesadny, nadmierny. Nieproporcjonalna większość przypadków dotyczyła rad związkowych, czyli ze strony pracodawcy miała charakter dobrowolny, bo pracodawcy nie muszą finansować rad związkowych. Przy okazji podam państwu pewną ciekawostkę, ale to może po następnym punkcie.

Dalej. Nie ma powiązania wysokości finansowania z wielkością przedsiębiorstwa. Wyszliśmy z założenia, że im przedsiębiorstwo zatrudnia więcej pracowników, tym jest bardziej skomplikowane, czyli analiza sytuacji ekonomicznej czy różnych aspektów funkcjonowania przedsiębiorstwa też powinna być bardziej skomplikowana, a więc bardziej kosztowna. Nie ma żadnej korelacji między wielkością a wydatkiem finansowym. Za to bardzo ciekawe jest to, że jedyna korelacja, która dotyczyła wysokości finansowania, była związana z oceną relacji z radą. Otóż, pracodawcy raczej nie finansowali rad, które mówiły, że mają relacje fatalne lub złe, ale rady, które określały swoje stosunki z pracodawcą jako poprawne, miały więcej pieniędzy niż te, które określały je jako dobre lub bardzo dobre. Myślę, że to jest rodzaj polityki zakładowej i pracodawca jednak stara się jakoś budować relacje z tymi radami, z którymi ma stosunki

tylko poprawne, skomplikowane. Tam występuje dosyć silna korelacja, bo to jest 0,57, może ona nie jest stuprocentowa, ale jest bardzo, bardzo wysoka, wynosi ponad 50%.

Wniosek dotyczący finansowania rad pracowników. W przypadku rad niezwiązkowych – jeśli chodzi o związki, to ja nie chciałbym się wypowiadać, bo związki same najlepiej będą wiedziały, jak to przedstawić – nowelizacja powinna określić obowiązek finansowania rady przez pracodawcę w minimalnej wysokości i trzeba to uzależnić od obiektywnego kryterium. Tu są propozycje: albo najwyższego wynagrodzenia w danym przedsiębiorstwie, albo średniej na przykład z 10% najwyższych, albo wydatku na audytora. To nie musi być równowartość, to może być 50% wydatku na audytora, lub 50% średniej, lub dwukrotność. Ja nie wypowiadam się teraz o skali, chodzi mi tylko o to, żeby to powiązać z obiektywnym kryterium. Myślę, że koszt audytora jest w jakimś sensie miarodajny, dlatego że im firma bardziej skomplikowana, większa, potężniejsza, tym koszt audytu wyższy, dlatego też pracownicy powinni mieć więcej pieniędzy na ocenianie sytuacji ekonomicznej w tej firmie. Mówię o tym po to, aby zainspirować, nie upieramy się przy żadnym z tych rozwiązań.

Zasygnalizowaliśmy już najważniejsze sprawy, a teraz dwa slajdy, które pokazują ciekawostki z tej ankiety. To jest i tak czubek góry lodowej, bo w tych ankietach jest jeszcze wiele innych ciekawych informacji.

Przede wszystkim porównaliśmy rady związkowe z radami z wyboru, żeby sprawdzić, czy związki zawodowe nadążają niejako za oczekiwaniami pracowniczymi. W przypadku wyboru załoga w sposób nieskrępowany i spontaniczny wyraża swoją wolę i widać, jak te rady wyglądają, tymczasem rady związkowe pochodzą z nominacji, czyli są odbiciem związków zawodowych. Są tego plusy i minusy.

Kwestia rad biernych, chodzi o to, ile rad nie wystąpiło ani razu o informację do pracodawcy. Jest to pewne kryterium oceny. Nie zrobiło tego zdecydowanie więcej rad z wyboru, prawie dwa razy więcej biernych rad to są rady niezwiązkowe. Średni wiek radnego. Proszę zobaczyć, że przepaść pokoleniowa nie jest jeszcze duża, ale ludzie wybierali osoby o sześć lat młodsze, statystycznie. Tak jak mówię, nie należy tego jeszcze wyolbrzymiać, ale nie wiadomo, czy ta niejako luka pokoleniowa nie będzie się zwiększała. Trzecia sprawa – radni o stażu w zakładzie pracy, w którym byli wybierani, niższym niż dziesięć lat, nie dotyczy to stażu pracy w ogóle, ale w tym zakładzie pracy. I to jest niejako najpoważniejszy symptom, też do przemyślenia przez związki zawodowe, bo w radach związkowych takich osób jest tylko 18%, zaś tam, gdzie się wybiera, jest to ponad połowa, gdy były wolne wybory, to ponad połowa miała krótszy staż. Jak to zinterpretować? Wiele osób bardzo często zmienia pracę, są to osoby mobilne. Niekoniecznie lepiej wykształcone, zresztą następny przykład pokazuje, że osób o wykształceniu zawodowym jest półtora raza więcej w radach z wyboru niż w radach związkowych. Związki są lepiej przygotowane do reprezentowania rad od tej strony, co zresztą widać bardzo konkretnie w relacjach z pracodawcą. Niemniej jednak związki powinny się nad tym zastanowić, bo niejako gubią tych ludzi, którzy często zmieniają miejsce zatrudnienia, a oni też powinni być jakoś reprezentowani. Tam, gdzie są wybory, to oni się przebijają, a tam, gdzie są związki, zdarza się to dużo rzadziej.

Udział kobiet w radach. Tak jak widać, różnica nie jest zastraszająca, ale na następnym slajdzie będzie pewna ciekawostka z tym związana.

Ocena relacji z pracodawcą. Rady z wyboru mają dużo wyższą ocenę. Przepraszam, to jest pomyłka, oczywiście nie 39,8, lecz 3,98, przecinek stoi w złym miejscu,

nie, nie, to ja się pomyliłem, 3,89, tak. Bardzo przepraszam. Także na podstawie innych danych sędzę, że wynika to z tego, że rady z wyboru są mniej doświadczone, są mniej wymagające wobec pracodawców i dlatego te relacje oceniają lepiej. To najlepiej widać na podstawie porozumień. To rady z wyboru, a nie rady związkowe, podpisały nieproporcjonalnie dużo fatalnych porozumień, które ograniczają w stosunku do ustawy. Być może tym również można tłumaczyć to, że rady z wyboru mają lepsze relacje. To jest taki niejako kamyczek do ogródka pracodawców, otóż z ich punktu widzenia rada pracowników pochodząca z wyboru jest wygodniejszym partnerem niż związki zawodowe, prawda? Taki wniosek można z tego wyciągnąć. O tym samym świadczy liczba porozumień rada – pracodawca. Wśród rad związkowych podpisało je tylko około 33%, a wśród rad z wyboru – blisko połowa, przy tym z reguły są to kiepskie porozumienia. Zresztą za chwilę pan Jacek Kotula, przewodniczący Rady Pracowników w firmie „Alima-Gerber” i szef „Solidarności” będzie mówił o tym, jak pracodawca zawierał z nimi porozumienie, a właściwie o tym, jak nie zawierał porozumienia.

Tutaj, jak widzimy, ze względu na ograniczenia czasowe pozwoliłem sobie na przedstawienie państwu tylko czubka góry lodowej najbardziej interesujących danych. My podzieliliśmy te rady także według kilku innych kryteriów, dokonaliśmy różnych przekrojów, na przykład ze względu na preferencje wyborcze. Wiadomo, że w wyborach powszechnych jakoś inaczej głosuje Galicja niż Ziemia Odzyskana, prawda? Tu są te kryteria. Staraliśmy się sprawdzić, czy ma to jakiś wpływ na aktywność rad pracowników. Był nie tylko ten przekrój, były także przekroje pokazujące duże, średnie i małe, był też na przykład przekrój obrazujący przedsiębiorstwa z kapitałem zagranicznym i przedsiębiorstwa polskie. Na przykład tutaj – przepraszam, tak tylko dodam – widzimy, że 55% rad w polskich przedsiębiorstwach ocenia relacje z pracodawcą jako dobre lub bardzo dobre, a tylko 45% w przedsiębiorstwach z udziałem kapitału zagranicznego. Relacje z pracodawcą o korzeniach zagranicznych są trudniejsze niż z pracodawcą polskim. Bliżej nie przedstawiałem tego w prezentacji.

Proszę zobaczyć. Rady bierne, czyli te, które ani razu nie wystąpiły o informację – najmniej jest ich na Górnym Śląsku, najwięcej jest w województwach centralnych, widzimy, mazowieckie, łódzkie, świętokrzyskie, ale z wyłączeniem Warszawy, Warszawa nie pasuje do tych województw. Paradoksalnie Warszawa również druga jest w kolejce po województwach centralnych. Myśmy potraktowali tu Warszawę awansem jako samodzielne województwo, zatem nie należy z tego wnioskować, że rady warszawskie są pasywne. Także Warszawa przeciętnie najlepiej w skali całego kraju ocenia relacje z pracodawcą. Może to wynikać z tego, że rynek pracy z punktu widzenia pracowników jest tu najłatwiejszy. Nie jest to raczej przejaw pasywności, lecz tak naprawdę skutek sytuacji ekonomicznej w Warszawie, może to być tego konsekwencja. Zapraszam państwa do własnych interpretacji, bo ja tu wyciągam wnioski, a przecież każdy może to robić samodzielnie.

Rady aktywne, te, które występowały o informację więcej niż dwa razy – najmniej ich było na ścianie wschodniej, 2,9, najwięcej w byłym zaborze pruskim, ponad 1/4. Tu mamy aktywność rad liczoną wśród tych, które występowały. Liczba wystąpień w Warszawie i na Górnym Śląsku to 2,7. Jeżeli rada w Warszawie była niezadowolona, to ona atakowała pracodawcę. Zatem na pewno nie wynika to z jakiejś niewiedzy, niedoświadczenia czy pasywności. Jeśli chodzi o ścianę wschodnią, to wśród rad, które jednak występowały, były one najmniej aktywne.

Ocena rady relacji z pracodawcą. Tak jak mówiłem, Warszawa ma najwyższą, Ziemie Odzyskane mają najniższą. Przy okazji chcę jeszcze podać ciekawostkę, że istnieje też taka korelacja – im więcej związków zawodowych w firmie, tym ocena relacji z pracodawcą gorsza, a im procent załogi należący do związków zawodowych jest wyższy, tym relacje są trudniejsze. Wiadomo, czym to tłumaczyć.

Radni o stażu poniżej dziesięciu lat. To pokazuje mobilność pracowników, ich wpływ na rady pracownicze. Najniższa mobilność, czyli udział radnych o stażu w zakładzie, w którym zostali wybrani, niższym niż dziesięć lat, jest w województwach galicyjskich – tylko 10%, najwyższa w Warszawie – blisko 40%.

Udział kobiet w radach średnio dla całego kraju wynosi około 36%, ponad 35%. Tutaj widzimy, że średnio dla ściany wschodniej jest to 31%, nie jest to wielka różnica, ale proszę zobaczyć, co się dzieje w Warszawie, 54% stanowią kobiety. Ja nie znam struktur społecznych, nie wiem, nie chcę tu powiedzieć lekceważąco, poza kołami gospodyń wiejskich, ale jest to struktura społeczna z wyboru, bardzo często z wyboru, reprezentacja kobiet w radach z wyboru jest jeszcze większa, a te dane dotyczą wszystkich rad, i związkowych, i niezwiązkowych. W Warszawie jest to 54%. Pojawia się pytanie, czy rynek pracy w Polsce będzie zmierzał w tę stronę, w stronę, nie wiem, by nie powiedzieć, dominacji kobiet. W każdym razie jest to ciekawostka, prawda?

Chciałbym jeszcze zgłosić taką obserwację, że badaliśmy, kto pełni funkcję przewodniczących rad, kto był wybierany czy powoływany. Otóż, udział kobiet wśród przewodniczących był niższy tylko o 1%, dokładnie chyba 1,4% niż udział w radach. Wiadomo, że – to wcale nie jest stereotyp, tylko znane zjawisko – na kolejnych szczeblach w hierarchii, wraz ze wzrostem stopni w hierarchii danej struktury udział mężczyzn rośnie. Z reguły tak to bywa, a tutaj tego zjawiska nie ma. Nie chcę się wypowiadać, dlaczego. Zapraszam wszystkich państwa do oceny.

Dziękujemy państwu za zapoznanie się z prezentacją i zapraszamy też ze swojej strony do dyskusji. Przedstawiłem kilka antagonizujących być może ocen, zwłaszcza pod adresem pracodawców, co – mam nadzieję – będzie sprzyjało dyskusji, ale proszę mi tego nie brać za złe. Dziękuję bardzo.

### **Przewodniczący Antoni Szymański:**

Bardzo dziękuję za prezentację wyników badania aktualnego stanu rad pracowniczych. Są to zupełnie nowe, świeże badania, nie znaleźliśmy ich, a są one bardzo ciekawe. Dziękuję panu Piotrowi Ciompie z Instytutu Spraw Obywatelskich.

Proszę teraz pana Jacka Kotulę, przewodniczącego Rady Pracowników firmy „Alima-Gerber” o zabranie głosu na temat działalności rady pracowników w praktyce.

Bardzo proszę.

### **Przewodniczący Rady Pracowników Firmy „Alima-Gerber” SA w Rzeszowie Jacek Kotula:**

Dzień dobry państwu.

Ja reprezentuję firmę rzeszowską, która w 1992 r. została sprywatyzowana. Nasza firma znana była wcześniej z produkcji bobofrutów, obecnie znana jest jeszcze z odżywek dla dzieci Gerber. Dziesięć lat temu naszą firmę na całym świecie wykupiła



szwajcarska firma Novartis, a od miesiąca mamy nowego właściciela, jest nim firma Nestlé.

Ponieważ u nas dosyć prężnie działają związki, OPZZ i „Solidarność”, dlatego bardzo ucieszyliśmy się, że w zeszłym roku powstała taka rada, ponieważ wiemy, że rada pracowników na Zachodzie jest bardzo poważana przez pracodawcę, bo mamy pewne kontakty z zagranicą. Uważaliśmy, że nowa ustawa przyczyni się naprawdę do polepszenia sytuacji pracowników poprzez to, że będziemy mieć o wiele więcej konkretnych informacji, bo do tej pory wszystkie nasze pisma, prośby opierały się po prostu na biadoleniu, że mało zarabiamy, wszystko drożeje, ludzie ciężko pracują, ale nie było to podparte żadnymi danymi. Sądziliśmy, że nowa rada sprawi, że będziemy mieć jakieś wsparcie.

Nasza rada była pierwszą radą powołaną na Podkarpaciu. Powstaliśmy 6 lipca i w tym samym dniu wysłaliśmy pismo do wszystkich pracowników i do dyrekcji, w którym po prostu przedstawiliśmy pewne nasze oczekiwania. Był to wynik entuzjazmu związanego z tym, że powstała ta rada. Wcześniej byliśmy na szkoleniu, które zapewniła Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, zorganizowanym przez firmę Syndex i przez pana Stefana Porte, otrzymaliśmy tam wskazówki i wiedzieliśmy, z czym to się je.

Napisaliśmy do pracowników taki list. Pragniemy wam zakomunikować, że w naszej firmie powstała rada. Jest to pierwsza rada na Podkarpaciu, jedna z pierwszych w Polsce. Od roku żyjemy w trochę innej rzeczywistości, unijnej, w której rady pracowników są standardem w firmach i pracodawca się z nimi liczy. Podstawą powstania tej rady jest ustawa z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i dyrektywa unijna z 2002 r. Nasza rada pracowników powstała po to, aby służyła poprawie warunków pracy pracowników poprzez zdobycie informacji. Rady pracownicze są wytworem unijnym, a dlatego że jesteśmy w Unii, musimy te standardy wdrażać. Ta rada to dodatkowo, oprócz związków, szansa na poprawę sytuacji pracowników w naszej firmie.

W Polsce tylko 25% przedsiębiorstw posiada związki zawodowe. Wynika z tego, że 75% pracowników nie ma dostępu do żadnej informacji w zakładach pracy. Żyjemy i pracujemy w cywilizowanym kraju Unii Europejskiej i strona pracownicza bez żadnej informacji na temat sytuacji zakładu jest zubożona, nie ma właściwego dialogu społecznego. Wprowadzenie rady pracowników powoduje, że wznosimy się na wyższy poziom, albowiem pracownicy stają się partnerem w dialogu społecznym. Brak informacji lub nierzetelna informacja dla pracowników jest najbardziej szkodliwa dla firmy, albowiem pracownicy nie utożsamiają się z zakładem pracy. W firmie mamy się lepiej rozumieć, utożsamiać się z firmą, znać jej problemy i sukcesy. Jest zasadnicza różnica pomiędzy uprawnieniami rady pracowników i związków zawodowych w zdobywaniu informacji od pracodawcy. Związkom zawodowym pracodawca może pewne informacje udostępnić, ale nie musi, a radzie pracowników musi. Jeśli będzie się od tego uchylał, to grozi mu na mocy ustawy kara grzywny albo ograniczenia wolności. Inną sprawą jest fakt, że wiele informacji rada może mieć tylko do swojej wiedzy.

Pojawia się pewne pytanie. Jakie informacje ma udostępniać pracodawca i po co są one potrzebne radzie? Informacje przekazywane przez pracodawcę dotyczą działalności, sytuacji ekonomicznej firmy, przewidywanych w tym zakresie zmian, przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie zatrudnienia, a także działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy i podsta-

wach zatrudnienia. Oznacza to duży postęp w dziedzinie obrony interesów pracowniczych. Za radą pracowników stoi ustawa, dyrektywa unijna, a wszystkie dyrektywy unijne są po to, aby nie było dyskryminacji pomiędzy firmami w różnych krajach Unii. Pracownicy „Alimy-Gerber” będą zatem mieć taki sam dostęp do informacji, jak i nasi zachodni sąsiedzi. Rada pracowników będąca w posiadaniu tych informacji będzie mogła określić, co to oznacza dla pracowników, będzie mogła przygotować się na różne sytuacje. Te informacje są potrzebne po to, by zminimalizować wszelkie ryzyko.

Akcjonariusze firmy, często nawet zwykli robotnicy i rolnicy z naszej firmy, co roku otrzymują wszystkie informacje o firmie. My pracownicy nie wiemy nic albo niewiele. Rada zatem jest po to, aby te informacje zdobywać, wykorzystywać je dla dobra pracowników. Rada ma prawo do prowadzenia konsultacji oraz zlecenia fachowych ekspertyz. Nowo powstała rada niebawem zwróci się do zarządu z propozycją podpisania porozumienia.

Pełni entuzjazmu po prostu zaczęliśmy działalność. Po dwóch tygodniach wysłaliśmy do zarządu naszej firmy propozycję porozumienia o informowaniu pracowników i przeprowadzeniu z nimi konsultacji w „Alimie-Gerber”. Po prostu chcieliśmy poprzez to porozumienie wypracować drogę naszej współpracy już na samym starcie. Nie chcieliśmy się wcisnąć na „gałąź” pracodawcy, ale chcieliśmy wejść na tory wyznaczone ustawą o radach pracowników.

Ze szczególną podniosłością podkreśliliśmy dane, które chcieliśmy otrzymywać. Ponieważ ustawa jest bardzo nieprecyzyjna, to w art. 6 wyszczególniliśmy, o czym chcemy być na bieżąco informowani. Może tak pokrótce. W ciągu miesiąca od dnia ustanowienia rady pracodawca przedstawia jej status prawny zakładu, prognozy ekonomiczne zakładu, informację o jego pozycji w tej grupie z punktu widzenia jego konkurencyjności i powiązań z innymi jej strukturami, podział kapitału między akcjonariuszy. Przynajmniej raz w roku – tak było w propozycji – pracodawca powinien przedstawiać całościowe pisemne sprawozdanie dotyczące wyniku finansowego, rachunku zysków, strat, globalnej wartości, rozmiaru produkcji, transferu kapitału między spółką dominującą a spółkami zależnymi, zleceń podwykonawstwa, podziału zysków, dotacji ze środków unijnych, wydajności, wskaźnika wykorzystania mocy produkcyjnych w zakładzie, zmiany średnich godzinowych i miesięcznych wynagrodzeń ze względu na płeć, stanowisko pracy, perspektywy ekonomiczne i społeczne zakładu na przyszły rok. Prosimy, aby co pół roku przedstawiano nam informacje na temat modernizacji, renowacji, zmiany wyposażenia, metod produkcji i eksploatacji w zakładzie pracy. Raz na kwartał chcieliśmy otrzymywać informacje na temat ogólnych zmian zamówień, ogólnej ewolucji sytuacji finansowej, wykonania planów produkcji, ewentualnych opóźnień w wypłacaniu przez pracodawcę składek na ZUS, o miesięcznych zmianach poziomu zatrudnienia, liczbie i kwalifikacji pracowników ze względu na płeć, liczbie pracowników, która ma umowę na czas określony, umowę o pracę w niepełnym wymiarze, umowę o pracę na czas wykonania określonej pracy, umowę na pracę tymczasową.

Jako rada pracowników chcieliśmy również otrzymywać wszystkie informacje, które otrzymywali akcjonariusze, oraz prosiliśmy, aby rada pracowników w naszej firmie otrzymywała całość dokumentów obowiązkowo przedstawianych walnemu zgromadzeniu akcjonariuszy lub zgromadzeniu wspólników oraz raport biegłych rewidentów, a w przypadku restrukturyzacji, fuzji – na przykład ostatnio coś takiego się zda-

rzyło – chcieliśmy wszystkich informacji dotyczących tych procesów. Takie były nasze żądania.

Oprócz tego chcieliśmy, żeby rada była trochę dofinansowana w związku z opłatami dla różnych ekspertów, ponieważ na przykład nasza składka związkowa, która wpływa do kasy związkowej, wynosi 1 tysiąc 300 zł miesięcznie. Wiemy, że eksperci żądają kilku tysięcy za godzinę, więc nasze dochody nie wystarczyłyby nawet na tydzień pracy eksperta.

Wysłaliśmy to wszystko 14 lipca tamtego roku. Po dwóch tygodniach, 1 sierpnia otrzymaliśmy od dyrektora personalnego następujące pismo. Biorąc pod uwagę złożoność przedstawionego przez państwa projektu porozumienia, a także nowość tego typu rozwiązania w realiach polskiego rynku pracy, uprzejmie informuję, że prace nad propozycją wersji porozumienia ze strony Zarządu „Alimy-Gerber” jeszcze trwają. Jeśli tylko zarząd przyjmie treść wersji porozumienia będącego podstawą do rozmów z państwem, to natychmiast zostanie to państwu przesłane. Zostało to nam przekazane dopiero 2 października, czyli, jak państwo widzicie, czekaliśmy trzy, cztery miesiące.

Oprócz tego jest w ustawie taki wymóg, że związek zawodowy, związki powołują radę. My powołaliśmy ją bez żadnych problemów, ponieważ w naszym związku jest sto dwadzieścia osób, w OPZZ jest osiemdziesiąt osób, więc podzieliliśmy się i trzech członków rady jest z „Solidarności”, a dwóch z OPZZ. Ja zostałem jednogłośnie wybrany szefem rady pracowników.

Pierwsze posiedzenie rady powinno być zwołane przez zarząd firmy. Czekaliśmy na pierwsze posiedzenie rady praktycznie trzy miesiące. Dopiero 2 października zarząd zaprosił nas do siedziby firmy w Warszawie. Na tym posiedzeniu wręczono nam porozumienie, ale już przerobione, było to ich porozumienie. Praktycznie była to przepisana ustawa, nie było tam konkretów, tylko po prostu ustawa ujęta w punktach. My mieliśmy zająć wobec tego stanowisko, przedstawić opinię. Zaraz państwu powiem, jak to się dalej toczyło.

Podczas pierwszego spotkania obecny był cały zarząd i my tam się po prostu poznaliśmy, przedstawiliśmy swoje oczekiwania w odniesieniu do otrzymywania informacji, otrzymywania dokumentów. Wyraziliśmy swoją opinię w sprawie niskiej motywacji pracowników, ponieważ głównym problemem w Rzeszowie i na całej ścianie wschodniej są niskie zarobki. Bardzo dużo, połowa załogi nie zarabiała nawet 1 tysiąca zł na rękę, wiele osób zarabiało po 800 zł. Uważaliśmy, że to jest skandal, jak na taki koncern. Tak że poruszaliśmy takie sprawy. Prosimy też o wprowadzenie jakiegoś systemu motywacyjnego.

Po tym spotkaniu 24 października wysłaliśmy pierwsze pismo, powołując się na ustawę o radach pracowników, z prośbą o przedłożenie radzie następujących informacji za lata 2004, 2005 i 2006. Bilans zysków i strat otrzymaliśmy, rachunek wzoru E-1 otrzymaliśmy. Informacje o udziale płac w kosztach ogółem, dane dotyczące zatrudnienia, ilu jest pracujących na czas nieokreślony, na czas określony, tymczasowo, dane o liczbie pracowników z podziałem na płeć, wiek, staż pracy, dane o liczbie pracowników pracujących na stanowiskach robotniczych, produkcyjnych, nieprodukcyjnych – to wszystko otrzymaliśmy. Czy są zaległości w płaceniu składek? Otrzymaliśmy na ten temat informacje. Czy zakład należy do organizacji pracodawców? Otrzymaliśmy. Przewidywane prognozy ekonomiczne też otrzymaliśmy. W sumie w dziewięciu sprawach otrzymaliśmy informacje, ale w dwunastu – nie.

Nie otrzymaliśmy informacji w następujących sprawach. Fundusz płac w rozbiu na poszczególne elementy płacowe, koszty na premie i inne wynagrodzenia, bieżące analizy wynagrodzeń, wskaźniki absencji chorobowej, udział w kosztach chorobowych, podział godzin nadliczbowych w poszczególnych działach, świadczenia dodatkowe, koszty przychodni zakładowej, koszty ubezpieczenia płaconego przez pracodawcę, sprawozdania chorobowe, czyli wskaźniki absencji, liczba pracowników w poszczególnych kategoriach zaszeregowania oraz średnie płace, wskaźniki produktywności, wielkość produkcji, o ile są przekroczone albo niewykonane plany produkcji, ilość wykonywanych analiz w laboratorium, dane na temat przekroczenia dopuszczalnego poziomu hałasu na stanowiskach pracy. W tych dwunastu sprawach nie otrzymaliśmy informacji. Powiedziano nam, że ustawa tego nie przewiduje.

Następnie 4 grudnia odbyło się drugie spotkanie w Warszawie na temat tego porozumienia. Jako rada pracowników zaprosiliśmy do pomocy eksperta, pana Stefana Porte z firmy Syndex, która współpracuje we Francji, zatrudnia na całym świecie pięć tysięcy pracowników, którzy pomagają radom pracowników, tak że miał on doświadczenie zdobyte w krajach zachodnich. Po trzech godzinach negocjacji przedstawiliśmy swoje oczekiwania. Głównie dotyczyło to tego, że jednak chcemy mieć skonkretyzowane dane, które pracodawcy będą mieli obowiązek nam przekazywać. Prosiliśmy też o jakieś dotacje na ekspertyzy dla związków zawodowych, dla rady pracowników. Ze swojej strony zgodziliśmy się na takie ustępstwo, że jeżeli na przykład pracodawca będzie się chciał skonsultować z radą pracowników w jakiejś ważnej dziedzinie, to my nie będziemy tego przedłużać. Zobowiązaliśmy się do tego, że w ciągu czternastu dni prześlemy informację, bo też moglibyśmy czekać trzy miesiące, a jakaś sprawa nie byłaby w firmie załatwiona.

W odpowiedzi na nasze negocjacje 22 grudnia otrzymaliśmy następujące pismo. Odnosząc się od postulatów rady pracowników, aby określić w porozumieniu kwotę, do wysokości której pracodawca ponosiłby koszty działania rady, informuję, że nie wydaje się to uzasadnione. Właściwszym rozwiązaniem jest zatem określanie sumy kosztów, które mógłby ponieść pracodawca na wniosek rady pracowników odrębnie w każdym indywidualnym przypadku z uwzględnieniem wszystkich okoliczności. Dodatkowo, ustosunkowując się do naszej propozycji, do szczegółowych informacji, które chcielibyśmy otrzymywać, powiedziano nam, że szczegółowe wyliczanie w tym porozumieniu dokumentów wydaje się bezcelowe. Pracodawca ma obowiązek przekazywać radzie informacje, nie zaś określone dokumenty. I już konkluzja pisma i negocjacji – z tych wszystkich względów najkorzystniejsze dla obu stron wydaje się powtórzenie w porozumieniu uregulowań ustawowych, co pozwoli każdorazowo oceniać, czy dana informacja żądana przez radę pracowników mieści się w zakresie informacji określonych ustawą, czy też nie. Najkorzystniejsze według pracodawców – tak napisali – będzie elastyczne uregulowanie wzajemnych stosunków między pracodawcą a radą pracowników.

Nawet w odniesieniu do pieniędzy, które mieliby nam przekazywać, napisali w tym porozumieniu coś takiego, że każdorazowo my mamy sobie zapłacić, potem zwrócić się do dyrekcji, a ona każdorazowo podejmie decyzję o refundacji kosztu należnego, decyzję o tym, czy zwróci, czy nie. To jest po prostu fikcja. My mamy zapłacić na przykład 20 tysięcy, a później się okaże, czy dostaniemy te pieniądze, czy nie.

Po tych negocjacjach, trwających dwa czy trzy miesiące, napisaliśmy takie pismo. Odpowiadając na pismo z 22 grudnia, przedstawiamy następujące stanowisko.

W zaproponowanej przez dyrekcję wersji porozumienia brak jest sprecyzowania szczegółowych zasad współpracy ponad te, które są zawarte w ustawie. Takie stanowisko jest dla nas niezadowolające, ponieważ sądziliśmy, że w zawartym porozumieniu dojdziemy do praktycznych ustaleń dotyczących informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami. W takim przypadku nie jesteśmy zainteresowani podpisaniem porozumienia z dyrekcją. Podpisany przez nas dokument nie byłby prawdziwym porozumieniem, dlatego że w praktyce nie zwiększałoby uprawnień rady ponad te uprawnienia, które są zapisane w ustawie, co więcej, poprzez ustalenie terminu przedstawienia przez radę opinii dla pracodawcy zostały ograniczone uprawnienia rady pracowników. Niestety, rada nie uzyskała w zamian nic ponad to, co gwarantuje ustawa. Przedstawiona radzie pracowników propozycja porozumienia w takiej formie nas nie zadowala, jednocześnie pokazuje, że „Alima-Gerber” nie jest firmą otwartą społecznie, albowiem dialog między pracodawcą a pracownikami nie jest konstruktywny.

*(Przewodniczący Antoni Szymański: Bardzo proszę o zmierzanie do konkluzji.)*

Oprócz tego zwróciliśmy się z prośbą o następną informację. Prosimy o informacje na temat porządku obrad spółki, to jest zarządu, rady nadzorczej, ewentualnego zgromadzenia w 2005 r. i 2006 r. oraz o tym, jakie inspekcje zostały przeprowadzone w firmie, jakie były rezultaty tych kontroli. Nasza firma charakteryzuje się wysokim poziomem hałasu, normy określające dopuszczalny poziom hałasu przekroczone są nawet siedemnastokrotnie. Chcieliśmy wiedzieć, jak to zostało potraktowane.

Otrzymaliśmy następującą informację. Informuję, że zgłoszone przez pana wnioski nie mogą zostać uwzględnione, nie przewiduje tego ustawa, nie mają one związku z bieżącą działalnością firmy. A na końcu też jest takie ciekawe stwierdzenie, choć może...

W każdym razie moim zdaniem my jako rada pracowników mamy mieć dostęp do wielu informacji i powinny być z nami konsultowane różne sprawy, na przykład sprawy wynagrodzeń. Od kilku miesięcy dyskutuje się o wprowadzeniu premii. Ze związkami się dyskutuje, a z nami nie, nas się w ogóle pomija. W ustawie jest też napisane, że ma być konsultowane zatrudnianie pracowników na umowę tymczasową. Moi Drodzy, u nas prawie połowa pracowników na produkcji pracuje przez spółki, ludzie mają już po dwanaście umów od czerwca tamtego roku, najniższe krajowe, obok nasz człowiek pracuje za 10 zł, a tam pracuje za 4 zł. Nas o takich sprawach się nie informuje, a powinno się informować, gdyż należy to do spraw związanych z zatrudnieniem i z negocjacjami płacowymi.

Ze względu na to, że nie uzyskaliśmy żadnej informacji, poinformowaliśmy, że pracodawca nie zapoznał się wnikliwie z ustawą o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu konsultacji, o odmawianiu udostępnienia informacji. I nietrafny jest argument, że zakres informacji z poprzednich dwóch lat jest nieaktualny. Oni powiedzieli nam, że to, co było rok temu, to jest już nieaktualne, ponieważ mają to być dane na temat aktualnej sytuacji. My napisaliśmy, że informacja, jaka jest przydatna radzie pracowników, a jaka nie jest przydatna, należy do oceny rady pracowników. Zdarzenia gospodarcze, które nastąpiły w poprzednich okresach, mogą skutkować przez wiele lat po ich wystąpieniu, wpływając na aktualne decyzje, dlatego rada pracowników musi mieć na ich temat wiedzę.

Ostatnie pismo napisaliśmy 25 kwietnia. Jest to już pismo przedprocesowe. Domagamy się w nim wielu, wielu różnych informacji. Jeżeli ich nie otrzymamy, to po prostu wystąpimy na drogę sądową.

Konkludując, powiem, że rady pracowników są tworem unijnym i dlatego myśleliśmy, że będziemy traktowani tak samo jak na Zachodzie. Niestety, tam inaczej się je traktuje. My jesteśmy tu dyskryminowani, i to bardzo często przez polskich dyrektorów, nie przez Amerykanów czy przez kogoś innego. My wiemy, że nie możemy pracować jak roboty. My nie mamy na nic wpływu. Nie może być dłużej tak, że człowiek się nie liczy, a liczy się tylko wynik w firmie. W Polsce mamy teraz do czynienia z rewolucją. Moi Drodzy, gdyby jeszcze rok temu ktoś powiedział, że chce więcej zarabiać, to by się po prostu dowiedział, że chyba zwariował. Teraz podwyżki w wysokości 10% czy 30% są coraz częstsze. Pracodawca boryka się właśnie z brakiem pracowników wykwalifikowanych.

Jakie mamy wnioski? Moi Drodzy Senatorowie, Zebrani Państwo, Decydenci, jeśli chcecie, aby nasze dzieci, wasze wnuki pracowały w Polsce, nie uciekały do Irlandii, to po prostu trzeba szybko zmienić tę ustawę. Zmiana jest konieczna. Jeśli nasza rada, która działa w tak dużej korporacji, za którą stoją związki zawodowe, ma takie problemy ze zdobyciem informacji, to co dopiero mają mówić inne rady, pozbawione związków zawodowych czy działające w jakichś małych firmach. Wymagania te powinny zmierzać w tym kierunku, aby uszczegółwić dane przekazywane radzie przez firmę. Widzicie, że upłynął rok, a my praktycznie stoimy w miejscu, ponieważ pracodawca się uchyla, raz daje, raz nie, mamy niepełne, szczątkowe informacje. Tak samo kwestia wsparcia finansowego. Ono powinno być, ponieważ my jesteśmy biedni. Oni mają opinie prawne, przedstawiają opinie podparte argumentami adwokatów itd., a w tej sytuacji w 99% przypadków rady pracowników się wycofują, uważają, że jeżeli tak mówi prawnik, to znaczy, że oni nie mają racji. Nie ma szansy na przedstawienie jakiejś kontreksperytyzy, ponieważ rady pracowników są biedne. Uważamy też, że powinna być możliwość wpływania na opinię rady nadzorczej firmy przez załączenie opinii rady pracowników do dokumentacji na walne zgromadzenie udziałowców. Ważna jest też sprawa szkoleń, bo niektóre rady mają dane, ale nie wiedzą, co z tym zrobić. Chodzi o to, żeby takie instytucje, jak Instytut Spraw Obywatelskich czy jakieś komisje krajowe, organizowały coraz więcej szkoleń o tym, jak praktycznie wykorzystać te dane dla pracowników. Dziękuję.

### **Przewodniczący Antoni Szymański:**

Bardzo dziękuję panu Jackowi Kotuli za przedstawienie autentycznych problemów Rady Pracowników firmy „Alima-Gerber”.

Proszę teraz podsekretarza stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, pana Kazimierza Kuberskiego o zabranie głosu. Pytanie jest takie. Czy ustawa o informowaniu pracowników i ich konsultowaniu wymaga nowelizacji?

Bardzo proszę.

### **Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej Kazimierz Kuberski:**

Dziękuję bardzo.

Panie Marszałku! Szanowni Państwo!

Najkrócej odpowiadając, trzeba powiedzieć: tak, tak, wymaga i to wynika już z obydwu poprzednich wypowiedzi. Obraz funkcjonowania tej ustawy po roku nie jest jednoznaczny. Wykazały to badania, analizy przedstawione przez pana Piotra Ciompe.

Rzeczywiście widoczna jest aktywność, coś się dzieje. Ja tu przytoczę dwie liczby, pan Ciompa też je wskazał, to jest tysiąc dziewięćset informacji o powstaniu rad pracowników do marca tego roku, teraz może być troszeczkę więcej, założmy, dwa tysiące, dwa tysiące z małym hakiem, i cztery tysiące czterysta informacji o zawartych porozumieniach. To jest tożsame. Sumujemy te dwie liczby, zatem mamy około sześciu tysięcy podmiotów, w których ta ustawa w jakiś sposób zadziałała. A w jaki sposób? Bywa z tym różnie. Pan Kotula powiedział, jak to funkcjonuje w „Alimie-Gerber”. Formalnie te rady działają, ale w moim przekonaniu jest to jednak za mało jak na taki okres. Według mojej wiedzy, według danych GUS – pan Ciompa też przywołał tę liczbę, powiedział, że siedemnaście tysięcy podmiotów podlega tej ustawie, ale trudno o jednoznaczne dane ze względu na sposób interpretowania zakresu podmiotowego ustawy, ja powiem o tym później, przy omawianiu propozycji zmian – w każdym razie przy najszerszej pojmowanym zakresie podmiotowym ustawy w ocenie GUS jest czternaście tysięcy przedsiębiorstw, podmiotów, które powinny podlegać tej ustawie. Pan powiedział o siedemnastu tysiącach. Ta różnica nie jest, patrząc na rząd wielkości, duża, ale mimo wszystko, biorąc pod uwagę nawet tę mniejszą liczbę, czyli czternaście tysięcy podmiotów, w których rady pracowników powinny zadziałać, zadziałały tylko w sześciu tysiącach, a więc jest to mniej niż połowa przypadków. Co z resztą? Dla państwa informacji podam, że od marca przyszłego roku ustawa obejmie swoim funkcjonowaniem około trzydziestu tysięcy podmiotów, a więc nie chcemy, żeby ta proporcja wynosiła 40%, a byłaby ona znacznie, znacznie większa. To tyle, jeżeli chodzi o to, jak to wygląda statystycznie w praktyce, czyli i dobrze, i źle.

Tak jak powiedział przywoływany tu przez pana Jacka Kotulę pan Stefan Porte, ekspert w zakresie tej problematyki, rady pracowników są instytucją dobrą i przydatną, lecz działają na podstawie niedoskonałej ustawy. Rzeczywiście trzeba zmienić tę ustawę, żeby, jeśli się nie da zrobić doskonałej, to do tej doskonałości ją przybliżyć, szczególnie w sytuacji tak dużego otwarcia, rozszerzenia funkcjonowania tej ustawy.

Zanim przejdę do omówienia propozycji zmian, chciałbym króciutko powiedzieć o trybie uchwalania tej ustawy i roli ministerstwa, roli rządu. Jest to mianowicie trochę odmienna ustawa, inaczej tworzona niż to powszechnie się dzieje, gdy jest inicjatywa rządowa, następnie konsultacje społeczne w komisji trójstronnej z organizacjami pozarządowymi, z partnerami społecznymi, potem rząd przyjmuje poprawki i przekazuje to do Sejmu. Otóż ta ustawa jest jedną, może pierwszą, jedną z kilku przyjmowanych w innym trybie, w tym nowoczesnym trybie ustaw przyjmowanych w zakresie prawa pracy. Chodzi o to, że są one przyjmowane w dialogu autonomicznym między pracodawcami a związkami zawodowymi, które między sobą uzgadniają, ustalają założenia czy też konkretne zapisy, a rola rządu, rola ministerstwa jest tu taką rolą trochę arbitra, trochę notariusza, który pomaga ze względów eksperckich, finansowych, logistycznych czy legislacyjnych, aby te uzgodnienia partnerów społecznych zapisać w prawidłowej ustawie. Taką ustawą jest też ustawa o telepracy. To są takie minipakty społeczne, poligon doświadczalny przed tym, co nas czeka, mam nadzieję, niedługo, mam na myśli dużą umowę społeczną. W każdym razie na pewno, jeżeli chodzi o zmiany i sposób przyjmowania, to rola ministerstwa, rola rządu jest wtórna, jest troszeczkę rolą eksperta i notariusza czy też arbitra.

Strony porozumiały się, strony osiągnęły kompromis, ale o tym, jak to był trudny kompromis, świadczy długi czas przyjmowania tych zapisów. To było kilkanaście

miesiące żmudnej pracy, żmudnych negocjacji między partnerami społecznymi, a i tak udało się to dopiero w parlamencie, dopiero przy pomocy parlamentarzystów. Za to im chwała i dzięki.

Został wypracowany pewien kruchy kompromis, on obowiązuje i jak na razie – wynika to z moich doświadczeń po przekazaniu przez ministerstwo oceny analizy funkcjonowania ustawy po roku – partnerzy społeczni niezbyt chętnie chcą ten kruchy kompromis zmieniać, nie skłaniają się jeszcze do tego, uważając, że roczna ocena funkcjonowania jest zbyt krótka, te rozwiązania obowiązują zbyt krótko, chcą poczekać jeszcze rok i dopiero wtedy będzie można porozmawiać o zmianach systemowych, o takich naprawdę dużych zmianach. Niemniej jednak w odniesieniu do pewnych zmian, zmian porządkowych, zmian bardziej o charakterze technicznym pewien kompromis już jest, propozycje zmian zostały przez nas przygotowane i przyjęte przez partnerów społecznych.

Przechodząc już do tych zmian oczywistych, zmian uzgodnionych, to po pierwsze, chciałbym powiedzieć o zakresie podmiotowym. Zakres podmiotowy określony przez pięćdziesiąt i sto osób zatrudnionych u pracodawcy jest jasny, precyzyjny, więc tu nie ma o czym dyskutować. Kwestią pozostaje określenie, jaki podmiot gospodarczy powinien być objęty tą ustawą. Są tu pewne kontrowersje. Sprawa nie jest do końca rozstrzygnięta. Rozstrzygnięcie może przynieść albo nowelizacja ustawy, albo orzecznictwo sądowe. Na razie sytuacja jest taka, że ustawa posługuje się pojęciem pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą, nie uzupełniając tego pojęcia ani nie odsyłając do żadnej innej ustawy, która takie regulacje zawiera. Tutaj są dwa podejścia. Może trzeba by ograniczyć stosowanie ustawy wyłącznie do takich pracodawców, którzy prowadzą działalność gospodarczą w świetle ustawy o swobodzie działalności gospodarczej. Czy jednak nie byłoby to podejście zawężające? Czy nie byłoby to naruszeniem postanowień dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady, która ustanowiła ogólne ramowe warunki informowania i prowadzenia konsultacji? W obrocie gospodarczym sytuacja jest taka, że są podmioty, do których nie mają zastosowania przepisy ustawy o swobodzie działalności gospodarczej bądź prowadzona przez nie działalność nie jest działalnością gospodarczą w rozumieniu tej ustawy, ale prowadzą one działalność odpłatną, nie są one nastawione na zysk, ale jest to działalność, która jest działalnością odpłatną. Dotyczy to szczególnie podmiotów publicznych, mianowicie zakładów opieki zdrowotnej, przedsiębiorstw, instytucji kultury prowadzących działalność kulturalną, szkół wyższych i placówek oświatowych.

W naszym pojęciu ustawa powinna być stosowana szerzej, jak najszerszej. Ideą jest jak najszersze objęcie podmiotów prowadzących jakąkolwiek działalność gospodarczą, bez względu na to, czy jest ona nastawiona na zysk, czy też nie. Tak jak powiedziałem, w tej chwili nie jest to kwestia jednoznacznie rozstrzygnięta i możemy ją rozstrzygnąć dwoma sposobami: poprzez nowelizację bądź orzecznictwo. Na razie nie jest nam wiadomo o żadnym postępowaniu sądowym, które miałyby doprowadzić do wyjaśnienia tego problemu. To jest jeden aspekt.

Druga kwestia to jest kwestia objęcia pracowników u danego pracodawcy. Nasza ustawa w art. 7 w ust. 2 określiła, że przy ustalaniu liczby pracowników u danego pracodawcy nie uwzględnia się pracowników młodocianych. Od czasu uchwalenia w Polsce tej ustawy 18 stycznia tego roku pojawiło się orzeczenie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, który orzekł, że żadna grupa pracowników nie może być wy-



łączona z tego sposobu obliczania liczby pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy, więc bezwzględnie musi to zostać zmienione i jest już przygotowywana poprawka zmierzająca do wykreślenia tego art. 7 ust. 2.

Jest kilka problemów technicznych, a mianowicie ustawa mówi o sztywnej liczbie członków rady pracowników: trzy, pięć, siedem. Chodzi o sytuacje, w których udało się wybrać mniejszą liczbę pracowników. Przy takim zapisie, jeżeli ustawa wymaga trzech, a wybrano dwóch, rada pracowników działać nie może, ponieważ nie jest w pełni obsadzona. Tę sytuację można by łatwo naprawić, stosując prosty zabieg, wprowadzając zapis, że liczba członków musi wynosić nie trzy, lecz do trzech. Rzeczywiście, jest to mała reprezentatywność, bo mógłby być to jeden pracownik, ale jest też próg siedmiu, a pięciu wybranych mogłoby doskonale funkcjonować.

Kolejne z tym związane kwestie techniczne to zmiany stanu zatrudnienia u przedsiębiorcy. Obecnie ta sytuacja jest bardzo dynamiczna, zmiany zachodzą bardzo szybko, chodzi szczególnie o sytuacje, gdy u pracodawcy zmienia się skład zatrudnienia, który ma wpływ na podleganie ustawie, powiedzmy, że zatrudniał czterdzieści osób, a w tej chwili zatrudnia sześćdziesiąt, w związku z tym będzie go obejmować ustawa. Jeżeli zatrudnienie się zmniejszy, to pojawia się pytanie, czy wtedy trzeba radę rozwiązać, czy w ogóle ustawy nie należy stosować. Ta kwestia w naszym przekonaniu, w przekonaniu partnerów społecznych też powinna zostać rozwiązana.

Jest też kwestia – w praktyce jeszcze nie mieliśmy z tym do czynienia – mianowicie kolejnej kadencji rady pracowników. Tutaj też mamy takie zapisy, które uniemożliwiałyby czy przedłużałyby istniejącą kadencję teoretycznie w nieskończoność. Tę sprawę również można łatwo naprawić.

Przewijała się tu sprawa ponoszenia kosztów. Podczas różnych seminariów pojawiały się pomysły ograniczenia kosztów, jakiegoś zapisania górnego ich pułapu, aczkolwiek ta propozycja w tej chwili w rozmowach w komisji trójstronnej na spotkaniu Zespołu problemowego do spraw prawa pracy nie była poruszana jako jedna z ważniejszych spraw.

Tak że sporo jest zmian, głównie, tak jak powiedziałem, o charakterze technicznym. Ministerstwo przygotowało projekt nowelizacji, który teraz zostanie przekazany do uzgodnień międzyresortowych. Jeżeli chodzi o partnerów, to jest on tak naprawdę uzgodniony, bo to jest ich porozumienie, które zawarli na posiedzeniu komisji trójstronnej, ale i tak zostanie to jeszcze przekazane do konsultacji. Chcielibyśmy, żeby ta nowelizacja w lipcu została przyjęta przez Radę Ministrów i później przekazana do procedowania w Sejmie. Tak jak powiedziałem, wszystkie zmiany, a szczególnie zmiany o charakterze systemowym, najpierw muszą być uzgodnione między pracodawcami a związkami zawodowymi, mają wynikać z uzgodnienia, a my mamy pomagać i taką pomoc deklarujemy. Dziękuję bardzo.

### **Przewodniczący Antoni Szymański:**

Bardzo dziękuję panu ministrowi Kazimierzowi Kuberskiemu za przedstawienie zamiarów i za ustosunkowanie się do kwestii ewentualnej nowelizacji.

Mam świadomość tego, że nasuwają się rozmaite pytania, ale pytania przewidzieliśmy w fazie dyskusji. Pan minister również będzie w niej uczestniczył, zatem będziemy mogli od każdego, od każdej osoby, która występowała, usłyszeć dalsze wyjaśnienia.

Proszę państwa, jesteśmy w szczęśliwej sytuacji, co rzadko się zdarza na konferencjach, ponieważ jest dokładnie ta pora, o której zaplanowana była przerwa. Przerwa będzie trwała dwadzieścia pięć minut. Chcielibyśmy zacząć o godzinie 12.50. Widzę, że mamy czterominutowe przesunięcie, ale starajmy się tak, żeby można było...

*(Marszałek Senatu Bogdan Borusewicz: To dwadzieścia minut.)*

Tak, dwadzieścia minut, faktycznie. Wobec tego, jak rozumiem, pan marszałek proponuje pięć minut dłużej, do godziny 12.55, ale wtedy zaczynamy punktualnie wystąpieniem pani senator Ewy Tomaszewskiej, a potem dowiemy się, jakich rad pracowniczych przedsiębiorstwo nie potrzebuje, czyli po przerwie będą dwa wystąpienia.

Proszę państwa, prosiłbym jeszcze pana profesora Gilejkę i pana Piotra Ciompe, żeby pozostali, bo być może dziennikarze będą zainteresowani pewnymi informacjami o dzisiejszym seminarium.

Przerwa na kawę. Zapraszamy piętro niżej, trzeba zejść po schodach i tam jest już dla państwa przygotowana kawa.

*(Przerwa w obradach)*

### **Przewodniczący Antoni Szymański:**

Wznawiam obrady.

Proszę teraz panią senator Ewę Tomaszewską, wiceprzewodniczącą Komisji Rodziny i Polityki Społecznej w Senacie Rzeczypospolitej o zabranie głosu. Temat: „Rady pracowników – szansa czy zagrożenie dla związków zawodowych?”.

Bardzo proszę, Pani Senator.

### **Senator Ewa Tomaszewska:**

Dziękuję bardzo.

To tytułowe pytanie cofa nas do momentu tworzenia rad i prac nad tą ustawą. Przede wszystkim na początku rady były widziane, jak tu już powiedziano, niezbyt chętnie przez obie strony. Pracodawcy nie widzieli dla siebie interesu w istnieniu rad, to mnie bardzo niepokoi, później powiem, dlaczego, a związkowcy widzieli w nich pewną konkurencją, która mogła utrudnić funkcjonowanie związków.

Może w związku z tym przejdę do spojrzenia na dzisiejszą sytuację związków zawodowych w Polsce. Nie wiem, jak to jest w roku bieżącym, ale jeszcze dwa, trzy lata temu mieliśmy uzwiązkowienie na poziomie 14%, mówię o wszystkich związkach ogółem, o „Solidarności”, OPZZ, Forum Związków Zawodowych i innych związkach na szczeblu zakładowym lub ponadzakładowym, niekoniecznie reprezentatywnych. Wszystkie związki łącznie obejmowały tak niewielką grupę osób zatrudnionych. Wobec wcześniejszej sytuacji jest to dramatyczny spadek, mamy najniższy poziom uzwiązkowienia w krajach europejskich.

Co to oznacza? To oznacza, że praktycznie bardzo trudna jest obrona pracownika. Mamy za sobą kilka lat zwartej nagonki na związki zawodowe i na wszelką ochronę interesów pracowniczych. W tej nagonce bardzo istotną rolę odegrały media, które wszędzie twierdziły, że tworzy się związkokracja, że w ogóle niszczy się wszelkie szanse Polski na rozwój, ponieważ istnieją związki zawodowe. Tymczasem w wielu

zakładach pracy, szczególnie w tych zakładach o jakiejś wcześniejszej tradycji produkcyjnej w działalności gospodarczej, w których przemian dokonywano nie zawsze uczciwie, wszyscy państwo dobrze o tym wiedzą, to związki były tymi, którym zależało, które coś mówiły i próbowały coś robić, by chronić mienie, wspólne mienie państwowe, mienie zakładowe przed przelewaniem go na różne prywatne konta poprzez jakieś spółki córki itd. Rozmaite były machinacje, nie zawsze da się to wyjaśnić, w ogóle nieczęsto prokuratura się tym interesowała, a mogłaby i powinna. Tymczasem w takich procesach bardzo często właśnie załogi pracownicze i związki zawodowe opowiadały się przeciw niszczeniu zakładów pracy i przeciw niszczeniu szans na rozwój technologiczny w Polsce. Nie wiem, czy państwo pamiętają ten okres po roku 1990, kiedy pierwszymi działami, które padały w zakładach pracy, były komórki rozwojowe, działy konstrukcyjno-projektowe, eliminowało się polską myśl techniczną. Związki zawodowe były chyba wówczas jedynym podmiotem, który stawał w obronie zakładów.

Dzisiaj wśród pracowników mamy kilkanaście procent członków związków, bo w nowych zakładach na ogół bardzo trudno je tworzyć, mimo że praw do zrzeszania się broni konwencja MOP, mimo że praw do zrzeszenia się broni ustawa o związkach zawodowych. Praktyka jest taka, że ludzie, którzy chcą założyć związek zawodowy w nowo utworzonych zakładach, w tych, które powstały po 1989 r., bardzo często tracą pracę, a bywają i bardziej drastyczne przypadki, jak choćby w Marriotcie, kiedy na polecenie zarządu ochrona pobiła przewodniczącego, siłą usuwając go z terenu zakładu pracy i wyrzucając go z pracy. Takie przypadki też się zdarzają. To jest jedna kwestia.

Druga sprawa. Jeśli mówimy o prawie do informacji, to ma je związek zawodowy na podstawie ustawy i może je mieć rada pracownicza, również na mocy ustawy. Pojawia się tu kolizja, powiedziałabym, wydumana kolizja interesów, pewnie będziemy się sprzeczać w tej sprawie, kolizja interesów, bo pracodawca często nie chce tych informacji udostępnić. Przyznaję, że to jest dla mnie bardzo przykra sprawa. W latach dziewięćdziesiątych tworzone było w Polsce centrum, Polskie Centrum Produktywności, które wskazywało wyraźnie na to, że zakład pracy jest wspólnym dobrem i działając na jego rzecz, można uzyskać wspólnie lepszy efekt końcowy, dzięki któremu można znacznie ograniczyć pole konfliktu. Istotne jest pole wspólnego interesu, czyli utrzymanie zakładu w dobrej kondycji, danie szans, danie mu perspektyw rozwoju, z czego skorzystać powinny obie strony, i pracodawcy, i pracownicy.

Gdyby pracodawcy to dostrzegali, to przypuszczalnie chętniej przyjmowałiby wszelkie rozwiązania wskazujące na możliwość partycypacji pracowniczej. To oczywiście zależy od tego, jak pracownicy, związkowcy czy niezwiązkowcy wybrani w zakładzie podchodzą do różnych rozwiązań, ale im będą lepiej przygotowani, im będą mieć więcej wiedzy, tym bardziej odpowiedzialne będą ich decyzje, na ogół tak jest. Wobec tego partycypacja jest szansą na tworzenie postaw obywatelskich, o czym tu mówiliśmy.

Jeśli już doszło do uchwalenia ustawy, wynegocjowanej wspólnie, również z przedstawicielami pracodawców, to warto pilnować, żeby jej efekt był pozytywny dla obu stron, żeby to działało i przynosiło pozytywne efekty w zakładach pracy. Stąd nasze zaniepokojenie, bo słyszałam, że jedna z konfederacji, Konfederacja Pracodawców Polskich, skierowała tę ustawę do Trybunału Konstytucyjnego. Nie jestem pewna, czy tak się stało, bo nie widziałam tego wniosku na piśmie, ale taka informacja do mnie

dotarła. Jednocześnie nie dziwię się wcale, że właśnie tam, gdzie nie ma związków zawodowych, jest większe zadowolenie ze wspólnych ustaleń, bo po prostu mniejsze jest przygotowanie pracowników do tego, żeby zawrzeć porządne porozumienie.

Jest jeszcze jedna bardzo istotna kwestia, otóż to, jak działa ta ustawa. Ta ustawa rzeczywiście ma wiele mankamentów. Opracowywana była w pewnym pośpiechu i jest ona wynikiem, jak to pan minister powiedział, bardzo trudnego kompromisu. Ma ona kilka mankamentów, o których pozwolę sobie powiedzieć.

Po pierwsze, jest to ta kwestia, o której mówił pan minister, czyli niedoprecyzowania podmiotu od strony sposobu prowadzenia działalności, na przykład kwestia objęcia tym instytucji kultury, domów pomocy społecznej i innych tego rodzaju placówek, również prowadzących działalność gospodarczą. Ważne jest, żeby to było doprecyzowane i my jako związek zawodowy „Solidarność” opowiadamy się za szerszym rozumieniem.

Po drugie, też trudna kwestia, nie dość jasno sprecyzowana w ustawie, to jest sprawa tego, co można na poziomie zakładowym i ponadzakładowym. To ma ogromne znaczenie w przypadku zakładów wielooddziałowych, funkcjonujących w różnych miejscach w kraju. Ważne jest to, by te rady też miały dostęp do informacji u pracodawcy podstawowego i należałoby to w ustawie doprecyzować.

Kolejna sprawa to jest brak przepisów przejściowych, przepisów regulujących to, co się dzieje, jeśli zmieni się liczba pracowników tak, że przekroczy próg wymagany dla istnienia czy dla formy istnienia rady pracowników. Tego nie ma, a to powinno się znaleźć w ustawie, jest taka potrzeba, bo to określa szansę bytu tej rady. Ważne jest też określenie, co się dzieje z radą w przypadku przejmowania jednego pracodawcy przez drugiego. Co się wtedy dzieje? Czy można dokooptować członków jednej rady do drugiej, czy też trzeba przyjąć jakiś inny tryb? Ustawa powinna to określać, bo takie sytuacje się zdarzają.

W trakcie kadencji zmieniać się też może liczba reprezentatywnych organizacji związkowych. Wobec tego także powinna być pokazana ścieżka, procedura, co się wtedy dzieje. Co się dzieje, gdy na przykład któryś ze związków zanika albo pojawiają się nowi członkowie danej organizacji związkowej, których przedtem w zakładzie nie było, i staje się ona reprezentatywna? Trzeba wiedzieć, co się wtedy dzieje. Powinna być określona procedura. To samo dotyczy określenia reprezentatywności, szczególnie w pierwszym okresie, w ciągu pierwszych sześciu miesięcy. Te zapisy powinny być doprecyzowane.

Teraz istotna kwestia kosztów, która pojawiała się w trakcie przedpołudniowej debaty. Otóż, ja przyznam uczciwie, że w trakcie negocjacji nad tworzeniem tej ustawy związkowcy podjęli decyzję, że tam, gdzie są związki zawodowe, koszty pokrywają organizacje związkowe. Chodziło o zachęcenie pracodawców do tego, by nie blokowali tworzenia organizacji związkowych. Oczywiście prawo gwarantuje nam możliwość zrzeszania się w dowolne związki zawodowe, ale wiadomo, jak to wygląda, niestety bardzo często tworzenie związków jest blokowane. Tutaj chodziło o to, by dać niejako jeszcze jeden argument, aby pracodawcy tego nie czynili. Dlatego pojawił się zapis o tym, że tam, gdzie istnieją związki zawodowe, to one finansują pewne działania rad pracowniczych. Oczywiście często jest to sprawa trudna, szczególnie z tego powodu, że wybrana przez związki rada nie jest już od nich zależna, w związku z tym decyzje też nie są od nich zależne, w szczególności decyzje o zleceniu ekspertyz, i w tej

sytuacji związek staje się niejako kasą, która na ślepo ma finansować tę działalność, co też budzi wątpliwości wśród działaczy związkowych, bo często nie są oni przygotowani na wydatek, o którym decyduje rada. Wydaje mi się, że to jest kwestia, o której trzeba podyskutować, choćby w komisji trójstronnej, żeby znaleźć właściwe rozwiązanie.

Kolejna sprawa to jest... Nie, może na tym poprzestaną. Mamy więcej bardziej szczegółowych uwag, w każdym razie powiem o tym, co, jak mi się wydaje, jest ważne. Jest jedna kwestia, którą sygnalizują związkowcy. Otóż, utworzenie rady napotyka trudności, chodzi o zwołanie pierwszego zebrania, które dawałoby szansę ruszenia z kopyta. Nie ma też wśród wszystkich pracodawców przekonania, że gdy się nie dotrzyma terminu, to nie oznacza to, że już nie musi się tej rady powoływać. Wobec tego zdarzają się przypadki przewlekłego dochodzenia do zaistnienia rady i do rozpoczęcia przez nią merytorycznej działalności.

Wróć jeszcze do kosztów, chodzi o jedną kwestię. Otóż, rada jest zobowiązana do tego, by pewnych informacji nie ujawniać. Tworzy to sytuację, w której związek może zapłacić za ekspertyzę, a nie ma szans poznania jej treści. Zaostżenia w stosunku do rady są tu poważniejsze niż zaostżenia związane z zagwarantowaniem uczciwej konkurencji zawarte w kodeksie czy też zaostżenia dotyczące rady nadzorczej. Wydaje mi się, że jeśli chodzi o to stopniowanie, to chyba powinno ono wyglądać trochę inaczej, w każdym razie nie powinno być ono ostrzejsze wobec rad pracowników niż wobec rady nadzorczej. Zatem trzeba się przyjrzeć tym przepisom i spróbować dostosować jedno do drugiego. Widzę, że czas mojego wystąpienia minął. W takim razie dziękuję.

**Przewodniczący Antoni Szymański:**

Bardzo dziękuję, Pani Senator.

Przewidujemy dyskusję i w dyskusji będziemy się jeszcze dzielić różnymi refleksjami, pytaniami, opiniami o sprawach dotyczących rad pracowniczych.

Proszę teraz pana Pawła Śmigielskiego, przedstawiciela OPZZ o zabranie głosu. Bardzo proszę.

**Radca Prawny w Zespole Prawnym  
w Ogólnopolskim Porozumieniu Związków Zawodowych  
Paweł Śmigielski:**

Dziękuję, Panie Przewodniczący.

Panie Przewodniczący! Szanowni Państwo!

Reprezentuję organizację, która od samego początku aktywnie uczestniczyła w rozmowach nad powstawaniem tej ustawy. Ja pamiętam, jak na samym początku zastanawialiśmy się w gronie partnerów społecznych oraz z udziałem rządu nad tym, czy tak naprawdę w Polsce potrzebne są nam rady pracowników, czy ich funkcji nie spełniają już związki zawodowe. W naszym porządku prawnym rady pracowników są czymś nowym i nie ukrywam, że od początku związki zawodowe podchodziły do samego pomysłu powołania rad pracowników z pewną obawą, ponieważ nie do końca było wiadomo, co one będą robiły w zakładzie pracy, jaką będą pełniły funkcję. Pamiętam poszczególne regulacje, poszczególne projekty ustaw, projekt rządowy, który później, jak państwo doskonale pamiętają, przepadł. Pojawiły się projekty organizacji

pracodawców, nasz projekt, związkowy, w końcu na zasadach trudnego kompromisu, ale kompromisu, uchwaliliśmy czy też postanowiliśmy zawrzeć porozumienie nad projektem ustawy, która obowiązuje do dziś.

Proszę państwa, z punktu widzenia organizacji, którą reprezentuję, muszę powiedzieć, że dostaliśmy bardzo dużo zastrzeżeń do aktualnie obowiązującej ustawy. Zarzucano nam wiele rzeczy, także to, że my nie wprowadziliśmy ich do tej ustawy, ale – tak jak powiedziałem – był to kompromis, jedna strona z czegoś zrezygnowała i druga strona z czegoś zrezygnowała.

Proszę państwa, a jakie są nasze odczucia po wejściu tej ustawy w życie? Ja osobiście zauważyłem – ja pracuję w Zespole Prawnym OPZZ – pewną falę zawierania porozumień związków zawodowych z pracodawcą przed wejściem tej ustawy w życie. Po prostu część naszych związkowców – nie wiem, dlaczego – bardzo obawiała się samego powstania rady pracowników w zakładzie pracy. Być może było to spowodowane obawą pewnego rozgrywania interesów pomiędzy związkiem zawodowym a radą pracowników. Naprawdę, dostawaliśmy dziesiątki telefonów z pytaniem, czy bardziej opłaca się powołać radę pracowników zgodnie z przepisami ustawy, czy też ewentualnie wyłączyć tę ustawę poprzez porozumienie zawarte przed dniem wejścia w życie tej ustawy.

Proszę państwa, z dużym zainteresowaniem przysłuchiwałem się referatowi pana Ciompy, który pokazywał procentowo, jak następowało zawieranie porozumień czy też tworzenie rad pracowników. Przyznam szczerze, takie jest moje zdanie, że ta ustawa tak nie do końca spełniła rolę promowania dialogu społecznego na poziomie zakładu pracy tam, gdzie nie ma związków zawodowych. W moim przekonaniu 3% przedsiębiorstw, w których powstały rady pracowników, to jest bardzo niski procent, bardzo mało. Ja jestem ciekawy, jak będzie wyglądała ta sytuacja po 23 marca 2008 r., kiedy ustawa będzie miała zastosowanie do pracodawców zatrudniających przynajmniej pięćdziesiąt osób. Ufam czy też mam nadzieję, że nie będzie to aż tak niski odsetek, bo to by oznaczało, że sam pomysł zawarty w ustawie nie do końca się sprawdził.

Przepraszam, że będę mówił o sprawach, o których już mówiono, ponieważ wiele już tu powiedziano, ale z naszej perspektywy z tą ustawą związane są problemy z samym jej stosowaniem. Oczywiście, ja zgodzę się z państwem, że zgłaszanymi uwagami, że ta ustawa nie jest doskonała. Dobrze, ale która ustawa jest doskonała. Każda ma swoje plusy i minusy. Ta ustawa, proszę państwa, wprowadziła coś nowego do polskiego porządku prawnego, coś, co dotychczas nie funkcjonowało. Obowiązuje ona rok. Tak naprawdę nie ma do niej orzecznictwa, piśmiennictwo jest szczątkowe, a więc tak do końca nie wiadomo, jak dalej potoczą się jej losy.

Oczywiście nam także związkowcy, członkowie naszych organizacji zarzucają, pytają nas, dlaczego rady związkowe nie są finansowane przez pracodawców. To jest problem. Koszty związane z funkcjonowaniem rad, jak pan Ciompa określił, rad związkowych to jest problem dla organizacji związkowych. W sytuacji, gdy składki związkowe czy środki związków są dosyć niskie, jest problem, żeby te rady utrzymać.

Oczywiście, jest kolejny problem. Rady pracowników tak naprawdę nie wiedzą, jakich dokumentów mogą żądać. W ustawie nie ma katalogu tych dokumentów, jest tylko określone ogólnie, z jakiej dziedziny mogą to być dokumenty.

Proszę państwa, już ostatni problem, bo staram się zmieścić w granicach czasowych, więc go tylko zaznaczam. Kolejny problem dotyczy oczywiście zakresu przed-

miotowego tej ustawy, a więc tego, jacy pracodawcy są objęci jej stosowaniem, tak jak zaznaczał pan minister. Są z tym olbrzymie problemy. My jako OPZZ oczywiście opowiadamy się za jak najszerszym stosowaniem jej przepisów.

Proszę państwa, na koniec taka nasza uwaga. Tak jak powiedziałem na początku, ta ustawa była kompromisem. Wydaje mi się, że obecnie nie nadszedł jeszcze czas na zmiany merytoryczne, to jeszcze nie ten czas. W naszym przekonaniu tej ustawie należy jeszcze dać czas, padło tu takie stwierdzenie, może przynajmniej rok. Jeśli zaś chodzi o zmiany techniczne, to jak najbardziej tak. Zresztą pan minister już powiedział, że takie zmiany będą wkrótce wprowadzone, ponieważ ministerstwo pracuje nad określonym projektem ustawy zmieniającej ustawę o radach pracowników. Proszę państwa, lepiej czy gorzej, ale te rady pracowników funkcjonują. Ja zgodzę się ze stwierdzeniem pana Ciompy, że rady niezwiązkowe funkcjonują o wiele gorzej niż rady związkowe. Oczywiście, tak, my też mamy takie sygnały, ponieważ rady związkowe mają swoje zaplecze, mają zaplecze, tak jak u nas, w strukturach wojewódzkich, mają zaplecze w centrali związku zawodowego, zawsze mogą do nas zadzwonić i zasięgnąć opinii prawnej, zasięgnąć opinii ekonomicznej, a niestety, rady niezwiązkowe nie mają takich możliwości i one faktycznie działają gorzej. Dziękuję bardzo.

**Przewodniczący Antoni Szymański:**

Bardzo dziękuję panu Pawłowi Śmigielskiemu.

Proszę państwa, ostatni kwadrans przed dyskusją to dwa wystąpienia przedstawicieli Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”.

Bardzo proszę pana Jacka Męcinę o zabranie głosu.

**Doradca Zarządu**

**Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”**

**Jacek Męcina:**

Dziękuję bardzo.

*(Przewodniczący Antoni Szymański: Bardzo proszę. Szukałem pana.)*

Cieszę się z tego, że mogę powiedzieć kilka słów na temat tej ustawy. Tak się akurat zdarzyło, że od początku prac nad implementacją tej dyrektywy bardzo aktywnie uczestniczyłem w tych pracach i wspólnie z kolegą byliśmy niejako akuszerami tego kompromisu. Także w ramach naszej organizacji staramy się popularyzować te rozwiązania. Uruchomiliśmy specjalny projekt, który informował naszych pracodawców o obowiązkach, nowych obowiązkach, skutkach i konsekwencjach tej regulacji.

Zanim odniosę się do zasadniczego pytania, które jest oczekiwaniem organizatorów, chciałbym powiedzieć kilka słów, przedstawić kilka moich refleksji na temat prac nad tą ustawą. Proszę państwa, od początku dyrektywa, która miała być implementowana, budziła duże kontrowersje. Po pierwsze, była to pierwsza właściwie w obszarze prawa pracy dyrektywa, którą musieliśmy implementować po naszej integracji z Unią Europejską. Po drugie, zakres tej dyrektywy, w którego wypracowywaniu Polska nie miała żadnego udziału, ponieważ nie była jeszcze członkiem Unii Europejskiej, nakładał się na specyficzny model polskich zbiorowych stosunków pracy. Długo trwały dyskusje na temat tego, czy związki zawodowe, jak wspomina pani senator Tomaszewska, mogą być alternatywą dla rad pracowników. Wszelkie analizy prawne

i ekspertyzy wskazywały jednak, że jest pewien element, który wymaga implementacji właśnie poprzez powoływanie rad pracowników. Oczywiście związek zawodowy, zgodnie z przepisami działu XI kodeksu pracy, ma prawo do pewnego elementu informacji ekonomicznej, w sytuacji gdy podejmuje rokowania nad zakładowym układem zbiorowym pracy. Jednak zakres informacji, który jest uregulowany w dyrektywie i implementowany w ustawie, jest nieco szerszy, nieco inny. Stąd poszukiwaliśmy kompromisu w ramach powoływania ciała, które będzie odrębnym ciałem, ale jednocześnie będzie godziło w jakiś sposób polski model zbiorowych stosunków pracy.

Tak jak koleżanka i kolega powiedzieli, to nie jest kompromis, z którego wszyscy są zadowoleni. Ja mam przyjemność być przewodniczącym zespołu prawa pracy komisji trójstronnej. Niedawno na posiedzeniu komisji trójstronnej zajmowaliśmy się oceną tej regulacji. I rzeczywiście zgodnie, można powiedzieć, wypracowaliśmy te regulacje, te zmiany, które mają charakter kosmetyczny, porządkujący, ale kwestie ustrojowe wymagają czasu i wymagają wiedzy.

Ja pozwolę sobie przypomnieć państwu, że poziom zaangażowania wszystkich stron, i rządowej, i pracodawców, i związków zawodowych, w znajdowanie tego kompromisu był bardzo duży. W ciągu tych osiemnastu miesięcy każda z tych organizacji, przynajmniej każda ze stron wypracowała własne projekty ustaw. W ostatnich dziesięcioleciach nie było takiej sytuacji, w której doszłoby do takiej determinacji po stronie partnerów społecznych. Z tego wywiązał się autentyczny dialog społeczny, dialog, który zaowocował kompromisem, kompromisem trudnym, bo i po naszej stronie, i po państwa stronie znajduje się wielu krytyków, którzy zarzucają pewne elementy. Jeżeli jednak na początku drogi, po roku pojawiają się zarzuty generalne, to chcę powiedzieć, że one nie są uprawnione, ponieważ nie wiemy jeszcze, jak to ciało będzie funkcjonować w rzeczywistości. Chcę też powiedzieć, że właśnie odpowiedzialnie w ramach dialogu społecznego zachował się rząd i parlament, szanując ten kompromis, bo uważam, że gdyby pojawiały się próby poprawiania tego kompromisu, oczywiście bez uzasadnionych wątpliwości prawnych, bo wątpliwości, które zgłosiła do tej ustawy Konfederacja Pracodawców Polskich powinny być rozważone na poziomie konstytucyjnym, jeżeli takie się pojawiają, żyjemy w państwie prawa, uprawnienia muszą być respektowane...

*(Senator Zbigniew Romaszewski: ...skończmy.)*

Panie Senatorze, ja nie będę panu przerywał. Gdyby pan był łaskaw uszanować głos partnera społecznego, będę bardzo zobowiązany.

### **Senator Zbigniew Romaszewski:**

Jeśli pan pozwoli, to ja po prostu chciałbym panu zwrócić uwagę, że jest pan naszym gościem i jednak mógłby pan z większym szacunkiem odnosić się do gospodarzy. Dziękuję bardzo.

### **Doradca Zarządu**

### **Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”**

### **Jacek Męcina:**

Ja w niczym nie uchybiłem, jeśli chodzi o mój szacunek dla gospodarzy, dlatego tutaj jestem, że darzę ich szacunkiem. Przygotowałem sobie wystąpienie, które zawiera



pewne tezy. Gdyby zostało ono przerwane, miałbym trudności z przedstawieniem państwu, których wszystkich szanuję, tych tez, które dla państwa przygotowałem.

Proszę państwa, wspominaliśmy już o tym, ale ja też muszę wspomnieć, że każda ze stron miała swoje obawy związane z tą regulacją. Po stronie związków zawodowych rady pracowników traktowane były jako instytucja, która może być nie do końca określonym ciałem, po stronie pracodawców pojawił się problem, że w ramach polskich, specyficznych przecież, zbiorowych stosunków pracy, w których obowiązuje pluralizm związkowy także na poziomie zakładu pracy, pojawi się jeszcze jedno ciało, z którym będzie trzeba uzgadniać kwestie, znajdujące dalsze odzwierciedlenie na przykład w ustawie o zwolnieniach grupowych w art. 23<sup>1</sup>. Pojawiały się bardzo konkretne problemy prawne i pytania, na które trudno nam było znaleźć odpowiedzi.

Wreszcie, proszę państwa, kilka słów o tym, czego naszym zdaniem nie udało się do końca wypracować w ramach tej regulacji. Po pierwsze, art. 5 dyrektywy, który mówi o możliwości zawierania porozumień, którego surogatem jest właśnie art. 24 ustawy, tak krytykowany przez część państwa, naszym zdaniem jest takim elementem, który mógłby służyć zawieraniu porozumień na zasadach autentycznego dialogu, czy to z organizacjami związkowymi na poziomie zakładu pracy, czy to z przedstawicielstwami pracowników wyłonionymi w zakładzie pracy, jeśli nie ma tam związków zawodowych. Tym bardziej że – muszę państwu o tym powiedzieć – podczas analizy sytuacji wśród naszych pracodawców okazało się, że wiele firm, zwłaszcza zagranicznych, posiada i posiadało pewne elementy informowania, różne fora pracownicze, które właśnie na gruncie art. 24 ustawy zawarły takie porozumienie. Nam się wydaje, że treść art. 5 dyrektywy daje możliwość i powinna dawać możliwość szerszego zawierania tych porozumień.

Chcę też powiedzieć, że tym, co uważam teraz za najistotniejsze, jest konieczność prezentowania dobrych praktyk, prezentowania takich rozwiązań, które będą pokazywały, że proces informowania i konsultowania można prowadzić w sposób przykładowy, a z doświadczeń tych będą mogli korzystać inni, zarówno pracodawcy, jak i przedstawiciele pracowników, bez względu na to, czy będą to struktury powołane przez związki zawodowe, czy przez pracowników.

Proszę państwa, rzeczywiście pojawia się wiele problemów na gruncie stosowania tych przepisów, problemów o charakterze praktycznym i prawnym. Pierwszym jest skonstruowanie katalogu obowiązków informacyjnych. Zwrócę uwagę na to, że ten wątek, ten problem nie jest prosty do rozwiązania, ponieważ katalog obowiązków informacyjnych, który mógłby być dookreślony na gruncie obecnego brzmienia art. 13, tak naprawdę jest zbiorem różnych informacji, który uzależniony jest od ustroju podmiotu. Inne informacje posiada spółka giełdowa, inne informacje będzie posiadała spółka z osobowością prawną, ponieważ na przykład przepisy o rachunkowości, przepisy GUS nakładają na te podmioty inne obowiązki. Jeszcze inną strukturę informacji będzie posiadał podmiot, który prowadzi działalność na zasadzie wpisu do ewidencji.

Drugą kwestią, bardziej już po stronie pracodawców, jest znalezienie modelu i umiejętność wpisywania rady pracowników w cały system zarządzania zasobami ludzkimi. Jestem głęboko przekonany, że dobre zarządzanie zasobami ludzkimi, oparte na komunikowaniu, oparte na dbałości o kulturę organizacyjną, wymaga dobrego komunikowania się z pracownikami. Uważam, że z punktu widzenia pracodawców ten element jest najważniejszy. Nie można dobrze, skutecznie osiągać celów strategicznych firmy, jeżeli te cele po prostu nie są uświadomione.

Kolejny bardzo ważny element w kontekście naszej rzeczywistości gospodarczej to problemy restrukturyzacji. W świecie coraz większej globalizacji w sytuacji gdy następuje tak dużo zmian po stronie naszych przedsiębiorstw słowem, którego najbardziej się boją pracownicy, jest słowo „zmiana”, słowo „restrukturyzacja”. Proszę państwa, brak stosownej informacji w odpowiednim czasie oznacza strach, oznacza lęk, oznacza plotkę, strach ma wielki oczy i tak naprawdę ogranicza wydajność firmy i ogranicza możliwości realizacji tych celów. Dlatego jestem przekonany, że w interesie pracodawców jest także rozwijanie informowania i konsultowania.

Proszę państwa, nawiązując do danych związanych z powoływaniem rad, które generalnie chyba nie budzą takiego pesymizmu, zwłaszcza że to jest zobrazowanie początku drogi, my zauważamy pewien element formalizmu zamiast realizmu. Bardzo często rady i pracodawcy koncentrują się na formalizowaniu tego procesu, na uzgadnianiu porozumienia z bardzo dużym katalogiem informacji. Moje pytanie retoryczne. Czy ten katalog nie powinien być mniejszy, po to żeby nauczyć się tego procesu, i być rozszerzany w miarę, jak rada nabiera doświadczeń, a jednocześnie pracodawca przekonuje się, że diabeł – przepraszam za porównanie – nie jest taki straszny?

Proszę państwa, ostatnim bardzo istotnym elementem jest wprowadzenie instrumentów komunikacji z pracownikami. To jest pewien grzech zaniechania, który obserwujemy w wielu przedsiębiorstwach. Koncentrując się na formalnych aspektach współpracy pracodawca – rada, zapominamy o tym, że jednym z ważniejszych elementów powinno być znalezienie metody na to, aby komunikować się z pracownikami. To jest wyzwanie i myślę, że tutaj dobre praktyki i wiedza na ten temat są bardzo potrzebne.

Podsumowując i dziękując za uwagę, chciałbym powiedzieć, że jesteśmy po roku funkcjonowania tych przepisów. To jest bardzo mało czasu dla nowej instytucji, jak pokazuje praktyka. Wystarczy przeanalizować historię tworzenia się niektórych instytucji, aby zobaczyć, że to nie jest czas, w którym powinniśmy formułować jednoznaczne oceny, aczkolwiek powinniśmy być gotowi na to, aby krytycznie spojrzeć na funkcjonowanie i przygotowywać się do kolejnej debaty, być może kolejnej rundy negocjacyjnej, do czego partnerzy społeczni w komisji trójstronnej zobowiązali się na ostatnim jej posiedzeniu. Dziękuję bardzo.

### **Przewodniczący Antoni Szymański:**

Bardzo dziękuję panu Jackowi Męcinnie za wypowiedź.

Proszę teraz o wypowiedź przedstawiciela Konfederacji Pracodawców Polskich, pana Artura Nowaka-Far.

Bardzo proszę.

### **Ekspert Konfederacji Pracodawców Polskich Artur Nowak-Far:**

Dziękuję, Panie Przewodniczący.

Państwo Senatorowie! Drodzy Państwo!

Ja reprezentuję tu Konfederację Pracodawców Polskich, a więc tego partnera społecznego, który zgłosił pewne zastrzeżenia do ustawy i przedłożył pewne argumenty do rozstrzygnięcia przez Trybunał Konstytucyjny. Jeżeli państwo pozwolą, to ja

skupię się właśnie na tym elemencie, na tym fakcie, dlatego że on ujmuje istotę naszego stosunku do ustawy.

Naszym zdaniem ustawa co do istoty regulacji jest absolutnie pozytywna. My, pewnie podobnie do większości związków pracodawców, uważamy, że tak jak dyrektywa, ustawa lepiej kształtuje, może lepiej ułożyć stosunki pomiędzy partnerami w miejscu pracy, w zakładach pracy. Druga sprawa, na którą zwracamy uwagę, jest taka, że zawiera ona również pewien element wzmocnienie godności tych stosunków, organizuje je w ten sposób, że zapewnia możliwość na tyle dobrego ułożenia stosunków między pracodawcami a pracowników, że te stosunki nabywają charakteru stosunków dobrze poinformowanych, a przez to dyskusja prowadzona jest na dużo lepszym poziomie.

Jednocześnie uważamy jednak, że polskie wdrożenie dyrektywy 2002/14 nie wypełnia celów dyrektywy, przynajmniej nie we wszystkich konstrukcjach. Tą konstrukcją, z którą mamy największe problemy i którą właśnie zgłosiliśmy w formie zarzutu do Trybunału Konstytucyjnego, jest konstrukcja powodująca to, że w niektórych przypadkach rady pracownicze będą uzwiązkowione, ale w taki sposób, który właściwie wyłącza pracowników nienależących do związków zawodowych z możliwości udziałów w tych radach. Uważamy, że jest to na tyle istotne zniekształcenie stosunków pracowniczych, że Trybunał powinien wypowiedzieć się w tej sprawie.

Dlaczego przedstawiamy takie rozumowanie? Proszę państwa, świetnie można zrozumieć następujący argument. Jeżeli rada istnieje w przedsiębiorstwie, w którym funkcjonują reprezentatywne organizacje związkowe, to one na dzień dzisiejszy są efektywne w wykonywaniu przepisów ustawy, które dają pracownikom uprawnienia do bycia poinformowanym. Jednak prawo nie służy realizacji doraźnych potrzeb, nie służy realizacji doraźnych poglądów. Intencją dyrektywy jest stworzenie pewnego modelu funkcjonowania przedsiębiorstwa, pewnego modelu współdziałania pracodawców i pracowników w miejscu pracy, który wykracza poza układ właściwie już istniejący, gdzie istnieją związki zawodowe i pracownicy. Naszym zdaniem, to uprawnienie, które daje dyrektywa 2002/14, jest uprawnieniem, które ma kształtować w dalszej perspektywie jednak nieco inny model stosunków między pracownikiem a pracodawcą. Na tym zasadza się ten argument, ta argumentacja, którą przedstawiliśmy do rozważenia Trybunałowi Konstytucyjnemu. Proszę zwrócić uwagę na to, że w związku z tym zarzut dotyczy tylko i wyłącznie tych zapisów, które w naszym rozumieniu nadmiernie uzwiązkowiają model tych relacji, a nie dotyczy istoty tych relacji. Bardzo dziękuję.

### **Przewodniczący Antoni Szymański:**

Bardzo dziękuję panu Arturowi Nowakowi-Far za wypowiedź.

Proszę państwa, przechodzimy teraz do dyskusji, podczas której będziemy również mogli zadawać pytania osobom, które prezentowały referaty.

Ponieważ nie wszystkich państwa znamy – będziemy moderowali dyskusję wspólnie z panem przewodniczącym Zbigniewem Romaszewskim – chciałbym poprosić wszystkie osoby o to, żeby się przedstawiały. Jest to ważne, ponieważ pozwoli to nam lepiej się poznać, ale także z tego powodu, że z naszego seminarium powstanie stenogram, stenogram, który będzie dostępny na stronach internetowych Senatu. Już zastanawialiśmy się i szepciliśmy z panem przewodniczącym Romaszewskim, w jaki sposób pomyślimy o dalszym jego upowszechnieniu, żeby w szczególności do rad pra-

cowniczych dotarła nasza dzisiejsza debata, którą już oceniamy – choć na podsumowanie przyjdzie czas o godzinie 15.00 – jako debatę bardzo istotną, stanowiącą naprawdę duże kompendium, właściwie chyba pierwszą tego typu debatę, całościowo oceniającą tę ustawę po roku jej funkcjonowania. Będzie nam zależało na tym, żeby szczególnie zainteresowani, rady pracownicze mogły z tego materiału skorzystać. Dlatego prosilibym, żeby państwo przedstawiali się, zabierając głos.

Bardzo proszę.

**Przedstawiciel Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego  
Bogusław Kaczmarek:**

Nazywam się Bogusław Kaczmarek. Przez dwie kadencje byłem przewodniczącym Rady Pracowniczej w Gdańskiej Stoczni Remontowej, byłem także posłem na Sejm II kadencji. Na dzisiejszym spotkaniu reprezentuję Stowarzyszenie Działaczy Samorządu Pracowniczego.

W ramach dyskusji chciałbym powiedzieć o trzech sprawach, bo z tego, co rozumiem, czasu nie jest zbyt dużo i inni mówcy też chcieliby zabrać głos.

Otóż, wydaje mi się, że przy rozmowie o szerokim zagadnieniu, jakim jest udział pracowników w zarządzaniu, czyli partycypacja pracownicza, pomijamy argument ekonomiczny. Jeżeli chcemy budować, a wszyscy deklarują, że chcemy budować gospodarkę opartą na wiedzy, to mój pogląd jest taki, że jeżeli nie zbudujemy harmonijnych relacji pracownicy – pracodawca, to możemy zapomnieć, przestać myśleć o tym, że kiedykolwiek gospodarkę opartą na wiedzy zbudujemy. To pokazuje doświadczenie. Nie przez przypadek dwa kraje są największymi eksporterami na świecie, to się oczywiście trochę zmienia na korzyść Chin, ale z innych przyczyn, to są Niemcy i Japonia, te kraje, w których partycypacja pracownicza, czyli informowanie pracowników, konsultowanie z nimi, jest na najwyższym poziomie. To nie jest przypadek, to daje przewagę także technologiczną.

Jeżeli chodzi o postulaty, bo po roku już wiemy, co zresztą również przyznaje Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, że będzie konieczna szczątkowa, płytka nowelizacja, to ja uważam, że przede wszystkim, zanim przystąpimy do jakiegokolwiek nowelizacji, jakichkolwiek zmian, trzeba na forum komisji trójstronnej w dialogu społecznym wypracować i uzgodnić rozwiązania systemowe. Są trzy strony dialogu społecznego i dla mnie jest nie do przyjęcia sytuacja, w której przedstawiciele związków zawodowych reprezentatywnych z komisji trójstronnej i przedstawiciele pracodawców reprezentatywnych na forum komisji trójstronnej zawierają kompromis, a władza publiczna, która jest immanentną częścią komisji trójstronnej, podchodzi do tego biernie. To musi być uzgodnione w rzeczywistym dialogu, w trójstronnym dialogu muszą powstać rozwiązania o charakterze systemowym. To jest pierwsza sprawa.

Druga sprawa. Rozwiązania ustawowe muszą być bardzo precyzyjne, bardzo precyzyjne i one muszą określać, jakie są minimalne obowiązki informacyjne czy obowiązki konsultacyjne przedsiębiorców wobec pracowników. Jeżeli zostawiać w tej sprawie pole do dialogu na poziomie przedsiębiorstwa, to tak, ale ten dialog może dotyczyć tylko rozwiązań dalej idących, rozwiązań na rzecz zwiększonego dostępu pracowników do informacji czy też zwiększonego udziału w zarządzaniu.

Trzecia sprawa, o której chciałbym powiedzieć, to element edukacyjny, który pomija się przy okazji mówienia o partycypacji pracowniczej. Ja jestem najlepszym

przykładem tego, że człowiek, który jeszcze w roku 1988 był robotnikiem w Gdańskiej Stoczni Remontowej, potem mógł dostać się do parlamentu, kompetentnie – na miarę możliwości, oczywiście – spełniać mandat poselski. Dzisiaj jestem człowiekiem, który ma wyższe wykształcenie, mam specjalizacyjny pięciostopniowy kurs controllingu i tego, czego się nauczyłem, podstaw, których się nauczyłem, działając w radzie pracowniczej, dotyczących funkcjonowania przedsiębiorstwa, a szerzej gospodarki, nikt mi nie odbierze. Korzystał z tego również, jak mi się wydaje, pozytywnie mój ówczesny pracodawca, czyli Gdańska Stocznia Remontowa, chyba jedyna z polskich stoczni, która nie ma problemów ekonomicznych.

Kolejna refleksja. Wydaje mi się, że ważna jest kwestia szkolenia i stworzenia zaplecza intelektualnego dla ludzi, którzy pracują w radach pracowników, którzy zostali wybrani w formule związkowej czy też w formule, nazwijmy to, ogólnej, w przedsiębiorstwach, w których nie działają związki zawodowe. Warto się nad tym zastanowić i tu jest taka moja serdeczna prośba do pań i panów senatorów, żeby rozważyć, czy o to wsparcie merytoryczne, edukacyjne dla członków rad pracowników nie powinien zadbać parlament przy okazji nowelizacji ustawy. To oczywiście jest też troszkę związane z kosztami działalności edukacyjnej i eksperckiej na rzecz rad pracowników, o czym mówiła pani senator Ewa Tomaszewska. Chciałbym powiedzieć, że w tej sprawie w pełni się z nią zgadzam.

Dodatkowym argumentem przemawiającym za potrzebą dialogu społecznego także na poziomie przedsiębiorstwa jest to, że przecież 1/3 aktywnego naszego życia spędzamy w pracy. Jeżeli chcemy budować dialog społeczny i opierać na nim umowę społeczną, która jest zapowiadana, to musimy zadbać także o to, aby pewne elementy umowy społecznej dotyczyły tego, co się dzieje z pracownikiem w przedsiębiorstwie. A moje doświadczenia w tej dziedzinie, to, jak wyglądają, szczególnie w firmach prywatnych, aktualne relacje pracownik – pracodawca, to jest dramat, to jest dramat, kiedy porównujemy to z krajami Unii Europejskiej, to jest zupełnie inny świat, inna bajka.

Ja chciałbym zakończyć wypowiedź jeszcze jedną gorącą prośbą do senatorów, bo z tego, co rozumiem, uczestniczymy w rozszerzonym posiedzeniu połączonych komisji senackich. Chciałbym spytać, czy przypadkiem w sprawie edukacji i tworzenia zaplecza eksperckiego nie warto skopiować z obowiązującej do dzisiaj ustawy o samorządzie pracowniczym przepisu, który mówi, że Sejm Rzeczypospolitej sprawuje pieczę nad samorządem pracowniczym. To jest oczywiście ustawa z 1981 r. i nie zgodzę się z panem Jackiem Męcina, że tworzymy w Polsce całkowicie nową instytucję. We wrześniu ubiegłego roku odbyła się konferencja w związku z dwudziestopięcioleciem wejścia w życie ustaw o przedsiębiorstwie państwowym i samorządzie pracowniczym. Ja chcę zachęcić państwa do zapoznania się z tym, przy sekretariacie komisji jest materiał, można się zapoznać z refleksjami różnych osób, także pana wicemarszałka Krzysztofa Putry, na temat tego, na jakim etapie jesteśmy, jeżeli chodzi o kwestie partycypacji.

Jeden z moich kolegów, z którym pracowaliśmy w Radzie Pracowniczej Gdańskiej Stoczni Remontowej, teraz jest wiceprezesem firmy w branży budowlanej należącej do Finów – to jest duża firma, działająca na terenie Polski, zatrudniająca tysiąc pięćset pracowników – i przekazał mi towarzysko taką informację, że przyszli do niego związkowcy i powiedzieli mu, że oni chcą podpisać porozumienie, że nie chcą żadnej rady pracowników. Na pytanie mojego kolegi, który ma we krwi współzarządzanie,

czy naprawdę wiedzą, czego chcą, odpowiedzieli, że tak, wiedzą. Cóż on mógł powiedzieć: jak chcecie, dla mnie lepiej. Dziękuję uprzejmie za uwagę.

**Przewodniczący Antoni Szymański:**

Bardzo dziękuję.

W kolejności może pan, a następnie pana poproszę, przepraszam, że tak ręką wskazuję.

Bardzo proszę.

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Tak, tak.

**Kierownik Katedry Socjologii Pracy i Organizacji  
w Instytucie Socjologii na Wydziale Nauk Historycznych i Społecznych  
na Uniwersytecie Kardynała Stefana Wyszyńskiego  
Paweł Ruszkowski:**

Nazywam się Paweł Ruszkowski, jestem profesorem socjologii Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego. Od ponad dwudziestu pięciu lat zajmuję się badaniem samorządności pracowniczej, w związku z tym mam na to spojrzenie trochę bardziej systemowe.

Pierwsza kwestia, którą chciałbym poruszyć, to spojrzenie z perspektywy działacza rad pracowników, kto to jest i jakie on ma motywy, żeby zajmować się tego typu działalnością. To były kluczowe sprawy w latach osiemdziesiątych, ale w tej chwili postawiłbym taką tezę, że w sensie społecznym rady pracowników są sierotami społecznymi, dlatego że związki zawodowe to są synowie bądź córki ważnych tatusiów, a do kogo mają się zwrócić ci działacze? Te rady znajdują się między pracodawcą, dla którego jest to niewygodna struktura, a związkami zawodowymi, które ciągle czują zagrożenie i w pewnym sensie słusznie, w związku z tym jest to społecznie bardzo trudna sytuacja. Ja nie twierdzę, że to można w łatwy sposób rozwiązać, ale żyjemy w czasach kryzysu wartości. Pytanie jest takie. Po co ludzie w ogóle mają się w to angażować? Jakie motywacje kierują tymi działaczami? Jakie trzeba im stworzyć warunki? Ja mówię o warunkach społecznych. Tutaj cały czas była dyskusja o warunkach prawnych. To jest bardzo ważna regulacja prawna, ale popatrzcie państwo na to z punktu widzenia społecznego, jak to funkcjonuje w przedsiębiorstwie.

Wiąże się teraz z tym następująca sprawa. Tak naprawdę problem się pojawi dopiero wtedy, gdy zostanie to rozszerzone i rady pracowników będą obecne w sektorze prywatnym, bo tam nie ma związków zawodowych, powiedzmy to sobie w sposób otwarty. W związku z tym tutaj pojawia się prawdziwe wyzwanie i warto by było do tego wyzwania się przygotować.

Druga sprawa to jest, jak mówił kolega Kaczmarek, sprawa systemowa. Przecież my uczestniczymy w toczącym się pewnie od stu lat sporze między partycypacyjną a autorytarną formułą zarządzania, w której formuła autorytarna zdecydowanie wygrywa w Europie i na świecie, proporcja jest mniej więcej taka, 80% do 20%, w 20% przypadków, tak optymistycznie patrząc, mamy do czynienia z zarządzaniem partycypacyjnym.

Ja teraz wpiszę się w wypowiedź czy też dołączę do wypowiedzi kolegi Kaczmarka. Ja jako doświadczony działacz społeczny, jestem również ekspertem „Solidar-

ności”, uważam, że bez wsparcia państwa te struktury po prostu padną. Szkoda kolejnego eksperymentu, który się nie powiedzie, a to się liczy w Europie, to nie jest tylko nasza prywatna sprawa, co się z tym stanie w ogromnej gospodarce w Polsce. W związku z tym ja również apelowałbym o to, żeby Senat rozpatrzył możliwość objęcia patronatem, czy przez Sejm, czy przez Senat, tych struktur. W przeciwnym razie nie będzie takiego ciała, które się będzie tym zajmować, interesować. To nie chodzi o to, żeby przeznaczać tam jakieś ogromne środki, jest to kwestia tak zwanej woli politycznej, żeby ci działacze wiedzieli, że ktoś się za nim ujmie. Inaczej to nie ma sensu i za dziesięć lat znowu będziemy zaczynali od początku.

Na koniec jeszcze słowo do wypowiedzi pana ministra Męciny. Ja się nie zgadzam z pana wskazówkami czy koncepcją instrumentalnego traktowania rad pracowników, tak jak pan mówił, zasoby ludzkie, restrukturyzacja. Doradzam radom, żeby się w życiu za to nie brały, to jest wyciąganie kasztanów z ognia za pracodawców. Powtarzam, tak jak mówiłem to radom pracowniczym poprzedniej kadencji: w życiu tego nie róbcie. Dziękuję bardzo.

**Przewodniczący Antoni Szymański:**

Bardzo dziękuję panu profesorowi.  
Proszę pana o zabranie głosu.

**Prezes Zarządu „Społem”**

**– Warszawskiej Spółdzielni Spożywców Praga Południe**

**Bogusław Różycki:**

Bogusław Różycki, reprezentuję spółdzielczość „Społem” Praga Południe z Warszawy.

Moim zdaniem idealnej ustawy nie będzie, wypełniają ją ludzie. Ja reprezentuję, jak powiedziałem, spółdzielczość, a więc firmy, które się wpisuje w stuczterdziestoletnią tradycję działania. Pewne zasady funkcjonowania w firmie zależą, po pierwsze, od tradycji, po drugie, od ludzi, tak jak powiedziałem. Przedstawiłem już siebie, a są tu ze mną również pan Krawczyk, szef „Solidarności”, i pan Wachowiak, przewodniczący rady pracowników.

U nas powstała związkowa rada pracowników, jej utworzenie zaproponowała „Solidarność”, ale nie ograniczyła się ona tylko do ludzi ze związku „Solidarność”, w radzie pracowników są też przedstawiciele OPZZ oraz pracownicy nienależący do organizacji związkowych. Muszę powiedzieć, że zarówno związki zawodowe, jak i rada pracownicza uczestniczą u nas w posiedzeniach zarządu, mają dostęp do wszelkich informacji.

(*Głos z sali: I rady nadzorczej.*)

Uczestniczą również w posiedzeniach rady nadzorczej. Nam to nie przeszkadza. W ubiegłym roku widzieliśmy, że ustawa tak się kształtuje, uchwała sejmowa zobowiązywała nas do pewnej nowelizacji statutów spółdzielczych, więc nawet w statucie znalazł się stosowny zapis mówiący o tym, że są głosem doradczym i w posiedzeniach rady uczestniczą reprezentacje pracowników.

Ja chciałbym się odnieść do dwóch kwestii, kwestii kosztów i opłat. Jako kierujący przedsiębiorstwem oczywiście alergicznie reaguję na pojawiające się wszelkiego

rodzaju koszty i opłaty. Chciałbym tylko wymienić te, które zapamiętałem, to tak dla uświadomienia. Otóż, koszty pracownicze – wszyscy mamy świadomość, że wysokie, podatek dochodowy w wysokości 19% – sprawa dyskusyjna, u mnie w firmie między innymi tym przedstawicielom 80% zysku odprowadzamy, kierujemy na działalność inwestycyjną. Podatek od nieruchomości, opłata za wieczystą dzierżawę gruntu, gdy nam fundują podwyżkę, to rzędu od 50% do 300%. Kolejna sprawa to koncesja na alkohol. Dalej, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Nie jest trudno zatrudniać w handlu osoby niepełnosprawne, jeszcze kilka lat temu nie płaciliśmy podatku, bo mieliśmy taki zakup z zakładów pracy chronionej, że nas od tego zwalniał. My zakup zwolniliśmy, a dziś płacimy podatek sięgający 50% podatku dochodowego. Opłaty środowiskowe – pojawiły się, opłaty produktowe – pojawiły się, ostatnio pojawił się jakiś koszt związany z tym, że mnie jako jednostkę handlową zobowiązuje się do przyjmowania zużytego sprzętu, to też będzie jakiś koszt. Teraz opłaty. Owszem, jeśli są konieczne, to niech płacą ci, którzy nie realizują ustawy. Jeśli ktoś nie realizuje ustawy, to niech ponosi różnego rodzaju opłaty, które się w tym czasie mogą pojawić. Jeżeli realizuję, to pytam, dlaczego z góry mam to mieć zapisane jako obowiązek.

Następna kwestia to sprawa informacji, pan z konfederacji poruszył ten problem. Są informacje obowiązkowe dla różnego rodzaju firm. Dlaczego te informacje nie mają być przekazywane? Są one składane w rejestrze sądowym, przekazywane do urzędu skarbowego itd., proszę bardzo, już jest czysty katalog dla trzech rodzajów firm, o których pan mówił. Mogą się tam jeszcze pojawić jakieś dwie, trzy, musi to być przemyślane, te, które wiążą się z perspektywami rozwoju firmy, z jej założeniami. Nawiążę do wypowiedzi kolegi z „Alimy-Gerber”. Gdy usłyszałem, jaki katalog informacji kolega chciałby uzyskać, to głowa boli. Nadmiar informacji przestaje być informacją. Takie kwestie chciałem poruszyć. Dziękuję.

**Przewodniczący Antoni Szymański:**

Dziękuję.

Bardzo proszę pana o zabranie głosu.

**Przewodniczący Rady Pracowników  
Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w Kutnie  
Zbigniew Kubiak:**

Nazywam się Zbigniew Kubiak, jestem przedstawicielem SPZOZ Kutno. Wiadomo, w jakiej kondycji są obecnie nasze firmy, ale nie będę o tym mówił.

Pan senator Romaszewski wspominał o tym, że w 1980 r. było nas ponad dwieście i pół miliona. Tak, ale wtedy trafiały do nas informacje czytelne, przejrzyste, te dwadzieścia jeden postulatów było zrozumiałe dla każdego. Dziś ten – ośmielę się powiedzieć – bełkot prawny, który jest tworzony przez osiemnaście lat, nie dociera do ludzi. Mamy problemy z rozpoznaniem, co jest obowiązkiem, a co jest prawem. Powstają obok siebie akty prawne, które nie są ze sobą w żaden sposób powiązane: ustawa o związkach zawodowych, ustawa – Kodeks pracy, teraz ustawa o radach pracowników, one nijak się mają do siebie. Dlaczego tak mówię? W ustawie o związkach zawodowych jest na przykład wspomniane, że związkowi zawodowemu na terenie zakła-



du pracy pracodawca jest zobowiązany stworzyć pewne warunki techniczne do działania tegoż związku. Tymczasem w ustawie o radach pracowników mówi się tak: macie przestrzegać tajemnicy, macie magazynować te dokumenty. Pytam: gdzie? Pytam: jakimi środkami technicznymi ma dysponować rada pracowników, która jest z natury rzeczy niejako zobowiązana do podstawowej działalności? Czy to ma być jakieś biuro, jakaś szafa, gdzie można byłoby zabezpieczyć dokumenty? Obowiązek zabezpieczenia istnieje, ale nie ma możliwości technicznych.

Było nas wtedy dziesięć i pół miliona, tak, było nas tyłu, ale to nie był ruch jedynie związkowy, to był ruch społeczny, który doprowadził do tego, że dziś możemy tutaj dyskutować i chwala za to tym ludziom.

Wracam do tego, o czym mówimy dzisiaj, do rad pracowników. Finansowanie uzależnione od sposobu wyboru rad pracowników. Proszę państwa, jakie ma znaczenie to, w jaki sposób zostały wybrane rady pracowników. Dlaczego one są zróżnicowane pod względem sposobu finansowania? Jeżeli na przykład w zakładzie liczącym sto osób organizacja reprezentatywna będzie miała pięćdziesiąt osób i określi ona rady pracowników, to w tej sytuacji, proszę państwa, jakie ona ma możliwości finansowe, żeby cokolwiek zrobić. Za chwilę wszystkie rady pracowników nie będą działały, one będą, będą na papierze, ale nie będą miały żadnej mocy sprawczej.

Następna sprawa. Prawo obowiązujące nas pracobiorców. W stosunku do pracowników to jest niejako taka relacja jak między policjantem a złodziejem. Związek zawodowy czy rada pracowników ma bardzo szczegółowo przestrzegać aktów prawnych i udowadniać pracodawcy, że popełnił wykroczenie. A pracodawca łaskawie, jeżeli związki albo rada pracowników to zauważą, czasami przyzna rację, a czasami pozwie nas do sądu. Tymczasem my, nie mając możliwości obrony, jakże często przegrywamy słuszne sprawy, bo po prostu nas nie stać na to, żeby się bronić, nie możemy zatrudnić odpowiednich prawników, nie możemy osiągnąć zamierzonych celów.

Proszę państwa, w zasadzie od 1997 r., jak wszyscy pamiętamy, zaczęło się regularne psucie prawa pracy w myśl, tak to nazwę, idei, która przyświecała ówczesnym parlamentarzystom, nie wiem, może i pracodawcom, zapewnienia równowagi. Jednak z równowagą między pracodawcą a pracobiorcą jest mniej więcej tak, jak z równowagą w boksie między sportowcem wagi ciężkiej a sportowcem wagi piórkowej. Jeżeli postawimy ich na równoważni, to prawo ma stanowić punkt podparcia, który te wagi zniweluje i doprowadzi równoważnię do równowagi. Dziś ustawiono ten punkt podparcia na środku, a – przepraszam bardzo – 48 kg nie jest równe 105 kg i w tej chwili pracobiorcy nie są w stanie przepchnąć żadnej sprawy. Jeżeli pracodawca się uprze, to pracobiorca ma jedną jedyną możliwość – może tylko odejść z zakładu pracy, i tak ludzie odchodzą.

Następna sprawa. Skuteczność prawa, które istnieje, a które nawet w niektórych przypadkach nie jest złe. Jeżeli strażnik przestrzegania tego prawa z obu stron – ja nie mówię, że ma być ono przestrzegane z jednej strony, ale wchodząca do zakładu Państwowa Inspekcja Pracy to jest moim zdaniem taki strażnik prawa pracy w terenie – ma możliwość nałożenia mandatu w wysokości 500 zł, to on jest śmieszną osobą, która pojawiła się w zakładzie. Dyrektor na dzień dobry wyciąga 500 zł i mówi: to jest dla pana na mandat, a my teraz możemy pójść i popatrzeć, żeby miał pan, o czym napisać w protokole. Proszę państwa, taka sytuacja na pewno nie doprowadzi do tego, że będziemy mieli pracowników.

Następna sprawa. Akurat mam porównanie, bo mój znajomy wyjechał do Francji, był to nieco wcześniejszy okres, kiedy obowiązywało samozatrudnienie. Pracował u naszego pracodawcy, wyjechał na kontrakt do stoczni. Co się okazuje? Nasi pracodawcy, tak jak w Polsce, powstrzymywali czas wypłaty należności. On musiał płacić podatki, a nie miał żadnych środków. Proszę państwa, gdy zwrócił się do przedstawiciela związków francuskich, to następnego dnia wszystkie pieniądze były na koncie, na drugi dzień przesłano mu na konto pieniądze. Zdażyli przewalutować, w tym czasie zdażyli zrobić wszystko, dogadać się z pracodawcą, z olbrzymią stoczną, z bardzo dużym przedsiębiorstwem, które na pewno ma jakieś rozbudowane organa, i na drugi dzień, proszę państwa, były pieniądze na koncie w Polsce.

Pytam o naszą skuteczność. Jaką my jako związki, jako rady pracowników mamy skuteczność? Jak my możemy realizować te założenia, które przyjęte są w tej ustawie? Nie mamy mocy sprawczej, w związku z tym nie jesteśmy w stanie przekonać naszych kolegów pracowników do tego, że warto. A pracodawcy muszą zrozumieć, że łatwiej się rozmawia z organizacją, w której są świadomi ludzie, niż z masą ludzi. Masa ludzi bez przywódcy potrafi dokonać rzeczy nieobliczalnych, zarówno dla pracodawcy, jak i dla siebie. Mądry związkowiec, mądry członek rady pracowników nie podcina gałęzi, na której siedzi. Proszę nie zakładać z góry, że wszystko, każdy postulat, z którym występuje rada pracowników czy związek zawodowy, występuje przeciwko pracodawcy. Nieprawda, my występujemy w obronie naszych miejsc pracy, zawsze na pierwszym miejscu od wielu lat, od 1980 r. przyświeca nam jeden cel – najpierw obrona miejsc pracy, a później dalsze prawa pracownicze. Przecież do tej pory nie są przestrzegane podstawowe prawa pracownicze, odzież ochronna, inne sprawy. My to rozumiemy, czasami potrafimy to zrozumieć, ale nie możemy zrozumieć tego, że wszystko, co chcemy przekazać swojemu pracodawcy, swojemu partnerowi, od razu jest traktowane na nie, od razu jest podejrzenie, że jest to coś trefnego, kukułcze jajo, które próbujemy pracodawcy podrzucić. To tyle może z takich ogólnych spostrzeżeń, bo ja naprawdę nie znam się ani na prawie, ani na legislacji, w związku z tym przekazuję tylko to jako moje spostrzeżenia. Dziękuję bardzo.

**Przewodniczący Antoni Szymański:**

Bardzo dziękuję.

W kolejności najpierw pani Elżbieta Wichrowska, przedstawiciel rzecznika praw obywatelskich, a potem pan.

Bardzo proszę.

**Dyrektor Zespołu Prawa Pracy w Biurze Rzecznika Praw Obywatelskich  
Elżbieta Wichrowska-Janikowska:**

Proszę państwa, ja chciałabym wrócić do tematu naszej konferencji, cały czas wszyscy wokół niego krążymy, ale chciałabym niejako przypomnieć nam temat i przedstawić kilka refleksji, które mi się nasunęły, kiedy słuchałam państwa wypowiedzi i przygotowanych referatów.

Rady pracowników jako miejsce kształtowania postaw obywatelskich w miejscu pracy. To jest bardzo poważna kwestia i bardzo mocno postawiona. Czy rzeczywiście rady pracownicze mają szansę i czy mogą być miejscem, w którym te postawy obywa-

telskie będą się rodziły? Proszę państwa, mnie się wydaje, nawet nie wydaje, jestem pewna, że tak, rady pracownicze są takim miejscem. Mało tego, to jest nie tylko rodzenie się postaw obywatelskich w miejscu pracy, ale w ten sposób, proszę państwa, budujemy społeczeństwo obywatelskie, bo to jest społeczeństwo obywatelskie na terenie zakładu pracy. Chodzi nie tylko o postawę załogi, pracowników, ale również postawę pracodawcy, która też jest elementem budowania społeczeństwa obywatelskiego.

Stosunki pracy są szczególnymi stosunkami prawnymi, u których źródła powstania został już niejako wpisany pewien konflikt. Ja mówię o tym trochę na zasadzie gdybania, chodzi mi o to, co pan podniósł, można to powiedzieć tylko na zasadzie gdybania, bo w rzeczywistości tego konfliktu nigdy być nie powinno. Te konflikty gdzieś tam się rodzą, powinny być krótkotrwałe, ale jest jeden wspólny cel – dobro zakładu i dobro załogi, która w tym zakładzie pracuje. To jest podstawowa sprawa. Nie ma pracodawcy bez pracowników i nie ma pracowników bez pracodawcy. To jest prawda oczywista i nie ma sensu się nad tym rozwodzić.

Proszę państwa, jeśli chodzi o ramy prawne funkcjonowania rad pracowniczych, to one są już wpisane w naszą konstytucję. Nie była potrzebna aż dyrektywa, żeby funkcjonowały takie ciała, jak rady pracownicze czy związki zawodowe. Związki zawodowe mają dość silną reprezentację, jeśli chodzi o przepisy, o artykuły konstytucji, jeśli zaś chodzi o rady pracownicze, to wydaje mi się, że doskonałą podstawą jest art. 20 konstytucji, który mówi, że jedną z podstaw ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej jest społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych. To jest źródło bardzo ważne, bardzo istotne wszelkich uprawnień rad pracowniczych i w ogóle racji ich bytu. Kolejne przepisy są w kodeksie pracy, w którym zasada, prawo partycypacji w zarządzaniu zakładem pracy jest wpisane do katalogu podstawowych zasad prawa pracy. Te podstawowe zasady prawa pracy to nie są takie sobie przepisy, które są ozdobą kodeksu i od tego zaczyna się uczyć studentów, tylko to są wytyczne gałęzi prawa, to są pewne słupy milowe, które kierunek tej gałęzi prawa wyznaczają, zatem jest to bardzo ważny przepis.

Proszę państwa, w tych ramach prawnych powstała ustawa. Jest też dyrektywa europejska. Co my z tym teraz robimy? Właśnie to jest ważne, co my z tym zrobimy. Wydaje mi się, że na pewno nie powinno się traktować rad pracowniczych – wszystko jedno, czy one występują w zakładzie pracy, w którym są związki zawodowe, jeden związek zawodowy, czy w zakładzie pracy, który nie ma związku – jako konkurencji dla ruchu związkowego. Dlaczego? Zwróćmy uwagę na to, jak powstają te organizacje. Otóż, związki zawodowe są organizacją dobrowolną, nikogo nie można zmusić do tego, żeby stał się członkiem związku zawodowego, żeby wstąpił, płacił składkę i był aktywnym lub mniej aktywnym członkiem związku zawodowego. Wobec tego, jeżeli ruch związkowy słabnie, a obserwujemy takie zjawisko, to należy, po pierwsze, zbadać, dlaczego słabnie, a po drugie, co można zrobić, aby wypełnić pewną lukę, która powstaje z powodu słabnięcia ruchu związkowego, po to właśnie, aby pracownicy, spełniając swoje funkcje obywatelskie, korzystając z możliwości zaprezentowania swoich postulatów i broniąc interesów swoich zakładów pracy, po prostu mogli się spełnić. Rady pracownicze nie są elementem konkurencyjnym, dla mnie one mają charakter dopełniający, szczególnie tam, gdzie związek zawodowy jeszcze nie powstał lub w ogóle nie powstanie. Są tym ciałem, patrząc choćby na uprawnienia wpisane są w tej

niedoskonałej ustawie, które daje szansę na rozsądne rozmowy i prowadzenie dialogu z pracodawcą o przyszłości i terażniejszości zakładu pracy.

Proszę państwa, to nie jest tylko kwestia pracowników, zwróćmy uwagę na to, że to jest również kwestia ich rodzin, to jest kwestia kształcenia nowych pokoleń już w atmosferze, w której ojciec czy matka, idąc do zakładu pracy, nie idą tylko po to, aby – przepraszam – odbębnić swoje godziny pracy i wziąć wynagrodzenie, tylko są bardzo świadomymi członkami załogi, która pracuje dla dobra tego zakładu. Postawa obywatelska jest tu niesłychanie ważna. Wydaje mi się, że wybranie takiego tematu tej konferencji, czy rzeczywiście rada pracownicza jest elementem budującym społeczeństwo obywatelskie, takie nazwanie problemu jest niesłychanie ważne, bo ono zmusza do myślenia o radach pracowniczych również pod tym kątem, do myślenia o nich jako elemencie budującym społeczeństwo obywatelskie. To może tyle w ramach uzupełnienia do tego, co zawarłam w materiale pisemnym. Dziękuję bardzo.

**Przewodniczący Antoni Szymański:**

Bardzo pani dziękuję.

Bardzo proszę pana o zabranie głosu.

**Przedstawiciel Rady Pracowników SGL Carbon Polska SA w Raciborzu  
Bernard Świerczek:**

Nazywam się Bernard Świerczek, reprezentuję przewodniczącego Rady Pracowników SGL Carbon Polska SA w Raciborzu.

Proszę państwa, chciałbym, aby powiało tu trochę optymizmem, bo tu wszyscy, a przynajmniej niektórzy są pesymistycznie nastawieni. Nawiążę do tego, co przed chwilą powiedziała pani, moja poprzedniczka, do czego została powołana rada pracowników. Chcę powiedzieć, że istniejmy rok, nawet niecały, zostaliśmy powołani umową związkową między jednym związkiem a drugim, reprezentujemy trzy zakłady, a w zasadzie jesteśmy w koncernie międzynarodowym SGL Carbon Group.

Muszę państwu powiedzieć, że współpraca układa się pozytywnie. My nie pisaliśmy takich dużych elaboratów o tym, czego chcemy od danego pracodawcy, my wiedzieliśmy, czego oczekujemy od naszego pracodawcy, pracodawca zgodnie z ustawą wiedział, czego oczekuje od nas. My w zasadzie podpisaliśmy porozumienie. Chcę tu powiedzieć o jednej znamienitej sprawie. Porozumienie podpisały związki, to one powołały radę pracowniczą, a w myśl ustawy związki powinny ją same finansować. My wynegocjowaliśmy z naszym pracodawcą, że finansuje to pracodawca. Oczywiście skromnie, w miarę możliwości, nie chcieliśmy jakichś tam wygórowanych zapisów, że będziemy dokonywać dziesięciu czy piętnastu ekspertyz, które będą kosztowały nie wiadomo ile pieniędzy. Mało tego, od roku mamy swojego przedstawiciela w Europejskiej Radzie Pracowniczej, w której działa nasz koncern. Trzy lata temu nasz przedstawiciel był tam w randze obserwatora, a od tamtego roku jest w randze pełnoprawnego członka Europejskiej Rady Pracowniczej. Gdyby były jakieś pytania, postaram się odpowiedzieć, bo nie chcę przedłużać dyskusji.

Chciałbym jednak tchnąć trochę optymizmu, żebyśmy wierzyli, że można to zrobić. Oczywiście jestem działaczem związkowym od 1980 r. Staram się przestrzegać nie tylko kodeksu etycznego. My opracowaliśmy – właśnie pokazuję koledze – nasz

Europejski Kodeks Etyczny, na który zgodzili się wszyscy pracownicy, oczywiście wynegocjowały go związki. Dziękuję bardzo.

**Przewodniczący Antoni Szymański:**

Bardzo dziękuję.  
Kto z państwa chciałby zabrać głos?  
Bardzo pana proszę.  
Tak, proszę bardzo.

**Przewodniczący NSZZ „Solidarność”  
w CNH Polska Spółka z o.o. w Płocku  
Stefan Boczek:**

Nazywam się Stefan Boczek. Jestem przewodniczącym „Solidarności” w CNH Polska Spółka z o.o. Przybliżę, że jest to spółka z Grupy kapitałowej Fiat z Płocka, która zajmuje się produkcją kombajnów zbożowych.

Firma przechodziła bardzo skomplikowany proces restrukturyzacji i wielokrotnej prywatyzacji. Tak naprawdę przechodziła go pod kątem właśnie kontroli załogi, w tym związku zawodowego, zwłaszcza związku zawodowego „Solidarność”, stąd takie duże zaangażowanie, zainteresowanie tym, jak ta firma funkcjonuje, także duże zaangażowanie załogi w to, żeby były prawidłowe relacje między pracodawcą a pracownikiem. Uważamy, że powinny być doskonałe zasady budowania i utrzymywania prawidłowych relacji, utożsamiania się pracowników z misją firmy. Staramy się to robić i do pewnego momentu wychodziło nam to dużo lepiej, do momentu, gdy – jak zauważył kolega również z firmy zagranicznej – z firmy odeszli ci, którzy proces restrukturyzacji rozpoczynali, którzy go prowadzili, ludzie zza granicy, którzy zaprowadzili pewien porządek. Niestety, te nasze młode wilki, które przejęły po nich funkcje, wracają trochę, naszym zdaniem, do zasad, które są zasadami niejako z byłej epoki, do zasad realnego socjalizmu, kołesiosstwa i innych rzeczy. Stąd jest naturalna niechęć do tego, żeby prowadzić pewien dialog.

Tak, ta ustawa ma wady i tak naprawdę, żeby wypełniła te zadania, o które nam wszystkim chodzi, nie można, jak tu dzisiaj koledzy reprezentujący pracodawców, apelować o to, żeby trzymać wadliwą ustawę, nie poprawiając jej, i czekać, aż wszyscy się przekonamy, że te wady jednak nie prowadzą do normalności. Uważam, że dzisiaj jest dobry czas ku temu, by to naprawić, po roku zauważono, że są wady i trzeba to naprawić chociażby po to, żeby inteligentni ludzie w zakładach pracy z obu stron, bo tacy są, mogli już bez pewnych zahamowań ten dialog prawidłowo realizować.

W naszym zakładzie pracy – wiedząc o tym, w jaki sposób ustawa ta została powołana do życia, znając niedoskonałości, mając obawy związane z jej funkcjonowaniem, wiedząc o moim zdaniem zgniłym kompromisie, jaki został niepotrzebnie zawarty – myśmy rady pracowników nie powołali, ale czekamy na to, że ustawa zostanie wreszcie przyzwoicie poprawiona i będzie szansa, żeby radę pracowników powołać. Ja tylko jeszcze powiem, że nie powołaliśmy jej z różnych powodów. Otóż, akurat w naszej firmie było duże zaangażowanie, zainteresowanie załogi losami firmy, u nas uzwiązkowienie wynosi ponad 88%, w tym dominująca jest rola „Solidarności”, w zasadzie w grupie pracowników fizycznych należy do związku prawie 100%, w tym

i ludzie młodzi, którzy widzą, że warto należeć do związków i gdy tylko przychodzą do pracy, to się do związków zapisują.

Ja chciałbym powiedzieć o jeszcze jednej sprawie, która jest, jak myślę, warta rozpatrzenia. Otóż, my z racji tego, że jesteśmy podmiotem w firmie zagranicznej, mamy różne kontakty, również z firmami zagranicznymi, w tym z firmami siostrzаныmi na przykład w Belgii czy we Włoszech. Tam związki zawodowe mają taką siłę oddziaływania, że gdy pracownicy od nas tam pojechali, oczywiście to był pewien kontrakt pracodawców po to, żeby tam na przykład obniżyć koszty, dlatego część pracowników, nasze wolne moce przerobowe przesłali do Belgii, i wystarczyło, że związkowcy zauważyli, że to jest działanie nie w porządku, natychmiast pojawił się opór i pracownicy polscy musieli wrócić. Pracodawca natychmiast zadziałał.

Tymczasem u nas, wprawdzie poprzednia ekipa, ale jednak wprowadziła nam coś takiego, jak agencje pracy tymczasowej, czyli cofnęła nasze... Ja się dziwię, że niektóre osoby, które mówią o potrzebie dialogu, wprowadzają w życie coś takiego, jak agencja pracy tymczasowej, co cofa nas, nie wiem, czy nawet nie do XVIII wieku, zwłaszcza że pracodawcy właśnie tak funkcjonują. I tam, gdzie nie ma silnych związków zawodowych, gdzie nie ma prawidłowego oddziaływania, to niestety dzieją się rzeczy dramatyczne. Właśnie tam, właśnie w tych relacjach trzeba widzieć to, że nie będą powstawały związki zawodowe, nie będą powstawały inne fora dialogu, bo po prostu nie ma z kim tego dialogu prowadzić. To są ludzie, którzy myślą kategoriami, żeby jutro mieć lepszy samochód i może jeszcze zapewnić sobie mieszkanie na Karaibach, a nie myślą o przyszłości, oni nie działają w interesie biznesu, który prowadzą, tylko w interesie własnego portfela, własnej rodziny i to na bardzo krótki czas. Dlatego ja apeluję to, żeby jednak podejść do tego bardzo precyzyjnie i poprawić ustawę, bo ona może zachęcić osoby, które chciałyby realizować się w prawdziwym dialogu, do tego, żeby do tego dialogu przystąpić.

Chciałbym jeszcze odnieść się do wypowiedzi mówiącej przed chwilą pani. Otóż, jedną z przyczyn tego, że związków zawodowych jest coraz mniej, jest właśnie to, że... To prawda, że w naszej ustawie zasadniczej jest zapisane, że człowiek ma prawo do swobodnego zrzeszania się w związki zawodowe, ale nigdzie nie jest zapisane i niestety władza nasza nie mówi, że pracodawcy nie mają prawa do działania sprzecznego z konstytucją. Oni to robią i nie ponoszą konsekwencji. O to między innymi chodzi. To nie jest kwestia samej chęci zrzeszania się i możliwości, tylko bezprawia, jakie dzieje się w stosunku do związków zawodowych i powoduje, że związki zawodowe są coraz mniej liczne. Na pewno tego niekorzystnego zjawiska ograniczania, zmniejszania się liczby członków związków zawodowych nie skompensuje ta ustawa ani rady pracowników, ona może skutecznie pomóc w dobrym dialogu, ale na pewno tego nie zastąpi. Dziękuję bardzo.

### **Przewodniczący Antoni Szymański:**

Bardzo dziękuję.

Proszę o zabranie głosu pana Piotra Ciompe.

### **Członek Rady Programowej Instytutu Spraw Obywatelskich Piotr Ciompa:**

Ubolewam nad tym, że przedstawiciele pracodawców dali nogę, bo chciałem po prostu udzielić kilku odpowiedzi panu Męcinnie. W związku z tym odpowiem tylko na

jeden poruszony przez niego problem, który pokazuje, że pan Męcina, jak mi się wydaje, jednak w złej wierze opowiadał tu o pewnych sprawach. Mówił na przykład o tym, że nie można w ustawie uregulować zakresu informacji ze względu na skomplikowanie, na komplikacje związane z różnorodnością przedsiębiorstw.

Otóż, proszę państwa, od pięciu lat funkcjonuje bardzo dobry zapis, który przez nikogo nie został oprotestowany, o zakresie informacji, których należy udzielać europejskiej radzie zakładowej, chodzi o art. 29 ust. 3 tej ustawy. Wystarczy to przepisać. Jest tu dziewięć szczegółowych punktów wskazujących, jakie informacje powinno się udostępniać. Ja nie wiem, dlaczego w tej ustawie nie wprowadzono analogicznego rozwiązania, bo są to przepisy, które się sprawdziły. Ani pracodawcy, ani związki zawodowe, ani te rady do tej pory nie protestowały, nie sygnalizowały, że coś funkcjonuje nie tak. A pan Męcina, który – z tego, co wiem – w przeszłości był dyrektorem w ministerstwie, zajmował się tymi sprawami i jest mu to dobrze znane, wołał jednak – tak jak pan senator Romaszewski zwrócił panu Męcinnie uwagę – przemilczać pewne sprawy, nie kończyć zdania, które zmienia sens jego wypowiedzi itd. To tyle, nie będę się dłużej pastwił, chociaż mam wiele innych tego typu argumentów.

Chciałbym skorzystać jeszcze z okazji i zwrócić się do pani, która jest przedstawicielem rzecznika praw obywatelskich, bo my jesteśmy trochę zawiedzeni odpowiedzią, którą otrzymaliśmy od rzecznika praw obywatelskich, i być może pani będzie mogła przekazać tę sprawę. Pani senator Ewa Tomaszewska poruszyła ten temat. Otóż, nie wiem, czy państwo się orientują, że członkowie rady nadzorczej nie mają zakazu ujawniania tajemnicy poufnej przedsiębiorstwa, mówię o członkach rady nadzorczej. To jest niebywałe, ale to jest potężna luka w polskich przepisach. Oni mają zakaz działania na szkodę tej spółki, ale to nie jest to samo, bo po to, żeby taką osobę skazać za ujawnienie informacji, trzeba jej udowodnić powstałą szkodę. A na gruncie orzecznictwa Sądu Najwyższego jest to niezwykle trudne, bo szkoda musi być wymierna, musi spełniać kilka kryteriów. Tymczasem członkom rad pracowników nie trzeba udowadniać szkody, wystarczy, że udzieli informacji pracownikom czy na przykład związkom zawodowym, które zapłaciły za ekspertyzę, i nie trzeba udowadniać szkody, od razu z tego tytułu można ich ścigać karnie. Zresztą absurdalne jest również to, że na przykład działacz związkowy jest karany inaczej niż członek rady nadzorczej lub przedstawiciel rady pracowników. Zatem mamy trzy osoby, które za ujawnienie tej samej informacji karane są w innych trybach.

My zwróciliśmy się do rzecznika praw obywatelskich, zwracając uwagę na niezgodność z konstytucją. Dostaliśmy odpowiedź, że nie jest to niezgodne z konstytucją, ponieważ ustawodawca uregulował to odmiennie dla każdej z tych kategorii. Jesteśmy lekko zawiedzeni tą odpowiedzią, podpisał ją pan doktor Zelwiański, dyrektor zespołu. Chcielibyśmy po prostu poprosić, żebyście państwo jeszcze raz się nad tym zastanowili, zanim nasi radcy prawni nad tym nie usiądą i nie zrobią z tej odpowiedzi pośmiewiska, przepraszam za mocne słowo.

Kończąc, chciałbym jeszcze poruszyć sprawę, którą podniósł pan profesor Ruszkowski, również pan bardzo mocno, adresując to do pana ministra. Otóż, w naszej opinii, tak jak w opinii moich przedmówców, jeśli państwo będzie mówiło, że jest neutralne w dialogu, który się toczy, to będzie oznaczało, że opowiada się po stronie silniejszej. Taka jest niestety prawda, pokazują to porozumienia. Gdy schodzi to na dół, bo ustawa tego nie uregulowała – było hasło, aby zostawić to do uregulowania stronom

na dole – to okazuje się, że tam już nie ma równowagi, tak jak to jest na posiedzeniach komisji trójstronnej, z różnych powodów. Chodzi mi tu o uniknięcie takiej filozofii, że tu jest Hitler, tu jest Armia Krajowa, a prawda jest pośrodku, bo w sprawach pracowniczych prawda nie jest pośrodku. Niestety, równowaga jest zachwiana i naszym zdaniem państwo powinno podjąć tu mocną, oczywiście wyważoną, interwencję. To wszystko. Dziękuję.

**Przewodniczący Antoni Szymański:**

Bardzo dziękuję.

W nawiązaniu do pana wypowiedzi pani senator Tomaszewska.

Proszę bardzo.

**Senator Ewa Tomaszewska:**

Tylko jedno zdanie, ilustrujące to, do jakich dochodzi absurdów. Otóż, przed tą konferencją zbieraliśmy informacje od członków rad pracowniczych i mamy na przykład taki kwiatek, że jeden z pracodawców nałożył klauzulę poufności na informację o siedzibie swojej firmy.

*(Wesołość na sali)*

To jest po prostu zdumiewające, co można wymyślić w tej kwestii. Dziękuję i popieram wniosek o naprawdę poważne uregulowanie tej kwestii na przyszłość.

**Przewodniczący Antoni Szymański:**

Bardzo dziękuję.

Pan senator Zbigniew Romaszewski.

Bardzo proszę.

**Senator Zbigniew Romaszewski:**

Proszę państwa, ja może zacznę od tego, co wywołało takie nieporozumienie. Muszę powiedzieć, że permanentnie się z tym spotykam i to w naszym życiu publicznym, że przywoływanie art. 2 konstytucji, a dzieje się to często, zawsze kończy się na przecinku, nikt nigdy nie wychodzi poza ten przecinek, sprawia to takie wrażenie, jakby tam była kropka. Tymczasem jest to demokratyczne państwo prawne, urzeczywistniające zasady sprawiedliwości społecznej. Proszę państwa, może się to komuś podobać lub nie podobać, ja teraz takie przywoływanie tego art. 2 będę tępił za wszelką cenę. Ja muszę powiedzieć, że nie wiem, w ilu orzeczeniach Trybunału Konstytucyjnego udało się wyjść Trybunałowi poza przecinek, może w trzech, może w czterech. A jest to, proszę państwa, problem. Tak to uregulowała nasza konstytucja, dlatego starajmy się jednak nie dopuszczać do samowolnego przekształcania tego zapisu i likwidowania pewnej bardzo ważnej przesłanki ustrojowej naszego państwa.

Proszę państwa, przed czym my stanęliśmy? My stanęliśmy przed bardzo trudnym problemem, mianowicie przed problemem bardzo wyraźnego spadku aktywności społecznej. Dotyczy to nie tylko związków zawodowych, dotyczy to spółdzielczości, spółdzielczości mieszkaniowej, spotykamy się z tym właściwie na każdym odcinku.



(*Głos z sali: Udziału w wyborach.*)

Tak, udziału w wyborach, słusznie. Przepraszam, ale 21% to jest trochę przerażające.

Proszę państwa, ta ustawa w gruncie rzeczy wpisuje się w ten kontekst, jak zwróciła na to uwagę przedstawicielka rzecznika praw obywatelskich. To dotyczy społeczeństwa obywatelskiego, społeczeństwo obywatelskie jest budowane również w miejscu pracy. Dlatego muszę się zgodzić z panem Ciompa, bo bardzo niepokoi mnie stosunek do tej sprawy rządu i ministerstwa pracy. Ministerstwo nie jest tu po prostu obserwatorem i mediatorem pomiędzy pracodawcami a pracownikami, bo w komisji trójstronnej, w której ono uczestniczy, tę reprezentatywność uzupełnia właśnie państwo.

Nie będziemy się kłócić o to, czy uzwiązkowienie wynosi u nas 17%, czy 24%, ale większe z całą pewnością nie jest. W jakiej mierze są reprezentatywni pracodawcy? Pewnie nie w większej, bo sądzę, że liczba przedsiębiorstw, które nie są nigdzie zrzeszone, jest niemal równie liczna. Gdy jednak patrzymy na to z punktu widzenia pracowników, to 83% albo 76% po prostu w ogóle nie ma reprezentacji w tej komisji. I odbywa się tu jakieś porozumienie pomiędzy stronami, państwo to błogosławi. Czy te strony rzeczywiście reprezentują wszystkie interesy pracowników i pracodawców w tym kraju? Z całą pewnością i z pełną odpowiedzialnością można powiedzieć, że tak nie jest. Dlatego ja uważam, że włączenie się ministerstwa również w te kwestie jest nieodzowne.

Proszę państwa, co jest podstawowym problemem tej ustawy, przez który, nie lubię mocnych słów używać, ale właściwie byłbym skłonny powiedzieć, że poniosła ona pewne fiasko? Proszę państwa, tam, gdzie były związki zawodowe, pracownicy byli chronieni. Wprowadzenie do tego rady pracowniczej powoływanej przez związki pewnie jest dobre, bo w jakiś sposób to rozszerza uprawnienia, rozszerza dostęp związków zawodowych do informacji. Jednak jest cała pustynia, obszar, na którym pracownik w ogóle nie jest chroniony. Proszę państwa, rezultat jest taki – 3% i propozycja, żeby z poprawianiem ustawy poczekać do 2008 r. Ja państwa zapewniam, że jeżeli ustawa ta obejmie przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej pięćdziesięciu osób, to wskaźnik 3% z całą pewnością się nie poprawi, z całą pewnością się nie poprawi. I w gruncie rzeczy ani mnie to zdziwi, ani mnie to zmartwi, bo w przedsiębiorstwach zatrudniających poniżej pięćdziesięciu osób, to, powiedzmy sobie, generalnie stosunki układane są na zupełnie innej zasadzie, nie na zasadzie formalnych stosunków prawnych. Jest to pogranicze, ale na pewno sytuacja będzie znacznie gorsza niż w wielkich przedsiębiorstwach.

Proszę państwa, czym to grozi, jakie są tego konsekwencje? Ja sądzę, że czy my to zapiszemy, czy my tego nie zapiszemy, a myślę, że czym prędzej powinniśmy to zapisać, to sprawa i tak się rozstrzygnie, i to nie z woli państwa, lecz po prostu z woli stosunków społecznych, bo jesteśmy już elementem Unii Europejskiej. Jest już wolność przepływu nie tylko towarów i kapitału, ale również przepływu ludzi. W tym momencie niech pracodawcy, którzy mają ogromną skłonność do arbitralności i arogancji, nie dziwią się, że za chwilę, jeżeli te stosunki nie będą ułożone na zasadzie wzajemnego porozumienia, zabraknie im pracowników. Proszę państwa, ja myślę, że jeżeli my tego nie zrobimy, to robi to za nas życie, tylko w dużo dłuższym czasie i przy zaostrzaniu się konfliktów i wzroście napięć społecznych.

Wydaje mi się, że warto do tej sprawy powrócić. Ja apeluję do ministerstwa, żeby nie zajmowało pozycji obserwatora, tylko uwzględniło sytuację społeczną w naszym kraju. Dziękuję bardzo.

**Przewodniczący Antoni Szymański:**

Bardzo dziękuję panu senatorowi.

Chciałbym zapytać, ile osób chciałoby jeszcze zabrać głos. Proszę o podniesienie ręki. Raz, dwa, trzy, w sumie cztery osoby. Dobrze. Po tych głosach zamkniemy dyskusję.

W kolejności pan Jacek Kotula.

Bardzo proszę.

**Przewodniczący Rady Pracowników  
Firmy „Alima-Gerber” SA w Rzeszowie  
Jacek Kotula:**

Ja chciałbym się odnieść do kilku głosów w dyskusji. Parę osób powiedziało, że katalog żądań rady pracowników, jaki zawarliśmy w propozycji naszego porozumienia, jest bardzo długi. Jeden z panów powiedział, że on powinien być krótszy. Drodzy Państwo, chcę powiedzieć, że my chcemy uzyskać tylko te informacje, które pracodawca już ma, nie musi przygotowywać nic ekstra. Wystarczy powiedzieć pani z księgowości, pani z finansów, żeby dała takie i takie opracowania, i wszystko można załatwić w ciągu paru dni. To nie jest jakaś dodatkowa praca, dodatkowe wydatkowanie pieniędzy dla pracodawcy.

Poza tym w naszej propozycji porozumienia zaproponowaliśmy żądania, powołując się przy tym na doświadczenia krajów zachodnich. Jesteśmy w Unii, a firmy na Zachodzie, nawet należące do naszego koncernu, otrzymują takie dane. Pytam, dlaczego mamy być gorsi i tego nie otrzymywać. My chcielibyśmy te dane porównać. Ponieważ nasza firma ma bardzo dobre wskaźniki i wydajności, i produktywności, i inne, to chcielibyśmy wiedzieć, jak to wygląda w stosunku do innych zakładów koncernu, żeby móc potem negocjować płace czy inne sprawy. Nie wiem, nie rozumiem, dlaczego akurat takie larum i mowa o tym, że żądamy za dużo. To jest nasza propozycja. Gdyby pracodawca na przykład powiedział: słuchajcie, z tych dwunastu oczekiwań godzimy się na sześć, my byśmy na to przystali. Tymczasem wyszło tak, że nie, do widzenia, zostaje ustawa. Na tej podstawie widzimy, jaka jest wola drugiej strony.

Druga sprawa. Mówiono tu o tym, żeby dać czas ustawie, padło takie hasło. Słuchajcie, minął rok, widzimy, co szwankuje, po co jeszcze czekać rok, dwa, aż wszyscy pracownicy uciekną i wtedy już nie będzie sensu tworzenia rad. Widzimy już kilka głównych problemów, więc siądźmy teraz, parę miesięcy, są kompetentne instytucje, powymieniamy się poglądami, stwórzmy, zaopiniujmy i do końca roku będzie poprawiona porządna ustawa. Naprawdę nie ma sensu czekać.

Trzecia sprawa. Bez wsparcia państwa struktury rad pracowników padną. Rzeczywiście, Moi Drodzy, to jest prawda. Teraz powstało ponad czterysta rad pracowników i nie ludźmy się, że przez następne miesiące powstaną nowe. Powstały one tam, gdzie byli liderzy, którzy widzieli jakąś szansę. Kto ma to zrobić w nowych zakładach?

Jeżeli przez rok nic nie powstało, jeżeli rada w sąsiednim zakładzie pracy funkcjonuje byle jak, bo pracodawca nie przekazuje jej informacji, to po co ma powstawać kolejna. Nie oczekujemy, że nastąpi jakaś rewolucyjna zmiana na plus, jeśli chodzi o liczbę rad. Państwo musi jakoś objąć nad tym mecenat. Mieliśmy na przykład takie problemy. Ponieważ otrzymaliśmy negatywną odpowiedź na nasze zapotrzebowanie na informacje, zwróciliśmy się do PIP. PIP odpisał nam na trzech stronach, w tym dwie strony były przepisane z ustawy, że po prostu ustawa tak przewiduje, to jest nowe i oni nie wiedzą. To jest przecież żadna odpowiedź. Zwróciliśmy się nawet do naszego prawnika w zarządzie regionu „Solidarności”, ale okazało się, że też za bardzo tego nie zna. Taka odpowiedź, nie wiadomo, o co chodzi.

Dobrze, że drażyliśmy tę sprawę dalej. W 99% przypadków rady pracowników dałyby sobie spokój, jeśli pracodawca powiedział, że nie, to widocznie tak musi być. My drażyliśmy to dalej i napotkaliśmy akurat Instytut Spraw Obywatelskich, który ma swoich fachowców i po prostu nam pomógł. Powiedziano nam: słuchajcie, pracodawca powinien wam dać te informacje, a jeśli ich nie da, to powinien wam udowodnić, że udostępnienie tej informacji jest szkodliwe dla pracodawcy, nie zaś powiedzieć, że po prostu wam się nie należy, spadajcie na drzewo. Dlatego trzeba coś robić i tu nie ma dwóch zdań.

Jaki jest cel istnienia rad pracowników? Pani powiedziała, że celem jest dobro zakładu i dobro pracowników. Właśnie o to chodzi. My nie chcemy brać sobie kolejnego bata na głowę. Ja na przykład jestem zwykłym pracownikiem administracji. Ja muszę nieraz do godziny 1.00 w nocy śledzić ustawy, szkolić się, przygotowywać do spotkań. I po co ja mam to robić? Ja po prostu wierzę, ja jeszcze wierzę w to, że rada doprowadzi do tego, że pracodawca będzie nas traktował poważnie, że na przykład przyjdzie i powie: słuchajcie, produkcja zwiększyła się o 40%, potrzeba nam nowych ludzi, jest teraz taka sprawa, czy zatrudniamy ich tymczasowo i płacimy im 4 zł, bo tak się do tej pory u nas dzieje, czy na przykład zatrudniamy ich w firmie na czas określony, na pół roku za taką i taką kwotę. I to jest dialog, a nie wyzysk. My handryczymy się, walczymy, hałas jest naprawdę straszny, jego poziom przekroczony jest wielokrotnie. Było na przykład polecenie PIP, żeby pracownicy co cztery godziny się zmieniali, żeby zmieniali miejsca. Tego się w ogóle nie robi.

Trzeba coś zrobić, ponieważ resztki działaczy czy jakichś entuzjastów nie dadzą rady, wypalą się, machną ręką, powiedzą, że już tę radę mają gdzieś i zostaną w związkach, bo my tam coś możemy...

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Tak.

Obudzimy się w sytuacji, w której pracodawca po prostu nie będzie szanował pracowników, nie będzie szanował rady pracowników, a pracownicy puciekają. Widzimy, jak jest, za 1 tysiąc zł już nikt się na to miejsce nie znajdzie.

**Przewodniczący Antoni Szymański:**

Bardzo dziękuję.

Pan profesor Gilejko.

Bardzo proszę.

**Profesor w Katedrze Socjologii Ekonomicznej  
w Kolegium Ekonomiczno-Społecznym  
w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie  
Leszek Gilejko:**

Przed wszystkim chciałbym się zgodzić z tymi wszystkimi uwagami, jakie zostały tu przedstawione, a dotyczyły stanu obecnego, istniejącego. Ja mam ze sobą ten drugi raport, który był przygotowany i prezentowany na wspomianej konferencji w ministerstwie, i to wszystko się zgadza, jeśli porównamy to z raportem dzisiaj prezentowanym na naszym seminarium. Ta rzeczywistość jest już chyba dosyć dobrze zbadana, zdefiniowana, stawiane są pewne diagnozy i w związku z tym chyba zachodzi potrzeba podjęcia pewnych bardziej aktywnych działań w tym zakresie.

Moim zdaniem te aktywne działania powinny objąć trzy najważniejsze obszary czy też miejsca, gdzie powinny być one realizowane. Pierwsza sprawa, to jest chyba jednak bardzo istotne, jak pomóc w procesie upowszechniania się tejże właśnie formy przedstawicielstwa czy partycypacji pracowniczej. Z tego względu, że jej walor podstawowy polega na tym, mimo że jest ona na niższym poziomie w porównaniu z innymi formami partycypacji, że może być ona powszechna, ograniczona tylko wielkością przedsiębiorstwa, liczbą pracowników itd., itd. Były takie głosy, kiedy prowadzono dyskusję jeszcze przed przyjęciem tej ustawy, że jakiś element obligatoryjności w tym zakresie należało brać pod uwagę. Ja nie potrafię powiedzieć, na czym ta obligatoryjność powinna polegać, ale sądzę, że to jest bardzo istotna sprawa.

Druga sprawa. Ja myślę, że przyszedł jednak czas na model, na model przedsiębiorstwa, w którego tworzeniu powinny uczestniczyć różni partnerzy, różne organizacje, różne instytucje, bo czas ucieka, w wieku XXI, jak wiadomo, biegnie on coraz szybciej. W związku z tym w ramach tego wyścigu ogólnego w skali globalnej, europejskiej itd. model przedsiębiorstwa też ma tu bardzo istotne znaczenie.

Mówił tu o tym pan doktor Męcina, między innymi zwrócił uwagę na to, o czym ja mówiłem w swoim wystąpieniu, mam na myśli koncepcje i działania w zakresie owego zarządzania kapitałem, zarządzania zasobami ludzkimi itd. W moim przekonaniu jednak nie może być tak, że owe rady pracowników będą elementem, wyłącznie jakimś elementem składowym ogólniejszej koncepcji prezentowanej, lansowanej, realizowanej, przynajmniej przez część bardziej świątliwych menedżerów czy pracodawców. To narusza zasady partnerskie. Muszą być oddzielne instytucje, oddzielne organizacje w postaci rad pracowniczych czy w jakiejś innej formie, bo dopiero wtedy dialog może być partnersko realizowany.

Proszę państwa, myślę, że w związku z tym sprawą naprawdę bardzo istotną jest kwestia ustalenia pewnego standardowego katalogu spraw, które powinny być obligatoryjne w sensie ich prezentowania w ramach uprawnień konsultacyjnych i opiniodawczych ze strony rad pracowników czy jakichś innych form przedstawicielstwa pracowniczego. Ważne jest też to, o czym tu wspomniano, że doświadczenie europejskich rad zakładowych jest bardzo interesujące. Moim zdaniem z powodzeniem można skorzystać z tego doświadczenia i pewnych standardów, ma to bardzo istotne znaczenie.

I ostatnia uwaga czy ostatnia kwestia, którą chciałbym poruszyć. Ja starałem się o tym powiedzieć w swoim wystąpieniu na początku naszej konferencji, potem w państwa wypowiedziach było to bardzo silnie wskazywane, otóż, potrzebna jest pewna opieka ze strony i ministerstwa, i rządu, ale przede wszystkim parlamentu nad tworze-

niem, rozwijaniem itd. tychże form przedstawicielstwa pracowniczego, choćby w takiej postaci. Bez tego to się nie będzie rozwijało, dlatego że są bardzo silne opory i bardzo duże trudności w tym zakresie. A jeśli mówimy o przedstawicielstwie i o społeczeństwie obywatelskim, jeśli mówimy o tym, że istnieje potrzeba wprowadzenia pewnej korekty w naszych działaniach na rzecz owej sprawiedliwości społecznej, o której powiedział pan senator Romaszewski, to jak najbardziej mieści się to w tym katalogu i obowiązki parlamentu w tym zakresie moim zdaniem są bardzo duże. Dziękuję bardzo.

**Przewodniczący Antoni Szymański:**

Bardzo dziękuję.  
Proszę pana o zabranie głosu.

**Przewodniczący Rady Pracowników Biblioteki Narodowej  
Lech Lipiński:**

Dzień dobry.

Lech Lipiński, przewodniczący Rady Pracowników Biblioteki Narodowej.

Ja chciałbym się bardzo mocno zgodzić ze swoim poprzednikiem, jeżeli chodzi o wprowadzenie pewnych elementów obligatoryjności oraz pomocniczości państwa w zakresie, o którym mówimy. Chciałbym też zwrócić uwagę na pewien element, który mógłby się znaleźć w ustawie. Otóż, w obecnie obowiązującej ustawie jest pewien element represyjności w stosunku do pracodawcy, który zawiera się w możliwości nałożenia grzywny oraz ograniczenia wolności, nie ma jednak elementów, które skłaniałyby pracodawcę do współpracy i w ogóle do współtworzenia rady, do tego, żeby był tym zainteresowany. Takie elementy powinny się znaleźć w nowelizowanej ustawie, chociażby coś takiego, co zmuszałoby pracodawcę do przeprowadzenia konsultacji, gdyż jakaś decyzja czy zmiana strukturalna przeprowadzana bez konsultacji z radą byłaby z mocy prawa nieważna. Musiałyby się znaleźć takie elementy, żeby na przykład potrzebny był podpis rady świadczący o przeprowadzonej konsultacji oraz opinia wyrażona przez radę. Ona oczywiście nie jest obligatoryjna dla pracodawcy, ale obligatoryjne byłoby przeprowadzenie konsultacji. Czegoś takiego, tak Bogiem a prawdą, do tej pory nie ma. Byłoby to o tyle ważne, że wzmacniałoby pozycję rady i dawało pewną świadomość współtworzenia. Szczególnie ważne jest to przy przeprowadzaniu różnych restrukturyzacji, których w tej chwili jest dość dużo, sądzę, że w całej Polsce w różnych zakładach pracy. Dziękuję.

**Przewodniczący Antoni Szymański:**

Bardzo panu dziękuję.  
Pan minister Kuberski.  
Bardzo proszę.

**Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej  
Kazimierz Kuberski:**

Dziękuję bardzo.

Panie Przewodniczący!

Ja chciałbym się odnieść zasadniczo do dwóch spraw. Po pierwsze, prawo, ustawa a jej stosowanie to są dwie różne sprawy i – jak wiemy – nawet najdoskonalsze prawo można stosować w ten sposób, że zostanie wypaczone i nic z tego nie będzie.

Dam dwa przykłady. Po pierwsze, w Polsce i w Europie każde państwo podobnie implementowało tę dyrektywę, są podobne rozwiązania w wielu krajach, w niektórych krajach nawet nie implementowano tego w formie ustawy, tylko w drodze porozumienia między partnerami społecznymi, między związkami zawodowymi a pracodawcami. I jak to działa na Zachodzie, a jak to działa to u nas? Drugi przykład. Firmy, koncerny międzynarodowe, które mają swoje filie, placówki w Polsce. Jakże inaczej traktują one te sprawy, zresztą inne sprawy również, w kraju macierzystym, a jakże inaczej w Polsce? Czy polecenia złego traktowania naszych związków zawodowych idą z Nowego Jorku, z Londynu? Nie, to jest u nas, to są nasi szefowie, w większości przypadków Polacy są szefami filii, szefami polskich oddziałów jesteśmy my.

To nie jest tak, że jest to kwestia przepisów czy zaleceń europejskich, ale naszego podejścia. Panuje u nas wiele stereotypów, wychodziliśmy z bardzo trudnej sytuacji rynku pracy, w której relacja między związkami zawodowymi czy ogólnie pracownikami a pracodawcą była bardzo spolaryzowana, bardzo nastawiona na konflikt. I my w ciągu jednego roku, gdy tak naprawdę raczkujemy, wobec wielu lat stopniowego dochodzenia do takiego stanu, jaki jest na Zachodzie, naprawdę odnosimy sukces. To jest element optymizmu, do którego chciałbym się przyłączyć. Potrzebujemy trochę czasu, musimy przełamać tę sytuację, rynek pracy się zmienia, więc pewne sprawy też powinny się trochę zmieniać, niewidzialna ręka rynku też powinna to zmieniać. Sytuacja jest zupełnie inna, przewaga pracodawców się nieco zmniejsza, bo była bardzo duża asymetria. Chciałem zwrócić państwa uwagę na ten element.

Drugi element to aktywniejsza rola ministerstwa i kwestia zmian. Tutaj są trzy wątki. Po pierwsze wartością tej dyrektywy i tych rozwiązań poza jej celem, poza zwiększeniem partycypacji pracowników w zarządzaniu, w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa jest, cytuję: wzmocnienie dialogu i wspieranie wzajemnego zaufania w przedsiębiorstwach. To jest element dialogu, element dialogu między tymi dwiema stronami, więc rząd powinien być nieco dalej, o pół kroku za głównymi partnerami. Drugi zapis z preambuły dyrektywy, który chciałbym przywołać, mówi o tym, że cel niniejszej dyrektywy ma być osiągnięty przez ustanowienie ogólnych ram. Ogólne ramy określamy w ustawie, a państwo ma zapewnić, aby przedstawiciele pracodawców i pracowników sprawowali w tym zakresie przewodnią rolę, umożliwiając im swobodne określanie na podstawie porozumień, ustaleń itd. „Przewodnia rola” to brzmi górnolotnie, określenie może nie z dzisiejszych czasów, ale taki jest język Unii Europejskiej.

To nie oznacza, że my jako ministerstwo czy rząd nie chcemy, jesteśmy leniwi albo nie mamy umiejętności intelektualnych, żeby taką ustawę napisać czy poprawić. Na pewno szybciej, zdecydowanie szybciej by się to odbyło, gdybyśmy my to zrobili. Na dowód tego mam tu dziewiętnaście stron poprawek, pomysłów właśnie systemowych na zmianę tej ustawy. Szkoda, że nie ma pana doktora Męciny, który jest przewodniczącym zespołu, bo zawsze spotykaliśmy się z odpowiedzią: nie, to była nie tylko jego odpowiedź, ale wszystkich partnerów społecznych, którzy mówili: nie teraz, nie, nie czas na te zmiany. Nam na pewno byłoby łatwiej napisać, poddać konsultacji, a konsultacja oznacza, że uwzględnimy albo nie, na pewno byłoby nam łatwiej. Nie

chcemy wchodzić w tę rolę, chcemy zapewnić symetrię, ale symetria nie oznacza, że jesteśmy dokładnie w połowie drogi. To jest tak, że w ramach jednego rozwiązania przychylamy się ku pracownikom, w ramach drugiego troszeczkę ku pracodawcom. W ogólnym obrazie powinna być osiągnięta równowaga, ale nasze rozwiązania, stanowisko rządu optuje za różnymi sprawami.

Ażeby nie być gołosłownym, przytoczę tu zapis uchwały nr 30 Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych z 26 lutego tego roku w sprawie przeglądu ustawy, która w §5 mówi wyraźnie: związki zawodowe i organizacje pracodawców reprezentowani w Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych rozpoczną negocjacje nad wypracowaniem kompromisu w tej sprawie, a wyniki swoich prac przedłożą trójstronnej komisji po konsultacji ze stroną rządową. Przedmiotem negocjacji będą kierunki zmian proponowane przez poszczególne organizacje stron. Strony nie życzą sobie aktywnej roli rządu. Oczywiście możemy się z tym zgadzać lub nie zgadzać, ale to wyraża uchwała.

W moim przekonaniu ważny jest fakt wejścia promocyjnego, wejścia patronatu. Tutaj prestiż Senatu – mamy doświadczenia, chociażby w kwestii otwierania rynków pracy – bardzo by pomógł. Gdy Senat zaangażował się, pamiętamy debaty, rozmowy z ambasadorami, to była bardzo cenna inicjatywa. Senat mógłby się doskonale sprawdzić w tej roli teraz, przy okazji tej ustawy, pomóc przy promocji. My sami też od tego nie uciekamy, w ciągu jednego miesiąca jest to już druga konferencja na ten temat, na poprzedniej konferencji z Ambasadą Niemiec, z Fundacją imienia Friedricha Eberta ministerstwo było stroną. My chcemy o tym rozmawiać, chcemy to propagować. Może potrzebna jest jeszcze jakaś akcja informacyjna. Wydaje mi się, że jest to bardzo ważny element. Dziękuję bardzo.

### **Przewodniczący Antoni Szymański:**

Bardzo dziękuję panu ministrowi.

Jako ostatni głos w dyskusji głos pana senatora Aleksandra Bentkowskiego.  
Proszę bardzo.

### **Senator Aleksander Bentkowski:**

Panie Przewodniczący! Szanowni Państwo!

Ja chciałbym zabrać głos tylko na taki temat, powiedziałbym, poruszony fragmentarycznie. Mianowicie usłyszałem kilka bardzo ostrych sformułowań pod adresem jakości prawa tworzonego przez parlament, pojawiły się nazwy „bylejakość prawa”, „bełkot prawny”. Nie mówię tego z pozycji legislatora, który zajmuje się legislacją od kilkunastu lat, ale mówię to jako prawnik, który także z tego prawa korzysta na co dzień.

Na początek chciałbym państwu powiedzieć, że nie jest tak źle z naszym prawem, jeśli porównamy jego jakość z jakością prawa chociażby Unii Europejskiej. Powinniśmy sobie zdawać sprawę z tego, że my jesteśmy dopiero na początku tworzenia olbrzymiej liczby aktów prawnych. Prawdopodobnie takie oceny wynikają z faktu, że wielu z państwa bezgranicznie wierzy w omnipotencję prawa, uważa, że zapis prawa rozwiąże wszystkie problemy. Jeżeli jakaś instytucja nie funkcjonuje tak jak należy, to z pewnością dlatego, że ustawa jest zła, że ustawa została źle napisana. Oczywiście, tak

jak wszystkie ustawy, także i ta powinna być poprawiana, nie ma innej możliwości sprawdzenia jakości prawa, jak tylko sprawdzenie go w życiu, krótko mówiąc, w stosowaniu tego prawa. Tak jest na całym świecie, tak jest i u nas. Ustawy powinny być systematycznie poprawiane w zależności od tego, jakie są konieczne zmiany do wprowadzenia.

Chciałbym państwu powiedzieć, wspominałem już o tym, że jesteśmy dopiero na początku drogi tworzenia prawa. Unia Europejska jest ogromnym organizmem, który ma szczególną tendencję do tworzenia prawa, prawa zbytelnego w naszym rozumieniu. Tam wytworzył się taki sposób myślenia, że jedynym sposobem na skuteczną walkę z korupcją jest ujęcie maksymalnej liczby zagadnień w przepisach prawa, aby wykluczyć możliwość podejmowania przez urzędnika swobodnych decyzji. Tak zwane procedury, to jest pojęcie narzucone nam przez Unię, mają polegać na tym, że to przepisy prawa podejmują decyzje za urzędnika, a on tylko realizuje procedury. To spowodowało, że wszystko to, co jest wprowadzane w Polsce, kiedy Unia narzuca nam określone rozwiązania, wiąże się z procedurami. Był na przykład swego czasu taki program SAPARD, program pomocowy. Jego wprowadzanie wymagało procedur, które miały ponad tysiąc zapisów prawnych, ponad tysiąc przepisów prawnych. Każdy urzędnik musiał dokładnie wiedzieć, w jakich granicach się porusza. To było coś nienormalnego.

W Unii Europejskiej funkcjonuje kilkadziesiąt tysięcy aktów prawnych. Osiemnaście tysięcy aktów prawnych dotyczy sfery rolnictwa i ochrony środowiska. Nikt oczywiście tego nie zna, nikt nie jest w stanie tego pojąć, ale Unia Europejska dochodzi już do takiego momentu, że tworzy komisje porozumiewawcze, komisje między poszczególnymi resortami, tak to nazwijmy, ażeby można było współpracować. Unia Europejska tonie w tej ilości tworzonych aktów prawnych i narzuca nam taki sposób myślenia.

Już na koniec, żeby przekonać państwa o tym, że z naszym prawem nie jest tak źle, powiem, że oczywiście wykładnikiem tego mogą być orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego. Proszę państwa, Trybunał Konstytucyjny wydaje rocznie około stu orzeczeń i z tego zdecydowana większość, około 70%, są to orzeczenia stwierdzające poprawność rozstrzygnięć, o których wypowiada się Trybunał. Tylko o tych orzeczeniach stwierdzających poprawność prasa nie pisze, a jeśli pisze, to czytają to tylko osoby zainteresowane. Zaś to, co jest sprzeczne z konstytucją, jest mocno nagłaśniane. Z tego wynika taki obraz. Słyszymy o tym, co orzeka Trybunał, tylko w takich przypadkach, kiedy jest to sprzeczne z konstytucją. A gdybyśmy przyjrzeni się ilości artykułów czy przepisów prawnych zakwestionowanych przez Trybunał w skali roku, to okazałoby się, że nie przekracza to nawet 0,1% przepisów wytworzonych czy uchwalonych przez Sejm i Senat.

Zatem nie mówmy na każdym kroku, że wszystko to, co jest stworzone przez parlament, jest złe, jest niepoprawne. Oczywiście, jak wszystko, co tworzy człowiek, to też może zawierać pewne błędy, ale po to tu jesteśmy, po to spotykamy się z państwem, żeby właśnie dowiedzieć się, w jaki sposób to prawo przez nas tworzone poprawiać. Dziękuję bardzo.

**Przewodniczący Antoni Szymański:**

Pani senator Kurska, chociaż zamknęliśmy już listę.  
Proszę bardzo króciutko.



**Senator Anna Kurska:**

Panie Przewodniczący! Szanowni Państwo!

Ja chciałabym dopowiedzieć kilka słów do tego, o czym mówił pan senator Bentkowski. Rzeczywiście, pracując nad ustawami, spotykamy się z tym, że wszystko chce się zapisać, jest tak nie tylko w Unii, u nas też są takie projekty rządowe, w których projektodawcy wszystko chcą objąć prawem. To zamienia się w tak zwane prawo powielaczowe. A przecież nie można najdrobniejszych spraw regulować prawnie, ponieważ życie jest bogatsze. Przerost, uleganie tego rodzaju tendencji jest sprzeczne z wszelką logiką, której zresztą uczono nas na aplikacji. Uczono nas, że uwzględniane powinny być główne ramy prawa, a nie prawo kazuistyczne, bo trzeba zostawić wykonawcy jakieś pole działania, żeby on, stosując przepis, mógł go właściwie zastosować.

Ostatnim tego przykładem jest rządowa ustawa, która ujęta jest w jutrzejszym porządku dziennym, o lekarzu sądowym. Muszę przyznać, że przy tej okazji walczyliśmy z panią minister tylko na tym polu, co ma stwierdzić ustawa. Chodziło o to, że z lekarzem, który ma wydać de facto tylko zaświadczenie, że oskarżony jest zdolny, aby stanąć przed sądem, bądź nie, ma być zawarta umowa cywilnoprawna. Był to wielki spór z panią minister, która miała się jeszcze zastanowić nad tym, czy rzeczywiście to unormowanie nie jest przesadzone, tymczasem niczego to nie zmieni, tylko dołoży biurokracji. Dziękuję.

**Przewodniczący Antoni Szymański:**

Bardzo dziękuję.

Proszę państwa, nim poproszę pana przewodniczącego, senatora Zbigniewa Romaszewskiego o zakończenie naszej konferencji, chciałbym powiedzieć jeszcze dwa słowa. Niezależnie od tego, czy i kiedy dojdzie do nowelizacji, najpierw płytkiej, jak mówimy, a potem głębokiej, terminu nie znamy, jednak myślę, że dla wszystkich uczestników dzisiejszej debaty jest jasne, że dyskusja jest potrzebna już dzisiaj, że już dzisiaj musimy zastanawiać się nad rozwiązaniami, nad obecną sytuacją, analizować ją i proponować pewne środki zaradcze. Z tego tytułu nasze seminarium wspólnie zorganizowane przez dwie komisje senackie jest sprawą bardzo istotną.

Wymienialiśmy z panem przewodniczącym uwagi, komisje zbiorą się w najbliższym czasie, aby przeanalizować ten materiał, i zastanowimy się nad podjęciem odpowiednich uchwał czy dezyderatów w tej sprawie, zastanowimy się nad dalszym tokiem postępowania. Potrzebujemy czasu na pewne przemyślenia i spotkania się wewnątrz komisji w tej kwestii.

Jeszcze raz chciałbym zachęcić państwa do zapoznania się z tym materiałem, który państwo otrzymali jako materiał napisany, ale również ze stenogramem z naszej dzisiejszej dyskusji. Za kilka tygodni będzie on dostępny na stronie Senatu, tam, gdzie są informacje o wydarzeniach, seminariach, konferencjach, będziecie państwo mogli prześledzić wystąpienia z seminarium. Również wśród innych rad pracowniczych i związków zawodowych będziemy propagować to seminarium, które stanowi pewne kompendium wiedzy, pewne podsumowanie tego, co wiemy, i które wyłania wiele problemów, po to, żeby ta dyskusja była nie tylko dyskusją tu i teraz, ale żeby była ona jak najszersza.

Dziękuję wszystkim państwu za udział w konferencji.

Proszę pana przewodniczącego Zbigniewa Romaszewskiego o zabranie głosu.

**Senator Zbigniew Romaszewski:**

Proszę państwa, niewiele zostało mi już do powiedzenia. Chciałbym po prostu wyrazić wdzięczność za to, że państwo przybyli, że zajęliśmy się bardzo istotnym, jak wynikało z dyskusji, problemem i że nad tym problemem będziemy pracowali.

Jeszcze raz podkreślę to, co w moim przekonaniu jest sprawą zasadniczą i największą, mogę powiedzieć, niedoskonałością tej ustawy. Otóż, to jest w gruncie rzeczy brak reprezentacji pracowników, którzy nie są zrzeszeni. W moim przekonaniu to jest podstawowy mankament tej ustawy, który trzeba w jakiś sposób skompensować. My spotkamy się w komisjach i będziemy na ten temat rozmawiali.

Ponadto chciałbym jeszcze podziękować Instytutowi Spraw Obywatelskich, który zasugerował temat i pomógł nam w organizacji konferencji. Mam nadzieję, że w dalszym ciągu będzie się tym tematem zajmował, a być może Senat zacznie kiedyś temu patronować. Nie jest to wcale zła idea i też warto o tym myśleć. Dziękuję bardzo.

*(Koniec posiedzenia o godzinie 14 minut 55)*



Kancelaria Senatu

Opracowanie i publikacja:

Biuro Prac Senackich, Dział Stenogramów

Druk: Biuro Informatyki, Dział Edycji i Poligrafii

Nakład: 6 egz.

ISSN 1643-2851