



Humanizacja pracy **w warunkach współczesnego ładu** **gospodarczego**

pod redakcją
Konrada Kubali i Łukasza Kutyło



WYDAWNICTWO
UNIWERSYTETU
ŁÓDZKIEGO

Humanizacja pracy

w warunkach współczesnego ładu gospodarczego



WYDAWNICTWO
UNIwersytetu
ŁÓDZKIEGO

[Kup książkę](#)

Humanizacja pracy

w warunkach współczesnego ładu gospodarczego

pod redakcją
Konrada Kubali i Łukasza Kutyło

 WYDAWNICTWO
UNIwersYTETU
ŁÓDZKIEGO

ŁÓDŹ 2014

[Kup książkę](#)

Konrad Kubala, Łukasz Kutyło – Uniwersytet Łódzki, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny
Instytut Socjologii, Katedra Socjologii Polityki i Moralności
90-214 Łódź, ul. Rewolucji 1905 r. nr 41

RECENZENT

Jan Maciejewski

REDAKTOR WYDAWNICTWA UŁ

Bogusława Kwiatkowska

SKŁAD I ŁAMANIE

AGENT PR

PROJEKT OKŁADKI

Barbara Grzejszczak

Zdjęcie wykorzystane na okładce autorstwa Barbary Ober-Domagalskiej

© Copyright by Uniwersytet Łódzki, Łódź 2014

Wydane przez Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego
Wydanie I. W.06491.14.0.K

ISBN (wersja drukowana) 978-83-7969-077-0
ISBN (ebook) 978-83-7969-187-6

Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego
90-131 Łódź, ul. Lindleya 8
www.wydawnictwo.uni.lodz.pl
e-mail: ksiegarnia@uni.lodz.pl
tel. (42) 665 58 63, faks (42) 665 58 62

[Kup książkę](#)

Spis treści

Wprowadzenie (Konrad Kubala, Łukasz Kutyló).....	7
Paweł Gieorgica – Spółki pracownicze – przepis na sukces.....	11
Krzysztof Wychowalek – Status quo „związkokracji”, czyli związki zawodowe w energetyce.....	31
Joanna Saska-Dymnicka – Związki zawodowe – partner czy wróg pracodawcy?.....	43
Julia Kubisa – Praca studencka – praca niepewna.....	51
Hakim Husein – Determinanty jakości i satysfakcji pracy.....	65
Małgorzata Sierpińska – Zrozumienie oddziaływania procesów grupowych na jednostkę jako czynnik zwiększający skuteczność pracy w zespole.....	93
Maciej Moczydłowski – Podstawy partycypacji pracowników w zyskach z perspektywy nauczania społecznego Kościoła.....	103
Anna Potasińska – Podmiotowość człowieka na rynku pracy. Realizacja założeń katolickiej nauki społecznej.....	117
Maciej Rożniata – Konsekwencja ograniczania roli czynnika ludzkiego w procesie wyborczym.....	125
Emilia Dimova – Technologie cyfrowe (<i>Dolby Digital</i>) i czynnik ludzki we współczesnym zarządzaniu.....	139
Nikolay Petrov – About Philosophical Sense of the Category „Reliability”.....	147

Wprowadzenie

Publikacja, którą oddajemy Czytelnikowi do rąk zawiera teksty, wygłoszone uprzednio w formie referatów w Łodzi w dniach 6–7 czerwca 2013 r. na Konferencji Naukowej pt. *Humanizacja pracy w społeczeństwach nowoczesnych technologii i elastycznych form pracy*. Przedsięwzięcie to zostało zorganizowane przez Katedrę Socjologii Polityki i Moralności UŁ oraz Wydział Zarządzania Szkoły Wyższej im. Pawła Włodkowica w Płocku w 45-lecie istnienia kwartalnika „Humanizacja Pracy”. Honorowy patronat nad Konferencją objęło Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, a Urząd Miasta Łodzi wsparł realizację tego wydarzenia finansowo.

Wszystkie teksty, które zostały zawarte w niniejszej publikacji dotyczyły zagadnień związanych z humanizacją pracy. Niektóre z nich mogą wydawać się kontrowersyjne. Ich autorom trudno jednak odmówić refleksji nad współczesnym łańcem gospodarczym, czy posiadania wyrazistych opinii w tym obszarze. Publikację otwiera tekst Pawła Gieorgicy poświęcony partycypacji pracowniczej. Autor zwraca w nim uwagę na to, że w obrębie systemu gospodarczego jest miejsce dla podmiotów reprezentujących różne formy własności. W Polsce takie myślenie wydaje się innowacyjne w tym względzie, że dyskurs w sferze ekonomicznej zdominowany został przez perspektywę neoliberalną. Składające się na nią koncepcje gloryfikują rolę rynku, a przed przedsiębiorstwem stawiają wyłącznie jeden cel – maksymalizację zysku. W kraju przesiąkniętym neoliberalnym myśleniem dużym zaskoczeniem staje się zatem pogląd, zgodnie z którym podmioty gospodarcze także mogą angażować się społecznie, czy reorganizować swoje struktury organizacyjne tak, by udział w decyzjach mieli również zwyczajni pracownicy. Dlaczego jednak warto wprowadzać rozwiązania, o których pisze Paweł Gieorgica? Sam autor wskazuje, że partycypacja pracowników w zarządzaniu firmą przekłada się na większe ich zaangażowanie w pracę. Czują się bardziej związani ze swym miejscem zatrudnienia, bardziej o nie dbają. Zwiększa się ich lojalność względem przedsiębiorstwa, a także motywacja, aby swoje obowiązki wykonywać lepiej. Innymi słowy, implementacja tego typu rozwiązań, rozwiązań dalekich od neoli-

beralnego wzorca, przyczynia się w dłuższym okresie do wzrostu efektywności, a co za tym idzie – konkurencyjności firmy.

Partycypacja pracownicza słusznie budzi coraz większy entuzjazm, zwłaszcza w krajach europejskich. Trzeba jednak pamiętać, że nawet najlepsze rozwiązania nie są pozbawione swych wad, budzą też pewne wątpliwości. Tak jest i w omawianym przypadku. Sam autor zwraca zresztą uwagę, że z organizacją przedsiębiorstwa na zasadach partycypacyjnych wiążą się pewne problemy. Po pierwsze, pojawia się kwestia, na ile pracownicy są w rzeczywistości zainteresowani współudziałem w podejmowaniu decyzji gospodarczych w ramach przedsiębiorstwa. Czy ów zapał nie ulegnie osłabieniu, gdy zmierzyć będzie się trzeba z różnymi kłopotami trapiącymi firmę? Czy kompetencje przydatne na dotychczasowym stanowisku pracy okażą się równie użyteczne w procesie podejmowania decyzji gospodarczych? I w końcu, czy pracownikom uda się wygenerować dodatkowy czas na kwestie związane z prowadzeniem firmy? Drugi problem wiąże się z dystrybucją władzy w ramach przedsiębiorstwa. Kwestia ta przedstawiana jest czasami w sposób dychotomiczny. Po jednej stronie jest pracodawca, a coraz częściej – zarząd firmy, po drugiej zaś pracownicy. W rzeczywistości zaś, ta struktura pozostaje bardziej rozbudowana. Już sam Karol Marks pisał, że w ramach klasy robotniczej wyróżnić można m.in. swego rodzaju „arystokrację”, która w sposobie myślenia, w swej mentalności często bliska jest drobnomieszczaństwu, czy zdegenerowany lumpenproletariat. Czy implementacja niektórych rozwiązań typowych dla partycypacji pracowniczej nie wzmocni owego podziału na pracowników dysponujących większym dostępem do władzy i dóbr materialnych oraz na tych, którzy tego dostępu są pozbawieni? Zbiorowość tych drugich tworzyliby zwłaszcza ci, którzy nie uczestniczyli w „dzieleniu tortu”. Byłoby to osoby zatrudnione już po opadnięciu kurzu związanego z reorganizacją, zdani na to, że inni przyznają im takie same prawa, co do udziału w kierowaniu przedsiębiorstwem. Kwestia ta *explicite* prowadzi do trzeciego problemu. Można go wyrazić za pomocą następującego pytania: czy idea partycypacji pracowniczej, realizowana w otoczeniu, które dalej największą wagę przywiązuje do maksymalizacji zysku, nie jest jedynie zasłoną, mirażem wymuszającym na pracownikach większą efektywność?

Przedmiotem rozważań w dwóch kolejnych tekstach, autorstwa Krzysztofa Wychowalka oraz Joanny Saskiej-Dymnickiej, są związki zawodowe. We współczesnym świecie kwestia reprezentacji pracowniczej staje się coraz bardziej problematyczna. Po pierwsze, kwestionuje się zasadność istnienia związków zawodowych, oskarżając je o populizm, upolitycznienie. Trudno jednak zapomnieć o tym, że to właśnie organizacje tworzone przez pracowników jako jedne z pierwszych walczyły o to, co dziś określamy mianem modelu europejskiego. Pewne prawa, którymi dziś dysponujemy, zostały ustanowione pod naciskiem związków zawodowych. Po drugie, dekoncentracji oraz delokalizacji produkcji w krajach rozwiniętych towarzyszy spadek znaczenia przemysłu. Na rynku coraz rzadziej funkcjonują duże przedsiębiorstwa, przy których w przeszłości tworzyły się organizacje

pracownicze. Ich miejsce zajmują firmy usługowe, mniejsze podmioty, nierzadko zorientowane na produkcję specjalistycznych towarów czy dóbr. To rozproszenie pracowników ogranicza ich zdolność do organizowania się. Obecnie coraz częściej mamy zatem do czynienia ze związkowymi archipelagami, związkami ograniczonymi do dużych podmiotów gospodarczych. Po trzecie, idea reprezentacji zawodowych zyskała na znaczeniu w XIX w., kiedy konflikt między pracodawcami a pracownikami przybrał na sile. Instytucjonalizacja oporu pracowników przybrała określoną dla ówczesnej epoki formę. Pojawia się pytanie, czy dziś ta forma jest nadal skuteczna? Czy biurokratyczne molochy, jakimi nierzadko pozostają związki zawodowe, są jeszcze w stanie bronić praw pracowniczych? Te dylematy znalazły odzwierciedlenie w obu wskazanych tekstach. Krzysztof Wychowalek swoje rozważania skoncentrował na obecności związków zawodowych w dużych przedsiębiorstwach z sektora energetycznego. Joanna Saska-Dymnicka skupiła się zaś na roli reprezentacji pracowniczych we współczesnym świecie.

Kilka kolejnych tekstów koncentruje się wokół spraw związanych z niepewnością zatrudnienia, satysfakcją pracy czy oddziaływaniem procesów grupowych na jednostkę. Ich autorami są odpowiednio: Julia Kubisa, Hakim Husein oraz Małgorzata Sierpińska. Wszystkie trzy pozostają ze sobą powiązane. Wśród wielu cech, za pomocą których można opisać dzisiejszy rynek pracy, najbardziej właściwą wydaje się owa niepewność. Pracownik jest obecnie swego rodzaju nomadą, który często zmienia miejsce pracy, stale dostosowuje się do nowych warunków, doksztalca się, zdobywa nowe kwalifikacje itd. Tym zmianom nieuchronnie towarzyszy niepokój. Problem jest tym bardziej znaczący, gdy owa strukturalna niepewność pracy dotyka osoby młode, dopiero wchodzące na rynek. Zamiast pewności zatrudnienia, doświadczają one jedynie tymczasowego bezpieczeństwa zawodowego. Niektórzy badacze, zwłaszcza ekonomiści, zwracają uwagę na pewne korzyści z tym związane. Pracodawca ma możliwość bardziej elastycznego reagowania na różne procesy gospodarcze. Korzyścią dla młodego pracownika są z kolei pieniądze, które może przeznaczyć na kształcenie czy na dobra materialne. Trudno jednak nie zauważyć, że atmosfera na rynku pracy, wywołana tą niepewnością, nie sprzyja kształtowaniu cech, których od pracownika należałoby chyba oczekiwać. Jak można być odpowiedzialnym czy lojalnym w świecie, w którym stajemy się tylko tymczasowym narzędziem do generowania zysków?

Problem niepewności wpływa na poziom satysfakcji w pracy oraz na relacje między samymi pracownikami. Obecnie w prasie ekonomicznej, zwłaszcza w tak poczytnych pismach, jak „The Economist” czy „Financial Times”, trwa dyskusja, jak pogodzić ze sobą potrzebę zysku, efektywność gospodarki, jej zdolność do elastyczności w stale zmieniających się warunkach z bezpieczeństwem zatrudnienia, zadowoleniem z pracy, poczuciem pracownika, że realizuje siebie. Owe sprzeczności rodzą dysonans emocjonalny i poznawczy. Z jednej strony bowiem, współczesna kultura kładzie nacisk na bycie sobą, samorealizację, zadowolenie. Z drugiej zaś, jak te wartości mogą być osiągalne w warunkach, kiedy pracownik

musi zapomnieć o swoich oczekiwaniach, a nawet uczuciach, i podporządkować się dyscyplinie pracy; w warunkach, w których podstawowe potrzeby związane z bezpieczeństwem nie mogą być zrealizowane?!

Dwoje autorów, Maciej Moczydłowski oraz Anna Potasińska, których teksty zamieściliśmy w niniejszej publikacji, skoncentrowało się na problematyce katolickiej nauki społecznej. Ich zdaniem, jest ona rozwiązaniem przynajmniej części problemów, które dotyczą współczesny świat kapitalistyczny. Katolicka nauka społeczna wskazuje bowiem, że w centrum wszelkiej aktywności gospodarczej nie powinien być zysk, lecz człowiek. Roli przedsiębiorstw nie należy ograniczać zaś do działań *stricte* ekonomicznych. Powinny one bowiem wypełniać także pewne cele społeczne, przyczyniać się do wzmacniania więzi społecznych, kształtowania określonych cech charakteru wśród pracowników i przedsiębiorców czy inkluzji tych, którzy znaleźli się na marginesie społeczeństwa. Ten obraz może wydawać się nieco idylliczny. W tak uporządkowanym świecie nie ma miejsca na konflikt między pracownikiem a pracodawcą, obu bowiem cechują te same interesy. Dobroczynność nie wynika z litości, z chęci zakomunikowania innym swej pozycji społecznej, co raczej jest łaską, darem przekazywanym tym, którzy mieli w życiu mniej szczęścia. Ta wizja zapewne możliwa jest do wprowadzenia w rzeczywistości, w której ostra rywalizacja nie istnieje, w świecie pozbawionym konkurencji o zasoby. Czy we współczesnych warunkach ma jednak szansę na realizację? Co sądzą o tym autorzy obu tekstów?

Nasze rozważania kończą trzy artykuły. Pierwszy z nich, autorstwa Macieja Roźniaty, dotyczy problematyki wyborczej. W dzisiejszym świecie coraz bardziej realne staje się znaczne ograniczenie czynnika ludzkiego w tym względzie. Technicznie możliwe jest wykorzystanie w procesie wyborczym nowoczesnych rozwiązań internetowych. Z tym wiąże się określone dylematy. Czy uwzględnienie tego rodzaju rozwiązań zwiększy niski dziś poziom zainteresowania obywateli polityką, sprawami publicznymi? A może stanie się nowym polem do nadużyć? W swej refleksji autor oddaje się nie tylko rozważaniom teoretycznym, ale wskazuje również na kraje czy regiony, które zastosowały nowoczesne technologie w omawianym obszarze. Maciej Roźniata pisze o pozytywnych i negatywnych skutkach tych eksperymentów. Problematyka nowoczesnych technologii podjęta została także w tekście autorstwa Emilii Dimovej. O ile Maciej Roźniata skoncentrował się na zagadnieniach związanych ze sferą polityki, o tyle autorka przedmiotem swych rozważań uczyniła obszar gospodarki. W swym tekście Emilia Dimova skupiła się na tym, jak nowoczesne technologie odmieniają dziś – w pozytywnym i negatywnym tego słowa znaczeniu – funkcjonowanie współczesnych organizacji, przedsiębiorstw.

Publikację kończy artykuł Nikolaya Petrova. Dotyczy on zagadnień *stricte* filozoficznych, choć podjętych z perspektywy badacza związanego z naukami przyrodniczymi, inżynieryjnymi. Nikolay Petrov zastanawia się w nim nad kwestiami niezawodności oraz bezpieczeństwa.

Konrad Kubala, Łukasz Kutyló

J. PAWEŁ GIEORGICA*

Akademia Biznesu i Finansów Vistula

Spółki pracownicze – przepis na sukces

W ramach projektu *Spółki Pracownicze – przepis na sukces*, realizowanego z środków Europejskiego Funduszu Społecznego Unii Europejskiej, przygotowywany jest obecnie innowacyjny projekt ustawy dotyczący ustanowienia w istocie nowego podmiotu gospodarczego mogącego mieć istotne znaczenie dla tworzenia bazowych podstaw intensyfikacji procesów humanizacji pracy w Polsce¹. Bezpośrednim powodem konieczności wprowadzenia znaczących zmian w tym obszarze działań jest potwierdzany w wielu badaniach wniosek, że mimo dokonanych znaczących zmian systemowych zdecydowana większość aktywnych zawodowo pracowników ciągle jeszcze napotyka na znaczące trudności w dostosowaniu swej kariery zawodowej do wymogów gospodarki rynkowej. Słaba adaptacja do modernizacji stanowi więc do dziś znaczącą barierę przezwyciężania obecnego kryzysu i dalszego rozwoju gospodarki. Projektowana zmiana ma zatem na celu stworzenie nowych instrumentów prawnych, organizacyjnych i finansowych umożliwiających zainteresowanym pracownikom, w tym kadrze menedżerskiej, ich rozwój poprzez tworzenie realnych możliwości zawiązywania spółek własności pracowniczej. W odniesieniu do przedsiębiorstw państwowych umożliwiać to ma rzeczywisty udział pracowników w prywatyzacji ich zakładów i ich zarządzaniu, a w odniesieniu do przedsiębiorstw prywatnych stymulować ich do podejmowania (współ)udziału kapitałowego. Zamyśl ten byłby realizowany przez powołaną w tym celu państwową osobę prawną – Fundusz Rozwoju

* 02-787 Warszawa, ul. Stokłosy 3, e-mail: pawlica1@gmail.com

¹ Projekt realizowany jest przez Forum Związków Zawodowych wraz z Polskim Stowarzyszeniem Prointegracyjnym „Europa” w ramach POKL 2.4/2010/1.

Własności Menedżerskiej i Pracowniczej o znaczącym kapitale wnoszonym przez Skarb Państwa. Zadaniem tego Funduszu będzie przezwyciężenie podstawowych trudności, jakie dotychczas były główną przeszkodą w urzeczywistnianiu różnych projektów „uspołeczniania własności”, poprzez:

- udzielanie gwarancji kredytowych spółkom pracowniczym występującym w celu udziału w prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych albo komunalnych lub wykupu przedsiębiorstw stanowiących własność prywatną, oraz

- udzielanie spółkom pracowniczym kredytów na warunkach preferencyjnych, przeznaczonych na sfinansowanie działań przygotowawczych do udziału w prywatyzacji/wykupie.

W prowadzonych (w ramach wspomnianego projektu) badaniach stwierdzono, że istnieją szanse powodzenia dla skutecznego wdrożenia takiego projektu. Stwierdzono mianowicie występowanie znaczącego poparcia różnych grup pracowniczych (i ich organizacji) funkcjonujących w różnych sektorach gospodarki dla powstawania takich nowych podmiotów gospodarczych, co wynika m.in. z tego, że: spółki pracownicze:

- są skutecznym narzędziem adaptacji zawodowej pracowników i menedżerów do warunków gospodarki rynkowej;

- ich rozwój przyspiesza upowszechnienie własności prywatnej, a tym samym rozwój klasy średniej;

- wykazują tendencje do tworzenia nowych miejsc pracy;

- przyczyniają się do stymulowania rozwoju regionalnego.

Zalety spółek pracowniczych potwierdzone były dotychczas tylko zagranicą zarówno poprzez rzeczywistość struktury gospodarczej krajów Unii Europejskiej i USA, jak i przez wyniki badań tam prowadzonych. Dane z badań odnoszących się do ekonomicznej własności pracowniczej w krajach Unii Europejskiej pokazują, że w 2011 r. było ok. 9,9 mln pracowniczych właścicieli (najwięcej we Francji – 4 mln i w Wielkiej Brytanii – 2,6 mln), którzy posiadali 232 mld euro w akcjach swoich przedsiębiorstw. W Wielkiej Brytanii sukces spółek pracowniczych oznacza, że do 2020 r. rząd zapowiada trzykrotny wzrost wartości firm będących własnością pracowników. Obecnie, sektor ten stanowi tam 3% PKB i rośnie w tempie ok. 10% rocznie. W Stanach Zjednoczonych w 2010 r. okazało się, że stopa zwolnień pracowników w sektorze własności pracowniczej przedsiębiorstw wynosiła zaledwie 2,6% w porównaniu do 12,1% w przedsiębiorstwach o innych formach własności, co przełożyło się na oszczędności roczne budżetu w wysokości 6,8 mld dolarów². Badania na temat spółek pracowniczych prowadzone są głównie z uwagi na ekonomiczny, ale i na społeczny kontekst obecnego kryzysu, np. bliską perspektywę bardzo prawdopodobnych negatywnych konsekwencji procesów demograficznych. Okazało się, że większość właścicieli spośród kilkunastu milionów małych i średnich firm w Unii Europejskiej rozwa-

² Employee Ownership Impact Report. Employee Ownership Association, March 2013.

za w nadchodzących latach przekazanie swoich firm nie tyle swoim sukcesorom w rodzinie co swoim pracownikom. Dzieje się tak, ponieważ funkcjonujące na rynku w UE spółki pracownicze na ogół lepiej od innych sobie radzą w latach kryzysowych, więc dla wielu właścicieli spółka pracownicza jest lepszą perspektywą dla sukcesji. Zauważono bowiem, że główne elementy przewagi konkurencyjnej wiążą się z ich bardziej elastycznym reagowaniem na wymogi rynku oraz z dynamiczną strategią ekspansji biznesowej.

Zwrócenie uwagi na powstawanie i funkcjonowanie spółek pracowniczych w Polsce przynieść może zatem i u nas wiele różnych korzyści związanych choćby z ograniczeniem kosztów transakcyjnych modernizacji gospodarki. Dotychczasowy brak odpowiednich instrumentów umożliwiających powstawanie różnych form własności kolektywnej powodował jednak niski stopień udziału kolektywów pracowniczych (poza leasingiem pracowniczym) w prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych i komunalnych (w latach 2000–2007 przy zastosowaniu procedury leasingu pracowniczego powstało zaledwie 185 spółek pracowniczych).

Niniejszy artykuł ma na celu zapoznanie ze specyfiką spółki pracowniczej jako organizacji biznesowej realizującej w warunkach gospodarki rynkowej ideę partycypacji w zarządzaniu i we własności.

Wyróżniające cechy spółki pracowniczej jako społecznej organizacji biznesowej

Organizowanie spółki pracowniczej to proces tworzenia przez grupę ludzi mających wspólne plany i program działania odpowiednich struktur oraz ustalanie zasad ich działania nakierowanych na osiągnięcie celu biznesowego, uwarunkowanego ich wspólnym interesem. W przypadku spółki pracowniczej jest to w istocie budowanie w określonym otoczeniu społecznym organizacji o cechach jednocześnie wspólnoty i zrzeszenia, w której pracownicy mają znaczący udział kapitałowy we własności oraz w zarządzaniu. Do zawiązania takiej formy organizacji dochodzi w wyniku połączenia pracy i własności indywidualnej (kapitału). Pracownicy nabywają uprawnienia do uczestniczenia w zyskach przedsiębiorstwa i w zarządzaniu nie tylko z racji zatrudnienia, lecz przede wszystkim jako właściciele części majątku. Wyróżnikiem spółek pracowniczych nie musi być ilościowa przewaga pracowników wśród udziałowców (akcjonariuszy) spółki, lecz możliwość uzyskania przez nich przewagi we władzy i/lub kapitale. Aby zostały wypełnione warunki zaistnienia takiego typu organizacji, uwłaszczeni pracownicy nie muszą stanowić bezwzględnej większości załogi. Pożądany współudział pracowników we własności, określany w obecnych warunkach, może się już kształtować na minimalnym poziomie powyżej 10%, przy jednoczesnym udziale pracowników ze statusem właścicieli w składzie całej załogi przedsiębiorstwa na poziomie 30%. Określenie ta-

kich właśnie progowych kryteriów ilościowych daje wysokie prawdopodobieństwo wystąpienia odpowiednich warunków do rzeczywistego, a nie pozornego udziału pracowników w zarządzaniu, czyli w pierwszym rzędzie – możliwości faktycznego wpływu na podejmowane decyzje. W organizacji tego typu to właśnie pracownicy powinni sprawować strategiczną kontrolę nad jej działalnością. Z punktu widzenia możliwości udziału pracowników w zarządzaniu spółką, określone wielkości indywidualnych uprawnień własnościowych stanowią fundament dający formalną podstawę do wpływania na decyzje podejmowane przez jej organa statutowe. Aby ów wpływ był realny, prawa majątkowe muszą być dopełnione przez odpowiednie uprawnienia pozaprawne – korporacyjne mechanizmy zarządzania spółką, które będą dawały faktyczną możliwość skutecznego oddziaływania.

Projektowanie organizacji przedsiębiorstwa opartego na takich założeniach jest zadaniem długofalowym. Podejmowane obecnie inicjatywy tworzenia nowych spółek pracowniczych mogą istotnie wpływać nie tylko na sukces biznesowy, ale także tworzyć odpowiednią atmosferę dla naśladownictwa w tworzeniu właściwych i bardziej efektywnych form społecznej gospodarki rynkowej, opartych także na fundamencie własności pracowniczej.

Spółki pracownicze powstają w określonym **otoczeniu**, które wymaga właściwego rozpoznania. Istotnym elementem jest tu otoczenie bliższe (interesariusze) i dalsze, zwłaszcza otoczenie międzynarodowe. Polska na porównywalnym tle innych krajów poszerzonej Unii Europejskiej prezentuje w tej mierze daleko idące opóźnienia. Nasze doświadczenia związane z reprezentacją pracowniczą na poziomie zarządzania, mimo znaczących tradycji, praktycznie ograniczają się w zdecydowanej większości do przedsiębiorstw państwowych lub prywatyzowanych.

Obecnie w Polsce na poziomie makro celem budowy i funkcjonowania spółek pracowniczych w sektorze publicznym jest tworzenie warunków do faktycznej humanizacji pracy, a więc rzeczywistego, aktywnego udziału załóg pracowników w dokończeniu procesu prywatyzacji własności państwowej czy komunalnej. W sektorze prywatnym celem takim jest także stworzenie odpowiednich mechanizmów ekonomiczno-organizacyjnych, które zachęcałyby pozbawionych udziałów we własności menedżerów i pracowników firm prywatnych do śmielszego podejmowania odpowiedzialności za zarządzanie przedsiębiorstwami, co pozwoliłoby w sposób bardziej znaczący modernizować czy stymulować rozwój tych przedsiębiorstw. W obydwu sektorach celem takim jest umożliwianie (np. poprzez ukazywanie dobrych praktyk i skutecznych rozwiązań) znaczącym kategoriom klasy pracującej awansu społecznego, przejścia od statusu wykonawcy – pracownika/menedżera, na wyższy poziom – przedsiębiorcy/współwłaściciela. Spółki pracownicze można zaliczyć do tego typu organizacji, dla których maksymalizacja zysku może, ale nie musi stanowić jedyny i najważniejszy cel i kryterium oceny efektywności. Ważniejszy, zintegrowany głównie z celami właścicieli, wydaje się tu postulat maksymalizacji wartości.

JOANNA SASKA-DYMNICKA*

Fundacja dla Dobra Publicznego w Kędzierzynie-Koźlu

Związki zawodowe – partner czy wróg pracodawcy?

Wstęp

Istota ruchu związkowego tkwi w jego demokratycznym charakterze. Są one powoływane przede wszystkim do reprezentowania i obrony ekonomicznych i społecznych interesów pracowniczych. Z prawnego punktu widzenia mają one wiele kompetencji, które umożliwiają artikulację oraz aktywne, skuteczne orzecznictwo i obronę interesów pracowniczych (prawo pracy, sprawiedliwej płacy, warunków pracy i systemów zabezpieczeń społecznych) realizowanych głównie przez rokowania, udział w rozwiązywaniu indywidualnych i zbiorowych sporów z pracodawcą, a także przez stosowanie – w razie uzasadnionej potrzeby – akcji zbiorowej (w tym strajku) jako niezbywalnego prawa ludzi pracy (Jagusiak 2011: 35).

Postęp cywilizacyjny, globalizacja, kryzysy ekonomiczne sprawiają, że zmienia się istota związków zawodowych. Są one źródłem zainteresowania z jednej strony sił politycznych, a z drugiej partnerami do rozmów z rządem oraz zrzeszeniami pracodawców. Trójstronny dialog pomiędzy rządem, pracodawcami a związkami zawodowymi występuje na poziomie krajowym. Związki mają wystarczającą legitymację i reprezentatywność, aby promować dialog wśród społecznych partnerów, szukać kompromisów pozwalających elastycznie rozwiązywać istotne kwestie. Praktykowany model *tripartismie* pokazuje, że stosunki między głównymi interesariuszami zajmują jedno z centralnych miejsc w państwie.

* Fundacja dla Dobra Publicznego, 47-200 Kędzierzyn-Koźle, ul. Grunwaldzka 27, email: joannasaskadymnicka@gmail.com

Jednak jest to rzecz względna, gdyż wymierną jego cechą jest bardziej zachowanie względnej stabilności niż twierdzenie, że stanowi on centralną oś systemu (*Ibidem*: 37). Można stwierdzić, że gwarantuje on sprawiedliwe warunki dla pracowników i równomierny rozwój gospodarczy.

Do powstania artykułu zainspirowały autora aktualne wydarzenia na polskiej scenie politycznej oraz wydarzenia społeczno-gospodarcze. Zdaniem autora, związki zawodowe tracą na znaczeniu, a ich historyczny dorobek zaciera się wraz z mijającym czasem. Dzisiaj związkowcy, którzy reprezentują swoje organizacje, swym postępowaniem wręcz zniechęcają do wysłuchania ich poglądów czy racji. Brak długofalowej strategii, kładzenie nacisku na polepszenie własnego bytu z pominięciem zaistniałej sytuacji ekonomiczno-gospodarczej dają podstawy do sądzenia, że dla związkowców liczy się tylko praca dziś, a to, że jutro pracodawca zbankrutuje, spełniając ich żądania, jest sprawą drugorzędną.

Geneza związków zawodowych

Wolności i prawa związkowe kształtowały się w długim procesie historycznym i społecznym, zapoczątkowanym na przełomie XVIII i XIX w. Rozpoczął się on w Anglii i Francji. Tam też powstały pierwsze związki zawodowe. Wypracowany model brytyjski charakteryzuje się najwyższym stopniem niezależności związków zawodowych, czego efektem było powołanie własnej partii *The Labour Party*. We Francji charakteryzowały je liczne konflikty, podziały ideologiczne oraz brak powiązań z jednym ugrupowaniem politycznym (Bednarski, Wratny, Rycak, Derlacz-Wawrowska 2010: 27). W innych krajach związki zawodowe organizują się w znacznie mniej sprzyjających warunkach, a moment powstania datuje się na koniec XIX i XX w. Przykładem jest Unia Europejska, gdzie prawa pracownicze zyskały na znaczeniu dopiero w drugiej połowie XX w. Równocześnie z legalizacją związków zawodowych w krajach uprzemysłowionych przyznano im prawo do zawierania zbiorowych umów oraz prawo do strajku, pod pewnymi warunkami, w celu wymuszenia ustępstw na przedsiębiorcy (*Ibidem*: 29).

Związki zawodowe są organizacjami niezależnymi od podmiotów życia społecznego: partii politycznych, administracji państwowej, pracodawców czy grup wyznaniowych. W praktyce dostrzega się często zbieżność celów organizacji związkowych i partii politycznych. Nie można jednak zapomnieć, że zadaniem związków zawodowych nie jest uprawianie polityki w znaczeniu walki o władzę. Mają one rzeczywistą autonomię, czyli możliwość realizowania się wedle sformułowanych zasad. Autonomia jednak nie oznacza absolutnej niezależności. Przykładem może być Wielka Brytania, gdzie Kongres Związków Zawodowych odgrywa ważną rolę w Partii Pracy, którą związek pomagał założyć (Jagusiak 2011: 38).