

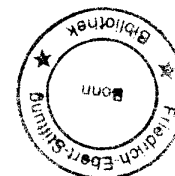
INSTYTUT PRACY I SPRAW SOCJALNYCH
FUNDACJA FRIEDRICHA EBERTA

Marek Bednarski

Jerzy Wrątny

**PRAWNE I EKONOMICZNE ASPEKTY
REPREZENTACJI INTERESÓW
PRACOWNICZYCH
W PRZEDSIĘBIORSTWACH
PRYWATYZOWANYCH**

Raport z badań



C 95 - 01296

Warszawa 1995

FUNDACJA FRIEDRICHA EBERTA w Polsce

Marek Bednarski, Jerzy Wratny

**PRAWNE I EKONOMICZNE ASPEKTY REPREZENTACJI INTERESÓW
PRACOWNICZYCH W PRZEDSIĘBIORSTWACH PRYWATYZOWANYCH**

Opracowanie oparte na badaniach empirycznych przeprowadzonych w 1994 r. w 138 przedsiębiorstwach w Warszawie, Łodzi, Krakowie i Lublinie, ukazuje złożony obraz prywatyzowanych przedsiębiorstw państwowych, obecnie działających w formie jednoosobowych spółek Skarbu Państwa i spółek pracowniczych. Według ustaleń poczynionych przez autorów, badane przedsiębiorstwa stosunkowo pomyślnie przeszły przez próg prywatyzacji. Zwraca jednak uwagę drastyczny spadek przynależności do związków zawodowych (szczególnie w spółkach pracowniczych) oraz występowanie luki w zakresie reprezentacji interesów pracowniczych.

Publikacje Fundacji w językach polskim, angielskim lub niemieckim można otrzymać w biurze warszawskim:

Fundacja im. Friedricha Eberta, Podwale 11, 00-252 Warszawa
tel./fax 6350393 311303 317861 39120960

© 1995 by Friedrich Ebert Foundation Warsaw Office

Printed in Poland

ISBN 83-86088-27-3

Spis treści

Wstęp	5
1. Ogólna charakterystyka badanej próby	7
2. Sytuacja ekonomiczna spółek	9
3. Wdrożenie procesu prywatyzacji	18
4. Partycypacja przedstawicielska	21
5. Związki zawodowe	30
7. Partycypacja kapitałowa	41
8. Podstawy prawne oddania do korzystania spółce pracowniczej mienia przedsiębiorstwa. Warunki funkcjonowania spółek	43
Streszczenie	50

WSTĘP

Miejsce pracowników w tworzonych obecnie strukturach własnościowych i organizacyjnych polskich przedsiębiorstw stanowi przedmiot ostrych sporów. Z jednej strony postuluje się wzmocnienie roli właścicieli dla lepszej realizacji celów efektywnościowych, z drugiej wskazuje na potrzebę upodmiotowienia pracowników przez partycypację ze względu na przesłanki ogólnohumanistyczne, a także nadzieję na ich aktywniejszą postawę wobec firmy. Na innej płaszczyźnie spór dotyczy celowości dopuszczania pracowników na znaczącą skalę do własności w przedsiębiorstwach, w których są zatrudnieni. Należy zauważyć, że wytaczane argumenty często mają charakter ideologiczny, a nie wynikający z doświadczeń naszej rzeczywistości. W związku z tym podjęliśmy próbę empirycznej oceny reprezentacji interesów pracowniczych w przedsiębiorstwach prywatyzowanych, aby ustalić stan rzeczywisty.

Przedmiotem analizy uczyniono dwa rodzaje podmiotów przekształcanych w trybie ustawy z 1991 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (Dz. U. nr 51, poz. 298 ze zm), a mianowicie jednoosobowe spółki Skarbu Państwa, będące formą przejściową w procesie prywatyzacji zakorczonych sprzedają akcji lub udziałów inwestorom prywatnym, oraz spółki pracownicze tworzone dla zagospodarowania oddanego im mienia przedsiębiorstw państwowych. Są to bowiem najpowszechniej stosowane ścieżki prywatyzacji, w ramach w których zostaje zachowana materialna substancja przedsiębiorstwa.

W trakcie badań zbierano informacje na temat przebiegu procesu prywatyzacji w wybranych przedsiębiorstwach, form realizacji partycypacji przedstawicielskiej, partycypacji kapitałowej i roli związków zawodowych. Pytano również o problemy związane z przynależnością spółek do organizacji pracodawców. W badaniach uwzględniono także swoiste problemy funkcjonowania spółek pracowniczych, a mianowicie starano się określić treść i typologię umów zawieranych w ramach tzw. leasingu pracowni-

czego oraz zebrano opinie dotyczące funkcjonowania spółek i napotykanym przez nie barier. Tę dla analizy wylaniających się w trakcie badań problemów odnoszących się do reprezentacji interesów pracowniczych stanowi przedstawienie danych o kondycji ekonomicznej prywatyzowanych przedsiębiorstw, a także zwięzła charakterystyka badanych firm w podstawowych wymiarach (branża, forma prawna, organ założycielski i inne).

Prezentowane opracowanie ma charakter raportu z badań. Głównym więc jego celem jest wierne przedstawienie uzyskanych informacji, z uwzględnieniem jednak własnych ocen i komentarza.

Mamy nadzieję, że przygotowane opracowanie będzie użytecznym źródłem wiedzy na temat prywatyzacji gospodarki polskiej z perspektywy partycypacji pracowniczej.

Autorzy

1. OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA BADANEJ PRÓBY

Prezentowane badania przeprowadzone były w 1994 roku, w 138 przedsiębiorstwach znajdujących się w 4 dużych miastach: Warszawie, Krakowie, Łodzi i Lublinie oraz w ich okolicach. Oznacza to, że łącznie przebadano około 10% spółek pracowniczych i jednoosobowych spółek Skarbu Państwa funkcjonujących w tym czasie w Polsce. Dla wskazanych województw wskaźniki te są oczywiście odpowiednio wyższe, wahając się między 50 i 63%.

Uzyskany obraz jest więc charakterystyczny dla dużych aglomeracji miejskich, nie oddając sytuacji przedsiębiorstw ulokowanych w małych miejscowościach, oddalonych od centrów gospodarczych. Niemniej badane aglomeracje nie były jednorodne, w rozmaity sposób adaptowały się do nowych warunków gospodarowania w sytuacji transformacji, a także tkwiły w różnych uwarunkowaniach zewnętrznych. Stąd uzyskane wyniki opisują jednocześnie przedsiębiorstwa, na które oddziaływały zróżnicowane determinanty związane z ich lokalizacją.

Itak 60% badanych firm reprezentuje Warszawę i Kraków (w proporcjach około 40 i 20% całości spółek), a więc regiony rozwijające się, o relatywnie niskim bezrobociu, dobrze adaptujące się do nowych warunków. Z kolei 40% przedsiębiorstw jest ulokowanych w aglomeracjach łódzkiej i lubelskiej (odpowiednio ponad i niespełna 20% całości), a więc przeżywających istotne trudności adaptacyjne w warunkach transformacji. Przy czym w przypadku Lublina są to problemy związane z syndromem „ściany wschodniej”, zaś w przypadku Łodzi kwestia załamania się tradycyjnych rynków dla „monokultury” przemysłowej.

Badane przedsiębiorstwa były również zróżnicowane ze względu na charakter produkcji i reprezentowaną branżę. Itak około 33% firm działało głównie w sferze produkcji, około 20% w handlu, reszta zaś w usługach.

Spośród reprezentowanych branż wskazać można spożywczą, farmaceutyczną, chemiczną, elektromaszynową, odzieżową, skórzaną, poligraficzną, elektroniczną, tytoniową, budownictwo, rolnictwo, energetykę i usługi w zakresie informatyki, instalatorstwa, wydawnictw, kartografii i geodezji, kultury, oświaty i inne. Tak więc przekształcenia dla przedsiębiorstw z badanej grupy stanowią próbę rozwiązywania bardzo różnych problemów.

Warto zauważyć, że ankietowane były głównie firmy okrzepłe, założone przed wieloma laty. W szczególności ponad połowa z nich powstała przed 1956 rokiem, zaś 1/4 w dwudziestolecu 1956-1975. W ponad 2/3 przypadków organem założycielskim była jednostka centralna (resort), zaś w 1/3 odpowiednia jednostka lokalna.

Dla wyprowadzenia wniosków jest istotne, że 2/3 badanych spółek deklarowało przekształcenie przed 1993 rokiem, co oznacza, że jak na warunki polskie zdążyły już nieco okrzepnąć i wyrażone opinie są przekonująco uzasadnione własnym doświadczeniem.

Zgodnie z założeniami przedmiotem badania były jednoosobowe spółki skarbu państwa (j.s.s.p.) — 43% oraz spółki pracownicze — 57%. Proporcja między reprezentantami przedsiębiorstw prywatyzowanych w ramach dwóch podstawowych ścieżek w Polsce była więc zrównoważona. Firmy w 60% przyjęły formę spółki akcyjnej, zaś w 40% — spółki z ograniczoną odpowiedzialnością.

2. SYTUACJA EKONOMICZNA SPÓŁEK

Dla wyjaśnienia zachowań spółek na różnych obszarach, w tym w kwestiach związanych z partycypacją, istotne znaczenie ma ich sytuacja ekonomiczna. Ekspansją kapitałową spółki, zdobywanie nowych rynków, wzrost płac i brak redukcji zatrudnienia łagodzą napięcia w przedsiębiorstwie. Łatwiej bowiem dyskutować o podziale dodatkowych korzyści, niż wybierać bardziej poszkodowanych. Zatem można domniemywać, że w okresie lepszej kondycji firm również napięcia na tle partycypacji w zarządzaniu będą słabsze i odwrotnie. Tym bardziej, że pracownik występujący jednocześnie w roli pracodawcy odpowiedzialnego za długookresowy rozwój i zadowolenie załogi w okresie krótkim, staje wobec szczególnie poważnych dylematów.

Jednocześnie ważna jest informacja o realizacji przekształceń własnościowych, w tym zmianie pozycji reprezentantów załogi w zarządzaniu, dla kondycji przedsiębiorstwa.

Stąd bezpośrednią analizę problemów partycypacyjnych poprzedzi analiza przebiegu prywatyzacji i sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw. Jako zmienne ją charakteryzujące przyjęto zatrudnienie, płacę realną, wartość majątku przedsiębiorstwa, obroty, eksport, wykorzystanie mocy produkcyjnych, stan zapasów i nowoczesność parku maszynowego. Dwie pierwsze zmienne ilustrują społeczno-ekonomiczny wymiar gospodarowania, następne pokazują dynamikę przedsiębiorstwa poprzez jego sytuację rynkową i zmiany w majątku.

Oceny kondycji przedsiębiorstw dokonano pytając o dynamikę wyżej wymienionych zmiennych (procentowy wzrost lub spadek) oddzielnie w okresie przed przekształceniem w jednoosobową spółkę skarbu państwa bądź spółkę pracowniczą, ale już po wdrożeniu „planu Balcerowicza” oraz po przekształceniu. Z uwagi na wielką dynamikę procesów w tych okresach, zmiany nie przekraczające stanu wyjściowego o 25% uznawano za umiarkowane. Porównanie liczebności w poszczególnych przedziałach

(duży spadek, umiarkowany spadek, umiarkowany wzrost, duży wzrost) w okresie przed i po przekształceniu stanowi podstawę do oceny skuteczności przekształcenia. Brak pytań o wielkości bezwzględnie miał zachęcić firmę do udzielania odpowiedzi. Mimo to niektóre zagadnienia zostały przez pewne zakłady pominięte, stąd czasem wyniki nie sumują się do 100%. Ponadto należy pamiętać że w okresie, gdy większość przekształceń dokonywała się, nastąpiła zmiana ogólnego trendu w gospodarce ze spadkowego na wzrostowy, co zmieniało sytuację w otoczeniu przedsiębiorstwa. Tego składnika w badaniu jednak nie sposób wyodrębnić.

Analiza była prowadzona dla wszystkich typów spółek razem. Na zakończenie dopiero analizowane jest zróżnicowanie reakcji w jednoosobowych spółkach skarbu państwa i spółkach pracowniczych.

Analizę konkretnych zmiennych rozpoczniemy od mających charakter społeczno-ekonomiczny. I tak w przypadku zatrudnienia badane spółki zachowywały się w sposób zbliżony do większości firm w Polsce — raczej zwalniały pracowników. Przy czym fakt, że jednak prawie 40% spółek nie zmieniło zatrudnienia w okresie poprzedzającym przekształcenie dowodzi, że kondycja wielu z nich była zadowalająca. Niemniej również prawie 40% spółek zwalniało w tym czasie pracowników w skali umiarkowanej, zaś ponad 20% w skali bardzo dużej.

Przekształcenia, (powstanie jednoosobowej spółki skarbu państwa lub spółki pracowniczej) wywołały na obszarze zatrudnienia w omawianych spółkach większe zróżnicowanie sytuacji. Przede wszystkim pojawiła się znacząca grupa przedsiębiorstw (ponad 12%), które zaczęły przyjmować pracowników. W poprzednio analizowanym okresie takich firm była śladowa ilość. Jednocześnie spadki ilości przedsiębiorstw w pozostałych grupach były stosunkowo niewielkie. A więc ponad 32% jednostek utrzymywało zatrudnienie, zaś 55% nadal je redukowało. Można zatem postawić tezę, że przekształcenia dla pewnej grupy przedsiębiorstw okazały się okolicznością sprzyjającą dla nowej ekspansji w zatrudnieniu. Biorąc zaś pod uwagę, że konkurencja nie pozwala na swobodne podnoszenie kosztów, w tym osobowych, sygnalizowane zjawisko musi oznaczać również ekspansję w produkcji i polepszenie efektywności. Wiele firm jednak nadal zwalnia pracowników, co jednak trudno jednoznacznie ocenić. Może to bowiem być albo wyrazem braku nowych impulsów rozwoju, albo uruchomieniem dopiero po przekształceniu nacisku na redukcję kosztów, w tym osobowych. Sądzić należy, że miały tu miejsce oba zjawiska.

Obserwując z kolei dynamikę płacy realnej można postawić tezę, że badane spółki w okresie do momentu przekształcenia bardziej chroniły dochody niż zatrudnienie, co, w świetle innych badań, nie było typowe

dla większości firm państwowych w tym czasie. I tak aż 45% badanych przedsiębiorstw w tak trudnym dla gospodarki okresie utrzymało poziom płacy realnej, prawie 20% podniosło ją umiarkowanie, zaś ponad 10% bardzo wysoko. Tylko 10% zanotowało spadek umiarkowany, zaś prawie 15% — wysoki. Potwierdzałoby to tezę, że w próbie znalazło się sporo przedsiębiorstw o kondycji ponadprzeciętnej, które stać było na wypłacanie wyższych wynagrodzeń. Przekształcenie okazało się z reguły silnym impulsem dla wzrostu płac realnych. Przede wszystkim bardzo istotnie poszerzyła się frakcja przedsiębiorstw, w której płaca wzrosła umiarkowanie (do prawie 35%), jak również tych, gdzie wzrosła wysoko (do prawie 17%). Nastąpiło to głównie kosztem grupy przedsiębiorstw, gdzie w tym okresie płaca nie uległa zmianie (tylko 30% firm). Interesujący jest natomiast wzrost frakcji przedsiębiorstw notujących po przekształceniu umiarkowany spadek płacy. Wynika to jednak ze zniknięcia w zasadzie grupy przedsiębiorstw bardzo mocno obniżających płace. W sumie udział przedsiębiorstw, gdzie pracownicy realnie stracili po przekształceniu wyniósł ponad 18%, gdy w okresie poprzedzającym je takich firm było prawie 25%. Zatem i tu, podobnie jak w przypadku zatrudnienia, charakterystyki ekonomiczne przedsiębiorstw po przekształceniu polepszyły się.

Większą stabilność, ze swej natury, wykazała charakterystyka wartości realnej majątku przedsiębiorstwa. W okresie poprzedzającym przekształcenie aż w 63% przedsiębiorstw nie doszło do zmian w tym zakresie, choć jednocześnie ponad 20% firm inwestowało zwiększając majątek (w wymiarze raczej umiarkowanym), zaś w 13% firm majątek kurczył się. Przekształcenie spowodowało istotną dywersyfikację firm. Z jednej strony dwukrotnie wzrósł udział firm skutecznie inwestujących (przy czym w 16% firm wartość majątkowa wzrosła o więcej niż 25%); z drugiej zaś do 20% wzrósł udział firm z majątkiem zmniejszającym się. Przekształcenia nie dla wszystkich więc okazały się pobudzające. Otworzyły one szczególną szansę dla jednych, chociaż jednocześnie u innych mniej licznych wystąpiły trudności. Prywatyzacja zatem sama w sobie nie stanowi panaceum dla wszystkich przedsiębiorstw.

Do podobnej tezy prowadzi analiza obrotów badanych przedsiębiorstw w wyróżnionych okresach. W punkcie wyjścia do przekształceń sytuacja badanej grupy była lepsza niż średnio w gospodarce. Choć zgodnie z ogólnym, recesyjnym trendem ponad 40% firm w okresie przed przekształceniem obniżyło obroty w ujęciu realnym, to jednak 1/3 badanych potrafiła poziom ich utrzymać, a 1/4 nawet powiększyć. Ten stan rzeczy wynika z nieprzypadkowego doboru firm do przekształceń. Na wspomniane ścieżki prywatyzacji wprowadzano w zasadzie firmy rokujące nadzieje, w przyszłości na tworzenie zysku. Przekształcenie, połączone z poprawą

koniunktury w gospodarce, zaowocowało w przypadku prawie połowy firm wzrostem obrotów (dla prawie 20% bardzo wysokim). Odpowiednio po 1/4 populacji zanotowało stabilizację i spadek, w zdecydowanej większości umiarkowany. Zatem podobnie, jak w przypadku innych wskaźników mamy do czynienia z poprawą średnich wyników uzyskiwanych po przekształceniu. Jednakże ciągle utrzymuje się dywersyfikacja badanej populacji na przedsiębiorstwa ekspansywne, zadowolające się stabilizacją i tkwiące w regresie. Zauważmy, że okres po przekształceniu sprzyja zmniejszeniu się grupy środkowej, gdzie wymienione wskaźniki nie podlegają znaczącym wahaniom.

Kolejnym miernikiem charakteryzującym ekspansję firm jest udział eksportu w sprzedaży. Biorąc pod uwagę, iż wejście na rynki zagraniczne jest trudne (zachodnie są bardzo wymagające, wschodnie niestabilne), wzrost udziału eksportu jest objawem ekspansji i sukcesu firmy. W okresie poprzedzającym przekształcenie ponad 40% przedsiębiorstw utrzymało poziom udziału eksportu w produkcji, zaś niespełna 20% zanotowało spadek, choć w większości przypadków umiarkowany. Tylko ponad 7% firm pochwalić się mogło wzrostem udziału sprzedaży za granicę. Tendencje ujawnione po przekształceniu były zgodne z zarysowanymi wcześniej trendami — postępującej ekspansji i dywersyfikacji. Z jednej strony nieco (do niespełna 40%) spadła liczba przedsiębiorstw, gdzie w rozważanym zakresie zmian nie zanotowano. Również tylko nieznacznie spadła liczba firm ograniczających udział eksportu. Natomiast liczba firm powiększających udział wzrosła dwukrotnie. Było to możliwe wskutek spadku liczby przedsiębiorstw nie uczestniczących wcześniej w eksporcie z 1/3 do 1/4.

Obniżenie i zmiana struktury popytu wywoływały bezpośrednio u przedsiębiorstw spadek wykorzystania zdolności produkcyjnych i wzrost zapasów wyrobów gotowych. Obserwacja tych zmiennych wskazuje, jak dalece „szok transformacyjny” dotknął badane firmy i na ile udało im się go przezwyciężyć.

W przypadku wykorzystania aparatu wytwórczego w okresie po transformacji, a przed przekształceniem okazało się, że aż w prawie 60% firm nie nastąpiły w tym zakresie zmiany. Potwierdza to, że dobrane do przekształceń przedsiębiorstwa w większości były w korzystnej sytuacji — albo dostosowały się bardzo szybko do nowych warunków, albo ze względu na nowoczesną strukturę aparatu wytwórczego i posiadanie stabilnych rynków uniknęły załamania popytu. Tylko u 1/4 firm nastąpił spadek wykorzystania aparatu wytwórczego, ale w większości przypadków umiarkowany, zaś prawie 10% wręcz lepiej wykorzystano istniejące środki trwałe. Przekształcenie oraz koniunktura i tutaj, jak w pozostałych przypadkach,

sprzyjały ekspansji, ale i dywersyfikacji wśród firm. Ilość jednostek, gdzie od momentu rozpoczęcia przekształceń nie zmieniło się wykorzystanie aparatu wytwórczego wyniosła prawie 35%, udział ich w populacji w stosunku do okresu poprzedniego spadł zatem istotnie. Bardzo poszerzyła się natomiast frakcja zwiększająca wykorzystanie aparatu wytwórczego, aż do 40%, zaś zmniejszająca spadła do 18%. Oznacza to jednak istnienie grupy, która nie potrafiła w nowych warunkach organizacyjnych i koniunkturalnych polepszyć swojej sytuacji.

Zaprezentowaną sytuację potwierdza generalnie odpowiedź na pytanie o zmiany w stanie zapasów nie sprzedanych towarów w rozważanych okresach. I tak zapasy nie wzrastały przed przekształceniem w 60% firm (w 20% przypadków wręcz spadały), co w sumie daje pozytywny obraz badanej populacji. Przekształcenia przyniosły pozytywne przemiany. Zapasy rosły tylko w 15% przedsiębiorstw, zaś spadały w prawie 30% firm. Również zmniejszyła się grupa firm, gdzie pozostały niezmiennie — do 37%. Koniunktura i przekształcenia pozwoliły więc wielu przedsiębiorstwom pozbyć się niesprzedanej produkcji, choć pozostała i tu grupa, która nie umiała nawet w korzystniejszych warunkach zewnętrznych znaleźć się na rynku.

Analizując uzyskane rezultaty łącznie należy zwrócić uwagę na daleko idącą zbieżność tendencji wśród analizowanych zmiennych, chociaż ilustrują one różne aspekty działalności przedsiębiorstw. Powtarzają się tu generalnie dwa wnioski. Po pierwsze kondycja dużej grupy wśród badanych firm była relatywnie dobra w całym analizowanym okresie. Zatem polityka Ministerstwa Przekształceń Własnościowych, by na rozważanych ścieżkach przekształcać lepsze przedsiębiorstwa była generalnie realizowana. Po drugie przekształcenie (jak wspomniano, łączące się zwykle w czasie ze zmianą koniunktury w Polsce) sprzyjało rozwojowi większości przedsiębiorstw. Wyraźnie jednak ujawniała się niewielka grupa firm nie radzących sobie w nowej sytuacji. Stąd po przekształceniu kurczyła się grupa przedsiębiorstw, gdzie wskaźniki pozostawały na niezmiennym poziomie.

Tę diagnozę potwierdzają odpowiedzi na pytanie o stan nowoczesności parku maszynowego. I tak przed przekształceniem, jako przynajmniej częściowo nowoczesne oceniło swoje maszyny ponad 3/4 respondentów. To potwierdza ich generalnie dobrą kondycję. Przy czym proces unowocześniania zaczął się jeszcze przed przekształceniem i trwa nadal, u 40% firm zaś zaczął się dopiero po przekształceniu i trwa w niespełna 30% przypadków. Te firmy to właśnie sygnalizowana grupa aktywnych po przekształceniu. Pozostali zachowują się biernie, choć ich sytuacja jest zróżnicowana, bowiem 1/5 przedsiębiorstw ma aparat przestarzały i nie

jest w stanie na to nic poradzić, zaś 7% jednostek unowocześniło aparat wytwórczy jeszcze przed przekształceniem, ale nie ma dalszego postępu.

Oznacza to, że dla większości firm wraz z przekształceniami pojawiły się raczej warunki sprzyjające rozładowywaniu napięć, a więc i ułatwiające nowe zdefiniowanie roli pracowników w zarządzaniu. Jednak dla niedużej grupy wyraźne pogarszanie się sytuacji, mimo ogólnych korzystnych trendów w gospodarce, musi wywoływać dodatkowe napięcia i konflikty, co może utrudnić trwałe określenie pozycji poszczególnych grup, w tym robotników, w zarządzaniu firmą.

Powyższe rozważania prowadzone były łącznie dla obu kategorii przekształcanych przedsiębiorstw. Istotne jest jednak pytanie, czy w odniesieniu do jednoosobowych spółek skarbu państwa i spółek pracowniczych wziętych oddzielnie występowały istotniejsze zmiany kondycji ekonomicznej przed i po przekształceniu. I tak z perspektywy zmian w zatrudnieniu można zauważyć, że sytuacja firm przekształcanych drogą kapitałową była nieco lepsza niż drogą leasingu pracowniczego, co było zgodne z deklarowaną polityką Ministerstwa Przekształceń Własnościowych. W okresie poprzedzającym przekształcenia zatrudnienie zmniejszyło w pierwszym przypadku u ponad 50% firm, gdy w drugim u ponad 60%. Sytuacja zmieniła się po przekształceniu. W przypadku spółek pracowniczych zmniejszyła się liczba zwalnianych nadal do ponad 50%, gdy wśród j.s.s.p. zwiększyła się do 55%. Można zatem zauważyć pewne silniejsze działania ochronne wobec pracowników w firmach, gdzie zatrudnieni powinni mieć większy wpływ na zarządzanie. Różnice są jednak umiarkowane, co dowodzi, że presja rynku była mocniejsza niż polityka załogi.

W świetle powyższych informacji interesująco rysują się dane na temat zmian poziomu płacach realnych. W okresie poprzedzającym przekształcenia więcej przyszłych j.s.s.p. notowało ich spadek (35%) niż spółek pracowniczych (15%). Konsekwentnie wzrost płac cechował głównie przysze spółki pracownicze (40%), nie zaś j.s.s.p. (niespełna 20%). Można więc zaryzykować tezę, że przed przekształceniem w jednoosobową spółkę skarbu państwa przedsiębiorstwa bardziej chroniły stanowiska pracy niż płacę realną, natomiast przed przekształceniem w spółkę pracowniczą bardziej płace niż zatrudnienie. Być może licząc na prywatyzację kapitałową oczekiwano wzrostu płac dzięki wsparciu zewnętrznego inwestora, obawiając się jednocześnie redukcji zatrudnienia z jego strony. W spółkach pracowniczych zatrudnieni prawdopodobnie podzielili się na przyszłych udziałowców i pozostałych, których się pozbywano. Po przekształceniu ekspansywną politykę płac dalej prowadziło więcej spółek pracowniczych

(56%) niż j.s.s.p. (45%). Te ostatnie starały się więc nadrobić straty. Pozostały jednak, przeciętnie, ciągle w gorszej sytuacji.

Z wcześniejszymi wnioskami korespondują odpowiedzi dotyczące zmian w zasobach majątku trwałego, a więc pośrednio inwestycji. I tak w okresie przed przekształceniem więcej j.s.s.p. (prawie 30%) notowało przyrost aparatu wytwórczego niż przyszłych spółek pracowniczych (20%), co potwierdza tezę o wstępnie średnio lepszej kondycji tych pierwszych. Chociaż z drugiej strony więcej było wśród nich tracących majątek, co sugeruje silniejszą dywersyfikację majątkową w tej grupie. Po przekształceniu z kolei okazało się, że zdecydowanie zwiększyła się liczba inwestujących spółek pracowniczych (do 50%), gdy w j.s.s.p. nie zanotowano pozytywnych przemian. Także dane z innych źródeł potwierdzają, że sama komercjalizacja nie zmienia w wielu wymiarach istotnie sytuacji firm, gdy utworzenie spółki pracowniczej może w wielu przypadkach wyzwolić nowe motywacje.

Natomiast dane dotyczące dynamiki obrotów okazują się zaskakujące, wskazując lepszą adaptację do nowej rzeczywistości spółek pracowniczych. I tak w okresie poprzedzającym przekształcenie aż połowa przyszłych j.s.s.p. obniżyła obroty, gdy zdarzyło się to tylko 35% przyszłych spółek pracowniczych. Również większa populacja tych ostatnich realizowała wzrost obrotów (odpowiednio 24 i 30%). Przekształcenie i zapewne okres koniunktury pozytywnie wpłynęły na obroty w obu kategoriach firm — wzrosła istotnie ilość jednostek poprawiających obroty, spadła obniżających je. Niemniej odpowiednia przewaga spółek pracowniczych utrzymała się. Na przykład wzrost obrotów zanotowało prawie 40% j.s.s.p. i ponad 50% spółek pracowniczych. Trudno jednoznacznie zinterpretować te dane. Być może większa skala gospodarowania w przedsiębiorstwach skierowanych na ścieżkę kapitałową prywatyzacji, mimo lepszych efektów w zakresie podtrzymywania zasobów czynników produkcji, utrudniała im szybką adaptację do wymagań rynku. Fakt ten oznacza jednak także, iż w j.s.s.p. proces polepszania efektywności jest mało skuteczny.

Zbliżona sytuacja dotyczyła szczególnego rynku — eksportu. I tu w okresie poprzedzającym przekształcenia spadek obrotów dotknął mocniej przysze jednoosobowe spółki skarbu państwa niż spółki pracownicze (odpowiednio 27 i 14% populacji). Choć więcej tych pierwszych notowało wzrost na rozważanym obszarze. Przekształcenie okazało się jednak efektywniejsze dla wielu spółek pracowniczych. Wzrost eksportu nastąpił w odpowiednio większej liczbie spółek pracowniczych niż j.s.s.p. w rezultacie czego udział rozwijających się na tym polu firm w obu przypadkach zbliżył się do 17%, gdy zmniejszających eksport w zasadzie nie zmienił się.

Sądzić należy, że wyniki te są rezultatem silniejszego zaangażowania dużych zakładów kierowanych na drogę prywatyzacji kapitałowej w eksport na wschód i późniejszych kłopotów z restrukturyzacją handlu zagranicznego.

Adekwatne do rezultatów dotyczących obrotów i eksportu są deklarowane wyniki w zakresie wykorzystania zdolności produkcyjnych, co potwierdza jakość uzyskanych danych. I tak spadek wykorzystania mocy wytwórczych w przyszłych j.s.s.p. dotyczył 1/2 przypadków, gdy w przyszłych spółkach pracowniczych 1/5 populacji. Zgodny z tą tendencją był też udział spółek zwiększających wykorzystanie mocy wytwórczych (13 i 5%). Przekształcenie i zmiana koniunktury wywołały generalnie proporcjonalne polepszenie na wszystkich obszarach, utrzymując w ten sposób przewagę spółek pracowniczych nad j.s.s.p.

Również zapasy nie sprzedanych produktów rosły w okresie poprzedzającym przekształcenia w większej liczbie przyszłych j.s.s.p. (22%) niż w spółkach pracowniczych (16%); choć w przypadku obniżenia zapasów sytuacja była odwrotna (odpowiednio 25 i 14%). A zatem potwierdza się teza, iż wiele kapitałowo przekształcanych spółek miało istotne problemy ze sprzedażą, chociaż było tu silniejsze zróżnicowanie sytuacji niż wśród spółek prywatyzowanych głównie przez pracowników, gdzie 70% nie notowało zmian. Po przekształceniach, generalnie, prawie wszystkie zmienne na tym obszarze się poprawiły. Jednocześnie sytuacja obu rodzajów spółek zbliżyła się do siebie, co oznacza, że j.s.s.p. aktywniej pozbywały się nie sprzedanych produktów.

Powyższe informacje podsumowuje charakterystyka nowoczesności parku maszynowego w przedsiębiorstwach. Pewną przewagę pod tym względem mają j.s.s.p. (o 3% j.s.s.p. więcej ocenia park maszynowy jako nowoczesny, zaś o 6% mniej jako przestarzały). W sumie, w świetle wszystkich informacji, można uznać, że firmy, które weszły na drogę prywatyzacji kapitałowej były nieco lepiej wyposażone w czynniki produkcji, ale miały większe problemy z adaptacją do nowej rynkowej struktury popytu, co mogło się wiązać z mniejszą elastycznością aparatu produkcyjnego i silniejszym zaangażowaniem na rynkach wschodnich. W świetle założeń polityki prywatyzacyjnej były to bowiem raczej firmy większe.

Generalnie można stwierdzić, że ścieżka prywatyzacji umiarkowanie wpływa na losy ekonomiczne przedsiębiorstwa. Odchylenia badanych zmiennych od średnich stosunkowo rzadko przekraczały 10%. Mimo to zarysowały się dość wyraźnie dominujące cechy j.s.s.p. i spółek pracowniczych — szczególne dla zmiennych społeczno-ekonomicznych (płace i zatrudnienie) i czysto ekonomicznych, co opisano powyżej. Istotne znaczenie dla tego typu zróżnicowania, ma nie tylko forma prywatyzacji,

ale i stan firmy przed przekształceniem. Stąd dobierając przedsiębiorstwa do określonych ścieżek według zadanych kryteriów w pewnym sensie określa się cechy firm po prywatyzacji. Wiąże się to z faktem, że prywatyzacja w Polsce trwa krótko i silniej na ich obecny stan oddziałuje niedawna przeszłość niż ramy dalszego rozwoju.

Na podstawie zaobserwowanych zmiennych można wydać pozytywną opinię o prywatyzacji pracowniczej. Prowadzi ona do głębszych, pozytywnych zmian niż utworzenie j.s.s.p. Jest to logiczne, bowiem powstanie spółki pracowniczej definiuje właściciela i rozpoczyna proces wykupu, co może uruchomić działanie praw własności. Tymczasem powstanie j.s.s.p. to tylko uporządkowanie sytuacji prawnej jednostek państwowych.

Jest to wniosek dla toczony obecnie dyskusji nad celowością masowej komercjalizacji firm państwowych — należy raczej siły skoncentrować na prywatyzacjach pełnych (różnymi drogami), niż eksperymentować z własnością państwową. Niemniej powstanie j.s.s.p. jako formy trwałej wydaje się w pewnym zakresie nieuniknione. Zróżnicowanie sytuacji tego typu spółek jest, jak wskazują badania bardzo silne; obok wielu dobrych, działa wiele złych (inaczej niż wśród pracowniczych, gdzie więcej jest jednostek średnich). Te słabsze są raczej skazane na długie trwanie w istniejącej formie prawnej, bo trudno znaleźć na nie nabywcę. Wymaga to odpowiednich zmian w prawie, dla którego j.s.s.p. są tworem przejściowym na drodze do prywatyzacji kapitałowej.

Powyższe wnioski są oczywiście ograniczone niepełną reprezentatywnością próby, niemniej spójność wniosków wyprowadzonych z różnych zmiennych ekonomicznych wskazuje, iż udało się uchwycić dość wyraźne tendencje w zachowaniach badanych firm.

3. WDROŻENIE PROCESU PRYWATYZACJI

Tryb prywatyzacji przedsiębiorstw, zarówno ścieżką kapitałową, jak i likwidacyjną w celu powołania spółki pracowniczej, jest sformalizowany i określony przez cytowaną ustawę o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych. Stąd, pytając o proces tworzenia jednoosobowych spółek skarbu państwa i spółek pracowniczych, mniej interesowaliśmy się samym formalnym przebiegiem procedur, a raczej poparciem, jakie poszczególne grupy udzielały, lub nie, przekształceniom własnościowym. W szczególności interesowała nas postawa rady pracowniczej, związków zawodowych i załogi jako całości. Przy czym na pytania odpowiadał przedstawiciel pracowników, a nie dyrekcji, co pozwalało uzyskać, jak sądzimy, odpowiedź bardziej obiektywną.

Na wstępie zapytaliśmy o inicjatora przekształceń. Nie chodziło tu znów o stronę formalną, ale faktyczne zidentyfikowanie sił sprzyjających prywatyzacji. Bowiem według procedury przekształceń własnościowych, zgodnie z ustawą, inicjatorem utworzenia j.s.s.p. ze strony przedsiębiorstwa musi być dyrektor i rada pracownicza (którzy wcześniej zasięgają opinii zebrania pracowników), zaś w przypadku powstania spółki pracowniczej wniosek musi pochodzić od rady pracowniczej (również po zasięgnięciu opinii zebrania zatrudnionych).

Szukając prawdziwych inicjatorów prywatyzacji znaleźliśmy ich głównie w dyrekcji firmy, która w 70% przypadków odegrała rolę wiodącą — albo samodzielnie (u 26% spółek), albo przy współpracy z radą pracowniczą i związkami zawodowymi (44% spółek). Niekiedy (w 8% przypadków) wiodącą rolę odgrywała rada pracownicza, rzadko związki zawodowe i załoga poza strukturami organizacyjnymi. Warto też zauważyć, że w prywatyzacji wiodącą rolę odgrywały siły wewnętrzne. Tylko w ponad 10% przypadków inicjatywa pochodziła z zewnątrz, od organu założycielskiego. Zatem wchodzące na ścieżkę przekształceń przedsiębiorstwa aktywnie myślą o swojej przyszłości i rzadko są do przekształceń składane przez ingerencję zewnętrzną.

Ponieważ status załogi jest różny w przypadku spółek pracowniczych (gdzie po spłaceniu rat leasingowych może ona nabyć własność) i j.s.s.p. (gdzie do czasu pełnej prywatyzacji ma ona 1/3 miejsc w radzie nadzorczej), warto rozważyć aktywność w inicjowaniu przekształceń na poszczególnych ścieżkach prywatyzacyjnych. I tak, co pozornie może zaskakiwać, przy tworzeniu spółek pracowniczych bardzo aktywne są dyrekcje firm. O ile w przypadku j.s.s.p. z ich inicjatywy wspólnie ze związkami zawodowymi i radami pracowniczymi powstało 44% podmiotów (z wyłącznej inicjatywy dyrektorów 23%), to w przypadku spółek pracowniczych odpowiednie liczby wynoszą 75% i 28%. Zatem dyrektorzy bardziej angażują się w tworzenie spółek pracowniczych niż j.s.s.p. W świetle badań nad tą formą przedsiębiorstw, nie jest to dziwne. Menadżerowie w spółkach pracowniczych nabywają często stosunkowo duże udziały już na wstępie prywatyzacji, a potem odkupują je jeszcze od pracowników. Tak więc rozważane spółki są często drogą do uwłaszczenia raczej kadry niż masy pracowników, co potwierdzają nasze badania. Niemniej należy zauważyć, że w przypadku ponad 10% spółek pracowniczych inicjatywa należała wyłącznie do rady pracowniczej (w przypadku j.s.s.p. były to ilości śladowe). Te przypadki można uznać za klasyczne prywatyzacje, których celem było uwłaszczenie aktywnej grupy zatrudnionych. Natomiast w przypadku jednoosobowych spółek skarbu państwa zwraca uwagę stosunkowo duża aktywność organów założycielskich. Około 1/5 przypadków inicjatywy utworzenia j.s.s.p. pochodziło spoza przedsiębiorstwa i była rezultatem pewnej centralnej polityki na tym obszarze. W śladowych ilościach obserwowano taką aktywność w przypadku spółek pracowniczych.

Analizując stosunek rad pracowniczych do przekształceń zauważyć należy, iż tylko w przypadku bardzo małej ich ilości (4%), zajmowały one na początku postawę negatywną wobec przekształceń i wymagały przekonywania (choć w przypadku j.s.s.p. udział ten sięga 8%). W pozostałych przypadkach aktywnie (prawie 70% spółek) lub biernie (prawie 1/4 spółek) popierały zmiany. Oznacza to, że zgodnie z informacjami pochodzącymi z odpowiedzi na poprzednie pytanie, przekształcenia własnościowe były popierane wewnątrz przedsiębiorstw, a nie narzucane z zewnątrz. Choć, jak można się domyślić, bardziej aktywnie popierano tworzenie spółek pracowniczych (80% przypadków) niż j.s.s.p. (połowa badanych firm). Jednocześnie również organa realizujące prywatyzację postępowały wobec rad pracowniczych zgodnie z prawem — poza bardzo nielicznymi przypadkami uprawnienia ich w trakcie przekształcania były przestrzegane.

Członkowie rad pracowniczych jednakże mogą mieć w trakcie przekształceń swoje własne interesy, niezależne od interesów reszty załogi. Na przykład w spółkach pracowniczych może być to dążenie do uzyskania znaczących udziałów, zaś w j.s.s.p. wejście do rady nadzorczej. W związku z tym zapytano o postawę załogi w czasie przekształceń. Okazało się, że w podobnie śladowym, co w przypadku rad pracowniczych odsetku przedsiębiorstw załogi występowały przeciw przekształceniom. Dowodzi to, że rady pracownicze nie oderwały się od załóg i wyrażały faktycznie ich interesy. Natomiast większa, wśród członków rad, była czynna akceptacja procesu przekształceń, gdy wśród pracowników częściej zdarzała się bierna. Można to jednak wyjaśnić innym doświadczeniem i świadomością ludzi uczestniczących w zarządzaniu firmą. Z kolei aktywniejsi byli pracownicy tworzonych spółek pracowniczych niż j.s.s.p. Warto też zauważyć, że nieliczne negatywne opinie o przekształceniach własnościowych wśród pracowników były uzasadnione głównie obawami o zwolnienie z pracy i pogorszenie warunków socjalnych. Zdarzały się one jedynie w procesie tworzenia j.s.s.p.

Postawa związków zawodowych była zbliżona do postawy innych badanych grup, choć postawę negatywną zaprezentowało tu najwięcej bo 7% respondentów. Jeśli idzie o aktywność poparcia ze strony związków zawodowych, to jest ona częstsza niż w przypadku przeciętnych pracowników, ale rzadsza niż w radach pracowniczych. Związki zawodowe wyrażają zatem bardziej interesy części załogi obawiającej się przekształceń niż aktywniejszej. Jednocześnie prawie wszystkie negatywne odpowiedzi dotyczyły j.s.s.p., tak przypadku załóg, jak i rad pracowniczych. Warto zauważyć, że i związki zawodowe, jak rady pracownicze, nie skarżyły się na nieprzebranie swoich uprawnień w procesie przekształceń własnościowych.

Podsumowując powyższe rozważania można stwierdzić, że tam gdzie przekształcenia zostały doprowadzone przynajmniej do pierwszego etapu, musiała nastąpić generalna zgoda na ten proces wszystkich sił społecznych w przedsiębiorstwie. Owa zgoda wydaje się być kluczem do sukcesu prywatyzacji. Jednocześnie opór załóg występuje w zasadzie jedynie w przypadku ścieżki kapitałowej przekształceń. Pracownicy obawiają się zmian, które może wprowadzić ewentualny posiadacz pakietu kontrolnego, ufa natomiast zarządowi wybranemu przez siebie.

Ankieta potwierdza więc tezę, iż spółka pracownicza jest najłatwiejszą, w sensie społecznym, ścieżką przekształceń własnościowych w Polsce.

4. PARTYCYPACJA PRZEDSTAWICIELSKA

Jednym z głównych celów badań było ustalenie, jaką rolę w przedsiębiorstwach prywatyzowanych odgrywa partycypacja przedstawicielska pracowników, a więc partycypacja wykonywana przez pozazwiązkowe ciała reprezentujące całą załogę zakładu pracy.

Formy tej partycypacji ulegają zmianie w związku z rozpoczęciem procesu prywatyzacji. Przed jego rozpoczęciem przedsiębiorstwo ma status przedsiębiorstwa państwowego, którego ustroj regulowany jest ustawą z 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych oraz pochodzącą z tej samej daty ustawą o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego (Dz. U. nr 24, poz. 123).

Organami samorządu załogi według ostatniej z tych ustaw są: zebranie ogólne pracowników oraz rada pracownicza (ewentualnie także wydziałowa rada pracownicza w przedsiębiorstwie wielowydziałowym).

Wymienione ustawy określają funkcję samorządu pracowniczego jako uczestnictwo w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Kompetencje załogi i jej przedstawicielstw — mimo, iż wbrew nazwie ustawy, kompetencji tych nie można w pełni określić jako samorządowe — są bardzo szerokie. W szczególności należy podkreślić, iż to rady pracownicze (poza nielicznymi wyjątkami) wybierają dyrektorów przedsiębiorstw. System reprezentacji pracowniczej, obowiązujący do dziś w przedsiębiorstwach państwowych, można określić jako system kontroli robotniczej nad przedsiębiorstwem.

System ten jest nie do pogodzenia z ustrojem spółki kapitałowej, będącej formą prawną zastępującą w wyniku prywatyzacji formę prawną przedsiębiorstwa państwowego. Spółka bowiem jest organizacją samorządu udziałowców, a rodzaje i zakres partycypacji pracowniczej muszą być scharmonizowane z ustrojem spółki.

Zgodnie z art. 7 ustawy z 13 lipca 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, do spółki powstałej w wyniku przekształcenia przedsię-

biorstwa państwowego stosuje się przepisy kodeksu handlowego z 27 czerwca 1934 r. (Dz. U. nr 57, poz. 502 ze zm.), co oznacza m.in., że w odniesieniu do takiego przedsiębiorstwa przestają obowiązywać przepisy wymienionych powyżej ustaw o przedsiębiorstwie państwowym i samorządzie załogi p.p., a tym samym ulegają likwidacji organy przedsiębiorstwa i samorządu załogi. W miejsce organów przedsiębiorstwa państwowego (dyrektora i rady pracowniczej) powołuje się organy składające się na ustrój spółki akcyjnej lub z ograniczoną odpowiedzialnością tj. zarząd i radę nadzorczą.

Nową formą reprezentacji pracowniczej w spółkach powstałych w wyniku przekształcenia przedsiębiorstwa państwowego, a więc w spółkach powstałych na tzw. kapitałowej ścieżce prywatyzacji, jest udział w radzie nadzorczej pracowników, którzy zgodnie z art. 17 ust. 1 ustawy prywatyzacyjnej wybierają jedną trzecią składu rady. Zasada wyboru części składu rady nadzorczej przez pracowników jest ustawowo zagwarantowana na okres przejściowy, a mianowicie na czas, gdy ponad połowa akcji pozostaje w ręku Skarbu Państwa. Okres ten może zostać skrócony, gdy zgodę na uchylene lub zmianę odnośnych postanowień statutu wyrazi większość członków rady nadzorczej wybranych przez pracowników (por. art. 17 ust. 2 ustawy prywatyzacyjnej). Ponadto pracownikom spółki wybranym do rady nadzorczej zapewnia się w ustawie ochronę stosunku pracy (art. 17 ust. 3) oraz wprowadza gwarancje proceduralne celem umożliwienia wyboru do rady przewidzianych ustawą liczby przedstawicieli pracowników (art. 17 ust. 4).

Przedstawione powyżej gwarancje związane z udziałem pracowników w radzie nadzorczej nie są potrzebne w tzw. spółkach pracowniczych, stanowiących drugą grupę podmiotów gospodarczych objętych badaniami. W spółkach tych powstałych w wyniku zastosowania tzw. likwidacyjnej ścieżki prywatyzacji (por. rozdział 4 ustawy prywatyzacyjnej), pracownicy są jednocześnie udziałowcami, a więc oni sami decydują o składzie rady nadzorczej. Nie wyklucza to obecności w radzie osób nie będących pracownikami.

Jeśli chodzi o przedstawicielstwa pracownicze w radach nadzorczych, badaniami objęto sposób powoływania przedstawicieli, ich pozycję w radach, rolę tam odgrywaną oraz zagadnienie utrzymywania łączności między radą a załogą.

W badanych spółkach (138 ogółem) rady nadzorcze liczyły od 3 do 10 i więcej osób. Najczęściej członków rady było 5 lub 6. W 28 przypadkach (20,3%) przedstawiciele pracowników nie wchodziłi do rady; najczęściej przedstawiciele byli 2 (32,6%) lub 3 (12,3%).

W grupie spółek Skarbu Państwa najliczniej występowały 6-osobowe składy rad nadzorczych. Na 59 spółek ogółem 31 miało rady o takiej liczebności. W 8 przypadkach rady liczyły 10 i więcej członków, zaś w 6 przypadkach — 5 członków.

W spółkach pracowniczych dominowały rady o składzie 5-osobowym (35 na 78 spółek), na drugim miejscu uplasowały się spółki z radami 7-osobowymi (15 przypadków), a następnie spółki z radami 3-osobowymi (14 przypadków).

W spółkach Skarbu Państwa (59 przedsiębiorstw) przeważającą większość (36 przedsiębiorstw) stanowiły 2-osobowe reprezentacje pracowników. W 7 przypadkach reprezentacja ta liczyła 3 osoby, w 5 — jedną osobę, a w jednym — 4 osoby. Na ogół, chociaż nie w każdym wypadku, realizowane było prawo pracowników do obsady 1/3 miejsc w radzie.

W radach nadzorczych spółek pracowniczych, często, co może budzić zdumienie, reprezentacje pracownicze w ogóle nie występowały (19 spółek na ogółem 78 tego typu). W 14 przypadkach reprezentacje te były 5-osobowe, w 10 — 3-osobowe, a w 9 — 2-osobowe, w tej samej liczbie przypadków — 4-osobowe, w 6 — 1-osobowe, w 5 — 6-osobowe, a w 4 — 7-osobowe.

W radach spółek pracowniczych nie występowali w zasadzie przedstawiciele Skarbu Państwa (jedynie w 4 przypadkach podano, że w skład rady wchodzi jeden przedstawiciel Skarbu Państwa). Natomiast stosunkowo liczne były grupy przedstawicieli „innych udziałowców”. I tak w 16 przypadkach udziałowców, nie będących ani pracownikami ani przedstawicielami Skarbu Państwa, reprezentowała jedna osoba, w 12 — 5 osób, w 11 — 2 osoby, również w 11 — 3 osoby, w 4 — 7 osób, a w 3 — 4 osoby.

Przepisy ustawy prywatyzacyjnej nie regulują procedury wyboru przez pracowników ich przedstawicieli do rad nadzorczych. W założeniach badań przyjęto, że jest to procedura dwuetapowa; składa się z etapu zgłaszania kandydatów oraz z etapu wyboru przedstawicieli.

Jeśli chodzi o etap pierwszy (zgłaszanie kandydatów), założono pięć wariantów odpowiedzi, a mianowicie zgłaszanie kandydatów przez: 1) związki zawodowe, 2) środowisko byłej rady pracowniczej, 3) zebranie pracowników, 4) zebranie delegatów załogi, 5) w inny sposób.

W większości przypadków kandydaci pracowników do rady nadzorczej byli wysuwani „w inny sposób” (44% z ogólnej liczby 150 odpowiedzi). W praktyce oznacza to przede wszystkim, że akcja zgłaszania kandydatów

rozpoczyna się i trwa jakiś czas przed zebraniem pracowników dokonywujących wyboru. W zakładach pracy powołuje się komisje opracowujące listy wyborcze. Na listy te wpisuje się kandydatów, którzy uzyskali potwierdzone podpisem poparcie określonej liczby pracowników (np. 30 lub 200 osób). W kampanii wyborczej biorą udział związki zawodowe, nieformalne grupy pracowników, a także osobiście pracownicy chcący wejść do rady nadzorczej. Rola związków zawodowych zależy od ich autorytetu w przedsiębiorstwie, co odnotowywano np. w następujący sposób „głosowanie w praktyce wygrywają ci, którzy są wysuwani przez związki zawodowe”. W pewnej liczbie przypadków przedstawiciele pracowników zgłaszani są (i wybierani) na walnym zebraniu akcjonariuszy. W badaniach stwierdzono minimalną rolę gremiów byłych rad pracowniczych w przygotowaniu wyborów — zgłaszały one kandydatów w 2,7% przypadków na 150 udzielonych odpowiedzi.

Jeśli chodzi o przeprowadzenie głosowania (drugi etap wyborów) to w znakomitej większości przypadków odbywało się ono na zebraniu ogólnym załogi. W nielicznych przypadkach przedstawiciele wybierano jedynie spośród pracowników wytypowanych przez związki zawodowe (1,4% ze 138 odpowiedzi), a jeszcze rzadziej spośród osób typowanych przez radę pracowniczą (0,7%).

Sumując, w większości przypadków stwierdzono demokratyczny sposób wylaniania przedstawicieli pracowniczych do rady nadzorczej. Dominują przy tym mechanizmy demokracji bezpośredniej — powszechny udział załogi w zgłaszaniu kandydatów, a następnie ich wybór na zebraniu ogólnym pracowników. Zgłaszanie kandydatów poprzez delegatów załogi miało miejsce w stosunkowo nielicznej grupie przypadków (7,3%) i, jak można przypuszczać, wynikało z istniejącego uprzednio systemu wyboru do rad pracowniczych dokonywanego za pośrednictwem delegatów.

Analiza całokształtu danych dotyczących organizacji wyborów przedstawicieli pracowników do rad nadzorczych wskazuje na różnorodność przyjętych procedur, co jest zrozumiałe w sytuacji braku regulacji ustawowej.

Charakterystyczne jest to, że statuty spółek w zasadzie nie regulują sposobu wyboru przedstawicieli pracowniczych do rad. Wybory przeprowadzane są na podstawie ad hoc ustalanych regulaminów. W niektórych przypadkach (dotyczy to sytuacji na przyszłość po wybraniu pierwszych przedstawicieli) regulamin wyborów określają członkowie rady nadzorczej będący przedstawicielami załogi, a następnie jest on zatwierdzany przez walne zgromadzenie.

Następnym problemem poddanym badaniom było określenie pozycji przedstawicielstw pracowniczych w radach nadzorczych. Ustawa prywatyzacyjna nie różnicuje statusu prawnego przedstawicieli pracowników oraz pozostałych członków rady. Z formalnego więc punktu widzenia wszyscy członkowie rady są równi. W założeniach badawczych przyjęto jednak możliwość statutowego bądź na podstawie przyjętych w praktyce procedur ograniczania praw przedstawicieli pracowniczych np. przez uznanie, iż nie uczestniczą oni w podejmowaniu decyzji, lecz jedynie wyrażają opinie w rozpatrywanych sprawach.

Badania nie potwierdziły przypuszczeń tego rodzaju. W 85 przypadkach na 138, a więc w 61,6% (w sytuacji, gdy w 23,9% spółek nie udzielono na to pytanie żadnej odpowiedzi), zdaniem respondentów reprezentujących załogę, przedstawiciele pracowników mają takie same prawa, jak pozostali członkowie rady. Jedynie w 9 przypadkach stwierdzono, że głos przedstawicieli pracowniczych liczy się mniej niż głos pozostałych członków, w 4 stwierdzono, że pracownicy w radzie pełnią funkcje doradcze bez prawa głosu, również w 4, że prawo głosu pracowników ogranicza się tylko do niektórych spraw firmy, zaś w 3, że wprawdzie pracownicy mają prawo głosu, ale nikt się nie liczy z ich zdaniem.

Równa z przedstawicielami udziałowców pozycja prawna pracowników w radzie nadzorczej nie oznacza jednak, że mają oni równy z udziałowcami wpływ na decyzje. Z uwagi na to, że są oni reprezentacją mniejszościową (z reguły zajmują 1/3 miejsc w radzie), mogą być oni w każdej sprawie przegłosowani przez większościową reprezentację udziałowców. Toteż ich podstawowa funkcja polega na utrzymywaniu łączności i wymianie informacji pomiędzy załogą, a władzami spółki. Będzie o tym szerzej mowa w dalszej części opracowania.

Kolejny problem badawczy dotyczył uzależnienia przedstawicieli pracowniczych w radzie od opinii załogi lub od określonych grup w przedsiębiorstwie. Innymi słowy, chodziło o ustalenie, czyje opinie, a więc i interesy, reprezentują w rzeczywistości przedstawiciele pracowników.

Wyniki badań wykazały samodzielną pod tym względem pozycję przedstawicieli pracowniczych. W 63 przypadkach na ogółem 168 odpowiedzi, a więc w 45,7% (w sytuacji, gdy w 23,9% występuje brak danych) uzyskano wypowiedzi, zgodnie z którymi przedstawiciele pracowników działają samodzielnie, zgodnie z własnymi opiniami. W 22,6% przekazują oni, według respondentów, zdanie całej załogi, w 10,1% — zdanie związków zawodowych, w 3% — zdanie zarządu przedsiębiorstwa.

Przypadki samodzielnego działania przedstawicieli przewyższają zatem dwukrotnie przypadki reprezentowania przez nich opinii załogi. Świadczy to o słabej na ogół więzi między przedstawicielstwem pracowników w radzie a załogą, mimo iż to właśnie załoga, jak o tym była wyżej mowa, wybiera w sposób demokratyczny swoich przedstawicieli.

Z kolei poddano badaniu zasady komunikowania się pomiędzy przedstawicielstwem pracowników a załogą. Komunikacja ta jest dwukierunkowa: od załogi do rady i od rady do załogi. Kierunek „do góry” występuje wówczas, gdy przedstawiciele pracowników biorą pod uwagę opinie załogi lub opinie działających w przedsiębiorstwie związków zawodowych i traktują je jako wytyczne swej działalności w radzie. Jak o tym była mowa wyżej, występowanie tego rodzaju komunikacji wskazano w 39,8% odpowiedzi. Komunikacja „na dół” polega natomiast na przekazywaniu załozde informacji o sprawach poruszanych w radzie nadzorczej oraz podjętych przez nią decyzjach.

Jeśli chodzi o kierunek komunikacji „do góry”, to (po odliczeniu 36,7% z ogólnej liczby 188 odpowiedzi, w których nie podano informacji) okazało się, że łączność przedstawicieli pracowników z załogą ma najczęściej charakter okazyjny i nieformalny. W 25% przypadków (47 odpowiedzi) przedstawiciele pracowników przekazywali zdania i opinie usłyszane w „luźnych” rozmowach. W 13,3% przypadków przedstawiciele przekazywali opinie na temat spraw, które miały być poruszone w radach nadzorczych, zasięgnięte na zebraniach związków zawodowych. W 8,5% przypadków były to opinie zasięgnięte u przewodniczących zakładowych organizacji związkowych bez zwoływania specjalnych zebrań w tym celu. Zaledwie w 5,3% przypadków zwoływano zebrania całej załogi w celu wysłuchania zdania wszystkich pracowników na temat spraw, które miały być poruszane na posiedzeniach rady nadzorczej, a w 1,1% przypadków — zebrania delegatów załogi.

Podobne wnioski wynikają z analizy działania „pasa transmisyjnego” od rady nadzorczej do załogi za pośrednictwem przedstawicieli pracowniczych. Również w tym zakresie kontakty przedstawicieli z załogą mają charakter okazyjny i nieformalny. Według 30% odpowiedzi (54 na 180 przy braku danych w 17,2% odpowiedzi) informacje o sprawach poruszanych w radzie nadzorczej i podejmowanych tam decyzjach przekazywane były zainteresowanemu pracownikom w „luźnych” rozmowach, ale aż według 14,5% odpowiedzi transmisja „na dół” nie występowała w ogóle („nie ma takiego zwyczaju”). W 11,1% przypadków informacje o działalności rady nadzorczej przekazywane były na zebraniach związków zawodowych; według 10% odpowiedzi przedstawiciele ogłaszali informacje tego rodzaju

na piśmie, na tablicy ogłoszeń, w formie gazetki, przez radiowęzeł itp.; praktyka informowania przewodniczących związków zawodowych miała miejsce w 7,8% przypadków; natomiast zwoływanie specjalnych zebrań ogółu pracowników w celu poinformowania o pracy rady nadzorczej stwierdzono zaledwie w 2,2% przypadków. W 7,2% odpowiedzi wskazano inne sposoby informowania załogi o działalności rady nadzorczej.

Pytano również o to, kto ustalił takie a nie inne zasady komunikowania się przedstawicieli pracowników z załogą, a więc czy byli oni przez kogoś zobowiązani do utrzymywania łączności z załogą. Sytuacją najbardziej typową jest brak zobowiązania pracowniczych członków rady do takiej łączności. Według 27,2% odpowiedzi, tj. 40 na 147 (przy braku danych w 25,9% odpowiedzi) zasady komunikowania ustalali sami przedstawiciele pracowników według własnego uznania. W dalszej kolejności wymieniono radę nadzorczą in gremio oraz związki zawodowe.

Zakresem badań objęto również inne działające ewentualnie w przedsiębiorstwie struktury spełniające funkcje ogólnozalogowej reprezentacji pracowników. W 100 przypadkach na 142 ogółem, a więc w 70,4% (brak danych dotyczył 1,4%) stwierdzono, iż struktury takie w przedsiębiorstwach nie występują. Wskazywane w tym kontekście przez pewną liczbę respondentów związki zawodowe nie spełniają definicji reprezentacji ogólnozalogowej i stanowią osobny przedmiot badań w przedsiębiorstwach prywatyzowanych. W przypadku spółek pracowniczych rolę takiej reprezentacji odgrywają walne zebrania akcjonariuszy oraz rada nadzorcza uprawniona do podejmowania decyzji w sprawach spółki. Należy jednak brać pod uwagę, że — jak o tym była mowa — w skład tych organów wchodzi w stosunkowo wysokim stopniu udziałowcy (akcjonariusze) nie będący pracownikami, co osłabia charakter pracowniczy tych organów.

Ważnym elementem badań było ustalenie, czy w przedsiębiorstwach prywatyzowanych występuje wśród pracowników zapotrzebowanie na powołanie dodatkowej struktury reprezentującej ich interesy na szczeblu zakładu pracy, będącej pod względem umiejscowienia odpowiednikiem dawnej rady pracowniczej, chociaż mającej w porównaniu z radą pracowniczą przedsiębiorstwa państwowego ograniczone kompetencje (por. uwagi na wstępie niniejszego rozdziału). Tego rodzaju struktury na wzór niemieckich rad zakładowych działają w przedsiębiorstwach wielu krajów zachodnioeuropejskich jako reprezentacja załogi na szczeblu zakładowym (w odróżnieniu od reprezentacji pracowników w organach spółek).

Z badań można wysnuć wniosek, że na ogół załogi potrzeby takiej nie odczuwają. Odpowiedzi negatywnych padło bowiem pięciokrotnie więcej

(111 czyli 80,4% z liczby 138 przy 2,2% odpowiedzi, w których wystąpił brak danych) niż odpowiedzi pozytywne (24 czyli 17,4%).

Najczęściej podawaną przyczyną braku zainteresowania załóg dla powołania struktury zakładowej była wyrażana opinia, iż związki zawodowe wystarczająco reprezentują załogę (47 odpowiedzi z 182, a więc 25,8% przy 14,2% odpowiedzi, w których podano, że pytanie to nie dotyczy przedsiębiorstwa z uwagi na udzielenie odpowiedzi pozytywnej bądź gdy zachodził brak danych). Na drugim miejscu uplasował się typ odpowiedzi, zgodnie z którym „pracownicy nie widzą takiej potrzeby” (22,1%); na trzecim — typ odpowiedzi, zgodnie z którym „przedstawiciele pracowników w radzie nadzorczej są wystarczającą reprezentacją załogi” (19,8%); na czwartym typ odpowiedzi, w którym postawę załogi oceniono jako bierną i podkreślono niechęć załogi do organizowania się (11,5%). Wśród innych powodów (ogółem 6,6%) wymieniono m.in. rolę ogólnych zebrań załogi, które są zwoływane ilekroć powstaje ważny dla załogi problem.

Główną natomiast potrzebą przemawiającą, zdaniem respondentów, za powołaniem struktur zakładowych jest odczuwany przez pracowników deficyt informacji o ważnych sprawach przedsiębiorstwa (14 ze 161 odpowiedzi czyli 8,7% przy 70,8% odpowiedzi, w których uznano, że pytanie ich nie dotyczy, lub wystąpił brak danych). Na drugim miejscu wystąpiły dwa typy odpowiedzi: „załoga uważa, że w każdym przedsiębiorstwie powinna być rada pracownicza lub podobna struktura” oraz „przedstawiciele załogi w radzie nadzorczej nie ułatwiają dobrze spraw załogi” (po 5, 6% odpowiedzi). Na trzecim miejscu pod względem częstotliwości wyrażano opinię, iż „załoga chciałaby mieć swoich przedstawicieli do prowadzenia rozmów z dyrekcją”.

Badania opinii w kwestii zapotrzebowania załóg na powoływanie rad zakładowych należałoby opatrzyć pewnym komentarzem.

Po pierwsze, wywiady były w dużej liczbie przypadków przeprowadzane z przedstawicielami związków zawodowych, którzy ideę rady zakładowej mogli postrzegać jako konkurencyjną dla swoich organizacji. Po drugie, idea ta była zapewne kojarzona z byłymi radami pracowniczymi, które w oczywisty sposób nie przystają do nowych warunków (por. uwagi we wstępie do niniejszego rozdziału). Być może właściwie pojęta koncepcja rady zakładowej uzyskalaby większe poparcie poza gronem aktywistów związkowych, a szczególnie w grupie pracowników nie zrzeszonych. Za takim przypuszczeniem przemawia wysuwanie jako głównego argumentu w mniejszościowej grupie respondentów stwierdzających istnienie wśród załogi zapotrzebowania na powołanie rad zakładowych, występowanie niedoboru przekazywanych pracownikom informacji o ważnych sprawach przedsiębiorstwa. Jak widzieliśmy, komunikacja pomiędzy przedstawi-

cielami pracowników w radach nadzorczych a załogą bądź w ogóle nie występuje bądź ma w przeważającej mierze charakter nieformalny i okazyjny. Wyrównywanie niedoboru informacji od organów spółki do załogi nie jest również wyraźnym zadaniem związków zawodowych zwłaszcza w sprawach związanych z zarządzaniem w ścisłym tego słowa znaczeniu. Niewątpliwie zatem, także z innych powodów, występuje, dotychczas raczej nie uświadamiana, luka w zakładowej strukturze reprezentacji interesów załogi. Jest ona mniejsza w spółkach pracowniczych aniżeli w przedsiębiorstwach skomercjalizowanych.

Ostatnim problemem związanym z partycypacją przedstawicielską w przedsiębiorstwach prywatyzowanych było funkcjonowanie demokracji bezpośredniej polegającej na możliwości bezpośredniego wypowiedzania się członków załogi lub załogi jako całości.

Według zdecydowanej większości respondentów (121 na 138, a więc 87,7% z jednym przypadkiem braku danych) w badanych zakładach pracy występowały jakieś formy bezpośredniego wypowiedzania się pracowników w sprawach firmy. Nie były to jednak zinstytucjonalizowane formy zbiorowej partycypacji załogi, ale raczej praktyki świadczące o demokratycznym klimacie stosunków międzyludzkich w przedsiębiorstwie. Były to wszak przedsiębiorstwa, w których do niedawna jeszcze działał samorząd pracowniczy jako partner dyrekcji.

Najczęściej podawanym typem odpowiedzi (100 z 235, a więc 42,6%) było stwierdzenie, że wszyscy pracownicy mogą zawsze bezpośrednio zwrócić się do kierownictwa ze swoimi opiniami i postulatami. Na drugim miejscu, ale już zdecydowanie rzadziej, występował typ odpowiedzi, zgodnie z którym załoga może swobodnie przekazywać swoje postulaty i opinie dyrekcji przez swoich przedstawicieli. Na trzecim miejscu (12,3% odpowiedzi) podano, że pracownicy mogą się swobodnie wypowiadać na organizowanych regularnie zebraniach załogi z zarządem i radą nadzorczą. Możliwość wypowiedzenia się każdego w gazecie zakładowej wskazano w 5,1% odpowiedzi. W 15,7% podano, że występują inne formy bezpośredniego wypowiedzania się załogi np. przez wykorzystanie tablicy ogłoszeń.

Należy podkreślić, iż w spółkach pracowniczych formą wypowiedzania się pracowników jest walne zebranie akcjonariuszy (udziałowców). Ma ono formalne uprawnienia określone kodeksem handlowym i statutem spółki. Takie zebranie wspólników może spełniać ponadto nieformalnie funkcje zebrania załogi jeżeli do spółki przystąpili wszyscy lub znaczna większość pracowników przedsiębiorstwa, a jednocześnie do spółki nie wchodzi współpracownicy zewnętrzni.

5. ZWIĄZKI ZAWODOWE

Ustawodawstwo pracy, a w szczególności ustawa o związkach zawodowych z 23 maja 1991 r. (Dz. U. nr 55, poz. 234), nie przewidują żadnych ograniczeń działalności związków w przedsiębiorstwach poddanych procesowi prywatyzacji. Panuje jednak przekonanie, częściowo potwierdzone przeprowadzonymi już wcześniej badaniami, o spadku znaczenia związków zawodowych, a w odniesieniu do spółek pracowniczych nawet o ich marginalizacji i zanikaniu.

W naszych badaniach liczba przedsiębiorstw, w których działały związki zawodowe (100 na 138 czyli 72,5%), była zdecydowanie wyższa od liczby przedsiębiorstw, w których one nie działały (27,5%).

Charakterystyczny jest jednak niższy stopień uzwiązkowienia spółek pracowniczych w porównaniu z uzwiązkowieniem spółek Skarbu Państwa. O ile w grupie tych ostatnich wskaźnik przedsiębiorstw uzwiązkowanych wyniósł 94,9% (tylko w 3 z nich na 59 ogółem nie działały związki zawodowe), o tyle w grupie spółek pracowniczych wyniósł zaledwie 55,1% (w 35 spółkach na 78 ogółem związki nie działały).

Jeśli chodzi o strukturę działających w zakładach pracy związków zawodowych, to, według uzyskanych odpowiedzi, w 61,6% badanych przedsiębiorstw (ogółem 138) działała „Solidarność”, w 50% związki skupione w OPZZ, zaś w 18,8% — inne związki zawodowe. W 27,5% przedsiębiorstw związki zawodowe w ogóle nie działały.

Wpływ prywatyzacji na stan uzwiązkowienia w zakładach pracy obrazują zmiany dotyczące liczby członków związków, jakie zaistniały przy przekształceniu przedsiębiorstw państwowych w jednoosobowe spółki Skarbu Państwa lub po założeniu spółek pracowniczych korzystających z mienia byłych przedsiębiorstw państwowych.

W 34,1% przedsiębiorstw ze 138 (przy 22,5% przedsiębiorstw, których pytanie nie dotyczyło lub nie ujawniono danych) nie nastąpiły drastyczne

zmiany liczebności związków zawodowych, tj. zmiany wynoszące 25% i więcej stanu sprzed prywatyzacji. Jednakże w pozostałej grupie przedsiębiorstw tendencją spadku przynależności do związków zawodowych była wyraźna. Ogółem w 36,2% przedsiębiorstw nastąpił bądź spadek uzwiązkowienia co najmniej o 25% bądź całkowita eliminacja związków zawodowych. Zanik związków zawodowych dotyczył 11 przedsiębiorstw, tj. 8% badanej populacji. W 2,9% przypadków uzwiązkowienie spadło o co najmniej 75%, w 12,3% przypadków — o 50% i więcej, w 13% o 25% i więcej.

Wzrost przynależności związkowej odnotowano statystycznie ogółem w 7,2% przedsiębiorstw, a więc liczba przedsiębiorstw, w których nastąpił spadek uzwiązkowienia była ponad pięciokrotnie wyższa od liczby przedsiębiorstw, w których nastąpił wzrost liczby członków związków zawodowych. W 3,6% przedsiębiorstw nastąpił wzrost o najmniej 25%, w 2,2% — o 50% i więcej, w 0,7%, tj. w jednym przedsiębiorstwie — o co najmniej 75% i w jednym przedsiębiorstwie o co najmniej 100%.

Analiza zmian przynależności do związków zawodowych odrębnie dla spółek Skarbu Państwa i spółek pracowniczych wskazuje, że w przedsiębiorstwach o pracowniczej formie własności spadek ten był wyraźnie wyższy niż w pierwszej grupie przedsiębiorstw. I tak w grupie spółek państwowych spadek uzwiązkowienia o 25% lub więcej nastąpił w 19 przedsiębiorstwach na ogółem 59, a więc w 31,1% (w 6,8% przedsiębiorstw stwierdzono, że pytanie ich nie dotyczy lub nie ujawniono danych). Natomiast w grupie spółek pracowniczych spadek uzwiązkowienia o 25% lub więcej odnotowano w 31 przedsiębiorstwach na ogółem 78, a więc w 39,6% (w 34,7% przedsiębiorstw stwierdzono, że pytanie ich nie dotyczy lub nie ujawniono danych).

Po wtóre, spadek przynależności związkowej nie tylko obejmował względnie większą liczbę spółek pracowniczych aniżeli spółek Skarbu Państwa, ale ponadto odnotowane spadki uzwiązkowienia w pierwszej grupie były głębsze w porównaniu z drugą grupą przedsiębiorstw. I tak związki zawodowe w ogóle zaprzestały działalności w 12,8% spółek pracowniczych (10 przedsiębiorstw), podczas gdy w grupie spółek Skarbu Państwa fakt ten miał miejsce w 1,7% (jedno przedsiębiorstwo). Spadek uzwiązkowienia o 75% i więcej wystąpił w 3,8% spółek pracowniczych oraz w 1,7% spółek Skarbu Państwa; spadek o 50% i więcej (a więc stosunkowo płytszy) wystąpił w 11,5% spółek pracowniczych i w 13,5% spółek Skarbu Państwa; spadek o 25% i więcej — w 11,5% spółek pracowniczych i 15,2% spółek Skarbu Państwa.

Stopień uzwiązkowienia pozostał bez zmian w 49,2% spółek Skarbu Państwa oraz w 21,8% spółek pracowniczych. Należy jednak podnieść, że

stosunkowo wysoko ustalony w badaniach próg (25%), powyżej którego dopiero rejestrowano zmiany stanu uzwiązkowienia powodował, iż wahania tego stanu w granicach do 25% spadku lub wzrostu były kwalifikowane jako „stan bez zmian”. Z uwagi na ustaloną tendencję zmniejszania się stanu uzwiązkowienia w następstwie prywatyzacji można zasadnie przypuszczać, że stosunkowo wysoka była liczba przedsiębiorstw, w których spadek liczby członków związków zawodowych wahał się od 0 do 25%.

Wzrost uzwiązkowienia nastąpił w 7 spółkach Skarbu Państwa (11,9%) oraz w 3 spółkach pracowniczych (3,9%).

Niekiedy wykazywany statystycznie wzrost liczby członków związków zawodowych był w rzeczywistości pozorny. W przypadku jednej ze spółek pracowniczych wzrost liczby członków związków zawodowych wynikał z faktu wykupienia przez spółkę o profilu farmaceutyczno-spożywczym zakładu w innym mieście. Wskutek połączenia nastąpił przyrost liczby członków o 10% w porównaniu ze stanem uzwiązkowienia w zakładzie macierzystym sprzed prywatyzacji, mimo iż w każdym z zakładów wziętych oddzielnie uzwiązkowienie uległo zmniejszeniu.

Kolejnym problemem badawczym było ustalenie przyczyn, dla których pracownicy występują ze związków zawodowych lub wstępują do nich w prywatyzowanych przedsiębiorstwach.

Najczęstszym powodem występowania ze związków zawodowych był „brak potrzeby przynależności do związków przy obecnej organizacji przedsiębiorstwa”. Ten typ uzasadnienia występował w 37 na 184 odpowiedzi, a więc w 20,1% (uwzględniając 14,7% odpowiedzi nie zawierających danych na ten temat). Na drugim miejscu podano dwa typy odpowiedzi (każdy po 17,4%), zgodnie z którymi „pracownicy czują się rozczarowani dotychczasowym działaniem związków zawodowych” oraz „nie chcą płacić składek związkowych”. Spory odsetek (26,1%) stanowiły inne jeszcze powody, jak np. przechodzenie pracowników na emeryturę. Zgodnie z art. 2 ust. 3 ustawy związkowej, pracownicy emerytowani nie tracą prawa należenia do swej organizacji zakładowej. Przejście na emeryturę (lub rentę inwalidzką) nie przerywa zatem automatycznie przynależności związkowej. Jednakże w klimacie nie sprzyjającym związkom zawodowym w okresie transformacji przedsiębiorstwa emeryci nie kontynuują z reguły tej przynależności. W nieznacznym stopniu (4,3%) za powód występowania ze związków uznano nie akceptowanie działalności central związkowych „Solidarności” i OPZZ. Ze struktury odpowiedzi wynika, że przyczyną występowania ze związków były głównie okoliczności wewnątrz zakładowe, w tym zwłaszcza prywatyzacja przedsiębiorstwa i nadanie mu

nowej organizacji prawnej eliminującej w przeświadczeniu wielu pracowników potrzebę dalszego uczestnictwa w związku zawodowym.

Dodatkowe światło na kwestię przyczyn występowania pracowników prywatyzowanych przedsiębiorstw ze związków zawodowych rzuca analiza przeprowadzona osobno dla spółek Skarbu Państwa i spółek pracowniczych. Wśród odpowiedzi udzielonych przez respondentów w spółkach pracowniczych (ogółem 99) aż w 32 przypadkach (32,4% przy 17,2% nie zawierających danych na ten temat) jako powód występowania ze związków zawodowych podano „brak potrzeby przynależności w obecnej organizacji przedsiębiorstwa”. Analogiczny powód respondenci w spółkach Skarbu Państwa (83 odpowiedzi) podali zaledwie w 5 przypadkach, a więc w 6,1% odpowiedzi (przy braku danych w 12% odpowiedzi). W spółkach pracowniczych zatem w szerokim zakresie (choć nie powszechnie) odczuwany jest brak potrzeby funkcjonowania związków zawodowych, co łatwo wytłumaczyć samorządowym (spółdzielczym) typem organizacji przedsiębiorstwa, w którym pracownicy są jednocześnie udziałowcami.

Na drugim miejscu w spółkach pracowniczych występują dwa typy odpowiedzi: „rozczarowanie dotychczasowym działaniem związków zawodowych” i „niechęć do płacenia składek związkowych” (po 13,1%), a na trzecim miejscu „nieakceptowanie działalności central związkowych” (3%). Inne powody stanowiły 21,2%.

W spółkach Skarbu Państwa na pierwszym miejscu występowały: „rozczarowanie dotychczasowym działaniem związków zawodowych” oraz „niechęć do płacenia składek” (po 21,7% odpowiedzi), na drugim „nie dostrzeganie potrzeby działania związków” (6,1%), na trzecim „nie akceptowanie działalności central” (6%). Inne powody stanowiły 32,5% odpowiedzi. W spółkach Skarbu Państwa zatem zależność między przekształceniem przedsiębiorstwa a spadkiem uzwiązkowienia nie została statystycznie wyraźnie stwierdzona.

Z kolei poświęćmy nieco uwagi opiniom dotyczącym powodów, dla których pracownicy wstępują do związków zawodowych w przedsiębiorstwach prywatyzowanych. Głównym motywem jest chęć zapewnienia sobie bezpieczeństwa w obliczu zagrożeń powstających w zakładzie pracy takich jak redukcje zatrudnienia lub chęć wywalczenia wyższych płac wbrew tendencjom do ich obniżania lub stabilizowania. Powód tego rodzaju można określić jako osobisty interes materialny związany z pewnością pracy i warunkami zatrudnienia. Był on podawany w 82 odpowiedziach na 201 ogółem, a więc w 40,8% (przy 20,4% odpowiedzi, w których stwierdzono, że pytanie danego przedsiębiorstwa nie dotyczy albo występował brak danych). Powód dotyczący bezpieczeństwa

pracowników wyraźnie dominował zarówno w opiniach wyrażanych przez respondentów w spółkach Skarbu Państwa, jak i w spółkach pracowniczych. Na drugim miejscu znajdował się motyw chęci działania poprzez struktury związkowe na rzecz całego przedsiębiorstwa (12,4% odpowiedzi), na trzecim — liczenie na świadczenia socjalne ze strony związków: baza wypoczynkowo-sanatoryjna, ulgi w opłatach za wczasy, zapomogi itd (10,4%), na czwartym — chęć przyczynienia się poprzez struktury związkowe do poprawy warunków pracy (9%). W nieznacznym odsetku odpowiedzi (7%) podano inne powody np. „w zakładzie była atmosfera wstępowania do związków zawodowych”.

Przedmiotem badań był także opinie odnoszące się do działalności związków zawodowych w przedsiębiorstwie w zakresie spraw wymagających współpracy między związkami a kierownictwem firmy. Chodziło o określenie postawy związków przy wykonywaniu reprezentacji interesów pracowniczych (związek bojowy — kooperujący — uległy). Opinie w tych samych sprawach zbierane były zarówno od przedstawicieli pracowników (głównie związkowców) jak i przedstawicieli kierownictwa. Ze strony pracowniczej udzielono ogółem 330 odpowiedzi, w tym w 39 przypadkach (11,9%) stwierdzono bezprzedmiotowość pytania lub nie ujawniono opinii. Ze strony pracodawczej udzielono ogółem 317 odpowiedzi, w tym w 40 przypadkach stwierdzono bezprzedmiotowość pytania lub nie ujawniono opinii.

W obu wersjach badania przeprowadzonego tą metodą uzyskano przy pewnych różnicach ilościowych zasadniczą zbieżność opinii, z których w większości przypadków wyłania się wizerunek związku zawodowego (związków zawodowych) jako organizacji partnerskiej wobec kierownictwa, korzystającej ze swych uprawnień, działającej w interesie pracowników, ale nastawionej raczej na kooperację niż konfrontację. Inaczej mówiąc, na skali nastawień od bojowości do uległości związki zawodowe zajmują zazwyczaj pozycję centrową.

W zakresie zwolnień pracowników dominował typ odpowiedzi, zgodnie z którym w sytuacjach, gdy mają nastąpić zwolnienia, związki współpracują z dyrekcją na równych prawach i podejmują wspólne decyzje (18,2% odpowiedzi pracowników, 15,1% odpowiedzi kierownictwa). W 7,1% odpowiedzi pracowniczych i 8,9% kierownictwa wyrażono zdanie, iż „związki zazwyczaj opiniują wnioski o rozwiązanie umowy o pracę zgodnie ze stanowiskiem dyrekcji” (postawa oportunistyczna), zaś w 4,8% odpowiedzi pracowniczych i 5,4% odpowiedzi kierownictwa wyrażono zdanie, iż „związki zazwyczaj nie zgadzają się z wnioskami dyrekcji w przypadkach zwolnień pracowników” (postawa konfrontacyjna).

Nastawienie związków zawodowych w dziedzinie płac przejawiało się przy okazji negocjowania porozumień o zakładowych systemach wynagradzania lub zmian w tych porozumieniach. Zgodnie z przepisami obowiązującymi w czasie przeprowadzania badań porozumienia w sprawie zakładowych systemów wynagradzania mogły być zawierane samodzielnie lub w ramach tzw. zakładowych umów zbiorowych. Nowe przepisy działu XI kodeksu pracy przewidują obecnie w miejsce tych porozumień zawieranie zakładowych układów zbiorowych pracy.

Dominującym typem odpowiedzi w tym zakresie była opinia, zgodnie z którą „związki zawodowe biorąc udział w ustalaniu zmian zakładowych systemów wynagradzania zazwyczaj dbają o to, aby były one najkorzystniejsze dla pracowników” (18,2% odpowiedzi pracowniczych, 18% odpowiedzi kierownictwa). Na drugim miejscu znalazła się opinia, zgodnie z którą „związki zawodowe występują z żądaniami płacowymi, gdy sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa na to pozwala” (14,8% odpowiedzi pracowniczych, 10,7% odpowiedzi kierownictwa — postawa odpowiedzialności). Odpowiedzi te, jak w wypadku zwolnień z pracy, świadczą o dominacji wśród związków zawodowych nastawień „centrowych”; bronią interesów pracowniczych, ale uwzględniają także interes pracodawcy.

Postawy skrajne występowały rzadziej w opiniach respondentów. I tak nastawienie oportunistyczne, które odzwierciedlała opinia „związki zawodowe biorąc udział w ustalaniu zmian zakładowych systemów wynagradzania zazwyczaj zgadzają się z dyrekcją”, występowało w 4,5% odpowiedzi pracowniczych oraz w 8,5% odpowiedzi kierownictwa, zaś nastawienie konfrontacyjne, o którym świadczyła opinia „związki występują z żądaniami płacowymi niezależnie od sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa” ujawniono w 3,6% odpowiedzi pracowniczych oraz w 5% odpowiedzi kierownictwa.

W pozostałym zakresie związki zawodowe w opiniach respondentów cechowała aktywność. I tak opinię, zgodnie z którą „związki zawodowe występują z inicjatywą zmian w działaniu firmy, które byłyby korzystne dla pracowników”, podzielało 12,4% respondentów ze strony pracowników oraz 10,1% ze strony kierownictwa, podczas gdy opinię przeciwną o braku podejmowania inicjatyw tego rodzaju podzielało zaledwie 1,2% respondentów ze strony pracowniczej oraz 4,1% ze strony kierownictwa.

Jednym z elementów świadczących o sile związków zawodowych w zakładach pracy jest zdolność do zajmowania przez nie w sprawach zakładowych wspólnego stanowiska wobec kierownictwa. W większości

badanych przedsiębiorstwach działały dwie lub więcej zakładowe organizacje związkowe; był zatem aktualny problem współdziałania związków. W 65 przypadkach na 138, a więc w 47,1% przedsiębiorstwach (przy 44,2% przedsiębiorstwach, w których nie udzielono odpowiedzi), wyrażono opinię, iż związki zawodowe zajmują zgodne stanowisko w ważnych dla pracowników sprawach, podczas gdy opinię przeciwną wyrażono w 8,7%. Wyniki te świadczą o występującej na ogół współpracy w sprawach zakładowych organizacji związkowych w szczególności „Solidarności” i organizacji wchodzących do struktury OPZZ. Postawy organizacji zakładowych są przede wszystkim determinowane warunkami lokalnymi, natomiast różnice polityczne i ideologiczne między centralami związkowymi odgrywają zdecydowanie mniejszą rolę.

W przypadkach, w których występował brak współdziałania w przedsiębiorstwie pomiędzy różnymi związkami, sytuację tę tłumaczono konkurencją i walką o wpływy bądź okolicznością, że poszczególne związki wyrażają interesy różnych grup społeczno-zawodowych wewnątrz załogi. Tak np. w przedsiębiorstwie farmaceutyczno-spożywcym (spółka pracownicza) wyrażono opinię, według której „Solidarność” popiera pracowników produkcyjnych, a NSZZ Pracowników badanej firmy pracowników umysłowych.

Skrajnym przejawem aktywności związków zawodowych w dziedzinie reprezentacji interesów pracowniczych jest prowadzenie przez nie sporów zbiorowych włącznie ze strajkiem lub innymi formami protestu.

W badanych przedsiębiorstwach (138) spory zbiorowe z użyciem broni strajkowej lub innych środków protestu występowały stosunkowo rzadko. Spory tego rodzaju miały miejsce w 21 przedsiębiorstwach, a więc w 15,2% (przy braku danych w 3,6%). Nie było sporów w 112 przedsiębiorstwach (81,2%).

Pełną rzadkością są przy tym spory z użyciem strajku w spółkach pracowniczych. Na 78 spółek pracowniczych spory tego rodzaju miały miejsce zaledwie w 2 przypadkach (przy braku danych w 4 przypadkach), a więc w 2,6%. Nie były to zresztą spory „klasyczne” między związkiem zawodowym a pracodawcą, regulowane ustawą z 23 maja 1991 r o rozwiązywaniu zbiorowych sporów pracy (Dz. U. nr 55, poz. 236), ale spory pomiędzy spółką, a byłym organem założycielskim, w trakcie których załogi posłużyły się naciskiem strajkowym. I tak np. w wypadku spółki pracowniczej zajmującej się oczyszczaniem miasta powstał konflikt z władzami miasta o lokalizację wysypiska śmieci. W trakcie tego sporu załoga uciekła się do strajku.

Na tle niskiego wskaźnika sporów w spółkach pracowniczych niepokojąco przedstawia się sytuacja w spółkach Skarbu Państwa. Spory zbiorowe z użyciem strajku lub innych form protestu miały tam miejsce aż w 18 przedsiębiorstwach na 59, a więc w 30,5% (brak danych wystąpił w jednym przypadku).

Ogólna ocena wpływu związków zawodowych na rozwiązywanie problemów przedsiębiorstwa i załogi sytuowała się pośrodku skali wyznaczonej przez odpowiedzi: wpływ duży, niewielki, mały, żaden.

Najwięcej respondentów ze strony pracowniczej (49 na 138 przedsiębiorstwach przy braku danych w 38) uznało ten wpływ za „niewielki” (35,5%). W 18,9% przedsiębiorstwach uznano go za „duży”; w 15,9% — za „mały”; w 2,2% uznano ten wpływ za żaden.

Ocena dokonana przez kierownictwo firm (przy tej samej liczbie respondentów, którzy nie udzielili odpowiedzi) była bardzo zbliżona: 36,2% uznało ten wpływ za „niewielki”, 16,8% — za „duży”, 15,2% — za „mały”, 4,3% — za „żaden”.

Wyraźne różnice w ogólnej ocenie aktywności związków zawodowych występują zależnie od formy własności przedsiębiorstwa. Związki zawodowe są znacznie wyżej oceniane w spółkach Skarbu Państwa aniżeli w spółkach pracowniczych.

Według opinii pracowników, na 59 spółek Skarbu Państwa (przy 4, co do których nie podano odpowiedzi) wpływ związków był „niewielki” w 44,1%, „duży” w 33,8%, „mały” w 15,3%. Według opinii kierownictwa, rozkład odpowiedzi odnośnie spółek Skarbu Państwa (przy 6,8% spółek, co do których nie podano odpowiedzi) kształtował się w tej samej kolejności następująco: „niewielki” wskazano w 44,4% przypadków, „duży” w 27,1%, „mały” w 18,6%, zaś „żaden” w 3,4%. Wpływ związków zawodowych w spółkach Skarbu Państwa oceniany był zatem niżej w opiniach kierownictwa aniżeli w opiniach przedstawicieli pracowników.

Natomiast ocena roli związków zawodowych w spółkach pracowniczych, jak to już sygnalizowano, była wyraźnie niższa. W opiniach respondentów pracowniczych na 78 spółek tego typu (przy 34, co do których występował brak danych, tj. w 43,6%) wpływ związków jako „niewielki” scharakteryzowano w 28,2%, jako „mały” w 16,7%, jako „duży” w 7,7% oraz jako „żaden” w 3,8%. Szczególnie uderza mniejszy odsetek ocen, w których wpływ związków określono jako „duży”. Jest on w spółkach pracowniczych ponad dwukrotnie niższy od ocen określających ten wpływ jako „mały”, podczas gdy w spółkach Skarbu Państwa częstość oceny „mały” była wyższa, od półtora do dwukrotnie, od częstości oceny „duży”.

Rozkład ocen w spółkach pracowniczych według opinii kierownictwa nie różni się zasadniczo od rozkładu według opinii przedstawicieli pracowników: wpływ „duży” — 7,7%, „niewielki” — 30,8%, „mały” — 12,8%, „żaden” — 5,1%, brak danych — 43,6%.

Niższa ocena aktywności związków zawodowych i ich wpływu na rozwiązywanie problemów przedsiębiorstwa i załogi w spółkach pracowniczych koreluje ze spadkiem przynależności związkowej szczególnie w spółkach tego rodzaju oraz częstotliwością wyrażanych w tych spółkach opinii o braku potrzeby działania związków przy obecnej organizacji przedsiębiorstwa (por. wyżej).

6. ORGANIZACJE PRACODAWCÓW

Ubočnym przedmiotem badań była przynależność prywatyzowanych przedsiębiorstw do organizacji pracodawców oraz występujące w tej dziedzinie czynniki sprzyjające i bariery. Nie ma przeszkód formalnych w przystępowaniu badanych przedsiębiorstw do takich organizacji lub ich zakładaniu, ponieważ będąc jednostkami organizacyjnymi prowadzącymi działalność gospodarczą i zatrudniającymi pracowników, spełniają one definicję pracodawcy z art. 2 ust. 2 ustawy z 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. nr 55, poz. 235).

Zdecydowana większość przedsiębiorstw — 101 z grupy 138 (przy 2 przypadkach, w których nie udzielono informacji), a więc 73,2%, do takich organizacji nie należała. W grupie spółek Skarbu Państwa odsetek przedsiębiorstw należących do organizacji pracodawców był wyższy niż w spółkach pracowniczych i wynosił 18 na 59, a więc 30,5%, podczas gdy w grupie tych ostatnich wynosił 17 na 78 (w 2 przypadkach nie udzielono odpowiedzi), a więc 21,8%. Wynik badań pod tym względem wskazuje na to, że w spółkach pracowniczych występuje nie tylko większy zasięg postaw antyzwiązkowych, ale również większa wstrzeźliwość wobec wiązania się z organizacjami pracodawców. Przyczyną mniejszego stopnia zorganizowania może być także, ujawniana w badaniach, niższa znajomość zasad działania organizacji pracodawców w spółkach pracowniczych oraz okoliczność, że spółki te są na ogół mniejszymi organizacjami, co sprawia, że nie dążą one do rozbudowywania kontaktów zewnętrznych.

Badaniem objęto również opinie kierownictw prywatyzowanych przedsiębiorstw na temat celowości należenia do organizacji pracodawców lub jej braku. Odpowiedzi w tym zakresie nie pokrywały się z zasięgiem przynależności spółek do tych organizacji, gdyż spółki do nich nie należące dostrzegały niejednokrotnie zalety przynależności do organizacji pracodawców i odwrotnie, spółki wchodzące w skład tych organizacji dostrzegały niekiedy mankamenty takiej przynależności. Poza tym, niezależnie od

przynależności, poszczególni respondenci mogli wskazywać zarówno zalety jak i wady wchodzenia w skład organizacji pracodawców.

Na 162 odpowiedzi dotyczące pytania o argumenty przemawiające za przynależnością do organizacji pracodawców (przy 58 przypadkach braku danych) najczęstszym typem odpowiedzi było stwierdzenie, że „organizacja pracodawców jest pomocna przy wymianie doświadczeń z innymi przedsiębiorstwami” (27,8%). Wyraźnie mniejsze poparcie uzyskały argumenty typu „jest taki zwyczaj, przedsiębiorstwa tego typu należą do organizacji pracodawców” (9,2%) oraz „organizacja pracodawców jest pomocna przy załatwianiu spraw związanych z prowadzeniem przedsiębiorstwa takich jak: kredyty, problemy prawne, zawieranie układów zbiorowych pracy” (7,4%). Wśród innych argumentów, stanowiących ogółem 19,8% odpowiedzi, wymieniano m.in. — „reprezentowanie interesów prawno-finansowych i dbanie o stałość przepisów dotyczących przedsiębiorstwa”, „reprezentowanie interesów spółki wobec władz miasta (byłego organu założycielskiego)”. Odpowiedzi tego typu mieszczą się w zasadzie w grupie trzeciej (użyteczność przy załatwianiu spraw przedsiębiorstwa).

Z kolei na 143 odpowiedzi zawierające argumenty przemawiające przeciwko przynależności do organizacji pracodawców przeważał (przy braku danych w 32,2%) typ odpowiedzi, zgodnie z którym „organizacja pracodawców w żaden sposób nie pomaga przedsiębiorstwu” (22,3%). Na drugim miejscu, ale w bardzo nieznacznym odsetku, występował typ odpowiedzi, zgodnie z którym „przynależność do organizacji pracodawców ogranicza samodzielność przedsiębiorstwa” (3,5%). Podawano również inne powody (ogółem 42%) przemawiające przeciwko przynależności do organizacji pracodawców, jak przykładowo: „jest to tworzenie czapy biurokratycznej”, „organizacja pracodawców byłaby balastem krępującym przedsiębiorstwo w etapie początkowym”, „przedsiębiorstwo niepotrzebnie ponosiłoby koszty uczestnictwa (składki)” — argument wielokrotnie podnoszony, „brak jest znajomości funkcjonowania jakiegokolwiek organizacji pracodawców, a więc przedsiębiorstwo nie wie, czego się spodziewać”.

W przypadku przedsiębiorstw należących do organizacji pracodawców objęto badaniem kształtowanie się współpracy między przedsiębiorstwem a organizacją. Przy wysokim odsetku przypadków, których problem ten nie dotyczy (51,2% ze 172 odpowiedzi) oraz braku danych w 8,1%, najczęstszym typem odpowiedzi było stwierdzenie uczestnictwa przedstawiciela dyrekcji w organizacji pracodawców (14,5%) oraz stwierdzenie, że organizacja przesyła do przedsiębiorstwa informacje o podjętych decyzjach (14%).

7. PARTYCYPACJA KAPITAŁOWA

Poprzez wykup akcji lub udziałów, ewentualnie bezpłatne ich uzyskanie, pracownicy uczestniczą w kapitale przedsiębiorstwa. Jest to druga podstawowa forma partycypacji pracowniczej obok partycypacji przedstawicielskiej (por. rozdział 4).

Zgodnie z ustawą o prywatyzacji, pracownicy przedsiębiorstw państwowych prywatyzowanych drogą kapitałową mają prawo zakupu na zasadach preferencyjnych do 20% ogólnej liczby akcji spółki należących do Skarbu Państwa (art. 24). Cena akcji zbywanych pracownikom na zasadach preferencyjnych jest obniżona o połowę w stosunku do ceny akcji oferowanych w sprzedaży ogólnej. Określa się jednak łączną wartość ulg przysługujących z tytułu zakupu akcji pracownikom przedsiębiorstwa państwowego przekształconego w spółkę. Przepisy ustawy prywatyzacyjnej określają maksymalny termin, w którym akcje powinny być udostępnione pracownikom na zasadach preferencyjnych oraz maksymalny termin przysługiwania pracownikom uprawnień do zakupu akcji.

W przypadku spółek pracowniczych pracownicy zlikwidowanego przedsiębiorstwa państwowego kupują udziały lub akcje spółki wykorzystującej mienie przedsiębiorstwa. Nie wszyscy jednak byli pracownicy przedsiębiorstwa państwowego zatrudniani nadal po jego likwidacji muszą być członkami spółki.

W badanych spółkach Skarbu Państwa (ogółem 59) akcje lub udziały udostępniono pracownikom w 7 przedsiębiorstwach, a więc w 11,9% (przy braku danych w 22%). Ustrój spółek pracowniczych (78 objętych badaniem) ze swej definicji opiera się na wykupie udziałów lub akcji przez całą bądź przez część załogi.

W spółkach Skarbu Państwa stosunkowo największa liczba pracowników-akcjonariuszy wyraziła opinię, zgodnie z którą pracownicy posiadający akcje lub udziały „są zadowoleni — wszyscy uprawnieni kupili

takie ilości akcji (lub udziałów), do jakich mieli prawo" (8,3% odpowiedzi z ogółem 60; w 76,7% przypadków wystąpił brak danych).

Natomiast w spółkach pracowniczych (81 odpowiedzi) równorzędne znaczenie (po 44,5%) uzyskały dwa typy odpowiedzi" „pracownicy są zadowoleni, wszyscy wykupili akcje (udziały)” oraz „są rozmaite opinie, ale większość uprawnionych wykupiła akcje (udziały)”. Przeważają zatem zdecydowanie pozytywne lub umiarkowanie pozytywne oceny tej formy akcjonariatu pracowniczego.

8. PODSTAWY PRAWNE ODDANIA DO KORZYSTANIA SPÓŁCE PRACOWNICZEJ MIENIA PRZEDSIĘBIORSTWA. WARUNKI FUNKCJONOWANIA SPÓŁEK

W odniesieniu do spółek pracowniczych przedmiotem naszego osobnego zainteresowania była treść umów o odpłatne korzystanie z mienia likwidowanego przedsiębiorstwa zawieranych między spółką a organem założycielskim oraz opinie załogi i kierownictwa dotyczące funkcjonowania spółki i napotykanych przez nią barier. Niniejszy rozdział nie pretenduje do przedstawienia portretu spółki pracowniczey. Szereg zagadnień dotyczących tych spółek zostało poruszonych w rozdziałach poprzednich (rola związków zawodowych, zadowolenie z partycypacji kapitałowej i inne). W tym miejscu natomiast ograniczamy się do wyżej wymienionych zagadnień swoistych dla spółek tego rodzaju. Praktyka w dziedzinie „leasingu” jest jednym z decydujących czynników rozwoju spółek pracowniczych, a więc organizmów gospodarczych ukształtowanych w następstwie prywatyzacji, w których najpełniej manifestuje się w obecnych warunkach samorządność załogi. Powodzenie spółek zależy jednak także od wielu innych czynników, takich jak np. dostęp do kredytów bankowych. Uzasadniało to zebranie opinii w tych sprawach w badanych przedsiębiorstwach.

Podstawy prawne działania spółek pracowniczych zawarte są w kodeksie handlowym oraz w ustawie prywatyzacyjnej wraz z przepisami wykonawczymi.

Pierwszy z tych aktów reguluje powstanie i ustrój spółki pracowniczey, która może przyjąć postać spółki z ograniczoną odpowiedzialnością lub spółki akcyjnej.

Pod względem istoty prawnej spółki pracownicze nie różnią się od spółek prawa handlowego zakładanych przez inne podmioty. Swoistość tych spółek wynika natomiast z powiązania ich egzystencji z jedną ze ścieżek prywatyzacji likwidacyjnej. Zgodnie mianowicie z art. 37 ust. 1 pkt

3 ustawy prywatyzacyjnej, jedną z trzech możliwości przeprowadzenia tego typu prywatyzacji jest oddanie na czas oznaczony do odpłatnego korzystania przedsiębiorstwa lub zorganizowanych części mienia przedsiębiorstwa spółce pracowniczej. Powstanie spółki jest zatem warunkiem „uruchomienia” tej ścieżki. Z tej ogólnej przesłanki wynikają swoistości prawne tego rodzaju spółek przejawiające się w dwóch zakresach, a mianowicie w występowaniu umowy o odpłatne korzystanie przez spółkę z przedsiębiorstwa (w sensie przedmiotowym) lub zorganizowanych części jego mienia, oraz w szczególnym, wymaganym ustawą, trybie zakładania spółek tego rodzaju. Przestrzeganie trybu, określonego w art. 38 ustawy, stanowi warunek zawarcia ze spółką umowy o udostępnienie mienia. Zasady tej umowy ustalono ogólnie w art. 39 ustawy, gdzie w szczególności przewidziano możliwość uwzględnienia w umowie, poza odpłatnym korzystaniem z mienia, prawa do jego zakupu po upływie czasu, na który umowa została zawarta, z zarachowaniem wartości świadczeń ponoszonych z tytułu korzystania z mienia.

Na podstawie analizy przepisów oraz badania praktyki można wyróżnić trzy podstawowe typy umów zawieranych ze spółką. Pierwsza, zwana popularnie (choć niezbyt ściśle) **leasingową**, zawiera elementy najmu i (lub) dzierżawy oraz umowę sprzedaży oddanego do korzystania mienia ze skutkiem bezwarunkowego i bezwzłocznego przeniesienia własności po spełnieniu warunków określonych w umowie. W tego typu umowie okres korzystania z mienia poprzedza moment przeniesienia własności, ale przeniesienia własności po upływie tego okresu jest skutkiem zawartej już wcześniej umowy i nie wymaga odrębnej czynności prawnej.

Drugi typ umowy zawieranej ze spółką obejmuje, jak poprzedni, elementy najmu i (lub) dzierżawy, ale zamiast umowy sprzedaży przewiduje jedynie **opcję sprzedaży** polegającą na zobowiązaniu się organu założycielskiego do zawarcia w przyszłości umowy sprzedaży. Przyrzeczenie jej zawarcia wynikać może z umowy przedwstępnej lub umowy pierwokupu.

Trzeci wreszcie typ to **wyłączna** umowa najmu i (lub) dzierżawy. Brak umowy sprzedaży lub przyrzeczenia jej zawarcia nie przesądza o tym, że spółka po wygaśnięciu umowy o odpłatne korzystanie z mienia przedsiębiorstwa nie może mienia tego zakupić od Skarbu Państwa na zasadach ogólnych.

Jak widać z powyższego, czynnikiem różnicującym rodzaje umów zawieranych ze spółką pracowniczą jest uregulowanie przez strony problemu przeniesienia własności mienia zlikwidowanego przedsiębiorstwa państwowego. Należy podkreślić, że sens istnienia spółki polega nie na

czasowym korzystaniu przez nią z mienia, ale na nabyciu jego własności. Umowa o udostępnienie mienia stanowi środek do osiągnięcia tego celu, zaś okres korzystania z mienia jest etapem przejściowym, poprzedzającym wejście spółki na rynek kapitałowy otwarty.

Z uwagi na stosunkowo niedługi jeszcze w naszym kraju upływ czasu od rozpoczęcia przekształceń własnościowych, w tym w formie oddawania mienia likwidowanych przedsiębiorstw państwowych spółkom pracowniczym, badaniami objęto wyłącznie spółki znajdujące się w okresie przejściowym w sensie wyżej wyjaśnionym. Ogółem spółek tych było 78.

W tej liczbie najczęściej występowało umów leasingowych przewidujących sprzedaż mienia obejmującego grunty i nieruchomości (33, a więc 42,3% ogółu spółek przy uwzględnieniu 11 przypadków, w których nie ujawniono danych). Umowę tę sporządza się w formie aktu notarialnego z wpisem do księgi wieczystej. Jak już o tym była wyżej mowa, po upływie okresu korzystania z mienia następuje bezwarunkowe i bezwzłoczne przeniesienie jego własności. Przez okres korzystania z mienia spółka uiszcza roczne należności składające się z raty kapitałowej odpowiadającej wartości przedsiębiorstwa lub zorganizowanych jego części podzielonej przez liczbę lat, na jaką została zawarta umowa, oraz z rocznej opłaty dodatkowej ustalonej przy zastosowaniu 3/4 wysokości aktualnej stopy procentowej kredytu refinansowego udzielanego bankom przez NBP. Spłacone należności zaliczane są na poczet sprzedaży mienia. Szczegółowe zasady rozliczania spółek ze Skarbem Państwa określa zarządzenie Ministra Finansów z 10 XI 1990 r. w sprawie zasad ustalania należności za korzystanie z mienia Skarbu Państwa (MP nr 43, poz. 334).

Drugi typ umowy, a mianowicie najem lub dzierżawa z opcją sprzedaży, występował w 27 przypadkach, a więc w 34,6% ogółu spółek, przy czym umowę przedwstępną zarejestrowano w 7 przypadkach (9%), a umowę pierwokupu w 20 przypadkach (25,6%). Typowym przykładem zobowiązania wynikającego z umowy przedwstępnej jest sformułowanie, zgodnie z którym wycierżawiający (organ założycielski działający w imieniu Skarbu Państwa) zobowiązuje się przenieść na dzierżawcę (spółkę pracowniczą) własność i użytkowanie wieczyste przedmiotu umowy w drodze odrębnej czynności prawnej stron nie później niż w dniu rozwiązania umowy dzierżawy. Na wniosek dzierżawcy czynność prawna może być dokonana w terminie wcześniejszym, jednakże pod warunkiem wcześniejszej spłaty łącznej należności za korzystanie z mienia. W ramach umowy z opcją sprzedaży dopuszcza się bądź obciążenie spółki analogiczne jak przy umowach leasingowych (raty kapitałowe oraz roczne opłaty dodatkowe) bądź też opłacanie przez spółkę wyłącznie należności za korzystanie

z mienia Skarbu Państwa. Przy drugim wariantcie odpowiednio wyższa jest ustalana po zakończeniu okresu korzystania z mienia cena jego sprzedaży.

Wreszcie „czysta” umowa najmu lub (i) dzierżawy, a więc bez powiązania jej z przeniesieniem mienia, występowała w 7 badanych spółkach. Umowa ta charakteryzowała się ponoszeniem przez spółkę wyłącznie opłaty dodatkowej na rzecz Skarbu Państwa bez odprowadzania rat kapitałowych. Ewentualna umowa sprzedaży mienia może być zawarta po zakończeniu okresu korzystania z mienia na warunkach wolnorynkowych bez stosowania zasad określonych w ustawie prywatyzacyjnej i w przytoczonym wyżej zarządzeniu Ministra Finansów z 1990 r. W szczególności nie obowiązuje reguła zaliczania poniesionych opłat na poczet ceny kupna.

Elementem wspólnym wszystkich scharakteryzowanych powyżej odmian „leasingu pracowniczego” jest natomiast zastosowanie do umów o odpłatne korzystanie z mienia przedsiębiorstwa znanych z kodeksu cywilnego konstrukcji najmu (art. 659-679 kc) i dzierżawy (art. 693-709 kc). Podstawowa różnica pomiędzy obu typami umów polega na tym, iż według umowy najmu uprawnienie najemcy polega na używaniu rzeczy przez czas oznaczony lub nie oznaczony w zamian za zapłatę umówionego czynszu (art. 659 § 1 kc), natomiast według umowy dzierżawy, dzierżawca w zamian za umówiony czynsz ma nie tylko prawo do użytkowania rzeczy, ale także do pobierania pożytków (art. 693 § 1 kc).

W badaniach starano się dociec, czy umowa ze spółką miała cechy najmu czy dzierżawy. Uzyskane dane nie są jednak miarodajne. Po pierwsze, zawierane umowy z uwagi na różnorodność składników mienia przedsiębiorstwa, z których zwłaszcza pewne służą do produkcji, inne zaś nie, mają z reguły charakter mieszany, łącząc elementy najmu i dzierżawy. Po wtóre, nazwy umów nie zawsze są adekwatne do ich treści. Można więc co najwyżej stwierdzić, że do umów ze spółką dwa i pół raza częściej stosowano nazwę dzierżawy niż najmu. W związku z powyższym opłatę dodatkową z tytułu korzystania z mienia, o której mowa w cytowanym zarządzeniu Ministra Finansów, określa się jako „czynsz dzierżawny”.

Na podstawie powyższych uwag można wnioskować, że praktyka obejmowania przez spółki mienia przedsiębiorstw przebiega (mimo sygnalizowanych niekiedy utrudnień biurokratycznych) w zasadzie prawidłowo pod względem prawnym. Celem działania spółek w znacznej większości przypadków pozostaje przejście własności dzierżawionego mienia.

Objęte badaniami opinie o spółkach pracowniczych odnoszą się do dwóch zakresów. Po pierwsze, są to opinie pracowników o dostrzeganych

przez nich wadach i zaletach funkcjonowania spółki, a więc ogląd spółki niejako od wewnątrz. Innego zakresu dotyczyły opinie przedstawicieli kierownictwa, którzy wypowiadali się wyłącznie o trudnościach napotykanych przez spółkę w stosunkach zewnętrznych.

Wśród odpowiedzi na adresowane do pracowników pytanie o **wady** w funkcjonowaniu spółki najczęściej padała odpowiedź, zgodnie z którą pracownicy nie dostrzegają **żadnych** wad — 23 spośród 83 odpowiedzi, czyli 27,7%. Tę grupę odpowiedzi można uznać za przejaw skrajnego optymizmu (entuzjazmu) załóg. Wskaźnik tego optymizmu przekraczający wyraźnie 1/5 odpowiedzi wydaje się stosunkowo wysoki. Pozostałe odpowiedzi zawierały pewne elementy krytycyzmu, chociaż badania nie pozwalają na ustalenie stopnia tego krytycyzmu (aprobaty) wobec funkcjonowania spółki. Celem badania było jedynie ustalenie, jakie zjawiska w spółce budzą największą dezaprobatę pracowników.

Na pierwszym miejscu wymieniono wysokie koszty marketingu, reklamy i podatków, a zatem trudności spowodowane czynnikami zewnętrznymi, w tym konieczność sprostania konkurencji i innym warunkom rynkowym (12 odpowiedzi, a więc 14,5%). Do tej samej grupy należałoby zaliczyć odpowiedzi typu „trudno utrzymać się na rynku” (10 odpowiedzi, a więc 12%). Łącznie zatem aż w 22 odpowiedziach (26,5%) pracownicy wyrazili pogląd, że przyczyną słabości w funkcjonowaniu spółek są warunki rynkowe, w których spółce przyszło działać, ewentualnie polityka gospodarcza rządu (podatki). Nasuwa się w tym miejscu komentarz, iż niezadowolone pracowników wynika, jak można przypuszczać — nie z tego, że spółki pracownicze w warunkach gry rynkowej szczególnie źle sobie radzą, ile raczej z wyniesionych z przedsiębiorstw państwowych wyobrażeń, według których interes przedsiębiorstwa i załogi powinien być odgórnie chroniony zgodnie z zasadami gospodarki centralnie sterowanej. Tymczasem sprostanie warunkom rynkowym wymaga wzmoczonych wysiłków, nie tylko ze strony spółek pracowniczych, ale wszelkich innych organizacji gospodarczych.

Zastanawia wskazanie przez pewną liczbę respondentów (11 odpowiedzi, a więc 13,2%) jako mankamentu funkcjonowania spółki „niewielkiego wpływu załogi na decyzje”. Być może odpowiedzi te pochodziły z tych spółek, w których wśród akcjonariuszy (udziałowców) dominowała „stara” kadra, albo z tych, w których znaczna część załogi pozostawała poza spółkę.

W 9 odpowiedziach (10,8%) za wadę funkcjonowania spółki uznano „niskie płace”.

Na dalszych miejscach (od 3 do 1 odpowiedzi) wymieniono: „nie zmieniony, nie odpowiadający oczekiwaniom pracowników sposób zarządzania”, „brak kwalifikowanej kadry menadżerskiej”, „brak zasilania kapitałowego”, „zmienianie pracownikom charakteru pracy”, „brak stabilizacji zatrudnienia”, „brak zabezpieczeń socjalnych”, „konieczność czynienia wzmoczonych starań o uzyskanie zleceń”, „za duży majątek nieprodukcyjny w składzie mienia oddanego do korzystania spółce”.

Na pytanie o dostrzegane przez pracowników zalety funkcjonowania spółki udzielono 125 odpowiedzi, a więc ponad półtorakrotnie więcej niż na pytanie o wady (83), co samo przez się już świadczy o pozytywnym nastawieniu załóg.

Odpowiedzi skrajnie pesymistycznych — „nie ma żadnych zalet” udzielono w 12 przypadkach (9,6%), a zatem stosunkowo trzykrotnie mniej niż odpowiedzi skrajnie optymistycznych „nie ma żadnych wad” (27,7%; por. wyżej).

Wśród zalet w działalności spółek na pierwszym miejscu wymieniono „wyższe zarobki” (24 odpowiedzi, czyli 19,2%). Pozytywny stosunek do płac w spółkach wyraziło zatem dwukrotnie więcej respondentów niż tych, którzy wyrazili stosunek negatywny (10,8%; por. wyżej). Świadczy to o tym, że generalnie biorąc, w spółkach ma miejsce wzrost zarobków.

Na drugim miejscu wśród zalet spółek wymieniono ich „większą samodzielność jako podmiotów gospodarczych”. Zaletę tę wskazano w 16 odpowiedziach (12,8%). Z tą zaletą koresponduje wskazywane na piątym miejscu „poczucie pracowników, że są współwłaścicielami” (10 odpowiedzi czyli 12,5%). Poczucie to jednak bądź nie stanowi zbyt mocno przeżywaną wartość bądź nie jest zbyt szeroko rozpowszechnione, skoro jednocześnie w 13,2% odpowiedzi (por. wyżej) pracownicy stwierdzili, że ich wpływ na decyzje był niewielki. Bardziej w każdym razie dostrzegana jest przez pracowników i uważana za zaletę samodzielności spółki jako takiej niż ich własna podmiotowość wewnątrz spółki wyrażająca się w poczuciu współwłasności i wpływania na decyzje.

Na trzecim i czwartym miejscu pracownicy podkreślali większą efektywność gospodarczą spółek. I tak w 15 przypadkach (12%) wskazano, że spółka prowadzi „bardziej racjonalną gospodarkę”, zaś w 14 (11,2%), że osiąga „lepsze efekty ekonomiczne”. Odpowiedzi tego typu harmonizują z omówionymi w poprzednim punkcie opiniami, w których zwracano uwagę na trudności uczestnictwa spółek w grze rynkowej (26,5%). Zestawienie opinii w tym zakresie wskazuje na pozytywne zjawisko, jakim jest adaptowanie się spółek do nowych warunków ekonomicznych poprzez poprawę gospodarowania.

Na szóstym miejscu wymieniano „większe zaangażowanie pracowników” (8 odpowiedzi czyli 6,4%), zaś na dalszych (od 7 do 1 odpowiedzi) „lepszą organizację pracy”, „rozwoj firmy”, „brak ograniczeń płacowych (popiwku)”, „brak rozproszonej odpowiedzialności charakterystycznej dla przedsiębiorstwa państwowego”, „uzyskanie kontaktu ze >światem<”.

Jak chodzi o opinie dotyczące trudności w funkcjonowaniu spółki, wyrażane przez przedstawicieli kierownictwa, to dotyczyły one, ogólnie biorąc, trzech zakresów:

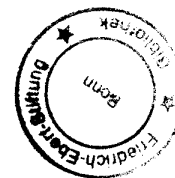
- 1) przepisów o „leasingu pracowniczym” oraz praktyki zawierania umów o korzystanie z mienia,
- 2) uzyskiwania kredytów oraz
- 3) zbytu na wytwarzane towary lub świadczone usługi, a także innych podobnych trudności powstających na rynku.

Spośród ogółem 128 odpowiedzi na przepisy o „leasingu” bądź praktykę zawierania umów zwrócono uwagę w 45 przypadkach, na trudności w uzyskiwaniu kredytów — w 43 przypadkach oraz na inne trudności, w tym zwłaszcza dotyczące zbytu, — w 40 przypadkach.

Umowy „leasingowe”, co zrozumiałe, były krytykowane z powodu wysokiej odpłatności. Zwracano też uwagę na nieprawidłową, zdaniem spółek, wycenę mienia.

Skargi na niedostępność kredytów były powszechne wśród spółek zabiegających o nie. Respondenci stwierdzali, że „przepisy uniemożliwiają uzyskiwanie kredytów i aby je otrzymać trzeba wchodzić w układy”.

W trzecim zakresie (trudności na rynku) pojawiały się często skargi na niewypłacalność zleceniobiorców lub brak zleceń przy jednoczesnym otrzymywaniu ich przez ustosunkowanych konkurentów. Tego typu uwagi świadczą o deformacjach występujących na rynku, w ramach którego działają spółki, polegających na roli, jaką odgrywają „układy”, czyli powiązania nieformalne, decydujące o kształtowaniu się więzi między podmiotami życia gospodarczego.



STRESZCZENIE

Prywatyzacja, nowe wyzwanie dla polskiej gospodarki, niesie ze sobą wiele znaków zapytania pod adresem przedsiębiorstw. Dwa podstawowe dotyczą jej wpływu na sytuację ekonomiczną firmy i na stosunki przemysłowe, których istotnym aspektem jest partycypacja pracownicza.

Przeprowadzone badania empiryczne w spółkach prywatyzowanych ścieżką kapitałową i poprzez akcjonariat pracowniczy rzuciły na te problemy pewne światło. Choć próba nie była w pełni reprezentatywna, to jednak, obejmując mocno zróżnicowane branże oraz specyficzne regiony, dała prawdziwy obraz badanych spółek.

Problemy ekonomiczne badanych przedsiębiorstw poddanych prywatyzacji, silnie rzutujące na pozycję pracowników w firmie i zachowania reprezentantów załogi, były zbliżone do występujących gdzie indziej. Wyznaczały je — załamanie systemu centralnego planowania i urynkowanie gospodarki (plan Balcerowicza). Efektem tego była głęboka recesja początku lat dziewięćdziesiątych, ale później po dokonaniu niezbędnych dostosowań, szybki średnio wzrost gospodarczy. Badane spółki w większości przeszły recesję stosunkowo łagodnie, a następnie w dużej części umiejętnie korzystały z boomu gospodarczego. Takie wskaźniki jak — zmienność zatrudnienia, płac, wartości majątku, obrotów, eksportu, wykorzystania mocy produkcyjnych, zapasów nie sprzedanej produkcji i nowoczesności parku maszynowego potwierdziły tę tezę. Mógł to być jednak zarówno rezultat celowej polityki Ministerstwa Przekształceń Własnościowych dobierającego do prywatyzacji najlepsze firmy, jak i efekt skuteczniejszego działania spółek. Nie znaczy to oczywiście, że nie było w ogóle w prywatyzowanych firmach spadku produkcji, zatrudnienia czy płac. Szok transformacyjny był dla przedsiębiorstw dotkliwy. Większość spółek potrafiła jednak stosunkowo szybko przejść do fazy wzrostu. Badania wskazują jednak na wyraźną dywersyfikację przedsiębiorstw na adaptujące się skutecznie i niewielką grupę nie radzącą sobie w nowej sytuacji. Jak się

okazało, prywatyzacja sama przez się nie była gwarancją sukcesu, lecz jedynie czynnikiem sprzyjającym powodzeniu.

Obserwując adaptacje spółek prywatyzowanych ścieżką kapitałową (ale w fazie przed sprzedażą prywatnym właścicielom, za to już po komercjalizacji) i poprzez akcjonariat pracowniczy, zwraca uwagę relatywne powodzenie tego drugiego rozwiązania. Z jednej strony, wiele spółek tej grupy odnosi sukces gospodarczy. Z drugiej, nie potwierdzają się obawy, szczególnie gdy obserwujemy ewolucję płac i zatrudnienia, że spółki pracownicze są nastawione zdecydowanie prokonsumpcyjnie i dla krótkookresowych korzyści poświęcają długookresowy rozwój. Można postawić tezę, że prywatyzacja pracownicza w Polsce to ścieżka relatywnie efektywna ekonomicznie i mało konfliktowa społecznie.

Jednocześnie nieco gorsze parametry tylko skomercjalizowanych spółek państwowych oczekujących dokończenia prywatyzacji dowodzą, że sukces ekonomiczny wymaga pogłębionych przekształceń własnościowych, a nie płytkich zmian prawno-organizacyjnych.

Badania pokazują, że w spółkach, które skutecznie weszły na drogę przekształceń własnościowych, wśród wszystkich sił społecznych (kierownictw i załogi reprezentowanej przez radę pracowniczą i związki zawodowe) panowała generalna zgoda, co do konieczności tego procesu. Nie były to więc procesy wymuszone, ale wynegocjowane. Przy czym najsilniej optującą za prywatyzacją grupą byli menedżerowie, zarówno w przypadku ścieżki kapitałowej, jak i pracowniczej. Dowodzi to, że sytuacja prawno-organizacyjna tradycyjnego przedsiębiorstwa państwowego istotnie ogranicza skuteczne zarządzanie.

Przedmiotem badań, poza sytuacją ekonomiczną prywatyzowanych przedsiębiorstw oraz wdrożeniem procesu prywatyzacji, była istniejąca aktualnie w tych przedsiębiorstwach sytuacja w zakresie istnienia i działania instytucji reprezentujących interesy pracownicze.

W dziedzinie tzw. partycypacji przedstawicielskiej badano rozmaite aspekty artykulacji interesów pracowniczych przez załogę i jej pozazwiązkowe przedstawicielstwa, szczególnie w radach nadzorczych. Uzyskane w tym zakresie wyniki nie są jednoznaczne. I tak np. stwierdzono, iż przedstawiciele pracowników wyłaniany są w sposób demokratyczny, ale z kolei komunikacja między przedstawicielami pracowników w radzie a załogami najczęściej ma charakter okazyjny, nieformalny. Świadczy to, (poza innymi przesłankami) o występowaniu po likwidacji działających uprzednio w przedsiębiorstwach państwowych rad pracowniczych pewnej luki w zakresie reprezentacji interesów pracowniczych, chociaż luka ta nie jest wyraźnie uświadamiana przez załogi.

Stwierdzono, że prywatyzacja prowadzi do spadku stopnia uzwiązkowienia załóg szczególnie w spółkach pracowniczych, gdzie dochodzi do marginalizacji i zanikania związków zawodowych. W tych przedsiębiorstwach, w których związki zawodowe działały, zajmowały one pozycję centrową, a ich wpływ na rozwiązywanie problemów przedsiębiorstwa oceniano najczęściej jako „niewielki”.

Badaniom poddano przynależność przedsiębiorstw do organizacji pracodawców stwierdzając niski jej wskaźnik oraz brak szerszego zainteresowania wstępowaniem do tych organizacji.

Badaniami objęto także przejawy partycypacji kapitałowej oraz osobno spółki pracownicze. W spółkach tego rodzaju poddano analizie umowy leasingu pracowniczego oraz badano opinie dotyczące funkcjonowania spółek i napotykanych przez nie barier. Wśród załóg spółek i ich kierownictw przeważały zdecydowanie pozytywne opinie na temat działalności przedsiębiorstw w nowych warunkach, chociaż dostrzegano jednocześnie istotne trudności związane z koniecznością sprostania wymaganiom wolnego rynku, na którym nie zawsze przestrzegane są zasady uczciwej konkurencji.

O Autorach:

Dr hab. **MAREK BEDNARSKI** jest absolwentem Wydziału Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego, gdzie jest obecnie zatrudniony. Równoległe pełni funkcję zastępcy dyrektora do spraw naukowych w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych. Zajmuje się głównie problematyką szeroko rozumianych przekształceń własnościowych oraz zagadnieniami „szarej strefy” w gospodarce.

Prof. dr hab. **JERZY WRATNY** jest absolwentem Wydziału Prawa Uniwersytetu Warszawskiego (1966 r.) zatrudniony w Katolickim Uniwersytecie Lubelskim gdzie kieruje Katedrą Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych na Wydziale Prawa Kanonicznego i Świeckiego oraz w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych, gdzie kieruje Zakładem Prawnych Problemów Pracy i Polityki Społecznej. Prowadzi badania w dziedzinie prawa pracy. Szczególnie zajmuje się problematyką partycypacji pracowniczej w przedsiębiorstwie.

Marek Bednarski, Jerzy Wratny

PRAWNE I EKONOMICZNE ASPEKTY REPREZENTACJI INTERESÓW PRACOWNICZYCH W PRZEDSIĘBIORSTWACH PRYWATYZOWANYCH

Opracowanie oparte na badaniach empirycznych przeprowadzonych w 1994 r. w 138 przedsiębiorstwach w Warszawie, Łodzi, Krakowie i Lublinie, ukazuje złożony obraz prywatyzowanych przedsiębiorstw państwowych, obecnie działających w formie jednoosobowych spółek Skarbu Państwa i spółek pracowniczych. Według ustaleń poczynionych przez autorów, badane przedsiębiorstwa stosunkowo pomyślnie przeszły przez próg prywatyzacji. Zwraca jednak uwagę drastyczny spadek przynależności do związków zawodowych (szczególnie w spółkach pracowniczych) oraz występowanie luki w zakresie reprezentacji interesów pracowniczych.

ISBN 83-86088-27-3