

Związki zawodowe od konfrontacji do kooperacji

Konferencja zorganizowana w ramach obchodów
100-lecia Szkoły Głównej Handlowej

Pod red.
Jana Czarzastego
i
Anny Kulpy-Ogdowskiej

Związki zawodowe od konfrontacji do kooperacji,
materiały pokonferencyjne pod redakcją Jana Czarzastego
i Anny Kulpy-Ogdowskiej

Publikacja sfinansowana przez Fundację im. Friedricha Eberta
Przedstawicielstwo w Polsce

Copyright © by: Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

Wydawca:
VIZJA PRESS&IT, we współpracy ze Szkołą Główną Handlową
i związkami zawodowymi.

Projekt okładki:
Justyna Marciniak

ISBN 13: 978-83-60283-52-3
ISBN 10: 83-60283-52-4

Przygotowanie do druku:
VIZJA PRESS&IT Sp. z o.o.

Wydanie I
Warszawa 2006

Druk i oprawa:
„Fabryka druku” Drukarnia cyfrowa

Słowo wstępne
Prof. dr hab. Katarzyna Żukrowska
Dziekan Kolegium Ekonomiczno-
-Społecznego SGH

W dniu 8 maja 2006r. na SGH (sala w budynku na Batorego) odbyła się konferencja, w której uczestniczyły trzy główne centrale związków zawodowych, zrzeszające pracowników oraz jedna z reprezentatywnych organizacji pracodawców. Na spotkaniu byli obecni przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” i Forum Związków Zawodowych, jak również Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”. Trzy centrale związkowe pełnią funkcję zrzeszeń pracowników i zaangażowane były w działania na scenie politycznej, tym samym związki miały co najmniej dwie płaszczyzny konfrontacji i konkurencji. Pierwszy z tych związków utożsamiany był ze strukturami politycznymi o poglądach socjaldemokratycznych, drugi plasowany był po prawej stronie na scenie politycznej. Zaangażowanie w politykę obu najstarszych związków z jednej strony stanowiło ważny warunek przemian systemowych po 1989r., z drugiej było czynnikiem utrudniającym dialog między centralami związkowymi.

Spotkanie to można traktować jako syndrom nowych czasów, które wyznaczają nowe wyzwania dla związków, wymagają ich ścisłej współpracy, z czym związana jest potrzeba wzajemnego komunikowania, uzgadniania wspólnych pozycji, koordynacji działań. Jeśli popatrzymy na organizację związków zawodowych w innych krajach Europy Środkowej i Wschodniej, tylko w Polsce mamy do czynienia z aż trzema silnymi strukturami związkowymi, które dodatkowo otoczone są mniejszymi organizacjami.

W pozostałych krajach scena związkowa zdominowana jest przez pojedyncze struktury związkowe. Ten pluralizm w Polsce ma swoją historię i jego historia bezpośrednio rzutowała na sukces polskiej transformacji systemowej 1989r., w której związki zawodowe (dwie najstarsze centrale) zaangażowały się w działalność polityczną, wzmacniając (żeby nie powiedzieć „tworząc”) dwa filary na polskiej scenie politycznej, wzmacniając struktury polityczne i tym samym system rodzącej się demokracji.

Związki zawodowe, które mają tak długą historię jak historia uprzemysłowienia gospodarek, więc sięgające w Anglii XVIII wieku, zawsze były związane ze sceną polityczną. Ich rola w tym zakresie była różna, co obejmowało okres zakazu ich działania w latach międzywojennych. Poziom uzwiązkowienia w ostatnich 20 latach obniżył się wyraźnie. Zjawisko to odnotowuje się nie tylko w Polsce, gdzie współczynnik ten spadł od lat 1970. z 80-90% do 14%, ale również i w innych krajach wysoko rozwiniętych. Jeszcze w latach 1970. poziom uzwiązkowienia w USA wynosił 22%, we Francji 23%, w Szwajcarii 37%, w Wielkiej Brytanii 43%, a w Danii i Belgii 70%. Obecnie ten wskaźnik wynosi średnio ok. 28% w krajach wysoko rozwiniętych.

Przyczyn tego zjawiska jest wiele. Do najważniejszych zalicza się upowszechnienie się pewnych rozwiązań socjalnych w skali globalnej (co odnosi się na razie przede wszystkim do krajów wysoko rozwiniętych), zmiana wielkości przedsiębiorstw, które dominują na rynku pracy jako pracodawcy (przewaga małych i średnich), zmiana problemów stanowiących temat wzajemnych negocjacji między pracodawcami, rządem a związkami. Wiele związków nie było w stanie przestawić się z pozycji związków windykacyjnych na związki współtworzące, współuczestniczące w reformach, restrukturyzacji, zmianach. Pełnienie obu tych funkcji na raz jest wewnątrznie sprzeczne ze sobą. Rewindykacja wpływa na ograniczenie konkurencyjności, hamuje procesy adaptacyjne w gospodarce, podnosząc koszty działania państwa. Współuczestnictwo w zmianach oznacza zrozumienie zachodzą-

cych w gospodarce światowej procesów, których Polska jest tylko częścią, oznacza przygotowanie elastycznych struktur gospodarczych, które mogą dopasowywać się do zmieniających się warunków popytu i podaży na rynku światowym, na rynku europejskim i polskim. Zrozumieniu tego sprzyja współpraca międzynarodowa związków, wychodząca poza problemy, z którymi są one konfrontowane w narodowych warunkach. Liberalizacja stosunków międzynarodowych, transfer międzynarodowy czynników produkcji (w tym i siły roboczej niesie nowe wyzwania, nowe problemy i wymaga nowych rozwiązań).

Polski ruch związkowy był zdecydowanie opóźniony w porównaniu do ruchów obserwowanych w Anglii, Francji czy w Niemczech. Ma jednak już swoje tradycje i historię. Piękna jest jego karta w historii współczesnej, gdzie zaangażował się w budowę demokracji, co najlepiej pamiętamy, ale ma też znaczenie dla tworzenia międzynarodowych struktur związkowych, które istnieją do dzisiaj. Związki pracownicze powstały w Europie Środkowej i Wschodniej dopiero na początku XX wieku, co stanowi konsekwencję opóźnień rozwojowych tego regionu. W 1919r. Związek Przemysłowców Królestwa Polski był współzałożycielem Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). W latach 1920-1947 Polska była reprezentowana w MOP przez Centralny Związek Przemysłu, Górnictwa, Handlu i Finansów. W 1947r. po uznaniu przez wielkie mocarstwa (USA, Wielką Brytanię i ZSRR) Polskiego Komitetu Wyzwolenia Narodowego i zaakceptowaniu „wolnych” wyborów – Polska straciła swoją reprezentację w MOP. W latach 1947-1981 w pracach MOP uczestniczyli delegowani przez polski rząd przedstawiciele gospodarczych urzędów centralnych, co było konsekwencją likwidacji w Polsce w 1947r. organizacji pracodawców.

W latach 1947-1980 w Polsce działał jeden związek. W 1980r. powołano do życia Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”. Struktura ta powstała jeszcze w warunkach niedemokratycznych. Miało to bardzo silny wpływ na bieg wydarzeń w Polsce, szerzej w regionie i następnie na zakończenie

zimnej wojny. Trudno przypisywać całą siłę sprawczą polskiemu związkowi zawodowemu, ale nie można tej roli pomijać czy pomniejszać. Znaczenie faktu pojawienia się struktury konkurującej z oficjalnie zarejestrowanym związkiem, oferującej inne koncepcje działania i inną koncepcję polityczną, spotkało się z dużym poparciem ze strony społeczeństwa, które było krytycznie nastawione do niedostatków gospodarki planowej i systemu opartego na zwiążaniach bliskich monopartyjności (PZPR z dwiema satelitar-nymi partiami SD i ZSL). Warto tu jednak dodać, że ta pozorna „trójpartyjność” też może być uznana za ewenement w skali regio-nu. Przykładów zindywidualizowanych rozwiązań okresu komuniz-mu można znaleźć więcej. Nie stanowi to jednak zadania, które powinno zdominować ten tekst. Wspominam je na marginesie, wskazując na odrębność Polski w zastosowanych rozwiązaniach systemowych odnoszących się do gospodarki i do polityki, na jej rolę w regionie, w polityce zagranicznej, w kontaktach z krajami na Zachodzie i w kontaktach na Wschodzie w latach 1947-1989. Właśnie ta odrębność, jak też i wielkość państwa zdecydowały o tym, że Polska była liderem przemian po 1989r. w regionie¹.

Obecnie związki zawodowe i zrzeszenia mogą się tworzyć w Polsce na podstawie ustawy z 23 maja 1991r. o związkach zawo-dowych, gdzie definiuje się też co należy rozumieć pod pojęciem związku zawodowego. Związek – zgodnie z tą definicją to dobro-wolna i samodzielna organizacja pracowników, powołana do re-prezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjal-nych. Związki zawodowe działają w oparciu o art. 59 konstytucji RP oraz ustawę z 23 maja 1991r. o związkach zawodowych, gdzie stwierdza się, że związki mogą skupiać pracowników jednego zak-lądu, tworząc zakładową organizację związkową; kilku zakładów – tworząc międzyzakładowe związki; ponadto ustawa zezwala na tworzenie ogólnokrajowej struktury związkowej tworzonej przez federację związków zawodowych lub konfederację. Ogólnokrajo-we związki zawodowe i zrzeszenia mają prawo tworzenia i wcho-dzenia do międzynarodowych organizacji pracowniczych.

Jestem zadowolona, że nasze Kolegium, było inicjatorem spotkania, że specjaliści z Katedry Socjologii Ekonomicznej, kierowanej przez profesora Juliusza Gardawskiego, mogli zorganizować dyskusję, która powinna sprzyjać wymianie poglądów i dochodzeniu do wspólnego stanowiska w wielu sprawach. Spotkanie to przypomina mi sztukę, którą oglądałam w 1988r. na nowojorskim Broadwayu, była ona nawet wystawiana i w Warszawie dość krótko, bo temat szybko przestał być aktualny, choć samo zjawisko, którego sztuka dotyczyła jest ponadczasowe i uniwersalne w swej wymowie. Chodzi mi tu o sztukę Lee Blessinga pt Spacer po lesie (*Walk in the woods*), gdzie przedstawia się niejako drugą stronę medalu negocjacji rozbrojeniowych między USA i b. ZSRR². W sztuce gra dwóch aktorów negocjator radziecki i amerykański, po ciężkich negocjacjach prowadzonych w ciągu dnia, wieczorem udają się razem na spacer do parku. Wzajemnie się szanują, nawet się lubią i darzą sympatią. Tego jednak nie widać podczas negocjacji, podczas których reprezentują przeciwstawne interesy, jednak w czasie wolnym są osobami prywatnymi. Podczas pracy (negocjacji) mogli poznać się jak to bywa w „dobrym małżeństwie”, te wspólnie spędzone godziny, dni, lata powodują, że więzi między nimi są silne i trwałe. Wieczorem na spacerze mówią: dziś rano bardzo się kłóciliśmy, więc nie możemy zbyt długo chodzić, bo przecież cały czas jesteśmy obserwowani przez dziennikarzy. Najbardziej więź sentymentalną łączącą obu negocjatorów odczuwa się w momencie, kiedy negocjator radziecki jest odwołany do kraju i oczekuje się przyjazdu jego następcy. Tu pada pytanie: jaki on będzie? Już tak przywykłem do ciebie, mówi negocjator amerykańskim, wiem czego mogę się po tobie spodziewać. Tego nowego zupełnie nie znam. Kiedy dojdziemy do takiej komitywy, jak z tobą? Kiedy wzajemnie się rozpoznamy?...

Polskie związki mają nowy etap w swej przed historii przed sobą. Czas konfrontacji i zaangażowania politycznego w przemiany mamy już za sobą, teraz czas na zmiany w gospodarce, które pozwolą pokonać obu związkom współpracującym ze

sobą problem tak wysokiego w Polsce bezrobocia. Nie można tego załatwić przez zamrażanie zatrudnienia, co oznacza tylko odkładanie w czasie rozwiązania, należy stawiać na wzrost elastyczności, na przyspieszenie reakcji podmiotów gospodarczych na sygnały rynkowe. To nowe zadanie (które obejmuje też obowiązki konsultacyjne przy ustalaniu budżetów państwa) może stanowić platformę dla współpracy, zamykającą czas konfrontacji.

Przypisy

- ¹ Do przejawów odrębności można zaliczyć to, że Polska miała rząd na emigracji (rząd londyński), miała od 1980 r. wspomniane dwa związki zawodowe, ziemia pozostała w rękach prywatnych, w pozostałych krajach była w pełni skolektywizowana, miała (mały bo mały) sektor prywatny, od lat 1970. względnie swobodnie (z ograniczeniami wynikającymi ze stosowania procedur paszportowych i wizowych) wyjeżdżać za granicę. Ponadto Polska była krajem w regionie, gdzie było najwięcej wydarzeń skierowanych przeciwko obowiązującemu reżimowi. Każde z nich wprowadzało pewną liberalizację, która w krótkim czasie kończyła się, ale zawsze sam ustroj podlegał pewnej, nieznacznej bo nieznacznej, ale jednak liberalizacji. Wystarczy wymienić takie daty jak 1956, 1968, 1970, 1980. Każda z tych dat zbliżała Polskę do 1989, choć wtedy tak o tym nie myślano. W żadnym z wymienionych przypadków Polska nie była poddana interwencji zbrojnej z zewnątrz (w ramach Układu Warszawskiego), choć sama uczestniczyła w takiej interwencji (wraz z ZSRR, Węgrami, NRD i Bułgarią) w Czechosłowacji w 1968r. Odrębność stosowanych rozwiązań w przypadku Polski stanowiło też wprowadzenie stanu wojennego 13 grudnia 1981 r.
- ² Sztuka Lee Blessinga „*Walk In the Woods*”, nagroda Pulitzera 1988.

Obraz polskiego ruchu związkowego w dwa lata po akcesji Polski do UE nie napawa zbyt dużym optymizmem. Z jednej strony związki zawodowe to nadal najliczniejsze organizacje społeczne w kraju, z drugiej ich pozycję w zbiorowych stosunkach pracy, jeśli mierzyć ją skalą uzwiązkowienia i skutecznością działań na rzecz ochrony interesów pracowniczych trudno określić jako mocną. Związki zawodowe w Polsce od lat stoją wobec szeregu dylematów, których nie zdołały dotąd rozstrzygnąć, jak choćby kwestii ich zaangażowania politycznego czy sposobu na zaistnienie w sektorze prywatnym gospodarki. A wachlarz problemów, z którymi związki muszą się uporać, jeszcze się poszerzył wraz z definitywnym wejściem naszego kraju do wspólnej przestrzeni europejskiej. Aby odnaleźć swoje miejsce w gwałtownie przeobrażającej się rzeczywistości, związki muszą wypracować nowe, adekwatne do obecnych realiów formy i środki działania, co dotyczy również, a może należałoby powiedzieć: przede wszystkim, wzajemnej współpracy, której rozwój przez ostatnie lata napotykał na poważne przeszkody.

W Polsce ukształtował się pluralistyczny model ruchu związkowego. Pluralizm związkowy w naszym kraju nabrał przy tym specyficznego, konfliktowego zabarwienia. Zdecydował o tym splot uwarunkowań historycznych i prawnych. Z jednej strony w latach 1980-1981 ruch związkowy podzielił się politycznie, skutki czego odczuwalne są do dziś, z drugiej, kształt otoczenia prawnego zbiorowych stosunków pracy, nie narzucającego nadmiernie ostrych kryteriów dla rejestracji nowych organizacji

związkowych, stymulował proces oddolnego tworzenia związków zawodowych w zakładach pracy. Jeśli dodać do tego trwałą i głęboki trend spadkowy w uzwiązkowieniu, otrzymujemy obraz areny zbiorowych stosunków pracy, opanowanej po stronie pracowniczej przez podzielonych i wzajemnie zdystansowanych aktorów, na relacje których rzutuje ponadto nasilająca się rywalizacja o zanikającą bazę członkowską.

Co prawda, proces deunionizacji, jaki obserwowaliśmy przez ostatnie lata wydaje się zwalniać, lecz trudno przecież uznać to za szczególne osiągnięcie. Jeśli więc postawić pytanie o szanse, jakie ma borykający się z zasygnalizowanymi wyżej problemami ruch związkowy na zdobycie pozycji partnerskiej wobec pozostałych uczestników zinstytucjonalizowanego dialogu społecznego, zarówno w układzie trój-, jak i dwustronnym, to trudno w obecnym stanie uznać je za wysokie. Nie ulega wszak kwestii, że związki zawodowe dostrzegają piętrzące się przed nimi zagrożenia i gotowe są na ich temat dyskutować, co daje nadzieję na zacieśnianie wzajemnych kontaktów i sukcesywne zbliżenie najważniejszych podmiotów w łonie ruchu.

Dowodem na tę gotowość jest sukces konferencji: „Związki zawodowe od konfrontacji do kooperacji” zorganizowanej w maju 2006r. przez Katedrę Socjologii Ekonomicznej Szkoły Głównej Handlowej. Za niewątpliwy sukces należy bowiem uznać sytuację, w której jedno wydarzenie gromadzi równocześnie przewodniczących wszystkich reprezentatywnych central związkowych, którzy w obecności licznych zaproszonych uznanych postaci dialogu społecznego, zajmujących się tą problematyką w teorii i praktyce, prowadzą rzeczową, choć niewolną od emocji, rozmowę nad aktualnymi problemami polskiego ruchu związkowego. Mało tego, jeśli dyskusji liderów trzech central związkowych przysłuchuje się i aktywnie do niej włącza szef ogólnopolskiej organizacji pracodawców, która położyła znaczne zasługi w rozwoju autonomicznego dialogu społecznego, końcowy efekt nie może być tuzinkowy. Nie pomijamy oczywiście wkładu, jaki wnieśli pozostali uczestnicy

konferencji: przedstawiciele związków zawodowych, organizacji pracodawców, naukowcy, publicyści i wszyscy inni, którym na sercu leży rozwój dialogu społecznego w naszym kraju.

Konferencja skupiła się na dwóch kluczowych zagadnieniach dotyczących polskich związków zawodowych: zinstytucjonalizowanej współpracy central związkowych i warunkach trwałego dialogu partnerów oraz aktualnych społeczno-ekonomicznych funkcjach związków zawodowych. Uczestnicy zajęli się szeregiem ważkich problemów, nie we wszystkich punktach udało się osiągnąć porozumienie, niemniej wypada uznać, że konferencja spełniła swoją najważniejszą funkcję, wywołując intelektualny ferment, który stać się może – co do tego żywymy nadzieję – zacznym dla dalszej debaty publicznej w sprawach będących przedmiotem obrad.

Wydawnictwo, które mamy przyjemność zaprezentować zawiera podsumowanie konferencji ma następującą strukturę: otwierają je tezy do dyskusji przygotowane i przedstawione kręgowi uczestników przez prof. J. Gardawskiego, następnie zamieszczamy syntetyczny przegląd wszystkich głosów z obu sesji, na jakie podzielona została konferencja, a w dalszej kolejności zapis obu sesji *in extenso*, obejmujący nie tylko wypowiedzi panelistów, ale również wszelkie pytania i uwagi zgłoszone z sali.

Oddając w ręce Czytelników wydawnictwo podsumowujące konferencję, pragniemy serdecznie podziękować wszystkim, dzięki którym to przedsięwzięcie mogło dojść do skutku, a więc przede wszystkim liderom reprezentatywnych central związkowych: p. Janowi Guzowi (OPZZ), p. Wiesławowi Siewierskiemu (Forum) i p. Januszowi Śniadkowi („Solidarność”) oraz prezydentowi PKPP „Lewiatan” p. Henryce Bochniarz za udział w pierwszej dyskusji panelowej; uczestnikom drugiego panelu: p. Andrzejowi Chwilukowi (ZZGwP/OPZZ), p. prof. Tadeuszowi Kowalikowi (INE PAN), p. Zygmuntovi Mierzejewskiemu (ZZiIT/Forum), p. Jeremiu Mordasewiczowi (PKPP „Lewiatan”) oraz p. Krzysztofowi Zgodzie („Solidarność”) za zaangażowanie w dyskusję.

Szczególne podziękownia składamy *Fundacji Realizacji Programów Społecznych* i jej prezesowi, p. Tadeuszowi Teofilskiemu oraz p. Januszowi Gołąbowi, za sfinansowanie organizacji konferencji, a także *Fundacji im. Friedricha Eberta – Przedstawicielstwo w Polsce* i jego szefowi p. Clemensowi Rode oraz p. Krzysztofowi Getce za przejęcie ciężaru kosztów publikacji. Wdzięczni jesteśmy Rektorowi SGH J.M. p. prof. Adamowi Budnikowskiemu za objęcie naszej konferencji honorowym patronatem, a także wciągnięcie jej na listę uroczystości uświetniających 100-lecie istnienia Uczelni. Za opiekę nad sekretariatem konferencji dziękujemy p. Jolancie Nawrot. Nie trzeba dodawać, że urzeczywistnienie całego przedsięwzięcia nie byłoby możliwe bez wyobraźni, inicjatywy i determinacji prof. Gardawskiego.

Warszawa, październik 2006 r.

PYTANIA DO UCZESTNIKÓW KONFERENCJI – Juliusz Gardawski

I. SESJA PIERWSZA: ZINSTYTUCJONALIZOWANA WSPÓŁPRACA CENTRAL ZWIĄZKOWYCH I WARUNKI TRWAŁEGO DIALOGU PARTNERÓW SPOŁECZNYCH.

1. Profesor Juliusz Gardawski (Katedra Socjologii Ekonomicznej SGH) – zagajenie

- Podkreślenie roboczego charakteru konferencji, której celem jest dyskusja, zamiast prezentacji referatów.

2. Profesor Adam Budnikowski (rektor Szkoły Głównej Handlowej) – uroczyste otwarcie konferencji

- Konferencja jako ważny akcent obchodów 100-lecia Szkoły Głównej Handlowej.

3. Profesor Juliusz Gardawski – wprowadzenie do problematyki konferencji

- Panel pierwszy podzielony na dwie części: w części pierwszej – dyskusja o strategii związków zawodowych, z udziałem przewodniczących trzech reprezentatywnych central związkowych, w części drugiej – dyskusja o dialogu społecznym w Polsce i roli w nim związków zawodowych, z udziałem przewodniczących central i prezydent PKPP „Lewiatan”.

- Szczegółowy zakres tematyczny części pierwszej. O charakterze pluralizmu polskich związków zawodowych: konfliktowym, a nie kooperacyjnym. Pytanie do przewodniczących związków zawodowych: czy związki są w tej chwili gotowe do zawarcia porozumienia w sprawach strategicznych?
- Szczegółowy zakres tematyczny części drugiej. Geneza dialogu autonomicznego: kontakty PKPP „Lewiatan” ze związkami zawodowymi. Pytania do przewodniczących związków i prezydent PKPP „Lewiatan” o ocenę obecnego stanu dialogu i stojące przed nim bariery.

Cz.1 sesji pierwszej: Zinstytucjonalizowana współpraca central związkowych

4. Przewodniczący Jan Guz (Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych)

- Debata Wałęsa-Miodowicz załączkiem instytucjonalnej współpracy związków zawodowych. Zaszłości historyczne ciężące nad rozwojem współpracy międzyzwiązkowej.
- Wspólnota celów związków zawodowych: walka z bezrobociem, godziwa płaca, przestrzeganie prawa pracy, zabezpieczenie socjalne.
- Imperatyw skuteczności związków zawodowych oraz korzyści i zagrożenia z politycznego zaangażowania związków w świetle dotychczasowych doświadczeń: uzyskanie wpływu na ustawodawstwo kosztem uwikłania we współpracę z partiami politycznymi.
- Potrzeba wspólnego działania central związkowych. Zbliżająca się debata nad powołaniem Rady Pracy na wzór Rady Przedsiębiorczości.
- Przegląd dotychczasowych wspólnych działań związków na różnych poziomach: wystąpienia, manifestacje, sta-

nowiska do rządowego projektu budżetu, jako podstawa pluralistycznej integracji.

5. Przewodniczący Wiesław Siewierski (Forum Związków Zawodowych)

- Konferencja jako szansa podjęcia debaty o przyszłości polskiego ruchu związkowego, o podziałach wewnątrz niego, ich przyczynach, a także o tym, co łączy.
- Zawarcie „Paktu o przedsiębiorstwie państwowym” jako doświadczenie dowodzące korzyści z dialogu społecznego i szkodliwości jego unikania.
- Potrzeba porozumienia związków zawodowych ponad podziałami historycznymi. Wykorzystanie przez związki wzorów dostarczanych przez stronę pracodawców, potrafiących współdziałać w prezydium Komisji Trójstronnej.
- Potrzeba sięgnięcia przez związki po dorobek naukowy. Niepokojące doświadczenia w tym względzie: niktę zainteresowanie partnerów społecznych i strony rządowej przedsięwzięciami mającymi na celu wzbogacanie istniejącej wiedzy, np. konferencjami. Idea powołania związkowego instytutu badawczego.

6. Przewodniczący Janusz Śniadek (NSZZ „Solidarność”)

- Wzajemny szacunek stron jako warunek dialogu. Dialog jako fundament Unii Europejskiej, kryzys konstytucyjny w UE jako konsekwencja impasu w dialogu. Członkostwo w UE nakładające zobowiązanie prowadzenia w kraju dialogu w zgodzie ze standardami europejskimi.
- Rozwój dialogu społecznego w Polsce: „Pakt o przedsiębiorstwie państwowym”, utworzenie Komisji Trójstronnej rozporządzeniem Rady Ministrów, ustawowe umocowanie Komisji Trójstronnej, postępy dialogu na różnych poziomach.
- Brzemień historii przeszkodą rozwoju dialogu społecznego. Konkurencja międzyzwiązkowa – nieunikniona, ale z po-

szanowaniem reguł. Poziom zakładowy jako płaszczyzna udanej współpracy związków zdolnych do jedności wobec pracodawcy. Kryzys dialogu na poziomie sektorowym – uwiad ponadzakładowych układów zbiorowych. Zaangażowanie stron w budowę i rozwój dialogu na szczeblu centralnym – troska o autorytet Komisji Trójstronnej.

- Koncyliacyjność partnerów społecznych jako przesłanka skutecznego wpływu na proces legislacyjny, przykładem uchwalenie ustawy o informacji i konsultacji.

Część 2 sesji pierwszej: Warunki trwałego dialogu partnerów społecznych

7. Profesor Gardawski: wprowadzenie do cz. II panelu.

- Prośba do prezydent Bochniarz o odniesienie się do kwestii tworzenia strategicznych form współpracy między organizacjami pracodawców i roli Rady Przedsiębiorczości.

8. Prezydent Henryka Bochniarz (Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”)

- „Lewiatan” w dialogu ze związkami zawodowymi: paradoks organizacji pracodawców prywatnych, w przedsiębiorstwach których obecność związków zawodowych jest niewielka, a mimo to podejmującej dialog autonomiczny; porozumienie z OPZZ w sprawie nowelizacji KP, współpraca w sprawie ustawy o Komisji Trójstronnej. Ocena dorobku Komisji Trójstronnej.
- Partnerzy społeczni wobec pokus uczestnictwa politycznego. Niestabilność polityczna jako czynnik podnoszący znaczenie Komisji Trójstronnej. Różnorodność reprezentacji interesów po obu stronach stosunków pracy jako okoliczność korzystna dla przedsiębiorczości i gospodarki. Odpowiedzialność Polski, w tym partnerów społecznych, za europejską debatę publiczną. Przestrzeń publiczna po-

- lem do zagospodarowania przez partnerów społecznych.
- Strategiczne porozumienie partnerów społecznych – konieczność wzniesienia się ponad interesy partykularne i cele krótkookresowe. Zrównoważenie kwestii ekonomicznych i socjalnych wyzwaniem dla negocjacji nad umową społeczną. Uświadomienie sobie przez partnerów społecznych nieuchronności globalizacji i jej konsekwencji. Dylemat: bezpieczeństwo zatrudnienia a elastyczność pracy. Kwestia gotowości związków zawodowych do zmierzenia się z problemami rynku pracy i do zaakceptowania nieodwracalności zmian w gospodarce.
 - Kwestie do podjęcia w umowie społecznej: odpowiedzialność partnerów społecznych za określenie celów strategicznych, w tym za przewartościowanie celów zdefiniowanych wcześniej wobec pewnych sektorów gospodarki, a już nieaktualnych, np. dla górnictwa, czy rolnictwa, tak, aby można było uruchomić niewykorzystany kapitał ludzki. Jak powstrzymać emigrację ludzi młodych i wykształconych?
 - Podsumowanie działalności Komisji Trójstronnej: poprawa komunikacji między partnerami społecznymi, problem forsowania różnych inicjatyw legislacyjnych z pominięciem Komisji Trójstronnej, pokusa załatwiania własnych interesów przez partnerów społecznych poza Komisją Trójstronną.
 - Doświadczenia z funkcjonowania Rady Przedsiębiorczości wskazówką dla związków zawodowych w dziele ustanowienia podobnego ciała po stronie pracowniczej.
 - Znaczenie wiedzy eksperckiej dla jakości dialogu społecznego. Potrzeba budowy zaplecza eksperckiego w formule, która zagwarantuje obiektywizm gromadzonej wiedzy i oddali niebezpieczeństwo instrumentalnego wykorzystania badań dla partykularnych interesów.

9. Przewodniczący Janusz Śniadek (NSZZ „Solidarność”)

- Dyskusja o sposobie prowadzenia dialogu, a nie o kon-

kretnych problemach, jakimi partnerzy społeczni powinni się zająć.

- Fałszywy ogład wydarzeń we Francji – związki zawodowe nie były ich siłą sprawczą. Szczególna rola związków w czasach globalizacji: „radar” wykrywający niepokoje społeczne i „tuba” artykułująca je publicznie.

10. Przewodniczący Wiesław Siewierski (Forum Związków Zawodowych)

- W odpowiedzi na pytanie p. Bochniarz o gotowość związków zawodowych do zmierzenia się z aktualnymi problemami: związki są przygotowane.
- „Nadreprezentatywność” organizacji pracodawców w Komisji Trójstronnej jako efekt przyjętych w ustawie kryteriów liczebności.
- Szczególna pozycja związków zawodowych w świadomości zbiorowej – mit państwa związkowego. Nierównomierne rozłożenie ciężarów w procesie transformacji gospodarczej – wrażenie jednostronności ustępstw i nadmiernego obciążenia strony pracowniczej. Nagląca potrzeba podjęcia dialogu autonomicznego, w sytuacji faktycznego zawieszenia prac Komisji Trójstronnej.
- Poparcie dla umowy społecznej. Niepowodzenie negocjacji nad paktem społecznym proponowanym przez J. Hausnera – przestroga w kontekście obecnych rokowań nad umową społeczną.
- Niedofinansowanie instytucji dialogu społecznego przeszkodą w budowie zaplecza eksperckiego. Powołanie związkowego instytutu badawczego jako sposób na zapewnienie merytorycznej podstawy dla dialogu i opracowania strategicznych planów działania.
- Raz jeszcze o umowie społecznej: warunki jej powodzenia to gwarancje polityczne władzy i spokój społeczny.

11. Przewodniczący Jan Guz (OPZZ)

- Udane mechanizmy dialogu społecznego w Polsce: działająca Komisja Trójstronna, jej zespoły problemowe, Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego (WKDS), niezależne od Komisji Trójstronnej zespoły dwu- i trójstronne obejmujące najważniejsze sfery życia społeczno-gospodarczego.
- Dialog nie tak udany jak jego mechanizmy, przykładem niemożność porozumienia w sprawie wzrostu wskaźników wynagrodzeń, czy zanikanie układów zbiorowych pracy.
- Podmiotowe niedostatki dialogu społecznego: niemożność zawierania ponadzakładowych układów zbiorowych za sprawą nieobecności partnerów po stronie pracodawców.
- Umowy społeczne – poprzednie wysiłki niewieńczone powodzeniem; obecna propozycja umowy społecznej jako sprawdzian dialogu społecznego, jego instytucji i intencji stron.

12. Profesor Gardawski: przejście do rundy pytań do panelistów i komentarzy z sali.

13. Tomasz Wójcik (Przewodniczący NSZZ „Solidarność” – Politechnika Wroclawska)

- W dyskusji koncentracja na formalnym aspekcie dialogu społecznego, a nie na jego istocie. Dopóki brak porozumienia, co do istoty dialogu, dopóty wszelkie porozumienia będą miały tylko formalny charakter.
- Nietrafne sformułowanie „interes związku zawodowego” – nie ma odrębnego interesu związku zawodowego, jest tylko interes pracownika. Różnorodność w ruchu związkowym wynika z odmiennych inspiracji ideowych.
- Globalizacja nie jest procesem nieskończonym. Dyspro-

porcje poziomu życia w skali globu mogą doprowadzić do zwrotu dominujących procesów. Kult elastyczności kryje w sobie zagrożenie negacją tezy, że praca nie jest towarem.

14. Jan Kisieliński (Związek Zawodowy Górników w Polsce, OPZZ)

- [Ad vocem T. Wójcik] o pluralizmie ideowym związków: związki zawodowe są zawsze lewicowe bądź lewicujące, prawicowe są związki pracodawców.
- [Ad vocem H. Bochniarz] o dialogu na ulicy: niedopuszczalna jest zmiana reguły gry w jej trakcie, czym była nowelizacja ustawy emerytalnej.
- Wobec powszechnej afirmacji dialogu, apel do pracodawców o zgodność deklaracji i czynów poprzez umożliwienie zakładania związków zawodowych w małych przedsiębiorstwach.
- Jakie przeszkody w tworzeniu branżowych układów zbiorowych pracy? Brak reprezentacji pracodawców.
- Kierunek zmian w ustawodawstwie przerzuca ich niekorzystne skutki na barki pracowników. Jeżeli wszyscy pracodawcy są uczciwi, skąd opór przed wprowadzeniem do Kodeksu karnego zapisów i kar nakładanych na nieuczciwych pracodawców, którzy nie wypłacają w terminie wynagrodzenia?
- Po zakończeniu prac przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy, partnerzy społeczni wypracowują wspólny Kodeks pracy, wzorem ustawy o konsultacji i informacji.

15. Profesor Leszek Gilejko (Szkoła Główna Handlowa)

- Wyrażenie osobistej satysfakcji i poczucia współprawnictwa w rozwoju dialogu społecznego. Dialog związków zawodowych i pracodawców jako czynnik stymulujący rozwój społeczno-gospodarczy.
- Pewna wspólnie uzgodniona lista współczesnych proble-

mów Polski, związanych i z potrzebami środowiska pracowniczego i z potrzebami rozwoju naszego kraju punktem wyjścia dla rozwoju dialogu społecznego.

- [Ad vocem W. Siewierski] o znaczeniu dialogu autonomicznego w czasach niepewności.
- Wielki transfer pracowników z sektora publicznego do prywatnego. Sektor prywatny jest bardzo zróżnicowany; kwestia jego „ucywilizowania”.
- Problem polaryzacji społeczeństwa. Ucieczka młodych nie tylko wynikiem chęci szybkiego dorobienia się, ale także wyrazem nadziei na funkcjonowanie w świecie bardziej atrakcyjnej pracy.
- Kwestia tzw. dawnych sektorów strategicznych, obecnie restrukturyzowanych i ich problemów: deregulacji, liberalizacji, pytań o ich rolę jako czynnika gospodarki w każdym kraju, a także o rolę usług publicznych.
- Badania wskazują, że większość pracowników i liderów związków zawodowych w tych sektorach jest przeciwko obecnej formule prywatyzacji. Być może istnieje potrzeba powrotu do debaty jak powinna wyglądać prywatyzacja tych sektorów.
- Atypowe formy zatrudnienia – nie ma możliwości zahamowania tego procesu, istnieje tylko pytanie, czy muszą one być marginalizujące dla pracownika?
- Problem obrony socjalnej Europy, jest to wyzwanie dla wszystkich związków zawodowych, bez względu na ich orientację, czy historię.

16. Przewodniczący Andrzej Chwiluk (Związek Zawodowy Górników w Polsce, OPZZ)

- Zastrzeżenie do formuły dyskusji: możemy mówić o problemach emerytur, płac, zatrudnienia, ale na tym szczególnie ich nie rozwiążemy.
- Najpierw jako pracodawcy i związki zawodowe spróbujemy

wpracować główne cele. Nikt nie powiedział, jak państwo powinno funkcjonować? Co zostało z ideałów pierwszych strajków: społecznej gospodarce rynkowej, podmiotowym funkcjonowaniu pracownika?

- Zdefiniowanie celów, które nas połączą we wspólnym działaniu. Czy zapis Konstytucji o społecznej gospodarce rynkowej ma być zapisem na papierze, czy ma być realizowany? Kto może kreować politykę w państwie? Obrona wartości socjalnych: w europarlamencie wszyscy mówią o socjalizmie, my jeszcze jesteśmy bardzo uczuleni na to słowo.
- Zdefiniowanie tych głównych celów, to rola dla instytutu, o którym wspominał W. Siewierski, ponad pracodawcami, ponad związkami zawodowymi, ale pracującym na rzecz tych organizacji.
- Pracodawcy wciąż są niechętni dzieleniu się władzą z pracownikiem, jeszcze funkcjonuje świadomość, że jeżeli ja wyłożyłem swoje pieniądze, założyłem firmę i tam pracuję, to mam pełnię władzy.
- Dzisiaj nie walczylibym o ustawę emerytalną dla górników, dla pracowników pracujących w warunkach szczególnych.
- Godziwa płaca za pracę, wtedy pracownik nie będzie korzystał z uprawnień emerytalnych, tylko dalej pracował.

17. Przewodniczący Zdzisław Tuszyński (Związek Zawodowy „Metalowcy”, OPZZ)

- Satysfakcja z zaproszenia wypływa z dwóch faktów: w 2003 r. mój list otwarty do szefów wszystkich central związkowych, z apelem o porozumienie central związkowych, osiem lat temu z inicjatywy Metalowców OPZZ przyjął uchwałę kongresową w sprawie Umowy Kapitał-Praca i zwróciliśmy się do ówczesnego prezydenta o patronat nad tą umową.

- Umowa społeczna musi powstać pod patronatem prezydenta, tylko wtedy będzie miała poważną rangę społeczną.
- Świat jest zbudowany na konflikcie sprzecznych interesów: pomiędzy centralami związkowymi, pomiędzy globalnym kapitałem a autonomią rządu, pomiędzy obecnymi organizacjami polskiego biznesu, pomiędzy pracodawcami a pracownikami,
- Najważniejsze dokonania ostatniego 25-lecia dokonały się wyłącznie z inspiracji związków zawodowych: Porozumienia Sierpniowe, „Okrągły Stół”. Efektem jest transformacja gospodarcza, społeczna, polityczna. Związki padły ofiarą transformacji: przyjęto neoliberalne rozwiązania gospodarcze, a związki wdały się w nierozumne alianse polityczne.
- Historyczny konflikt pomiędzy centralami coraz mniej zrozumiały dla młodego pokolenia. Trzeba go zamknąć, przykładem organizacje zakładowe, kiedy następowała fala przemian różnego rodzaju odbywających się przede wszystkim kosztem pracownika, doszły do porozumienia.
- Struktury branżowe, 6 lat temu metalowcy podpisali porozumienie z sekcją krajową Związku Zawodowego „Solidarność” i wydaje mi się, że nadszedł najwyższy czas żeby doprowadzić do porozumienia central związkowych w sprawach, o których mówił pan profesor Gilejko. Aby nasz świat nie zamienił się światem konfliktu na ulicy, a był światem dialogu pomiędzy rodzącym się polskim kapitałem, a aspiracjami ludzi pracy.

18. Profesor Kazimierz Doktór (Uniwersytet Łódzki)

- Dlaczego nie ma trzeciej strony dialogu, rządzących?
- Pierwsze historycznie badanie o związkach zawodowych, wykonane w latach 20. XX w. skończyło się tezą o oligarchizacji ruchu związkowego. Czy porozumienie central związkowych nie grozi odrodzeniem „hydry centralizmu

związkowego”?

- Czy związki zawodowe, myśląc o swoich interesach, wiedzą jak zmieniać strategię 10-12 lat naprzód? Są bowiem związkami „białych kołnierzyków”, ponieważ nie ma już „niebieskich kołnierzyków”. Związki przesuwają się ku tym, którzy mają inną orientację, inne systemy wartości, inne zachowania i inną skłonność do uzwiązkowiania się.
- Czy związkowcy mają jakieś kryteria optymalizacji zaangażowania politycznego? Uczestnictwo polityczne związków zawodowych trzeba zoptymalizować.

19. Profesor Gardawski [*ad vocem* Prof. Kazimierz Doktor]

- Brak przedstawicieli rządu, gdyż celem konferencji jest postawienie pytania związkom zawodowym, dlaczego są tak dalekie od centralizmu związkowego.

20. Dr Rafał Towalski (Szkoła Główna Handlowa)

- Najważniejszą zasadą dialogu społecznego wzajemne uznanie stron dialogu, a nie zaufanie. Uznania brak: partnerzy działają najczęściej „dwójkami”, nie dostrzegając trzeciego uczestnika.
- Niedorozwój dialogu ponadzakładowego wynika z obiektywnej struktury związków zawodowych w Polsce.
- Co związki zawodowe i pracodawcy robią w celu zapobieżenia negatywnym skutkom delokalizacji?
- Jak wygląda współpraca związków zawodowych i pracodawców w ramach Grupy Wyszehradzkiej?

21. Elżbieta Rutkowska (Związek Zawodowy Cywilnych Pracowników Wojska, Forum)

- Politycy nie są tu potrzebni. Tu jest zgromadzone środowisko związkowe, tu jest przedstawiciel pracodawców i tu są naukowcy. Możecie stworzyć taką grupę, która w ciągu roku zmusi rząd do zrobienia bilansu państwa, w każdej

dziedzinie. Kto może zrobić ten bilans? To mogą zrobić naukowcy. Kto może o to wystąpić? Mogą wystąpić o to związki zawodowe i pracodawcy.

- Trzeba zrobić takie badania, i określić jaka przyszłość czeka Polaków. Jako związkowiec proszę, zostawcie lewicę i prawicę, zostawcie historię.

22. Jeremi Mordasewicz (Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”)

- Trzy elementy, które utrudniają dialog. Po pierwsze reprezentatywność, po drugie korzystanie z ekspertyz, po trzecie umiejętność prowadzenia dyskusji, to jest poczucie odpowiedzialności za słowo i dotrzymanie zobowiązań w ramach takich debat.
- Pada takie sformułowanie „Czy pani Bochniarz by chciała żeby 60-letnia stewardesa ją obsługiwała?” Przecież nie chodzi o to czy stewardesa będzie miała 60 lat, tylko czy po zakończeniu pracy jako stewardesa znajdzie inne zajęcie czy nie?
- Inne sformułowanie: „Obniżenie CIT nic nie dało.” Skutki gospodarcze rozwiązań legislacyjnych pojawiają się po 2-3 latach. Obniżenie CIT przyspieszyło akumulację kapitału i w zeszłym roku stworzono 250 tysięcy miejsc pracy.
- Stwierdzenie „Miller stał się neoliberalą” – trudno nazywać neoliberalną politykę premiera, który nie kontynuował prywatyzacji.

23. Przewodniczący Adam Ditmer (Sekretariat Metalowców NSZZ „Solidarność”)

- Wypowiedź z punktu widzenia z członka zespołu ds. rozwoju dialogu społecznego Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych: Komisja Trójstronna nie wykorzystwała możliwości tego zespołu.
- Niedostatek wiedzy na temat rozwoju dialogu społeczne-

go: były robione analizy na temat dialogu społecznego na szczeblu wojewódzkich komisji dialogu społecznego, ale brak podobnych dla zakładów i struktur branżowych.

- Układów ponadzakładowych jest niewiele, w zakładach pracy są bez przerwy starcia wokół regulaminów pracy czy układów zbiorowy pracy.
- Mimo deklaracji od kilku lat dialog społeczny się praktycznie nie rozwija. Może prezydium komisji trójstronnej zechciałoby ten temat poruszyć.
- Są branże gdzie prywatyzacja przyniosła koszmarny efekt, ale również branże, które dzięki związkom zawodowym zostały utrzymane i mimo, że są w całości prywatne, to jednak dialog społeczny w nich istnieje.
- Argumenty za i przeciw dialogowi po obu stronach niestety się powtarzają. Bez rzetelnych badań nie ma podstawy do negocjacji, aby strony miały dowody na poparcie swoich postulatów. Inicjatywa w zakresie powołania instytutu godna rozpatrzenia.

24. Dr Paweł Kozłowski (Instytut Nauk Ekonomicznych PAN)

- Ekspertyzy i wiedza naukowa są ważne, ale rzecz nie tylko w nauce.
- Dialog dotyczy wartości, czyli wyobrażenia świata, w którym chcielibyśmy i możemy żyć. Przy powstawaniu nowej Rzeczypospolitej były dwa łącznie traktowane cele: budowa społeczeństwa demokratycznego oraz gospodarki rynkowej, a nie wolnorynkowej. Chodzi o budowę takiego społeczeństwa, w którym większość uczestniczy w owocach wzrostu gospodarczego.
- Bariery wzrostu gospodarczego bywają poza gospodarką. W Polsce kapitał społeczny jest na wyjątkowo niskim poziomie. Jeżeli uważamy, że im więcej wolnego rynku, a mniej państwa, tym lepiej, to w sferze społecznej oznacza to socjaldarwinizm.

- Więź społeczną można zrozumieć szeroko, również w czasie, między pokoleniami. PRL był skłonny m.in. do poświęcania bieżącego pokolenia na rzecz przyszłych.
- Język bywa instrumentem przemocy symbolicznej, przy jego pomocy można panować nad innymi ludźmi. Dlatego np. w dyskursie publicznym w Polsce mówi się o rozszereżeniach pracobiorców, a nie o prawach pracobiorców?

25. Prezydent Henryka Bochniarz (Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”)

- Dialog nie toczy się w wielu innych grupach społecznych. Nadmierne oczekiwania, że w drodze dialogu uda się rozwiązać wszystkie problemy mogą już na początku stać się przyczyną naszej klęski.
- W minionym szesnastolecu przyjęto pewne paradygmaty jako niepodważalne, poza wszelką dyskusją, to dziś poważny problem.
- Dyskusja unaoczniała z iloma problemami mamy do czynienia: mowa była o uznaniu, o reprezentatywności, o zaufaniu. Strony zdążyły się już poznać, poznać własne ograniczenia, nawet charakterologiczne poszczególnych osób biorących udział.
- W Komisji Trójstronnej brak stabilizacji po stronie rządowej: pracodawcy i związkowcy wciąż ci sami, ale reprezentacja władzy się zmienia. Czy nowy minister pracy zostanie przewodniczącym Komisji Trójstronnej?
- W dyskusji zasygnalizowano nowe, dotychczas niepodjęte w dialogu problemy o strategicznym charakterze, np. prywatyzacji, albo odniesienia się do pojęcia społecznej gospodarki rynkowej.
- Jeśli mamy zmierzyć się z tymi kluczowymi problemami, potrzeba nam dobrej ekspertyzy. Potrzeba danych, do których wszyscy mamy zaufanie.
- Czy instytut badawczy powinien być powołany z udziałem

łem rządu, czy bez i działać w oparciu o środki unijne? Zależność od rządu nie jest pożądana, przyszłość należy do dialogu autonomicznego. Rzeczywistość dzisiejszej Polski zmusza nas do sporządzenia agendy najważniejszych spraw, spojrzenia w dalszej perspektywie.

26. Przewodniczący Janusz Śniadek (NSZZ „Solidarność”)

- W trakcie dyskusji przywołano problemy, wobec których stoimy. Wzmocnienie dialogu społecznego odpowiedzią na szereg głosów uczestników konferencji. Prezydium Komisji Trójstronnej wystąpi do telewizji publicznej o przekazywanie toku dialogu społecznego
- W nawiązaniu do problemu elastyczności oraz eksperytz i instrumentalnego do nich stosunku. W ekspertyzie do umowy społecznej „Gospodarka-Praca-Rodzina-Dialog” mowa m. in. o elastyczności rynku pracy w Polsce w porównaniu z innymi krajami europejskim. Elastyczne formy zatrudnienia zaczynają w Polsce dominować, są wyższe niż w Czechach czy na Węgrzech, a pod względem rozwoju gospodarczego te kraje nas wyprzedzają. Apel o poważne traktowanie tego typu analiz.
- Nie jest niczym nadzwyczajnym, że widzicie nas w tym składzie, na forum prezydium trójstronnej wielokrotnie w takim składzie się spotykaliśmy.

27. Przewodniczący Wiesław Siewierski (Forum Związków Zawodowych)

- Formułowane tu wnioski zmuszają do refleksji. Najważniejsze byłoby określenie głównych celów strategicznych i wzniesienie się ponad podziały. Jako „Forum” zadane tu pytania, wątpliwości, propozycje rozwiązań przedstawimy w debacie nad umową społeczną.
- Z tych samych danych podanych w ekspertyzie do umowy społecznej wynika, że ponad 16% zatrudnionych pra-

cuje powyżej 50 godzin w rzekomo 40-godzinnym tygodniu pracy.

- Na pytanie o współpracę związków i pracodawców Grupy Wyszehradzkiej: na początku przyszłego roku odbędzie się konferencja z udziałem wszystkich związków zawodowych działających w Europie Wschodniej.

28. Przewodniczący Jan Guz (OPZZ)

- Konferencja pokazuje, że stopień znajomości dialogu jest niski. Apel do mediów o pokazywanie wyników dialogu społecznego wypracowanego w rozmowach, a nie tylko „dialogu na ulicy”. Dialog społeczny mógłby stać się wzorem dla dialogu obywatelskiego.
- Dialog jest niezbędny. Trzeba bronić Europy socjalnej.
- Kryteria działalności politycznej związków zawodowych to odrębny temat. Każda organizacja prowadzi jakąś własną politykę.
- Istnieje współpraca w Trójkącie Wyszehradzkim: związki zawodowe z tych krajów razem uczestniczyły w manifestacjach, także europejski ruch zawodowy razem występuje w tych kwestiach.
- Co do precyzji wypowiedzi, to związkowcy nie zawsze tak precyzyjnie, jak świat nauki wyrażają swoje poglądy, ale my mamy pokazywać problemy.
- Różnice w opodatkowaniu pracy i kapitału zostały zachwiane.
- Dzisiejsza konferencja jest kolejnym etapem dialogu, rozpoczętego przez Związek Zawodowy Górników w Polsce na jego seminarium, i kontynuowanego przez inne związki zawodowe na różnych forach.

29. Profesor Juliusz Gardawski: podsumowanie sesji i podziękowanie dla uczestników

II. SESJA DRUGA: AKTUALNE SPOŁECZNO-EKONOMICZNE FUNKCJE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

1. Profesor Juliusz Gardawski (Katedra Socjologii Ekonomicznej SGH) – zagajenie

- W myśli ekonomicznej formuje się problem, w jakich warunkach związki zawodowe mogą być instytucją sprzyjającą zyskowności przedsiębiorstwa.

2. Przewodniczący Andrzej Chwiluk (Związek Zawodowy Górników w Polsce, OPZZ)

- Krytyka związków zawodowych zawiera często niedomówienia, wynikające z charakteru publikacji prasowych, podczas gdy wszyscy są za związkami zawodowymi, które myślą perspektywicznie.
- Związki działające w takiej branży jak górnictwo muszą planować swoje działania nie tylko z myślą o interesie swojego zakładu, ale i o interesie publicznym, w tym o bezpieczeństwie energetycznym kraju.
- Nieodpowiedzialne działania związków zdarzają się, zwłaszcza, gdy brak im możliwości faktycznej oceny kondycji zakładu. Związki zachowują się odpowiedzialnie, gdy są traktowane po partnersku.

3. Przewodniczący Zygmunt Mierzejewski (Związek Zawodowy Inżynierów i Techników, Forum)

- Sporadyczne przypadki złego funkcjonowania związków lub karygodnego zachowania pracodawców są nagłaśniane w mediach i generalizowane na całe grupy.
- Brakuje rzetelnej i aktualnej informacji o związkach zawodowych.
- Monitoring prowadzony w 2 tys. zakładach pracy wskazuje, że w większości zakładów związki zawodowe są partnerem dla pracodawcy.

- Siłą związków jest merytoryczne przygotowanie.
- Krytykowanie posunięć pracodawcy, spokój społeczny i integracja załogi mogą służyć poprawie efektywności zakładu.
- Postawa rządu wobec dialogu trójstronnego ze związkami zawodowymi zmienia się – popiera się dialog obywatelski, gdyż strony tego dialogu są słabe.

4. Krzysztof Zgoda (członek Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, szef Działu Rozwoju Związku)

- Związki zawodowe w Polsce są słabe, bo wszystkie centra reprezentuje łącznie 11% pracowników. Należy rozpocząć dialog społeczny od budowania stron tego dialogu.
- Wysoki stopień uzwiązkowienia nie stoi w sprzeczności z efektywnością gospodarki, o czym świadczą kraje skandynawskie.
- Wysoki stopień uzwiązkowienia w Polsce jest realny, choć niemożliwy w krótkiej perspektywie.
- Związki powinny bardziej przekonywać pracodawców, że warto ze związkami rozmawiać niż ich krytykować.

5. Profesor Tadeusz Kowalik (Instytut Nauk Ekonomicznych PAN)

- Przekonanie ekonomistów, dziennikarzy i związkowców o spadku uzwiązkowienia w Europie Zachodniej jest błędne: są kraje, gdzie ono spada, są takie, gdzie nie zmienia się i takie, gdzie ono rośnie.
- Wielu analityków podkreśla, że kapitalizm może funkcjonować dobrze, tylko wówczas, gdy zachowania jest równowaga między kapitałem a pracą.
- Cięcia płac w ostatecznym rozrachunku nie służą przedsiębiorcom, bo zmniejszają krajową siłę nabywczą i uzależniają wzrost gospodarczy od eksportu.
- Kapitał globalizuje się bez przeszkód, a związki nie mają

środków i umiejętności, by solidarnie działać w skali światowej czy nawet UE.

- Działacze związkowi nie bronią bezrobotnych, z których tylko jedna ósma otrzymuje zasiłki.

6. Jeremi Mordasewicz (Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”)

- Obniżenie podatków i pozostawienie większych środków w dyspozycji przedsiębiorców może przyspieszyć akumulację kapitału i inwestycje, które przyniosą nowe miejsca pracy.
- Oszczędności na wcześniejszych emeryturach i świadczeniach emerytalnych można przeznaczyć na wydatki inwestycyjne, które stworzą miejsca pracy. Koszty wcześniejszych emerytur i świadczeń emerytalnych decydują o niekorzystnej relacji przeciętnego wynagrodzenia do przeciętnej emerytury.
- Priorytetem dla związków powinna być zwiększenie stopy zatrudnienia, a nie obrona dochodów poszczególnych grup zawodowych, choć to od nich centrale są uzależnione. Długotrwałe bezrobocie decyduje o małej płynności rynku pracy.
- Związki zawodowe w firmach nastawionych na bezpośrednie oddziaływanie rynku zachowują się bardziej racjonalnie niż związki zawodowe w firmach monopolistach lub w firmach korzystających z subwencji budżetu.
- Koszt pracy w Polsce mierzony jako relacja wynagrodzenia do wydajności pracy poprawia się, choć ciągle jest gorszy niż w krajach, z którymi konkurujemy o inwestycje.
- Związki zawodowe hamowały restrukturyzacje i prywatyzacje, czego koszty ponosiły inne grupy społeczne.

7. Przewodniczący Andrzej Chwiluk (Związek Zawodowy Górników w Polsce, OPZZ) [ad vocem Jeremi Mordasewicz]

- Skoro relacje między wynagrodzeniem a wydajnością pracy są lepsze w krajach sąsiadujących z Polską, pozostawie-

nie większych środków w dyspozycji polskich przedsiębiorców skutkować będzie inwestycjami u sąsiadów, a nie nowymi miejscami pracy w Polsce.

- Wydłużenie wieku emerytalnego utrudni sytuację na rynku pracy, bo zwiększy podaż.
- Wiek uprawniający górnika w Polsce nie jest ewenementem w skali europejskiej. Jeśli zostanie podniesiony, 70% z nas nie będzie korzystać z emerytur.

8. Jeremi Mordasewicz (Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan) [*ad vocem* Andrzej Chwiluk]

- Średnia wieku górników jest niewysoka, ale średni oczekiwany czas życia po przejściu na emeryturę jest zbliżony do innych grup społecznych.
- Rachunek ekonomiczny kosztów pracy w górnictwie jest zafałszowany w związku z kosztach wcześniejszych świadczeń.

9. Profesor Juliusz Gardawski

- Wymiana zdań między panami dowodzi potrzeby zbudowania zespołu rzetelnych profesjonalistów, którzy będą prowadzić takie spory zanim panowie przystąpią do rozmów.

11. Przewodniczący Adam Ditmer (Sekretariat Metalowców NSZZ „Solidarność”) [*ad vocem* Jeremi Mordasewicz]

- Rozwiązania w hutnictwie wypracowywano w dialogu społecznym, osłony socjalne zostały wprowadzone wzorem najlepszych rozwiązań europejskich, a szybsza prywatyzacja nie była możliwa z powodu braku potencjalnego inwestora. Modernizacja technologiczna uchroniła branżę przed upadkiem, choć programy bywały niespójne.

12. Wiceprzewodniczący Ryszard Łepik (OPZZ)

- Wydajność pracy w Polsce poza rolnictwem jest wysoka,

a wynagrodzenia niskie. Związki zawodowe dały na to przyzwolenie akceptując prywatyzację, zwolnienia grupowe.

- W Polsce możliwe jest, by podobnie jak w USA, wydajność pracy była wyższa w zakładach, gdzie działają związki zawodowe.
- Wraz z globalizacją związki zawodowe coraz częściej mają do czynienia nie z pojedynczym pracodawcą-właścicielem, a z pracodawcą-menedżerem działającym na zlecenie rozproszonego akcjonariatu.

13. Redaktor Rafał Kalukin („Gazeta Wyborcza”)

- Związki zawodowe były szkołą demokracji, a po 1989 ograniczyły się do funkcji korporacyjnych, lobbystycznych lub politycznych.
- Oligarchizacja ruchu związkowego sprawia, że szeregowi członkowie traktowani są instrumentalnie, ścieżki awansu są zablokowane, a średnia wieku wśród liderów rośnie.
- Związki zbyt koncentrują się na przywilejach (np. wcześniejszych emeryturach), a mniej na prawach (np. prawie do pracy).
- Związki okopały się w branżach od lat uzwiązkowionych, nie podejmują ekspansji w małych i średnich firmach prywatnych.
- Ustawa o informacji i konsultacji nie była ani sukcesem, ani kompromisem, a próbą zachowania monopolu, podczas, gdy można było przyjąć, że rady zakładowe mogą być początkiem organizowania się pracowników.
- Niepokojące są głosy o dążeniu do zmiany związków zawodowych w kierunku firmy usługowej, która broni swoich członków, a nie wszystkich pracowników.

14. Piotr Szumlewicz (Młodzi Socjaliści)

- Skutkiem parasola ochronnego związków zawodowych nad początkiem transformacji był błyskawiczny wzrost

- bezrobocia i spadek realnych płac.
- Dialog między olbrzymem i liliputem jest fikcją i zanik takiego dialogu jest pożądany, a sam dialog nie powinien być postrzegany jako wartość samoistna.
 - Stosunki pracy postrzegane dziś jako oparte na dialogu wyrosły z konfliktu.
 - Protesty wobec bardzo trudnej sytuacji w całej gospodarce to racja bytu organizacji pracowniczych.
 - Dynamika wzrostu wynagrodzeń pracodawców, wzrostu wydajności pracy i stabilizacja lub nawet spadek wynagrodzeń nie są racjonalne ani sprawiedliwe.
 - W sytuacji niskiego popytu wewnętrznego obniżka podatków nie zachęca przedsiębiorców do inwestycji, ale do luksusowej konsumpcji, a cięcia płac i wydatków społecznych, skądinąd i tak niskich, prowadzić będą do dalszego spadku popytu wewnętrznego.

15. Przewodniczący Zdzisław Tuszyński (Federacja Związków Zawodowych „Metalowcy”, OPZZ)

- Związki zawodowe nie powinny odrzucać perspektywy socjalistycznej.
- Oceniając wpływ związków zawodowych na losy przedsiębiorstw, trudno czasem oddzielić skutki działalności związkowej od skutków samej prywatyzacji. Przyczyną niechęci do inwestowania w Polsce nie są wysokie koszty pracy ani restrykcyjne prawo pracy, choć są to hasła rodzące się w Polsce kapitału, który ma nadzieje na szybkie dorobienie się.
- Za niskie uzwiązkowanie odpowiada słabość związków zawodowych, a nie odwrotnie. Związki przyzwalają na zmiany niekorzystne dla pracowników.
- Słabość dialogu społecznego w Polsce wynika także z tego, że organizacje pracodawców to lobbystyczne grupy interesów.

16. Dr Wojciech Widera (SGH)

- Czy dialog społeczny ma moc sprawczą, zmieniającą uwarunkowania geopolityczne?
- Wobec żywiołowości życia społecznego dialog jest potrzebny, by argumenty obu stron wносиły nowe spojrzenie.

17. Jan Kisieliński (Związek Zawodowy Górników w Polsce, OPZZ)

- Rachunek rentowności kopalń będzie zafałszowany, jeśli w wyniku finansowym uwzględniany będzie kredyt.
- Pracodawcy wspierają kampanie wyborcze i dzięki temu mogą wpływać na zmiany w kodeksie pracy.
- Górnicy po 25 latach w kopalni są schorowani i nie mogą liczyć na zatrudnienia u innych pracodawców.
- Zmniejszanie podatków nie przekłada się na dokapitalizowanie przedsiębiorstw.
- Związki zawodowe nie wchodzi do nowych sektorów, bo pracodawcy blokują możliwości założenia związku.
- Przyjęty model funkcjonowania rad pracowniczych jest lepszy od takiego, w którym pracodawca miałby możliwość wybierać, z kim konsultuje: z radą czy ze związkiem.

18. Przewodniczący Andrzej Chwiluk (Związek Zawodowy Górników w Polsce, OPZZ)

- Jestem za budowanie zespołu eksperckiego, do którego dostęp będą miały związki zawodowe i pracodawcy, a także pracownicy niezrzeszeni, a także gotowi jestem w każdej chwili merytorycznie przedyskutować przedstawiane przeze mnie dane.
- Nie jestem zwolennikiem bycia na ulicach, choć to zawsze będzie mój ostatni argument, ale nawet wtedy będą za mną stały merytoryczne racje.

- Swoją osobą świadczę o tym, że odbywa się zmiana pokoleniowa.
- Liderzy związkowi muszą mieć możliwość dokształcania się, warto by wspierał ich w tym pracodawca.
- Trzeba być realistą w ocenie szans górnika na znalezienie innej pracy.
- Zapisy o społecznej gospodarce rynkowej powinny być przestrzegane, pod groźbą protestów społecznych.
- Związkowiec, który opłaca składkę powinien mieć pierwszeństwo w dostępie do usług wobec nie-związkowca, choć związkom nie można działać według reguł wolnego rynku.

19. Przewodniczący Zygmunt Mierzejewski (Związek Zawodowy Inżynierów i Techników, Forum)

- Pracodawcy powinni być traktowani jak trudny partner w negocjacjach, jak wspólnie prowadzić przedsiębiorstwo, jak je rozwijać, a nie jak chłopiec do bicia.
- Jeśli główni zainteresowani ustalili porozumienie w sprawie informacji i konsultacji, to ktoś z zewnątrz powinien to respektować.
- Związki zawodowe przejmowały często na siebie rolę podmiotu dbającego o rozwój gospodarczy i społeczny regionu, a także o interes publiczny w skali kraju.

20. Krzysztof Zgoda (członek Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, szef Działu Rozwoju Związku)

- Nie powinnyśmy mówić, że nie jest możliwe, żeby w nowych sektorach był związek zawodowy, bo sami się ograniczamy.
- Należy przekonywać pracowników, że warto się organizować.
- Wrzucanie wszystkich związkowców i wszystkich pracodawców do jednego worka to nieporozumienie.

- Zanim zaczniemy w dialogu rozstrzygać sporne kwestie, powinniśmy zbudować mocne strony tego dialogu.
- Są kraje, gdzie wynagrodzenia są jeszcze niższe niż w Polsce i tam nie ma ani dialogu, ani demokracji, ani wolnego rynku.

21. Profesor Tadeusz Kowalik (Instytut Nauk Ekonomicznych PAN)

- Dla umowy społecznej w Polsce nie ma w tej chwili warunków, a samo pojęcie warto zarezerwować na moment ostrego kryzysu społecznego.
- W sprawie zapisów o społecznej gospodarce rynkowej w konstytucji panuje hipokryzja, a warto bronić tych gwarancji. Walka klas jest w tej sytuacji potrzebna.
- W Polsce możemy naśladować model skandynawski jako system rozwiązań instytucjonalno-organizacyjnych, a nie poziom państwa opiekuńczego.
- Związki zawodowe mają zablokowany dostęp do mass-medium, a mogą go zdobyć, nie będąc w sprzeczności z dialogiem społecznym, korzystając z różnych zbiorowych akcji, podobnie jak związki w Japonii.

22. Jeremi Mordasewicz (Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”)

- Dialog jest możliwy, jeśli jego uczestnicy mają podstawową wiedzę ekonomiczną lub oparcie w ekspertach, do których mają zaufanie.
- Jeżeli wzrost wydajności pracy przełoży się na wzrost wynagrodzeń, przedsiębiorstwa nie wygenerują środków na inwestycje.
- Środki publiczne powinny być w większym stopniu przeznaczone na inwestycje, a w mniejszym na świadczenia społeczne.
- Jeśli zawód górnikowi związany jest z chorobami zawodo-

wymi, powinien zostać wprowadzony maksymalny pułap lat pracy w tym zawodzie, po którym na koszt pracodawcy dokonuje się przekwalifikowania. Alternatywnie pracodawca górnika powinien odprowadzać wyższe składki emerytalne, tak by wcześniejsze odejście na emeryturę było możliwe bez naruszenia zasady, że wyjmie się z systemu tyle, ile się włożyło.

- Na dłuższą metę można stymulować rozwój gospodarczy tylko na drodze inwestycji, a co się z tym wiąże zwiększania stopy zatrudnienia, a nie poprzez nakręcanie popytu wewnętrznego.

23. Profesor Tadeusz Kowalik (Instytut Nauk Ekonomicznych PAN) [*ad vocem* Jeremi Mordasewicz]

- Gdy Szwedzi zaczęli budować swój model byli znacznie biedniejsi niż Polacy obecnie.

24. Profesor Gardawski

- Dyskusja dowodzi potrzeby wsparcia dialogu przez zespoły ekspertów i, moim zdaniem, osobnego instytutu dla związków.
- Realny dialog jest możliwy, gdy strony będą mocne merytorycznie.
- Podziękowania dla uczestników panelu i głosy z sali.

Sesja pierwsza

Zinstytucjonalizowana współpraca central związkowych i warunki trwałego dialogu partnerów społecznych

Profesor Gardawski: - Niech mi będzie wolno powitać szanownych gości, którzy zgodzili się uczestniczyć w naszej roboczej konferencji. Nazwaliśmy to spotkanie konferencją ze względów etymologicznych, jednakże bardziej zależy nam na dyskusji o pewnych, zasygnalizowanych w tytule konferencji, sprawach, a nie o przedstawianie gotowej wiedzy w postaci referatów.

Chciałbym powitać prezydenta Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”, panią Henrykę Bochniarz, absolwentkę naszej uczelni oraz przewodniczących największych central związkowych: przewodniczącego NSZZ „Solidarność” pana Janusza Śniadka, przewodniczącego Forum Związków Zawodowych pana Wiesława Siewierskiego i przewodniczącego Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych pana Jana Guza.

Witam wszystkich zebranych liderów i ekspertów związkowych. Witam przedstawicieli świata nauki. Nie będę wymieniał wszystkich nazwisk, ale zebrani na tej sali są wybitnymi ekspertami i znawcami problematyki związkowej. Jestem przekonany, że nasza dyskusja będzie dyskusją merytoryczną i skoncentruje się na realnych perspektywach związków zawodowych.

Proszę J.M. Rektora Szkoły Głównej Handlowej profesor Adama Budnikowskiego o oficjalne przywitanie zebranych i otwarcie naszej konferencji.

Profesor Adam Budnikowski (Rektor SGH): Szanowni Państwo! Panie Profesorze! Chciałem na początku podziękować or-

ganizatorom za zaproszenie. Organizatorzy pewnie są znani, ale dla porządku wymienię ich: Katedra Socjologii Ekonomicznej Kolegium Ekonomiczno-Społecznego Szkoły Głównej Handlowej.

Przyłączam się do powitania, które pod adresem wszystkich państwa skierował przed chwilą pan profesor Gardawski. Jest mi szczególnie miło, że mogę wziąć udział w dzisiejszej konferencji z kilku powodów.

Przede wszystkim dlatego, że jest to konferencja socjologiczna, a socjologia jest mi, ekonomicznie, bliska. Socjologię darzę sentymentem także dlatego, że pierwszy egzamin, jaki zdałem na studiach, był egzaminem właśnie z socjologii.

Co więcej, jest mi bardzo miło, ponieważ głównym organizatorem konferencji jest pan profesor Gardawski, z którym wielokrotnie miałem sposobność dyskutować na rozmaite tematy, jakie będą przedmiotem dzisiejszej konferencji.

Wreszcie jest mi miło z tej przyczyny, że konferencja odbywa się w ramach obchodów 100-lecia Szkoły Głównej Handlowej. Uczelnia nasza kończy w tym roku 100 lat, a więc jest to jubileusz poważny. Cieszę się, że organizatorzy zdecydowali się na wpisanie tej konferencji w obchody 100-lecia.

Zatem chciałbym dokonać oficjalnego otwarcia konferencji. Życzę Państwu pomyślnych obrad.

Profesor Juliusz Gardawski: Dziękuję bardzo panu rektorowi za uroczyste otwarcie konferencji. Planujemy następujący porządek obrad: za chwilę rozpoczniemy sesję p.t. „Zinstytucjonalizowana współpraca central związkowych i warunki trwałego dialogu partnerów społecznych”, a którą postanowiliśmy podzielić na dwie części. Pierwszą część sesji chcielibyśmy poświęcić problemom porozumienia związków zawodowych, stąd tytuł konferencji: „Od konfliktu do kooperacji”.

W polskim ruchu związkowym ukształtował się model pluralizm partykularnego czy konfliktowy. Elementy konfliktowego pluralizmu są nadal obecne, zarazem jednak związki zawo-

dowe stoją przed poważnymi wyzwaniami, zarówno jeśli chodzi o ich strukturę wewnętrzną, jak i jeśli chodzi o dialog społeczny w Trójstronnej Komisji. Związki zawodowe podzielone i skonfliktowane mają niewielką szansę, aby stać się liczącym partnerem dla pracodawców i dla rządu.

W największym uproszczeniu problem zawiera się w pytaniu, czy nasze związki są obecnie gotowe do podejmowania wspólnego działania w interesie polskiej klasy pracowniczej, czy jeszcze nie. Nasuwa się tu analogia do sytuacji związków zawodowych w Hiszpanii po obaleniu dyktatury Franco. Były one równie podzielone i skonfliktowane, jak nasze związki, lecz po wejściu Hiszpanii do Unii Europejskiej tamtejsze elity związkowe zorientowały się, że bez porozumienia w sprawach strategicznych nie będą w stanie realizować swoich celów w zakresie stosunków przemysłowych, w dyskusjach z pracodawcami, z rządem, a także nie będą wiele znaczyły na forum europejskim. Pozostały one gęsboko podzielone ideologicznie, jednak zawiązywały pragmatyczne sojusze w sprawach strategicznych. Odbywało się to w kontekście wspólnie przeżywanego poczucia, że istnieje w kraju kryzys i że przed ruchem związkowym stają wspólne wyzwania. A więc w pierwszej części sesji kieruję do przewodniczących związków zawodowych pytanie: „Czy już jest ten czas, aby polskie związki zawodowe podjęły kroki podobne do tych, na jakie ongiś powazyły się związki w Hiszpanii, budując porozumienia strategiczne, wspólnie określając preferencje, a nie tylko dogadując się w sprawach drugorzędnych, taktycznych?”

Z pewnością czas ten się zbliża, czego dobrym dowodem jest przyjęcie przez przewodniczących głównych central związkowych zaproszenia na naszą konferencję. Jednak problem polega także na tym, że owa współpraca musi być zinstytucjonalizowana, musi też mieć zaplecze eksperckie z prawdziwego zdarzenia. Jak z tym jest, dowiemy się od przewodniczących związków.

Druga część tej sesji będzie poświęcona problematyce dialogu społecznego. Zaprosiłem do udziału w naszej konferencji panią

prezydent Henrykę Bochniarz, co może zostać odebrane jako pewien afront wobec trzech pozostałych, ważnych osób reprezentujących w zinstytucjonalizowanym dialogu społecznym stronę pracodawców i mających istotny wkład w rozwój tegoż dialogu. Spieszę zatem wyjaśnić, że zwróciłem się właśnie do pani prezydent, a nie do przewodniczących pozostałych reprezentatywnych organizacji pracodawców, ponieważ „Lewiatan” był pierwszą organizacją, która w praktyce zaczęła prowadzić niezależny dialog ze związkami zawodowymi. Pamiętam istotne wydarzenie, otwierające późniejszy cykl autonomicznego dialogu, kiedy to PKPP i OPZZ zdecydowały się rozpocząć negocjacje nad wzajemnym porozumieniem. To te dwie organizacje rozpoczęły w Polsce dialog dwustronny. Dialog później przebiegał jednak bardzo różnie, nie zawsze przynosząc dobre efekty. Jestem ciekaw zdania pani prezydent, jak ocenia dzisiejszy stan dialogu społecznego w Polsce? Jakie stoją przed nim bariery? Czy będzie nam mogła powiedzieć, jak ze strony pracodawców postrzegana jest strona pracownicza? O to samo chciałbym następnie zapytać przewodniczących związków zawodowych: jak w ich organizacjach postrzega się organizacje pracodawców?

Tak więc pierwszy panel będzie składał się z dwóch części: po pierwsze związki zawodowego i szansa na ich strategiczne porozumienie, po drugie, stan dialogu społecznego

Oddaję głos panu Janowi Guzowi, przewodniczącemu OPZZ. Panie przewodniczący, proszę bardzo o rozpoczęcie naszego panelu.

Przewodniczący Jan Guz (OPZZ): Na wstępie serdecznie dziękuję za zorganizowanie tej konferencji. Daje ona możliwość wymiany poglądów na ważne dla Polski tematy w gronie zarówno praktyków, jak i teoretyków. Wymiana myśli wśród samych praktyków dialogu społecznego jest również cenna, bowiem choć często spotykamy się na różnych forach, to rzadko mamy możliwość dokonania podsumowania tego, co robimy. Cieszę się, że już sama nasza działalność jest przedmiotem zainteresowania tak szacow-

nej uczelni, której ranga sprzyja stworzeniu naukowego, obiektywnego opisu naszej działalności.

Przyłączam się także do życzeń z okazji jubileuszu Szkoły Głównej Handlowej, która ma cenny dorobek, widoczny na co dzień, choćby w przygotowaniu kadr dla polskiej gospodarki i na stanowiskach, jakie zajmują w naszym państwie i w gospodarce absolwenci SGH.

Instytucjonalna współpraca związków zawodowych rozpoczęła się wiele lat temu, w dramatycznych okolicznościach, podczas słynnego telewizyjnego spotkania Lecha Wałęsy i Alfreda Miodowicza. Wówczas, we wspólnej rozmowie, która - jak pamiętamy - wpłynęła na zmianę ówczesnej sytuacji politycznej, wystąpili oni między innymi z inicjatywą spotkań, aby rozmawiać o najważniejszych sprawach dla ruchu związkowego, dla Polski.

Od tamtego wydarzenia, które przyciągnęło do telewizorów miliony Polaków minęło wiele lat, w czasie których współpraca międzyzwiązkowa bardzo różnie się układała. Począwszy od wzajemnej wrogości, czy wręcz negowanie prawa do istnienia innym związkom zawodowym, poprzez wzajemne tolerowanie się, a na wspólnych inicjatywach, stanowiskach i demonstracjach skończywszy.

Myślę, że na naszym współdziałaniu głębokim cieniem kładły się doświadczenia lat osiemdziesiątych, zaszłości tego okresu, które wpływały na możliwości współpracy w następnych latach. Na szczęście okazało się, że pomimo różnic mamy wspólny cel. Stawiałem na ten wspólny cel od samego początku mojej działalności w ruchu związkowym.

Zresztą różnice, które występują między centralami związkowymi - jak wynika z materiału przygotowanego przez profesora Juliusza Gardawskiego - nie są tak głębokie, aby przesłaniały nam cel zasadniczy. Jest nim walka z bezrobociem, utrzymanie miejsc pracy, godziwa płaca, przestrzeganie szeroko pojętego prawa pracy, zabezpieczenie socjalne. Jest to bardzo teraz ważne w naszym kraju, w którym niestety dramatycznie liczna grupa osób musi żyć poniżej granicy minimum socjalnego, wręcz

skrajnej nędzy. Te problemy są zapisane w programach działania wszystkich związków zawodowych i właściwie w tych sprawach wypowiadamy i działamy jednym głosem.

Związki zawodowe, centrale związkowe działające w Polsce chcą być organizacjami skutecznymi. Jeśli chcemy być organizacjami skutecznymi, to musimy ocierać się o działania polityczne, bowiem polityka daje możliwość wpływania na uchwalane ustawy. Zapisy prawne dotyczące naszego działania są w normalnie funkcjonującej demokracji podstawą skuteczności. Niestety w polityce panują prawa dzungli i związki zawodowe mogły się o tym przekonać. Partie polityczne starają się pozyskać związki zawodowe do współpracy, bo związki zawodowe są wielokrotnie liczniejsze od partii i choćby z tego powodu są bardzo atrakcyjne dla polityków. Myślę, że związki zawodowe, w mniejszym czy większym stopniu mogły się przekonać, że współpraca z partiami politycznymi nie zawsze wychodzi związkom zawodowym na dobre. My też nie byliśmy wolni od takich złych doświadczeń.

Istnieje potrzeba wspólnego działania central związkowych, bo walka o prawa pracownicze jest ponadpolityczna. Żądania współpracy międzyzwiązkowej płyną od zrzeszonych w OPZZ organizacji związkowych – w tej sprawie kolejne dwa kongresy OPZZ podjęły stosowne uchwały. Mamy świadomość, że wspólne wystąpienie central związkowych ma inną, zwiększoną siłę przebiecia, znacznie większe znaczenie. W tej sprawie związki zawodowe nie nadszają za organizacjami pracodawców, bowiem pracodawcy już dawno powołali Radę Przedsiębiorczości. Po stronie pracowników mogłaby działać Rada Pracy, ale to jest jeszcze kwestia rozmów i porozumień, które należy podjąć w najbliższym czasie.

Natomiast w ostatnim okresie było wiele wspólnych działań, wystąpień, manifestacji, na poziomie zakładowym, branżowym i centralnym. To daje nadzieje na zacieśnienie i utrwalenie współpracy. Od lat w wielu sprawach przygotowujemy wspólne stanowiska, jak choćby do rządowego projektu budżetu. A więc zmierzamy w dobrym kierunku pluralistycznej integracji.

Myślę, że przy zaangażowaniu całego ruchu związkowego, przy stałej międzyzwiązkowej współpracy jest możliwość uniknięcia wielu niekorzystnych zjawisk. Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych opowiada się za współpracą, za rozmowami wewnątrz ruchu związkowego, za wspólnym budowaniem płaszczyzny porozumienia, bo naszym zdaniem efekty tego będą dużo większe niż działania w pojedynkę. I mimo różnic organizacyjnych, czasem innego podejścia do poszczególnych zagadnień jest jeden cel, któremu powinniśmy służyć – obrona praw pracowniczych. Skuteczna obrona praw pracowniczych.

Przewodniczący Wiesław Siewierski (Forum Związków Zawodowych): Dziękuję serdecznie. Przede wszystkim panie profesorze, serdeczne gratulacje i podziękowania za zorganizowanie tej konferencji. Ja nie ukrywam jednej rzeczy, że pańska osobowość, pańska wiedza, i praktyczna znajomość polskiego ruchu zawodowego, wierzę w to i gwarantuję, że praktycznie wnioski będą przez nas wnikliwie analizowane.

Chciałbym również zwrócić się do państwa z apelem nie tylko o wyważone oceny, ale także o rezygnację z kurtuazji i zabiegów promocyjnych, do czego, jak uważam, konferencja ta obliguje wszystkich jej uczestników. Powinniśmy mówić o ruchu zawodowym takim, jak on na dzień dzisiejszy wygląda, o jego słabościach, i co z tego wynika.

Dzisiaj sytuacja polskiego ruchu zawodowego jest szczególnie trudna. Co dla nas, dla Forum Związków Zawodowych, jest najbardziej bolesne? Przede wszystkim niska wiara w skuteczność ruchu zawodowego, że nie wspomnę już o jego popularności. Współczynnik uzwiązkowienia w Polsce ludzi z wyższym wykształceniem waha się od 5 do 6%, a jest tylko trochę wyższy dla pozostałych kategorii.

Wydaje mi się, że to jest właściwe miejsce, w którym powinniśmy sobie odpowiedzieć na pytanie dlaczego tak jest?

Nie ma panaceum. Natomiast szansę na wyjście z tego

pata, ogromną szansą dla nas wszystkich winno być rozpoczęcie autentycznej debaty o przyszłości polskiego ruchu zawodowego, debaty o tym, co nas dzieli i dlaczego? Ale również o tym, co może nas łączyć? Taką szansę otworzyło m. in. spotkanie, które na Śląsku zorganizował Andrzej Chwiluk.

Chciałem przypomnieć jedno: jesteśmy młodą centralą związkową, zrzeszamy ponad 500 tys. członków, ale równocześnie działamy „na rynku” teoretycznie od 5 lat. Jednak pamiętajmy, że w procesie tworzenia „Paktu o przedsiębiorstwie”, najwięcej było uczestników, którzy dziś są u nas. Podobnie działo się w momencie tworzenia dokumentów dotyczących funkcjonowania dialogu społecznego, Komisji Trójstronnej. Nie jesteśmy ludźmi znikąd, nie mającymi doświadczenia.

Dzisiaj się dyskutuje o umowie społecznej. A ja przypominam o „Pakcie o przedsiębiorstwie państwowym”. Część kolegów, obecnych dziś na sali brała w negocjowaniu Paktu. Nie ukrywam, że wtedy doszło do ostrego starcia i, o ile pamięć mnie nie myli, doszło wówczas do tego, że paktowaliśmy w dwóch różnych salach: w jednej były słuszne związki zawodowe, a w drugiej niesłuszne. Kilka organizacji powiedziało wtedy: „Nie, dziękujemy”. Między innymi organizacja obecnego, bodajże od paru dni, wicepremiera. A i my stwierdziliśmy: „Nie będziemy paktować, nie będziemy na ten temat rozmawiać”.

I co się okazało? Ci, co zostali mieli rację. Mieli rację, że nawet w takich warunkach podjęli dialog. W rezultacie powstał dokument, który na wiele lat umożliwił prawidłową działalność przedsiębiorstwom.

Nie ukrywam, że do dziś żyję z moralnym kaczem, bo byłem jednym z tych, którzy wyszli. Wnioski na przyszłość, jakie z tego wynikają, są bardzo proste: tak, musimy się porozumieć jako związki zawodowe, odrzucić historię, przeszłość, porównywanie swojej działalności. Zróbmy to, co czynią pracodawcy, i za co chylę przed nimi czoło. Nie ma posiedzenia prezydium Komisji Trójstronnej, na które druga strona nie przyszłaby z jednym,

wspólnym stanowiskiem, co daje im nad nami ogromną przewagę. Bierze się ona m.in. stąd, że opierają się na doskonałych badaniach naukowych.

Zobaczcie jak daleko my, związki zawodowe, jesteśmy od ludzi nauki. Niedawno jako „Forum” organizowaliśmy konferencję na temat skrócenia czasu pracy. Uczestniczyli w niej nie tylko przedstawiciele związków; zaprosiliśmy także dyrektorów, partnerów społecznych, zaprosiliśmy wybitnych znawców prawa, medycyny pracy, zarówno z naszego kraju jak i z zagranicy, żeby mówić o tym ważnym dla nas wszystkich problemie. Zainteresowanie ze strony partnerów społecznych, a szczególnie ze strony rządowej było prawie żadne.

Debatowaliśmy na naszym kongresie o kierunku działania, który powinniśmy przyjąć. Dlaczego wzorem innych krajów nie powołamy jednego instytutu badawczego dla potrzeb związków zawodowych i zarządzanego przez związki zawodowe? Tak, byśmy idąc na spotkania z przedstawicielami pracodawców, czy rządu mieli własne argumenty.

Dzisiaj mamy wprawdzie wiedzę, doświadczenie, wielu zaangażowanych ludzi, ale to nie wystarcza. Potrzeba dalszych, poważnych argumentów. Dlatego myślę, że taki instytut badawczy powinno się powołać, na koszt rządu. To mają być koszty budżetowe, tak jak to jest we Francji, Włoszech, czy wielu innych krajach.

Jednym z tematów konferencji jest także to, co nas dzieli i to, co nas łączy. Po smutnych doświadczeniach z „Paktem o przedsiębiorstwie państwowym”, wchodząc z Forum do Komisji Trójstronnej, mieliśmy jedno marzenie, że wreszcie jako strona związkowa będziemy przygotowani na to, aby bez udziału jakichkolwiek sił politycznych móc podejmować decyzje nie tylko słuszne, ale najlepsze dla ludzi pracy. Czy to się dzisiaj udaje? Tak, w wielu przypadkach, tak jak mówił przewodniczący Guz, udaje się to osiągnąć. Ale też często niestety jest tak, że w najważniejszych, strategicznych kwestiach każdy z nas pozostaje osobno.

Przed ważnymi posiedzeniami, my, szefowie central

związkowych, spotykamy się, ale czy to wystarcza? Czy zmierzamy w dobrym kierunku? Trudno mi na te pytania odpowiedzieć. Ze swej strony natomiast musimy zagwarantować jedną rzecz, aby dialog społeczny po stronie związkowej był oparty na realiach, a nie na historii, na liczebności. Musimy po prostu być partnerami, bo tylko wtedy możemy odzyskać zaufanie u ludzi pracy.

Jeszcze jedna rzecz, popatrzcie państwo na temat niedawnych manifestacji, które odbyły się we Włoszech, we Francji. Czy my jesteśmy w stanie przyciągnąć na manifestacje ludzi młodych? Czy my jesteśmy na uczelniach? Czy nas tam widać? Dochodzi do paradoksu, że przychodzimy na posiedzenia komisji sejmowej, a przedstawiciele rządu dziwią się, że coś takiego jak Komisja Trójstronna istnieje. To nie jest wymysł, taka jest rzeczywistość. Myślę, że o tym powinniśmy pamiętać, zastanowić się nad tym, wyjść do młodych ludzi. Nie ukrywam, że jako „Forum” próbowaliśmy doprowadzić do nawiązania stałych kontaktów z uczelniami, szukać tam ekspertów. Zapraszamy na posiedzenia, zarówno zagranicą, bo jesteśmy członkami Europejskiej Unii Niezależnych Związków Zawodowych (CESI), gdzie mam zaszczyt pełnić funkcję wiceprezydenta. Zapraszamy ich do udziału w dyskusji na temat przyszłości polskiego ruchu zawodowego. Ale bardzo trudno jest ich przekonać do wielu rzeczy.

Dodam jeszcze, że moim zdaniem każda manifestacja, każdy protest, każdy strajk jest niczym innym, jak porażką nas wszystkich. Jest to porażka dialogu społecznego, porażka związków zawodowych, porażka pracodawców, oraz porażka rządu. Powinniśmy zrobić wszystko, żeby do tego nie dopuścić. Wierzę w to, że w najbliższej przyszłości będziemy rozmawiali o umowie społecznej. Ale nie tylko w zaciszu gabinetów ministerialnych, podczas prezydium czy posiedzeń Komisji Trójstronnej. Musimy z tym problemem wyjść do ludzi, do zakładów pracy.

Chociaż trzeba zauważyć, że kolejne ekipy rządowe często traktują ruch zawodowy w taki sposób, jakby chciały mu wręczyć zaproszenie do „dialogu na ulicy”. Czym innym jest bowiem uzgodnienie z przedstawicielami trzech central związkowych

na spotkaniu z premierem dotyczące systemowych rozwiązań w ochronie zdrowia? A potem raptem my, „Forum”, którego 100 tys. członków jest pracownikami ochrony zdrowia, słyszymy, że podpisano porozumienie tylko z jedną grupą zawodową. Nie oceniam ich, ani tego, do czego zmierzają. Natomiast wydaje mi się, że te działania powinniśmy prowadzić razem.

Dlatego myślę, że ta konferencja wzmocni naszą, niezłą mimo wszystko współpracę. Wierzę również, że wszystkie inne sprawy odrzucimy na bok, a zajmiemy się problemami ludzi pracy, wszystkich ludzi pracy. Nie wiem czy wszyscy o tym wiedzą, ale ustawa o Komisji Trójstronnej wyklucza z ruchu zawodowego dużą grupę ludzi, bowiem sformułowana jest tak, że do liczebności organizacji niezbędnych do wejścia w skład Komisji Trójstronnej nie wlicza się całej rzeszy emerytów, rencistów, bezrobotnych. Kto się pod tym podpisał? My.

Przewodniczący Janusz Śniadek (NSZZ „Solidarność”): Panie profesorze, sądzę, że nikt z nas nie potrafił odmówić pańskiej prośbie i nie przybyć na to dzisiejsze spotkanie, właśnie ze względu na szacunek, którym pana darzymy, a więc jest to też jedno ze źródeł sukcesu dialogu, na którym tak bardzo nam zależy.

Odnosząc już do spraw fundamentalnych, chciałbym zauważyć, że cała konstrukcja Unii Europejskiej oparta jest właśnie na dialogu. To dialog leży u podstaw funkcjonowania i ewentualnie sukcesu tej konstrukcji. Nawijając do tego dlatego, że rok temu szczyt z okazji 20-lecia dialogu na poziomie europejskim, w którym brali udział m.in. panowie Barroso i Prodi, dzisiejszy premier Włoch, zakończył się taką mniej więcej konkluzją, że fiasko referendum w sprawie Konstytucji Europejskiej było przejawem kryzysu dialogu. Konstytucja padła ofiarą niekoniecznie treści w niej zawartych, a właśnie różnych niepokojów, lęków społecznych, których wyeliminowanie powinno nastąpić w wyniku rzetelnego, autentycznego dialogu, którego kryzys spowodował, że te lęki, niepokoje zostały wyrażone w nieco innej formie, wła-

śnie tak, a nie inaczej.

Stąd też, kiedy mówimy o dialogu w Polsce, musimy mieć świadomość, że jeśli chcemy poważnie uczestniczyć w budowie Unii Europejskiej, to musimy spełniać standardy dialogu, jakie tam obowiązują. Wspominaliśmy dzisiaj o „Pakcie o przedsiębiorstwie państwowym”, który w Polsce zapoczątkował Komisję Trójstronną: najpierw powstała Komisja Trójstronna w sposób nieustawowy, w drodze rozporządzenia Rady Ministrów, a w XXI wieku zyskała umocowanie ustawowe.

Miejmy jednak świadomość, że dialog odbywa się na różnych płaszczyznach. Najbardziej podstawowym jest poziom zakładowy i na tym poziomie od początku lat 90. dialog się toczył... Oczywiście, miał swoje mankamenty, ułomności, wady, ale toczył się tam, był niejako wymuszony przez zadania, które stały na tym poziomie przed organizacjami związkowymi i pracodawcami, takie jak budowanie regulaminów pracy, socjalnych, zakładowych układów zbiorowych. I nikt – za przeproszeniem – nie robił łaski. Po prostu i związki, i pracodawcy byli do tego dialogu zobligowani i on tam się odbywał, przy mniejszych czy większych oporach. Tym, co niewątpliwie w Polsce stanowiło, i nadal stanowi problem, są zaszłości historyczne.

Owszem, wszyscy mamy świadomość, że trzeba powoli odrywać się od historii, przejść nad tym wszystkim do porządku dziennego, ale nie jest to proste. Moje pokolenie, ja sam, przeżywaliśmy stan wojenny, przełom lat 1989-1990 i to, co działo się po roku 1990, a co też nie było wolne od różnych mniej czy bardziej przykrych zaszłości, zdarzeń, które ciążyą nam dzisiaj. Zgoda, że być może nie warto tego rozdrapywać, ale taka jest natura ludzka. Nie wystarczy powiedzieć: było, minęło, zapomnijmy. To wszystko gdzieś w nas tkwi, ciąży, wobec braku rzetelnego rozliczenia się z tym wszystkim. Miejmy świadomość, że jest to jedna z przeszkód, która ciążyła, ciąży, być może przez jakiś czas jeszcze będzie istotna.

Inny ważny element, którego nie można bagatelizować, to pewna autentyczna rywalizacja międzyzwiązkowa. Funkcjonuje-

my jakby na tym samym rynku i istnieje między nami pewna konkurencja. Zabiegamy o ten sam, nazwę to elektorat, czy klientelę. A liczba pracowników jest dokładnie określona i to właśnie z tego grona pochodzą potencjalni członkowie „Solidarności”, OPZZ, czy Forum. W naturalny sposób staramy się zabiegać o tych samych ludzi, zachęcać ich do przystępowania do naszej centrali, a nie do konkurencji. Myślę, że wielka sztuka polega na tym, aby ta konkurencja odbywała się w sposób przyzwoity, elegancki i nie schodziła poniżej pewnego poziomu, a i tak się przecież niekiedy zdarza. Z całą pewnością jest to element, który utrudnia dialog i realizację wspólnych celów.

Natomiast, gdy zachodzi absolutna konieczność, gdy wymaga tego interes pracowników, nawet często wbrew woli, czy jakimś kalkulacjom podyktowanym tą rywalizacją, o której mówię, to związki zawodowe muszą prezentować, najczęściej zresztą prezentują jednolite stanowisko wobec pracodawcy i różne wymagane ustawami regulacje podpisują. Podkreślam, że mam tu na myśli poziom zakładowy. Na poziomie ponadzakładowym niestety, mamy, nazwałbym to wręcz tak, uwiad układów zbiorowych. No, i mamy wreszcie poziom krajowy. Na nim od dłuższego czasu, mam takie wrażenie i użyję tego słowa, wręcz hołubimy Komisję Trójstronną. Szereg naszych zabiegów działań, decyzji, i stanowisk podyktowanych jest tym, żeby nie osłabiać autorytetu, prestiżu tej instytucji, ale wręcz, żeby go budować.

W jakimś stopniu to się nam udaje, ale myślę, że będziemy mieli prawo do pełnej satysfakcji dopiero wtedy, kiedy ten autorytet naprawdę zostanie zbudowany. Zadeklarowaliśmy gotowość podjęcia negocjacji i prac nad umową społeczną ma być, i jej zawarcie właśnie podbudowałoby autorytet i prestiż Komisji Trójstronnej. Gorąco wierzę, że dobra wola, świadomość naszego wspólnego, pracodawców i związków zawodowych, jak i rządu interesu, wezmą górę.

Dodam jeszcze tylko, że wobec wielkiej niestabilności politycznej, z jaką ciągle mamy do czynienia, zgoda partnerów

społecznych wokół pewnych rozwiązań gospodarczych, a głównie o takich będziemy dyskutować, może w znakomity sposób zwiększyć prawdopodobieństwa przeprowadzenia ich przez parlament. Tu przykładem może być ustawa o informacji i konsultacji, która w wyniku uzgodnienia między związkami i pracodawcami w sposób nadzwyczaj sprawny została przeprowadzona przez parlament. Z podobnym rezultatem być może uda nam się uzgodnić, czy rozwiązać inne ważne problemy. A jeśli nawet nie zbudujemy czegoś, co będzie w pełni zasługiwało na miano umowy społecznej, nie zmieni to faktu, że każdy indywidualny problem, który taką drogą może nam się udać rozwiązać wart jest zachodu.

Profesor Juliusz Gardawski: Jak już wspominałem, chcę teraz przekazać głos pani prezydent Henryce Bochniarz. Mam prośbę o ocenę możliwości tworzenia strategicznych form współpracy między organizacjami pracodawców i roli tej instytucji, jaką jest Rada Przedsiębiorczości w trakcie dialogu. Ale nie tylko ten wątek oczywiście nas interesuje. Interesuje nas pani ocena sytuacji dialogu społecznego i społecznego partnerstwa z organizacjami pracodawców.

Prezydent Henryka Bochniarz (Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych): To zaszczyt i wyzwanie, kiedy wobec moich kolegów ze wszystkich trzech central związkowych reprezentuję ruch pracodawców. Mam nadzieję, że koledzy potraktują mnie życzliwie i pozwolą unieść ciężar tej reprezentacji.

Nieprzypadkowo „Lewiatan” jest dzisiaj w mojej osobie tutaj reprezentowany. Chciałabym przypomnieć tym, którzy nie byli przy powstawaniu „Lewiatana” – chociaż my od początku to podkreślamy i znajduje to wyraz w naszej nazwie – że chcemy reprezentować pracodawców i przedsiębiorców prywatnych, a jak państwo wiecie w tych firmach, zwłaszcza tych, które były tworzone od zera, a nie sprywatyzowane, związki zawodowe praktycznie nie funkcjonują.

Na początku mieliśmy problem sami ze sobą, żeby przekonać naszych członków, że mimo, iż brak u nas związków zawodowych, to powinniśmy sprawę dialogu traktować jako absolutnie zasadniczą. Myślę, że to się wewnętrznie nam udało. Ta sprawa ciągle jest przedmiotem naszych dyskusji.

Dwa lata poświęciliśmy rozmowom z OPZZ, czego efektem było pierwsze autonomiczne porozumienie. W prace nad ustawą o Komisji Trójstronnej włożyliśmy wielki wysiłek, mimo, że wtedy jeszcze nie byliśmy reprezentatywną organizacją. Wszystko to potwierdzało, że nie traktujemy dialogu taktycznie, tylko rzeczywiście uznajemy go za jedno z absolutnie zasadniczych zadań organizacji pracodawców.

Tak jest do dzisiaj, choć trudno mi ocenić czy nasza praca w ramach Komisji Trójstronnej, jak również wysiłki, które podejmowaliśmy na rzecz dialogu autonomicznego, przyniosły więcej frustracji czy satysfakcji. Myślę jednak, że wszystko to, co dotąd się zdarzyło nie spowodowało w naszym gronie jakiegoś radykalnego zakwestionowania sensu prowadzenia dialogu i naszego aktywnego w nim uczestnictwa. Więc dalej uważamy dialog za sprawę absolutnie zasadniczą.

Zgadzam się z tym, o czym mówił Janusz Śniadek, że niestabilność polityczna powoduje, iż dialog w ramach Komisji Trójstronnej, dialog między tymi dwiema bardzo istotnymi grupami społecznymi, jakimi są pracownicy i pracodawcy tym bardziej nabiera znaczenia.

Jest to dla nas ogromne wyzwanie, czy nie damy się skusić mirażom jakichś kolejnych aliansów politycznych, które pozwolą takiej czy innej centrali związkowej czy takiej czy innej organizacji pracodawców, w tym wyścigu, który przecież ciągle trwa, uciec przed konkurencją. Ten wyścig trwa, zarówno między centralami związkowymi, jak i między organizacjami pracodawców. Działamy w konkurencyjnym środowisku, co uważam za bardzo dobre. Kiedy słyszę, że powinna istnieć jedna organizacja, nie mogę się z tym zgodzić, uważam, że nie byłoby to dobre dla przedsiębior-

ców. Związkowcy niech się wypowiedzą sami za siebie, ale moim zdaniem, właśnie różnorodność, jaka jest między nami, wraz z jednoczesnym poszukiwaniem współpracy w różnej formie jest korzystne, tak dla ruchu przedsiębiorców, jak dla gospodarki.

Rozmawiając o sytuacji wewnętrznej, nie powinniśmy jednak tracić z pola widzenia uwarunkowań zewnętrznych, tego, co się dzieje w tej chwili w Europie. Kryzys przywództwa, czy brak stabilności nie są tylko naszymi problemami, są to problemy całej Europy, więc powinniśmy w tych kwestiach aktywnie się wypowiadać. Uważam, że Polska ze względu na swoje doświadczenia historyczne, ze względu na swoje miejsce w Europie ponosi odpowiedzialność – dotyczy to także naszych organizacji pracodawców i organizacji związkowych – za to, w którym kierunku Europa będzie zmierzała. Jeżeli bowiem słysząc np. o różnych pomysłach o zwiększaniu roli państwa, czy gospodarki państwowej, to kto jak kto, ale akurat my mamy chyba najwięcej do powiedzenia o zagrożeniach, jakie to ze sobą niesie. Może więc nie powinniśmy siedzieć cicho, tylko głośno mówić o tym, czym grozi omnipotencja państwa tym krajom, które na własne szczęście nie mają podobnych do nas doświadczeń przeżyć. Wydaje się więc, że zarówno w relacjach wewnętrznych, na arenie krajowej, jak zewnętrznych, w Europie, jest dla nas przestrzeń działania.

A teraz pytanie: czy jesteśmy w stanie tą przestrzeń zagospodarować? Czy w ramach społeczeństwa obywatelskiego – a tak widzę rolę i pracodawców, i związków zawodowych – będziemy, przy swoich doświadczeniach i dużej wiedzy tymi, którzy zostaną liderami dialogu i będą w stanie zaproponować własne rozwiązania, niekoniecznie proponowane przez taki, czy inny układ polityczny.

Żeby tak się jednak stało, powinniśmy uciec od tej „bieżączki”, która, moim zdaniem, często paraliżuje Komisję Trójstronną i nie pozwala nam dojść do rozwiązań systemowych, kiedy taktyka zwycięża nad rozwiązaniami strategicznymi. Jeżeli nie będziemy w stanie określić perspektywy długofalowej, którą

nazwałabym w skrócie „Polska +10”, to oczywiście możemy i będziemy się szarpać, czy to o Kodeks pracy, czy o system podatkowy, i nawet możemy coś wyrwać. Jeżeli jednak będziemy w stanie ustalić te założenia strategiczne, to wtedy rozwiązania krótkookresowe zyskają zupełnie inny wymiar. Dlatego właśnie my tak bardzo zaangażowaliśmy się w kwestię umowy społecznej, ponieważ uznaliśmy, że może nam ona pozwolić uciec od taktycznych, codziennych, krótkookresowych rozwiązań, często narzucanych przez chwilowe układy polityczne.

Wystarczy spojrzeć na to, co się obecnie dzieje wokół urlopów macierzyńskich, a odbywa się wyścig „kto da więcej”. Nikt nawet nie pyta za ile, i kto za to zapłaci, tylko kto da więcej. I nikt nie rozmawia o tym, jaka może być skuteczność takich rozwiązań, jakie są w tym względzie doświadczenia innych krajów. Tylko jest tak, że jedni mówią: „18” (dni – przyp. red.), drudzy: „26”, a jeszcze inni: „28”. A tymczasem jest to kwestia niesamowicie ważna dla nas wszystkich, i dla związków, bo nie będą mieli członków, jak nie będzie pracowników, i dla nas, bo jak nie będziemy mieć pracowników, to nie będziemy mogli się rozwijać.

Patrząc na to egoistycznie, to jesteśmy szalenie zainteresowani tym, by mieć konsumentów na nasze produkty i usługi, a także, by mieć pracowników w naszych firmach. Wobec tego nie możemy udawać, że nie interesuje nas sprawa dietności. Ale ona nas nie interesuje, jeżeli ma być tylko i wyłącznie przedmiotem takich krótkookresowych rozwiązań. Na tym przykładzie widać, że powiązanie kwestii społecznych i ekonomicznych jest nie do podważenia. Zawsze nas martwi, kiedy czy to w Komisji Trójstronnej, czy w trakcie dialogu autonomicznego, czy też w kryterium ulicznym, patrzy się tylko i wyłącznie na efekty socjalne, nie dostrzegając skutków ekonomicznych.

Co do prac nad umową społeczną, muszę się zgodzić z uwagami, że ostatecznie zmiany w rządzie i odejście ludzi, którzy, jak się wydawało, legitymowali się wiedzą i doświadczeniem, może kompletnie zniweczyć możliwość osiągnięcia jakiegokolwiek porozumienia.

Inna szalenie istotna sprawa, do której bardzo bym chciała, żeby koledzy się dziś odnieśli, to globalizacja, przed którą moim zdaniem nie ma ucieczki. To co się stało ostatnio we Francji, a na co my patrzymy z dużym zainteresowaniem i troską, mając przy tym możliwość dyskusji na ten temat z naszymi kolegami, pracodawcami francuskimi, jest potwierdzeniem, że jednak pewna część reprezentacji pracowniczej jak gdyby ucieka przed wyzwaniem, którym jest globalizacja i poszukiwanie elastyczności, a przed którym, powtórzę, nie ma ucieczki. Przekonanie, że ten problem nie będzie nas dotyczył i nie będzie miał wpływu na nasze życie naraża całą naszą gospodarkę i kraj na ogromne ryzyko. Jeżeli dzisiaj elastyczność pracy jest absolutnie kluczowa, to twierdzenie, że my tu będziemy bronić miejsc pracy, odwraca, wydaje mi się, uwagę od naszego, nie tylko związków zawodowych, ale i pracodawców, nadrzędnego celu. Nie tylko pracownicy, ale także pracodawcy szukają elastyczności, stabilności, przewidywalności. Jest ta sprzeczność między poczuciem niepewności, ryzyka, a poczuciem bezpieczeństwa i ona jest tak samo ważna dla związkowców, jak i dla nas.

Więc powstaje pytanie, czy powinniśmy rzeczywiście wspólnie walczyć o bezpieczeństwo miejsc pracy? Czy to jest walka o zapewnienie bezpieczeństwa pracownikom, bo wtedy oczywiście wiele kwestii, które dotychczas były podstawą funkcjonowania związków zawodowych przestaje być istotne. Jeżeli bowiem mówimy o elastyczności, to coraz większa część miejsc pracy będzie właśnie poza tym fizycznie określonym miejscem, będzie można mieć jednocześnie iluś pracodawców, będzie się realizowało projekty nie tylko w kraju, ale za granicą, a pracodawcy w ogóle nie będzie się często znało, nigdy nie widziało go na oczy. Znamy przecież takie przypadki, rozmawiamy z naszymi przedsiębiorcami, zatrudniających pracowników, których nigdy nie widzieli.

Czy związki zawodowe są w ogóle do tego przygotowane? Jaka jest wasza opinia na ten temat? Uważam, że to jest nasz wspólny problem. My nie jesteśmy zainteresowani tym, żeby mieć pracow-

ników, którzy, że tak powiem, bez przerwy drżą co się z nimi stanie jutro. A jednocześnie wiemy, że jeżeli mamy być konkurencyjną gospodarką, to nie uda się nam tego osiągnąć bez większej elastyczności pracy. Oczywiście, możemy bronić *status quo* przez dwa czy trzy lata, ale problem nie zniknie, będzie narastał, aż wreszcie przegramy ze wszystkimi, którzy dzisiaj wchodzą na rynki i konsekwentnie realizują swoje projekty strategiczne. To jest, powtórzę, pytanie, bo wydaje się, że jesteśmy dopiero na początku tej dyskusji. Ale jestem przeciwna chowaniu głowy w piasek i udawaniu, że to nie jest nasza sprawa, że może jeszcze poczekać, a może wróć, że tak powiem, stare, dobre czasy i będziemy znowu mieć zakłady na 10 tys. ludzi. Tak już nigdy nie będzie. Czy jesteśmy w stanie się przygotować, czy jesteśmy w stanie w tej sprawie osiągnąć jakiś kompromis? Czy możemy wspólnie określić jakieś cele, które potem będziemy razem realizować? Uważam, że tak, ale może to jest, że tak powiem, przejaw postawy marzycielskiej.

Umowa społeczna i strategiczne myślenie o tym, co w gospodarce jest najważniejsze mają kapitalne znaczenie. A przyznam się, że nie widzę ani pytań, ani odpowiedzi po stronie rządu czy parlamentu. I czy my do tego jesteśmy już przygotowani i czy możemy wziąć na siebie ciężar odpowiedzialności za przynajmniej próbę odpowiedzi na te pytania, jakie powinny być te cele strategiczne. Taką próbę podjęliśmy przy okazji Narodowego Planu Rozwoju. No, ale w tej chwili właściwie wszystko zostało zawieszona na kołku i nie mamy pojęcia jaki będzie dalszy ciąg tych prac.

Skieruję kolejne pytanie do moich kolegów z ruchu związkowego, szczególnie do tych z górnictwa – niektórych widzę na sali – z którymi spotykaliśmy się nie tylko w Komisji Trójstronnej, ale również i w innych ciałach dialogu. Jeżeli w obecnej sytuacji energetycznej, kiedy rola górnictwa węglowego staje się dużo istotniejsza, niż nam się to niegdyś wydawało, naprawdę celem na dziś jest dla nas walka o emerytury pomostowe i ułatwianie górnikom przechodzenia na wcześniejsze emerytury? Czy przeciwnie, powinniśmy się poważnie zastanowić co zrobić, żeby ci górnicy

chcieli nadal pracować? Trzeba by w ogóle popatrzeć na sytuację górnictwa, na rolę kopalń, co moim zdaniem jest dzisiaj dla polskiej gospodarki absolutnie zasadnicze. Nie wiem czy cokolwiek w tej dziedzinie się robi, czy w federacjach górników, czy w centralach związkowych, ale wydaje mi się, że od tego nie można uciec.

Wróć jeszcze do sprawy dietności, która jest dla nas absolutnie zasadnicza. Tej kwestii też dotyczy pytanie, czy nie powinniśmy zaproponować rozwiązań strategicznych, które dałyby nam szansę na to, żeby w perspektywie 10 czy 15 lat jednak pomyśleć o tym z większym optymizmem. Dalej, kwestia rolnictwa, w końcu także jednej z absolutnie zasadniczych dziedzin gospodarki. Na ten temat w ogóle nie rozmawiamy, bo w rolnictwie akurat pracownicy są rozproszeni, ale przecież dzisiaj, podsumowując te dwa lata w Unii, widać ewidentnie, że to jest jeden z najsilniejszych sektorów naszej gospodarki. Czy nie powinniśmy na to postawić? Jak na to powinniśmy postawić? Jak zagwarantować, że zdołbycze rolników zostaną utrwalone? Czy rzeczywiście Polska może zająć pozycję lidera w rolnictwie ekologicznym? A czy dzisiejszy system dopłat nie prowadzi do petryfikacji struktury rolnictwa, co jest przeciwko nam? My tam, w rolnictwie, możemy zapewnić miejsce dla mnóstwa ludzi. To jest problem związków zawodowych i to jest nasz problem. Rolnictwo tworzy przestrzeń, w której właśnie ci, którzy wychodzą z dziedzin eliminowanych z życia gospodarczego mogą znaleźć dla siebie miejsce. Nie wiem tylko czy to jest w ogóle temat do naszej rozmowy, czy mamy tutaj jakiegokolwiek doświadczenie? Czy możemy w ogóle szukać tu jakichś rozwiązań?

Kolejna sprawa, to problem młodych ludzi. Wszyscy podkreślamy, że młodzi ludzie z dobrą edukacją są dzisiaj jednym z największych polskich kapitałów, a równocześnie patrzymy bezradnie, jak oni głosują nogami i w coraz większej mierze znajdują swoje miejsce do życia gdzie indziej. Czy mamy powtórzyć ścieżkę irlandzką, gdzie młodzi po prostu wyjechali i dopiero to zmusiło związki zawodowe i pracodawców do zabrania się za umowę spo-

łeczną i szukanie rozwiązań, które by tych młodych zatrzymały we własnym kraju? Nie wiem, może to nie jest nasz problem, ale chętnie coś bym na ten temat usłyszała. Wydaje się, że jest w tej chwili ogromna przestrzeń dla naszych wspólnych działań. Natomiast czy jesteśmy w stanie ją wypełnić, nie wiem. To, że udało nam się sprokurować uchwałę, wprawdzie bardzo ogólną, która rozpoczęła prace nad umową społeczną, potwierdza, że przynajmniej jesteśmy w stanie coś wspólnie zacząć robić. Ale przecież my akurat, między sobą, doskonale wiemy, że ta uchwała musiała być strasznie ogólna, gdyż w przeciwnym razie, gdybyśmy dotknęli jakiegokolwiek szczególnego problemu, to w ogóle nie moglibyśmy nawet rozpocząć prac nad umową społeczną.

Widać więc, że jest jeszcze bardzo, bardzo wiele do zrobienia. Oczywiście, pozostaje problem wzajemnej komunikacji. Myślę jednak, że komunikacja między nami jest dzisiaj dużo lepsze niż była na początku istnienia Komisji Trójstronnej. Czy jesteśmy w stanie wykreować poprzez tą komunikację zaufanie między sobą? A potem zarazić tym naszych członków? Dlatego, że jak my się ze sobą dogadamy, to jedno, natomiast jest pytanie, co na ten temat nasze szerokie rzesze członkowskie? Po drugie, nawet przy optymistycznym założeniu, że dojdziemy do jakiegoś kompromisu i w pewnych kwestiach ustalimy ramy dyskusji, jest pytanie, czy i na ile rząd i parlament będą gotowe troszkę się posunąć i zaakceptować nasze propozycje. W Unii jest tak, że się czeka na rozwiązania, jakie mogą przedstawić partnerzy społeczni, na zasadzie: „macie taką ilość czasu, jeżeli się dogadacie, to my się do tego nie wtrącamy”. My w tym względzie mamy różne, że tak powiem, doświadczenia.

A więc tak dla dialogu, ale takiego, który jest sformułowany w zupełnie inny sposób niż ten, z którym dotychczas mamy do czynienia. Jeżeli byśmy rzeczywiście potraktowali umowę społeczną poważnie, mieli budować wzajemne zaufanie i liczyć na jakies kompromisy, to jest pytanie czy jesteśmy w stanie zrezygnować z działań, które w skrócie nazwę „bypassowymi”, w wyniku

których pewne sprawy, które w ogóle nie są konsultowane w Komisji Trójstronnej nagle lądują w postaci projektów ustaw w parlamencie. Bardzo przepraszam, ale twierdzenie, że takie projekty ustaw jakaś grupa posłów przyniosła, nie jest moim zdaniem do końca zgodne z prawdą. Czy więc będzie tak, że tutaj mamy Komisję Trójstronną, a tam, na boku, każdy, kto może sobie coś załatwić, będzie sobie to załatwiał? To jest moim zdaniem wielkie pytanie, bo myśmy już przerabiali związki zawodowe, którym było bliżej z lewą stroną i związki zawodowe, którym było bliżej z prawą stroną. Ile rzeczywiście jesteśmy w stanie poświęcić na ołtarzu tego konsensusu, który może nam dać efekty, ale nie za miesiąc, nie za pół roku?

Przyznam się, że bardzo bym chciała, żeby współpraca organizacji pracodawców i Rada Przedsiębiorczości wyglądały tak, jak mówi Wiesław Siewierski. Nie jest tak różowo i myślę, że konkurencja jest tutaj wielokrotnie większa niż wśród związków zawodowych. Było kilka takich spraw, w których udało nam się uzgodnić wspólne stanowiska, ale w bardzo wielu kwestiach mamy zdanie dość zasadniczo odmienne. Rada Przedsiębiorczości to raczej przypadkowe grono 11 organizacji, co w dużej mierze utrudnia współpracę. A po stronie związkowej są trzy organizacje reprezentatywne i gdyby one powołały jakąś wspólną strukturę, to myślę, że byłaby ona bardziej skuteczna. W Radzie Przedsiębiorczości z jednej strony są wszystkie organizacje obecne w Komisji Trójstronnej, ale z drugiej strony mamy tam stowarzyszenia osób fizycznych, takie jak Polska Rada Biznesu, do tego takie organizacje, jak zagraniczne izby przemysłowo-handlowe. Akurat nie wiadomo dlaczego jest tam izba niemiecka i amerykańska. To bardzo ogranicza możliwości współdziałania, bo zupełnie inne są zainteresowania, inna wiedza i inny stopień organizacji różnych uczestników. Tak więc, sama formuła wymiany informacji jest dobra, natomiast nie twierdziłabym, że to jest jakaś zdecydowanie nowa jakość, jeśli chodzi o organizację ruchu pracodawców, przede wszystkim właśnie ze

względu na strukturę tego ruchu, co jednak nie przekreśla tego, że każda forma komunikacji, wymiany informacji jest moim zdaniem pozytywna. I jeżeli w związku z tym moi koledzy z central związkowych uznaliby, że podobna formuła współpracy może im pomóc, to wydaje mi się, że już tylko od nich samych zależy, jak z niej będą korzystał.

I jeszcze jedna uwaga na temat tego, że takiego dialogu, o jakim mówię nie da się prowadzić bez dobrej ekspertyzy. Nie da się prowadzić. My w ekspertyzę inwestujemy bardzo dużo pieniędzy, naszych pieniędzy. Zresztą niedługo robimy konferencję i pan profesor z silnym zespołem przedstawi badania na temat ocen pracowników, jak oceniają pracodawców, jak oceniają rynek pracy.

Dzisiaj jednak głównie korzystamy z tego, co nam rząd łąskawie zrobi albo i nie, bo mamy ograniczone możliwości, choć możemy trochę korzystać z funduszy strukturalnych, ale to też nie jest dużo. Nie da się po prostu prowadzić poważnego, przemyślanego dialogu i osiągać pożądanych efektów, jeżeli się nie ma obiektywnej wiedzy. Wszystko jedno, czy potem z niej skorzystają związkowcy, czy pracodawcy, czy rząd, czy parlament. Dzisiaj jest tak, że każdy gdzieś na boku coś sobie kombinuje bardziej po to, żeby przyłożyć partnerowi, niż żeby szukać jakiegoś wspólnego zdania.

To powinniśmy absolutnie przezwyciężyć i wydaje się, że przy okazji prac nad umową społeczną może nam się udać przynajmniej tę kwestię uzgodnić, jakie powinny to być badania, kto powinien je finansować, i w jaki sposób będziemy wykorzystywać ich wyniki.

Profesor Juliusz Gardawski: Bardzo dziękuję pani prezydent. Jeżeli państwo pozwolicie, zwrócę się do przewodniczących związków zawodowych może nie tyle o odpowiedź na słowa pani prezydent, ile o podjęcie dyskusji. Podniesione bowiem zostały kwestie bardzo istotne. Proszę, w następującej kolejności: pan przewodniczący Janusz Śniadek, później pan przewodniczący Wiesław Siewierski i pan przewodniczący Jan Guz.

Przewodniczący Janusz Śniadek (NSZZ „Solidarność”):

Wchodząc w dyskusję i wskazując to, co moim zdaniem jest najważniejszym problemem, zwrócę uwagę, że dzisiaj spotkaliśmy się, aby dyskutować o dialogu w ogóle i o możliwościach szukania porozumienia. A pani prezydent w swoim wystąpieniu przedstawiła całą listę spraw merytorycznych, wywołując nas do tablicy, formułując pytania. Oczywiście myślę, że byłoby błędem, a poza tym zupełnie niewykonalne, żebyśmy podjęli merytoryczną dyskusję, w której zdołalibyśmy choćby dotknąć niektórych z problemów tu dzisiaj wywołanych.

A więc najpierw, abstrahując na chwilę od spraw fundamentalnych, o których była mowa, procesów globalizacji, kwestii elastyczności, nieodwracalności tych wszystkich trendów, które są obecne na świecie, w Europie, w Polsce, nawiążę do tej „kwestii francuskiej” i zwrócę uwagę na rzecz następującą: te napięcia we Francji, to całe zamieszanie nie były wcale spowodowane przez związki. To określona grupa społeczna, młodzież studencka, reagując na pewne zdarzenia, które jej dotyczyły, wywołała protest, który zaowocował wycofaniem się z określonych regulacji ustawowych. Owszem, w jakimś momencie związki temu środowisku udzieliły wsparcia.

Otóż sądzę, że z podobnymi zjawiskami mamy do czynienia nie tylko w świecie, ale i w Europie, że określone środowiska społeczne są zaniepokojone tymi czy innymi zjawiskami dotyczącymi ich. A związki zawodowe stają w jakimś sensie tubą, termometrem. Odwołam się do klasyka, Lecha Wałęsy, który kiedyś rzucił taką radę: „Zbij pan termometr, to nie będziesz pan miał temperatury.” W podobnym duchu odbieram te apele, czy krytykę wymierzone w związki zawodowe, stawiane im zarzuty, że nie pojmują jakichś zjawisk, w sytuacji kiedy my nie robimy nic więcej tylko artykułujemy pewne lęki, niepokoje społeczne, które są faktem. Rolą nas wszystkich – broń Boże, nie chcę wskazywać czyją konkretnie i powiadać, że to rola rządu, czy rola pracodawców – uczestników dialogu społecznego jest wspólnie rozwiewać te niepokoje, wyjaśniać, próbować rozwiązywać te problemy. Przyto-

czę tu celne sformułowanie, nie przypisując sobie zresztą jego autorstwa. Pewien doradca ekonomiczny któregoś z amerykańskich prezydentów stwierdził, że dzisiaj świat potrzebuje demokratycznej odpowiedzi na problemy globalizacji. Odpowiedzi demokratycznej, czyli takiej, która będzie do zaakceptowania przez społeczeństwa w różnych procesach demokratycznych, które dzieją się na co dzień. Tak jak konstytucja europejska nie wytrzymała demokratycznej próby referendum, podobnie niektóre rządy, które będą forsowały rozwiązania nie akceptowane demokratycznie zostaną po prostu wymienione.

Stąd potrzeba demokratycznej wypowiedzi o określonych zjawiskach. Podobne procesy dzieją się przecież i w Polsce, stan rzeczy, który dzisiaj mamy w parlamencie, pewna niestabilność to efekt demokratycznej odpowiedzi na te wszystkie problemy i propozycje ich rozwiązania, które świat polityczny przedstawiał przed wyborami. Stąd moja prośba, apel, także do środowisk pracowniczych, o przyjęcie takiej formuły, w której związki starają się w publicznej dyskusji prezentować opinie i poglądy niekoniecznie będące ich formalnym stanowiskiem, ale artykułować problemy, niepokoje, które w środowiskach pracowniczych dominują.

Jeśli takiej formuły dialogu nie przyjmujemy, porzestaniemy na wzajemnych oskarżeniach, że ktoś czegoś nie rozumie, będzie trudno nam się dogadać. Kiedy jednak siadamy do stołu i zaczynamy rozmawiać o problemie, okazuje się, że i jedna i druga strona to są rozumni ludzie, którzy tylko z innych punktów widzenia patrzą na problem i dlatego mają różne stanowiska.

Przewodniczący Wiesław Siewierski (Forum Związków Zawodowych): Proszę Państwa, a szczególnie Pani Prezydent, ja rozumiem troskę o ruch zawodowy. Oczywiście, nie udzielę odpowiedzi na wszystkie postawione pytania podobnie, jak to z resztą powiedział Janusz Śniadek. Natomiast na jedno pytanie na pewno odpowiem: czy związki zawodowe są przygotowane? Tak, na wiele rzeczy są.

Przypominam sobie moment powstania „Forum”. Na pierwszym naszym Kongresie główne hasło-pytanie brzmiało: „Dyktat czy bezradność polskiego ruchu zawodowego?”. Z czego to wynikało? Przede wszystkim z opinii i poglądów wylansowanych przez pracodawców, którzy w pewnym momencie praktycznie uzyskali nadreprezentatywność w Komisji Trójstronnej, inaczej nie możemy tego nazwać. Jak to skomentować, że dla reprezentatywności związków zawodowych liczy się 300 tys. członków tych związków, a pracodawcom 300 tys. zatrudnionych? To jest nadreprezentatywność! Ponadto na dzień dzisiejszy, organizacje pracodawców mają szansę skupiania tych samych zakładów w różnych organizacjach. To jest nadreprezentatywność! Mimo tego sądziliśmy, że właśnie Komisja Trójstronna będzie miejscem, gdzie będziemy umieli się porozumieć, nie zwracając uwagi na hasła pracodawców, że: „Przecież my żyjemy w państwie związkowym”. Można to żartobliwie skomentować tak, że to cykliści i związki zawodowe zawsze odpowiadają za nieźrównoważony budżet, wysokie podatki, niechęć do zmian w Kodeksie pracy i przede wszystkim za wysokie koszty pracy. Tak zaczęliśmy to odbierać. Rzeczywistość moim zdaniem była troszkę inna, np. jedna z central związkowych, mając zresztą do tego prawo, powiedziała: „Nie wyrażamy zgody na obniżenie CIT”. My nie poszliśmy w tym kierunku, wierzyliśmy, że za rok usiądziemy do stołu i będziemy mówili, że te zwiększone z wpływów podatkowych środki zostaną przeznaczone na obniżenie bezrobocia, że zostaną one przeznaczone także na inne cele.

Okazało się jednak, że tego się zrobić nie dało. Czasami odnosimy wrażenie, że w tym całym systemie tylko jedna strona ma zaciskać pasa. Dzisiaj, bardzo nośnym zagadnieniem jest wprowadzanie nowych form zatrudnienia: samozatrudnienia, telepracy. Zdziwiający jednak jest to, że kiedy rozpoczynamy debatę na temat konsekwencji wynikających z tego tytułu dla pracownika, to się od tematu ucieka i nie wspomina o wielu bardzo istotnych kwestiach. Teza, że związki bronią siebie, jest nieprawdziwa. My

się tego nie boimy, ale wskazujemy, że to się odbywa ze szkodą dla pracowników, szczególnie dla ludzi młodych. Janusz Śniadek wspominał o manifestacjach we Francji, tam ludzie młodzi obawiali się tego, co się może stać w konsekwencji zmiany prawa pracy w ciągu najbliższych lat.

Jeden z wniosków Kongresu Forum był taki, że najwyższy czas postawić na dialog autonomiczny, pracodawców i pracobiorców. Proszę państwa, parę dni temu minęło pół roku, czy nawet 9 miesięcy działania nowego rządu, a ciągle nie działa Komisja Trójstronna. Dzisiaj raptem z radością dowiaduję się, że jutro będzie posiedzenie Prezydium, ale nie może się ono odbyć, bo nie ma przewodniczącego Komisji Trójstronnej, a posiedzenia nie może zwołać żaden z wiceprzewodniczących. Żeby uniknąć podobnych sytuacji, powinniśmy rozszerzać dialog autonomiczny i w nim wypracowywać swoje stanowiska. Dzisiaj ważną formą i metodą ma być umowa społeczna. Jednoznacznie określiliśmy się jako Forum w tej kwestii: umowa społeczna, tak! Ja przypominam, że umowa to nie jest wymysł tej ekipy rządowej. Autorstwo tego należy do nas samych. Przypominam, że nie tak dawno bardzo daleko były zaawansowane prace nad paktem społecznym, który proponował poprzedni szef dialogu społecznego, pan profesor Hausner. Jeden z partnerów społecznych powiedział wtedy, że na ten temat nie będzie rozmawiał. Miał do tego prawo. Dlatego na pierwszym spotkaniu, jak rozpoczęliśmy rozmowy na prezydium o ewentualnym rozpoczęciu prac nad umową, moje pytanie brzmiało: „Czy to oznacza, że w każdej chwili jeden z partnerów może odwrócić się i powiedzieć: mnie to nie interesuje. Czy to jest problem wyższego rzędu? Czy mamy naprawdę o tym rozmawiać. Doszliśmy do wniosku, że tak, że warto. Warto jeszcze raz wrócić do tej idei, którą rzucił profesor Hausner, żeby po prostu dyskutować na temat rozwiązań systemowych.

Ale bardzo trudno się dyskutuje, kiedy brakuje środków na ekspertów, brakuje środków na badania. Popatrzcie państwo, dla Rady Pożytku Publicznego przeznaczonych w budżecie jest

35 mln złotych, a na działalność Komisji Trójstronnej zaledwie 4 mln. Mamy zespoły, ludzi, ekspertów. Po raz drugi wracam do idei powołania instytutu związkowego. Sądzę, że powinniśmy mieć własny instytut badawczy i posługiwać się jego badaniami, przede wszystkim w dialogu autonomicznym.

Wybaczcie państwo, ale naprawdę już nie mogę słuchać, jak wraca przedstawiciel naszego rządu z zagranicy i cieszy się z odpływu ludzi młodych. Cieszy się, bo kolejne dwa kraje otworzyły rynki pracy. Ja osobiście interpretuje tę sytuację diametralnie inaczej. To nie powód do zadowolenia, ale do ubolewania, że tracimy kolejną grupę młodzieży. Wypadałoby, abyśmy wspólnie z rządem wypracowali strategiczne działania w tej materii.

Jeszcze jedna kwestia, mówimy o pakcie, umowie społecznej. „Forum” deklaruje chęć uczestnictwa w tym przedsięwzięciu. Potrzebujemy jednakże gwarancji politycznych, co do tego, że ta ekipa rządząca zrobi wszystko, by ustalenia podjęte w Komisji Trójstronnej i przez partnerów społecznych zostały wdrożone w życie. Niezbędne jest także uzyskanie spokoju społecznego. Do tego nie potrzeba tak wiele, wystarczy tylko realizować decyzje, które się podejmuje z przedstawicielami pracodawców i pracowników. Po prostu w tej sytuacji trzeba być konsekwentnym.

Przewodniczący Jan Guz (OPZZ): Powiedzieliśmy sobie wcześniej, że świat jest skazany na dialog i na rozmowy. Jeśli nie chcemy uciekać od problemów, by na końcu rozwiązywać je siłowo, musimy rozmawiać.

W Polsce mamy dobrze stworzone mechanizmy dialogu społecznego: działa Trójstronna Komisja do Spraw Społeczno-Gospodarczych i zespoły Komisji Trójstronnej, co daje solidną platformę rozwiązywania problemów społecznych i gospodarczych na poziomie ogólnopolskim.

Na poziomie województw mamy wojewódzkie komisje dialogu społecznego, które na problemy społeczne i gospodarcze odpowiadają na poziomie lokalnym. Działalność wojewódzkich

komisji jest może mniej widoczna, ale uważam, że stanowią one ważny element dialogu społecznego, współpracy pomiędzy związkami zawodowymi, pracodawcami, administracją państwową i samorządową w skali regionalnej. Znane mi są przypadki, kiedy przez wspólne działanie tych podmiotów, efekty pracy wojewódzkiej komisji pozwoliły na złagodzenie, czy rozwiązanie konfliktu społecznego.

Niezależnie od Trójstronnej Komisji i jej zespołów problemowych funkcjonują na szczeblu krajowym branżowe zespoły w formule zarówno trójstronnej, jak i bilateralnej (związki zawodowe – pracodawcy), które swoim działaniem obejmują praktycznie wszystkie najważniejsze sektory życia społeczno-gospodarczego w Polsce i stanowią ważny element dialogu społecznego w Polsce.

Płaszczyzny prowadzenia dialogu istnieją, natomiast gorzej jest z samym dialogiem. Przypomnę, że Trójstronna Komisja do Spraw Społeczno-Gospodarczych nigdy nie wypracowała wspólnego stanowiska w sprawie wzrostu wskaźników wynagrodzeń na następny rok – okazywało się, że tak rozbieżne są zdania stron Komisji. Kolejny przykład. Jakąś miarą prowadzonego w Polsce dialogu społecznego na linii pracodawcy – związki zawodowe są zakładowe i ponad zakładowe układy zbiorowe pracy. W wielu krajach europejskich prawo pracy nie jest regulowane kodeksami i ustawami, ale właśnie układami zbiorowymi, wynikającymi ze wspólnej woli pracowników i pracodawców. Niestety praktyka ostatnich lat pokazuje, że – z różnych przyczyn – układów zbiorowych pracy jest coraz mniej. To świadczy, moim zdaniem, o braku rzeczywistego dialogu społecznego w Polsce. O tym, że strony dialogu – związki zawodowe i pracodawcy są bardziej przygotowane do rozmów na płaszczyźnie uregulowań kodeksowych i ustawowych, niż dialogu, który ma konstruktywnie rozwiązywać konflikty.

Poważnym problemem prowadzenia dialogu społecznego w Polsce jest również kwestia organizacji partnerów dialogu. Są branże, w których ponadzakładowych układów zbiorowych nie

można podpisać, ponieważ nie istnieją organizacje pracodawców albo związki zawodowe, które mogłyby być stroną układu. Jest to poważny problem, który jednak jest chyba wyrazem szerszego braku chęci do samoorganizowania się.

Ostatni problem dialogu społecznego w Polsce – umowy społeczne. Na ostatnich kongresach OPZZ opowiadaliśmy się za zawarciem Paktu społecznego Kapitał – Praca. Pomysł takiej umowy ma swój początek w rozwiązaniach polskich – z początku lat 90. paktu na rzecz przedsiębiorstwa, jak i w rozwiązaniach europejskich, hiszpańskich, irlandzkich, umowy społecznej gwarantującej zarówno rozwój gospodarczy kraju, jak i określone prawa pracownicze. Dopiero teraz ten pomysł powrócił w rządowej inicjatywie umowy społecznej „Gospodarka – Praca – Rodzina – Dialog”. Myślę, że ta inicjatywa będzie sprawdzianem dialogu społecznego w Polsce, instytucji dialogu i intencji zainteresowanych stron.

Profesor Juliusz Gardawski: - Dziękuję bardzo. Proszę Państwa, większość panelistów niestety będzie musiała nas wkrótce opuścić. Dlatego proponuję, żebyśmy nie robili teraz przerwy, a spędzili na tej sali jeszcze godzinę i dwadzieścia minut. Teraz czas dla naszych gości, a na sali jest wielu liderów ruchu związkowego i wybitnych znawców tych tematów. Proszę bardzo, pan przewodniczący Wójcik.

Przewodniczący Tomasz Wójcik (NSZZ „Solidarność” Politechnika Wrocławska): Z wypowiedzi, które zostały tu przedstawione wynika tyle problemów, że wystarczyłoby ich na kilkanaście niezależnych, autonomicznych konferencji. Natomiast ja chciałbym odnieść się do problemu porozumienia między związkami i problemu dialogu. Otóż wydaje mi się, że przeszliśmy bardzo gładko nad problemem dialogu jako pewną formalną formułą rozmowy. Natomiast nie dotknęliśmy istoty dialogu.

Otóż, aby zaistniał dialog musi być spełnione kilka bardzo ważnych warunków, nie zawsze formalnych. Ponieważ mamy tu

do czynienia z tzw. dialogiem społecznym oznacza to, że występują pewne dodatkowe warunki, aby ten dialog nazywać dialogiem społecznym. Przyjęło się, że dialog społeczny dotyczy zasadniczo problemów pracy i zagadnień z nich wynikających, np. ubezpieczenia społeczne, edukacja itp.

Uważa się też, że w dialogu społecznym biorą udział związki zawodowe, organizacje przedsiębiorców oraz władze publiczne. Natomiast nie uważa się tego za dialog społeczny, jeśli biorą w nim udział inne różnego rodzaju organizacje pozarządowe.

Definicja uczestników i zakresu dialogu określa formalną stronę dialogu społecznego. Natomiast równie ważnym, a często ważniejszym warunkiem istnienia dialogu społecznego jest istnienie czynników, których nie da się sformalizować. Chodzi tu o formację uczestników dialogu, a więc o to, czego oczekuje się w każdym dialogu. Dialog społeczny, aby mógł zaistnieć, wymaga istnienia prawdziwych partnerów, wykazujących dobrą wolę, godnych wzajemnego zaufania, dążących do porozumienia, zdolnych do ustępstw. W przeciwnym wypadku zamiast dialogu społecznego będziemy mieli do czynienia tylko z pustymi procedurami. Można nawet powiedzieć, że fundamentem dialogu społecznego jest zaufanie i otwartość na kompromis.

Otwartość na kompromis można wyćwiczyć, na zaufanie trzeba sobie zasłużyć.

Drugą kwestią jest uzgodnienie interesów między związkami zawodowymi. Rozumiem, że to jest pewien lapsus językowy, jeśli związek zawodowy nie przedstawia interesu pracownika to, to nie jest związek zawodowy. Nie ma odrębnego interesu związku zawodowego, jest tylko interes pracownika. No, ale co zrobić z tym, że są różne związki zawodowe? Tak jest w rzeczywistości, ponieważ są różne inspiracje ideowe przynależności do związków zawodowych, i trzeba to nazwać i nie bać się tego. Z różnych inspiracji ideowych powstały w Polsce różne typy związków zawodowych i na świecie też to obserwujemy. Mamy socjalistyczne związki, mamy też chrześcijańskie związki zawodowe.

Natomiast pytanie jest czy z ideowej inspiracji wyłania się ten sam obraz celu? Trzeba to uzgodnić, bo być może, że my tutaj tak pięknie zgadzamy, ale tak naprawdę to te obrazy trochę się różnią. Więc dopóki się tego nie uzgodni, tak do końca, do bólu, to wszystkie porozumienia będą tylko porozumieniami formalnymi i naprawdę nie będą prowadziły do budowania, ustalania wspólnych działań i wspólnych decyzji. Oczywiście nie we wszystkich sprawach tylko w niektórych sprawach. Bowiem we wszystkich sprawach nie da się wszystkiego uzgodnić, ponieważ związki mają swoje autonomiczne prawa do funkcjonowania.

Pani prezydent Bochniarz powiedziała o niemożności ucieczki przed problemami globalizacji.

Nic w świecie nie jest nieskończone. Globalizacja też nie jest nieskończona. Wiele systemów minęło, runęło i oczywiście na ogół nie wiadomo w jakim czasie. Pamiętam kiedy w 1982 roku byłem internowany, wszyscy mówili, że komunizm nie ma widocznej perspektywy zakończenia. Nikt sobie tego nie wyobrażał. A jednak perspektywie naszego życia się skończył, nie ma go i dzisiaj mówimy o budowaniu naszego demokratycznego państwa. Tak samo z tą globalizacją. Nie wiemy do końca jaki czynnik może spowodować załamanie się obecnych problemów światowych.

Globalizacja obok pozytywów ma również bardzo realne negatywne strony. Zwracam uwagę na fakt, że 50% ludzkości żyje poniżej 2 dolarów (przeliczonych na siłę nabywczą) dziennie. To jest czynnik, który może spowodować całkowitą zmianę kierunku życia na ziemi. Naciski, które z tego tytułu mogą powstać mogą zrewolucjonizować wszystko o czym mamy w tej chwili jakiegokolwiek wyobrażenie.

Natomiast odnosząc się do stwierdzenia, że mamy być elastyczni w zatrudnianiu, ja nie podejrzewam złej intencji pani prezydent, ale kryje się w nim pewne niebezpieczeństwo zaprzeczenia fundamentalnej tezie, którą ludzkość wypracowała, że praca nie jest towarem. Nie chcę tej sprawy zbyt szeroko rozwijać, ale myślę, że to nawet mogło być odrębne sympozjum, żeby właśnie

o tym porozmawiać. Jak elastyczność zatrudnienia i pracy może uderzać w tę podstawową tezę.

Jan Kisieleński (Związek Zawodowy Górników w Polsce, OPZZ): Z moim przedmówcą nie za bardzo jestem w stanie się zgodzić, bo obojętnie jaką nazwę mają związki zawodowe, to zawsze są lewicowe bądź lewicujące. Natomiast po prawej stronie mamy związki pracodawców, tak to mniej więcej wygląda, dlatego, że związki zawodowe mają bronić interesów ludzi pracy. Nie chciałbym tutaj wchodzić w polemikę o kwestii przeszłości, bo gdybyśmy zaczęli sprawdzać, to wcale nie jestem pewny czy w OPZZ, czy w „Forum” nie jest tyle samo członków Solidarności z lat 80. niż w dzisiejszym związku.

Natomiast pani prezydent wywołała mnie do tablicy, mówiąc o górnikach, o dialogu na ulicy. Chciałem zauważyć, że w 1997 roku z trybuny sejmowej mówiłem, że rząd jest nieprzygotowany do wprowadzenia nowelizacji ustawy emerytalnej, że jest szaleństwem wprowadzanie czy zmiany zasad emerytur w trakcie gry. Dlaczego? Dlatego, że żaden człowiek nie poszedłby do pracy w górnictwie pod ziemią, gdyby nie był nastawiony na to, że po tylu i tylu latach, w zależności gdzie pracuje, będzie mógł odejść na emeryturę. Były różne przesłanki, łącznie z tym, że wtedy będzie mógł wrócić na gospodarstwo i pomóc swoim starszym rodzicom. Ale śmiem twierdzić, że i pani prezydent sobie nie wyobraża stewardesy 60-letniej podającej pani kawę w samolocie, czy 65-letniego kierowcę, który by miał panią prezydent wozić.

Wszyscy mówimy o dialogu, twierdzimy, że jest on bardzo potrzebny, że jest fantastyczny. Tylko ja mam w tym miejscu pytanie, a zarazem apel. Zgadzam się, że już nie będzie tych pięć-, sześćtysięcznych zakładów pracy, ale apeluję: wprowadźmy i umożliwmy zakładanie związków zawodowych w małych przedsiębiorstwach. Bardzo często szefowie związków pracodawców mówią o chęci dialogu, na tym dolnym szczeblu, ale w momencie

kiedy powstaje komitet założycielski, pracodawca robi wszystko, żeby po pierwsze zniechęcić do tworzenia komitetu założycielskiego, a po drugie wyrzucić presję, niejednokrotnie pozaprawną, żeby związek zawodowy nie powstał w jego przedsiębiorstwie.

Sprawa kolejna: mówimy o dialogu na wyższym szczeblu, pani prezydent i pozostali pracodawcy, a co nam dziś stoi na przeszkodzie, żeby doprowadzić do stworzenia branżowych układów zbiorowych pracy? Wszyscy mówią o dialogu, mówią, że powinien być. Natomiast w momencie, kiedy mówimy o kwestii branżowych układów zbiorowych, z miejsca się okazuje, że nie ma strony do zawarcia takiego układu: związki zawodowe są, pracodawcy – nie.

Pani prezydent była również łaskawa powiedzieć o kwestii żądań pracowników, żądań związków zawodowych. Kolega Wiesław Siewierski powiedział: zmienialiśmy Kodeks pracy w poprzedniej kadencji 14 razy. Różne były hasła, od takiego, że musimy dostosować się do wymogów Unii Europejskiej, przez zmniejszenie bezrobocia itd. Ale odbywa się to cały czas kosztem jednej strony, bo nawet wspomniana przez panią prezydent nowelizacja urlopów macierzyńskich i wychowawczych jest spowodowana tym, że nie ma gwarancji dla kobiet wracających z urlopu macierzyńskiego czy wychowawczego, że pracodawcy nagminnie zwalniają takie osoby, obawiając się, że kobieta taka będzie brała wolne chociażby na opiekę nad dzieckiem, na karmienie.

Takich przykładów OPZZ zna wiele. Mówimy, że nie ma nieuczciwych pracodawców. W takim razie, jeżeli wszyscy są uczciwi, to czemu tak bardzo pracodawcy bronią się przed wprowadzeniem do Kodeksu karnego zapisów o karach dla nieuczciwych pracodawców, którzy nie wypłacają w terminie wynagrodzenia? A z miejsca zaznaczam, że nie mówię o takich, którzy mają niewydolność finansową. Tylko, że tutaj z miejsca jest wielki sprzeciw: my mamy samych uczciwych pracodawców, my chcemy dialogu, możemy zrobić listę nieuczciwych pracodawców, ale nie daj Boże wprowadzić do Kodeksu karnego zapisów, żeby nieuczciwy pracodawca odpowiadał, przepraszam, tak jak normalny przestępca.

W takim razie, ponieważ mamy taką fantastyczną sytuację odnośnie dialogu, a w najbliższym czasie, mówię o jesieni, czeka nas dyskusja nad nowelizacją Kodeksu pracy, mam następującą propozycję: Komisja Kodyfikacyjna niech spokojnie skończy prace, a później, czy to pod auspicjami naszego dzisiejszego gospodarza, czy obojętnie jak, niech partnerzy społeczni usiądą wspólnie i wypracują nasz wspólny, trzech związków zawodowych i czterech związków pracodawców, Kodeks pracy, podobnie jak żeśmy zrobili przy okazji ustawy o konsultacji i informacji, czyli dyrektywy nr 14/2002.

Profesor Juliusz Gardawski: Proszę teraz o zabranie głosu pana profesora Leszka Gilejko. Jestem zaszczycony, że mogę zaanonsować wypowiedź profesora Gilejko. Jak państwo z pewnością wiecie, jest on twórcą szkoły socjologii gospodarki, która rozwija od z górą pięćdziesięciu lat w SGPiS i w SGH. Dodam, że to on zainteresował mnie problematyką klasy robotniczej i związków zawodowych podczas seminarium magisterskiego. Panie profesorze bardzo proszę.

Profesor Gilejko (SGH): Właściwie chciałem od tego zacząć, to znaczy nie od prezentacji swojej osoby i życiorysu, czy moich doświadczeń związanych z badaniami nad ruchem związkowym, ale przede wszystkim zwrócić uwagę na to, że jestem wzruszony z tego dzisiejszego naszego spotkania. Z tego względu, że ta problematyka, a zwłaszcza postawa central związkowych i przedstawicieli pracodawców, poszukiwanie wspólnych możliwości dialogu nad najważniejszymi sprawami nie tylko świata pracy, czy stosunków pracy w Polsce, ale także w Europie, także w świecie globalizującym się, jest czymś ważnym i istotnym nakazem chwili. Tym bardziej, że od dłuższego czasu próbowałem czynić różne zabiegi, ażeby taki dialog mógł się rozwijać i w dalszym ciągu zamierzam to czynić.

Myszę, że współcześnie sprawa dialogu między związkami zawodowymi i pracodawcami jest nie tylko potrzebą, ale po pro-

stu koniecznością. I to koniecznością nie tylko wynikającą ze stosunków pracy, ze środowiska pracy, potrzeb środowiska pracy, ale związaną przede wszystkim z tym, że jest to bardzo istotny czynnik rozwojowy. W moim przekonaniu, w tych krajach gdzie udało się dokonać tego rodzaju dialogowych rozwiązań i potraktować je jako element strategii rozwoju społeczno-gospodarczego, aczkolwiek, jak wspominała m.in. pani prezydent Bochniarz, często pod przymusem, to rzeczywiście te osiągnięcia są na tyle ważne, że w naszym przypadku również mogłyby taką rolę spełnić. Rolę ważnego czynnika rozwoju, dynamiki i rozwiązywania wszystkich bardzo istotnych polskich problemów.

Oczywiście nie da się tego załatwić, dialogu i dyskusji, bez odniesienia się do pewnej listy bardzo istotnych współczesnych problemów Polski, związanych i z potrzebami środowiska pracowniczego i z tymi szerszymi potrzebami rozwoju naszego kraju. Myślę, że zbudowanie takiej listy, o czym także tutaj była mowa podczas wystąpień panelistów, wspólnie uzgodnionej, wspólnie wydyskutowanej, to bardzo istotna propozycja, a jednocześnie bardzo istotny punkt dla rozwoju dialogu społecznego.

Przywołam uwagę pana przewodniczącego Siewierskiego, o tym, że być może w obecnych polskich warunkach rzeczą szczególnie istotną, biorąc pod uwagę różne znaki zapytania i niepewność związaną ze sferą polityki i z innymi dziedzinami życia, dialog autonomiczny może być potraktowany jako szczególnie ważny. Jako szczególnie istotny, tworzący podstawy tego, aby środowiska pracodawców i pracowników w pewnych sprawach występowały wspólnie i próbowały rozwiązywać pewne sprawy związane ze środowiskiem pracy.

Musimy mieć świadomość tego, że nastąpił wielki transfer środowiska pracowniczego w Polsce z sektora publicznego do sektora prywatnego i tego, że sektor prywatny jest bardzo zróżnicowany pod bardzo wieloma względami, więc jest kwestia jego, przepraszam za określenie, ucywilizowania. Moim zdaniem jest to w dalszym ciągu istotny dylemat dla Polski, wspólny temat

i troska dla pracodawcy i dla pracobiorcy.

Druga sprawa istotna, to ów wielki dylemat polski, związany z podziałem społeczeństwa, jego polaryzacją, na świat ludzi już jako tako bogatych, a często nawet bardzo bogatych, ludzi sukcesu – trzeba im oczywiście dawać szanse i wspierać możliwości zdobywania sukcesu w Polsce – ale jednocześnie niestety i wielki świat ubóstwa, zagrożenia społecznego, także marginalizacji. Niestety, tak się składa, że ten świat ubóstwa w Polsce obejmuje dwie grupy społeczne, mianowicie bezrobotnych, ale także świat niskich zarobków, niskich płac, niskiej atrakcyjności pracy. Ta ucieczka młodych nie wynika tylko z chęci czy to szybkiego dorobienia się, czy szybkiego zrobienia kariery, czy w ogóle znalezienia zatrudnienia. Jest to także kwestia atrakcyjności pracy, nadziei na funkcjonowanie w świecie bardziej atrakcyjnej pracy. Jest to moim zdaniem również istotny problem na liście tych, których dialog powinien dotyczyć.

Kolejna, nie mniej ważna, sprawa, to kwestia dawnych tzw. sektorów strategicznych, obecnie w dalszym ciągu restrukturyzowanych, czyli górnictwa, energetyki, PKP, przemysłu zbrojeniowego, czy przemysłu energetycznego. W moim przekonaniu, mimo istnienia w Europie tendencji do deregulacji i liberalizacji różnych rynków, w tym także rynków związanych właśnie z tymi sektorami, pozostaje istotne pytanie o to, na ile powinny one funkcjonować jako istotny czynnik gospodarczy w każdym kraju, a także o usługi publiczne, niekoniecznie silnie skomercjalizowane, a w ramach tych sektorów występują również sieci transportowe, energetyczne, czy telekomunikacyjne.

Jak wiemy z naszych ostatnich badań, które prowadziliśmy w restrukturyzowanych sektorach, większość pracowników i liderów związków zawodowych w tych sektorach jest przeciwko tej formule prywatyzacji, jaka jest obecnie realizowana. Być może istnieje potrzeba powrotu do debaty nad tym, jak powinna wyglądać prywatyzacja tych dawnych sektorów strategicznych, także z uwzględnieniem perspektywy usług publicznych oraz ich

znaczenia dla rozwoju kraju i integracji europejskiej, a także dla sytuacji pracowników. Chcę zwrócić uwagę, że w m.in. tych właśnie sektorach, występuje bardzo silne poparcie dla akcjonariatu pracowniczego.

Wreszcie dwa ostatnie problemy. Myślę, że kolejny problem to atypowe formy zatrudnienia, oczywiście to będzie postępowało. Nie ma możliwości zahamowania tego procesu, wręcz przeciwnie, być może trzeba go wspierać. Istnieje tylko pytanie, czy sektor prac atypowych musi być także marginalizującym?. To jest podstawowy problem, jaki ma być status społeczny telepracy, czy innych nowych form pracy. To stanie się w niedługiej perspektywie problemem o bardzo dużym zasięgu. Już obecnie, jak wiadomo, chyba blisko 3 miliony pracowników w Polsce pracuje właśnie w takiej formie, na 10 milionów zatrudnionych w ogóle.

Ostatnia sprawa, kwestia ogólnoeuropejska. W moim przekonaniu, w ramach tego dylematu dialogu mieści się także istotny problem obrony Europy socjalnej. Na pewno zreformowanej, na pewno poddanej presjom konkurencji, z potrzebą liberalizacji i wszystkimi innymi kwestiami. Ale jednocześnie ta obrona pewnych podstawowych wartości i rozwiązań instytucjonalnych, jeśli chodzi o Europę socjalną, w moim przekonaniu, jest wyzwaniem dla wszystkich związków zawodowych, bez względu na ich orientację czy historię. Z tego względu, że podstawowa dla związków zawodowych jest kwestia interesu pracowniczego. A pracownicy są jedni, ich los jest jeden, bez względu na to jakie są ich historie, jakie mają obecnie orientacje i jakie występują w zakresie tego środowiska różnice poglądów, a także częste napięcia i konflikty. I to w moim przekonaniu jest ten ostatni istotny problem, który moim zdaniem, na listę tych tematów dla dialogu powinniśmy wpisać i w tym zakresie poszukiwać rozwiązań możliwie najbardziej skutecznych.

Profesor Juliusz Gardawski: Bardzo proszę pana przewodniczącego Andrzeja Chwiluka.

Przewodniczący Andrzej Chwiluk (Związek Zawodowy Górników w Polsce, OPZZ): Cieszę się ogromnie, że do tego spotkania doszło, ponieważ wiem, jakimi obowiązkami obarczeni są nasi szefowie. Wiem ile kłopotów wynikało z organizacji dzisiejszego spotkania i tym bardziej się cieszę. Ale z drugiej strony jestem trochę niezadowolony z formuły dyskusji, jaka została dziś na tej sali zaproponowana. Nie chciałbym szukać winnych czy niewinnych. Pan profesor Gilejko – też czytam, uczę się staram się nadążyć za tą formą myślenia – właśnie powiedział o wielu sprawach, które wydawało mi się, że będą przedmiotem dzisiejszej dyskusji.

Unieśmy się ponad podziały. Możemy mówić o problemach – oczywiście problem emerytur, problem płac, problem zatrudnienia, są to wszystko bardzo istotne problemy – ale na tym szczeblu, to my ich nie rozwiążemy. Możemy je rozwiązać, o czym powiedział kolega Siewierski, powołując komisję, która wypracuje odpowiedni materiał, a my na bazie tego materiału będziemy pracować.

Do czego zmierzam, może najpierw my, jako strona pracodawców i strona związków zawodowych, spróbujemy wypracować główne cele, które dla nas są najistotniejsze, a więc forma funkcjonowania tego państwa. Z przykrością muszę stwierdzić, że do dzisiaj jeszcze nikt, żadna partia polityczna nie powiedziała mi, jak to państwo powinno funkcjonować. Przypominam sobie pierwsze strajki, pierwsze walki, kiedy mówiono o społecznej gospodarce rynkowej, o podmiotowym funkcjonowaniu pracownika.

Co zostało z tych ideałów? Nic, wręcz przeciwnie, poprzewracało się. Mam nadzieję, a wręcz jestem przekonany, że dzisiaj nadchodzi czas, abyśmy sobie potrafili zdefiniować, nie wiem czy pięć, może trzy cele, które są dla nas główne i które nas połączą we wspólnym działaniu. A więc odpowiedzmy sobie, czy zapis Konstytucji o społecznej gospodarce rynkowej ma być tylko i wyłącznie zapisem na papierze, czy ma być realizowany? I wierzcie mi państwo, ponieważ z doświadczeń europejskich zdążyłem już to zauważyć, rozwiązuje to mnóstwo pomniejszych proble-

mów, a my skupiamy się na istotnych, żeby nie powiedzieć, bardzo ważnych problemach, ale jednak tych pomniejszych.

Kto może kreować politykę w państwie? Francja pokazała, że przy dobrze zorganizowanym ruchu – tutaj z kolegą Śniadkiem nie zgodzę się do końca, że tam związki zawodowe nie miały swojego udziału – ale przy dobrze zorganizowanym ruchu jesteśmy w stanie wywalczyć rzeczy rozsądne. Ja jestem przeciwnikiem ulicy. Brzmi to w moich ustach bardzo dziwnie, bo kilkakrotnie, żeby nie powiedzieć kilkanaście razy, wyprowadzałem ludzi na ulice, ale to była ostateczność. Dlatego, proszę państwa apeluję: poszukajmy, odpowiedzmy sobie na pytanie, czy Polska ma być krajem o społecznej gospodarce rynkowej? Pomówmy o wartościach, o obronie tych wartości, może nie socjalizmu, ale wartości socjalnych. Nie przejęzyczyłem się i proszę tego tak nie odbierać, bo w Europarlamencie wszyscy mówią o socjalizmie, nikt nie używa wyrażenia „socjalny”. To my jesteśmy jeszcze bardzo uczuleni na to słowo, ale tak to brzmi i tak to wygląda.

Nie chcę, czy nie potrafię zdefiniować tutaj tych głównych celów, mógłby je wypracować właśnie zespół, który, o czym wspominał kolega Siewierski, byłby zespołem ponad pracodawcami, ponad związkami zawodowymi, ale pracującymi na rzecz tych organizacji. To da nam szansę na to, że będziemy walczyć wspólnie o przyszłość i kierunek rozwoju tego kraju. Ja wiem, że dzisiaj pracodawcom nie do końca pasuje, żeby dzielić się władzą z pracownikiem, bo jeszcze w Polsce funkcjonuje taka świadomość, że jeżeli ja wyłożyłem swoje pieniądze, i założyłem firmę i pracuję w tej firmie, to znaczy, że mam pełnię władzy. Ale to też musimy przeżyć, choć powiedzmy sobie uczciwie, że w cywilizowanym kraju jest troszeczkę inaczej.

Pytamy się o emerytury i powiem rzecz dziwną, która na pewno zaskoczy panią prezydent: dzisiaj nie walczylibym o ustawę emerytalną dla górników, nie walczylibym o ustawę emerytalną dla pracowników pracujących w warunkach szczególnych, gdybyśmy sobie odpowiedzieli wreszcie, czy ma być biedne państwo

a bogaty obywatel, czy bogaty obywatel a biedne państwo?

Mało tego, jeżeli pracownik za swoją pracę otrzyma godziwą płacę, to sam nie będzie korzystał z uprawnień emerytalnych, tylko będzie dalej pracował. A więc, żeby nie przedłużać, chciałbym porozmawiać o filozofii, o kierunku, o szukaniu rozwiązań, które potem na coraz to niższym szczeblu, będą ułatwiały nam możliwość dogadania się, możliwość szukania porozumienia.

Profesor Juliusz Gardawski: Pan Zdzisław Tuszyński, przewodniczący Związku Zawodowego Metalowców.

Przewodniczący Zdzisław Tuszyński (Związek Zawodowy „Metalowcy”): Z wielką satysfakcją przyjąłem zaproszenie na dzisiejszą konferencję. Ta wielka satysfakcja wypływa z dwóch faktów. Po pierwsze 26 czerwca 2003 r. wystąpiłem z listem otwartym do szefów wszystkich central związkowych, apelując o porozumienie central związkowych, widząc w tym drogę do odbudowania pozycji związków zawodowych w Polsce. Po drugie OPZZ, z inicjatywy Metalowców, osiem lat temu przyjął uchwałę kongresową w sprawie umowy „Kapitał – Praca”, jak myśmy ją nazywali i zwróciliśmy się do ówczesnego prezydenta o patronat nad tą umową. Oczywiście ówczesny prezydent nie podjął rękawicy, jesteśmy bardzo wdzięczni obecnemu prezydentowi, że tą rękawicę podejmuje i inicjatywę tej umowy, którą inaczej nazywa, podjął.

Natomiast uznam to za wielki błąd, jeśli Komisja Trójstronna będzie chciała odrzucić rękę prezydenta, który proponuje patronat nad tą umową. Ta umowa tylko wtedy będzie miała rangę wielką, poważną rangę społeczną, kiedy prezydent będzie miał patronat nad nią. Tak jak w Hiszpanii król miał patronat nad umową z Moncloa i tamta umowa zyskała niezwykły autorytet społeczny.

Chciałem odwołać się do jednego z polskich komediopisarzy, który kończąc swoją komedię napisał „Zgoda, zgoda, a Bóg wtedy ręce poda”. Otóż jestem zwolennikiem tej zgody właśnie, skoro z takimi inicjatywami, jako metalowiec, wychodziłem. Nato-

miast jestem absolutnie przekonany, że świat nie jest zbudowany na zgodzie, świat jest zbudowany na konflikcie sprzecznych interesów. A przecież, nie oszukujmy się, te konflikty sprzecznych interesów występują, one występują pomiędzy centralami związkowymi, które dotychczas nie potrafiły się porozumieć w istotnych sprawach, jak mówił pan Wójcik „w interesie ludzi pracy”. Nie w swoim, tylko w interesie ludzi pracy. Ten konflikt występuje pomiędzy globalnym kapitałem a autonomią rządu. Przecież to rządy tracą autonomię na rzecz globalnego kapitału, który ingeruje w wewnętrzne sprawy. Ten konflikt istnieje pomiędzy obecnymi organizacjami polskiego biznesu, pracodawców jakkolwiek byśmy to nazwali, które są przecież na początku swojej drogi, są na dorobku.

Konflikt jest także pomiędzy pracodawcami a pracownikami, których aspiracje do lepszego państwa zostały rozbudzone. Aspiracje zostały rozbudzone i tu chciałbym się odwołać do tych najważniejszych dokonań ostatniego 25-lecia. Otóż najważniejsze dokonania ostatniego 25-lecia nastąpiły wyłącznie z inspiracji związków zawodowych. Te najważniejsze dokonania to Porozumienia Sierpniowe, o których tak pięknie mówi odznaczany przez prezydenta Andrzej Gwiazda. Porozumienia Sierpniowe, w których efekcie my tutaj dzisiaj jesteśmy, bo to w wyniku Porozumień jesteśmy jako OPZZ, Solidarność, związki pracodawców i możemy tak swobodnie rozmawiać. I to oddaję związkowi zawodowemu „Solidarność”.

Drugim, już pomijając tą historyczną rozmowę, o której wspominał Jan Guz, tak ważnym wydarzeniem był „Okrągły stół”. To z inspiracji związków zawodowych doszło do zwołania „Okrągłego stołu”, przy którym usiadły reprezentacje obu central związkowych, ale również partii politycznych. Efektem jest polska transformacja, nie tylko gospodarcza, ale i społeczna, polityczna. Otóż nieszcześnie związków zawodowych jest to, że ta transformacja przybrała dla związków zawodowych fatalny obrót. Przyjęto bowiem neoliberalne rozwiązania gospodarcze, a związki zawodowe wdały się w dosyć nierozumne alianse polityczne. Te alianse polityczne... Nie chcę już ich przypominać, przypomnę tylko nasz, OPZZ, alians

polityczny z SLD. Jakub Szela, czyli Miller ubrał się w żupan, przypiął szablę i udawał polskiego szlachcica, czyli nowego neoliberala. Efekt dla związków zawodowych jest fatalny, ale wasze wspomnienia z budowania AWS-u też nie są przecież najlepsze.

Inna rzecz, konflikt pomiędzy centralami, ten historyczny, zaszły konflikt, które młode pokolenie coraz mniej będzie rozumiało, tak jak coraz mniej rozumie przyczyny i skutki naszych powstań narodowych. Ale wydaje się, że ten czas zanika, trzeba go zamknąć. Przykładem dla nas muszą być organizacje zakładowe, te bowiem organizacje bardzo szybko, kiedy następowała ta najgroźniejsza dla nich fala restrukturyzacji, reform wewnątrz zakładu, upadłości, przemian różnego rodzaju odbywających się wyłącznie, albo przede wszystkim kosztem pracownika, doszły do porozumienia.

Następnie, struktury branżowe, chyba sześć lat temu metalowcy podpisali porozumienie z Sekcją Krajową „Solidarność” i wydaje mi się, że nadszedł najwyższy czas, żeby doprowadzić do porozumienia central związkowych w sprawach, o których mówił pan profesor Gilejko. Nie silę się powiedzieć o tych sprawach, bo lepiej od pana profesora nie powiem. Pan profesor dotknął istoty spraw, którymi się powinny zająć związki zawodowe. Po to, żeby ten świat, który jest światem konfliktu nie zamienił się w świat konfliktu na ulicy, a był u nas w Polsce światem dialogu pomiędzy rodzącym się polskim kapitałem, a aspiracjami ludzi pracy. To nasze zadanie, zadanie związków zawodowych, central związkowych.

Profesor Juliusz Gardawski: Oddaję głos panu profesorowi Kazimierzowi Doktorowi.

Profesor Kazimierz Doktor (UŁ): - Nazywam się Kazimierz Doktor, jestem profesorem Uniwersytetu Łódzkiego. Może najpierw powiem krótką anegdotę. Póki byłem dyrektorem w PAN, zauważyłem książkę wydaną przez wybitnych drukarzy, mistrzów sztuki drukarskiej pt. „Pracodawcy, pracodawcy, rząd” (sic!), nie było w tytule pracowników. Byłem jedynym, który to zauważył. Zgru-

zowaliśmy tytuł proszę państwa i tak uratowałem interesy pracowników w tytule książki o dialogu. Teraz jako wierny strażnik praw związkowców chcę się dowiedzieć dlaczego nie ma trzeciej strony dialogu w tym naszym dzisiejszym dialogu? Jeżeli bowiem pracodawcy mogą się powiedzmy artykułować względem związkowców i vice versa, to byłoby równie dobrze, gdyby był ten trzeci partner nowego korporatyzmu, o którym Morawski wiele pisze i Gilejko nie mniej. To byłoby pytanie właściwie do pana Gardawskiego, który mógłby nam odpowiedzieć dlaczego nie zapewnił obecności rządzących? Niechby ktoś z tej elity politycznej się pojawił.

Drugie moje pytanie jest poważniejszej natury. Pierwsze badanie o związkach zawodowych, wykonane w latach 20. ubiegłego wieku kończyło się tezą o oligarchizacji w ruchu związkowych, czego świadectwem było połączenie dwóch central amerykańskich, do dnia dzisiejszego nie wiadomo za czyje pieniądze, prawdopodobnie pracodawców, albo rządzących w Stanach Zjednoczonych. W związku z tym chciałem zadać pytanie wszystkim tu obecnym, popierającym dialog: czy nie grozi nam porozumienie central związkowych albo całych wielkich, podzielonych sektorów ruchu związkowego i, jak gdyby, odrodzenie hydry centralizmu związkowego? Czy to nie jest początek jakiegoś nowego centralizmu? Ciekawe czy się doczekam odpowiedzi?

Trzecie pytanie jest następujące: czy związki zawodowe myślą strategicznie o swoich interesach, o zorganizowanych, płacących regularnie składki pracownikach? Czy wiedzą o ile muszą zmieniać strategię 10-12 lat do przodu z tego powodu, że są związkami „białych kołnierzyków”? Nie ma już teraz „niebieskich kołnierzyków”, świat przemysłu zmniejszył się znacząco. A w związku z tym zwracamy się do tych, którzy mają inną orientację, inne systemy wartości, inne zachowania, a także, jakby to powiedzieć, inną skłonność do uzwiązkowania się. „Białe kołnierzyki”, jak wiadomo w stosunku do „niebieskich kołnierzyków”, o których Mills pisał bardzo traktaty socjologiczne, to inny świat uzwiązkowania. W gospodarce już prawie 70 procent zatrudnionych jest

właśnie w usługach, a nie w produkcji, gdzie sterczą tylko kominy fabryczne, bramy są niezamykane, a okna bez szyb. Widać to w przemysłowym mieście Łodzi i innych miastach.

I ostatnie pytanie dotyczy tego czy związkowcy mają określone jakieś kryteria optymalizacji upolitycznienia? Od dyktatury związków zawodowych w pierwszym Sejmie po zmianie ustrojowej czy systemowej, do obecnej chwili. Słucham jak kolejne kongresy związków zawodowych uchwalają odejście od polityki. To są nieszczerze deklaracje, moim skromnym zdaniem, i niewykonalne. Ale muszą istnieć jakieś optymalizujące kryteria: między minimalnym uczestnictwem, pośrednim czy bezpośrednim, a maksymalnym uczestnictwem spolityzowanych związków zawodowych trzeba by szukać jakiejś optymalizacji. Może na SGH znajdują się badacze specjalizujący się w badaniach operacyjnych i może ci badacze operacyjni stworzą jakiś model prawda optymalizacji kryteriów upolityczniania lub depolityzacji obecnych ruchów związkowych.

Profesor Juliusz Gardawski: - Dziękuję bardzo. Pierwsze pytanie, panie profesorze, dlaczego brak przedstawicieli rządu? Ano dlatego, że to jest konferencja, której głównym celem było postawienie pytania związkom zawodowym dlaczego są tak daleko od, jak pan to ujął „hydry centralizmu związkowego”? Bowiem wahadło jest wychylone zbyt daleko w przeciwną stronę. Problem polega na tym, czy wahadło może się ulokować w centralnym położeniu, takim by nastąpiła optymalizacja relacji z polityką. Dlatego właśnie nie zapraszaliśmy tu przedstawicieli rządu. Jeżeli chodzi natomiast o ową „hydrę centralizmu”, to nasz ruch związkowy jest daleki od tego, a wiem co mówię, bo miałem okazję przez cały rok obserwować negocjacje w Komisji Trójstronnej i widziałem, jak bardzo podzielona jest strona pracownicza, związkowa. Nie chcę teraz zajmować czasu następnym zabierającym głos, wrócimy być może później do tego problemu.

Dr Rafał Towalski (SGH): Mam dwie uwagi i dwa pytania, bardzo szczegółowe. Pierwsza uwaga, jeśli chodzi o te podstawowe zasady dialogu społecznego nawiązuje do pierwszego pytania pana profesora. Najważniejszą zasadą dialogu społecznego, przynajmniej dla tej koncepcji, do której ja się skłaniam, jest uznanie stron dialogu, szczególnie w dialogu trójstronnym, a nie zaufanie. I to jest jedna z wad dialogu społecznego w Polsce. Zasada uznawalności stron kuleje. Partnerzy działają najczęściej dwójkami, nie dostrzegając trzeciego uczestnika. Najczęściej decyzje podejmowane są w drodze negocjacji dwustronnych, a trzeci partner zazwyczaj stawiany jest przed faktem dokonanym.

Teraz dwa pytania bardzo szczegółowe. Co związki zawodowe i pracodawcy robią w celu zapobieżenia negatywnym skutkom delokalizacji, z której na razie czerpiemy zyski, ale w niedługim czasie będziemy odczuwać jej skutki negatywne? A drugie pytanie, jak wygląda współpraca związków zawodowych i pracodawców w ramach Grupy Wyszehradzkiej? Bo o tym się dosyć często mówi na forum europejskim, że taka współpraca powinna być. I dziwi to wiele organizacje, że takiej współpracy nie ma, przynajmniej widocznej.

Wreszcie druga uwaga dotycząca niedorozwoju dialogu ponad zakładowego. On wynika z bardzo prostej zasady: taka jest obiektywna struktura związków zawodowych w Polsce. Nie jest taka jak w Niemczech, w Niemczech musiał się rozwinąć dialog dwustronny, ponadzakładowy, a w Polsce nie.

Profesor Juliusz Gardawski: Dziękuję bardzo. Pani będzie ła-skawa, ze Związku Zawodowego Pracowników Wojska.

Elżbieta Rutkowska (Związek Zawodowy Cywilnych Pracowników Wojska, Forum)

Muszę powiedzieć, że boję się wręcz, bo tylko jedna kobieta, pani prezydent, zabierała dotąd głos, tu jest środowisko typowo męskie. No, ale tylko dlatego, że w wojsku pracuję, to chyba

zdobyłam się na tą odwagę. Muszę powiedzieć, że tutaj wiele osób posługuje się cytatami. Ja nie jestem naukowcem, ja jestem związkowcem z krwi i kości, kocham to co robię, kocham człowieka, kocham uśmiech na twarzy, jeśli merytorycznie, przez systemowe działania rozwiąże się jego problemy.

Jako związkowiec muszę powiedzieć, że pan Handke podał mi kiedyś rękę, jak się zorientował jaką wiedzę musiałam wtłoczyć w siebie jako przewodnicząca okręgu związkowego: od Kodeksu pracy, a wcześniej od Konstytucji. Kodeks pracy, mnóstwo ustaw, a ja jestem tylko związkowiec.

Proszę Państwa, Panie Profesorze, jeśli pan pociągnie to, co pan dzisiaj zaczął, to jako Polacy będziemy panu pomniki stawiali. Bo tu jest zgromadzone środowisko, związków zawodowych, jest przedstawiciel pracodawców, są naukowcy i tu w ogóle politycy nie są potrzebni. Możecie państwo stworzyć taką grupę, która w ciągu roku zmusi rząd do zrobienia bilansu państwa. Od 1989 r. Polacy, którzy wiedzą, jaka transformacja wewnętrzna i zewnętrzna zaszła, oczekują na to, żeby ktoś zrobił bilans państwa, w każdej dziedzinie. A tu jest wszystko oderwane od siebie, to jest jeden worek przerażających rzeczy. Kto może zrobić ten bilans? Mogą go zrobić naukowcy. Kto może o niego wystąpić? Mogą wystąpić związki zawodowe i pracodawcy. A rząd musi się poczuć zobowiązany do tego, żeby nie rozpatrywać różnych kwestii w oderwaniu od siebie: kobiety, ZUS, młodzież wyjeżdżają za granicę, bo to wszystko są naczynia połączone.

Trzeba zrobić takie badania i określić przyszłość jaka czeka Polaków, tak żeby można było powiedzieć: za 20 lat, czyli dopiero nasze wnuki mogą liczyć na normalność, a wy, którzy docieracie do emerytury po 30-40 latach pracy jesteście skazani na torbę z kijem. Ja chcę to wiedzieć! Ja nie chcę się bać ZUS, ale to jest przerażające. Jeśli dzisiejsza obecność przewodniczących trzech central związkowych może też wynika z tego, że Polacy wynieśli całkiem inną opcję polityczną do władzy, to ja się cieszę, że tak zrobili, bo to może zapoczątkuje pozytywny dialog. Naprawdę,

jako związkowiec proszę panów, bo to wy kreujecie przyszłość dla ludzi pracy: zostawcie lewicę i prawicę, zostawcie historię. A cytując słowa wieszczka:

„Trzeba z żywymi naprzód iść,
po życie sięgać nowe.
A nie w uwiędłych laurów liść
z uporem stroić głowę.”
I o to was proszę.

Profesor Juliusz Gardawski: - Dziękuję bardzo. Przekazuję głos panu Jeremiu Mordasewiczowi.

Jeremi Mordasewicz (Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”): Chciałbym zwrócić uwagę na trzy elementy, które niesłychanie utrudniają nam dialog. Mówię to w oparciu o kilkuletnie już doświadczenia. Po pierwsze reprezentatywność. W momencie kiedy dyskutowaliśmy o problemach służby zdrowia, wszystkie centrale związkowe wystawiły reprezentację przede wszystkim pielęgniarek, w mniejszym stopniu lekarzy. W związku z tym trudno, żeby to środowisko w sposób obiektywny ustosunkowało się do swoich problemów. W momencie kiedy dyskutowaliśmy o zakładach pracy chronionej, to wszyscy partnerzy, mam na myśli zarówno związki zawodowe, jak i organizacje pracodawców z wyjątkiem naszej organizacji, wystawili, tych, którzy zajmują się osobami niepełnosprawnymi.

Kiedy diskutujemy o emeryturach, centrale związków zawodowych w zasadzie nie są aktywne, natomiast wypowiadają się grupy bezpośrednio zainteresowane np. górnicy i nauczyciele, a więc ci, którzy będą w sposób naturalny chronić dotychczasowe *status quo*. Chodzi mi o to, abyśmy zdawali sobie sprawę, że reprezentatywność to nie jest tylko skupianie, czy to po stronie organizacji pracodawców, czy po stronie związków zawodowych, odpowiedniej liczby pracowników, tylko włączenie się do debaty central związkowych, a nie samych zainteresowanych.

Po drugie, korzystanie z ekspertyz. Ekspertyza jest niesłuchanie ważna, całkowicie zgadzam się z tym, że bez dobrej ekspertyzy wyjściowej trudno zakończyć debatę, czy negocjacje sukcesem, ponieważ tak naprawdę ekspertyza jest niezbędna do dokonywania trafnych wyborów. Tu niestety pojawia się problem, problem gry interesów, z chwilą, kiedy jest już przedstawiona ekspertyza, a jest ona dla kogoś niewygodna. Posłużę się przykładem: nauczyciele twierdzili, że ich zawód niesłuchanie wycieńcza organizm. Następnie dostaliśmy analizy wskazujące, że mężczyźni-nauczyciele żyją 2 do 3 lat dłużej niż mężczyźni z innych grup zawodowych, już nie mówiąc, że o dalszych kilka lat dłużej niż menedżerowie.

Kiedy taka analiza została przedstawiona, dla Związku Nauczycielstwa Polskiego się stała niewygodna i musieliśmy przejść nad nią do porządku dziennego. Jeżeli więc chcemy być rzetelni to – dochodzę w tej chwili do trzeciego tego punktu, na który chciałem zwrócić uwagę – musimy traktować poważnie postulaty, które sami zgłaszamy. Jeżeli jest ekspertyza, to traktujmy ją poważnie. I teraz ostatni element, na który chciałem zwrócić uwagę: umiejętność prowadzenia dyskusji, poczucie odpowiedzialności za słowo, z czym wiąże się wymóg używania precyzyjnych sformułowań., ponieważ nieprecyzyjne sformułowania prowadzą nas często na manowce, a wręcz do konfliktów. A po za tym kwestia dotrzymania zobowiązań w ramach takich debat.

Odwołam się do przykładów, które dzisiaj padły na sali. Przepraszam, to nie jest łapanie za słowo, tylko ten brak precyzji sformułowań, który już od wielu lat widzę jest naprawdę bardzo uciążliwy, kiedy próbujemy się porozumieć. Padło takie sformułowanie, czy pani Bochniarz by chciała, żeby 60-letnia stewardesa ją obsługiwała? Przecież nie o to chodzi, nie chodzi o to, czy stewardesa będzie miała 60 lat, tylko czy po zakończeniu pracy jako stewardesa znajdzie inne zajęcie, czy nie?

Inne sformułowanie: „Obniżenie CIT nic nie dało.” Jak państwo wiecie, skutki gospodarcze rozwiązań legislacyjnych

pojawiają się po mniej więcej 2-3 latach. Obniżenie CIT przyspieszyło akumulację kapitału, w zeszłym roku wzrosły inwestycje i stworzono 250 tysięcy miejsc pracy. Ten, kto się na ten temat wypowiada, powinien zapoznać się z ekspertyzami ekonomistów i wtedy dowiedzieliby, że dało, tylko, że nie natychmiast, a tak jak się zwykle dzieje, czyli mniej więcej po dwóch latach.

„Miller stał się neoliberalą”. Rozumiem, że takie sformułowanie padłoby pod adresem Blaira i obyśmy takiego Blaira mieli, bo Anglia nie ma problemu bezrobocia. No, ale trudno politykę premiera, który nie kontynuował prywatyzacji, że już nie wspomnę o innych rzeczach, nazywać neoliberalną. Rozumiem, że to ma być uderzenie w neoliberalizm. Ale miałbym ogromny apel do państwa o precyzję sformułowań i odpowiedzialność za słowo.

Profesor Juliusz Gardawski: - Bardzo dziękuję. Proszę pana Adama Ditmera, przewodniczącego Sekretariatu Metalowców NSZZ „Solidarność”.

Przewodniczący Adam Ditmer (Sekretariat Metalowców NSZZ „Solidarność”): Reprezentuję wprawdzie Sekretariat Metalowców „Solidarności”, ale chciałbym się wypowiedzieć z innego punktu widzenia, z punktu widzenia uczestnika zespołu Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych na rzecz rozwoju dialogu społecznego. Muszę się najpierw w piersi uderzyć, nie wiem czy tylko swoje, ale muszę powiedzieć, że to ciało jakim jest komisja trójstronna nie wykorzystała chyba możliwości, żeby ten zespół był w stanie na temat rozwoju dialogu społecznego w sposób rzeczowy, konkretny i być może długi, ale skuteczny porozmawiać.

Wprawdzie były robione analizy na temat dialogu społecznego w wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, ale muszę powiedzieć, że szczebel centralny, czy szczebel wojewódzki nigdy nie odda tego, na czym dialog społeczny się tworzył. A dialog społeczny tworzył się w zakładach i w strukturach branżowych. Dowodem tego, że układów ponadzakładowych jest niewiele, że

w zakładach pracy są bez przerwy starcia na temat tego, jaki regulamin pracy, czy jaki układ zbiorowy pracy może być. Dowodem tego, że negocjacje podwyżek płac oscylują w granicy tego, co rząd wyznaczy, wskazują na to, że albo strony nie mają mandatu, albo nie są reprezentatywne, albo po prostu nie chcą.

Słyszałem wiele deklaracji na różnych forach, międzynarodowych i krajowych, i w osobistych rozmowach z przedstawicielami rządu i pracodawcami, i mimo tych deklaracji dialog społeczny tak naprawdę praktycznie w ogóle się nie rozwija od kilku lat. Może trzeba z tym fantem coś zrobić, może Prezydium Komisji Trójstronnej zechciałoby na swoim posiedzeniu, jeśli będzie miało szansę, w najbliższym czasie ten temat poruszyć. Na zespole kilkakrotnie wnosiłem sprawę, żeby oprócz analizy WKDS-ów, poddać analizie struktury branżowe, te trójstronne zespoły branżowe, które pracują i gdzie właściwie uzgadniano pewne rzeczy, które decydowały o losach branż tzw. strategicznych.

Profesor Gilejko to wie, bo badał, i wie, że są branże, gdzie prywatyzacja przyniosła koszmarny efekt, jeśli chodzi o los zakładów i ludzi, którzy tam pracowali, ale jednocześnie są branże, które dzięki odpowiedzialnym postawom związków zawodowych zostały utrzymane i w tej chwili, mimo tego, że są to branże w całości prywatne, to jednak dialog społeczny w nich istnieje i jest kontynuowany, co jest najlepszym dowodem, że tego dialogu nie należy się bać. A jeśli chodzi o stewardesy, to bodaj w *British Airways* widziałam taką starszą panią, więc chyba nie należałoby takiego przykładu używać. I jeszcze jedna uwaga, argumenty za i przeciw dialogowi po obu stronach niestety się powtarzają, a, jak mówię, już jakiś czas w tym uczestniczę. Może najwyższy czas, by „zmienić płytę”. A co do instytucji, która powinna badać... Oczywiście, bez badań nie ma podstaw do rzetelnych negocjacji i my to na szczeblu branżowym doskonale czujemy, bo jeśli chcemy mówić np. o najniższej płacy, to z drugiej strony od razu usłyszymy, że: niestety, ale nie jesteście w stanie udowodnić, czy lepszy byłby wzrost płacy, czy jego brak.

Nie wiem czy jest możliwe na tym szczeblu, dla wszystkich organizacji, stworzenie takiego zespołu badawczego, ale inicjatywa pana profesora Gardawskiego jest jak najbardziej godna rozpatrzenia.

Profesor Juliusz Gardawski: - Dziękuję bardzo. Kto z państwa? Bardzo proszę.

Dr Paweł Kozłowski (Instytut Nauk Ekonomicznych PAN): Chciałbym powiedzieć właściwie tylko o jednej rzeczy i to w sposób niezbyt rozbudowany, w punktach. Zgadzam się z tym, co mówił pan Mordasewicz, że ekspertyzy i wiedza naukowa są ważne, ale rzecz nie tylko w nauce. Ważny jest również dialog. Tym bardziej, że to o czym mówimy dotyczy wartości tzn. wyobrażenia świata, w którym chcielibyśmy żyć i w którym możemy żyć. Niektóre z tych wartości, będące podstawą polityki normalnej, są zapisane w Konstytucji. Do nich należą również milczące lub głoszone myśli ojców założycieli obecnej Rzeczypospolitej. Przypomnę, że dwa były cele powstawania obecnej Rzeczypospolitej: budowa społeczeństwa demokratycznego oraz gospodarki rynkowej, nie znaczy to wolnorynkowej. Cele te były traktowane łącznie, żaden nie był instrumentem, żaden nie był podrzędny.

Jeżeli uznamy, że te wartości nas łączą, to chciałbym zaproponować paradygmat myślowy, który z nich wynika.

Po pierwsze chodzi o budowę takiego społeczeństwa, takiego kraju, w którym wszyscy uczestniczą w owocach wzrostu gospodarczego. A przynajmniej jak największa liczba ludzi. Nie jest takim krajem, nie spełnia tego warunku społeczeństwo, w którym ponad 60% ludzi żyje poniżej minimum socjalnego.

Po drugie, musimy widzieć gospodarkę, ale nie tylko ona jest istotna. Zwłaszcza, że bariery wzrostu gospodarczego bywają, wiele wskazuje na to, że właśnie tak jest w Polsce, poza gospodarką. Bardzo ważne jest społeczeństwo i więź społeczna, to co często się teraz nazywa kapitałem społecznym. Otóż z wielu badań wynika, że polski

kapitał społeczny jest na wyjątkowo niskim poziomie, nie podnoszącym się tylko malejącym. Wskaźnikiem tego jest właśnie poziom zaufania, zdolność do współpracy, współdziałania itd. Innymi słowy, jeżeli budujemy intencjonalnie lub wbrew własnym zamierzeniom gospodarkę opartą na wolnym rynku i uważamy, że im więcej wolnego rynku, im mniej państwa tym lepiej, to w sferze społecznej oznacza to socjaldarwinizm. A więc erozja kapitału społecznego, jego zanik jest jedną z poważnych przyczyn słabych fundamentów demokracji w Polsce, kruchej społecznej podstawy demokracji.

Więź społeczną można zrozumieć szeroko, również jako związki przebiegające w czasie, między pokoleniami. PRL był skłonny m.in. do poświęcania w gospodarce i polityce bieżącego pokolenia na rzecz pokoleń przyszłych. Chyba czas z tym wreszcie skończyć. Nie mamy żadnego prawa moralnego żeby poświęcać stan ludzi tu będących dla generacji przyszłych. Zwłaszcza, że ogniwa tego procesu można ciągnąć w nieskończoność, a wyrzeczenia nie obejmują wszystkich.

Na końcu jeszcze jedna uwaga dotycząca sfery językowej. Otóż język bywa instrumentem przemocy symbolicznej, przy pomocy używanego języka można panować nad innymi ludźmi. Narzucając innym określone słowa i sformułowania formuje się też ich sposób myślenia. Dlaczego np. w dyskursie publicznym w Polsce mówi się o roszczeniach pracobiorców a nie o prawach pracobiorców? Przecież to jest zapisane jako prawo, w Europie się mówi o prawach. Dlaczego u nas mówi się o przywilejach, a nie o uprawnieniach. To są takie same prawa i takie same uprawnienia jak wszelkie inne zapisane w Konstytucji. Jeżeli uważamy poważnie, że państwo prawa jest wartością (mało tego – w liberalizmie uważa się, że to jest pierwszorzędna wartość, a nie wolny rynek) to również i w sferze języka warto tę wartość respektować. Dlatego, że język narzuca punkt widzenia.

Profesor Juliusz Gardawski: - Bardzo dziękuję. Teraz poproszę panelistów o słowo kończące. Mamy niewiele czasu, ale kilka minut mamy. Pani prezydent, proszę bardzo.

Prezydent Henryka Bochniarz (Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”): - Przyznam się, że kiedy przedstawiałam listę spraw związanych z dialogiem nie przypuszczałam, że wypuszczę z butelki Gina, który w jakiś sposób mnie samą też przestraszy. Mnie się wydaje, że ta dyskusja świadczy o tym, że dialog, o którym my mówimy, między pracownikami a pracodawcami, nie toczy się w bardzo wielu grupach społecznych. I trochę się boję, że oczekiwanie, abyśmy te wszystkie problemy rozwiązali, już na początku nie stanie się przyczyną naszej klęski. Myślę bowiem, że niezależnie od naszej najlepszej woli, to jednak nie jest do końca nasza odpowiedzialność, ani też chyba nie mamy takich możliwości.

Nie chcę się tu odnosić do wielu kwestii, które padły, ale wiele wystąpień, dla mnie przynajmniej, było dowodem, że nie ma dyskusji w środowisku chociażby ekonomistów. Chyba coś złego się stało w tych 16-latach, że pewne paradygmaty zostały przyjęte jako nie podlegające dyskusji, a teraz wszyscy mamy z tym problem.

Chciałabym jednak skupić się na tym, co było bezpośrednią przyczyną naszego spotkania, bo wydaje mi się, że nawet w zakresie dialogu między pracodawcami i związkami zawodowymi, ilość problemów jest dla nas niewiarygodnym wyzwaniem. Myślę, że trzeba rozmawiać o tym, co powinno być punktem wyjścia dyskusji. Była dziś mowa o uznaniu, o reprezentatywności, o zaufaniu. Myślę, że do tej rozmowy jesteśmy już przygotowani i na pewno jest dużo lepiej niż na początku.

Wynika to także – i nie można tego lekceważyć – ze wspólnego przejścia przez różne lepsze i gorsze momenty, co dało nam możliwość lepszego poznania siebie nawzajem, własnych ograniczeń, a nawet takich wydawałoby się nieistotnych, a w rzeczywistości szalenie ważnych w dialogu, rzeczy, jak cechy charakteru. Dlatego, w perspektywie wyborów w OPZZ i „Solidarności” nie mogę pominąć tego elementu, jako dość istotnego. Życzę moim kolegom, żeby zostali wybrani, nawet właśnie z takiego egoistycznego punktu widzenia, bo myśmy się dopiero zaczęli poznawać i ewentualne

wejście nowych osób może po prostu dialog utrudnić.

A to jest jeden z czynników, który właśnie w Komisji Trójstronnej przysparzają wielkich problemów. My jesteśmy stale, oni się zmieniają. Ledwo nam się udało, z wielkim trudem tą uchwałę (w sprawie umowy społecznej – przyp. red.) podjąć, a już jest nowa osoba w ministerstwie pracy. Czy to będzie nowy przewodniczący komisji trójstronnej? Tego nie wiemy, bo walczyliśmy kilka miesięcy, żeby został powołany ten, który teraz jest przewodniczącym. No, niewątpliwie wpływa to na opóźnienie całego procesu. Czy to jest osoba, która w ogóle ma jakieś pojęcie o tym czym jest dialog? Czy rozumie jego rolę? To są bardzo trudne problemy. I nam zabrało 4 lata funkcjonowania komisji trójstronnej, żeby się z tym wszystkim oswoić, znaleźć swoje miejsce, zacząć powoli ze sobą rozmawiać. Boję się, że to może być ogromne zagrożenie.

Do listy, o której mówiłam, państwo dodaliście dużo więcej problemów. Myślę, że przynajmniej kwestie związane właśnie z sektorami strategicznymi, prywatyzacją będziemy musieli dodać, bo one ewidentnie znajdują się w naszym zakresie odpowiedzialności. Także to, o czym była mowa, co jest odniesieniem do Konstytucji, do jednoznacznego, czy prawie jednoznacznego określenia czym jest socjalna gospodarka rynkowa?

A co do sprawy, która tutaj nie budziła żadnych wątpliwości, to znaczy, że jeżeli nie ma się dobrej ekspertyzy, to bardzo trudno powiedzieć cokolwiek konkretnego, bo powiedzieć tylko, że podatki powinny być takie, czy inne, to za mało. Myśmy tak rozmawiali pięć lat temu. Natomiast dzisiaj musimy wiedzieć jakie będą skutki takiego posunięcia dla budżetu, jak to może wpłynąć na inwestycje, jak to może wpłynąć na rynek pracy. To wymaga rzetelnej rozmowy między nami. Ona nie będzie możliwa bez danych, do których wszyscy mamy zaufanie i dzięki którym nie będziemy się szachować, mówiąc: - A ty to nie masz racji. Myślę, że dialog będzie po prostu niemożliwy, więc trzeba się poważnie zastanowić nad tym czy możemy to jakoś rozwiązać, czy z udziałem rządu, czy bez udziału rządu.

Wydaje mi się, że byłoby możliwe powołanie instytutu badawczego finansowanego ze źródeł unijnych, ponieważ zależność od rządu nie jest niczym dobrym. Przywiązywałabym raczej większą wagę do dialogu autonomicznego i zgadzam się, że ma on naprawdę wielką przyszłość. To jest bardzo trudne, bo łatwiej jest powiedzieć: - My chcemy, ale z tym rządem to nic się nie da. Ale wydaje się, że już do tej odpowiedzialności myśmy chyba dorośli i jesteśmy w stanie w większej mierze dialog autonomiczny prowadzić.

Wszystko to oznacza, że stoimy przed wielkim wyzwaniem. Ale może to jest tak, że właśnie to, co się dzieje, i w Polsce, i na zewnątrz zmusi nas, przynajmniej do podjęcia próby. Nawet spisanie tej agendy, ustalenie co dla kogo jest ważne, otwarcie bilansu już byłoby wielkim osiągnięciem, bo przecież i tak my jesteśmy jakby z innych bajek, a w związku z tym, określenie zakresu spraw, o których moglibyśmy rozmawiać byłoby, moim zdaniem, już znaczącą kwestią.

Jeżeli natomiast nie będzie to określone w dłuższej perspektywie, jeżeli nie będzie określonej strategii, co chcemy osiągnąć, do czego dążymy, a zamiast tego skupimy się na wycinkowych, krótkookresowych rozwiązaniach, to obawiam się, że niestety wszyscy na tym przegramy. Ze swojej strony mogę zadeklarować, że „Lewiatan” jest na pewno gotowy do tej rozmowy, chce ją podjąć i na tyle, na ile możemy, daliśmy, jak się wydaje, liczne tej gotowości dowody. A teraz powstaje pytanie czy pozostali partnerzy w równie aktywny sposób tę pałeczkę podejmą.

Profesor Juliusz Gardawski: Dziękuję bardzo, panie przewodniczący...

Przewodniczący Janusz Śniadek (NSZZ „Solidarność”): Dziękuję. Sądę, że przebieg naszej dzisiejszej dyskusji i tego panelu jest znakomitą ilustracją problemów, wobec których stoimy. W przeciągu krótkiego czasu próbujemy dotknąć wszystkich niezwykle ważnych problemów, które nurtują dzisiejszą Polskę. Pa-

dło tu wiele pytań zasługujących jak najbardziej na odpowiedź, ale na to zwyczajnie nie ma czasu, nie mamy na to żadnej szansy.

Spróbuję przekazać państwu tylko dwie sugestie, czy wyjaśnienia. Po pierwsze wzmocnienie dialogu społecznego będzie odpowiedzią na szereg głosów, jakie dziś tu zabrzmiały, zwłaszcza Adama Ditmera. Wzmocnienie dialogu społecznego to jeden z podstawowych punktów na tej krótkiej liście tematów, które sobie zadaliśmy. Po drugie ustaliliśmy, jako prezydium komisji trójstronnej, że trzeba wystąpić do telewizji publicznej o gwarancję pewnego przekazu przebiegu dialogu, ścierania się naszych poglądów i postaw. To dałoby, jak sądzę, odpowiedź na wiele pytań, które tu dzisiaj padały.

Przyznam, że były takie momenty, w których byłem wręcz zdumiony, jakie stereotypy jeszcze funkcjonują. Wynika to pewnie z braku przekazu do opinii publicznej stanowisk w poszczególnych sprawach, zrozumienia dlaczego poszczególne procesy tak, a nie inaczej przebiegają. Nawiążę krótko do kwestii łączenia związków z polityką. Ale pozwólcie, nie będę dzisiaj wielu wątków bardzo ciekawych i interesujących podejmował.

Odniosę się do jednej konkretnej sprawy. Na początku, w swoim wystąpieniu pani prezydent mówiła o elastyczności, a potem parokrotnie jeszcze to się przewijało. Pozwolę sobie również zacytować pana Mordasewicza, który wyliczając problemy korporacjonizmu, w którymś momencie wspomniał, że różnie traktujemy ekspertyzy w zależności od tego, czy są nam wygodne, zgodne z naszymi potrzebami, czy też nie. Otóż podpisując się pod tym apelem, chciałbym teraz zacytować ekspertyzę, którą przygotował na nasze, Komisji Trójstronnej, a konkretnie ministra pracy, zlecenie Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Ekspertyza w sprawie umowy społecznej „Gospodarka-Praca-Rodzina-Dialog”, autorstwa m.in. profesorów Wratnego i Kabaja. Tam nie ma żadnej opinii na początku, tylko liczby, dotyczące m. in. właśnie poziomu elastyczności rynku pracy w Polsce w porównaniu z innymi krajami europejskimi i OECD.

Te przytoczone dane dotyczą tylko pracowników zatrudnionych w Polsce na czas określony, nie obejmują samozatrudnionych. Liczba ta w 2005r wynosiła 2,8 mln, czyli 27% zatrudnionych. Samozatrudnionych do tego można dodać. W tej chwili we wszystkich krajach OECD i Unii Europejskiej pod tym względem prześciga nas tylko Hiszpania, w której poziom elastyczności rynku pracy był jednym z głównych powodów tego, że pracodawcy i związki zawodowe usiedli do stołu, żeby rozmawiać o patologiach wynikających z tej sytuacji.

W podobny sposób określają to panowie profesorowie, używam liczby mnogiej, chociaż to chyba jest fragment autorstwa profesor Kabaja, który mówi, że ta forma zatrudnienia zaczyna w Polsce dominować, przeradzając się w swoistą patologię, co jest sprzeczne z doświadczeniami większości krajów OECD i zaleceniami Unii Europejskiej. Problem polega na tym, że przy tych 27% w Polsce, w takich krajach jak Czechy czy Słowacja ten poziom jest na poziomie 6-8%, na Węgrzech 7%, a więc w Polsce parokrotnie przewyższamy te kraje, jeśli chodzi o elastyczność rynku pracy.

Równocześnie gdybyśmy chcieli się mierzyć na skali szybkości rozwoju gospodarczego, to z całą pewnością te kraje nas wyprzedzają. A więc te przytoczone dane, a nie opinie, jak gdyby wskazują, że nawoływania do zwiększania elastyczności w Polsce powinny przynajmniej rodzić wątpliwości i skłaniać do zastanowienia. Chciałbym, żebyśmy z pełną powagą podchodzili do tego typu analiz, są one nam jak najbardziej potrzebne. Także, czego przykład właśnie dałem jako wsparcie dla pewnych tez głoszonych przez związki zawodowe, pod warunkiem, że my wszyscy, partnerzy, z jednakową powagą będziemy te ekspertyzy traktować.

Na koniec jeszcze raz wyrażę gorącą wiarę, że nasz dialog da owoce. Odniosę się tu jeszcze do tego, że w oczach części z państwa wielkim sukcesem było zebranie się nas wszystkich w tym właśnie składzie. Chcę powiedzieć, że to nie jest niczym nadzwyczajnym, w prezydium Komisji Trójstronnej naprawdę wielokrotnie w takim składzie się spotykaliśmy, wymienialiśmy poglądy,

spieraliśmy się. Stąd dla nas to nie było czymś tak bardzo nadzwyczajnym, jak dla niektórych zabierających tu dzisiaj głos.

Profesor Juliusz Gardawski: Bardzo dziękuję panu przewodniczącemu. Pan Wiesław Siewierski.

Przewodniczący Wiesław Siewierski (Forum Związków Zawodowych): Wnioski, które tu padały zmuszają do refleksji. Bo tak naprawdę to chyba najważniejsze byłoby to, żeby zakończyć to tak, jak określił to Andrzej Chwiluk: określmy cele strategiczne i wnieśmy się ponad podziały ... i zacznijmy wreszcie na ten temat debatować. Jest o czym.

Wydaje mi się, że jest jeszcze jedna bardzo istotna rzecz. Jako Forum udzielimy odpowiedzi na te pytania, które zostały tu zadane i na te wątpliwości i propozycje rozwiązań. Na pewno przedstawimy je w toku debaty nad umową społeczną, która będziemy podpisywali. Wierzę w to, że znajdziemy tam poparcie zarówno strony pracodawców, jak i strony pozostałych związków to chyba nie podlega najmniejszej wątpliwości. Pozwólcie Państwo jeszcze na parę refleksji. Przed chwilą Janusz cytował dane z dokumentów „Gospodarka – praca – rodzina - dialog”. Tym głównym problemem jest dla nas bezrobocie, szukanie miejsc pracy, na podstawie tych samych danych. Na podstawie tych samych danych: ponad 2 mln 200 tys. zatrudnionych pracuje powyżej 50 godzin w rzekomo 40-godzinnym tygodniu pracy. Oznacza to, że gdybyśmy to zmienili i bezwzględnie przygotowali się do tego, że ten tydzień pracy faktycznie ma być 40-godzinny, to bezrobocie mogłoby zmaleć o 12%. Czy nie warto o tym pomyśleć?

Jeszcze raz serdecznie dziękuję panie profesorze. Deklarujemy, jako Forum Związków Zawodowych, stałą obecność, stały udział w miarę potrzeb w takich debatach. Równocześnie już dzisiaj zapraszam naszych przesympatycznych gospodarzy i uczestników na konferencję międzynarodową, którą chcemy zorganizować. Padło tu bodajże pytanie pana Rafała Towalskiego dotyczące współpracy

związków i pracodawców krajów Grupy Wyszehradzkiej. Taką konferencję chcemy zorganizować na początku przyszłego roku, z udziałem wszystkich związków zawodowych działających w Europie Wschodniej i podyskutować ze światem nauki nad dialogiem społecznym i rozszerzeniem tego dialogu. Będziemy liczyli na współpracę.

Profesor Juliusz Gardawski: - Dziękuję bardzo i dziękuję za zaproszenie. Panie przewodniczący, proszę bardzo.

Przewodniczący Jan Guz (OPZZ): Rozumiem, że wszystkim na tej sali bliskie są idee dialogu. Ale dzisiejsza konferencja pokazuje, że znajomość dialogu niestety jest niska.

Chciałbym dzisiaj, na tej konferencji, zwrócić się do mediów, do dziennikarzy, by pokazywali wyniki dialogu społecznego wypracowanego w rozmowach, w kontaktach dwustronnych, trójstronnych, a nie tylko ten dialog, który się odbywa na ulicy. Ludzie wychodzą na ulice wtedy, gdy nie są zauważani, ani nie są słuchani.

Wiem, że manifestacje, czyli jak to określam – dialog uliczny – jest bardziej medialny. Ale załatwianie wielu spraw, ich rozpatrywanie, dochodzenie do konsensusu, odbywa się w ciszy gabinetów, w wielogodzinnych, mało medialnych dyskusjach. O takim dialogu mało się niestety mówi. Szkoda, bo to jest najtańsza forma dialogu. Marzy mi się, aby dialog społeczny stał się wzorem dla dialogu obywatelskiego. Zgadzam się ze wszystkimi, którzy na tej sali powiedzieli, że jest potrzeba dialogu, że dialog jest niezbędny. Taki dialog, którego istotą jest nie tylko mówienie, ale i słuchanie, i rozumienie.

Zgadzam się ze wszystkimi, którzy mówili, że trzeba bronić Europy socjalnej, jej wartości i tego wszystkiego co już zostało osiągnięte.

Wspominaliśmy również o polityce. Padło to słowo. Ważne, ale nie powinno być wszechobecne. Kryteria działalności politycznej związków zawodowych to temat na oddzielną konferencję. Każda organizacja prowadzi jakąś własną politykę.

Nie chciałbym jednak jej mylić z partyjnością, bo jest to odrębna kategoria i inny problem.

Natomiast jeśli chodzi o współpracę wyszehradzką, to taka współpraca jest, mamy podpisane umowy, razem występujemy, razem uczestniczyliśmy w akcjach protestacyjnych, od nas wyjeżdżały autokary ze związkowcami – wspieraliśmy walczących kolegów. Razem uczestniczyliśmy w manifestacjach, jak chociażby ostatnio przeciw dyrektywie Bolkesteina w Strasburgu w sprawie europejskich uregulowań prawnych. Także europejski ruch zawodowy razem występuje w tych sprawach.

Natomiast co do odpowiedzialności, czy precyzyjności słów, podzielam pogląd, że nie zawsze związkowcy tak precyzyjnie jak świat nauki wyrażają swoje poglądy, ale my mamy pokazywać problemy.

W trakcie dyskusji mówiono o tym, że obniżenie CIT nie przyniosło efektów w okresie długofalowym, czego należało się spodziewać. Popatrzmy jednak czy obniżenie CIT nie spowodowało, że kapitał jest mniej opodatkowany niż praca? Powiedzmy o wysokich kosztach pracy, o której tak wiele mówimy w dialogu. Po prostu te różnice w opodatkowaniu pracy i kapitału zostały zachwiane.

Dzisiejsza konferencja jest kolejnym ogniwem w toczącym się dialogu. Związek Zawodowy Górników w Polsce na swoim seminarium te rozmowy rozpoczął, inne związki zawodowe na różnych forach także je prowadzą. Dzisiejsza konferencja być może zbliży nas do tego, byśmy uzyskali bodziec do dalszych rozmów, do dalszej dyskusji o wielu problemach, które dzisiaj zostały tylko zasygnalizowane.

Profesor Juliusz Gardawski: Dziękuję bardzo. Proszę państwa, nie będę podsumowywał tej debaty. Naszym najbliższym celem jest przygotowanie publikacji. Mam prośbę do tych z państwa, którzy nie zabierali głosu, a kwestie, które teraz były omawiane są dla nich ważne, z chęcią zamieścimy w tej publikacji również

państwa wypowiedzi, a wiem na pewno, że kilka osób siedzących na sali może bardzo kompetentnie i interesująco włączyć się do naszej dyskusji.

A więc nie kończę żadnym podsumowaniem. Składam zobowiązanie, że szybko przygotujemy publikację. Będziemy chcieli, żeby ta publikacja dotarła do wszystkich państwa, chcemy też żeby była ona raczej otwarciem cyklu spotkań, w różnych miejscach organizowanych, ale my chętnie do nich, chętnie będziemy je współorganizowali.

Proszę państwa, chciałem serdecznie podziękować Ogólnopolskiemu Porozumieniu Związków Zawodowych, ponieważ koszty dzisiejszej konferencji zostały pokryte przez OPZZ. Podkreślam, zwróciłem się tylko do OPZZ. Nie mam wątpliwości, że gdybym się zwrócił do przewodniczącego Janusza Śniadka, do przewodniczącego Wiesława Siewierskiego, wspomogliby mnie. Dziękuję panie przewodniczący, dziękuję panie Janie, dziękuję serdecznie.

Dziękuję państwu za udział w panelu.

Sesja druga

Aktualne społeczno-ekonomiczne funkcje związków zawodowych

Profesor Juliusz Gardawski: Proszę państwa, mam zaszczyt otworzyć drugi panel. Uczestnikami panelu będą: pan Andrzej Chwiluk, przewodniczący Zarządu Związku Zawodowego Górników OPZZ; pan przewodniczący Zygmunt Mierzejewski, przewodniczący Związku Zawodowego Inżynierów i Techników należącego do Forum Związków Zawodowych; pan przewodniczący Krzysztof Zgoda, członek Komisji Krajowej NSZZ „Solidarności”, szef Działu Rozwoju Związku, który zajmuje się organizowaniem związków. Kolejny uczestnik to pan prof. Tadeusz Kowalik wybitny ekonomista. Mógłbym określić prof. Kowalika jako przedstawiciela ekonomii politycznej, który aktualnie na zachodzie święci triumfy, choć u nas ciągle to określenie jest kojarzone wyłącznie z uproszczoną wersją marksizmu. Profesor nie zajmuje się tzw. ekonomią głównego nurtu, wiedzą sformalizowaną, ekonomią pozbawioną czynnika humanistycznego. Przeciwnie, dla profesora Kowalika ekonomia jest wiedzą społeczną. Do grona panelistów dołączył także Pan Jeremi Mordasewicz z Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”, który jest znany jako uczestnik wielu debat z przedstawicielami związków zawodowych, podczas których bronił, punktu widzenia pracodawców.

Proszę państwa, przedmiotem tej części konferencji będą praktyki związków zawodowych. Problem, jaki stawiamy w tym panelu, rozważany jest w myśli ekonomicznej poza Polską, zwłaszcza w ramach tzw. Szkoły Harvardzkiej. Czy związki zawodowe to instytucja, która obniża poziom zysku w przedsiębiorstwie, a więc eko-

nomicznie jest nieracjonalna i pełni pozytywne funkcje tylko w odniesieniu do spraw społecznych, obniżania poziomu konfliktów itd.? Czy też, jak wskazuje właśnie Szkoła Harvardzka, związki zawodowe coraz częściej są instytucjami, które są pozytywne z punktu widzenia efektywności ekonomicznej, jeśli tylko spełnione są pewne warunki.

Następna sprawa, na którą chciałbym skierować uwagę uczestników dyskusji to rola, jaką odegrały związki zawodowe w okresie, który dzieli nas od zmiany systemu. Niedawno miałem okazję być w Rosji i rozmawiać ze związkowcami, zarówno ze związków alternatywnych jak i oficjalnych. Jednym z ważnych motywów tych rozmów była refleksja, że rosyjskie związki zawodowe nie powstrzymały, choć mogły, niekorzystnych dla gospodarki prywatyzacji. W Polsce toczyły się i toczą się nadal podobne spory o role związków w prywatyzacji i zdanie są głęboko podzielone. Sam zresztą znam przykłady związków zawodowych, które obroniły przed wrogim zawłaszczeniem duże przedsiębiorstwa. Ale znam też związki zawodowe, które zniszczyły przedsiębiorstwo niedopuszczając do jego prywatyzacji. Mogło ono być efektywną spółką w przemyśle maszynowym, a jest teraz niewielką, niszową fabryczką.

Sytuacja zatem jest bardzo niejednoznaczna, a debata – potrzebna. Oczywiście dzisiejsza dyskusja nie może dać rozstrzygnięcia, chodzi organizatorom raczej o postawienie problemu. Mam nadzieję, że publikacja z niniejszej konferencji, przygotowana dzięki pomocy Fundacji im. Eberta, będzie stanowić podstawę do późniejszej debaty na temat roli związków zawodowych w gospodarce. Nim oddam głos Przewodniczącemu Andrzejowi Chwilukowi pozwolę sobie jeszcze dwa słowa. Otóż Andrzej Chwiluk zorganizował na Śląsku w marcu bieżącego roku podobną sesję, jaką mamy dzisiaj. Traktuję nasze dzisiejsze spotkanie jako kontynuację katowickiej debaty. Mamy nadzieję, że uda się również w przyszłości prowadzić podobne debaty. Mam wstępne zgody związków zawodowych i przewodniczących związków zawodowych na promowanie takiej serii konferencji. Panie Andrzeju, pański głos.

Przewodniczący Andrzej Chwiluk (Związek Zawodowy Górników w Polsce, OPZZ): Proszę państwa, trudno zacząć mi jako pierwszemu, ale spróbuję sprostać temu wyzwaniu. Pan profesor wspominał o konferencji, która się odbyła na Śląsku. Osobom, które w niej nie mogły uczestniczyć, przedstawię jedno z zasadniczych pytań, które wtedy zadawaliśmy sobie. Czy związki zawodowe mają sens w tym kraju? Jak pan profesor zwrócił uwagę, grono osób uczestniczących w naszym panelu było szerokie, od pracodawców przez polityków po związkowców. Z dużym zdziwieniem przyjąłem opinie ludzi, którzy na łamach mediów wielokrotnie krytykowali związki zawodowe, a którzy na konferencji prezentowali zgoła inne poglądy. W Polsce wielokrotnie krytykuje się związki zawodowe, na co zwracano uwagę w poprzednim panelu: „Cykliści i związki zawodowe są winne całemu problemowi, jaki w tym kraju występuje, a więc bezrobociu, utracie miejsc pracy, niskim zarobkom, likwidacji zakładów pracy”. Zrozumieliśmy wtedy, że często mamy do czynienia z pewnymi niedomówieniami, które wynikają z charakteru publikacji prasowych. Zwięźle wniossek z naszych rozważań ujął pan prof. Kazimierz Wódz: „Związki zawodowe – tak, ale związki zawodowe, które będą patrzyły w przyszłość, które będą szukały rozwiązań”. Zatem stawiamy na związki zawodowe, które będą w stanie sprostać wyzwaniom nowych czasów. To była teza, wokół której na konferencji osiągnęliśmy consensus.

Chciałbym, proszę państwa, podać jeden z przykładów, który znam z doświadczenia własnego związku. Swego czasu musieliśmy zdefiniować to, czego faktycznie chcemy jako związek zawodowy właśnie. Nie wystarczyło bowiem stanąć i powiedzieć „Nie, bo nie”. Musieliśmy nauczyć się planować całościowo prace, które przygotowują cały scenariusz pewnych działań. Proszę państwa, wszyscy wiecie, że jeszcze 2, 3 lata temu górnictwo nie było nikomu do niczego potrzebne. Przypomnę, opracowania profesorskie, tutaj zwracam się również do naszych pracodawców, decyzje

naszych menedżerów i wiele, wiele innych publikacji, które jasno i czytelnie wskazywały, że polskie górnictwo nie ma racji bytu; chociaż tutaj należy się uklon z stronę niektórych osób zgromadzonych na tej sali. Proszę państwa, cała batalia o górnictwo rozpoczęła się 10 lat temu. To był pierwszy alternatywny program restrukturyzacji górnictwa, który wtedy nie ujrzał światła dziennego i do dnia dzisiejszego chyba leży w Sejmie. Wtedy nie udało się go przeprowadzić. Nie było atmosfery, nie było możliwości. I wróciliśmy po prostu do tego samego rozwiązania, podjęliśmy próbę pokazania, że jest alternatywa dla polskiego górnictwa.

Proszę państwa, tu nie chodziło przede wszystkim o obronę miejsc pracy, tu chodziło o obronę interesu państwa, interesu państwa jakim jest polskie górnictwo. Wszystko działa się przy dużych trudach, państwo to pamiętacie, ja też tego nie wspominałbym tego mile – 11 września 2003 r. Ministerstwo Gospodarki, Sejm i wielkie rozróby w Warszawie. To był efekt tego, że nie chciano z nami merytorycznie dyskutować. Musieliśmy użyć siły, tej ostatecznej broni związków zawodowych do tego, żeby przekonać, że może być inaczej. Mieliśmy opracowania, niekoniecznie rządowe, które wskazywały, że jest szansa przed tym górnictwem i to górnictwo może wystartować.

Wróciłem dwa tygodnie temu z konferencji na temat przyszłości i bezpieczeństwa energetycznych Europy, zorganizowanej nad Balatonem przez Europejskie Związki Zawodowe. Przedstawiałem tam krótką informację na temat tego, co dzieje się w polskim górnictwie. Słyszałem tam, jak Czesi podawani nam za przykład dobrej prywatyzacji górnictwa, przyznawali „Popełniliśmy błąd, musimy z tego wyjść”. Z kolei Niemcy deklarowali: „Nie daliśmy się zaskoczyć nowej sytuacji, budujemy nowe kopalnie, otwieramy nowe możliwości energetyczne”. Na tym tle w relacji z Polski ważne było to, że polskie górnictwo od połowy 2004 r. jest górnictwem dochodowym, proszę państwa, i nikt do tego górnictwa nie dopłaca. Proszę państwa, górnictwo za 2005 r. oddało do budżetu ponad miliard złotych. Perspektywa roku 2006

jest zupełnie podobna. W tym kontekście widzę pytanie, na które próbujemy tu wspólnie znaleźć odpowiedź: czy związki zawodowe bronią zakładów pracy czy szkodzą?

Nie ma, oczywiście, jednoznacznej odpowiedzi. Są przypadki, w których nieodpowiedzialne działanie związków zawodowych kładzie zakłady pracy, bo roszczenia powstają przy braku możliwości oceny faktycznego stanu danego zakładu. W przypadku górnictwa, proszę państwa, tę ocenę faktycznego stanu udało nam się zrobić. Żeby nie być gołosłownym, podam jeszcze jeden bardzo krótki przykład. W zakładach pracy, gdzie istnieją struktury OPZZ, związki świadome kondycji zakładu wielokrotnie podejmowały decyzje o zawieszeniu układów zbiorowych pracy lub o obniżeniu pewnych świadczeń. Ale, proszę państwa, tam było partnerstwo – pracodawca deklarował, że w sytuacji, kiedy zakład wyjdzie z dołka, będzie w stanie wypłacić świadczenia, które zostały zawieszane. Jest kilkanaście takich zakładów okołogórnicznych, w których pracodawcy potrafili stanąć jakby na wysokości zadania.

Dlatego, proszę państwa, trzeba sobie odpowiedzieć dzisiaj, że związki zawodowe są potrzebne. Mówię to we własnym imieniu, ale to jest także wniosek z marcowej konferencji, o której pan profesor wspomniał. Będę namawiał do tego, żeby w regionach odbywały się podobne konferencje, żeby ludzie, mogli szukać wspólnych rozwiązań w dialogu. Dziękuję za uwagę.

Profesor Juliusz Gardawski: Bardzo dziękuję panie przewodniczący. Pan przewodniczący Mierzejewski, proszę bardzo panie przewodniczący.

Przewodniczący Zygmunt Mierzejewski (Związek Zawodowy Inżynierów i Techników, Forum): Dziękuję. Panowie Profesorowie! Szanowne Koleżanki, Szanowni Koledzy, Szanowni Państwo! Przygotowałem kilka tez, które obrazują, jaki jest w ten chwili stan związków zawodowych i jakie są zagrożenia dla ich funkcjonowania. Informacje, na temat funkcjonowania związków zawodowych, pre-

zentowane społeczeństwu są w dalszym ciągu nieobiektywne. Sporadyczne przypadki złego funkcjonowania związkowców lub karygodnego zachowania pracodawców są nagłaśniane w mass-mediach i generalizowane na całe grupy zawodowe. Nikt nie mówi o tysiącu pozytywnych przypadków, a godzinami podkreśla się jeden negatywny. Ostatnio uczestniczyłem w wielu konferencjach na temat dialogu społecznego. Wnoszę z nich, że nie tylko brak jest aktualnej informacji i właściwej oceny funkcjonowania związków zawodowych, ale także, że informacje przekazywane przez pewne grono naukowców znacznie odbiegają od rzeczywistości. Wiedza podręcznikowa o związkach zawodowych zatrzymała się na latach 90. minionego wieku i wielu wybitnych naukowców powtarza stereotypy minionych lat, nie trudząc się nawet, aby je zweryfikować. Chciałem tutaj złożyć wyrazy szacunek prof. Gardawskiemu za heroiczny trud w dążeniu do przedstawienia obiektywnej, aktualnej oceny funkcjonowania związków zawodowych. Okazuje się jednak, że wypracowany początku lat 90. wizerunek działania związków zawodowych trudno zmienić.

Współtworzyłem pierwszą Komisję Trójstronną, byłem jej członkiem i chciałbym się z Państwem podzielić swoimi obserwacjami. Wraz z pracodawcami nauczyliśmy się zasad dialogu społecznego jako integralnej części funkcjonowania przedsiębiorstw. Świetnie wiedzieliśmy, że roszczeniowe żądania związków zawodowych z początku lat 90. nie mają w dalszej perspektywie szans. Podpatrywaliśmy funkcjonowanie związków w Europie, a następnie przenosiliśmy tę wiedzę na system szkoleń naszych działaczy związkowych. Powoli, co rok powiększaliśmy grono dobrze wykształconych ekspertów, doradców oraz eliminowaliśmy ludzi nie potrafiących sprostać zasadom dialogu społecznego w firmach. Obecnie systematycznie monitorujemy ponad 2 tys. zakładów pracy. Dzięki systemom ankiet i dyskusjom tematycznym mamy prawdziwy ogląd sytuacji. Zainteresowanych odsyłam do opracowania mojego autorstwa „Dialog społeczny w zakładach pracy i branżach”. W zdecydowanej większości zakładów jesteśmy partnerami w rozmowach na temat sytuacji w firmie jak i jej przyszło-

ści. Związki potrafią w sposób obiektywny ocenić sytuację i podejść do niej jak najbardziej elastycznie.

Swego czasu zrozumieliśmy, że związki są nielubiane nie za to, że jesteśmy ponoć roszczeniowi, ale za to, że wielu pracodawców nagle dostrzegło naszą siłę merytoryczną, wiedzę fachową oraz cierpliwość w negocjacjach. Trudno jest wielu przełknąć krytykę złego gospodarowania w firmie, nadmiernej rozrzutności czy nie szanowania pracy pracowników. Jasnym jest, że krytyka poczynań takich pracodawców może służyć tylko ratowaniu firmy i istniejących miejsc pracy. W wielu zakładach są wynegocjowane satysfakcjonujące obie strony układy zbiorowe pracy, zapewniające spokój społeczny, integrowanie się pracowników z firmą, a co za tym idzie poprawę efektywności przedsiębiorstw.

Związki zawodowe przejęły rolę moderatora i ich zasługą jest lepsza sytuacja ekonomiczna i poprawa warunków pracy. Pracodawcy doceniają znaczenie takich relacji, informują i konsultują wiele kwestii związanych z działalnością firmy. W wielu przypadkach pracodawcy nie mogąc sami zmienić pewnych uwarunkowań zewnętrznych, proszą związkowców, aby przez swoje centrale działali dla poprawy sytuacji w zakładzie. Spotykamy się z bardzo wieloma takimi przypadkami np. w energetyce. Wspólnie z pracodawcami wynegocjowaliśmy projekt ustawy o informacji i konsultacji. Trzeba również wspomnieć o interwencjach związkowców przy prywatyzacji wielu firm. W niektórych przypadkach pozostaje gorzyc porażki nas wszystkich jako Polaków, bowiem zlekceważono nasze sygnały, a dopiero po jakimś czasie, gdy było już za późno, przyznawano nam rację. Tak było np. z NFI.

Osobnym rozdziałem jest postawa rządu. Coraz większe niezadowolenie wywołują negocjacje w dialogu autonomicznym i wspólne stanowiska pracodawców i związkowców. W takich warunkach trudniej się rządzi. Aby się ratować przedstawiciele rządu coraz głośniej mówią o dialogu obywatelskim, mając na uwadze, że jest on słaby, a przez to łatwiejszy manipulowania. W sposób mało odpowiedzialny powołują się przy tym na Unię Europejską. Choć raz niech

powiedzą, jaka tam jest rola związków zawodowych, jak jest szanowany działacz związkowy i jak są szanowane centrale pracodawców!

Na zakończenie chcę podkreślić, że role związków zawodowych w zakresie funkcjonowania firm oraz w odbywającym się dialogu społecznym powinna zdecydowanie wzrosnąć. Da to szansę na poprawę sytuacji ekonomiczno-społecznej w naszym kraju. Dziękuję.

Profesor Gardawski: Bardzo dziękuję panie przewodniczący. Panie Krzysztofie proszę bardzo.

Krzysztof Zgoda (członek Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, szef Działu Rozwoju Związku): Dziękuję bardzo na tę konferencję. Postaram się sprostać oczekiwaniom. Zacznę od tego, że rola związków zawodowych powinna wzrosnąć. Jaka jest u nas pozycja związków zawodowych i z czego ona wynika? Moim zdaniem pozycja wynika z siły tych związków zawodowych. Można mieć dużo żalów o marginalizację naszej roli. Ale razem – wszystkie tu siedzące centrale - reprezentujemy 11% pracowników! Oczywiście świat będzie bardzo szybko, a demokracja i wolny rynek są w Polsce od niedawna i dużo czasu będzie nam trzeba, żeby „dogonić” wszystkie te kraje, gdzie jest ona kilkusetletnia. Ale wydaje mi się, że przede wszystkim musimy sobie zdać sprawę z tego, że to, ile my „dziś” możemy, wynika z faktu ilu reprezentujemy pracowników. Jeśli chodzi o procent uzwiązkowienia w krajach europejskich, to tylko we Francji jest gorzej niż w Polsce. Ruch społeczny, który pojawił się tam, przy okazji wprowadzania zmian w prawie jest wynikiem niskiego uzwiązkowienia. Tak naprawdę tam dialog jest prowadzony na ulicy, a procent uzwiązkowienia jest bardzo niski.

Teraz odpowiem na pytanie, czy związki zawodowe mają sens? Oczywiście, że mają sens i są tylko takie cztery kraje gdzie nie ma wolnych związków zawodowych: Korea Płn., Białoruś, Kuba i Chiny - tam nie ma wolnych związków zawodowych. We wszystkich innych krajach są związki zawodowe. Tam gdzie są

związki zawodowe, mają one różną siłę. Najsilniejsze są związki zawodowe w krajach skandynawskich, i nie znaczy to, że w tych krajach zabito kapitalistów. Nie znaczy to także, że znacjonalizowano gospodarkę. Pracodawcy tamtejsi rozwijają firmy globalne np. w sektorze ochrony.

Z uzwiązkowaniem 11% jesteśmy na początku drogi, gdzie powinniśmy się zastanowić, co powinno się zmienić, żeby tak naprawdę reprezentować pracowników. Moim zdaniem jesteśmy na takim etapie w Polsce, że myśląc o budowaniu dialogu, musimy najpierw myśleć o budowaniu stron dialogu. Moim zdaniem pracownicy są słabo reprezentowani w Polsce i nie chcą teraz oceniać, z jakiego to powodu, ale to jest fakt. I dlatego powinniśmy się zastanowić – pracodawcy i związki zawodowe – nad tym, jak budować strony dialogu, żeby pracownicy bardziej czuli się reprezentowani przez związki zawodowe, to znaczy organizowali się w związki zawodowe i żeby pracodawcy też się organizowali.

Tak naprawdę to dopiero jak będziemy mocnymi stronami dialogu, to będziemy mogli mówić, że prowadzimy dialog. Dialog w imieniu większości pracowników. Jeżeli w krajach skandynawskich można prowadzić ten dialog przy prawie 90% uzwiązkowaniu, a jak już mówiłem są to kraje bardzo dobrze rozwijające się, to moim zdaniem, nie powinniśmy się bać takiego uzwiązkowania. Mówię to do pracodawców, ale też mówię to do siebie, do związkowca: nie mówmy, że takie uzwiązkowanie jest niemożliwe. To jest realne. Może nie za mojego życia, może nie za życia mojej córki, ale to jest realne. I myślę, że dopiero wtedy, jak będziemy silnie zorganizowanymi pracownikami, i pracodawcy będą z nami rozmawiali cały czas, to będziemy mogli mówić o faktycznym dialogu społecznym. Na razie to jest tak, że wszystkie organizacje, które siedzą za tym stołem to są organizacje, które jak już mówiłem reprezentują 11% pracowników. I na dodatek reprezentują sektory, które są już długo w naszej gospodarce. Oczywiście mamy „jaskółki”, jesteśmy gdzieś tam w hipermarketach, w sektorze ochrony, i te „jaskółki” to są początki tego naszego miejsca w zakładach pracy.

Tak prawdę mówiąc, zawsze mam bardzo pozytywny stosunek do pracodawców. Wydaje mi się, że ocena pracodawców, że wszyscy są źli, że nie chcą prowadzić dialogu jest niesprawiedliwa. Mój przedmówca wskazywał już: jeżeli jest 1000 pozytywnych informacji, a jedna jest negatywna, to dostrzega się tylko tę negatywną. Tak samo jest z pracodawcami. Jeżeli jest jeden pracodawca, który łamie prawa pracownicze, a 1000 będzie dobrze prowadziło dialog i nie łamało tych praw pracowniczych to my, związkowcy, też będziemy krzyczeli o tym jednym pracodawcy. Zgadzam się z moimi przedmówcami: musimy pokazywać to, że rozumiemy pracodawców, bo mają bardzo ciężką rolę, żeby w tym wolnym rynku odnaleźć się. I namawiamy pracodawców do tego, żeby z nami rozmawiali. Bardziej przekonujemy ich do tego, żeby z nami rozmawiali, a mniej ich krytykujemy.

Krytykujemy ostro i zdecydowanie, jeżeli łamią podstawowe prawa pracownicze, kiedy wyrzucają tych, którzy zakładają lub chcą założyć związki. Ale wtedy, kiedy się z nami nie zgadzają, dlatego że troszeczkę mają inne zdanie to, to jest ich prawo do tego, żeby się nie zgadzać. Dlatego podsumowując, chcę powiedzieć jeszcze raz, że moim zdaniem jesteśmy na początku budowania dialogu i powinniśmy zacząć budowanie dialogu od budowania stron dialogu. Związkowcy powinni się skupić na budowaniu poparcia wśród pracowników tzn. na pomocy im w organizowaniu się. Pracodawcom nie będę mówił, na czym powinniśmy się skupić, powinniśmy natomiast pielęgnować to budowanie stron dialogu. To znaczy nie oczekiwać, że będziemy Szwecją czy Szwajcarią już jutro, i nie dziwić się temu, że nie będziemy; tylko budować ten dialog poprzez budowanie stron dialogu. Dziękuję bardzo.

Profesor Juliusz Gardawski: Bardzo dziękuję. Proszę państwa, przekażę teraz głos panu profesorowi Kowalikowi, a później poproszę pana Mordasewicza, żeby ze strony pracodawców spojrzął na naszą debatę. Proszę bardzo.

Profesor Tadeusz Kowalik (Instytut Nauk Ekonomicznych PAN): Stwierdzam, że nie tylko dziennikarze i ekonomiści, ale także związkowcy polscy wierzą, że w świecie zachodnim związki zawodowe zanikają. Otóż mam przed sobą badanie amerykańskiego National Bureau of Economic Research (spopularyzowane zresztą przez londyński The Economist), w którym wyodrębnia się trzy grupy krajów: takie, w których istotnie następuje kurczenie się związków zawodowych; takie, w których brak zasadniczych zmian, i takie, w których związki zawodowe w ostatnich latach rosły licznie i „w siłę” - co do zakresu umów zbiorowych (np. w Finlandia, Szwecja i Hiszpania). W Szwecji uzwiązkowienie wynosi ok. 90% i takiż zakres umów zbiorowych. I to wcale nie szkodzi koniunkturze, czy stabilności cen, ani też przekształceniu gospodarki szwedzkiej w najwyższej w świecie rozwiniętą gospodarkę opartą na wiedzy (pierwsze miejsce w rankingu z 2002 r.).

Druga uwaga dotyczy tego, czy związki zawodowe są potrzebne, bo w Polsce i to się kwestionuje. Wielu analityków, w tym Galbraith i Jan Paweł II, podkreśla, że kapitalizm może nieźle funkcjonować tylko wówczas, gdy istnieje równowaga społeczna między kapitałem i pracą. Przy słabych związkach, lub ich nieobecności, jak w polskim sektorze prywatnym, przedsiębiorcy po linii najmniejszego oporu tną koszty płacy, zmniejszając siłę nabywczą społeczeństwa, a więc podcinając gałąź, na której siedzą. W Polsce mamy właśnie z tym do czynienia. Nie rośnie, lub rośnie zbyt wolno siła nabywczą krajowa, dlatego wzrost jest napędzany tylko eksportem. Pomagają im w tym rządy tnące obsesyjnie uprawnienia socjalne. Ale taka jednostronność nie może trwać zbyt długo, nie wywołując stagnacji. Na to właśnie od lat cierpią Niemcy. W tym duchu działał także mój dawny przyjaciel Jerzy Hausner. Dlatego zdobył tak wielką sympatię „Lewiatana”. Ale nie Brytyjczycy, którzy mieli odwagę radykalnie zwiększyć wydatki na edukację i zdrowie właśnie wtedy, gdy w USA i na kontynencie wybuchła recesja, m. in., a może głównie, dzięki temu w Wielkiej Brytanii bezrobocie spadało, gdy tam wzrastało.

Globalizacja stwarza dla związków zawodowych wielki problem dlatego, że kapitał globalizuje się bez przeszkód, a związki nie mają umiejętności i środków, by solidarnie działać w skali światowej, czy nawet UE. Nawiasem, byłem zaskoczony, że mówcy związkowi pominęli problem obecności związków zawodowych w prywatnym sektorze. Wspomniała o tym dopiero pani Bochniarz. Brakło też analizy innych krzyczących zjawisk, takich jakich praktyczna likwidacja zasiłków dla bezrobotnych (otrzymuje je jedna ósma) oraz trwający skandal procesu zwiększania się liczby osób żyjących poniżej minimum egzystencji przy dość wysokim wzroście PKB. Ich liczba wzrosła od 1996 r., to dane oficjalne, niemal trzykrotnie (do ponad 4 mln osób), nie mówiąc już o masowo niedożywionych lub wręcz głodujących dzieciach. Odnoszę więc wrażenie, że działacze-mówcy reprezentują tylko tych, którzy mają pracę i mają się nieźle.

Pan Mordasewicz bardzo sobie uprościł rozumowanie, twierdząc, że to obniżka podatków do 19% sprawiła opóźniony wzrost 250 tys. miejsc pracy. Związek między podatkami i wzrostem jest bardzo skomplikowany. Wspomniani Brytyjczycy osiągnęli wzrost PKB po wzroście wydatków państwa. Gabinet J. Kaczyńskiego po prostu ma szczęście, że doszedł do władzy w fazie wzrostu gospodarczego, jak Clinton w 1992 r. (podniósł podatki!), jak G. Kołodko w 1994 r. Trzeba wreszcie przyjąć do wiadomości, że gospodarka kapitalistyczna rozwija się cyklicznie.

Profesor Juliusz Gardawski: - Bardzo dziękuję, panie profesorze. Oddaję głos panu Mordasewiczowi.

Jeremi Mordasewicz (Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”): Znajduję się w pewnym kłopotcie, bo nie wiem, czy polemizować z tezami ekonomicznymi, które pan profesor zaprezentował. Nie powiedziałem, że obniżenie podatków przekłada się bezpośrednio na wzrost liczby miejsc pracy. Wiadomo, że na obecną sytuację w kraju, pomijając to, w jakiej

fazie cyklu koniunkturalnego znajdujemy się, ma wpływ szereg czynników. Jednym z tych czynników jest wysokość podatków, szczególnie istotna w Polsce, ponieważ zasoby kapitału, jakimi dysponują polskie firmy w przeliczeniu na pracownika są 5 czy 10 razy mniejsze niż na zachodzie Europy. Mamy skromne zasoby kapitału i tego się nie da ukryć. Akumulacja kapitału przebiega wolno. Jeżeli chcemy ją przyspieszyć, powinniśmy obniżyć koszty funkcjonowania firm, m.in. obniżając podatki. Zatem jeżeli ktoś mówi, że obniżenie podatków pozostawiające w firmach więcej pieniędzy nie przyspiesza akumulacji kapitału, to ja się z tym nie mogę zgodzić.

Największym problemem Polski, z czego większość ludzi nie zdaje sobie sprawy, jest niski poziom nakładów inwestycyjnych. W takich krajach jak Irlandia, Hiszpania, Czechy, Estonia, Łotwa, czyli w krajach szybko rozwijających się, udział wydatków inwestycyjnych sięga 25-30% PKB. Tymczasem w Polsce, która ma większe potrzeby inwestycyjne, niezbędne dla restrukturyzacji i modernizacji gospodarki, nakłady inwestycyjne nie przekraczają 19% PKB. Bez inwestycji nie będzie nowych miejsc pracy. W Polsce jedno miejsce pracy kosztuje ponad 90 tys. złotych, w przemyśle samochodowym to może być nawet 500 tys., w usługach nawet 50 tys. Jednocześnie blisko 1,5 miliona ludzi pobierających emerytury przed osiągnięciem pełnego wieku emerytalnego i świadczenia przedemerytalne kosztuje nas 20 mld zł. Gdybyśmy te pieniądze wykorzystali na finansowanie np. rozwoju infrastruktury komunikacyjnej, to moglibyśmy utworzyć dodatkowo ponad 200 tys. miejsc pracy.

Wróć do pytań, które zostały postawione przez organizatorów, a które streszczają się mniej więcej w pytaniu: czy związki częściej działały i działają obecnie na rzecz podniesienia efektywności przedsiębiorstw, czy częściej powodowały i powodują obniżenie tej efektywności. Jednym słowem czy związki miały pozytywny, czy negatywny wpływ na konkurencyjność naszej gospodarki? Na pytanie, czy związki powinny istnieć dla utrzymania

nia równowagi między pracą i kapitałem, odpowiadam tak. Mogą odegrać pozytywną rolę pilnując przestrzegania prawa i to nie tylko w tych przedsiębiorstwach, w których funkcjonują, ale również w tych, w których ich nie ma. Czy powinny współpracować z pracodawcami, kiedy np. niezbędne jest zwolnienie w ramach restrukturyzacji dużych grup społecznych? Oczywiście tak. Czy powinny wywierać pewien wpływ na politykę państwa, nawet na tym najwyższym parlamentarnym poziomie? Tak, jeżeli celem ma być dobro ogółu pracowników, a nie wąskich grup. Związki zawodowe muszą odpowiedzieć sobie na pytanie, czy priorytetem jest zwiększenie stopy zatrudnienia, która wynosi w Polsce zaledwie 52%, a więc jest tragicznie niska, czy też priorytetem jest ochrona dochodów poszczególnych grup zawodowych i społecznych. Realizacja jednego z tych celów stoi w sprzeczności z drugim. Mam świadomość, że to sytuacja dla związków trudna, ponieważ centrale są uzależnione od silnych branż.

Pozycja związków zawodowych w Polsce jest szczególna. To związkom zawdzięczamy przemiany w latach 80. Dzięki temu związki wypracowały sobie pozycję daleko wykraczającą poza standard związków zawodowych. Ja sam przez 10 lat należałem do „Solidarności” w firmie o ugruntowanej marce w Polsce, byłem wiceprzewodniczącym „Solidarności”, należałem do rady pracowniczej. I na początku lat 90. zaproponowano mi start w konkursie na dyrektora. Związki zawodowe postawiły jednak warunki nie do przyjęcia: nikogo nie zwalniamy, rozpiętość zarobków nie może wynosić więcej niż 3 itp. Nie podjąłem się prowadzić firmy na takich zasadach. Odszedłem, założyłem własną firmę w innym zupełnie obszarze. Tej firmy, o której mówiłem, już nie ma. Związki zrobiły swoje. A przemawia przeze mnie gorzyc, bo była to firma, w której pracowałem przez 15 lat i byłem z nią silnie związany. Już wtedy, na początku lat 90., zorientowałem się jak destruktywny wpływ mogą wywierać pewne działania związków.

Obserwując związki od 1991 roku dostrzegam wyraźne różnice funkcjonowania związków występujących w trzech typach

firm. Po pierwsze: firmy sektora prywatnego podlegające silnej konkurencji rynkowej, w których związki w dużej mierze zostały odziedziczone po poprzedniej epoce. Tam pracownicy wiedzą, że nikt im nie pomoże w momencie, kiedy ich firma straci konkurencyjność i związki zachowują się z reguły racjonalnie. Z ludźmi można rozmawiać. Jeżeli pracodawca potrafi wytłumaczyć, jaka jest sytuacja finansowa firmy, to pracownicy i związki działając racjonalnie powstrzymują nadmierne roszczenia.

Ale mamy do czynienia z dwoma rodzajami firm, w których związki często prezentują postawę roszczeniową. To są firmy mające monopolistyczną lub zbliżoną do monopolistycznej pozycję na rynku. W tych firmach każdą podwyżkę cen można przerzucić na konsumenta. I tak bezwzględnie te firmy postępują. I drugi obszar - firmy, które korzystają z subwencji budżetowych, połączone są pewną z budżetem. Tam również związkowcy nie czują ograniczeń, które narzuca na nas rynkowa konkurencja.

Chciałbym państwu przypomnieć, że kiedy startowaliśmy na początku lat 90., to poziom wynagrodzeń w stosunku do wydajności pracy w Polsce był niezwykle niekorzystny, najwyższy w Europie wschodniej. Silna pozycja związków zawodowych, obawa władzy przed gniewem ludu, różnego rodzaju przywileje, które miały zrekomensować koszty stanu wojennego, np. wcześniejsze emerytury i wzrost wynagrodzeń szybszy od wzrostu wydajności pracy, powodowały, że Polska startowała z fatalnej pozycji. Wysokość wynagrodzeń w stosunku do wydajności pracy w Polsce w porównaniu do Czech, Węgier i Słowacji, a więc do krajów z którymi się powinniśmy porównywać, była niekorzystna. To jeden z powodów znacznie mniejszego napływu inwestycji do Polski niż do naszych sąsiadów.

Nie można porównywać wynagrodzeń w Polsce z wynagrodzeniami we Francji czy Niemczech, bo tam dominuje przemysł o wysokiej wartości dodanej, np. lotniczy, farmaceutyczny, itd. podczas gdy w Polsce mówimy o przemyśle meblarskim. A więc porównujemy Polskę do Słowacji, Czech, Węgier, które mają

podobną strukturę gospodarki. I jak wypadamy w tym porównaniu obecnie? Po załamaniu koniunktury, z którym mieliśmy do czynienia w końcu lat 90., presja na wzrost wynagrodzeń bardzo osłabła w wyniku wzrostu bezrobocia. Przez kilka lat wzrost wynagrodzeń praktycznie nie następował, co doprowadziło do tego, że konkurencyjność Polski pod względem kosztu pracy poprawiła się wobec Czech, Węgier i Słowacji. Koszt pracy w Polsce, uwzględniając parytet siły nabywczej, wynosi 19,5 tys. dolarów rocznie, na Węgrzech -18,5 tys., na Słowacji -15,5 tysiąca. A więc nadal koszt pracy w Polsce jest wyższy, ale już nie o 50%. Kiedy Francuzi czy Japończycy podejmowali kilka lat temu decyzje o inwestycjach w Słowacji w przemyśle samochodowym, to oczywiście, grało rolę podłączenie tamtego kraju do europejskiego systemu autostrad, ale również fakt, że robotnicy na Słowacji kosztowali połowę tego co w Polsce.

To, czego obawiam się ze strony związków zawodowych i co miało miejsce w ciągu ostatnich 15 lat, to jest hamowanie restrukturyzacji gospodarki, szczególnie sektorów tradycyjnych. Związkowcy twierdzą, że górnictwo jest rentowne, a nieodpowiedzialni politycy chcą je zlikwidować. To jest jakieś wielkie nieporozumienie. Nie znam człowieka mającego chociażby podstawową wiedzę o gospodarce i zdrowego na umyśle, który chciałby zamykać górnictwo. Czym innym jest jednak zamknięcie trwale nierentownych kopalń. Jeżeli pan mówi, że do górnictwa nic nie dokładamy, to ja odpowiadam, że to jest nieprawda. Jeżeli weźmiemy dane statystyczne, to okazuje się, że górnictwo mimo dobrej koniunktury na węgiel, restrukturyzuje się bardzo wolno. Jeżeli uwzględnimy koszty emerytur i rent górniczych, co jest uzasadnione, bo należy uwzględniać całość kosztów pracy, a nie tylko koszty bezpośrednio poniesione w kopalniach, to z przykrością muszę powiedzieć, że dokładamy do górnictwa ok. 5 mld zł. rocznie. Już nie mówię o tych darowanych 18 mld, bo to jest rozliczenie z przeszłości, kiedy nie było również rynku na węgiel, były regulowane ceny.

Jeśli chodzi o hutnictwo, to restrukturyzacja tego sektora była absurdalna, kosztowna i mało efektywna. Polskie huty między sobą konkurowały, nie dostosowały produktów do potrzeb rynku i w efekcie utopiliśmy w hutnictwie ponad 4 mld, jeżeli dobrze pamiętam, zamiast je sprzedać i zostawić restrukturyzację nowemu właścicielowi. Bo nigdy urzędnicy państwowi wspólnie z zarządami firm i ze związkowcami nie zrobią trafnej restrukturyzacji. Po prostu nie są w stanie podejmować właściwych decyzji inwestycyjnych. Pytanie, co będzie dalej? Czy teraz związki zawodowe będą zgadzały się na szybszą restrukturyzację czy nie?

Drugi problem to hamowanie procesu prywatyzacji. Oczywiście ja również zżymałem się na pewne prywatyzacje. Ale faktem jest, że zasoby pozostające w przedsiębiorstwach państwowych są słabo wykorzystywane. Jeżeli ograniczymy się tylko do przemysłu, to wydajność pracy w sektorze publicznym wynosi ok. 90% tej w sektorze prywatnym. Ale jednocześnie wynagrodzenia wynoszą 137%. Jeżeli zestawimy te dwie liczby to widzimy, że sektor publiczny jest bardzo hojny, nie jest w stanie akumulować środków na rozwój, nie jest w stanie pozyskiwać środków z sektora prywatnego. Jak długo pozostanie państwowym, niestety na szybki rozwój, na tworzenie dużej wartości dodanej nie ma szans. Byliśmy liderem w prywatyzacji na początku lat 90., ale dzisiaj zostaliśmy daleko w tyle. Zawsze mówiło się, że ok. 20% gospodarki zostawimy w rękach państwa. Tyle że w tym czasie Europa zeszła do 6-8%, bo doszła do wniosku, że sektor państwowy jest obciążeniem. My mamy blisko 20%. Czesi, Węgrzy zbliżają się do średniej europejskiej.

Ostatnia sprawa to kwestia roszczeń różnych grup społecznych i zawodowych, od której rozpocząłem. Mam na myśli wymagania dotyczące płac i wymagania w zakresie świadczeń socjalnych. Wiem, że to jest dla związków zawodowych sprawa niezwykle trudna do rozwiązania. Wszystkie kraje się z tym borykają. Wydatki na emerytury i renty mają istotny wpływ na wskaźnik zatrudnienia. W pełni akceptuję solidarność międzypokoleniową.

Problem polega na tym, że i ja muszę uderzyć się we własne piersi, bo jestem w wieku powyżej 50 lat, a więc w tej grupie, która sprawuje władzę i która naruszyła równowagę międzypokoleniową na niekorzyść przyszłych pokoleń. Jeżeli państwo mówicie o strefie ubóstwa, to znajdują się w niej przede wszystkim wielodzietne rodziny a nie emeryci. Jeżeli mamy do czynienia z emigracją młodych i boimy się, że w którymś momencie zaczną emigrować szybciej, to w znacznej mierze jest to wynik naruszenia równowagi międzypokoleniowej. I znowu oprę się na najnowszych danych OECD. Polska jest jedynym krajem nie tylko w Europie, ale wśród wszystkich państw OECD, w którym dochód na głowę mieszkańca w wieku 65+ jest wyższy niż w wieku 0-64. Żaden nawet najbogatszy kraj Europy nie przekracza wskaźnika 90%, my mamy 113%. Znaczy to, że osoby starsze, wbrew powszechnie panującej opinii, nie znajdują się w najtrudniejszej sytuacji. Ponieważ jednak grupa emerytów jest w wyborach bardzo licznie reprezentowana, to władze polityczne stają się zakładnikiem tej grupy. W momencie, kiedy związkowcy postulują podniesienie emerytur, odsyłam również do innych wskaźników, np. dochód na osobę w gospodarstwie emeryckim i w gospodarstwie pracowniczym. W Polsce w gospodarstwie emeryckim jest on wyższy niż w pracowniczym, co też jest ewenementem.

Inna sprawa to relacja przeciętnej emerytury do przeciętnego wynagrodzenia. Nie przeciętnej emerytury w Polsce do przeciętnej emerytury w Niemczech, tylko przeciętnej emerytury w Polsce do przeciętnego wynagrodzenia w Polsce i przeciętnej emerytury w Niemczech do przeciętnego wynagrodzenia w Niemczech. Nikt w Europie Wschodniej spośród nowych członków UE nie ma tak korzystnej z punktu widzenia emerytów relacji jak my. To, że wynagrodzenia są niskie to jest inna sprawa.

Na jakie pytania powinniśmy poszukiwać odpowiedzi, siadając do negocjacji? Na jakie pytania muszą sobie wcześniej odpowiedzieć związki? Są dwa problemy, na których, moim zdaniem, powinniśmy się skoncentrować i których rozwiązanie w ogromnej

mierze zależy od tego jak zareagują związki zawodowe. Biorąc pod uwagę, że w Polsce jest tak niski wskaźnik zatrudnienia, uważam, że priorytetem powinien być wzrost zatrudnienia, a nie jak dotychczas ochrona poziomu świadczeń socjalnych. Narzekamy na wysokie pozapłacowe koszty pracy, ale są one konsekwencją finansowania młodych emerytów i rencistów, co kosztuje nas 50 mld zł rocznie. W rentach już się coś zmienia, zostało zaostżone przyznawanie rent i przyznajemy ich 2 razy mniej niż przed 5 laty. Teraz związki zawodowe muszą sobie odpowiedzieć na pytanie, czy zgodzą się ograniczyć możliwości przechodzenia na wcześniejszą emeryturę, wygasić świadczenia przedemerytalne, dokonać jeszcze kilku zmian, dzięki czemu osiągniemy oszczędności na poziomie 20 mld rocznie, które to oszczędności przeznaczymy na inwestycje, czyli nowe miejsca pracy. Nawet jeżeli przedsiębiorcy ich nie dostaną do ręki w postaci zmniejszenia podatków, a państwo zainwestuje je w rozwój infrastruktury, utworzymy dodatkowo 200 tys. miejsc pracy. Oprócz tego dzięki lepszej infrastrukturze spowodujemy napływ kolejnych inwestycji zagranicznych i tworzenie kolejnych miejsc pracy.

To oznacza, że m.in. grupę nauczycieli, pół miliona ludzi musimy, zachowując oczywiście prawa nabyte, należy pozbawić przywileju przechodzenia na wcześniejszą emeryturę. Oczywiście takich grup zawodowych będzie więcej, wymieniam akurat grupę bardzo liczną. To jest pytanie, na które muszą sobie odpowiedzieć związki zawodowe: czy będą do upadłego bronić możliwości przechodzenia na wcześniejszą emeryturę, czy też z tego zrezygnują, powodując szybszy przyrost miejsc pracy. Dzisiaj płacimy tym, którzy nie pracują, dajemy pieniądze za nic. Zamiast tego płacilibyśmy tym, którzy będą budować obwodnicę, metro, autostrady. W tej chwili mówimy o problemie, który moim zdaniem, jest najpoważniejszym problemem Polski. To jest to, co degraduje naszą młodzież, to jest to, co powoduje niezwykle w Polsce wysokie bezrobocie długotrwałe.

Jeżeli, tak jak w Stanach Zjednoczonych, 10% bezrobotnych to byliby długotrwałe bezrobotni, to mielibyśmy płynny ry-

nek pracy. Jeżeli w Polsce 60% bezrobotnych to są długotrwale bezrobotni, to już jest tragedia, bo ci ludzie już nie są w stanie wrócić na rynek pracy. Jeżeli byśmy się skoncentrowali na tworzeniu miejsc pracy, a nie wypłacaniu świadczeń socjalnych, to będzie to pakt na miarę tego, co zrobili Irlandczycy.

Profesor Juliusz Gardawski: Bardzo dziękuję. Panie przewodniczący jeśli *ad vocem*, to krótko proszę.

Przewodniczący Andrzej Chwiluk (Związek Zawodowy Górników w Polsce, OPZZ): Proszę państwa to, co usłyszeliśmy to koncepcja, która z mojego miejsca brzmiała jak apel do związków zawodowych: „Mówcie prawdę, używajcie autentycznych danych i nie manipulujcie tymi danymi”. Usłyszeliśmy taką oto filozofię. Obcinamy emerytom, a więc wydłużamy wiek emerytalny o 20 lat, zatem pozostawiamy tych wszystkich ludzi na rynku pracy. Oczywiście pracodawca w tym czasie jeszcze pożegna się z kilkoma, bo już będą niezdolni do pracy i te pieniądze, które mielibyśmy wypłacić tym osobom jako świadczenia przedemerytalne lub wcześniejsze emerytury, damy pracodawcom. A ci pracodawcy przeniosą swoje zakłady pracy do Czech, Węgier, Niemiec, bo tam wykonanie 1 metra rury jest dużo bardziej opłacalne niż w Polsce. I w ten sposób spowodujemy sytuację taką, jaką mamy w tej chwili w Niemczech.

Spróbuję przez pewne informację uwiarygodnić to, co mówię w tej chwili. Proszę państwa, jestem członkiem Komisji Trójstronnej Dialogu Socjalnego przy Radzie Europy, w której zasiadają przedstawiciele ponad 40 krajów i jestem członkiem Komisji Przemysłowej przy Radzie Europy. Argumentów podobnych do tych, które przedstawił Pan Mordasewicz wysłuchuję w dyskusjach średnio po dwa razy w miesiącu, niekiedy częściej. Dialog prowadzony w ten sposób jest monologiem, z którym ja całe swoje związkowe życie walczyłem.

Jeżeli koszt wyprodukowania tony węgla to jest 132 zł, proszę państwa, a tona węgla na rynku kosztuje u nas ok. 300,

a tutaj, na Mazowszu ok. 400-500 zł, to ja się pytam, kto do tej tony dopłaca? Nie można używać cyfr i informacji, które są tylko i wyłącznie wycinkowo na pewnej płaszczyźnie. I nie można górnictwu zaliczyć emerytów w koszty pracy, a prywatnemu przedsiębiorcy nie zaliczać. Nie zaliczać, bo prywatny przedsiębiorca nie będzie brał na siebie odpowiedzialności za emerytury. Przypomnę, rok temu pojawiła się propozycja, żeby pracodawcy ponosili połowę kosztów emerytur. Pracodawcy odpowiedzieli: „Nie ma takiej możliwości”. Przepraszam, panie profesorze, że jeszcze nie kończę, ale wzbudziło to we mnie duże emocje, ale staram się pohamować. W Hiszpanii górnik odchodzi wcześniej na emeryturę niż w Polsce. W Niemczech górnik nabywa uprawnienia do emerytury w wieku 65 lat, ale możliwość odejścia na emeryturę ma w tym samym wieku, co w Polsce. W Czechach w tej chwili rozpoczęła się bardzo ostra dyskusja na ten temat. Było to także przedmiotem ostatniej Komisji Dialogu Socjalnego przy Radzie Europy, gdzie z wszystkich krajów pobierano średni wiek emerytalny górnika. I na koniec przytoczę przykry fakt. Niedawno pochowaliśmy naszego 45-letniego kolegę, a górnik żyje średnio 60 lat. Widzę to tak. Chce się obciążyć nas dodatkowym podatkiem, bo co najmniej 70% z nas nie będzie miało tych emerytur. I jeszcze raz przepraszam, że w takiej formie się wypowiadam, ale to tylko *ad vocem*.

Profesor Juliusz Gardawski: Panie Jeremi, jeśli *ad vocem*, to proszę nie więcej niż dwie minuty.

Jeremi Mordasewicz (Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan): Jest to jawne kłamstwo, że 70% emerytów nie dożywa emerytury. Zakładam, że jesteśmy na sali, na której ludzie rozumieją to, o czym mówią. Istnieją dwa pojęcia: średnia życia i wiek dożycia. To są kompletnie dwie różne dane. Średnia życia górników jest rzeczywiście niewysoka, jak zresztą w ogóle w Polsce, bo jest nadumieralność mężczyzn przed osią-

gnięciem wieku emerytalnego. Natomiast w momencie, kiedy górnicy przechodzą na emeryturę, to ich średni oczekiwany czas życia jest zbliżony do innych grup zawodowych. A więc jeszcze raz, nie mieszajmy średniej życia z oczekiwanym trwaniem życia w momencie przejścia na emeryturę.

I druga sprawa – nie oddzielajmy popłaćcowych kosztów pracy, w tym składek emerytalnych, od kosztu pracy. Bo jeżeli powiemy sobie, że nie górnicy, nie kopalnie mają pokryć składki na renty i emerytury, to przerzucamy je na barki innych grup zawodowych. Wtedy rachunek ekonomiczny kosztów pracy w tej branży jest zafałszowany. W związku z tym mówmy uczciwie, że koszt pracy w danej branży, to jest koszt wynagrodzeń wraz ze składkami.

Profesor Juliusz Gardawski: Dziękuję bardzo. Drodzy państwo, pozwolę sobie zabrać państwu 2 minuty a potem oddam głos Adamowi Dietmerowi. Chciałem zwrócić uwagę, że w tej chwili dotykamy problemu, który sygnalizowaliśmy w już na tej konferencji. Otóż powinno być tak, że pracodawcy i związki zawodowe dysponują grupami profesjonalnych ekspertów. Zdajecie sobie państwo sprawę jak drogi jest dobry, profesjonalny ekspert. Otóż brakuje wśród ekspertów profesjonalnych ekonomistów, którzy byliby w stanie dyskuszę, jakiej jesteśmy świadkami, przeprowadzić przed naszą sesją, określić rozbieżności, ustalić, które rozwiązania są niemożliwe do realizacji itd.

Muszę się z wami podzielić pewnymi spostrzeżeniami. Jak wspominałem cały 2003 r. uczestniczyłem w pracach Komisji Trójstronnej, zarówno w posiedzeniach plenarnych, jak prezydiach i spotkaniach zespołów. Zorientowałem się wówczas, jak duży jest deficyt fachowej ekspertyzy.

Sądzę, że należałoby pomyśleć o zorganizowaniu profesjonalnych zespołów eksperckich. Myślę przede wszystkim o związkach zawodowych, ale miałem kiedyś okazję rozmawiać z panem Jeremim Mordasewiczem, który wspominał o podob-

nych kłopotach po stronie pracodawców. Wątpię, żeby można by zorganizować jedno „ekumeniczne” biuro, ale wierzę w możliwość zorganizowania biura dla strony związkowej i drugiego, dla pracodawców. A teraz oddają głos panu przewodniczącemu Adamowi Ditmarowi.

Przewodniczący Adam Ditmer (Sekretariat Metalowców NSZZ „Solidarność”): Dziękuję bardzo. Odniosę się tylko do kwestii przemysłu stalowego, bo nie chciałbym, żeby były powtarzane obiegowe półprawdy. Po pierwsze, restrukturyzacja tego przemysłu przebiegała przez cały czas we współpracy z branżowym związkiem pracodawców, a więc wszystkie ustalenia, od układu zbiorowego po pakiety socjalne, były tam dokonywane na podstawie dyskusji, porozumień.

Po drugie, chciałbym powiedzieć, że raport kanadyjski przygotowany w 1991-1992 oprócz elementów, co trzeba pozamykać, a co trzeba sprzedać i co trzeba sprywatyzować zawierał również klauzulę dotyczącą zapewnienia przez państwo osłon socjalnych dla pracowników, którzy będą brali udział w tym procesie na bazie najlepszych doświadczeń, jakie przemysł stalowy miał w krajach Unii Europejskiej od Wspólnoty Węgla i Stali poczynając.

Po trzecie, pojawiły się różne inne raporty: firma Proxy, Viprostal itd. I być może rzeczywiście powstał problem braku decyzyjności poszczególnych rządów odnośnie przyjęcia programu. Nawet raport kanadyjski nie został przyjęty jako program restrukturyzacji, chociaż tak był zamówiony – ustalono, że będzie to strategia kierunkowa. To właściwie jest określenie, które do nikąd nie prowadzi. Gdyby nie wydatki, które w tym czasie zostały poniesione w przemyśle hutniczym na modernizację technologiczną, to w tej chwili nie mielibyśmy żadnego przemysłu i zostałyby tylko puste pole i ruiny takie, jak można obserwować w Chorzowie, gdy jedzie się pociągiem.

Trzeba pamiętać, że przemysł hutniczy ze względu na specyficzną rolę, długą tradycję, ma pewien potencjał, który nie jest

łatwo odnowić. W tej chwili mamy poważny problem, bo większość ludzi już jest w wieku przedemerytalnym, a młodzi ludzie nie są przyjmowani. I to jest rzeczywiście w tej chwili problem nowych inwestorów. Ale proszę też wziąć pod uwagę, że praktycznie w 100% prywatne hutnictwo ma dobre wyniki produkcyjne. Jedną państwową huta również, a zatem nakłady opłacały się. I jeszcze proponuję tylko przypomnieć sobie fakt, że w roku 1992 r. nie było nikogo, kto chętnie kupiłby cokolwiek z hutnictwa. Przypomnę takie „rajdy”, jakie robiły poszczególne europejskie firmy stalowe, „rajdy”, które nie skończyły się żadnym rezultatem. Kończyło się na badaniu naszej sytuacji ekonomicznej. Zatem stereotypowe wyobrażenia o tym, że zaniechano prywatyzacji w odniesieniu do przemysłu stalowego nie powinny być podnoszone, bo prawda była inna. Zwłaszcza, że ona była ona uzgadniana pomiędzy pracodawcami a związkami zawodowymi cały czas na gruncie dialogu i porozumienia. Dziękuję bardzo.

Profesor Juliusz Gardawski: Bardzo dziękują. Pan Ryszard Łepik, proszę bardzo.

Wiceprzewodniczący Ryszard Łepik (OPZZ): Mój przedmówca odniósł się do sprawy przemysłu metalowego i sprostował informację, którą przestawił pan Mordasewicz. Można by było prostować wiele innych rzeczy. Na dodatek pan Mordasewicz zachował się nader obraźliwie w stosunku do swojego przedmówcy, nie pierwszy zresztą raz. To właśnie taki język często powoduje, że dialog w potrzebnych obszarach nie ma. Pan Mordasewicz jest typowym przykładem takiego blokowania dialogu. Pan Mordasewicz uznaje siebie za wyrocznie i tam gdzie on jest, nigdy nie ma porozumienia. Obecni na sali potrafią odróżnić średnią długość życia od oczekiwanej długości życia, znają problemy wydajności pracy u nas i w krajach Unii Europejskiej. Wynagrodzenia u nas są mniej więcej na wysokości 25% wynagrodzeń starej Piętnastki, a wydajność pracy jest u nas, gdybyśmy pominęli rolnictwo, na

wysokości 70%. To są oficjalne dane unijne. To znaczy, że związki zawodowe akceptując wyniki prywatyzacji, akceptując zwolnienia grupowe i starając się osłonić tych ludzi, doprowadziły do tego, że wydajność pracy u nas w Polsce jest jednocześnie wysoka i nieopłacona.

Bodajże w 2000 r. miało miejsce pierwsze spotkanie OPZZ z Polską Konfederacją Pracodawców Prywatnych. Na spotkaniu wręczyłem pani Bochniarzowej artykuł, który omawiał wyniki badań na temat związków między wydajnością pracy a obecnością związków zawodowych w USA. W firmach, gdzie działają związki zawodowe wydajność pracy jest wyraźnie wyższa niż w pozostałych. Zawsze, gdy mam okazję, to podkreślam, że w Polsce jest to także możliwe.

Chciałbym zwrócić uwagę na jeden problem związany z wpływem globalizacji na stosunki pracy. Szereg dokumentów międzynarodowych, np. konwencje MOP-u, mówi o pracodawcy, a my ciągle jeszcze utożsamiamy pracodawcę z fizycznym człowiekiem, właścicielem. Ten czas już minął. Bardzo często pracodawca jest po prostu najemnym pracownikiem. Na ile jest on niezależny w swoich decyzjach? Jak daleko jest on uzależniony od właściciela rozproszonego, gdzieś tam daleko na świecie? To stawia organizacje związkowe przed nowym problemem. Dziękuję bardzo.

Profesor Juliusz Gardawski: Dziękuję bardzo. Mam taką króciutką uwagę. Otóż wydaje mi się, że tezy, które wygłosił pan przewodniczący Mordasewicz były wygłoszone niezwykle dobitnie, ale chyba nie padały tam żadne sformułowania, które można by potraktować jako obraźliwe. Tak mi się wydaje. Niewątpliwie jednak tezy były wypowiedziane „po męsku”. Pan redaktor Rafał Kalukin.

Redaktor Rafał Kalukin („Gazeta Wyborcza”): Jako ekonomiczny laik nie będę mówił o funkcjach ekonomicznych, natomiast chciałbym nawiązać do kwestii, do której – zajmując się

przez parę lat związkami zawodowymi – bardzo się przywiązałem. Mianowicie do funkcji związków zawodowych jako elementu społeczeństwa obywatelskiego. W latach 80. pojawiły się, głównie na Zachodzie, koncepcje ujmowania „Solidarności” jako przejawu społeczeństwa obywatelskiego. Znamy tamtą sytuację, nie trzeba się nad nią rozwodzić. Wspomnę tylko, że Solidarność była ruchem, który wyrażał aspiracje demokratyczne milionów Polaków, był szkołą demokracji w życiu publicznym. Zanik tych funkcji po 1989 r. był naturalny i oczywisty, natomiast nastąpił chyba zbyt głęboko. Związki po 1989 r. ograniczyły się do funkcji korporacyjnych, lobbystycznych, nierzadko politycznych. Na szczęście etap polityczny raczej już mamy za sobą. Gorzej, że obserwujemy dziś redukcję funkcji obywatelskich ruchu związkowego. Wydaje mi się, że odpowiadają za to cztery główne elementy.

Po pierwsze, oligarchizacja ruchu – do pewnego stopnia naturalna, typowa dla ewolucji ruchów związkowych. Nie zmienia to faktu, że olbrzymim problemem central jest dziś instrumentalne traktowanie szeregowych członków, którzy zapewniają reprezentatywność bądź sięga się po nich, gdy trzeba zorganizować uliczną manifestację. Nie są jednak pełnoprawnymi członkami struktur, na co wskazują zablokowane kanały awansu. Od lat widzimy tych samych liderów, słyszymy te same spory, rośnie średnia wieku.

Po drugie, mam wrażenie, że związki mają problem z różnieniem, czym są prawa, a czym przywileje. Jeden z dyskutantów w poprzednim panelu zrównał te pojęcia i dowodził, że różnice tkwią wyłącznie w retoryce. Nie zgadzam się, prawa i przywileje to dwie różne sprawy. I dodam, że związki zbyt często koncentrują się na przywilejach, a nie prawach. Czym innym jest prawo do pracy, do godnej płacy, a czymś innym jest np. dyskutowana dzisiaj szeroko kwestia emerytur górniczych. Jest to przywilej, gdyż dotyczy jednej z wielu grup zawodowych, szczególnie uprawnionej. Inne nie dysponują taką siłą przebicia, jak górnicy, więc nie są w stanie wywalczyć porównywalnych przywilejów emery-

talnych. Koncentracji na przywilejach towarzyszy niestety deficyt zabiegów o podstawowe prawa pracownicze. Nie zarzucam w tym miejscu naszym związkowcom złej woli. Ów deficyt obserwujemy najczęściej w sektorze małych i średnich firm prywatnych, gdzie związki pojawiają się incydentalnie. Gorzej, że szersza ekspansja na te sektory pozostaje na ogół w sferze deklaracji liderów, a nie realnych działań. Można to nawet zrozumieć, gdyż łatwiej jest okopać się na własnym terenie, w uzwiązkowionych od lat branżach, i tam walczyć o przywileje, niż wchodzić w nieznane, obce sfery. Efektem jest jednak redukcja funkcji obywatelskich. Gdyby związki w większym stopniu koncentrowały się na obronie praw, wówczas lepiej wypełniałyby te funkcje.

Po trzecie, pragnienie zachowania monopolu przez obecne organizacje do reprezentowania pracowników. Panowie szcycicie się kompromisem w sprawie ustawy o informacji i konsultacji. Moim zdaniem, to nie był ani kompromis, ani sukces. Pracodawcy doskonale zdawali sobie sprawę, że związkowy, niekorzystny dla nich projekt ustawy o radach pracowników znajdzie w sejmie większość. Ratowali więc, co się da. Rzekomy kompromis sprowadził się do kilku korekt w projekcie zabezpieczającym w pierwszej kolejności interesy związków zawodowych. Bo tak należy odebrać ustawę powołującą nowe przedstawicielstwo pracownicze, które mocą ustawy zostanie zmonopolizowane przez związkowców.

Nie to jest najważniejsze. Najważniejsze jest to, że dyrektywa unijna o informacji i konsultacji była szansą na pojawienie się nowych form organizacji pracowników. Była to szansa również dla związków. Gdy w firmie nieuzwiązkowanej powstanie rada, wykonany zostanie pierwszy, najtrudniejszy krok. Kolejny to założenie związku. Czy Panowie związkowcy w ten sposób podeszli do sprawy? Nie. Panowie spojrzeliście na rady jak na rywala w tym niewielkim wycinku gospodarki, jakim są duże, uzwiązkowane przedsiębiorstwa. Jak na rywala, którego, dodam, należy wykosić. Zrobiono więc wszystko, by te nowe kanały reprezentacji pracowników wchłonąć, nie dając im nawet rozwinąć w pełni zaistnieć.

Komu służyły takie działania? Elicie związkowej czy statystycznemu pracownikowi? Proszę sobie szczerze odpowiedzieć.

Po czwarte wreszcie: w związkowych dyskusjach pojawiają się od wielu lat hasła pojmowania związku zawodowego jako firmy usługowej. W polskim prawodawstwie szczęśliwie obowiązuje formuła przewidująca, że przy negocjowaniu układów zbiorowych związek reprezentuje nie tylko swoich członków, ale całą załogę. Mimo to wiele razy słyszałem wypowiedzi, świadczące o tęsknotach działaczy, żeby to ograniczyć. Słyszę: „My jesteśmy związkiem, mamy swoich członków, którzy płacą składki, a zatem reprezentujemy wyłącznie nich”. Wydaje mi się, że to pomysł bardzo niebezpieczny, zwłaszcza w kontekście podtrzymania funkcji związków zawodowych jako elementu społeczeństwa obywatelskiego. Związkowa firma usługowa to zwycięstwo egoistycznego interesu korporacyjnego.

Podsumowując, związki zawodowe będą odgrywały poważną rolę w życiu społecznym i gospodarczym, jeśli będą pamiętać, iż są elementem barwnej mozaiki instytucjonalnej, która tworzy społeczeństwo obywatelskie. Powinny zatem odświeżać swe struktury, wchodzić w nowe sektory gospodarki, układać sieć kooperacji z innymi przedstawicielstwami pracowniczymi, z organizacjami społecznymi trzeciego sektora. To, jak sądzę, najlepszy sposób na odzyskanie społecznego zaufania i przyciągnięcie nowych członków. Zwłaszcza dziś, gdy rządząca ekipa zdaje się pragnąć ograniczenia pierwiastka obywatelskiego. Myślę, że reakcją na te zapędy będzie stopniowe odradzanie się aktywności obywateli. Dziś w formie spontanicznych manifestacji przeciwko decyzjom rządzących, jutro, być może, w działaniu konstruktywnym, oderwanym za to od bieżącej polityki. Jest tu miejsce dla związków.

Jaka jest alternatywa? Alternatywą jest to, co mamy dziś. Coraz wyższa średnia wieku na zjazdach, zwietrzałe dyskusje, retoryka z zamierzchłej epoki. Radzę Panom opuścić na moment wygodne fotele i spojrzeć na siebie z zewnątrz, oczami młodego człowieka rozpoczynającego karierę zawodową. Z czym kojarzą

mu się związki? Ze skamieliną, z górniczą zadymą, z dziesięcioletnimi gwarancjami zatrudnienia, załatwionymi dzięki koneksjom politycznym. Z dziwnym tworem, który dba o własne interesy i interesiki, i tylko sobie samemu jest potrzebny. Nie mówię, że to obraz wierny rzeczywistości. Znam wielu działaczy zaangażowanych w swoją aktywność, pojmujących ją w kategoriach zadania obywatelskiego. Tak jednak w swej większości jesteście Państwo postrzegani. Nie wińcie za to liberalnych mediów, spójrzcie na siebie. Dziękuję bardzo.

Profesor Juliusz Gardawski: Bardzo dziękuję redaktorze, przekazuję głos teraz panu, proszę się przedstawić.

Piotr Szumlewicz (Młodzi Socjaliści): - Utrata setek tysięcy miejsc pracy w Polsce i kryzys gospodarczy, szczególnie na początku transformacji, wiązały się ze słabością związków zawodowych, a nie z ich siłą. Co prawda poziom uzwiązkowienia w 1990 roku był znacznie wyższy niż obecnie i sięgał około 40%, ale w początkowej fazie przemian związki zawodowe, na czele z NSZZ „Solidarność”, zrezygnowały z obrony praw pracowniczych i wspierały realizację planu Balcerowicza. Dlatego właściwie nie było oporu wobec odgórnego niszczenia przedsiębiorstw państwowych. Skutkiem tego parasolu ochronnego nad rządem był błyskawiczny wzrost bezrobocia i spadek realnych płac połączony z szybkim spadkiem uzwiązkowienia. Dzisiaj związki zawodowe, szczególnie w sektorze prywatnym, są już bardzo słabe, stąd też dyskusja na temat ich rzekomego nadmiernego wpływu na gospodarkę mija się z celem.

Kolejna kwestia wiąże się z pojęciem dialogu. Otóż jestem za odrzuceniem dialogu jako podstawy relacji między pracownikami i pracodawcami. Cieszę się, że przedstawiciele związków zawodowych i wielkiego biznesu, w tym obecni na tej sali, coraz ostrzej się spierają i perspektywa porozumienia między nimi oddala się. Wydaje mi się, że zanik dialogu między klasami i intensyfikacja

konfliktów jest w pewnych sytuacjach zjawiskiem pożądanym. Dialog ma sens wtedy, kiedy istnieje symetria stanowisk między zważnionymi stronami. Tymczasem w Polsce symetrii między pracodawcami i reprezentacją pracowniczą nie ma i jeżeli dialogiem nazywa się relacje między olbrzymem i liliputem, to myślę, że jest to po prostu fikcja, z którą trzeba jak najprędzej skończyć.

Niektórzy publicyści i ekonomiści przekonują, że w Finlandii czy Szwecji relacje pomiędzy światem pracy i kapitału opierają się na dialogu. Owszem, tam rzeczywiście negocjacje i porozumienia odgrywają dominującą rolę w stosunkach między pracodawcami i pracownikami, ale warto przypomnieć, jakie są źródła tego stanu rzeczy. W latach 20-tych XX wieku Szwecja była krajem najintensywniejszych konfliktów ekonomicznych w Europie. Od tamtego czasu pracodawcy boją się radykalnych protestów robotniczych i dlatego dzisiaj można mówić o dialogu. Ale nawet w krajach skandynawskich nie zachodzi żadna harmonia między związkami zawodowymi i pracodawcami. W systemie kapitalistycznym interesy pracowników i pracodawców są po prostu sprzeczne, co jest szczególnie widoczne odnośnie polityki płac. Nie ma więc tutaj miejsca na w pełni pokojowy dialog i zawsze w pewien sposób ujawnia się konflikt interesów. Komisja Trójstronna, o ile nawet sprawnie funkcjonuje, jest właśnie formą instytucjonalizacji konfliktów, a nie obszarem harmonijnego dialogu.

W Szwecji istnieją dziś względnie pokojowe relacje między środowiskami pracowniczymi i wielkim kapitałem, ponieważ pracodawcy się boją związkowców, a uzwiązkowienie sięga 80 proc. Gdyby szwedzcy pracodawcy robili to, co polscy, setki tysięcy pracowników wyszłoby na ulicę. Posypałyby się kamienie i tzw. dialog by się skończył. To, co się zwie dialogiem, tak naprawdę jest więc pewnym układem sił, który opiera się na względnej równowadze. Nie zmienia to jednak faktu, że relacje między pracownikami i pracodawcami są z istoty swej konfliktowe. W społeczeństwie demokratycznym konflikty są normalnym zjawiskiem, które wyraża istniejące różnice między poszczególnymi grupami interesu.

Dlatego niepokoi mnie, że w Polsce przywódcy związkowi bez przerwy mówią o dialogu. Dla związków zawodowych dialog nie powinien stanowić samoistnej wartości. Ich głównym zadaniem jest walka o prawa pracownicze, wyższe płace czy ochronę zatrudnienia, a nie troska o „dialogowe” relacje z pracodawcami.

Jeżeli pracownicy są wyzyskiwani, to związki powinny organizować demonstracje, pikiety i strajki, bo taka jest racja bytu organizacji pracowniczych. Tutaj mam szczególnie wiele szacunku dla przedstawicieli Związku Zawodowego Górników i dziwię się panu Chwilukowi, że tłumaczy się z tego, iż górnicy wyszli na ulicę walczyć o swoje prawa. Źle się dzieje, że przedstawiciele innych sektorów nie protestują, chociaż sytuacja pracowników w całej gospodarce jest przecież bardzo trudna.

I jeszcze kilka uwag na temat sytuacji polskiej gospodarki. Otóż w zeszłym roku wzrost wydajności w Polsce sięgnął 8 proc. i był najwyższy w Unii Europejskiej, tymczasem wzrost płac realnych wyniósł około 1 proc. Na dodatek wynagrodzenia pracodawców rosły znacznie szybciej od średniej, a realne płace pracowników w niektórych sektorach gospodarki wręcz spadły. Jest to zresztą zjawisko charakterystyczne dla całego okresu transformacji. Wynagrodzenia pracodawców przez cały okres przemian rosły szybko i równomiernie, podczas gdy płace pracowników wielu branż praktycznie stoją w miejscu. Średnie realne wynagrodzenie jest dziś na poziomie z 1980 roku, a biorąc pod uwagę szybki wzrost rozwarstwienia dochodowego, płace setek tysięcy ludzi są wciąż znacznie niższe. Trudno taką dynamikę rozwoju nazwać „racjonalną” czy tym bardziej „sprawiedliwą”. Myślę, że warto byłoby dążyć do skorelowania wzrostu wydajności i wynagrodzeń.

Kolejna kwestia poruszona w dyskusji dotyczy sposobów przyspieszenia dynamiki inwestycji. W Polsce często powtarza się, co czyni też pan Mordasewicz, że najlepszą drogą do pobudzenia inwestycji jest obniżka podatków i kosztów pracy. Tymczasem wydaje się, że droga do realizacji tego celu powinna być wręcz odwrotna, co potwierdza też przebieg polskiej transformacji. Naj-

szybszą dynamikę wzrostu inwestycji Polska osiągnęła w okresie, gdy funkcję ministra finansów pełnił Grzegorz Kołodko, a podatki dochodowe były najwyższe z całego okresu transformacji (CIT – 40%, PIT – 21%, 33%, 45%) Wydaje mi się, że ten model jest wciąż aktualny. Obniżka podatków nie jest żadną zachętą do inwestycji, a w sytuacji niskiego popytu wewnętrznego wręcz zachęca pracodawców do konsumpcji luksusowej za granicą. Lepiej podwyższać podatki dla najbogatszych i wprowadzać ulgi inwestycyjne, jak też zwiększać popyt wewnętrzny przez inwestycje publiczne.

Kolejna sprawa poruszona w dyskusji dotyczy się kwestii, dlaczego w Polsce jest tak dużo młodych rencistów i emerytów. Bezpośrednią przyczynę tego zjawiska stanowi klęska początkowego etapu transformacji ustrojowej. Gdyby nie przyjęto liberalnych kryteriów przyznawania rent na początku przemian, to bezrobocie prędko przekroczyłoby 5 milionów. A to, że emeryci w Polsce mają często lepszą sytuację niż pracownicy, nie świadczy wcale o ich dobrobycie, a wiąże się ze skandalicznie niską płacą minimalną, która realnie jest o wiele niższa od minimum socjalnego.

Kolejny mit broniony przez wielu przedstawicieli pracodawców, w tym pana Mordasewicza, dotyczy wysokości wydatków socjalnych w Polsce. Otóż pracodawcy często postulują obniżenie rzekomo nazbyt wysokich w naszym kraju świadczeń socjalnych. Tymczasem wedle danych OECD wydatki socjalne w Polsce wynoszą ok. 22% PKB, podczas gdy średnia w krajach UE to około 27%. Biorąc pod uwagę olbrzymie potrzeby w tym zakresie, dalsze ich obniżanie uważam za bezzasadne, a wręcz przeciwnie, należałoby je zwiększyć.

Podsumowując, wydaje mi się, że realizacja propozycji pana Mordasewicza byłaby, i jest, szkodliwa dla gospodarki i większości społeczeństwa. Zachęca on bowiem do cięcia płac i wydatków socjalnych. W konsekwencji spada popyt wewnętrzny i poziom życia większości społeczeństwa. W wyniku zmniejszenia popytu wewnętrznego spada produkcja i bankrutują kolejne przedsiębiorstwa, co wiąże się z zaostrzeniem konkurencji

na rynku i wzrostem bezrobocia. To zaś prowadzi do kolejnych bankructw, dalszego spadku popytu, płac i zatrudnienia. Jest to mechanizm opisany już przez Marksa, który uważał, że ten burzycielski proces musi w końcu doprowadzić do rewolucji społecznej i zmiany systemowej, która wzniesie społeczeństwo na wyższy poziom rozwoju. Osobiście nie jestem takim optymistą, ponieważ urzeczywistnianie tych rozwiązań po prostu prowadzi do masowej nędzy i narastania patologii społecznych. Nie jest jednak za późno na rezygnację z tej strategii i budowania w Polsce egalitarnego państwa socjalnego.

Profesor Juliusz Gardawski: Dziękuję za ten ostry głos. Pan przewodniczący Tuszyński, proszę.

Przewodniczący Zdzisław Tuszyński (Federacja Związków Zawodowych „Metalowcy”, OPZZ): Dziękuję bardzo. Chciałbym wrócić do meritum sprawy, jakkolwiek to, co mówił młody socjalista nie jest bez racji przecież. Gdyby związki zawodowe chciały ten punkt widzenia odrzucić, popełniłyby fatalny błąd. Chciałem wrócić do przykładu katastrofy zakładu pracy na skutek postawy związków zawodowych, chodzi o Ursus w Warszawie. Zgadzam się, że tutaj postawa związków zawodowych spowodowała, że stał to się peryferyjny zakład. Warto jednak pamiętać, o drugim przykładzie z warszawskiego podwórka, w którym związki przyjęły zupełnie inną postawę. Chodzi o warszawskie FSO warszawskie, które było zachwycone wręcz prywatyzacją i obecnością wielkiego inwestora koreańskiego. Ale oba zakłady są dzisiaj peryferyjnymi zakładami, więc, w czym jest problem? Problemem była postawa związków zawodowych czy przyczyna leżała w samej obłudnej prywatyzacji? Otóż to jest pytanie, którego konsekwencją jest stan dzisiejszy. W sporze, jaki toczyli prof. Kowalik i pan Mordasewicz bliższe są mi wywody profesora Kowalika, bowiem gdybym przyznał rację panu Mordasewiczowi, to bym musiał uznać, że najwyższy standard życia występuje w rajach podatkowych.

Kiedy byłem posłem, Krajowa Izba Gospodarcza zrobiła ankietę wśród potencjalnych inwestorów zagranicznych i zapytała, co jest przyczyną niechęci do inwestowania w Polsce. Pierwszą przyczyną była mitręga urzędnicza, niemożność kupienia ziemi pod inwestycje, korupcja itd. W żadnym z trzynastu punktów nie znalazły się koszty pracy i nie znalazło się restrykcyjne prawo pracy. Wysokie koszty pracy i wysokie podatki to są główne hasła rodzącego się polskiego kapitału, który ma nadzieję na szybkie dorobienie się.

Pan Krzysztof Zgoda mówił, że w związkach zawodowych jest zrzeszonych 11% we wszystkich centralach związkowych i to jest obiektywne zjawisko. I chciałbym postawić takie pytanie. Czy przyczyną słabości związków jest niskie uzwiązkowanie czy przyczyną niskiego uzwiązkowania jest słabość związków zawodowych? Gdzie jest ta praprzyczyna? Otóż ja twierdzę, że niskie uzwiązkowanie jest efektem słabości związków zawodowych. Jeśli bowiem związki zawodowe nie reagują na to, że ponad 85% bezrobotnych nie ma prawa do zasiłku, jeśli związki zawodowe podpisują zgody na grupowe zwolnienia, jeśli związki zawodowe wyrażają zgodę na pogorszenie prawa pracy, i mógłby tu wyliczać całą litanię, to efektem musi być niechęć do związków zawodowych.

Ale dla dialogu społecznego są potrzebne dwie strony: strona na dzień dzisiejszych słabych związków zawodowych, ale w miarę jeszcze zorganizowanych, dążących do porozumienia i rozbitych central związków pracodawców, które de facto nie reprezentują znaczącego kapitału, są bowiem kapitałem na dorobku. Nie chcę nikogo obrażać, ale wskazuję, że mamy do czynienia z kapitałem nieporównywalnie słabszym niż w Europie Zachodniej. Co gorsze, wszystkie organizacje pracodawców polskich weszły w działania stricte polityczne. Liderzy tych organizacji pętają się po salonach politycznych. Czy to są organizacje stricte pracodawców czy organizacje lobbystyczne grup interesów? Twierdzę, że to są organizacje lobbystyczne grup interesów i z tego wynika pewna słabość, dialogu w Polsce. Dziękuję bardzo.

Dr Wojciech Widera (SGH): Przyznaję, że rzeczywiście dialog nie będzie, jeśli będą argumenty ad personam. Z drugiej strony zastanawiam się, czy nie obserwowaliśmy dziś idealizowania roli dialogu w odniesieniu do naszej rzeczywistej sytuacji społeczno-gospodarczej. Myślę, że dialog społeczny to pewna tęsknota i nadzieja na zmiany większe niż możliwe. Czy dialog może mieć moc sprawczą zmieniającą uwarunkowania geopolityczne? Globalizacja komplikuje wszystkie sprawy, wspomnieć tu warto wzrost rentowności sektora węglowego pod wpływem światowej koniunktury. Obawiam się, że my w Polsce naprawdę nie mamy wpływu na zewnętrzne uwarunkowania życia gospodarczego i społecznego, nawet przy pomocy lepszego dialogu nie jesteśmy w stanie go mieć.

Kolega Szumlewicz troszeczkę podśmiewał się nie będzie tak, że konflikty społeczne zostaną zagłaskane retoryką o dialogu społecznego. To jest niemożliwe, te konflikty będą po prostu eksplodowały. Europa trochę absolutyzuje dialog, bo boi się sytuacji konfliktowych w Polsce i w innych krajach przechodzących transformację. Proszę państwa, pamiętamy wszyscy, jak wobec żywiołu „Solidarności” rzekomo straszny autorytarny totalitarny reżim ugiął się błyskawicznie. Należy mieć zawsze w pamięci to, co może się wydarzyć pod wpływem autonomicznych, nieprzewidywalnych sił społecznych. Któż przewidział szybką poprawę sytuacji w rolnictwie, otwarcie granic Europy, wyjazd pół miliona ludzi, w znacznej części młodych, wykształconych? Jeżeli jeszcze ubędzie o pół miliona lub milion ludzi, życie gospodarcze Polski się zawali. Nie potrafimy przewidzieć, jak to będzie. Rzeczywiście sytuacja polska jest szalenie trudna, odnoszę wrażenie, że bardzo nieprzewidywalna. Dlatego uważnie słuchajmy argumentacji drugiej strony i mniejsza z tym, czy ktoś kogoś chciał obrazić. Ważne jest, co powiedział w sensie logicznym. W skomplikowanej sytuacji wymieniamy się informacjami, nawet jeśli oceniamy je różnie. To tak mało, a jednocześnie tak dużo. Dziękuję.

Jan Kisieliński (Związek Zawodowy Górników w Polsce, OPZZ): Dziękuję bardzo. Chcę odkłamać kilka spraw, rozpocznę od górnictwa. Pan Mordasewicz mówił o kopalniach stale nierentownych. Proszę jednak wziąć pod uwagę, że jeżeli wybuduje pan przedsiębiorstwo i pan na to przedsiębiorstwo weźmie kredyt, a wynik finansowy obliczany będzie wraz z kredytem, to pana przedsiębiorstwo także będzie trwale nierentowne. Tak potraktowano nowowytbudowaną kopalnię Morcinek. Dla jasności, warto przypomnieć, że w wielu wypadkach akty polityczne powodowały zamykanie kopalń, a nie ich wynik ekonomiczny.

Pan Mordasewicz argumentował, że silne branże np. nauczyciele poprzez związki zawodowe wpływają na polityków. Ja wskażę na odwrotną sytuację. Pracodawcy przez swoje firmy pomagają w prowadzeniu kampanii politycznej, a potem politycy odwdzięczają się robiąc zmiany w kodeksie pracy pod ich zamówienie. Cały czas była mowa o emeryturach górniczych. Chcę przypomnieć, że górnicy wcale nie walczyli o swoje emerytury, a walczyli o zachowanie praw emerytalno-rentowych dla wszystkich branż.

Pan Mordasewicz w pierwszej części był łaskaw powiedzieć, że ta przykładowa stewardesa może pracować gdzie indziej. A ja mam pytanie, czy pan jako pracodawca, zatrudni u siebie w firmie przez następne 20 lat górnika z 25-letnim stażem na przodkach, z ubytkiem słuchu, z rozedmą płuc i chorobami kości? Bo jeżeli pan znajdzie takich pracodawców, to ja gratuluję.

Pan był łaskaw porównać wydajność pracy w Polsce w sektorze państwowym do prywatnego i wskazać, że ta w państwowym to 90% tej w prywatnym, a wynagrodzenia w państwowym stanowią 137% tego, co w prywatnym. Czy to jest powód do dumy czy przykład żarłoczności kapitalizmu w naszym kraju? Jeśli już porównujemy się z Zachodem, porównajmy czas pracy. Polski pracownik najdłużej przebywa w zakładzie pracy. Wyprzedza nas tylko w świecie Korea. Co innego jest kwestia organizacji pracy, a to już jest całkiem inne zagadnienie.

Kolejne propozycje zmian, jak nowelizacja norm w sprawie Agencji Pracy Tymczasowej, konta czasu pracy itd. zmierzają do tego, żeby kapitaliści czy prywaciarze mieli większy dochód. Zmiana CIT powinna się przełożyć na dokapitalizowanie przedsiębiorstwa. Owszem powinna, ale w wielu wypadkach niestety nie przekłada się ona na kupno nowego sprzętu czy nowych narzędzi. Nie przekłada to się na zwiększenie miejsc pracy, a przekłada się np. na kupno dla prezesa nowego helikoptera czy nowego samochodu opancerzonego. Podam taki przykład. Gdy w Fabryce Wagonów strajkowali pracownicy i komitet strajkowy zastanawiał się, czy wypłacić po 200 zł czy po 300 zł w formie zaliczki za pracę, pracodawca przysłał swojego kierowcę, żeby ten pobrał z kasy firmy ponad 150 tys. zł, bo jemu się należy za wyjazdy zagraniczne.

Pan redaktor Kalukin był łaskaw powiedzieć, że emerytury to jest przywilej. Dziennikarz zgodnie z układem zbiorowym pracy dla dziennikarzy może odejść na wcześniejszą emeryturę. Czemu dziennikarze o tym nie mówią, że takie uprawnienia posiadają. Czy to też zaliczamy do przywilejów czy już do uprawnień? Dlaczego prasa nie mówi o służbach mundurowych? Dlaczego się nie mówi o innych zawodach tylko się zaraz krzyczy na górników i pozostałe branże, które pracują w stosunkowo ciężkich warunkach?

Redaktor Rafał Kalukin („Gazeta Wyborcza”): Nie mam prawa do wcześniejszej emerytury, nie obejmuje mnie żaden układ zbiorowy. Ten układ zbiorowy nigdzie już nie działa. Poza tym sądzę, że argumenty ad personam nic nie wnoszą do dyskusji. Ale jeśli mnie pan spyta, czy ewentualne wcześniejsze emerytury dla dziennikarzy byłyby prawem czy przywilejem, to oczywiście odpowiem. Moim zdaniem, byłyby to przywilej.

Jan Kisieliński (Związek Zawodowy Górników w Polsce, OPZZ): Wracając do kolejnych pana pytań. Związki zawodowe nie wchodzi w nowe sektory, bo pracodawcy po prostu blokują możliwości założenia związku, a od momentu powstania komite-

tu założycielskiego do zarejestrowania związku droga dość długa. Gdy pracodawca dowiaduje się o inicjatywie, próbuje wyrzucić presję wszelkiego rodzaju na to, by związki zawodowe nie powstały. Zabawnie brzmi zdziwienie przedstawicieli pracodawców francuskich, że w supermarketach nie ma związków zawodowych. Tak jakby nie wiedzieli, że odgórnie kierownikom poszczególnych sklepów nakazali, żeby pod groźbą wyrzucenia w ich sklepie związków zawodowych nie było.

Powiedział pan, panie redaktorze, że w ustawie o konsultacji i informacji, wprowadziliśmy monopol, bo baliśmy się konkurencyjności. Dyrektywa nr 14 daje poszczególnym państwom wolną rękę. Np. w Irlandii i w Szwecji związki zawodowe desygnują członków rady. Najgorszy model to byłby taki, który skłócałby społeczność – pozwalałby pracodawcy wybierać, czy będzie konsultował poczynania z radą czy ze związkami zawodowymi. Dla jasności – tam gdzie nie ma związków zawodowych, tam rady oczywiście mogą powstawać. Jeżeli związki zawodowe się nie dogadają, tam również załoga będzie wybierała przedstawicieli rady. Nie chcieliśmy wcale wprowadzić układu monopolistycznego. Dziękuję.

Profesor Juliusz Gardawski: Bardzo dziękuję za głosy z sali. Proszę państwa, oddaję głos panelistom.

Przewodniczący Andrzej Chwiluk (Związek Zawodowy Górników w Polsce, OPZZ): Przepraszam Pana Mordasewicz za moje uniesienie, ale wobec konkretnej wiedzy, którą posiadam, musiałem zareagować. Jestem gotowy umówić się z panem na merytoryczną dyskusję i przeanalizowanie tych danych, sprawdzenie ich autentyczności.

Rozczaruję pewnie kolegę Szumlewicza, ale nie jestem zwolennikiem manifestacji, bicia się na ulicach. Ale proszę państwa, ja będę na tych ulicach. To będzie zawsze mój ostatni argument w momencie, gdy niemożliwe jest porozumienie. Ale nawet

wtedy za mną będą stały merytoryczne racje i pogłębione analizy. Jestem za budowaniem zespołu eksperckiego, do którego dostęp zarówno będą miały związki zawodowe i pracodawcy, a także pracownicy niezrzeszeni.

Jestem człowiekiem od czarnej roboty, mało mnie widać w mediach, dopiero cztery lata kieruję związkiem, ale świadczę o tym, że następuje zmiana pokoleniowa. Przez moment, gdy redaktor Kalukin mówił o średnim wieku liderów, poczułem się już przestarzały na tej funkcji, ale myślę, że jeszcze parę rzeczy mogę zrobić. Dlatego spróbuję jeszcze powalczyć. Oczywiście, związki zawodowe muszą reformować się. Liderzy, działacze związków zawodowych muszą mieć możliwość doształcania się, muszą mieć możliwość zmiany swojej jakby mentalności. Bywa, że za takie szkolenia płacą pracodawcy. Nie-biednemu pracodawcy z Kompanii Węglowej wskazywałem, że nawet w Bułgarii pracodawca płaci za szkolenie pracowników, podnoszenie kwalifikacji itd. W Polsce jeżeli pan pracuje na kopalni i chce pan podnieść swoje kwalifikacje, to musi pan za własne pieniądze zrobić ten kurs, bo to panu jest potrzebne, a nie kopalni.

Górnicy, nauczyciele i do nie dawna kolejarze budzą bardzo dużo emocji, ale prosiłbym o rozsądek. Byłbym bardzo szczęśliwy, gdyby górnicy zwolnieni z kopalni po roku czy po 2 latach, czy po 5 latach mogli znaleźć nowe miejsca pracy. Ale proszę państwa, jak wspominał Kisieliński, ci ludzie już nie znajdują miejsc pracy. Dużo mitów krąży na temat tego górnictwa. To nie koniunktura rozwiązała problem. W obiegu gospodarczym przedsiębiorstwa są różne elementy i one się składają system. Niewątpliwie koniunktura w jakimś stopniu pomogła wyjść górnictwu na prostą. Ale ciągle pozostaje problem regulowanej ceny węgla. Dumny byłem, gdy udało nam się zebrać ok. 600 tys. podpisów pod projektem ustawy. Zbudujemy gospodarkę rynkową, ale inaczej, jako Polskę socjalną. Nie stawiamy na biednego obywatela i bogate państwo, a bogatego obywatela i bogate państwo. Jeżeli do jesieni nie dojdzie do dyskusji w parlamencie na temat społecznej gospodarki

rynkowej i nie zostaną wprowadzone zmiany w prawie, które wynikają z zapisów konstytucji, to naprawdę będzie awantura w Warszawie. To nie są zapowiedzi, które mają kogoś zastraszyć, po prostu stwierdzam fakty.

W Europie coraz głośniej zwraca się uwagę, że związki zawodowe powinny bronić członków związku zawodowego. Nie chcę powiedzieć, czy ja osobiście się z tym zgadzam czy się nie zgadzam. Choć zwróćcie państwo uwagę, że przed chwilą argumentowałem, że do komitetu eksperckiego dostęp powinni mieć także pracownicy niezrzeszeni. Ale przecież jest oczywiste, że związkowiec, który opłaca składkę ma pierwszeństwo w dostępie do prawnika, choć nie odmówimy też nie-związkowcowi. Związkom nie można działać według reguł wolnego rynku. Związki zawodowe są potrzebne, nie dla mnie, nie dla liderów, tylko dla zwykłych pracowników. Myślę, że te zakłady pracy, w których są związki zawodowe, a liderzy są dobrze przygotowani do działalności związkowej, mają naprawdę duże szanse, żeby na rynku znaleźć swoje miejsce. Dziękuję bardzo.

Profesor Juliusz Gardawski: Bardzo dziękuję. Pan przewodniczący Mierzejewski

Przewodniczący Zygmunt Mierzejewski (Związek Zawodowy Inżynierów i Techników, Forum): Dziękuję. Powiem z przekąsem, że jestem niemal szczęśliwy, gdy wysłuchałem wypowiedzi pana z Młodzieży Socjalistycznej. Ponad 10 lat temu podjęliśmy się z nieżyjącym już Bączkowskim budowania zasad dialogu społecznego, pierwsza Komisja Trójstronna wypracowywała mechanizmy. Później ustalono, kto ma być reprezentatywny po stronie pracowników, po stronie pracodawców. I całe szczęście, bo gdybyśmy tego nie zrobili, to z tego, co słyszę w wypowiedzi pana Szumlewicza, mielibyśmy nie demokrację a rewolucję. Pracodawcy nie mogą być widziani jako przeciwnik do bicia, ale jako trudny partner w negocjacjach, jak wspólnie prowadzić przedsiębiorstwo, jak je rozwijać?

Nie jest prawdą, że nie potrafimy się dogadywać. Na wiele rzeczy i na wiele zagadnień mamy różny pogląd, ale w wielu kwestiach potrafimy się wspólnie dogadać. I jestem trochę zdumiony, że redaktor Kalukin tak się negatywnie odniósł do tego, co zostało między głównymi zainteresowanymi wynegocjowane. Jeżeli te gremia dogadały się i ustaliły, że to jest najlepszy model, to przecież z zewnątrz ktoś, kto w tym nie uczestniczy, powinien to respektować.

Warto przypomnieć, że wiele razy związki zawodowe przejęły na siebie jeszcze jedną rolę, o czym tu w ogóle nie było mówione. Potrafiliśmy godzinami siedzieć i wspólnie z pracodawcami zastanawiać się, jak uniknąć zwolnień grupowych, czy je ograniczyć w danej gminie, czy w danym powiecie. Chodzi o myślenie o przedsiębiorstwie nie jako o wyizolowanym bycie na pustyni i związkowcy wnoszą takie myślenie do zakładów. Związkowcy także potrafią myśleć z długofalową perspektywą w skali kraju. Opowiadają się przeciw patologii zaniżania oficjalnych wynagrodzeń i wypłacania należności w innej formie. Ci ludzie przecież przejdą kiedyś na emeryturę. Jaki będziemy mieć wtedy fundusz emerytalny?

Reprezentatywne związki zawodowe prawidłowe, dobrze wyposażone w bezstronnych ekspertów będą szansą dla prawidłowego rozwoju naszego kraju. Dziękuję.

Profesor Juliusz Gardawski: Pan Krzysztof Zgoda. Panie Krzysztofie, proszę bardzo.

Krzysztof Zgoda (członek Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, szef Działu Rozwoju Związku): Pierwsza sprawa to bardzo pozytywna i przyjemna, bo będę mógł żonie powiedzieć coś dobrego; moja żona jest stewardesą, dzisiaj dużo o niej mówiliśmy. Dziękuję bardzo za to.

Kolejne sprawy są mniej sympatyczne. Gdy związkowcy spotykają się i mówią, że nic nie można, to jest już bardzo niedobre. Wydaje mi się, że nie powinniśmy mówić, że nie jest moż-

liwe, żeby w nowych sektorach był związek zawodowy, bo w ten sposób sami się ograniczamy. Ja mógłbym cały dzień mówić o tych nowych zakładach pracy i nowych sektorach, gdzie związki zawodowe już istnieją. Nie chcę was zanudzać, ale we wszystkich francuskich firmach, które są na polskim rynku, wszystkich firmach, hipermarketach tzn. Geant, Auchan, Carrefour, są związki zawodowe, prowadzą dialog z pracodawcami. W niemieckich Real, Macro, Tesco itd. itd. Tam są związki zawodowe i tam są Europejskie Rady Zakładowe. Najważniejsze, że pracownicy się zorganizowali i prowadzą dialog z pracodawcami. To jest możliwe i związkowcy nie powinni mówić, że to jest niemożliwe, bo ci pracownicy nie będą wierzyli, że to fajne, że się zorganizowali.

Druąga sprawa jest taka, że ci związkowcy oczywiście są różni. Jedni są populistami. Związkowcy też są tacy, słowo honoru. Są tacy, którzy rozsądnie rozwiązują problemy. Tak samo pracodawcy: są tacy, którzy walczą ze związkami i tępią jak mrówki faraona i są pracodawcy, którzy akceptują związki, którzy rozmawiają ze związkami zawodowymi, nie robiąc z tego żadnego problemu. Dlatego wydaje mi się, że wrzucanie wszystkich do jednego kotła, zarówno związków zawodowych, pracowników jak i pracodawców, jest dużym nieporozumieniem. Nie mamy tu czasu na to, żeby wszystko przeanalizować wszystko, ale chciałbym żebyśmy mówili o tym, że jest różnie. Na pewno są pracownicy, którzy się organizują i są pracodawcy, którzy prowadzą dialog i są też tacy, którzy tego dialogu nie prowadzą.

Nie wydaje mi się, byśmy dzisiaj na tej konferencji, mogli rozwiązać wszystkie problemy tego świata. To byłoby bardzo ambitne, ale chyba nierealne. Dlatego, jeśli dobrze rozumiem, zamysłem tej konferencji było, by porozmawiać o dialogu i czy on jest potrzebny i czy strona, jaką są związki zawodowe jest potrzebna. Wydaje mi się, że tezy, jakie tutaj pan prof. Gardawski przedstawił były tymi, które powinniśmy udowodnić.

Wydaje mi się, że po stwierdzeniach różnych naszych gojących głów widać wyraźnie, że ten dialog jest potrzebny i trzeba

go prowadzić. Powinniśmy różne rzeczy sobie wyjaśnić. Gdy Andrzej Chwiluk spotka się z panem Mordasewiczem to na pewno sobie wiele rzeczy wyjaśnią. Wszyscy powinniśmy troszkę posypać głowy popiołem i szukać tego dialogu. Wróć do tego, o czym już mówiłem. Powinniśmy zastanawiać się, jak budować dialog poprzez budowanie stron dialogu. Dopóki tego nie przeskoczmy, to może publicznie nie rozwiązujemy wszystkich problemów takich, czy komuniści są lepsi, czy kapitaliści są lepsi, bo wydaje mi się, że to nie tutaj, na tej konferencji...

Analizowałem sektor ochrony w wielu krajach. Są kraje gdzie pracownik zarabia 20 dolarów np. Szwecja. Są takie kraje, gdzie pracownik ochrony zarabia 10 dolarów, np. Stany Zjednoczone. Jest taki kraj, gdzie pracownik zarabia niecałe 2 dolary, to jest Polska. Ale są takie kraje gdzie pracownicy zarabiają 2 centy na godzinę. I nie zgaduj, gdzie to jest, pomyśl. Jakoś dziwnie: tam gdzie nie ma dialogu, nie ma demokracji, nie ma wolnego rynku. Myślę, że chcesz (do Szumlewicza – red.), w Polsce żeby było lepiej i to szanuję. Wydaje mi się, że jesteś osobą, która chce dobrze dla tych ludzi, ale pogadaj z nimi, porozmawiaj. I nie burz na razie tego, co budowaliśmy przez tyle lat, za czym tęskniliśmy. Na razie pomyśl.

Wracając do tematu: „tak” dialogowi. Tak, trzeba budować dialog i bardzo dziękuję panu profesorowi i wszystkim za to, że mogłem w tym brać udział. Wydaje mi się, że to jest początek. Któryś tam początek, ale może to ten, który jest właściwy do tego, żeby to się stało. Dziękuję bardzo.

Profesor Tadeusz Kowalik (Instytut Nauk Ekonomicznych PAN): Cieszę się, że wypłynęła sprawa umowy społecznej, dialogu. Myślę, że mam w tej sprawie pewne doświadczenie – byłem inicjatorem pomocy ze strony inteligentów strajkującym stoczniovcóm w 1980 r. Boję się szafowania pojęciem umowy społecznej przy tak ułomnej reprezentacji po obu stronach: związkowej i pracodawców. Także z innych względów dla umowy społecznej nie ma w tej chwili warunków. Można zawierać porozumienia

w konkretnych sprawach, nie szafując nazwą, która w razie ostrego kryzysu społecznego, np. seria dzikich strajków, burd i buntów, może się przydać

Wyłynęła sprawa społecznej gospodarki rynkowej. Konstytucja RP ją zapewnia, zawiera długą listę jej składników. Ale w tej sprawie panuje hipokryzja. Trybunał Konstytucyjny odwołuje się do Konstytucji w dość drobnych nawet sprawach, ale ani razu nie zabrał głosu na temat tego, że nasz system społeczno-ekonomiczny jest rażącym jej zaprzeczeniem. Nie odniosłem niestety sukcesu parokrotnie apelując o stworzenie Społecznego Ruchu Obrony Konstytucji i zawartych w niej gwarancji. I cieszę się, że pan Chwiluk poruszył tę sprawę i będę gratulował tej aktywności. Sam przyłączę się bardzo chętnie do demonstracji publicznej w sprawie obrony tej zasady w polskiej Konstytucji.

I wreszcie parę słów o modelu skandynawskim, który obecnie opiewają nawet Jeffrey Sachs, *The Economist* i *Financial Times*. Gdy odwołuję się do niego, to nie chodzi mi przecież o zapewnienie skandynawskiego poziomu państwa opiekuńczego, lecz o zrozumienie, że ono daje się pogodzić z nowoczesnością i względnie wysokim wzrostem gospodarczym, a nawet może mu służyć. Chodziło mi zawsze o tworzenie podobnych rozwiązań instytucjonalno-organizacyjnych, a nie ślepe podążanie drogą pierwotnej akumulacji kapitału, wzorujące się na modelu angielskim. Dobrze to rozumiała delegacja Rady Konsultacyjnej, gdy w styczniu 1989 r. badała doświadczenie szwedzkie. Niestety jej raport został całkowicie zignorowany. Ci, którzy mówią, że nie stać nas na taki model, robią celowy unik tematyczny. Szwecja budowała swój model wówczas, gdy była znacznie biedniejsza niż my w tej chwili.

Zwróćcie Państwo uwagę, że papież Jan Paweł II uznał w encyklice społecznej walkę klas. Walka między kapitałem i pracą jest normalną rzeczą, jeśli nie jest ona nastawiona na wyniszczenie drugiej strony. I walka klas jest w tej chwili potrzebna właśnie dlatego, że jest łamana Konstytucja. Chciałabym się z Państwem podzielić

pewną obserwacją. Dwa razy byłem w Japonii akurat wiosną, kiedy w najgrzeczniejsze w świecie związki zawodowe pokazują swoje muskuły i wychodzą na ulicę. Właściwie robią to bez przyczyny, przed zawarciem rocznej umowy. W Polsce demonstracje tego typu są potrzebne po to, żeby przełamać ograniczony dostęp do środków masowego przekazu. Dialog i korzystanie z różnych zbiorowych akcji daje się pogodzić. Wystąpienie pana Szumlewicza świadczy o normalizacji. W Wielkiej Brytanii, a w Szkocji zwłaszcza, postawy podobne do tej, którą prezentuje Pan Szumlewicz prezentuje 1/3 lub więcej uczestników spotkań związkowych. W Polsce zdumiewające jest to, że trzeba się usprawiedliwiać, gdy uczyony ma zacytować banalne zdanie z Marksa. To jest przykład naszego zacofania, pa-ra-fiań-szczyzny. Dziękuję bardzo.

Profesor Juliusz Gardawski: Dziękuję bardzo profesorze. Zgadza się z panem, że stosunkiem do dorobku Marksa to prawda.

Jeremi Mordasewicz (Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”): Pierwsze zagrożenie, jakie widzę dla przyszłości naszego dialogu, to jest pułapka braku wiedzy i zrozumienia, w którą wpadamy. Poziom edukacji ekonomicznej w Polsce jest niski, dlatego trudno jest rozmawiać. Nie wszyscy chodzą na dobre uczelnie ekonomiczne. A wiedza uzyskana w szkołach nie pozwala doszukać się związków przyczynowo-skutkowych zachodzących w gospodarce, nie pozwala rozumieć otaczającej nas rzeczywistości. W związku z tym nie pozwala dokonywać trafnych wyborów. Jeżeli mamy skutecznie prowadzić dialog, to albo uczestnicy tego dialogu muszą mieć chociażby podstawową wiedzę ekonomiczną, albo muszą się oprzeć na ekspertach, do których będą mieli zaufanie.

Jeżeli ktoś się zajmuje ubezpieczeniami społecznymi i chce rozmawiać o emeryturach, może to robić sam, może zaczerpnąć trochę wiedzy sięgając do odpowiednich źródeł. Osoby, które dotychczas nie zajmowały się ubezpieczeniami muszą

oprzeć się na autorytetach, na tych, którzy są specjalistami, bo to jest materia złożona. Mówię o tym, ponieważ dostrzegam takie zjawisko, że brak wiedzy nie zakłóca jasności spojrzenia. Rzeczywistość jest zazwyczaj skomplikowana i wyciąganie z niej tylko pewnych elementów prowadzi nas na manowce. Będziemy musieli sobie z tym problemem poradzić, żeby się rozumieć. W ekonomii są różne szkoły, ale co do praw podstawowych panuje wśród ekonomistów konsensus. Fizycy też nie kwestionują prawa ciężenia, chociaż w pewnych warunkach może ono być zakłócone. W związku z tym pozostanie problem doboru ekspertów, do których obie strony będą miały zaufanie, albo wystawienie swoich ekspertów, którzy jak się spotkają, to będą nadawać i odbierać na tej samej częstotliwości fal. Przyznam, że są tacy ekonomiści, z którymi nawet trudno rozmawiać, przedstawiciele szkół ekonomicznych, może gdzieś tam wyhodowanych w Polsce w latach 50. i 60.

Są tacy, którzy, w momencie kiedy się otworzyliśmy na świat, zdobyli normalną wiedzę ekonomiczną. Ale są i tacy, którzy głoszą egzotyczne poglądy, a ponieważ mają tytuły doktorskie czy profesorskie, to wprowadzają opinię publiczną w błąd. To jest straszna dewaluacja autorytetu. Ale z tym musimy sobie poradzić. Jeżeli np. pada problem wydajności pracy i wynagrodzenia, trzeba sobie zdawać sprawę, że gros wydajności pracy nie wynika z tego, że robotnik szybciej biega. Po części z organizacji, ale w znacznej mierze z inwestycji w usprzętowanie. Więc jeżeli w kosztach pracy wzrost wydajności znajdowałby pełne odzwierciedlenie, to skąd wziąć pieniądze na kolejne inwestycje? Firmy, z którymi mam do czynienia, z którymi współpracuję, zwiększają poziom zatrudnienia ok. 10 proc. w skali roku, ale dzięki stałym, ogromnym inwestycjom. Gdyby wzrost wynagrodzeń pokrywał wzrost wydajności pracy, nie byłoby środków na rozwój.

Jeżeli ktoś używa przykładu Skandynawii, to z całym szacunkiem, bo mam kontakty ze Skandynawami i ich podziwiam, zaproponuję: porównujmy się do Skandynawii sprzed 50 lat. Kiedy ona miała takie zasoby kapitału i takie potrzeby akumulacji

kapitału, i znajdowała się na takim poziomie rozwoju gospodarczego, na jakim Polska jest teraz. A dzisiaj nie patrzmy na ten kraj, którego tempo wzrostu nam absolutnie nie wystarcza, a patrzmy na inne kraje, które się rozwijają znacznie szybciej, mając dużo mniejszy stopień redystrybucji za pośrednictwem budżetu. Mnie niepokoi takie łatwe rzucanie porównań, bo trzeba wiedzieć, gdzie porównanie się kończy. Gotów jestem z każdym dyskutować o modelu skandynawski, analizować jego poszczególne elementy i wyjaśnić, dlaczego w Polsce nie możemy prowadzić polityki gospodarczej Skandynawii. Może za 50 lat, ale nie dzisiaj.

Tu dochodzimy do problemu bardzo ważnego, do problemu redystrybucji i wykorzystania środków publicznych. Nie wiem skąd pan ma taką wiedzę, że 27% PKB idzie w Unii na świadczenia społeczne. Łatwo sprawdzić w danych źródłowych, że w Polsce transfery dochodowe sięgają 18% PKB, podczas gdy w Czechach – 12%. Różnica 6 punktów PKB w Polsce to jest 50 mld zł. Jak państwo popatrzycie na politykę, którą prowadzą Czesi od kilkunastu lat, to widać, że wydają pieniądze na infrastrukturę drogową. Dzięki temu przyciągają 3 razy więcej inwestycji na głowę mieszkańca niż my. Musimy sobie odpowiedzieć na pytanie, czy mamy zwiększyć inwestycje w infrastrukturę drogową, w lotniska, które są nam niezbędnie potrzebne, w rozbudowę sieci Internetu, w rozbudowę portów morskich, bazy przeładunkowe, metro itd., czy mamy płacić relatywnie młodym emerytom? Nie chcę w tej chwili dotykać żadnej grupy zawodowej, bo wtedy natychmiast ktoś się czuje dotknięty.

Moja koleżanka była baletnicą. Baletnica kończy pracę w wieku 30 lat. Nie jest już w stanie wykonywać zawodu, stawy na to nie pozwalają. Czy to znaczy, że ma przejść na emeryturę w wieku 30 lat? My stoimy na stanowisku, że istnieją dwa rozwiązania, ale nie to trzecie, które zostało zastosowane wobec górników. Pierwsze, które uważamy za najwłaściwsze i bylibyśmy szczęśliwi, gdyby można było co do tego się porozumieć, wygląda tak. Osoba w jakimś zawodzie, w którym następuje uszczerbek dla zdro-

wia, pracuje tylko do pewnego momentu. Jeżeli dla górnika 25 lat jest za dużo, to niech pracuje 15, po czym na koszt pracodawcy będzie przekwalifikowany, a zdobywszy nowe kwalifikacje zostanie np. spawaczem. Dzisiaj w Europie potrzeba 80 tys. spawaczy. W naszym kraju potrzeba kilka tysięcy spawaczy. Jak ruszy duży projekt rozbudowy infrastruktury, to będziemy potrzebowali kilkunastu tysięcy spawaczy. Jeżeli górnik na emeryturze dostaje średnio 2.600 zł, to jaką on ma motywację, żeby pójść za podobną kwotę pracować jako spawacz.

Takie rozwiązanie uważalibyśmy za najlepsze. Jeżeli nie, to dopuszczamy drugie rozwiązanie. Fundamentalną zasadą nowego systemu emerytalnego, jest zasada, że każdy przechodząc na emeryturę wyjmie z systemu tyle, ile do niego włożył w ciągu swojego życia zawodowego płacąc składki. W związku z tym nie będę miał nic przeciwko temu, jeżeli górnicy postawią sprawę uczciwie i powiedzą tak: - Płacimy wyższe składki wraz z pracodawcą, czyli z kopalniami i odchodzimy wcześniej na emeryturę. Tymczasem zgodnie z ustawą, która została przyjęta w zeszłym roku, za górników zapłacą inne grupy zawodowe. Jednym słowem chodzi mi o to, aby nie łamać fundamentalnej zasady nowego systemu, żeby każdy otrzymał z systemu przeszedłszy na emeryturę tyle, ile do niego włożył wraz z pracodawcą. Ale górnicy mówią nie, bo dla ochrony wynagrodzeń nie chcą, żeby kopalnie płaciły za nich składki, chcą dofinansowania z budżetu.

Projekt OPZZ-u, który właśnie wędruje do Sejmu, to projekt, który chroni interesy kilku grup zawodowych i powoduje, że będą funkcjonowały dwa odrębne systemy. Ten nowy system ubezpieczeniowy, w którym będzie większość z nas i system drugi, w którym uprzywilejowane grupy zawodowe będą dostawać emerytury czasem nawet 3-razy wyższe niż będzie wynosił wkład do ich systemu. Traktuję poważnie swoją funkcję członka Rady Nadzorczej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, do której wszedłem przed dwoma miesiącami. I przez ostatnie lata przygotowywałem się do zajmowania emeryturami. Jeżeli państwo macie inne dane,

będę wdzięczny za pokazanie źródeł. Jeżeli powiecie, że profesor Marek Góra i Agnieszka Chłoń-Domińczak to nie są autorytety w dziedzinie ubezpieczeń, że źle projektują np. obciążenia wynikające z systemu, wskażcie innych ekspertów, ale dyskutujmy merytorycznie, bo za kilka lat czeka nas po prostu tragedia. Dziś pracodawca wypłacając pracownikowi do ręki 100 zł, 80 zł. odprowadza w postaci podatków, a przede wszystkim składek na ubezpieczenia społeczne. To jest nieakceptowane przez dużą część ludzi i dlatego mamy 20-kilku procentową szarą strefę. Jeżeli młodzi ludzie mają nie uciekać z naszego kraju, tylko mają w nim znaleźć pracę i to pracę dobrze płatną, to musimy zwiększyć poziom inwestycji i przechodzić do sektorów o wyższej wartości dodanej, a na to potrzebujemy pieniędzy na inwestycje.

Przypomnę jeszcze raz, Polska inwestuje ok. 18% PKB, a Hiszpania, Estonia, Czechy, Irlandia inwestują w przedziale 25-30%. Zobaczcie państwo, jaki dystans nas dzieli. Jeżeli ktoś mówi o stymulowaniu trwałego rozwoju nakręcaniem popytu, np. poprzez wzrost wynagrodzeń, to jest, przepraszam za wyrażenie, analfabetą ekonomicznym. Dlatego, że to można zrobić przez rok, przez dwa i koniec. Stymulowanie popytu wzrostem wynagrodzeń da efekt krótkoterminowy. W długim okresie niezbędne są inwestycje. Mało tego, inwestycje wraz ze wzrostem eksportu.

I kończę na tym, że jeżeli porozumiemy się co do kwestii, że bogactwo narodu bierze się z pracy, to musimy zwiększyć stopę zatrudnienia w naszym kraju, bo 52% to jest po prostu tragedia. Brytyjczycy mają 74% i to jest cel, który powinniśmy sobie wyznaczyć. A wybierając kolejne cele musimy być świadomi, że jeżeli się wyznacza kilka celów, to jeden musi być nadrzędny. Bo jeżeli jakaś decyzja, którą będziemy podejmować, utrudnia osiągnięcie tego priorytetowego celu, to musimy po prostu z niej zrezygnować. Jeżeli natomiast każdy z nas się okopie i będzie bronił swoich przywilejów, będzie odporny na argumenty merytoryczne, to nasz kraj będzie się rozwijał w tempie co najwyżej 4%, a nie 6% rocznie. Czy państwo wiecie jaka to różnica 2 punkty procento-

we? To jest ok. 20 mld złotych, to jest ok. 200 tys. miejsc pracy. Dlaczego Słowacja, Irlandia, Estonia, Łotwa są w stanie rozwijać się w tempie 6-8%, a my tylko 4%? Bośmy poszli w absurdalnym kierunku zwiększania świadczeń socjalnych zamiast inwestycji. Dziękuję.

Profesor Juliusz Gardawski: Dziękuję bardzo. Proszę państwa, profesor Kowalik prosił o 2 minuty.

Profesor Tadeusz Kowalik (Instytut Nauk Ekonomicznych PAN): Po prostu chciałbym, żebyśmy się nie rozstali z nieporozumieniem dotyczącym modelu skandynawskiego. Wtedy kiedy mówimy o możliwości naśladowania pewnych rozwiązań, to nie chodzi przecież o poziom. W modelu skandynawskim chodzi o system instytucji, który mogliśmy w Polsce naśladować. Kiedy Szwedzi w połowie lat 30. zaczęli budować swój model będąc znacznie biedniejsi niż my teraz. Notabene pierwsza książka o środkowej drodze szwedzkiej ukazała się już w 1936 r. Dziękuję bardzo.

Profesor Juliusz Gardawski: Dziękuję bardzo. Proszę państwa nie będę zamykał naszego spotkania żadną podsumowującą konkluzją. To była debata bardzo wielowątkowa, interesująca i ważna. Złożę tylko taką deklarację, że jestem po tej debacie głęboko przeświadczony, że potrzebne są instytucje służące ekspertyzami, a nie eksperci pojedynczy - po pierwsze. Po drugie, związki zawodowe z pewnością potrzebują własnego biura ekspertyz. Rzecz w tym, by pracowali tam profesjonaliści, a nie amatorzy - entuzjaści. Myślę o dwóch niewielkich zespołach, które reprezentowałyby dwie strony: związków zawodowych i pracodawców. Mogłyby one spotykać się przed debatami samych partnerów społecznych i wytyczać pole, na którym możnaby prowadzić dialog, negocjacje czy spory.

Pozwolę sobie pod wpływem niektórych ostrych wypowiedzi zaznaczyć, może nieco przekornie, że bez realizacji tego postulatu będziemy, tylko majsterkowiczami. Bez tego nie wie-

rzę także w możliwość realnego, pozbawionego manipulacji dialogu społecznego.

Proszę państwa, serdecznie dziękuję panelistom, w pierwszym rzędzie dziękuję Jeremiemu Mordasewiczowi, który w pojedynkę bronił niepopularnych w tej sali tez. Serdeczne podziękowania kierują pod adresem profesora Tadeusza Kowalika, to był bardzo ważny głos, wskazujący na doktrynalną sztywność monetaryzmu w naszym kraju. Panie Krzysztofie, panie Zygmuncie, panie Andrzeju - serdeczne dzięki za żywy, ostry panel. Proszę Państwa, wszystkim wam bardzo dziękuję i muszę tylko powiedzieć jedno zdanie. Kończąc konferencję chcę podziękować panu Janowi Guzowi. Koszty naszej konferencji sfinansował OPZZ. Dziękuję Fundacji Eberta za deklarację gotowości wydania stenogramu. Po zakończeniu paneli wiedzę, że zdecydowanie warto opublikować jej dorobek. Ponadto chce podziękować Ani Kulpie i Jankowi Czarzastemu. Są to dwie osoby, które włożyły wielki wkład w organizację naszego spotkania.