

## Pakty społeczne stabilizujące zatrudnienie są korzystne i dla pracowników, i dla pracodawcy przejmującego przedsiębiorstwo.

Burzliwą dyskusję, jaką wywołała treść pakietu społecznego dla zakładów energetycznych Polski północnej, można streścić krótko: odrobina prawdy w morzu demagogii. W związku z tym trzeba oddemonizować pojęcie tzw. przywilejów branżowych.

Otóż jedną z podstawowych cech prawa pracy jest – ze względu na różnorodność stosunków społecznych będących przedmiotem jego regulacji – dyferencjacja uprawnień pracowniczych. Jej narzędziem są m.in. tzw. pragmatyki, czyli ustawy regulujące sytuację niektórych grup zawodowych (np. nauczycieli), układy zbiorowe pracy i inne porozumienia zawierane przez pracodawców lub ich organizacje ze związkami zawodowymi (dalej: związki).

Zasadniczą przyczyną dyferencjacji jest więc ścieranie się partnerów społecznych: związków oraz pracodawców, którego efektem są wynegocjowane ustalenia. Ich treść zależy od sytuacji na rynku pracy i siły związków. Nie ma w tym żadnej patologii ani niezdrowego partykularyzmu; związki wypełniają właściwą sobie, konstytucyjnie potwierdzoną funkcję. Trzeba tylko wymagać, aby działały w granicach porządku prawnego.

Z kolei pracodawca stara się zgodnie z własnym interesem powściągać apetyty związkowców w imię rentowności i konkurencyjności przedsiębiorstwa. Kogo zatem mogą bulwersować wygórowane nawet, zdawałoby się, dochody i gwarancje pracownicze, gdy sam pracodawca uznaje, że nie szkodzą one kondycji przedsiębiorstwa?

### Trzeba zacząć od źródła

Jeżeli chce się tropić przywileje pracownicze, z czym kojarzy się przymiotnik „nieuzasadnione”, to trze-

ba zacząć od prywatyzacji i restrukturyzacji sektora państwowego po 1989 r., przy czym restrukturyzację należy z reguły traktować jako wstęp do prywatyzacji.

Zródłem przywilejów jest polityka państwa dotycząca przekształceń własnościowych, co znajduje odbicie już w samych ustawach prywatyzacyjnych z 1990 r. i 1996 r., które wyłączyły większość społeczeństwa z udziału w korzyściach z deetatyzacji gospodarki (nie udało się przeprowadzić planu uwłaszczenia obywateli, a tzw. powszechna prywatyzacja poprzez narodowe fundusze inwestycyjne okazała się fikcją). Do tych przywilejów należy akcjonariat pracowniczy, zwłaszcza w wydaniu ustawy z 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji (dalej: ukp), zgodnie z którą pracownikom byłych przedsiębiorstw państwowych prywatyzowanych metodą pośrednią (przez sprzedaż kontrolnego pakietu akcji inwestorowi strategicznemu) udostępnia się nieodpłatnie do 15 proc. akcji spółki. Kiedy tylko mija okres karencji na sprzedaż akcji, pracownicy masowo je spieniężają. Korzyści z tego tytułu wahają się od kwot umiarkowanych do bardzo poważnych, a niekiedy – zwłaszcza gdy menedżer umie skupić w swym ręku większą pulę akcji – bywają niewiarygodnie wysokie.

Z prywatyzacją wiąże się też zawieranie porozumień (paktów, pakietów) społecznych. Typowym tego modelem jest umowa między związkami działającymi w spółce skarbu państwa (skomercjalizowanym przedsiębiorstwie państwowym) a podmiotem kapitałowym zamierzającym nabyć kontrolny pakiet akcji.

Uwzględnianie zobowiązań związanych m.in. z ochroną interesów pracowników w procedurze zbywania akcji przewiduje ukp (oraz wyda-

ne do niej rozporządzenie wykonawcze) i na tej podstawie minister skarbu państwa wymagał każdorazowo, gdy prywatyzacja przeprowadzana była na ścieżce kapitałowej, uzgodnienia przed podpisaniem umowy sprzedaży akcji socjalnych warunków prywatyzacji. Od praktyki wymuszania porozumień społecznych minister odstąpił pierwszy raz przy prywatyzacji Polskich Hut Stali na jesieni 2003 r.

### Gwarancje zatrudnienia

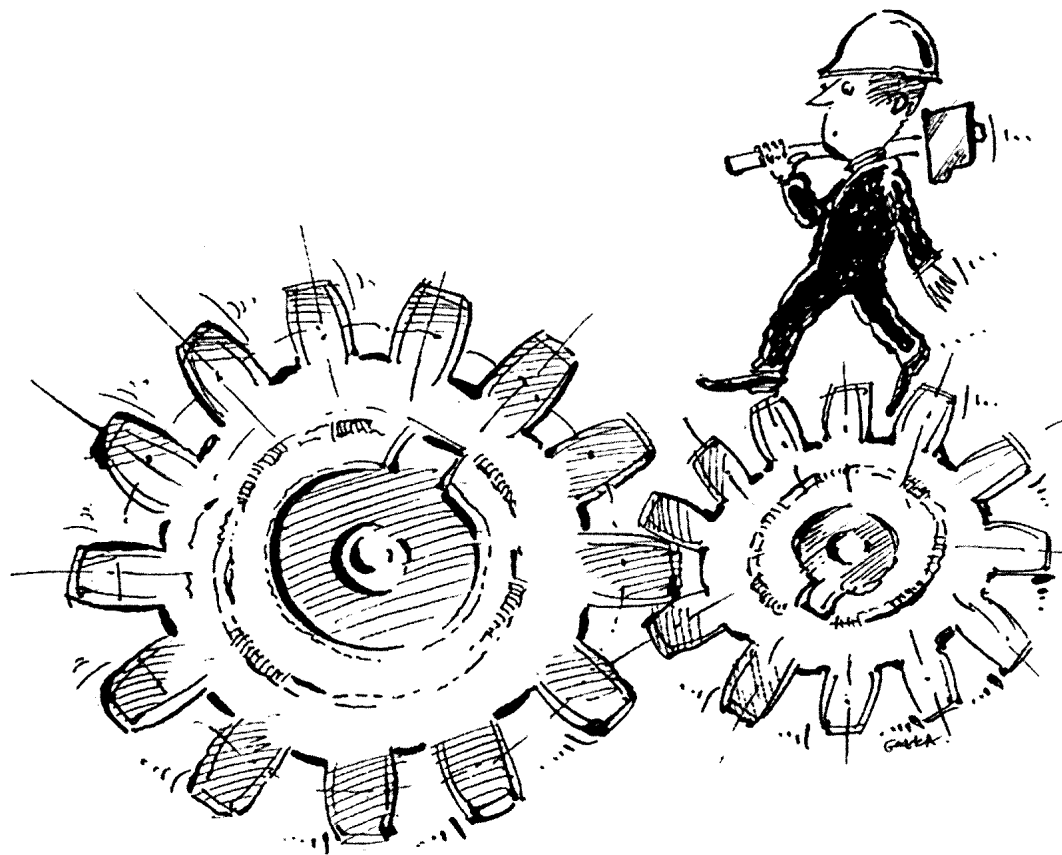
Rdzeniem paktów społecznych są gwarancje zatrudnienia dla przejmowanych przez nowego właściciela pracowników, w przedziale od 3 do 5 lat. Ostatnio, głównie w sektorze energetycznym (elektrownie Połaniec, Bełchatów, Turów), zaczęto je wydłużać do 10 lat. W razie naruszenia tej gwarancji pracodawca z reguły wypłaca zwalnianym odprawy w wysokości wynagrodzenia do końca okresu gwarantowanego.

Inne postanowienia paktów dotyczą: urządzeń socjalnych, partycypacji przedstawicielskiej i kapitałowej pracowników przewyższającej standardy ustawowe, uprawnień związków czy wreszcie wzrostu wynagrodzeń w spółce, w tym zwłaszcza przyznania wszystkim pracownikom wielotysięcznych niekiedy jednorazowych premii prywatyzacyjnych dublujących efekty akcjonariatu (np. od niemieckiego inwestora RWE pracownicy Stoenu otrzymali po 14 tys. zł, a pracownicy Polfy od inwestora brytyjskiego Glaxo po 10 i pół pensji).

Trudno zaprzeczyć, że w ten sposób powstają nierówności sektorowe poszczególnych grup zatrudnionych, nawet przez obdarowanych oceniane niekiedy jako dzieło przypadku.

Nie te jednak cierpkie uwagi rozstrzygają o ocenie paktów socjalnych. Jeżeli są one realistyczne, zrównoważone i nie wybiegają z nadto w przyszłość, to należy je uznać za właściwy środek kształtowania stosunków pracy w okresie poprzedzającym prywatyzację i w pierwszym okresie po prywatyzacji.

Szczególne znaczenie mają gwarancje zatrudnienia. Korzyści dla za-



PAWEŁ GALKA

cego (złożonego z prezesów spółek w procesie konsolidacji), negocjujących pakt społeczny.

Po szóste: przywileje energetyków nie obejmują zarządów spółek, nie wchodzi więc w rachubę zawieranie umowy „samemu ze sobą”.

Po siódme: co najmniej grubą przesadą, jeżeli nie całkowitą nieprawdą, jest rozwodzenie się na temat trudnych do udźwignięcia kosztów, jakie rzekomo poniosą podatnicy w związku z restrukturyzacją energetyki. Sugerowały to już same tytuły prasowe, np. „Wszyscy płacą za wybranych” czy „Wypłaty premii konsolidacyjnej będą kosztować podatników ćwierć miliarda”. Tymczasem gratyfikacje finansowe dla załóg pokrywane są ze środków własnych spółki, a ceny energii ustala Urząd Regulacji Energetyki. Do ceny energii Urząd wlicza tylko koszty uzasadnione i z pewnością nie uzna za takie dodatkowych wypłat dla pracowników. Ponadto akurat koszty pracy stanowią znikomy udział w kosztach jednostki energii, które kupuje odbiorca finalny. Według szacunków na zmniejszeniu zatrudnienia o 10 proc. w sektorze dystrybucji energii pojedynczy odbiorcy, do których należą zarówno gospodarstwa domowe, jak i wielkie energochłonne przedsiębiorstwa, zyskaliby przeciętnie zaledwie półtora złotego miesięcznie.

\* \* \*

Ten tekst nie jest obroną postanowień umowy społecznej w spółce Energa, które mogą nasuwać wątpliwości jak w każdym wypadku negocjowania uprawnień pracowników z państwem, czyli z „miękkim” właścicielem. Moją intencją było zdjęcie z rozważanego tu kontraktu odium skandalu oraz rehabilitacja związków przy tej okazji obwinianych.

*Autor, prof. dr hab., jest kierownikiem Zakładu Prawa Cywilnego i Prawa Pracy na Wydziale Prawa Uniwersytetu Rzeszowskiego oraz kierownikiem Zakładu Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych*

lóg są oczywiste, a przecież chodzi o pracowników przeżywających niepewność losu w związku z przełomowymi wydarzeniami dotyczącymi ich przedsiębiorstw. W sprywatyzowanych firmach, w których stosowane są gwarancje socjalne, inwestor zyskuje przychylność i poparcie załogi oraz związków. Koszty wynikające ze stabilizowania zatrudnienia oraz z innych postanowień porozumień socjalnych są dla niego częścią ceny płacowej za przejście kontroli nad przedsiębiorstwem. Trzeba też mieć na uwadze, że zobowiązania wynikające z paktów po upływie umówionych okresów w zasadzie wygasają. Z kolei w interesie społecznym leży możliwie bezkolizyjne i pokojowe dokonywanie przekształceń własnościowych oraz niepowiększanie armii bezrobotnych.

## Rzeczowo i bez demagogii

Spójrzmy teraz na casus paktu społecznego dla skonsolidowanych w grudniu ubiegłego roku spółek ener-

getycznych grupy północnej. Najbardziej dziwi temperatura krytyki, jej wybuch właśnie w tym momencie trwającego już od pewnego czasu procesu przekształceń tego sektora oraz oskarżanie związków o niepoahamowany egoizm grupowy, a nawet współsprawstwo przestępstwa działania na szkodę spółek.

Po pierwsze: praktyka negocjowania porozumień społecznych (czyli niesformalizowanej prawnie odmiany układów zbiorowych) ma swoją wieloletnią tradycję, tak dawną jak procesy prywatyzacji.

Po wtóre: dziesięcioletnie gwarantowane zatrudnienie w branży energetycznej było już stosowane wcześniej, a więc można tu mówić o swoistym równaniu w górę, co oczywiście samo przez się nie uzasadnia tak długiego okresu związania rąk pracodawcom.

Po trzecie: trzeba brać pod uwagę pozytywne strony stosowania tego rodzaju gwarancji, o czym już była mowa.

Po czwarte: istotne jest, że spółki energetyczne są przygotowywane do prywatyzacji poprzez giełdę; wybór tej ścieżki prywatyzacyjnej oznacza, iż ich załogi nie będą miały okazji do negocjowania pakietu okołoprywatyzacyjnego.

Po piąte: porozumienia społeczne w branży energetycznej negocjowane były na podstawie dokumentów i zasad wypracowanych przez Zespół Trójstronny ds. Restrukturyzacji Branży Energetycznej będący „podstolikiem” Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych. W dokumentach tych uzgodniono m.in., że konsolidacja spółek będzie dokonywana bez zmniejszania stanu zatrudnienia. O przebiegu rokowań w zespole na bieżąco informowane były rady nadzorcze oraz minister skarbu państwa. Niejednokrotnie ingerował on bezpośrednio w rokowania, także na wniosek związków. Ustalenia zespołu stanowiły następnie wiążące wytyczne dla związków i tzw. komitetu sterują-