

Таким образом, исследование результатов опроса белорусских респондентов позволяет отметить следующие моменты:

– Молодежь и категория «родители» полны ожиданий на социальную поддержку семьи государством, незначительную роль отводя другим социальным институтам, как некоммерческим организациям, церкви и другим. Расчет на собственные силы очень низкий как у молодежи, так и у людей семейных. Большинство просто затрудняется в ответе на данный вопрос, что вполне может подразумевать формулу «если не государство, то и не знаю кто».

– Говоря о соответствии семейной политики в Беларуси ожиданиям ее граждан можно заметить, что 25% молодых людей, которые не имеют еще личного семейного опыта, высказалась о чувстве некоторой незащищенности своих семей, но большинство опрошенных считают свои семьи вполне защищенными.

– Стоит обратить внимание на тот факт, что не всегда финансирование государством пронаталистской политики себя оправдывает, так как высокие расходы на детей в экономически нестабильных странах могут потерпеть неудачу. Напротив, в экономических богатых обществах ресурсы направлены на нужды высшего образования, здравоохранения и поддержание экономического процветания, что позволяет добиваться более значительного роста производительности труда, несмотря на низкую рождаемость. Политические меры должны быть адаптированы к различным интересам различных групп населения, должны допускать возможность гибкого выбора в отношении стиля жизни, времени, уделяемого работе и семье, а также должны поддерживать не только большие семьи, но также содействовать неполным семьям и бездетным парам в создании семьи (жильё, стабильное трудоустройство и возвращение на работу после декретного отпуска и т.д.).

#### Список цитированных источников

1. Рабжаева, М.В. Семейная политика в России XX в.: историко-социальный аспект // Общественные науки и современность. – 2004. – № 2. – С.166-176.

2. Семенов, В.Е. Правовой аспект эволюции социальной политики Российской Федерации поддержки семей с детьми. Журнальный клуб Интелпрос «Credo New». – №4. – 2009. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.intelpros.ru/readroom/credo\\_new/credo\\_04\\_2009/4324-pravovoj-aspekt-yevolucii-socialnoj-politiki](http://www.intelpros.ru/readroom/credo_new/credo_04_2009/4324-pravovoj-aspekt-yevolucii-socialnoj-politiki)

3. Маркушевский, Д. Семейная политика в Беларуси. [Электронный ресурс]. – 2014 – Режим доступа [http://www.sympa-by.eu/sites/default/files/library/sympa\\_dm\\_family\\_policy.pdf](http://www.sympa-by.eu/sites/default/files/library/sympa_dm_family_policy.pdf). – Дата доступа: 4.09.2014.

## NIKTÓRE OSIĄGNIĘCIA DIALOGU SPOŁECZNEGO W POLSKICH KOLEJACH PAŃSTWOWYCH W OBLICZU RESTRUKTURYZACJI KOLEI POLSKICH POD KONIEC XX WIEKU

Marcin Szczepański,  
*Politechnika Białostocka, Białystok, Polska*

W okresie restrukturyzacji gospodarki polskiej na przełomie XX i XXI wieku miała miejsce reforma wielu jej gałęzi. Zjawisko to implikowało to duże koszty społeczne. Aby zminimalizować dolegliwości ponoszone, w związku z reformą przez pracowników, i uzyskać

akceptację reprezentujących ich związków zawodowych, niezbędne było wypracowanie, poprzez dialog społeczny, mechanizmów zabezpieczających interesy pracownicze, precyzujących zasady przeprowadzania reform. Zjawisko to widoczne było również w przedsiębiorstwie Polskie Koleje Państwowe. W ramach prowadzonego przez partnerów społecznych dialogu zawierano liczne porozumienia, wśród których istotny był zwłaszcza Pakt Gwarancji Pracowniczych i Porozumienie w sprawie wzajemnych zobowiązań partnerów społecznych w przedsiębiorstwie państwowym „Polskie Koleje Państwowe”.

Pakt Gwarancji Pracowniczych w sprawie warunków realizacji II etapu restrukturyzacji przedsiębiorstwa PKP był umową społeczną zawartą między reprezentującymi pracowników związkami zawodowymi a zarządem PKP. Zawarcie Paktu miało dość burzliwą historię, związaną z brakiem pełnej jedności w ramach strony związkowej [5, s.3; 8, s.2; 9; s.24-25].

Strony Paktu wskazały, iż celem restrukturyzacji jest dostosowanie przedsiębiorstwa PKP do świadczenia, w warunkach gospodarki rynkowej, usług transportowych. Przyznano, że dla osiągnięcia tego celu, niezbędne jest uzyskanie poparcia związków zawodowych i jak największej liczby pracowników. Uzgodniono, iż proces restrukturyzacji miał przebiegać w sposób zapewniający minimalizację kosztów społecznych, przy jednoczesnym zagwarantowaniu pracy tym wszystkim, którzy zechcą w tym procesie uczestniczyć. Zabezpieczeniem tego miało być właśnie zawarcie paktu określające gwarancje socjalno-zatrudnieniowe dla pracowników. Przyjęcie Paktu zaspokajało jeden z głównych postulatów związkowców. Było równocześnie wyrazem przyzwolenia reprezentowanych przez związki pracowników na kontynuowanie reform. Miało zapewnić spokój społeczny. Pakt miał się stać jednym z filarów współpracy związków i pracowników z pracodawcą dla wspólnego dobra, jakim była reforma przedsiębiorstwa. Na dalszym etapie dialogu strony uzgodniły, iż pakt miał przestać obowiązywać z chwilą komercjalizacji przedsiębiorstwa PKP [4, s.10].

Pracodawca gwarantował, iż nie będzie na kolei zwolnień grupowych w trybie określonym w art. 1 ustawy z 28 grudnia 1989. Pracownikom, których stanowiska pracy w wyniku zmian organizacyjnych ulegały likwidacji, przedstawione miały być jednocześnie trzy realne oferty dalszego zatrudnienia odpowiadające ich wykształceniu i kwalifikacjom. Pracodawca był przy tym zobowiązany dążyć do tego, aby nowa oferta pracy zapewniała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości nie niższej, niż na poprzednim stanowisku pracy. Na PKP bywały stanowiska gdzie występowały nadgodziny, czyli można było mówić o zaniżonym poziomie zatrudnienia. Chciano te braki skompensować przesunięciami ze stanowisk, gdzie występowały nadwyżki zatrudnienia. Efektem byłoby uniknięcie zwolnień. Pracownikowi, który przyjął ofertę pracy na innym stanowisku pracy, i którego wynagrodzenie ulegało obniżeniu przyznany miał być dodatek wyrównawczy, który niwelował obniżenie wynagrodzenia. Nieco odmiennie potraktowano kadrę kierowniczą, której dodatek wyrównywał wynagrodzenie tylko do wysokości średniego wynagrodzenia w przedsiębiorstwie. Wynagrodzenia pracowników PKP naliczane miały być zgodnie ze wskaźnikiem przyjętym przez Komisję Trójstronna lub Radę Ministrów.

W przypadku nie wyrażenia przez pracownika zgody na żadną z przedstawionych mu ofert zatrudnienia rozwiązanie stosunku pracy następowało z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Pracownikowi przysługiwała wówczas poza przewidzianą w ustawie odprawą, rekompensata pieniężna w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, a czteromiesięcznego dla osób mających prawo do emerytury lub renty. Podstawę wymiaru rekompensaty dla pracowników kierownictwa PKP stanowiło przeciętne wynagrodzenie w przedsiębiorstwie.

W przypadku tworzenia przez przedsiębiorstwo PKP nowych miejsc pracy, oferty pracy miały być kierowane w pierwszej kolejności na wewnętrzny rynek pracy, następnie do pracowników, z którymi rozwiązano stosunek pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, a w następnej kolejności na zewnętrzny rynek pracy.

Dla zapewnienia miejsc pracy dla pracowników w wieku produkcyjnym, w pierwszej kolejności, miały być rozwiązywane stosunki pracy z pracownikami, którzy nabyli uprawnienia emerytalne i rentowe.

Pracownikowi, który przyjął ofertę pracy w miejscowości, do której dojazd ze stałego miejsca ich zamieszkania przekraczał 3 godziny w obie strony, przyznany miał być dodatek alokacyjny.

Pracownikom, z którymi rozwiązano stosunki pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, będących najemcami mieszkań zakładowych zagwarantowano prawo do najmu i wykupu mieszkania zakładowego na takich samych zasadach jak pracownikom przedsiębiorstwa PKP.

W przypadku, gdy pracownicy PKP, z którymi rozwiązano stosunek pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, będą tworzyć nowe podmioty gospodarcze, pracodawca miał udzielić im pomocy prawnej, oraz udostępnić na zasadach preferencyjnych objekty i tereny należące do przedsiębiorstwa PKP.

Pracownik PKP, który w wyniku zmian restrukturyzacyjnych mógł utracić prawo do bezpłatnych przejazdów kolejami w klasie dowolnej, zachowywał to uprawnienie nadal.

Koszty realizacji postanowień Paktu miały być finansowane z wydzielonego, z budżetu PKP, na ten cel funduszu. W związku, z czym nie uszczuplały one środków przeznaczonych na wynagrodzenia pracowników. Wysokość tego funduszu miała być ustalona przez zarząd PKP po zasięgnięciu opinii ogólnokrajowych central związków zawodowych. Działania adaptacyjne wobec pracowników PKP miały być też wspierane przez budżet państwa.

Realizacja paktu miała być wspólnie oceniana przez strony nie rzadziej, niż raz na sześć miesięcy. Ocena ta mogła być podstawą do ewentualnej renegocjacji paktu. Interpretacja postanowień paktu miała być dokonywana na drodze konsensusu. Ten przewidziany przepisami porozumienia monitoring okazał się bardzo pożyteczny. W trakcie realizacji paktu wystąpiły bowiem poważne trudności w jego interpretacji. Strony wznawiały negocjacje [10,s.10]. Wyjaśniano nieporozumienia, doprecyzowywano przepisy, ustalano wykładnię przepisów paktu [11.s.2].

Sekcja Krajowa Kolejarzy NSZZ Solidarność wywalczyła gwarancję nie wydzielenia z PKP, do czasu uchwalenia ustawy o restrukturyzacji tego przedsiębiorstwa, jednostek organizacyjnych w celu ich prywatyzacji lub przekształcenia w inne podmioty gospodarcze. Wyjątkiem była sytuacja, gdy w wyniku referendum pracownicy tych jednostek poparą prywatyzację lub przekształcenie. W wypadku, gdyby doszło to takich zmian, pracownicy mieli mieć pierwszeństwo w tworzeniu tych podmiotów gospodarczych, w wykupie akcji lub udziałów w tych podmiotach [8,s.2].

Pracodawcy nie udało się również przymusić zapisu deklarującego ze strony związków wolę niepodejmowania działań utrudniających wdrożenie II etapu restrukturyzacji, pod warunkiem uwzględnienia, przy jego realizacji interesów załogi i realiów ekonomiczno-organizacyjnych pracodawcy. Fakt ten, mimo, iż związki zawodowe zadeklarowały wolę wspierania procesu restrukturyzacji, niewątpliwie obniżał siłę związania paktem organizacji pracobiorców. Dawał im również podstawę do czynnego oporu wobec posunięć pracodawcy.

Zawarte w Pakcie zapisy wzmocniły pozycję związków zawodowych w PKP, zwiększając zwłaszcza ich wpływ na możliwość wykonywania posunięć restrukturyzacyjnych. Gwarancje uzyskiwane przez związki, na mocy porozumień z pracodawcą, zaczęły rozszerzać się, z zabezpieczenia kwestii socjalnych, w kierunku zapewnienia pracownikom oraz związkowi, istotnego wpływu na zmiany restrukturyzacyjne i własnościowe we własnym przedsiębiorstwie.

Uzupełnieniem Paktu Gwarancji Pracowniczych było nawiązanie przez PKP ścisłej współpracy z Krajowym Urzędem Pracy w celu zapobiegania bezrobociu oraz łagodzenia skutków II etapu restrukturyzacji [6, s.2]. Dotyczyło ono głównie umożliwienia przekwalifikowywania, podwyższania kwalifikacji zawodowych, doradztwa zawodowego, finansowania przez KUP części kosztów przeprowadzanych szkoleń.

Między związkami i pracodawcą zawierane były również porozumienia w sprawach dotyczących czasu pracy, warunków BHP, szkoleń, egzaminów kontrolnych, świadczeń przejazdowych, badań psychologicznych oraz posiłków regeneracyjno-wzmacniających. Uzgodnione zostały także działania w zakresie szkoleń, przekwalifikowania, adaptacji zawodowej i innych form pomocy odchodzącym z przedsiębiorstwa PKP pracownikom [3,s.102].

Zawarcie Paktu i jego znaczenie oceniane były różnie. Krytykowany był zwłaszcza, wymuszony przez Solidarność zapis, odnośnie przekształceń własnościowych. Niektórzy autorzy uznawali go wręcz, za dyktat związkowców w sprawie przekształceń reformatorskich, dający im możliwość zablokowania wszelkich posunięć w tym zakresie [1,s.162]. Zastosowanie Paktu Gwarancji Pracowniczych pozwoliło jednak, w samym 1998r., bezkonfliktowo zmniejszyć zatrudnienie o około 8300 osób [4,s.10].

22 grudnia 1998 r. związki zawodowe oraz zarząd PKP zawarły porozumienie w sprawie wzajemnych zobowiązań partnerów społecznych w przedsiębiorstwie państwowym „Polskie Koleje Państwowe” [12,s.12; 7].

Określono w nim podmioty dialogu społecznego. Pracodawca uznawał działające w przedsiębiorstwie PKP organizacje związkowe za przedstawicieli i reprezentantów wszystkich pracowników, rencistów i emerytów, w zakresie interesów zbiorowych, a w zakresie interesów indywidualnych, za przedstawicieli i reprezentantów ich członków i innych pracowników, na ich, przyjęty przez związek zawodowy wniosek.

Związki miały działać na podstawie norm prawnych obowiązujących w ustawodawstwie RP oraz w ratyfikowanych przez RP konwencjach MOP.

Porozumienie w dość precyzyjny sposób regulowało wzajemne relacje między partnerami społecznymi w firmie. Zobowiązali się oni do wzajemnego zasięgania opinii w istotnych kwestiach dla pracodawcy i pracowników, sprawy sporne miało rozstrzygać w drodze negocjacji prowadzących do porozumienia. Ustalono obowiązek udzielania przez pracodawcę organizacjom związkowym informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej.

Porozumienie określało sposób prowadzenia dialogu społecznego i zakres spraw, które mogły nim być objęte. Dialog miał być prowadzony w dobrej wierze i z poszanowaniem słuszych interesów stron. Przy czym zakres zagadnień objętych dialogiem ograniczono do spraw określonych w Kodeksie Pracy, ustawie o związkach zawodowych, ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, oraz innych przepisach prawa pracy.

Uzgodniono również sposób prowadzenia sporów zbiorowych, które miały być prowadzone na podstawie przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z 23 maja 1991 r.. Przewidywano, iż spór zbiorowy mógł być prowadzony w następujących sprawach: warunków pracy i płacy pracowników, świadczeń socjalnych, praw i wolności związkowych,

niedotrzymywania przez pracodawcę ustaleń przyjętych w zawartych porozumieniach. Jak zaznacza piśmiennictwo ten ostatni punkt poszerzał zakres przedmiotowy sporu zbiorowego w stosunku do określonego w ustawie [2,s.202].

Uzgodniono też pewne kwestie odnośnie prowadzenia strajku. Przyjęto, iż w razie nie przystąpienia pracodawcy, do rokowań, w terminie przewidzianym od rozpoczęcia sporu zbiorowego, organizacja związkowa miała prawo przeprowadzić strajk właściwy, w trybie art.17 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, a osoby biorące w nim udział zachowywały prawo do wynagrodzenia [2,s.203]. Do ustalania legalności strajku wyłączną kompetencję miał mieć sąd. Wobec pracowników biorących udział w strajku zorganizowanym zgodnie z przepisami ustawy, miały nie być podejmowane działania restrykcyjne ze strony pracodawcy.

Pracodawca uzgadniać miał w trybie i na zasadach określonych ustawą, z zakładowymi organizacjami związkowymi:

- 1.regulamin pracy
- 2.zasady podziału środków na wynagrodzenia,
- 3.regulamin premiowania i nagród,
- 4.regulamin ZFSS, w tym podział środków na określone cele oraz przyznawanie świadczeń z tego funduszu,
- 5.plan urlopów,
- 6.sprawy bhp wskazane w układzie zbiorowym pracy oraz w przepisach odrębnych,

Ustalono również formy dokumentowania dialogu społecznego. Pracodawca miał zapewnić organizacjom związkowym możliwość organizowania zebrań w odpowiednich warunkach lokalowych i czasie, bezpłatne korzystanie z usług pocztowych w zakresie niezbędnym do prowadzenia działalności związkowej, możliwość bezpłatnego korzystania z zakładowych środków masowego przekazu, służących komunikowaniu się z pracownikami. Miał też pokrywać koszty działalności Społecznej Inspekcji Pracy oraz Kas Zapomogowo – Pożyczkowych.

Porozumienie przewidywało zwolnienie przez pracodawcę od świadczenia pracy, na okres kadencji w organach związkowych, określonej w zależności od liczebności związku, ilości funkcyjnych związkowców. Zachowywali oni prawo do pobierania pensji. Przysługiwać miały im również świadczenia z tytułu układu zbiorowego pracy. Uzgodniono również udostępnienie związkowcom, przez pracodawcę, na korzystnych warunkach, pomieszczeń biurowych do działalności związkowej.

Koszty funkcjonowania organizacji związkowych zaczął pokrywać, w znacznej mierze, pracodawca. Coraz wyraźniej formowała się też „grupa interesu” funkcyjnych pracowników związkowych, utrzymywanych de facto przez przedsiębiorstwo. Pociągało to coraz silniejsze związanie tej grupy interesu, a poprzez nią związków, jako instytucji, z własnym przedsiębiorstwem.

#### **Bibliografia**

1. Engelhardt J. Transport kolejowy w Polsce w warunkach transformacji gospodarki. T. 2.Działalność przedsiębiorstwa PKP. Kolejowa Oficyna Wydawnicza. Warszawa 1998.
2. Jurkowski R., Praktyka negocjacji zbiorowych na przykładzie przedsiębiorstwa państwowego Polskie koleje Państwowe (PKP)[w:]Negocjacje partnerskie, red. J. Perenc Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Szczecin 2001.
3. Krajewski T., Budowa planów społecznych. [w:] Restrukturyzacja firmy a kierowanie zatrudnieniem: Polskie Koleje Państwowe. Materiały na konferencję pod redakcją Katarzyny Stobińskiej. Polska Fundacja Promocji Kadr Warszawa 2000.

4. Niedługo koniec paktu. „Nowe Sygnały” 1999, nr 27.
5. Pakt Gwarancji Pracowniczych zawarty 23 grudnia 1996 r. pomiędzy ogólnokrajowymi organizacjami związkowymi działającymi w przedsiębiorstwie PKP z Zarządem PKP w sprawie warunków realizacji II etapu restrukturyzacji przedsiębiorstwa PKP. „Nowe Sygnały” 1997, nr 3.
6. Porozumienie zawarte w dniu 16 czerwca 1997 roku pomiędzy: Krajowym Urzędem Pracy reprezentowanym przez Andrzeja Piłata, prezesa KUP i przedsiębiorstwem państwowym Polskie Koleje Państwowe, reprezentowanym przez Jana Janika, Prezesa Zarządu PKP – Dyrektora Generalnego PKP, w sprawie współdziałania, w celu łagodzenia skutków restrukturyzacji przedsiębiorstwa państwowego Polskie Koleje Państwowe. „Wolna Droga” 1997, nr 7.
7. Porozumienie zawarte w dniu 22 grudnia 1998 r. w sprawie wzajemnych zobowiązań partnerów społecznych w przedsiębiorstwie państwowym „Polskie Koleje Państwowe” (maszynopis).
8. Porozumienie zawarte w dniu 19 maja pomiędzy Zarządem przedsiębiorstwa „Polskie Koleje Państwowe” a Sekcją Krajową Kolejarzy NSZZ „Solidarność” w sprawie zawarcia Paktu Gwarancji Pracowniczych w okresie restrukturyzacji przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe”. „Wolna Droga” 1997, nr 6.
9. Porozumienie zawarte w dniu 19 maja 1997 r. pomiędzy Zarządem przedsiębiorstwa Polskie Koleje Państwowe, a Sekcją Krajową Kolejarzy NSZZ Solidarność, w sprawie zawarcia Paktu Gwarancji Pracowniczych, w okresie restrukturyzacji przedsiębiorstwa państwowego Polskie Koleje Państwowe. „Nowe Sygnały” 1997, nr 28.
10. Protokół z oceny realizacji Paktu Gwarancji Pracowniczych zawartego 23 grudnia 1996 r. dokonanej przez Strony w dniu 14 lipca 1997 r.. „Nowe Sygnały” 1997, nr 31.
11. Z prac Sekcji Krajowej Kolejarzy NSZZ „Solidarność”. „Wolna Droga” 1997, nr 8.
12. Udane negocjacje. „Nasze Sprawy” 1999, nr 4.