

Szanowni Państwo,  
Szanowni Uczestnicy Konferencji,

Prywatyzacja polskiej gospodarki stanowi główny ekonomiczny nurt procesu transformacji ustrojowej realizowanej po 1989 roku. Proces denacjonalizacji gospodarki, którego efektem jest alokacja przedsiębiorstw państwowych do prywatnych podmiotów gospodarczych, posiada swój wymiar ekonomiczny i społeczny.

Biorąc pod uwagę generalnie negatywny odbiór społeczny tego procesu należy dokonać analizy, czy po stronie źródeł tak zdecydowanie negatywnych ocen prywatyzacji, nie leży polityka społeczna państwa – zastosowanie niewłaściwych instrumentów, lub niewystarczająca efektywność polityki społecznej. Należy podkreślić, iż proces prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych spowodował nieznanne przedtem zjawisko zwolnień z pracy, w tym zwolnień grupowych.

Dla zilustrowania skali problemu podam, że tylko w przemyśle, zatrudnienie zmniejszyło się z 5,2 mln osób w 1980 r. do 2,8 mln osób w 2002 r. W grudniu 1989 r. uregulowano to zjawisko, wykorzystując doświadczenia europejskich krajów o gospodarce rynkowej. W dniu 28 grudnia 1989 r. uchwalona została ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Uregulowała ona przede wszystkim tryb dokonywania zwolnień z pracy, udział związków zawodowych w procedurze dokonywania zwolnień. Oryginalnym polskim rozwiązaniem było objęcie przepisami tej ustawy również indywidualnie zwalnianych pracowników z przyczyn ekonomicznych, a także ustawowe zagwarantowanie zwalnianym pracownikom, zarówno w ramach zwolnień grupowych, jak i indywidualnych - odpraw pieniężnych.

W związku z rozwojem gospodarki rynkowej oraz trwającym procesem akcesji Polski do Unii Europejskiej, w dniu 13 marca 2003 r. uchwalona została ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, która zastąpiła poprzednio obowiązującą ustawę z 1989r. Nowa ustawa dostosowała polskie uregulowania prawne w omawianym zakresie do wymagań prawa UE. Pozostawiła również gwarancje dla zwalnianych pracowników w zakresie odpraw pieniężnych, jak również w zakresie jej stosowania w przypadku dokonywania zwolnień nie tylko o charakterze grupowym, ale także indywidualnym.

Z procesem przekształceń własnościowych w gospodarce, a zwłaszcza z procesem prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych wiązała się kwestia zabezpieczenia należności pracowniczych w likwidowanych lub upadających firmach, w których występowało zjawisko braku środków pieniężnych na wypłatę podstawowych należności pracowniczych, w tym wynagrodzeń za pracę. Podstawowe założenia przyjęte w ustawie z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, zostały wynegocjowane z partnerami społecznymi w ramach prac nad Paktem o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania. Ustawa uregulowała zasady i zakres ochrony roszczeń pracowniczych w razie niemożności ich zaspokojenia z powodu niewypłacalności pracodawcy w sposób zgodny ze standardami międzynarodowego prawa pracy oraz prawa UE.

Proces prywatyzacji wymuszał również konieczność dokonywania modyfikacji i zmian w przepisach Kodeksu pracy, określających sytuację prawną pracowników zatrudnionych w zakładach pracy podlegających przekształceniom. Zmiany te dokonywane były w kierunku zapewnienia tym pracownikom maksymalnie pełnej ochrony ich stosunku pracy (warunków pracy i płacy), obejmującej również uprawnienia wynikające z układów zbiorowych pracy w okresie roku od dnia przejścia pracowników przez nowego pracodawcę. Zmiany w prawie pracy zmierzają do dalszego uelastyczniania regulacji prawnych, zwłaszcza w zakresie czasu pracy, co jest wymuszane przez gospodarkę rynkową. Idą one także w kierunku wzmocnienia ochronnej funkcji prawa pracy poprzez zapewnienie skuteczniejszych instrumentów walki z nieuczciwymi pracodawcami.

Szanowni Państwo,

W swoim wystąpieniu przedstawiłam pokrótce rys historyczny dokonań państwa na rzecz złagodzenia negatywnych skutków polskiej transformacji ustrojowej.

Zastanówmy się teraz wspólnie: jakie wyzwania czekają na w najbliższej przyszłości, jakich działań oczekuje od nas społeczeństwo wobec nadal utrzymującego się wysokiego bezrobocia i niedostatku pracy? Jakich zmian należy dokonać w polityce społecznej państwa, jak usprawnić dotychczasowe oraz jakie zastosować nowe instrumenty w polityce społecznej państwa, aby poprawić efektywność naszych działań?

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych jest placówką naukowo-badawczą zajmującą się zasygnalizowanymi przeze mnie problemami.

Życząc uczestnikom dzisiejszej konferencji owocnych obrad liczę na ścisłą i owocną współpracę.