

PAKIET SOCJALNY W POLSKIM PRZEDSIĘBIORSTWIE PRYWATYZOWANYM Z UDZIAŁEM FRANCUSKIEGO INWESTORA ZAGRANICZNEGO

Justyna Budzyk

Autorka jest absolwentką Wydziału Romanistyki Uniwersytetu Warszawskiego (1981). Uzyskała również D.E.A. w zakresie literatury porównawczej na Uniwersytecie Paris IV (1985) oraz Dyplôme de didactique des langues w paryskim Institut des Professeurs de français à l'étranger (1986). Tłumaczy dla francuskich i polskich przedsiębiorstw, instytucji i fundacji. Publikuje w Polsce i we Francji (Biuletyn Historii Sztuki PAN, Zeszyty Literackie, Centre Pompidou, Hazan, Editions de la Vilette, Słowo/obraz terytoria, Wiedza i Życie i inne).

Pojęcie "pakiet socjalny" powstało w praktyce związanej z prywatyzacją przedsiębiorstw państwowych. Dokument ten obejmuje wzajemne prawa i obowiązki pracowników oraz inwestora. Choć obowiązujące ustawodawstwo nie określa szczegółowego zakresu tego aktu, jego przedmiotem są zazwyczaj: ochrona miejsc pracy, wynagrodzenie po prywatyzacji przedsiębiorstwa, świadczenia socjalne na rzecz pracowników. "Pakiet socjalny" został wprowadzony do polskiego systemu prawnego w art. 48 ust.2 ustawy z 1996 roku o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych. W dniu 22 stycznia 2000 roku polski parlament zmienił ustawę o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu z 14 grudnia 1994 roku, wprowadzając nowe regulacje mające na celu ochronę istniejących miejsc pracy, ze względu na fakt, że pracodawcy często nie przestrzegali porozumień pakietów socjalnych.

Powyższe, bardzo skrócone informacje uzmysławiają nam wyraźnie wagę tego dokumentu. Pamiętajmy, iż jest on integralną częścią umowy prywatyzacyjnej, a jego francuska wersja figuruje zazwyczaj w załączniku do tej umowy. Opracowanie owej wersji niesie ze sobą wiele problemów. Autor artykułu pragnie podzielić się nimi z czytelnikami. Ze zrozumiałych względów ograniczają się one się do problematyki językowej.

Przetłumaczenie samej nazwy dokumentu rodzi u francuskich negocjatorów niemało emocji. "Le Paquet social" spotyka się z niechęcią, jako twór brzmiący "dziwacznie" i "nieprawidłowo". Faktycznie, nazewnictwo to jest obce tradycji francuskiej, co wyjaśnia próby zastąpienia go terminem "la convention sociale", ukutym na wzór "la convention collective". Propozycja ta bywa z reguły odrzucana przez stronę polską. Sprawia to, iż obecnie, po wielu prywatyzacjach z udziałem francuskiego inwestora strategicznego, "le

paquet social" funkcjonuje niemal powszechnie, utraciłszy konotację "niepoprawości językowej".

W jednym z pierwszych paragrafów dokumentu strony podejmują się przestrzeganie praw pracowników oraz przyjmują zobowiązania, które wynikają z aktów obowiązujących dla danego przedsiębiorstwa i sektora. Najważniejsze z nich to: "Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy" (Convention Collective du Travail), "Regulamin wynagradzania" (Règlement de rémunération), "Regulamin Pracy" (Règlement du travail) i "Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych" (Règlement du Fonds Social d'Entreprise). Oprócz regulaminów cytowane są dokumenty takie jak "Tabela odzieży ochronnej i roboczej" (Grille des vêtements de protection et de travail), "Tabela środków czystości" (Grille de moyens de nettoyage) oraz słynne "Zasady korzystania z posiłków profilaktycznych, napojów i mleka". Przekład tytułu tego dokumentu sprawia kłopot niejednemu tłumaczowi. Wszyscy jesteśmy świadomi jak dla francuskiego (i nie tylko) ucha brzmi termin "le repas profilactique", proponowany przez niektórych tłumaczy. Niezależnie od argumentów przemawiających na rzecz twego tworu, jego stosowanie budzi dość powszechny opór. Czym go jednak zastąpić? Może wystarczy po prostu "repas"? Czy jednak w pełni oddaje sens pierwowzoru? A jeśli już zdecydujemy się na tę skróconą wersję, jak odróżnimy ją od równie niewdzięcznych "posiłków regeneracyjnych", które większość tłumaczy również określa skrótowo jako "repas"?

Nakreśliwszy pokrótce zagadnienia związane z pierwszym artykułem Pakietu, czyli Postanowieniami wstępnymi (Dispositions préliminaires), przejdźmy do Warunków prywatyzacji (Conditions de la privatisation). Jest tu między innymi mowa o ewentualnym utworzeniu "podmiotu zależnego" na bazie majątku prywatyzowanej spółki. Choć prawnicy forsują zazwyczaj termin "une entité dépendante", wydaje się, iż "un opérateur dépendant" jest bliższy duchowi języka francuskiego. Innym zagadnieniem jest podjęte przez inwestora strategicznego (un investisseur stratégique) zobowiązanie do wypłacenia "nagrody prywatyzacyjnej" (une prime de privatisation). Należy się ona "wszystkim pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony" (chaque salarié embauché à plein temps dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée). Mówi się także o "jednorazowym charakterze wypłaty nagrody prywatyzacyjnej", co najlepiej chyba ująć prostym sformułowaniem "le paiement de la prime de privatisation est accordé une fois".

Bardzo ważnym elementem "Pakietu" są gwarancje zatrudnienia i gwarancje płacowe, których negocjowanie zajmuje zresztą najwięcej czasu. Zaczniemy od gwarancji zatrudnienia (les garanties d'emploi). Najważniejszy jest oczywiście tzw. okres gwarancyjny, którego

długość podawana jest zazwyczaj w miesiącach i który liczy się od dnia wejścia w życie Pakietu. Bardzo skrupulatnie wymienia się pracowników nie objętych gwarancją zatrudnienia. Są to: "pracownicy, którzy rozwiązali umowę o pracę" (les salariés qui ont résilié leur contrat de travail), "z którymi rozwiązano umowę o pracę w trybie art.52 lub 53 k.p." (dont le contrat de travail a été résilié dans le cadre des articles 52 ou 53 du Code du travail), "którzy osiągnęli wiek emerytalny (qui ont atteint l'âge de la retraite), "którzy spełniają wymogi niezbędne do nabycia prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy" (qui, du fait de leur incapacité totale de travailler, remplissent les conditions nécessaires pour obtenir une pension d'invalidité). Do grupy tej należą również pracownicy "których umowa uległa rozwiązaniu z nadejściem terminu, na który została zawarta". Umowa scharakteryzowana w ten sposób to po prostu umowa zawarta na czas określony. Wydaje się, że zastosowanie w tłumaczeniu tego właśnie terminu jest najbardziej przejrzyste. Powie się więc o pracownikach "dont le contrat de travail a durée déterminée a expiré", co dokładnie oddaje sens polskiego zapisu, pozwalając zarazem uniknąć niebezpiecznej w tym przypadku dosłowności. W rozdziale poświęconym gwarancjom zatrudnienia jest również mowa o zwolnieniu pracownika (le licenciement d'un salarié). Jeśli odbywa się z przyczyn innych niż wyżej wymienione, zawsze wymaga "zgody związku zawodowego reprezentującego pracownika" (l'accord du syndicat représentant le salarié). "L'accord" to oczywiście tylko jedna z możliwych propozycji, do których należą także "l'acceptation" lub "la validation".

Rozdział poświęcony gwarancjom płacowym omawia szczegółowo system wynagradzania (le système de rémunération) oraz przyznawanie innych świadczeń związanych z pracą (l'attribution de prestations complémentaires relatives au travail). Ustala, iż świadczenie będą "indywidualizowane i różnicowane" (individualisées et différenciées) z "uwzględnieniem stopnia trudności i odpowiedzialności danego stanowiska (en fonction de la difficulté et de la responsabilité d'un poste donné), elastyczności, przedsiębiorczości oraz poświęcenia pracownika (de la souplesse, de l'initiative et du dévouement du salarié), umiejętności osiągnięcia wyznaczonych celów (de la capacité d'atteindre les objectifs fixés) oraz umiejętności współpracy i podejmowania inicjatyw (de la capacité de coopération et d'initiative)". Wspomina się także o "braku różnic w wynagrodzeniu ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne oraz przynależność związkową". Ten ostatni fragment sprawia chyba najwięcej trudności, a proponowane tłumaczenie brzmi następująco "l'absence de discrimination salariale en fonction des sexe, âge, handicap, race, nationalité, conviction, surtout politique ou religieuse, ainsi que l'adhésion syndicale".

Istotnym elementem Pakietu socjalnego są także kwestie związane ze szkoleniami. Opisuje się plan szkoleń (un programme de formation), porusza problem "przekształcania stanowisk pracy" (la transformation de postes de travail), przekwalifikowanie się (la reconversion), efektywność pracy (l'efficacité du travail). Szkolenia mają w zasadzie odbywać się "poza czasem pracy" (en dehors des heures de travail).

Problematyka bezpieczeństwa i higieny pracy omawiana jest zazwyczaj skrótowo. Na ogół nie wykracza się poza ogólne zobowiązania do "poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy" (l'amélioration des conditions de sécurité et d'hygiène du travail) i określenie dodatkowych dni urlopu za pracę w warunkach "uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia" (pénibles, dangereuses ou nocifs pour la santé).

Kolejny rozdział Pakietu poświęcony jest współpracy ze związkami zawodowymi (la coopération avec les syndicats). Inwestor zobowiązuje się zapewnić im warunki do prowadzenia działalności związkowej, w myśli obowiązujących przepisów i zwyczajów panujących w danym przedsiębiorstwie, a także pokrywać koszty szkoleń związkowych.

W Postanowieniach końcowych podnoszone są kwestie sporów, "niewykonania lub nienależytego wykonania praw pracowników" (la non réalisation ou la réalisation impropre des droits des salariés), a także wszelkich zmian Pakietu, które "wymagają zgody wszystkich stron w formie pisemnej, pod rygorem nieważności" (exigent l'accord écrit de toutes les parties sous peine de nullité).

Oto przykładowy tekst Pakietu socjalnego, przedstawiony w skrótej formie. Autor starał się zwrócić uwagę na jego najważniejsze elementy, a także problemy napotymane przy tłumaczeniu najistotniejszych fragmentów dokumentu. Przytoczone przykłady wersji francuskiej są oczywiście jedną z wielu możliwych interpretacji, z którymi tłumacz będzie się spotykał w pracy nad tego typu tekstem. Nie zapominajmy o jego znaczeniu w procesie prywatyzacji z udziałem inwestora zagranicznego oraz o konieczności precyzyjnego i konsekwentnego stosowania terminologii. Wywodzi się ona często z prawa pracy i wymaga od tłumacza dużej dyscypliny językowej, a także znajomości standardów, które funkcjonują już w tej dziedzinie.