

Anna Cierniak-Emerych

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

PRZESŁANKI I BARIERY FUNKCJONOWANIA RAD PRACOWNIKÓW W POLSCE

Streszczenie: W opracowaniu podjęto próbę rozpoznania problemów związanych z tworzeniem i funkcjonowaniem w polskich przedsiębiorstwach organów przedstawicielstwa pracowniczego w postaci rad pracowników. Zagadnienie to rozpatrywano w kontekście wdrożenia w naszym kraju założeń dyrektywy wspólnotowej (2002/14/WE), dotyczącej informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami.

1. Wstęp

W tradycji europejskiej za jedno z podstawowych praw człowieka w dziedzinie społeczno-ekonomicznej uznaje się pracownicze prawo do partycypacji, rozumianej jako zespół środków (odmian oraz form), którymi dysponują pracownicy w celu wpływania na decyzje podejmowane przez przedsiębiorstwo lub korzystanie z „wypracowanych” w nim nadwyżek finansowych [Weiss 1978, s. 12]. Owo wpływanie na decyzje może się przy tym odbywać w sposób bezpośredni, poprzez współdziałanie pracowników i ich współdziałanie z kierownictwem, bądź pośredni, tj. przez ich przedstawicieli, funkcjonujących w ramach związków zawodowych, rad nadzorczych, rad pracowników itp.

Ze względu na trwające już od pięciu lat członkostwo Polski w Unii Europejskiej warto podkreślić, iż popularyzacja idei partycypacji pracowniczej to jedno z priorytetowych zadań polityki społecznej Unii, a zarazem standard obowiązujący jednostki działające na jednolitym europejskim rynku. Znajduje to wyraz w ustawodawstwie wspólnotowym, w którym stosunkowo dużo miejsca poświęca się stosowaniu zwłaszcza pośredniej odmiany partycypacji. Wśród aktów prawa wspólnotowego nawiązujących do zagadnienia partycypacji pośredniej na uwagę zasługują przede wszystkim dyrektywy, których założenia wymagają implementacji do ustawodawstwa krajowego:

- Dyrektywa ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (2002/14/WE),
- Dyrektywa o Europejskich Radach Zakładowych (94/45/WE), zmieniona dyrektywą 97/74/WE,

- Dyrektywa uzupełniająca statut spółki europejskiej o kwestie wpływu pracowników na jej funkcjonowanie (2001/86/WE),
- Dyrektywa uzupełniająca statut spółdzielni europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników (2003/72/WE) [Mitrus 2006, s. 288-308].

Wdrażanie unijnego dorobku prawnego uwarunkowane jest w pierwszym rzędzie stanem prac legislacyjnych dotyczących ujednoczenia prawa danego kraju z wytycznymi wspólnotowymi. Dokonana w ten sposób modyfikacja prawa krajowego staje się podstawą do podejmowania konkretnych działań w przedsiębiorstwach. Z tej perspektywy w ostatnich latach w Polsce rośnie znaczenie zwłaszcza dyrektywy 2002/14/WE, stanowiącej pierwszy, zasadniczy instrument prawa wspólnotowego w sprawie partycypacji [Wratny 2002, s. 54-55].

Analiza polskich realiów dowodzi, iż przyjęte w naszym kraju – w nawiązaniu do dyrektywy 2002/14/WE – rozwiązanie prawne, tj. uchwalona 7 kwietnia 2006 r. ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (DzU 2006 nr 79, poz. 550), wzbudzają szereg kontrowersji zarówno wśród kadry kierowniczej, jak i wśród pracowników wykonawczych. Chodzi tutaj zwłaszcza o zagrożenie powoływania oraz funkcjonowania organów przedstawicielstwa pracowniczego w postaci tzw. rad pracowników.

Znaczenie tego zagrożenia zwiększyło się przede wszystkim, gdy wyrokiem z 1 lipca 2008 r. Trybunał Konstytucyjny orzekł (syg. K 23/7), iż niektóre spośród przepisów wskazanej ustawy, dotyczące m.in. zasad powoływania tych rad, są sprzeczne z konstytucją Polski. Jednocześnie Trybunał wyznaczył okres 12 miesięcy na sformułowanie zmian w omawianej ustawie, co w sposób istotny może wpłynąć na praktykę tworzenia nowych i funkcjonowania już powołanych w naszym kraju rad pracowników.

W opracowaniu przybliżono podstawowe, ujęte we wskazanej wyżej ustawie, założenia dotyczące informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami, a w konsekwencji także powoływania oraz funkcjonowania organów przedstawicielstwa pracowniczego w postaci tzw. rad pracowników. W sposób szczególny odniesiono się przy tym do „słabości” omawianej ustawy, ujawnionych przez Trybunał Konstytucyjny, wskazując zarazem na zakres oraz charakter prac legislacyjnych mających na celu wyeliminowanie owych słabości. W końcowej części opracowania dokonano rozpoznania problemów związanych z tworzeniem i funkcjonowaniem instytucji rad pracowników w polskiej praktyce gospodarczej.

Podstawą rozważań były luźne wywiady z kierownictwem wszystkich sześciu zarządzań oraz z pracownikami wykonawczymi przeprowadzone w latach 2006-2008. Dodatkowo od czerwca 2008 r. do marca 2009 r. przeprowadzono badania pogłębione z wykorzystaniem studium przypadku w trzech przedsiębiorstwach, z których dwa stanowiły przedmiot badań także w pierwszym ich okresie. Objęte badaniami przedsiębiorstwa charakteryzuje zróżnicowana forma organizacyjno-prawna oraz rodzaj działalności, przy czym większość spośród badanych przedsiębiorstw to jednostki produkcyjne.

2. Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji wyznaczniem powoływania rad pracowników

Implementacja dyrektywy 2002/14/WE do prawa polskiego znalazła wyraz – jak już wskazano wyżej – w ustawie o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (DzU 2006 nr 79, poz. 550). W myśl postanowień tej ustawy owo informowanie i konsultacje powinny odbywać się z udziałem przedstawicieli pracowników zgrupowanych w tzw. radach pracowników, stanowiących odmienny niż związki zawodowe organ reprezentacji interesów pracowniczych. W tym miejscu warto podkreślić, iż założenia przyjęte w dyrektywie 2002/14/WE nie przewidują obligatoryjności powoływania tego typu przedstawicielstwa pracowniczego. Nakazują jedynie przekazywanie określonych informacji oraz przeprowadzanie konsultacji z przedstawicielami pracowników, przy czym w myśl postanowień dyrektywy pojęcie „przedstawiciele pracowników” oznacza przedstawicieli pracowników w rozumieniu prawa krajowego i/lub praktyki.

Ustawa z 7 kwietnia 2006 r. ma zastosowanie do przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 50 pracowników, z wyjątkiem tych przedsiębiorstw, w których przed wejściem w życie ustawy zostało zawarte porozumienie dotyczące informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji. Ustawodawca, stanowiąc o liczbie zatrudnionych pracowników, nie określił, czy zmniejszenie stanu zatrudnienia poniżej 50 pracowników w trakcie funkcjonowania rady jest podstawą do jej rozwiązania i/lub zawieszenia działalności. Przyjmuje się zatem, iż kryterium liczby zatrudnionych powinno być spełnione w chwili powoływania rady [Głądoch 2007].

W omawianej ustawie zdefiniowano ponadto inne warunki powoływania i działania rad pracowników. Zakres przedmiotowy uprawnień przysługujących radom pracowników sformułowano jako [Cierniak-Emerych, Gableta 2007, s. 103-110]:

- informowanie o rozwoju działalności i sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa,
- informowanie i przeprowadzanie konsultacji w zakresie problematyki zatrudnienia i organizacji pracy oraz zmian w tych obszarach.

Jak łatwo zauważyć, przedmiotem konsultacji nie są objęte sprawy natury gospodarczej, przy czym zgodnie z ust. 1 ustawy chodzi tutaj o brak obowiązku przeprowadzania konsultacji dotyczących zagadnień z zakresu działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym obszarze zmian. Na tym tle powstaje pytanie o zasadność wprowadzenia tego typu ograniczeń co do przedmiotu konsultacji.

Rady pracowników w naszym kraju nie mogą ponadto zawierać porozumień z pracodawcą, co pozostaje w zakresie uprawnień np. związków zawodowych. Ponadto nie posiadają one prawa do współdecydowania w określonych kwestiach dotyczących przedsiębiorstwa [Skorupińska 2007, s. 237 i nast.].

Szczegóły dotyczące zasad i trybu przekazywania informacji oraz przeprowadzania konsultacji, zgodnie z zapisami przyjętymi w ustawie, ustala się indywidual-

nie na poziomie każdego przedsiębiorstwa. W Polsce rady pracowników są tworzone obligatoryjnie, lecz nie automatycznie. Do ich powołania niezbędna okazuje się inicjatywa ze strony pracowników lub związku zawodowego.

Pracownicy mają w istocie dość ograniczone prawo wyboru swoich przedstawicieli do rad pracowników. W przedsiębiorstwach, w których funkcjonują związki zawodowe, to im powierza się powoływanie rady pracowników, w tym i kształtowanie jej składu. Ponadto w sytuacji gdy przedstawiciele związków zawodowych uznają, iż nie ma potrzeby tworzenia rady pracowników, to nawet jeśli „nieuzwiązkowiona” część załogi dostrzega taką potrzebę, w praktyce nie istnieje podstawa prawna do powołania tego typu przedstawicielstwa pracowników.

Odnosząc się w tym kontekście do wskazanych wyżej „słabości” natury prawnej ustawy z 7 kwietnia 2006 r., należy podkreślić – co już wskazywano wyżej – że na wniosek Konfederacji Pracodawców Polskich Trybunał Konstytucyjny orzekł, wyrokiem z 1 lipca 2008 r. (sygn. K 23/07), iż przepisy ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, dające członkom związków zawodowych przywilej wyboru do rad pracowników, są sprzeczne z konstytucją. Trybunał nie dopatrył się przy tym żadnego konstytucyjnego dobra, którego ochrona uzasadniałaby odbieranie pracownikom „niezrzeszonym” w związkach zawodowych ich przedstawicielskiego prawa m.in. do bycia informowanymi o sprawach przedsiębiorstwa. Jednocześnie Trybunał Konstytucyjny wyznaczył termin 12 miesięcy na nowelizację omawianej ustawy, tak aby pozostawała w zgodzie z konstytucją.

Obecnie prace nad wprowadzeniem owych zmian wciąż trwają. Senatorowie zaproponowali m.in., aby w przedsiębiorstwach zatrudniających do 100 pracowników rady wybierać spośród kandydatów zgłoszonych przez grupę co najmniej 10 pracowników. Z kolei w przedsiębiorstwach, w których pracuje powyżej 100 osób, kandydata do rady miałyby zgłosić co najmniej 20 pracowników. Związki zawodowe nie miałyby żadnych przywilejów i miejsc przydzielonych „z urzędu”, jak ma to miejsce teraz, tzn. każda organizacja związkowa ma prawo desygnować przynajmniej jednego spośród swoich przedstawicieli do rady pracowników, niezależnie od liczby działających związków zawodowych, mają jednak mieć prawo zgłaszania swoich kandydatów na ogólnych zasadach [*System konsultacji z załogą ...*].

Wskazane propozycje wzbudzają emocje w różnych grupach społecznych, w tym zwłaszcza wśród związkowców. Stąd też np. Solidarność próbowała „przemycić” tzw. rozwiązanie pośrednie, proponując system mieszany, który gwarantowałby związkowcom miejsce w radach w zależności od liczebności członków i wielkości zatrudnienia w konkretnym przedsiębiorstwie. Jednak zarówno pracodawcy, jak i rząd podzielają pogląd, iż owa propozycja narusza konstytucję. Kontrowersje wzbudza ponadto kwestia przyszłych losów działających już rad pracowników. Część z opiniodawców proponuje, aby funkcjonowały do końca swojej kadencji. Część osób twierdzi, iż powinny być likwidowane w momencie wejścia w życie nowelizacji ustawy.

Reasumując, można stwierdzić, iż wprowadzone w roku 2006 rozwiązanie w postaci rad pracowników, a szerzej – dostępność do informacji oraz konsultacji dla pracowników, mogą być w naszym kraju poważnie zagrożone, jeśli wziąć pod uwagę, iż w maju 2009 r. w dalszym ciągu nowelizacja omawianej ustawy pozostawała na etapie wstępnego czytania w parlamencie. Staje się to tym bardziej prawdopodobne, że w praktyce tworzenie i funkcjonowanie rad nie cieszy się szczególnym zainteresowaniem dużej części pracodawców, ale także i niektórych pracowników.

3. Realia funkcjonowania rad pracowników w świetle wyników badań empirycznych

Badania dotyczące problematyki funkcjonowania rad pracowników w polskich realiach gospodarczych przeprowadzono w dwóch etapach. Pierwszy to lata 2006-2008¹; wówczas badaniami objęto ponad trzydzieści przedsiębiorstw zlokalizowanych na terenie województwa dolnośląskiego i województw ościennych. Drugi okres badań przypada od września 2008 r. do końca pierwszego kwartału roku 2009. W tym okresie przeprowadzono pogłębione badania z wykorzystaniem studium przypadku w trzech podmiotach, z których dwa były również objęte badaniami w latach 2006-2008. Dwa spośród tych podmiotów to przedsiębiorstwa produkcyjno-usługowe, trzeci należy do sektora bankowego. W dwóch jednostkach, tj. w jednym przedsiębiorstwie oraz w banku, rady pracowników powołano już w 2007 r., w trzecim przedsiębiorstwie proces powoływania rady rozpoczęto w połowie roku 2008.

Wyniki badań przeprowadzonych w latach 2006-2008 ujawniły, iż w polskich realiach gospodarczych wdrażanie standardów informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami – w myśl zaleceń ustawy z 7 kwietnia 2006 r. – ma liczne słabości. Chodzi tutaj przede wszystkim o niską rangę nadawaną przez kierownictwo, a niekiedy również samych zatrudnionych, opisanym w przepisach prawa przejawom pośredniej odmiany partycypacji pracowniczej. Ponadto ujawniają się niedomagania dotyczące powoływania oraz funkcjonowania na poziomie przedsiębiorstwa organów przedstawicielstwa pracowniczego, w postaci rad pracowników.

Wskazana wyżej specyfika polskich regulacji prawnych dotyczących informowania pracowników oraz przeprowadzania z nimi konsultacji, a w szczególności „ułomność” niektórych zapisów ustawy z 7 kwietnia 2006 r., wzbudza szereg kontrowersji wśród wewnętrznych interesariuszy przedsiębiorstwa. Kontrowersje te dotyczą np. minimalnych warunków, jakie należy spełnić, aby powołać radę pracowników w przedsiębiorstwie, sposobów wyboru przedstawicieli pracowników wchodzących w skład omawianych rad, a także zakresu kompetencji rad pracowników.

W opinii grupy pracowników objętej w latach 2006-2008 badaniami empirycznymi uprzywilejowanie związków zawodowych przy tworzeniu rad pracowników, w tym określaniu ich składu (zarząd organizacji związkowej wybiera radę pracow-

¹ Badania prowadzono do czerwca 2008 roku.

ników i powiadamia o tym w pracodawcę, art. 2 ustawy), prowadzi do sytuacji, w której informacje przekazywane przez kierownictwo przedsiębiorstwa nie trafiają do „nieuzwiązkowionej” części załogi. W konsekwencji w 17 objętych badaniami przedsiębiorstwach, w których funkcjonują związki zawodowe, przekaz informacji, a co za tym idzie – także dialog pomiędzy pracodawcą i wszystkim zatrudnionymi pracownikami, okazuje się zbyt ograniczony, a nawet nierealny. Tworzenie rad pracowników w tych okolicznościach oznacza w istocie powielanie, a jednocześnie w pewnym sensie i wzmocnienie „siły partycypacyjnej” związków zawodowych. Warto tutaj podkreślić, że w większości owych przedsiębiorstw rada pracowników została powołana na wniosek pracowników zrzeszonych w związkach zawodowych.

Przedstawiciele związków zawodowych w objętych badaniami przedsiębiorstwach w przeważającej większości prezentowali pogląd – jak się wydaje dość kontrowersyjny – iż wyłanianie przedstawicieli rad pracowników w przedsiębiorstwach „uzwiązkowionych” bez udziału przedstawicieli związków może prowadzić do „patologii”. Związkowcy stwierdzali, że w takich okolicznościach pracodawca przy powoływaniu rady może preferować osoby, które nie są faktycznie zainteresowane reprezentowaniem interesów pracowników, a są zależne od pracodawcy. Przyjmując takie stanowisko związkowców, można by tym samym w ogóle poddawać w wątpliwość powoływanie rad pracowników w przedsiębiorstwach „nieuzwiązkowionych”.

Takie stanowisko budzi wątpliwości – tym bardziej gdy wziąć pod uwagę, iż zgodnie z zamysłem twórców prawa wspólnotowego, sformułowane w przepisach prawa krajowego postanowienia dotyczące przekazywania pracownikom informacji oraz przeprowadzania konsultacji powinny sprzyjać zwłaszcza rozwojowi omawianych przejawów partycypacji w przedsiębiorstwach, w których, ze względu na brak organizacji związkowych, pracownicy nie mogli – jak dotychczas – aktywnie realizować przysługującego im prawa do partycypacji pośredniej.

Pracownicy tych przedsiębiorstw objętych badaniami, w których nie funkcjonują związki zawodowe, w powoływaniu rad pracowników upatrywali szanse na wyrażanie swoich poglądów na temat działalności przedsiębiorstwa, jak i ochrony swoich interesów. Wskazywali jednak przy tym, iż jak dotychczas kadra zarządzająca w tych przedsiębiorstwach (dotyczyło to siedmiu objętych badaniami podmiotów gospodarczych) dość niechętnie, mimo obowiązujących przepisów prawa, podchodzi do realizacji inicjatyw powołania rady pracowników, zgłaszanych przez zatrudnionych².

Na tym tle wyniki badań przeprowadzonych w drugim okresie, tj. wrzesień 2008 – koniec marca 2009, pozwalają stwierdzić, iż w dwóch podmiotach, w których rady pracowników funkcjonują, zaobserwowano, zwłaszcza na początku roku 2009, swoistą stagnację aktywności przedstawicieli rady. Wyniki badań ujawniły wprawdzie, iż

² Więcej na temat wyników badań przeprowadzonych w ponad 30 przedsiębiorstwach w latach 2006-2008 zob. [Cierniak-Emerych 2009, s. 81-85; Cierniak-Emerych, Gableta 2007, s. 103-110].

od chwili utworzenia do połowy roku 2008 rada skierowała do pracodawcy ponad 90 wniosków o przekazanie informacji dotyczących konkretnych zagadnień związanych z bieżącą działalnością przedsiębiorstwa. Były to głównie zapytania dotyczące przewidywanych zmian w strukturze zatrudnienia, zmian wysokości wynagrodzeń, a także planowanych zmian w organizacji pracy, związanych z przeobrażeniami stosowanej techniki, technologii. W większości przypadków, jak stwierdzają członkowie rady, przekazane im informacje były kompletne. Ponadto podkreślają, iż pracodawca z własnej inicjatywy przekazywał im również dodatkowe, bardziej szczegółowe informacje, dotyczące podobnych kwestii. Jeśli chodzi o sposób przekazywania informacji radom pracowników, to wymieniano zarówno przekaz ustny, informacje w tradycyjnej formie pisemnej, jak i pocztę elektroniczną.

Nieco inaczej sytuacja zaczęła się zarysowywać od połowy roku 2008, kiedy to z powodów ekonomiczno-finansowych, również związanych z ogólnosiwiatowym kryzysem gospodarczym, w omawianych podmiotach zwiększyła się liczba zwolnień pracowników. W tych okolicznościach współpraca rady pracowników z pracodawcą zaczęła się nieco pogarszać, a przekazywane informacje były coraz bardziej „ogólnikowe”. Jednocześnie odstąpiono w zasadzie w ogóle od przeprowadzania konsultacji z członkami rady pracowników. Warto tutaj zaznaczyć, iż w jednym z opisywanych przedsiębiorstw aktywnie funkcjonują związki zawodowe, natomiast w drugim związki takie nie zostały powołane.

Poszukując przyczyn ograniczania roli rad pracowników w prezentowanych podmiotach, przedstawiciele tych rad wskazywali na dwie przesłanki. Jako pierwszą podawali obawę pracodawcy przed konfrontowaniem z członkami rady faktycznych powodów zwolnień wśród pracowników. W ich opinii kryzys gospodarczy był tylko „fikcyjnym” uzasadnieniem tych zwolnień, które nie zawsze kierownictwo potrafiło uzasadnić merytorycznie. Drugi powód to paradoksalnie wyrok Trybunału Konstytucyjnego, nakazujący dokonanie określonych zmian w zapisach ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r.

Jak już wskazywano wyżej – a w badanych podmiotach potwierdzono – kierownictwo, licząc na zmiany w ustawie z 7 kwietnia 2006 r., przewiduje możliwość rozwiązania istniejącej już rady pracowników. Jednocześnie oficjalnie przedstawiciele kierownictwa wyrażają pogląd, iż nie można jednoznacznie przewidzieć, jakie brzmienie będzie miała nowelizacja ustawy, a w związku z tym, jakie zostaną wyznaczone zasady powoływania rad pracowników. Ponadto nie wiadomo, czy modyfikacji zostaną poddane kompetencje powołanych już wcześniej rad.

W pewnym sensie analogiczną sytuację zdiagnozowano w przedsiębiorstwie, w którym pod koniec czerwca 2008 r. na wniosek załogi podjęto starania o powołanie rady pracowników. W istocie rada ta nie została utworzona do dnia dzisiejszego, co kierownictwo argumentuje ogłoszeniem przytaczanego wyżej wyroku Trybunału. Kierownictwo tego przedsiębiorstwa uznało bowiem, iż ustawa – sprzeczna w opinii Trybunału z zapisami Konstytucji RP – w dotychczasowym brzmieniu nie może stanowić podstawy prawnej do utworzenia rady. Warto przy tym dodać, iż w przed-

siębiorstwie tym nie funkcjonują związki zawodowe, zatem przytoczony wyżej argument wydaje się co najmniej nie w pełni zasadny.

Na tym tle w sposób wyraźny ujawnia się sceptyczne nastawienie kierownictwa omawianych przedsiębiorstw do wskazanego rodzaju przedstawicielstwa pracowniczego. Kierownictwo deklaruje przy tym brak zaufania do pracowników, powiązany z obawą przed rozpowszechnianiem pozyskanych informacji.

4. Zakończenie

W Polsce zapewnienie pracownikom prawa do informacji i konsultacji można uznać za realizację podstawowej zasady ujętej w przepisach prawa pracy, zgodnie z którą pracownicy uczestniczą w zarządzaniu zakładem pracy w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach (art. 18 kodeksu pracy). Mając przy tym na uwadze członkostwo Polski w strukturach Unii Europejskiej, warto również pamiętać, iż uczestnictwo pracowników w zarządzaniu (partycypacja pracownicza) stanowi w krajach UE usankcjonowany standard, który ewoluuje w kierunku zwiększania rangi nadawanej właśnie zagadnieniu przekazywania pracownikom informacji oraz przeprowadzania z nimi konsultacji. Świadczy o tym chociażby wprowadzenie dyrektywy 2002/14/WE, nawiązującej do opisanych wyżej zagadnień.

Implementacja wskazanej dyrektywy do prawa krajowego nastąpiła poprzez wydanie ustawy z 7 kwietnia 2006 roku. Jak wynika z obserwacji poczynionych w objętych badaniami przedsiębiorstwach, co potwierdzają zastrzeżenia Trybunału Konstytucyjnego skierowane pod adresem owej ustawy, w polskich realiach można mówić o swoistej słabości procesu wdrażania założeń dyrektywy dotyczącej informowania i przeprowadzania z pracownikami konsultacji. Przejawia się to w często sceptycznym nastawieniu wewnętrznych interesariuszy, zwłaszcza kadry kierowniczej, do powoływania i funkcjonowania organów przedstawicielstwa pracowniczego w postaci rad pracowników – zgodnie z założeniami ustawy z 7 kwietnia 2006 roku.

Szczególny niepokój może przy tym budzić to, iż uzasadnione zastrzeżenia Trybunału Konstytucyjnego co do poprawności sformułowań ujętych we wskazanej ustawie, a przede wszystkim wciąż przeciągający się proces nowelizacji tych zapisów, mogą w konsekwencji doprowadzić do sytuacji, w której prawo pracowników do uzyskiwania informacji oraz udziału w konsultacjach może zostać wyraźnie naruszone. Chodzi tutaj zwłaszcza o przedsiębiorstwa „nieuzwiązkowione”, w których rady pracowników stanowią zazwyczaj jedyny organ reprezentacji pracowniczej.

Literatura

- Cierniak-Emerych A., *Rady pracowników oraz warunki ich funkcjonowania w przedsiębiorstwach*, [w:] M. Gableta, A. Pietroń-Pyszczek (red.), *Człowiek i praca w zmieniającej się organizacji*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu nr 43, UE, Wrocław 2009.

- Cierniak-Emerych A., Gableta M., *EU standards as premise for changing the approach to employee participation*, „Management” 2007, vol. 11, no. 1.
- Głądoch M., *Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Komentarz*, Dom Organizatora TNOiK, Toruń 2007.
- Mitrus L., *Wpływ regulacji wspólnotowych na polskie prawo pracy*, Zakamycze, Kraków 2006.
- Skorupińska K., *Rady pracowników w Polsce a rady zakładowe w Europie zachodniej*, [w:] S. Rudolf (red.), *Perspektywy rozwoju partycypacji pracowniczej w Polsce w warunkach Unii Europejskiej*, UŁ, Łódź 2007.
- System konsultacji z załogą zagrożony*, <http://www.radypracownikow.info/prasa-o-radach/system-konsultacji-z-zaog-zagroony/>.
- Weiss D., *La democratie industrielle: cogestion ou controle ouvriere?*, Editions d'Organisation, Paris 1978.
- Wrątny J., *Partycypacja pracownicza. Studium zagadnienia w warunkach transformacji gospodarczej*, IPiSS, Warszawa 2002.

PREMISES AND BARRIERS OF WORKS COMMITTEES OPERATIONS IN COMPANIES

Summary: This paper aims to identify problems involved in the process of developing and functioning of employee representation bodies such as works committees in Polish economic practice. The issue is analyzed in the context of EU guidelines contained in the 200/14/EC directive establishing a general framework for informing and consulting employees.