

PRACE NAUKOWE

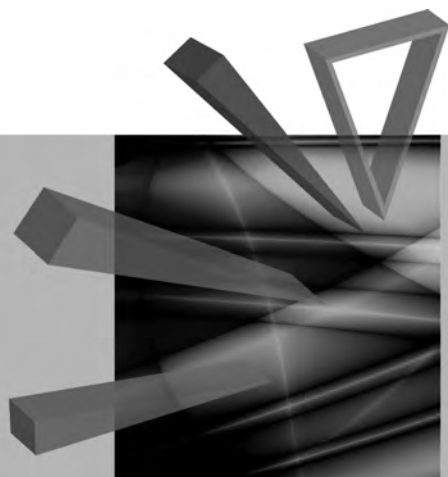
Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

RESEARCH PAPERS

of Wrocław University of Economics

307

Polityka ekonomiczna



Redaktorzy naukowi

Jerzy Sokołowski

Grażyna Węgrzyn



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2013

Redaktor Wydawnictwa: Dorota Pitulec

Redaktor techniczny: Barbara Łopusiewicz

Korektor: Barbara Cibis

Łamanie: Beata Mazur

Projekt okładki: Beata Dębska

Publikacja jest dostępna w Internecie na stronach:

www.ibuk.pl, www.ebscohost.com,

The Central and Eastern European Online Library www.ceeol.com,

a także w adnotowanej bibliografii zagadnień ekonomicznych BazEkon

http://kangur.uek.krakow.pl/bazy_ae/bazekon/nowy/index.php

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania znajdują się

na stronie internetowej Wydawnictwa

www.wydawnictwo.ue.wroc.pl

Kopiowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie

wymaga pisemnej zgody Wydawcy

© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Wrocław 2013

ISSN 1899-3192

ISBN 978-83-7695-390-8

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Druk: Drukarnia TOTEM

Spis treści

Wstęp	13
Franciszek Adamczuk , Produkty tradycyjne i regionalne i ich wykorzystanie w promocji regionu.....	15
Ewa Badzińska , Perspektywy i bariery rozwoju firm <i>spin-off</i> w Polsce.....	25
Agnieszka Baer-Nawrocka, Arkadiusz Sadowski , Polityczne i strukturalne czynniki wpływające na przemiany w rozmieszczeniu produkcji trzody chlewnej w krajach Unii Europejskiej.....	35
Agnieszka Barczak , Wykorzystanie metody programowania liniowego do oceny procesu produkcyjnego grup gospodarstw wybranych typów rolniczych.....	45
Wioletta Bieńkowska-Golasa , Odległość gmin wiejskich województwa mazowieckiego od głównych ośrodków gospodarczych a ich poziom przedsiębiorczości	56
Alicja Bonarska-Treit , Turystyka szansą rozwoju lokalnego.....	65
Agnieszka Borowska , Wykorzystanie środków w ramach krajowych programów wsparcia pszczelarstwa w Polsce.....	77
Anna Czech , Bezpieczeństwo energetyczne Polski a odnawialne źródła energii	92
Małgorzata Dolata , Pozycja konkurencyjna obszarów wiejskich Polski Wschodniej z punktu widzenia ich wyposażenia w infrastrukturę gospodarczą.....	100
Monika Fabińska , Wybrane czynniki kapitału regionalnego determinujące rozwój firm z sektora włókienniczo-odzieżowego z województwa łódzkiego	109
Mateusz Folwarski , Wynagrodzenia dyrektorów wykonawczych rady dyrektorów największych amerykańskich banków przed i po kryzysie finansowym	121
Małgorzata Fronczek , Charakter wymiany handlowej Polski z zagranicą po 1990 roku	132
Hanna Godlewska-Majkowska, Agnieszka Komor , Uwarunkowania konkurencyjności przedsiębiorstw sektora motoryzacyjnego w Polsce i w Europie	142
Marcin Gospodarowicz , Sektor mikroprzedsiębiorstw w Polsce i jego wsparcie ze środków UE w latach 2007-2011	152
Marianna Greta, Ewa Tomczak-Woźniak , Polski sektor rolny a cyfryzacja – przykład i bariery realizacji projektu wdrażającego technologie informatyczne.....	165

Sylwia Guzdek , Znaczenie instytucji otoczenia biznesu dla małych i średnich przedsiębiorstw w latach 2007-2012	176
Barbara Hadryjańska , Umacnianie przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstw na przykładzie sektora rolno-spożywczego	190
Sławomira Hajduk , Instrumenty ekonomiczne zarządzania przestrzenią na poziomie lokalnym	201
Mariusz Hamulczuk , Asymetria w transmisji cen w łańcuchu żywnościowym. Przykład cen drobiu w Polsce.....	212
Tomasz Holecki, Joanna Woźniak-Holecka, Agata Bocionek , Finansowanie świadczeń opieki zdrowotnej osobom nieubezpieczonym na podstawie decyzji organu wykonawczego samorządu terytorialnego	224
Grażyna Karmowska , Zróżnicowanie rozwoju powiatów województwa zachodniopomorskiego.....	233
Wojciech Kisiała, Bartosz Stępiński , Analiza zróżnicowania przestrzennego absorpcji funduszy Unii Europejskiej przez samorządy terytorialne w Polsce.....	247
Joanna Kizielewicz , Polityka gospodarcza rządu i Unii Europejskiej wobec regionów nadmorskich i jej wpływ na rozwój turystyki morskiej w Polsce	257
Ewa Kołoszycz , Dochody typowych gospodarstw mlecznych w UE w 2011 roku	270
Sylwester Kozak , Efektywność zakładów ubezpieczeń na życie w Polsce w latach 2002-2011. Czy wielkość i własność zagraniczna zakładów mają znaczenie?.....	280
Mariusz Kudelko , Ocena zasadności budowy elektrowni systemowych wykorzystujących nowe złoża węgla brunatnego	292
Anetta Kuna-Marszałek , Strategie ekologiczne przedsiębiorstw na rynkach międzynarodowych.....	305
Piotr Laskowski , Specjalne strefy ekonomiczne jako czynnik rozwoju regionalnego na przykładzie Wałbrzyskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej „INVEST- PARK”	317
Wojciech Leoński , Zewnętrzne bariery rozwoju przedsiębiorczości w Polsce..	330
Edyta Łyżwa, Olga Braziewicz-Kumor , Współpraca przedsiębiorstw przemysłowych z innymi uczestnikami rynku w zakresie działalności innowacyjnej.....	341
Agnieszka Malkowska , Strategia rozwoju Euroregionu Pomerania a budowa konkurencyjnego regionu przygranicznego.....	353
Arkadiusz Malkowski , Wschodnia granica Polski. Od peryferii i izolacji do współdziałania	363
Grażyna Mańczak , Ocena polityki proeksportowej w Polsce	373
Antoni Mickiewicz, Bartosz Mickiewicz , Analiza nakładów pracy w gospodarstwach rolnych w 2010 roku w porównaniu do 2002 roku	384

Dominika Mierzwa , Zastosowanie modelu multiplikacyjnej analizy dyskryminacji w ocenie spółdzielczych przedsiębiorstw mleczarskich.....	396
Andrzej Miszczuk , Nowe podejście do regionalnego planowania strategicznego (na przykładzie województwa podkarpackiego).....	408
Zbigniew Mongiało, Michał Świtlyk , Analiza współczynników efektywności uczelni publicznych.....	420
Anna Oleńczuk-Paszel, Monika Śpiewak-Szyjka , Gospodarowanie wojewódzkim zasobem nieruchomości a dochody województwa	431
Piotr Podsiadło , Zagadnienie pomocy publicznej dla przedsiębiorstw w sektorze rybołówstwa.....	442
Halina Powęska , Cel przekraczania granicy uczestników handlu przygranicznego a struktura towarowa transgranicznych zakupów na pograniczu polsko-ukraińskim	454
Zdzisław W. Puślecki , Nowe zjawiska we Wspólnej Polityce Rolnej Unii Europejskiej w warunkach perspektywy budżetowej na lata 2014-2020 ...	465
Bogusława Puzio-Waślawik , Samozatrudnienie w okresie spowolnienia gospodarczego w Polsce	477
Małgorzata Raczkowska , Spółdzielczość socjalna w Polsce	489
Joanna Rogalska , Świętokrzyskie jednostki samorządu terytorialnego jako beneficjenci polityki regionalnej.....	502
Iga Rudawska , Sieć jako pośrednia forma koordynacji gospodarczej na przykładzie zintegrowanej opieki zdrowotnej	513
Robert Rusielik , Determinanty efektywności technicznej produkcji żywca wołowego w Europie i na świecie w roku 2011	522
Karolina Sienkiewicz , Karta Praw Studenta a sytuacja absolwentów szkół wyższych na rynku pracy.....	534
Agnieszka Skoczyła-Tworek , Audyt jako narzędzie optymalizacji zarządzania przedsiębiorstwem w dobie kryzysu ekonomicznego	546
Katarzyna Skorupińska , Niezwiązkowe formy reprezentacji pracowników w polskim systemie stosunków przemysłowych	557
Agnieszka Słomka-Gołębiowska , Determinanty niezależności komitetu wynagrodzeń w bankach w Polsce	569
Jerzy Sokołowski , Optymalizacja wyboru oferty turystycznej przez klienta przy wykorzystaniu portalu internetowego holidaycheck	581
Małgorzata Sosińska-Wit, Karolina Gałazka , Ocena stopnia wykorzystania pomocy publicznej przez przedsiębiorstwa województwa lubelskiego na podstawie wyników badań ankietowych	590
Marcin Stępień , Elementy zasad podatkowych w aspekcie polskiego systemu podatkowego.....	602
Maciej Szczepankiewicz , Potencjał innowacyjny polskich parlamentarzystów.....	612

Magdalena Ślebocka, Aneta Tylman , Rola funduszy unijnych w finansowaniu zrównoważonego rozwoju na przykładzie gmin województwa łódzkiego	623
Arkadiusz Świadek, Katarzyna Szopik-Depczyńska , Aktywność innowacyjna a wielkość przedsiębiorstw w systemie przemysłowym małopolski	633
Dariusz Urban , Gospodarka polska jako miejsce inwestycji z perspektywy wybranych państwowych funduszy majątkowych – przyczynek do badań empirycznych.....	644
Piotr Urbanek , Polityka wynagradzania kadry kierowniczej w polskich bankach publicznych na przykładzie spółek indeksu WIG20	654
Adam Wasilewski , Użytki rolne a rozwój pozarolniczej działalności gospodarczej w Polsce	667
Anetta Waśniewska , Aktywność społeczna i ekonomiczna stowarzyszeń i fundacji – wybrane zagadnienia na podstawie przeprowadzonych badań	678
Marek Wigier , Sytuacja ekonomiczna przetwórstwa spożywczego w Polsce w okresie członkostwa w UE – stan i perspektywy.....	688
Edward Wiśniewski , Efekty skali w funkcjonowaniu jednostek samorządu terytorialnego na przykładzie gmin województwa zachodniopomorskiego	700
Urszula Zagóra-Jonszta , Ruch spółdzielczy i działalność Franciszka Stefczyka	710
Katarzyna Żak , Diagnoza poziomu innowacyjności polskiej gospodarki.....	721

Summaries

Franciszek Adamczuk , Usage of traditional and regional products in the region's promotion.....	24
Ewa Badzińska , Prospects and barriers to the development of <i>spin-off</i> companies in Poland	34
Agnieszka Baer-Nawrocka, Arkadiusz Sadowski , Political and structural factors affecting the changes in the distribution of pig production in the European Union countries	44
Agnieszka Barczak , The use of the linear programming method to assess the production process of groups of farms of some chosen agricultural types.	55
Wioletta Bieńkowska-Gołas , Distance of rural communities in Mazovian Voivodeship from the main economic centres and their level of entrepreneurship	64
Alicja Bonarska-Treit , Tourism as a chance for local development.....	76
Agnieszka Borowska , The use of funds under National Programmes for the Support of Apiculture in Poland	91
Anna Czech , Polish energy security and renewable energy sources	99

Malgorzata Dolata , Competitive position of East Poland rural areas from the point of view of economic infrastructure equipment.....	108
Monika Fabiańska , Selected factors of the regional capital determining investment decisions of the companies from the textile and clothing sector from Łódź Voivodeship.....	120
Mateusz Folwarski , Remuneration of executive directors of board of directors of the biggest American banks before and after the financial crisis	131
Malgorzata Fronczek , Character of the Polish foreign trade after 1990	141
Hanna Godlewska-Majkowska, Agnieszka Komor , Conditioning of automotive sector enterprises competitiveness in Poland and in Europe.....	151
Marcin Gospodarowicz , Microenterprises in Poland and their support from EU funds in the years 2007-2011.....	164
Marianna Greta, Ewa Tomczak-Woźniak , Polish agriculture sector vs. digitization – example and barriers of the computer technologies implementing project realization	175
Sylwia Guzdek , The importance of business environment for small and medium-sized enterprises in 2007-2012.....	189
Barbara Hadryjańska , Strengthening the competitive advantage of companies on the example of the agri-food sector.....	200
Sławomira Hajduk , Economic instruments of space management on the local level.....	211
Mariusz Hamulczuk , Asymmetric price transmission along the food chain. Example of poultry prices in Poland	223
Tomasz Holecki, Joanna Woźniak-Holecka, Agata Bocionek , Financing health care services for uninsured individuals under a decision of the executive body of the local government.....	232
Grażyna Karmowska , Differences in the development of poviats of West Pomeranian Voivodeship	246
Wojciech Kisiał, Bartosz Stępiński , Spatial differences in the absorption of EU funds by the regional and local governments in Poland.....	256
Joanna Kizielewicz , Economic policy of the government and the European Union towards coastal regions and its influence upon the development of maritime tourism in Poland	269
Ewa Kołoszycz , Income of typical dairy farms in the European Union in 2011.....	279
Sylwester Kozak , Efficiency of life insurance companies in Poland in the years 2002-2011. Do size and foreign ownership matter?.....	291
Mariusz Kudelko , Assessment of building of power plants using new lignite deposits – a systems approach.....	304
Anetta Kuna-Marszałek , Environmental strategies of enterprises on the international markets	316

Piotr Laskowski , Special economic zones as a factor of regional development based on Wałbrzych Special Economic Zone “INVEST-PARK”.	329
Wojciech Leoński , External barriers to the development of entrepreneurship in Poland	340
Edyta Łyżwa, Olga Braziewicz-Kumor , Cooperation of industrial enterprises with other market participants in terms of innovative activity.....	352
Agnieszka Malkowska , Strategy for the development of Pomerania Euro-region and building of competitive border region	362
Arkadiusz Malkowski , The eastern border of Poland from outskirts and isolation to co-operation	372
Grażyna Mańczak , Pro-export policy assessment in Poland.....	383
Antoni Mickiewicz, Bartosz Mickiewicz , Analysis of labour output in agricultural farms in 2010 in comparison to 2002.....	395
Dominika Mierzwa , Application of multiplication analysis of discrimination to the evaluation of cooperative dairy companies	407
Andrzej Miszczuk , New approach the regional strategic planning (as an example of Podkarpackie Voivodeship)	419
Zbigniew Mongiało, Michał Świtłyk , Analysis of efficiency coefficients of public universities	430
Anna Oleńczuk-Paszal, Monika Śpiewak-Szyjka , Voivodeship real estate management vs. voivodeship revenue	441
Piotr Podsiadło , State aid for fishing industry companies.....	453
Halina Powęska , The purpose of crossing the border by cross-border traders and the commodity structure of cross-border purchasing in the Polish-Ukrainian border region.....	464
Zdzisław W. Puślecki , New phenomena in the Common Agricultural Policy of the European Union in the conditions of a budgetary perspective for the years 2014-2020.....	476
Bogusława Puzio-Waślawik , Self-employment during the economic slowdown in Poland	488
Małgorzata Raczkowska , Social cooperative movement in Poland.....	501
Joanna Rogalska , Świętokrzyskie local government units as beneficiaries of regional policy	512
Iga Rudawska , Network as an intermediate form of economic coordination on the example of integrated healthcare	521
Robert Rusielik , Determinants of technical efficiency of beef production in Europe and in the world in 2011.....	533
Karolina Sienkiewicz , Consequences of signing Student’s Law Card for university graduates	545
Agnieszka Skoczyła-Tworek , Audit as a tool for optimization of company management in the current economic crisis.....	556

Katarzyna Skorupińska , Non-trade union forms of employee representation in the Polish system of industrial relations	568
Agnieszka Słomka-Gołębiowska , Determinants of compensation committee independence in banks in Poland.....	580
Jerzy Sokółowski , Optimization of tourist offer selection by using Internet portal HolidayCheck.....	589
Małgorzata Sosińska-Wit, Karolina Gałazka , Assessment of the use of public assistance by companies in Lublin Voivodeship based on survey results	601
Marcin Stępień , Elements of tax rules in the context of the Polish tax system	611
Maciej Szczepankiewicz , Polish parliamentarians' innovation potential.....	622
Magdalena Ślebocka, Aneta Tylman , The role of EU funds in the financing of sustainable development on the example of Łódź Voivodeship municipalities	632
Arkadiusz Świadek, Katarzyna Szopik-Depczyńska , The impact of enterprises' size on regional innovation systems – Małopolskie case	643
Dariusz Urban , Polish economy as a place of investment from the perspective of selected sovereign wealth funds – a contribution to the empirical analyses.....	653
Piotr Urbanek , Executive remuneration policy in the Polish public banks on the example of WIG20 companies.....	666
Adam Wasilewski , Arable land and the development of non-agricultural economic activity in Poland.....	677
Anetta Waśniewska , Social and economic activity of associations and foundations – selected problems based on research.....	687
Marek Wigier , Food processing in Poland in the times of EU membership – condition and perspective	699
Edward Wiśniewski , Economies of scale in the operation of local government units on the example of communities of Western Pomerania.....	709
Urszula Zagóra-Jonszta , Cooperative movement and activities of Franciszek Stefczyk	720
Katarzyna Żak , Diagnosis of the innovation level of Polish economy	732

Katarzyna Skorupińska

Uniwersytet Łódzki

NIEZWIĄZKOWE FORMY REPREZENTACJI PRACOWNIKÓW W POLSKIM SYSTEMIE STOSUNKÓW PRZEMYSŁOWYCH

Streszczenie: Związki zawodowe w Polsce stanowią podstawową formę reprezentacji interesów pracowników. Obok organizacji związkowych w przedsiębiorstwie działa jednak wiele innych form reprezentacji załogi. Zaliczyć tu można przede wszystkim rady pracowników, przedstawicielstwa w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy, reprezentantów pracowników w radach nadzorczych czy przedstawicieli *ad hoc* powoływanych do rozstrzygnięcia konkretnej sprawy z pracodawcą. Ponadto pracownicy mają prawo do uczestnictwa w formach partycypacji reprezentacyjnej także w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym. Głównym celem artykułu jest przedstawienie niezwiązkowych form reprezentacji pracowników spotykanych w polskim systemie stosunków przemysłowych oraz określenie relacji między nimi a związkami zawodowymi. W opracowaniu została zastosowana metoda opisowa oraz analiza aktów prawnych.

Słowa kluczowe: stosunki przemysłowe, związki zawodowe, europejskie rady zakładowe, rady pracowników, stosunki pracy.

1. Wstęp

Transformacja systemu polityczno-ekonomicznego w Polsce w latach 90. XX w. spowodowała konieczność budowania od podstaw ram prawnych dla systemu stosunków przemysłowych. Termin „stosunki przemysłowe”, wywodzący się z tradycji anglosaskiej, przez wielu autorów utożsamiany jest z częściej spotykanym w polskiej literaturze pojęciem „stosunków pracy”. Według J.T. Dunlopa¹ system stosunków przemysłowych to odrębny podsystem społeczny, który tworzą wzajemnie od siebie uzależnione elementy, tj. aktorzy stosunków przemysłowych oraz procesy (rokowania zbiorowe i konflikty przemysłowe). Kwestia relacji przemysłowych nie była jednak sprawą priorytetową w okresie transformacji gospodarki polskiej. W rezultacie spowodowało to, że otoczenie prawne stosunków przemysłowych

¹ J.T. Dunlop, *Industrial Relations Systems*, Holt, New York 1958, s. 7.

w naszym kraju nie ma charakteru systemowego i w wielu obszarach jest niespójne. Ukształtowało się jako wypadkowa doraźnego reagowania na presję najsilniejszych grup społecznych oraz dążenia do formalnego sprostania unijnym standardom w zakresie stosunków pracy i dialogu społecznego².

System stosunków przemysłowych w Polsce tworzą trzy grupy uczestników: związki zawodowe, organizacje pracodawców oraz państwo³. Ponadto wlicza się tu także niezwiązkowe formy reprezentacji pracowników, tj.: rady pracowników, przedstawiciele załogi w organach nadzoru korporacyjnego, przedstawiciele pracowników powoływanych *ad hoc* oraz w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy. Reprezentacje pracowników spotkać można także w następujących organizacjach o zasięgu wspólnotowym: europejska rada zakładowa, spółka europejska i spółdzielnia europejska. Osłabienie związków zawodowych oraz coraz bardziej rozpowszechniona w Europie idea partycypacji pracowniczej przyczyniają się do tego, że niezwiązkowe przedstawicielstwa pracowników nabierają coraz większego znaczenia. Głównym celem artykułu jest przedstawienie tych przedstawicielstw w polskich systemie stosunków przemysłowych oraz określenie ich roli i zasięgu funkcjonowania. Istotne znaczenie mają także wzajemne relacje nimi a związkami zawodowymi, związane z podziałem zadań między tymi instytucjami.

2. Kryzys związków zawodowych

Od początku lat 90. XX w. nieprzerwanie zmniejsza się poziom członkostwa w związkach zawodowych. W latach 1991-2010 uzwiązkowienie w Polsce spadło z 28% do 15% zatrudnionych. W pierwszych dziesięciu latach po transformacji gospodarczej liczba osób zrzeszonych w NSZZ „Solidarność” i OPZZ zmniejszyła się aż trzykrotnie. W 1989 r. rozpoczął się długotrwały, destrukcyjny spór między tymi dwoma ogólnokrajowymi związkami zawodowymi, którego główną przyczyną była kwestia majątku związków, skonfiskowanego przez władze po wprowadzeniu stanu wojennego. Z czasem zaczęły powstawać także nowe związki zawodowe, co w rezultacie spowodowało zaawansowane rozdrobnienie polskiego ruchu związkowego. Szacuje się, że w Polsce istnieje ponad 20 tys. pojedynczych związków zawodowych. Około 15-20% związkowców zrzeszonych jest w organizacjach związkowych, które nie należą do trzech reprezentatywnych związków zawodowych, tj.: NSZZ „Solidarność”, OPZZ i Forum Związków Zawodowych. W 1990 r. do dwóch pierwszych wymienionych organizacji związkowych nie należało tylko 5% członków związków⁴.

² B. Surdykowska, S. Adamczyk, *Ponadnarodowe układy ramowe a rozwój stosunków przemysłowych*, „Dialog” 2012, nr 3, s. 38.

³ Są to tzw. aktorzy stosunków przemysłowych.

⁴ J. Gardawski, A. Mrozowicki, J. Czarzasty, *Historia i teraźniejszość związków zawodowych w Polsce*, „Dialog” 2012, nr 3, s. 3-9.

Związki zawodowe w Polsce straciły zarówno znaczną liczbę swoich członków, jak i posiadaną pozycję. J. Gardawski⁵ wymienia dwie grupy czynników, które spowodowały osłabienie związków, tj.: zjawiska zewnętrzne (niezależne) i czynniki endogeniczne, tkwiące w samym ruchu związkowym. Przyczyny niezależne miały związek przede wszystkim z postępującymi procesami prywatyzacji, zmniejszeniem udziału zatrudnienia w przemyśle i rozwojem sektora usług, globalizacją, wprowadzeniem nowych metod zarządzania i ogólnym kryzysem związków zawodowych w gospodarce rynkowej. Czynniki endogeniczne to wspomniany już wcześniej mechanizm pluralizacji⁶, potęgowany przez brak zaufania i polityczne podziały między związkami, oraz minimalna liczba zawieranych ponadzakładowych układów zbiorowych.

Ponadto związki zawodowe zbyt powolnie dostosowywały się do warunków gospodarki rynkowej. Ich mała elastyczność wobec zmian, początkowy sceptycyzm, a nawet niechęć wobec nowych form reprezentacji pracowników, nielegalne akcje strajkowe, a także postawy działaczy broniących na siłę swoich przywilejów, skutecznie osłabiły obraz związków w społeczeństwie. W dalszym ciągu są one nadreprezentowane w sektorze publicznym i tradycyjnych sektorach gospodarki, natomiast prawie nie ma ich w usługach, handlu, budownictwie oraz w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw⁷.

Rozwój związków ograniczają także same regulacje ustawowe, które ustalają próg 10 pracowników w zakładzie pracy potrzebnych do utworzenia związku zawodowego. Powoduje to, że ogromna liczba pracobiorców nie może zorganizować się w związki zawodowe, gdyż 40% wszystkich pracowników w Polsce jest zatrudnionych w mikroprzedsiębiorstwach (zatrudniających nie więcej niż dziewięć osób). Do tego ustawa o związkach zawodowych z 1991 r. mówi, że związek mogą założyć wyłącznie pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę, na podstawie powołania, wyboru lub mianowania. Osoby prowadzące indywidualną działalność gospodarczą lub pracujące na podstawie umowy o dzieło lub zlecenie są więc takiej możliwości pozbawione⁸.

Z drugiej strony, w świetle prawa związki zawodowe stanowią nadal podstawową formę reprezentacji interesów pracowniczych. Mają one pełny monopol w dwóch kluczowych kwestiach w obszarze stosunków przemysłowych, tj. w negocjowaniu i zawieraniu układów zbiorowych pracy oraz w dziedzinie sporów zbiorowych i or-

⁵ J. Gardawski, *Ewolucja polskich związków zawodowych*, [w:] *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, red. J. Gardawski, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009, s. 485-487.

⁶ Pluralizm związkowy to funkcjonowanie w ramach jednej struktury gospodarczej wielu organizacji związkowych (L. Gilejko, *Partnerzy społeczni. Konflikty, kompromisy, kooperacja*, Poltext, Warszawa 2002, s. 150).

⁷ Zob. więcej: J. Gardawski, *Związki zawodowe w badaniach z 2007 roku*, [w:] *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, red. J. Gardawski, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009, s. 551-558.

⁸ V. Trappmann, *Związki zawodowe w Polsce. Aktualna sytuacja, struktura organizacyjna, wyzwania*, Friedrich Ebert Stiftung, Warszawa 2012, s. 6.

ganizowaniu strajków⁹. Mimo początkowej niechęci w stosunku do nowej formy reprezentacji załogi – rad pracowników, z czasem związki zaczęły postrzegać te instytucje jako źródło pozyskiwania dodatkowych informacji. Związki zawodowe były także, do czasu nowelizacji ustawy o informowaniu i konsultacji pracowników, główną siłą sprawczą tworzenia rad.

3. Zakres funkcjonowania i kompetencje rad pracowników

Powołanie instytucji rad pracowników w Polsce jest wynikiem implementacji dyrektywy unijnej z 11 marca 2002 r., która ustanawia podstawowe struktury informowania i konsultacji pracowników. Zgodnie z ustawą z 7 kwietnia 2006 r. rady pracowników mogły być powoływane w naszym kraju w przedsiębiorstwach zatrudniających przynajmniej 50 pracowników w dwojaki sposób. W sytuacji, gdy w przedsiębiorstwie funkcjonowały związki zawodowe, to one w drodze wewnętrznego porozumienia ustalały zasady powoływania i tryb funkcjonowania rady. W przedsiębiorstwie, w którym nie było związków, rada pracowników była powoływana na pisemny wniosek co najmniej 10% załogi i wybierana przez wszystkich pracowników. Nowelizacja ustawy z 22 maja 2009 r. całkowicie wyeliminowała związkowy tryb powoływania rad¹⁰. Oznacza to, że rady pracowników po upływie kadencji rad wybranych przed wejściem w życie ustawy nowelizacyjnej mają mieć już czysto pracowniczy charakter.

Rady pracowników w Polsce mają prawo do informacji i konsultacji, ale w odróżnieniu od większości tego typu instytucji w Europie Zachodniej nie mają one prawa do współdecydowania. Ustawa z 2006 r. wyróżnia trzy grupy zagadnień, w których pracodawcy zostali zobowiązani do przekazywania radzie informacji. Są to: 1) działalność i sytuacja ekonomiczna pracodawcy oraz przewidywane w tym zakresie zmiany; 2) stan, struktura i przewidywane zmiany zatrudnienia oraz działania mające na celu utrzymanie zatrudnienia; 3) działania, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia. Z kolei w kwestiach wymienionych w punktach 2 i 3 pracodawca powinien przeprowadzać z radą konsultacje. Powinny być one prowadzone na podstawie informacji przekazanej przez pracodawcę oraz opinii przedstawionej przez radę. Zgodnie z art. 13 ustawy informacje powinny być przekazywane w terminie, formie i zakresie umożliwiającym radzie pracowników zapoznanie się ze sprawą i przygotowanie się do konsultacji. Należy pamiętać, że pracodawca ma obowiązek przekazywać informacje nie

⁹ J. Wratny, *Prawne aspekty działalności związków zawodowych*, [w:] *Związki zawodowe a nie-związkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce posttransformacyjnej*, red. J. Wratny, M. Bednarski, IPiSS, Warszawa 2010, s. 46-47.

¹⁰ Ustawa z dnia 22 maja 2009 r. o zmianie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (DzU 2009, nr 97, poz. 805).

tylko na pisemny wniosek rady, ale również w razie przewidywanych zmian lub zamierzonych działań. Podejmując decyzje, pracodawca nie ma jednak obowiązku kierować się zdaniem rady.

Zakres spraw będących przedmiotem informacji i konsultacji rad pracowników w Polsce w zasadzie pokrywa się z wytycznymi dyrektywy unijnej. Został on jednak określony bardzo ogólnie, co w praktyce powoduje duże niejasności oraz brak rzetelnego informowania rady przez pracodawcę. Rada pracowników może jednak ustalić z pracodawcą, w oddzielnych porozumieniach dla poszczególnych przedsiębiorstw, szczegóły dotyczące zasad i trybu przekazywania informacji i prowadzenia konsultacji oraz trybu rozstrzygania kwestii spornych¹¹. Zgodnie jednak z danymi Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej na grudzień 2012 r. zdecydowana większość przedsiębiorstw (63%) nie zawarła takiego przedmiotowego porozumienia. W ramach tej grupy można wyróżnić pracodawców, którzy w dniu wysłania informacji do MPiPS nie podpisali takiego porozumienia, ale przynajmniej byli w trakcie jego negocjowania (8% podmiotów).

Minimalne rozmiary przedsiębiorstw (tzw. progi zatrudnienia), od których rady mogą być tworzone, określają ich potencjalny zasięg¹². Dyrektywa z 2002 r. wyznaczyła podmiotowy zakres jej stosowania na poziomie 50 pracowników w odniesieniu do przedsiębiorstwa oraz 20 pracowników odnośnie do zakładu. Wybór obowiązującego danego kryterium został pozostawiony w gestii krajów członkowskich. Polska wyznaczyła ten „próg” na 50 pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie. Zgodnie z art. 24 ustawy z 2006 r. w okresie przejściowym, tj. do 23 marca 2008 r., przepisy były stosowane tylko dla pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników. Okazuje się, że rady pracowników w Polsce nie są zbyt rozpowszechnione. Według danych MPiPS na koniec grudnia 2012 r. powołano je w 3354 zakładach pracy, co stanowi niecałe 10% wszystkich podmiotów, które są objęte wymogami ustawy. Ponadto w 4040 przedsiębiorstwach jeszcze przed wejściem w życie ustawy¹³ pracodawca i przedstawiciele pracowników zawarli porozumienie zapewniające warunki informowania i przeprowadzania konsultacji co najmniej równe określonym w ustawie.

Badania przeprowadzone przez M. Bednarskiego w 2008 r. wykazały, że rady pracowników, jako instytucja reprezentacji pracowniczej, generalnie zdobyły akcep-

¹¹ K. Skorupińska, *Rola i znaczenie rad zakładowych w przedsiębiorstwach Europy Środkowo-Wschodniej*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2010, nr 5, s. 14.

¹² Od wielkości zatrudnienia w przedsiębiorstwie ustawodawca uzależnił zaś liczebność rad pracowników. Pracodawca, u którego liczba zatrudnionych mieści się w przedziale 50-250 osób, jest zobowiązany do powołania trzyosobowej rady. Pięcioosobowa rada powinna być tworzona w przedsiębiorstwach zatrudniających od 251 do 500 pracowników. Ostatni próg dotyczy pracodawców zatrudniających powyżej 500 osób – u nich rada powinna liczyć 7 osób (Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, art. 3 (DzU 2006, nr 79, poz. 550)).

¹³ To znaczy do dnia 25 maja 2006 r. (zob. art. 24 Ustawy z 7 kwietnia 2006 r....).

tację partnerów społecznych. Pracodawcy odbierają rady jako partnera łatwiejszego w kontaktach niż związki zawodowe i pozytywnie nastawionego do konstruktywnych rozwiązań. Również związki zawodowe, po początkowych obawach i niechęci, zaczęły postrzegać rady jako ciała pożyteczne i to związki na ogół przejmowały kontrolę nad radą. Według danych MPiPS z maja 2007 r., związki były inicjatorami utworzenia ponad 80% rad. W przypadku firm nieuzwiązkowionych wyniki badań ukazały ukształtowanie się trzech modeli funkcjonowania rad: instytucji pasywnej powołanej ze względów formalnych, rady zdominowanej przez pracodawcę oraz model rady niezależnej i aktywnej¹⁴.

Kompetencje rad pracowników w Polsce są jednak wyraźnie ograniczone w porównaniu z ich odpowiednikami w krajach Europy Zachodniej, jak również w zestawieniu z radami w większości krajów Europy Środkowo-Wschodniej. Przykładowo rady pracowników na Węgrzech posiadają prawo do współdecydowania w niektórych kwestiach socjalnych (np. korzystanie z ośrodków czasowych), zaś pracodawca w Słowenii powinien otrzymać zgodę rady przed wdrożeniem decyzji dotyczących ustalania kryteriów oceny wydajności czy awansów. Kolejnym problemem jest dublowanie się uprawnień rad pracowników i związków zawodowych, co może osłabiać obie instytucje reprezentacji pracowników. Dotyczy to tak istotnych kwestii, jak zwolnienia grupowe czy przejście zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. W takich sprawach ustawa z 1991 r. o związkach zawodowych oraz ustawa z 2003 r. o zwolnieniach grupowych nakłada na pracodawcę obowiązek przeprowadzenia konsultacji ze związkami i zawarcie stosownych porozumień. Z kolei zgodnie z ustawą z 2006 r. pracodawca przekazuje radzie pracowników informacje i/lub prowadzi konsultacje w wyżej wymienionych kwestiach. Powoduje to, że pracodawcy często podają w wątpliwość zasadność funkcjonowania dwóch form reprezentacji pracowników w zakładzie pracy. Pomimo nowelizacji ustawy o informowaniu i konsultacji w przypadku jednoczesnego występowania w przedsiębiorstwie związków i rady, na ogół te drugie nadal pełnią instrumentalną funkcję wobec pierwszych. Korzystając z uprawnień rad pracowników, związki mogą uzyskiwać przydatne informacje, dlatego też dążyły one do tego, aby mieć swoich przedstawicieli w nowo wybranych radach¹⁵. Przykładowo NSZZ „Solidarność” w 2009 r. powołał 16 wojewódzkich konsultantów ds. rad pracowników, oferując tym samym pomoc w organizacji i przeprowadzeniu nowych wyborów.

¹⁴ M. Bednarski, *Profilowanie rad. Wnioski z badań nad radami pracowniczymi*, „Dialog” 2010, nr 3, s. 37-42.

¹⁵ W 2010 r. skończyła się kadencja pierwszych ponad 1800 rad pracowników wybranych w 2006 roku.

4. Europejskie rady zakładowe

Europejska rada zakładowa (ERZ) jest formą reprezentacyjnej partycypacji pracowniczej, która realizuje prawo do informacji i konsultacji wśród pracowników przedsiębiorstw transnarodowych¹⁶. Uchwalenie dnia 22 września 1994 r. dyrektywy o powołaniu ERZ stanowiło „milowy krok” na drodze budowania europejskiego wymiaru stosunków przemysłowych. Instytucja ta składa się z pracowników przedsiębiorstw transnarodowych wybieranych lub powoływanych przez przedstawicieli pracowników spośród swojego grona lub też przez całą załogę w przypadku braku takich przedstawicieli. Skład europejskiej rady zakładowej powinien gwarantować, że reprezentowany jest każdy kraj członkowski. Spotkania ERZ z centralnym kierownictwem przedsiębiorstwa transnarodowego odbywają się przynajmniej raz w roku. Tematem zebrań jest rozwój i perspektywy działalności przedsiębiorstwa transnarodowego, w tym w szczególności zagadnienia dotyczące: sytuacji ekonomicznej i finansowej, przewidywanego rozwoju działalności, produkcji i sprzedaży, inwestycji, sytuacji w zakresie zatrudnienia, wprowadzenia nowych metod pracy czy redukcji rozmiarów przedsiębiorstwa¹⁷.

Początkowo w zasięgu dyrektywy znajdowało się 17 krajów, gdyż nie obejmowała ona wyłączonej wcześniej z Traktatu z Maastricht Wielkiej Brytanii. Rozszerzenie UE w 2004 i 2007 r. spowodowało, że liczba krajów objętych przepisami dyrektywy zwiększyła się do 30. Dyrektywa, zgodnie z istniejącą procedurą, została adaptowana do systemów prawnych krajów członkowskich. Według danych Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych na koniec listopada 2012 r. działało 1017 ERZ (z 1196 pierwotnie utworzonych). Oznacza to, że Rady funkcjonowały w ok. 37% przedsiębiorstw transnarodowych, które podlegają przepisom dyrektywy. Najwięcej ERZ utworzono w przedsiębiorstwach, których zarządy centralne znajdują się w Niemczech (ponad 180), Stanach Zjednoczonych (ponad 160) oraz Francji i Wielkiej Brytanii (prawie po 120)¹⁸.

W Polsce ustawa o ERZ, która realizuje postanowienia dyrektywy, została uchwalona 5 kwietnia 2002 r. i weszła w życie 1 maja 2004 roku. Polscy przedstawiciele w radach pojawili się jednak na długo przed wdrożeniem dyrektywy unijnej w naszym kraju. Już w połowie lat 90. XX w. przedstawiciele polskich pracowników z firm Thomson, Benckiser i ABB zaproszono w charakterze obserwatorów na spotkania ERZ. W kolejnych latach polska reprezentacja stopniowo się zwiększała,

¹⁶ Przedsiębiorstwa transnarodowe (przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym) zatrudniają przynajmniej 1000 pracowników w krajach UE i jednocześnie co najmniej 150 pracowników w każdym z co najmniej dwóch państw członkowskich.

¹⁷ Dyrektywa Rady z dnia 22 września 1994 r. dotycząca tworzenia europejskich rad zakładowych lub procedur informowania i prowadzenia konsultacji wśród pracowników w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, Aneks, ust. 1 i 2 (94/45/WE).

¹⁸ www.ewcdb.eu (the database on European works councils, ETUI).

a nasi przedstawiciele brali udział w pracach rad już nie jako obserwatorzy, ale pełnoprawni członkowie. Ponadto polscy związkowcy, a przede wszystkim NSZZ „Solidarność”, odgrywali aktywną rolę na polu negocjacyjnym w sprawach tworzenia i odnawiania porozumień o ERZ oraz w prowadzeniu szkoleń na temat zasad funkcjonowania tych instytucji¹⁹. Szacuje się, że obecnie polscy reprezentanci są członkami prawie 200 europejskich rad zakładowych. W Polsce nie powołano jednak ani jednej ERZ, mimo że niektóre przedsiębiorstwa transnarodowe z siedzibą zarządu w naszym kraju podlegają przepisom dyrektywy.

W przypadku ERZ istnieje silna zależność między związkami zawodowymi a przedstawicielami załogi w tej niezwiązkowej formie reprezentacji pracowników na poziomie europejskim. Zgodnie z ustawą o ERZ członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego (SZN) oraz przedstawiciele pracowników do ERZ są wyznaczani przez reprezentatywną zakładową organizację związkową. W przypadku jej braku wybierani są oni przez pracowników w wyborach zorganizowanych przez kierownictwo. Jeśli w zakładzie pracy działa kilka organizacji związkowych, wyznaczają one wspólnie członków SZN i przedstawicieli do ERZ. W przypadku nieosiągnięcia porozumienia przedstawiciele tych wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych przez te organizacje²⁰. Ten wpływ związków na ERZ znajduje odzwierciedlenie w wynikach badań, które potwierdzają dominację związków zawodowych wśród polskich reprezentantów w ERZ. W badaniach przeprowadzonych w latach 1997-1998 i 2000-2001 związkowcy stanowili odpowiednio 95% i 90% polskich członków w ERZ. Cztery lata później ich udział się zmniejszył do 80%, co spowodowane było głównie coraz częstszym stosowaniem wyborów powszechnych do rad²¹.

Ocena uczestnictwa w ERZ dokonywana przez polskich przedstawicieli generalnie jest pozytywna²². Do podstawowych korzyści wynikających z zaangażowania w prace tych instytucji zaliczyć można: dostęp do informacji o sytuacji i planach przedsiębiorstwa transnarodowego, wymianę doświadczeń między członkami Rady, poprawę komunikacji między kierownictwem a pracownikami, jak również rozwój dialogu społecznego. Jednak ocena efektywności działania ERZ nie jest już taka pochlebna. W większości przypadków rola rad jest raczej symboliczna i nie wpływają one w istotny sposób na decyzje centralnego kierownictwa. Duże nadzieje na

¹⁹ K. Skorupińska, *Doświadczenia Europejskich Rad Zakładowych*, [w:] *Trzydzieści lat ustawy o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego*, Kancelaria Senatu, Warszawa 2012, s. 174.

²⁰ Ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (DzU 2002, nr 62, poz. 556), art. 8 i 23.

²¹ K. Skorupińska, *Polskie przedstawicielstwo w europejskich radach zakładowych (ERZ)*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2006, nr 5, s. 42.

²² Zob. m.in.: S. Rudolf, *Polska reprezentacja załóg pracowniczych w Europejskich Radach Zakładowych*, [w:] *Europejskie Rady Zakładowe. Polskie doświadczenia i perspektywy*, Fundacja Promocji Solidarności, Gdańsk 2001; K. Skorupińska, *Polskie przedstawicielstwo...*; J. Gardawski, *Korporacje transnarodowe a Europejskie Rady Zakładowe*, SGH, Warszawa 2007.

przyspieszenie tworzenia ERZ i zwiększenie ich skuteczności pokłada się w uchwalonej 6 maja 2009 r. nowej dyrektywie o ERZ. Wprowadziła ona kilka pozytywnych zmian, tj. doprecyzowanie i wzmocnienie prawa do konsultacji czy wyraźne określenie obowiązków zarządu centralnego przedsiębiorstwa transnarodowego do przekazywania informacji niezbędnych w celu rozpoczęcia negocjacji w sprawie powołania rady.

5. Inne organy przedstawicielskie załogi

Innym rodzajem reprezentacji pracowniczej w polskim prawie pracy są przedstawiciele pracowników powoływani *ad hoc*. Nie pełnią oni swojej funkcji kadencyjnie, ale są powoływani dla dokonania ściśle określonej czynności z pracodawcą. Należy pamiętać, że są oni wyznaczani tylko w zakładach niezwiązkowionych. Instytucja wybieralnych przedstawicieli *ad hoc* występuje w kodeksie pracy m.in. w zakresie tworzenia tzw. porozumień kryzysowych czy porozumień o czasowym stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia niż wynikające z umów o pracę. Podobne przepisy o wyborze własnego delegata lub kilku reprezentantów przewiduje przykładowo ustawa z 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych czy ustawa z 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych²³. Z kolei przedstawicielstwo pracowników w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy w odróżnieniu od przedstawicielstwa *ad hoc* ma charakter stały i funkcjonuje również w uzwiązkowionych zakładach pracy.

Przedstawiciele pracowników w polskich przedsiębiorstwach posiadają także swoją reprezentację w organach nadzoru korporacyjnego. Ustawa o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych z sierpnia 1996 r. zapewnia pracownikom dwa miejsca w pięcioosobowej radzie nadzorczej²⁴. W chwili, w której Skarb Państwa przestaje być jedynym akcjonariuszem spółki powstałej w wyniku komercjalizacji, udział ten zostaje ograniczony, tzn. pracownicy zachowują prawo wyboru od 2 do 4 członków rady nadzorczej w zależności od wielkości przedsiębiorstwa. Reprezentanci załogi w radzie nadzorczej wybierani są przez ogólne zebranie pracowników lub delegatów, przy zachowaniu zasady bezpośredniości, tajności i powszechności. Pracownikom przyznano swobodę wyznaczania własnych przedstawicieli do rady nadzorczej, którzy nie muszą należeć do załogi. Oznacza to, że mogą nimi być np. byli pracownicy spółki, funkcjonariusze ponadzakładowych organizacji związkowych czy tzw. fachowcy²⁵.

²³ J. Wrątny, *Rady pracowników. Przedstawiciele pracowników powoływani ad hoc*, [w:] *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce posttransformacyjnej*, red. J. Wrątny, M. Bednarski, IPiSS, Warszawa 2010, s. 129-130.

²⁴ Kodeks spółek handlowych nie przewiduje takiej reprezentacji, ale też jej nie zabrania.

²⁵ M. Gładoch, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce*, Wydawnictwo Dom Organizatora, Toruń 2008, s. 249-250.

Poza europejskimi radami zakładowymi polscy pracownicy mają prawo do uczestnictwa także w innych przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Zgodnie z ustawą z marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (SE) zaangażowanie pracowników w spółce europejskiej dokonuje się w dwojaki sposób. Organ przedstawicielski uprawniony jest do uzyskiwania informacji i prowadzenia konsultacji dotyczących SE lub którejkolwiek jej spółek zależnych albo zakładów. Z kolei druga forma zaangażowania, tj. uczestnictwo, oznacza wpływ organu przedstawicielskiego na sprawy SE przez prawo wyboru lub wyznaczania określonej liczby członków do rady nadzorczej lub rady administrującej SE²⁶. Ustawa z 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej uregulowała zaś zasady zaangażowania pracowników w tym podmiocie prawa wspólnotowego. Podobnie jak w przypadku spółki europejskiej, zaangażowanie pracowników w spółdzielni europejskiej odbywa się poprzez informacyjno-konsultacyjne uprawnienia organu przedstawicielskiego oraz wpływ tego organu na sprawy spółdzielni przez prawo wyboru lub wyznaczenia określonej liczby członków do rady nadzorczej albo rady administracyjnej²⁷.

Zgodnie z danymi Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych ETUI-REHS do lipca 2013 r. powstało 1865 spółek europejskich. Jednak tylko 13,5% z nich zidentyfikowano jako tzw. normalne SE, tj. prowadzące działalność gospodarczą i zatrudniające powyżej 5 pracowników²⁸. Najwięcej spółek europejskich (prawie 70%) zostało utworzonych w Czechach. W naszym kraju ta forma organizacji gospodarczej o zasięgu wspólnotowym jest zaś mało rozpowszechniona. Zaledwie dwie SE mają swoją siedzibę w Polsce: AmRest Holdings SE i MCAA SE. Podjęcie działalności gospodarczej w formie spółki europejskiej ma wiele zalet, tj.: możliwość wyboru systemu nadzoru (monistyczny lub dualistyczny), obniżenie kosztów operacyjnych i administracyjnych, większa mobilność w skali UE czy poprawa transparentności. Jednak powstanie SE jest dość skomplikowane ze względu na konieczność dostosowania się do regulacji zawartych na różnych płaszczyznach zarówno prawa europejskiego, jak i prawa polskiego. Prawdopodobnie jest to główna przyczyna tak niskiej popularności spółek europejskich na naszym rynku.

6. Podsumowanie

W polskim systemie stosunków przemysłowych występuje wiele różnych niezwiązkowych form reprezentacji załogi, tj. rady pracowników, przedstawiciele powoływani *ad hoc*, służby i komisje bhp czy reprezentanci pracowników w radach nadzor-

²⁶ Ustawa z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (DzU 2005 rok, nr 62, poz. 551; nr 183, poz. 1538), art. 58 i art. 96.

²⁷ Ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej (DzU 2006 rok, nr 149, poz. 1077), art. 34.

²⁸ www.ecdb.worker-participation.eu (ETUI ECDB).

czych. Jednak przedstawicielstwo pracownicze w przedsiębiorstwach wciąż pozostaje domeną związków zawodowych. Rady pracowników występują w zaledwie 10% podmiotów objętych ustawą o informowaniu i konsultacji pracowników. Istnieje wiele przyczyn tak niskiego poziomu rozpowszechnienia rad, m.in.: niedostateczna wiedza pracowników na temat zasad tworzenia i funkcjonowania tych instytucji, obawa przed szykanami ze strony pracodawcy czy zwykły brak zainteresowania tworzeniem tych instytucji. Rady powstawały głównie w uzwiązkowionych zakładach pracy, a związek wykorzystywał ich uprawnienia do zdobywania dodatkowych informacji. Instytucje rad w pozostałych niezwiązkowionych przedsiębiorstwach były na ogół słabe i pasywne.

W przypadku pozostałych form reprezentacji pracowników widoczny jest również silny wpływ związków. Jeśli w przedsiębiorstwie zostanie utworzony związek zawodowy, wówczas uprawnienia wcześniej funkcjonujących przedstawicielstw załogi *ad hoc* przechodzą na związek. W świetle polskiego ustawodawstwa związki zawodowe decydują także o powołaniu pracowników do organów przedstawicielskich w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym, tj. ERZ, spółki europejskiej czy spółdzielni europejskiej. Istotnym problemem polskich stosunków przemysłowych jest brak wyraźnego podziału kompetencji między radami pracowników a związkami zawodowymi, co powoduje, że ich uprawnienia w kilku obszarach się dublują. Po stronie pracodawcy pojawiają się wówczas wątpliwości, z którą instytucją ma przeprowadzać konsultacje. Aktualnie mamy do czynienia z wielością przedstawicielstw pracowniczych, co jednak nie oznacza, że ta mnogość przynosi ich efektywność. Aby usprawnić dialog społeczny na poziomie zakładowym, należałoby ustawowo wzmocnić i doprecyzować uprawnienia jednej z form reprezentacji, tym samym wskazując odpowiedniego partnera do rozmów z pracodawcą.

Literatura

- Bednarski M., *Profilowanie rad. Wnioski z badań nad radami pracowniczymi*, „Dialog” 2010, nr 3.
- Dunlop J.T., *Industrial Relations Systems*, Holt, New York 1958.
- Dyrektywa Rady z 22 września 1994 r. dotycząca tworzenia europejskich rad zakładowych lub procedur informowania i prowadzenia konsultacji wśród pracowników w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (94/45/WE).
- Gardawski J., *Ewolucja polskich związków zawodowych*, [w:] *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, red. J. Gardawski, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009.
- Gardawski J., *Korporacje transnarodowe a Europejskie Rady Zakładowe*, SGH, Warszawa 2007.
- Gardawski J., *Związki zawodowe w badaniach z 2007 roku*, [w:] *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, red. J. Gardawski, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009.
- Gardawski J., Mrozowicki A., Czarzasty J., *Historia i teraźniejszość związków zawodowych w Polsce*, „Dialog” 2012, nr 3.
- Gilejko L., *Partnerzy społeczni. Konflikty kompromisy, kooperacja*, Poltext, Warszawa 2002.
- Gładoch M., *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce*, Wydawnictwo Dom Organizatora, Toruń 2008.

- Rudolf S., *Polska reprezentacja załóg pracowniczych w Europejskich Radach Zakładowych*, [w:] *Europejskie Rady Zakładowe. Polskie doświadczenia i perspektywy*, Fundacja Promocji Solidarności, Gdańsk 2001.
- Skorupińska K., *Doświadczenia Europejskich Rad Zakładowych*, [w:] *Trzydzieści lat ustawy o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego*, Kancelaria Senatu, Warszawa 2012.
- Skorupińska K., *Polskie przedstawicielstwo w europejskich radach zakładowych (ERZ)*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2006, nr 3.
- Skorupińska K., *Rola i znaczenie rad zakładowych w przedsiębiorstwach Europy Środkowo-Wschodniej*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2010, nr 5.
- Surdykowska B., Adamczyk S., *Ponadnarodowe układy ramowe a rozwój stosunków przemysłowych*, „Dialog” 2012, nr 3.
- Trappmann V., *Związki zawodowe w Polsce. Aktualna sytuacja, struktura organizacyjna, wyzwania*, Friedrich Ebert Stiftung, Warszawa 2012.
- Ustawa z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (DzU 2005, nr 62, poz. 551; nr 183, poz. 1538).
- Ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (DzU 2002, nr 62, poz. 556).
- Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (DzU 2006, nr 79, poz. 550).
- Ustawa z dnia 22 maja 2009 r. o zmianie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (DzU 2009, nr 97, poz. 805).
- Ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej (DzU 2006 rok, nr 149, poz. 1077).
- Wratny J., *Prawne aspekty działalności związków zawodowych*, [w:] *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce posttransformacyjnej*, red. J. Wratny, M. Bednarski, IPiSS, Warszawa 2010.
- Wratny J., *Rady pracowników. Przedstawiciele pracowników powoływani ad hoc*, [w:] *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce posttransformacyjnej*, red. J. Wratny, M. Bednarski, IPiSS, Warszawa 2010.
- www.ewcbd.eu (the database on European works councils, ETUI).
- www.ecdb.worker-participation.eu (ETUI ECDB).

NON-TRADE UNION FORMS OF EMPLOYEE REPRESENTATION IN THE POLISH SYSTEM OF INDUSTRIAL RELATIONS

Summary: Trade unions in Poland are the basic form of representation of employee interests. Apart from the trade unions, there are many other forms of representation of employees in an enterprise. First of all, one can mention employees councils, representations in cases of work health and safety, employee representatives on supervisory boards or representatives appointed *ad hoc* to resolve specific issues together with employers. Furthermore, employees have the right to participate in representative forms of participation also in the Community-scale enterprises. The main objective of this paper is to present the non-trade union forms of employee representation found in the Polish industrial relation system and to determine relations between these forms and trade unions.

Keywords: industrial relations, trade unions, European works councils, employees councils, labour relations.