

E w a O L E K S I E J C Z U K

**Partycypacja pracownicza jako jeden z elementów
kształtujących system społecznej gospodarki rynkowej (SGR)**

Worker's Participation as an Element Creating the System of Social Market
Economy (SME—SGR)

Teoretyczna koncepcja społecznej (ekospołecznej), czy jak to określają zwolennicy ostrożniejszego określenia, socjalnej gospodarki rynkowej, stanowiła oficjalnie deklarowaną podstawę polityki społeczno-gospodarczej państwa zachodniemieckiego po II wojnie światowej. Efekty tej polityki oceniane są na ogół bardzo pozytywnie. Gospodarka ta kojarzona jest z dobrobytem materialnym społeczeństwa i poczuciem bezpieczeństwa socjalnego.

Zmiana systemu politycznego, jaka dokonała się w Polsce w połowie 1989 r., otwiera dopiero drogę do budowy nowego systemu ekonomicznego. Wcześniej, podobnie jak w innych krajach tzw. postsocjalistycznych, nie wypracowano zwartej koncepcji takiego systemu. Dopiero ostatnio nastąpiło w tym zakresie większe ożywienie, nadal jednak jesteśmy na etapie poszukiwania drogi przemian gospodarczych. Wielu autorów uważa, że koncepcja społecznej gospodarki rynkowej byłaby dla Polski najbardziej odpowiednia, choć istnieją też wątpliwości, co do możliwości realizacji tej koncepcji w naszych warunkach.

Wielka transformacja systemowa — której podlega społeczeństwo, państwo i gospodarka — zagubiła pewien ważny element tych przemian, a mianowicie problem podmiotowości załóg i szeroko rozumianej demokracji przemysłowej. Stanowi to zagrożenie, które zresztą daje już znać o sobie w postaci napięć i konfliktów, coraz większego niezadowolenia społecznego i niechęci ponoszenia kosztów transformacji systemowej.

Kraje Europy Zachodniej nie lekcewały tego problemu. Na każdym etapie rozwoju ich gospodarek obserwuje się wręcz coraz szersze upowszechnianie procesów uspołeczniania decyzji w wielu krajach tego typu.

Celem niniejszego artykułu jest pokazanie, że proces upodmiotowienia załóg i szeroko rozumianej demokracji przemysłowej — poprzez tworzenie i rozbudowę różnych form partycypacji pracowniczej — jest nieodzowną cechą systemu społecznej gospodarki rynkowej. W tym celu oparłam się na literaturze, która dotyczy tego systemu gospodarczego i tych elementów w systemie SGR, które ujmują problem szeroko rozumianej demokracji przemysłowej i upodmiotowienia załóg. Wykorzystując opracowania opisach i zagranicznych autorów zajmujących się tym zagadnieniem starałam się przedstawić rozwiązania w tym zakresie w krajach Europy Zachodniej w celu ewentualnego wykorzystania tych rozwiązań w Polsce, jak również, opierając się na ustawowych rozwiązaniach i porozumieniach funkcjonujących obecnie w gospodarce polskiej, podjęłam próbę pokazania zagrożeń i możliwości dalszego rozwoju partycypacji pracowniczej (czyli partycypacji finansowej i udziału w zarządzaniu), będącej obecnie jednym z głównych konfliktogennych elementów przekształceń własnościowych i transformacji systemowej naszej gospodarki.

PODMIOTOWOŚĆ PRACOBIORCÓW W TEORII SPOŁECZNEJ GOSPODARKI RYNKOWEJ

Przyjęcie systemu gospodarczego, zwanego społeczną lub socjalną gospodarką rynkową, wzięło się z przekonania, że w rywalizacji różnych ustrojów gospodarczych i systemów zarządzania, gospodarka rynkowa przeważa nad gospodarką centralnie sterowaną. Zarówno daleko posunięty liberalizm gospodarczy — w postaci kapitalistycznego leseferyzmu — jak i centralne zarządzanie w wydaniu socjalistycznym prowadzą do szkodliwych wyników dla dobra ogólnego, nie tylko pod względem społecznym, lecz także gospodarczym.

Wyjściowe koncepcje gospodarcze społecznej gospodarki rynkowej przypisuje się neoliberalnym teoretykom ekonomii. Inspiracje czerpano z teorii tzw. ordoliberalizmu (czyli liberalizmu uporządkowanego), zwłaszcza z prac Waltera Euckena. Twórcą pojęcia społecznej gospodarki rynkowej jest Alfred Müller-Armack. Jego koncepcja różniła się od programu ordoliberalistycznego, jednak jeżeli chodzi o podstawowe zasady koncepcyjne, współbrzmiały one ze sobą. Wspólne jest im przede wszystkim myślenie w kategoriach związków ustrojowych; obie uznają prymat w polityce gospodarczej elementów ustrojowych, strukturalnych, tzn. wszelkich regulacji prawno-instytucjonalnych, zakreślających trwałe ramy dla procesu gospodarczego, przed elementami funkcjonalnymi, regulacyjnymi, tzn. polityki bieżącej. Doktryna społecznej gospodarki rynkowej

tym różni się od ordoliberalizmu, że kładzie silniejszy nacisk na cele społeczno-polityczne i przyjmuje bardziej pragmatyczne nastawienie wobec ingerencji państwa. Müller-Armack, bardziej niż ordoliberalowie, podkreśla, że między jednostkami a grupami społecznymi toczy się stała walka o zdobycie większej wolności lub dobrobytu, bądź też większego bezpieczeństwa socjalnego. Z punktu widzenia polityki gospodarczej tworzy się „magiczny trójkąt” celów potencjalnie ze sobą sprzecznych: osobistej wolności, egalitaryzacji gospodarczej i społecznej w sensie wyrównywania statusu oraz wzrostu. Wobec tego autor tej koncepcji dostrzega pozytywną rolę działalności związków zawodowych, współdecydowania na szczeblu zakładowym i ponadzakładowym, udział zatrudnionych w zyskach przedsiębiorstwa, ochrony konsumenta, jak również współpracy spółdzielczej w dziedzinie gospodarczej. Świadczą o tym poglądy wypowiedziane przez niego w *Propozycjach urzeczywistnienia socjalnej gospodarki rynkowej* opublikowane przez hamburskie Towarzystwo Ekonomistów w maju 1948 r., a więc na krótko przed reformą walutową. Działania socjalne, proponowane przez niego w tym zakresie, to: „Stworzenie socjalnej struktury przedsiębiorstwa, w której uznaje się godność zatrudnionego jako człowieka i współpracownika, przyznaje się mu prawo do współdecydowania, nie ograniczając jednocześnie inicjatywy i odpowiedzialności przedsiębiorcy”.¹ Z tym problemem związany jest również zapis, iż „płace minimalne i zabezpieczenie płacy jednostkowej powinno następować na bazie wolnej umowy układów zbiorowych”.²

Społecznej gospodarce rynkowej podporządkowane jest państwo socjalne, jako działający podmiot państwowy i zasada państwa socjalnego, jako wymóg konstytucyjny. Termin państwo socjalne używany był w Niemczech już w XIX wieku. W postaci „demokratycznego i socjalnego państwa federalnego” pojęcie to zyskuje uznanie konstytucyjne w Ustawie Zasadniczej RFN z 23.05.1949 r. Przepisy zawarte w ustawie pozwalają wyróżnić cztery podstawowe zasady ustrojowe RFN: zasadę demokratyczną, zasadę państwa federalnego, zasadę państwa prawnego i zasadę państwa socjalnego. Z punktu widzenia założeń i praktyki społecznej gospodarki rynkowej bardzo ważny jest element zasady państwa demokratycznego, który wymaga, aby wszelkie istotne rozstrzygnięcia gospodarcze i socjalne były podejmowane przez organy ustawodawcze, czyli oznacza to, że nie mogą być one scedowane na organy samorządu gospodarczego. Sporne jest natomiast, czy z zasady demokratycznej daje się

¹ K. Grimm, *Socjalna gospodarka rynkowa w RFN. Koncepcja — rozwój — problematyka*. Fundacja im. Friedricha Eberta w Polsce. „Polityka Ekonomiczna i Społeczna” nr 16, Warszawa 1992, s. 18.

² *Ibidem*.

wyprowadzić zobowiązanie, czy tylko możliwość tzw. demokratyzacji gospodarki (np. przez współzarządzanie pracownicze).³ Jednak, jak wynika z praktyki społecznej gospodarki rynkowej w RFN, demokratyzacja zarządzania jest tam bardzo rozbudowana.

Postulat demokratyzacji przedsiębiorstwa stawia się również w katolickiej nauce społecznej, jako dopuszczenie pracowników do partycypacji we współwłasności, współzarządzaniu i zyskach przedsiębiorstwa. Do społecznej gospodarki rynkowej nawiązują pośrednio encykliki społeczne Jana Pawła II. Papież nie zajmuje się bezpośrednio koncepcją SGR, formułuje jednak kilka ważnych stwierdzeń, zmierzających w jej kierunku. W encyklice *Laborem exercens* sugeruje, aby własność państwową poddać procesowi „uspołecznienia”. Nakreśla wizję pożądanego modelu społeczeństwa przyszłości, w którym zaistniałyby warunki do rewaloryzacji pracy, wolności, sprawiedliwości i poszanowania godności człowieka. Jan Paweł II uważa, że sprawiedliwym ustrojem nie jest ani „sztywny” kapitalizm, ani własność państwa o ustroju kolektywistycznym. Jednakże możliwe byłoby zaakceptowanie obu form własności (prywatnej i państwowej), gdyby spełniały one wymogi, wynikające z uznania podmiotowości pracy. Stąd postulat reformy obu systemów — w kierunku większego zabezpieczenia praw człowieka i podmiotowości pracy, czyli reformy „sztywnego” kapitalizmu i kolektywizmu. Własność państwowa stwarza również korzystne warunki do jej pełnego „uspołecznienia” i połączenia pracy z kapitałem. Pełne uspołecznienie środków produkcji ma miejsce wówczas, gdy połączone jest ze zmianą zarządzania, gdy każdy pracownik ma świadomość, że jest współgospodarzem zakładu pracy, „ma poczucie, że chociaż pracuje na wspólnym, pracuje zarazem na swoim”.⁴

Jan Paweł II przypomina pewne propozycje katolickiej myśli społecznej, takie jak współwłasność środków produkcji, udział pracowników w zarządzaniu lub w zyskach przedsiębiorstwa, akcjonariat pracy. Prawo posiadania i dysponowania własnością przysługuje bowiem jednostkom, grupom społecznym i państwu. Niezależnie od tego, jaka forma własności dominuje w danym ustroju gospodarczym, należy dążyć do przewyciężenia antynomii pomiędzy pracą a kapitałem, przez wprowadzenie współwłasności środków produkcji, czyli do rzeczywistego uspołecznienia własności. Ustrój pracy oparty na swoistym uspołecznieniu środków produkcji jest właściwym ideałem społecznym Jana Pawła II. Ustrój taki nie może

³ T. Skoczny, *Spoleczna gospodarka rynkowa w swietle konstytucji RFN*. Socjalna gospodarka rynkowa. Fundacja im. Friedricha Eberta w Polsce, Warszawa 1992, s. 27.

⁴ Jan Paweł II, *Encyklika o pracy ludzkiej (Laborem Exercens)*, „Znak” 1982, nr 7—8, s. 1146.

być oczywiście wynikiem rewolucji społecznej, lecz osiągnięty drogą reform. Mogłaby to być droga połączenia, o ile jest to możliwe, pracy z własnością kapitału i powołania do życia w szerszym zakresie organizmów pośrednich o celach gospodarczych, społecznych, kulturalnych, które cieszyłyby się autonomią w stosunku do władz publicznych, tzn. dążyłyby one do sobie właściwych celów poprzez lojalną, wzajemną współpracę. Kreśli to wizję społeczeństwa „korporacyjnego”, które można by też nazwać społeczeństwem samorządowych zrzeszeń wytwórców. Zrzeszenia takie — „organizmy pośrednie” — zachowałyby autonomię wobec państwa i byłyby podstawową formą organizacji „społeczeństwa obywatelskiego”. Organizmy pośrednie — wypełniając funkcje gospodarcze, społeczne i kulturalne — przekształciłyby się w nowy typ państwa, nie biurokratycznego, scentralizowanego i oddzielnego od społeczeństwa obywatelskiego. „Korporacyjna” organizacja społeczeństwa, realizując zasadę nierozłączności pracy i „kapitału”, zapewniła pracującym pozycję współzarządzających, połączyła interes osobisty z interesem społecznym. Projekt takiego społeczeństwa, nakreślony przez Jana Pawła II, może być uważany za wyraz tzw. „trzeciej drogi” między kapitalizmem a kolektywizmem.

Jeżeli chodzi o polskie koncepcje społecznej gospodarki rynkowej, to od 1990 r., stały się one przedmiotem bardziej trwałego zainteresowania prac indywidualnych i zbiorowych — różnych ośrodków naukowych oraz pozarządowej myśli politycznej. Wizja społecznej gospodarki rynkowej jest w polskiej literaturze, dotyczącej tej koncepcji, bardzo wyraźna i przekonująca. Pierwsi byli tu dwaj znani ekonomiści warszawscy: prof. M. Nasiłowski i prof. S. Nowacki. Prof. Nasiłowski w swej koncepcji zwraca szczególną uwagę na to, iż „program społecznej gospodarki rynkowej, mimo że wydłuża okres dochodzenia do rynku w polskiej gospodarce, to zmniejsza koszty społeczne i stwarza podstawy do znacznie szerszego poparcia społecznego, bez którego trudno liczyć na sukces”. W teorii tej znajduje się również odniesienie do problemu partycypacji pracowniczej. Traktując komercjalizację przedsiębiorstw państwowych jako długofalwą drogę prywatyzacji nowo powstałych przedsiębiorstw, będących jednoosobowymi spółkami skarbu państwa, przyznaje 1/3 miejsc przedstawicielom załogi (w radzie nadzorczej). Pozytywnie odnosi się również do spółek pracowniczych, jeżeli ma to swoje uzasadnienie. Ten rodzaj prywatyzacji ma największe możliwości rozwojowe w handlu, gastronomii, w usługach oraz transporcie samochodowym. Natomiast przedsiębiorstwa nie posiadające szans rozwoju powinny być pozostawione własnemu losowi, bez ochronnego wsparcia ze strony państwa. Jeśli załoga pragnie ratować takie przedsiębiorstwo lub przedłużyć jego egzy-

stencję przekształcając go w spółkę lub akcjonariat pracowniczy i samemu ponosić koszty ryzyka, nie należy przyspieszać jego likwidacji.⁵

Z problemem partycypacji pracowniczej wiąże się propozycja prof. T. Przeciszewskiego — wysunięta w ramach propozycji praktycznych dla Polski i rozwiniętej społecznej gospodarki rynkowej na plan pierwszy — projektu powołania nowej instytucji APZ — Akcjonariatu Pracowniczego Zbiorowego (lub załogowego). Nastąpiłoby to poprzez nieodpłatne przekazanie pakietu 10 do 15% akcji prywatyzowanych przedsiębiorstw, pakietu zarządzanego przez odpowiednie władze, wyłonione przez samorząd pracowniczy, związki zawodowe i ogólne zebranie załogi. Warunkiem przekazania powyższego pakietu akcji na rzecz instytucji APZ byłoby zrzeczenie się przez samorząd załogi i związki zawodowe prawa do ingerencji w bezpośrednie zarządzanie przedsiębiorstwem, prowadzące do powstania tzw. Trójkąta Bermudzkiego, paralizującego funkcje menedżerskie zarządu przedsiębiorstwa.

Celem instytucji APZ byłoby: a) w krótkim okresie — umocnienie działalności ZDSB — zakładowej działalności socjalno-bytowej, poprzez uzupełnienie ustawowych środków, przyznanych przez odpowiednie fundusze czy fundusz socjalny o większość wpływów z dywidendy od uzyskanego pakietu akcji, b) w długim okresie, gdy ZDSB ulegnie wzmocnieniu, przeznaczanie coraz większej części wpływów z dywidendy od posiadanego pakietu akcji na rzecz wspomagania finansowego oraz instruowania załóg w zakresie optymalnych dróg rozwoju akcjonariatu indywidualnego. „Z istoty koncepcji SGR wynika konieczność przeciwstawienia się odbieraniu przedstawicielom załogi ich uprawnień w obligatoryjnej i bezekwiwalentnej drodze ustawowej. Może i powinno to nastąpić poprzez zawarcie dobrowolnej umowy społecznej. Ta ostatnia musiałaby przewidzieć odpowiednią rekompensatę materialną — w postaci proponowanego pakietu 10—15% akcji przedsiębiorstw (nie tylko prywatyzowanych, ale już na pierwszym etapie ich uzdrawiania w formie pełnej komercjalizacji, także jako zjawiska trwałego, tj. w odniesieniu do przedsiębiorstw państwowych, nie przewidzianych do prywatyzacji)”.⁶

Z rozważań na temat teorii społecznej gospodarki rynkowej wynika, że literatura dotycząca tego typu funkcjonowania gospodarki, nie poświę-

⁵ M. Nasiłowski, *Spółeczna gospodarka rynkowa jako drogowskaz w procesie transformacji ustrojowej w Polsce. Pracownicy i ich organizacje wobec aktualnych zagrożeń i wyzwań społeczno-gospodarczych*. Materiały z konferencji, SGH w Warszawie, 21—22.05.92 r., Warszawa 1992, s. 34.

⁶ T. Przeciszewski, *Spółeczne koszty funkcjonowania przedsiębiorstw prywatnych w społecznej gospodarce rynkowej w porównaniu do niektórych form akcjonariatu. Przedsiębiorstwo w społecznej gospodarce rynkowej*. Materiały z konferencji naukowej, Ustroń 25—28 maja 1993 r., s. 121.

ca dostatecznie wiele miejsca problemom szczegółowych rozwiązań, dotyczących partycypacji pracowniczej, ograniczając się niemal wyłącznie do poziomu makro- i realizowanej przez państwo polityki społeczno-ekonomicznej; jednak takie wartości, jak uspołecznienie podejmowania decyzji, sprawiedliwość społeczna, upodmiotowienie pracy, demokracja, czy umowa społeczna zgodne są całkowicie z istotą społecznej gospodarki rynkowej, niezależnie od tego, kto jest autorem takiej koncepcji. Państwo działa w systemie demokracji parlamentarnej, tworząc podstawy prawne, zgodne z poczuciem sprawiedliwości społecznej. Rola państwa pozostaje jednak ograniczona i wiele spornych kwestii rozstrzygają między sobą partnerzy społeczni (pracownicy pracodawcy, konsumenci) w wyniku negocjacji i zawieranych umów.⁷ Wynika z tego, że w warunkach społecznej gospodarki rynkowej zakłada się pozostawienie do regulacji i rozstrzygania wielu spornych kwestii — partnerom społecznym. Jednym z takich partnerów społecznych jest państwo, chociaż jego rola jest zasadniczo różna od pozostałych, ale szczególnie ważna w omawianej koncepcji społecznej gospodarki rynkowej. Państwo dostarcza rozwiązania prawno-formalnych w zakresie stosunków pracy (choć zwykle propozycje takich rozwiązań są konsultowane z pozostałymi partnerami społecznymi), stanowi gwarancję ich przestrzegania, decyduje o centralizacji tych stosunków. Sprawy, nie objęte regulacją formalno-prawną, pozostawione są partnerom społecznym w ramach regulacji układowych. Negocjacje te w zależności od systemu gospodarczego mogą być prowadzone na poziomie narodowym, branżowym, lokalnym, na poziomie przedsiębiorstw oraz wewnątrz przedsiębiorstwa. Wiele przemawia za tym, że w społecznej gospodarce rynkowej regulacje, dotyczące stosunków pracy, powinny przybierać głównie charakter układów zbiorowych, kosztem regulacji formalno-prawnych. Takie układy, niezależnie od szczebli wyższych, powinny być zawierane na poziomie przedsiębiorstwa. Zawieranie układów na poziomie przedsiębiorstwa zapewnia mu niezbędną autonomię, pozwala na rozwiązanie specyficznych problemów występujących wewnątrz przedsiębiorstwa, na wypracowanie własnych procedur, służących zapobieganiu i rozładowywaniu konfliktów, a w rezultacie tworzy warunki do wypracowania konsensusu w zasadniczych sprawach przedsiębiorstwa, do akcentowania wspólnoty interesów pracowników i pracodawców. Kwestia układów zbiorowych związana jest więc z tym, jak powinien być ukształtowany ustrój przedsiębiorstwa i zależy od dojrzewania partnerów społecznych do takiej roli.

⁷ M. Nasiłowski, *Próba zdefiniowania pojęcia społecznej gospodarki rynkowej. Społeczna gospodarka rynkowa*. Materiały z ogólnopolskiej konferencji naukowej w Jaworze 27—29 maj 1991 r.

Z ustrojem przedsiębiorstwa ściśle związany jest problem pośrednich form partycypacji, czyli udziałem pracowników w podejmowaniu decyzji w przedsiębiorstwie — za pośrednictwem ich przedstawicieli. Udział ten dotyczy opiniowania bądź konsultowania zgłaszanych przez kierownictwo propozycji, zgłaszania inicjatyw pod adresem kierownictwa, a także udziału przedstawicieli pracowników w strategicznych organach przedsiębiorstwa.

Z wielu względów przedsiębiorstwo z szerokim zakresem pośrednich form partycypacji należy uznać za adekwatne dla społecznej gospodarki rynkowej. Partycypacja bowiem prowadzi do uspołecznienia zarządzania oraz wywiera pozytywny wpływ na jego funkcjonowanie. Zgodnie z założeniami takiej gospodarki partycypacja pracownicza ma przede wszystkim na celu poprawę rezultatów ekonomicznych przedsiębiorstwa i poprawę jego pozycji na rynku, a dopiero później dzielenie uzyskanych rezultatów. Wynika z tego, że proces uspołecznienia pracowników, upodmiotowienia załogi ma głównie na celu interes przedsiębiorstwa, realizacji jego zasadniczych celów, a jednocześnie daje to możliwość realizacji przez pracowników własnych celów w ramach istniejących możliwości. Możliwości te są tym większe, im większe są wyniki ekonomiczne przedsiębiorstwa

Uspołecznienie podejmowania decyzji, nazywane też demokracją przemysłową, jest więc jedną z istotnych cech społecznej gospodarki rynkowej. Uspołecznienie to powinno polegać na włączeniu do niego — na zasadach partnerstwa — wszystkich podmiotów rynku, tj. państwa, pracodawców lub ich organizacji oraz pracobiorców lub ich organizacji.

PARTYCYPACJA PRACOWNICZA W KRAJACH EUROPY ZACHODNIEJ

Reformując instytucje prawne w naszym kraju, kierujemy uwagę przede wszystkim ku Europie Zachodniej; rozwiązania tam przyjęte, zarówno na płaszczyźnie integracyjnej (Rada Europy i Wspólnoty Europejskiej), jak i w systemach wewnątrz krajowych, stanowią bowiem dla Polski najwyraźniejszy i przyszłościowy punkt odniesienia.

Znaczenie i wartość realizacji podmiotowości załogi przedsiębiorstwa znalazły zrozumienie i uznanie w krajach gospodarki rynkowej. Świadczy o tym zarówno stanowisko Komisji Europejskich Wspólnot Gospodarczych, jak też praktyka bliskich nam geograficznie krajów: RFN (obecnie Zjednoczone Niemcy) i Austrii.

Z punktu widzenia podstaw prawnych działania instytucji partycypacyjnych, wyróżnia się systemy, w których dominuje regulacja ustawowa

oraz systemy, w których przeważa regulacja układowa, choć dominacja jednego z tych rozwiązań nie oznacza w żadnym wypadku jej wyłączności. Faktem jest, że regulacja, pochodząca od państwa, jest wyrazem interwencjonizmu państwowego w stosunki między kapitałem a pracą i występuje w tych krajach, które uznają aktywną rolę państwa w gospodarce. Tak jest w przypadku Niemiec, gdzie znalazła zastosowanie doktryna społecznej gospodarki rynkowej, podczas gdy opieranie się na porozumieniach występuje tam, gdzie przeważają opcje liberalne.

Reprezentacja pracowników w Niemczech jest zorganizowana, działa i funkcjonuje na podstawie regulacji ustawowej oraz rozporządzeń wykonawczych. Funkcjonuje tam rozwiązanie tzw. Mitbestimmung, które to hasło określa specyficzną praktykę współdziałania pracobiorców w podejmowaniu decyzji. Oznacza ono nie tylko stwierdzenie faktu współdecydowania pracowników najemnych, lecz także jego ustawową obligatoryjność. Ustawy o współdecydowaniu (Mitbestimmungsgesetze) przewidują udział przedstawicieli pracobiorców w radach nadzorczych. Przewidują one — w zależności od formy prawnej przedsiębiorstw i wielkości zatrudnienia — bądź parytetowy udział pracobiorców w radach nadzorczych, bądź też określają ich udział na 1/3 składu rady nadzorczej. Pierwsza ustawa pochodzi z 1951 r., ostatnia z 1976 r.⁸ Oprócz udziału przedstawicielstw pracowniczych w organach zarządzających przedsiębiorstwami wprowadzono na mocy ustawy z 1952 r. (Betriebsverfassungsgesetze) o ustroju zakładu pracy inne formy uczestnictwa pracowników w zarządzaniu, w tym przede wszystkim rady pracownicze, które otrzymały szerokie uprawnienia do informacji i konsultacji oraz prawo do współdecydowania w sprawach dotyczących czasu pracy, spraw socjalnych i płacowych. Jednocześnie umacniał się wpływ „zewnątrzny” central związków zawodowych na politykę gospodarczą poszczególnych przedsiębiorstw i ich ugrupowań oraz na politykę gospodarczą rządu — przez system zbiorowych negocjacji.

W 1972 r. dokonano nowelizacji ustawy o ustroju przedsiębiorstwa z 1952 r. zwiększając uprawnienia rad przedsiębiorstw i rad zakładowych. W dużych przedsiębiorstwach, oprócz rad poszczególnych zakładów, istnieje wspólna rada dla całego przedsiębiorstwa, a w koncernach — rada koncernu. Liczebność rad zakładowych jest proporcjonalna do liczby zatrudnionych, a ich skład zależy od składu zawodowego i socjalnego załogi. Radę zakładową wybiera cała załoga. Wybory są tajne i bezpośrednie.

Zgodnie z koncepcją rad, w RFN głównym celem ich działania jest ochrona pracowników przed negatywnymi skutkami decyzji przedsiębior-

⁸ J. Meisner, *Przedsiębiorstwo w społecznej gospodarce rynkowej — założenia ogólne*. Materiały z konferencji naukowej AE Katowice, Ustroń 1993, s. 21.

czych, a w znacznie mniejszym stopniu wywieranie wpływu na te decyzje. Dlatego też większość kompetencji rad ma charakter informacyjno-konsultacyjny, a tylko część charakter uprawnień do współdecydowania. Te ostatnie dotyczą:

- spraw związanych z płacą i warunkami pracy,
- ustalania regulaminu pracy,
- spraw socjalnych i bhp,
- angażowania, przenoszenia i zwalniania pracowników,
- planowania i doboru personelu,
- szkolenia zawodowego i dokształcania,
- wprowadzania ważnych zmian organizacyjnych lub technicznych w przedsiębiorstwie (w tych sprawach przysługuje radom prawo weta). Rady mają prawo zawierać porozumienia zakładowe z kierownictwami przedsiębiorstw we wszystkich sprawach, nie objętych układami zbiorowymi. Prawo rad zakładowych do otrzymywania informacji i do konsultowania decyzji dotyczy wszystkich ważnych problemów, związanych z przestrzeganiem prawa przy załatwianiu spraw pracowniczych.

W większych przedsiębiorstwach jako ciała pomocnicze rad funkcjonują tzw. komitety gospodarcze, służące przekazywaniu informacji między zarządem przedsiębiorstwa a radą zakładową oraz między radą a innymi instytucjami partycypacyjnymi w przedsiębiorstwie. W przedsiębiorstwach, w których występuje współzarządzanie w radach nadzorczych, obie instytucje reprezentacji pracowniczej (rady zakładowe i pracownicze części rad nadzorczych) wzajemnie się uzupełniają i wspierają.

Oprócz przedstawionych form współzarządzania, pracownicy są zachęceni do inwestowania własnych oszczędności w przedsiębiorstwie — przez wykup akcji i inne rozwiązania oszczędnościowe. Obecnie coraz częściej spotyka się opinie naukowców i przedstawicieli przemysłu, głoszące, że dopiero skojarzenie tradycyjnych form partycypacji pracowniczej z udziałami pracowniczymi w kapitale, daje rzeczywiste korzyści, zarówno pracownikom, jak i przedsiębiorstwu. Przedsiębiorstwa, których pracownicy są jednocześnie właścicielami znaczących udziałów swojej firmy, określa się w RFN mianem przedsiębiorstw partnerskich.⁹

Bogaty jest również zespół aktów normatywnych dotyczących współdziałania i współistnienia w Austrii: dwie ustawy i cztery rozporządzenia wykonawcze.

Uznanie podmiotowości społeczności pracobiorców zajmuje obecnie ważne miejsce w porządku prawnym Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej; tym samym istotnym warunkiem wstępnym integracji gospodar-

⁹ B. Błaszczyk, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwami w krajach Europy Zachodniej*. PWE, Warszawa 1988, s. 42.

czej Polski ze Wspólnotą jest podjęcie wszelkich starań, w celu zapewnienia zgodności jej przyszłego ustawodawstwa z ustawodawstwem Wspólnoty.

Komisja Wspólnot Europejskich uchwaliła w 1991 r. projekt wytycznych w sprawie współstanowienia pracobiorców w Europejskiej Spółce Akcyjnej.¹⁰ Projekt ten ma stanowić uzupełnienie statutu tej spółki, a wytyczne te miały obowiązywać po uchwaleniu przez Radę Wspólnoty i wejść w życie przed dniem 1 stycznia 1992 r. (jednak to dotąd nie nastąpiło). Wpis firmy do rejestru Europejskiej Spółki Akcyjnej będzie uwarunkowany dostosowaniem statutu do wymagań EWG. Zgodnie z projektem, nie będą mogły wchodzić w skład Europejskiej Spółki Akcyjnej organizacje, których statuty nie będą zawierały postanowienia o prawach pracobiorców w sprawach zarządzania. Pomimo że regulacja nie obejmuje wszystkich przedsiębiorstw działających w państwach będących członkami EWG, ma ona jednak podstawowe znaczenie ze względu na zajęte stanowisko w kwestii uznania podmiotowości pracowników spółki.

Komisja przyjęła założenie, że — aby osiągnąć cele Wspólnoty w dziedzinie gospodarczej — trzeba uregulować stan prawny udziału pracobiorców w zarządzaniu. Biorąc pod uwagę różne uregulowania prawne, funkcjonujące w poszczególnych państwach EWG, Komisja uznała za celowe przyjęcie w projektowanych wytycznych, trzech modeli prawnych reprezentacji pracobiorców¹¹:

- 1) udział przedstawicieli pracobiorców w radzie nadzorczej wynosi 1/3 lub 1/2 przedstawicieli pracodawców,
- 2) odrębna reprezentacja powołana przez pracobiorców, jako przedstawicielstwo zatrudnionych,
- 3) inne rozwiązanie uregulowania reprezentacji pracobiorców, wynikłe z porozumienia pracodawcy i pracobiorców.

Inne wymagania, dotyczące regulacji prawnych ustalone przez Komisję, to:

— kierownictwo firmy ma co kwartał przedstawiać reprezentacji pracobiorców komunikat o stanie firmy;

— kierownictwo firmy ma udzielać odpowiedzi na pytania pracobiorców w sprawie działalności firmy;

— przewiduje się obowiązek odraczania wykonania uchwały organu Spółki w określonych sprawach, do czasu zaznajomienia się reprezentacji pracobiorców z treścią uchwały oraz wypowiedzenia się na jej temat.

¹⁰ L. Bar, *Reprezentacja pracowników przedsiębiorstw w warunkach EWG. Pracownicy i ich organizacje wobec aktualnych zagrożeń wyzwań społeczno-gospodarczych*. Materiały z konferencji SGH w Warszawie 21—22.05.92 r., Warszawa 1992, s. 41.

¹¹ *Ibidem*.

Pomimo że założenia uprawnień pracowników Europejskiej Spółki Akcyjnej uważane są za minimalne i uregulowania w poszczególnych państwach mogą przewidywać szerszy zakres uprawnień, to ważna jest zasadnicza kwestia, czyli uznanie i gwarancja wpływu pracobiorców na sprawy przedsiębiorstwa.

Podsumowując powyższe rozważania należałoby stwierdzić, że w krajach Europy Zachodniej (zwłaszcza takich, jak Niemcy i Austria) od wielu lat funkcjonują regulacje ustawowe, stanowiące podstawę kształtowania, współdziałania i współstanowienia pracodawcy i pracobiorców przedsiębiorstw, nowelizowane i umacniane — z trendem do rozwoju i rozszerzania uczestnictwa pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwami. Zakres partycypacji załogi jest określany w różnym stopniu w określonych sprawach, a obowiązujące ustawy traktują reprezentację pracowników jako partnera pracodawcy.

MOŻLIWOŚCI ROZWOJU PARTYCYPACJI PRACOWNICZEJ W POLSCE

Rozpatrując problem partycypacji pracowniczej w ramach społecznej gospodarki rynkowej, jaka mogłaby być realizowana w warunkach polskiej gospodarki, dostrzega się, że jest to problem bardzo złożony. Powodzenie reform Erharda w Niemczech Zachodnich w 1949 r., u których podłoża leżała właśnie wizja społecznej gospodarki rynkowej, było możliwe — i to w drodze demokratycznego konsensusu — ze względu na dwie okoliczności: a) społeczne warunki umożliwiły zawarcie umowy społecznej, dopuszczającej udział państwa w kształtowaniu warunków pracy i życia społeczeństwa, b) były warunki instytucjonalne dla gospodarki rynkowej, czyli przeważająca prywatna własność zasobów produkcyjnych. W Polsce, ani w żadnym innym kraju tzw. postsocjalistycznym, takich warunków jeszcze nie ma.

Nie ulega żadnej wątpliwości, że bez zmian struktury własnościowej nie będzie możliwe ukształtowanie, odpowiadającej gospodarce rynkowej, struktury podmiotowej i odpowiednich zachowań jednostek gospodarczych. Przekształcenia własnościowe, a szczególnie prywatyzacja przedsiębiorstw państwowych, stają się obecnie jednak najbardziej konfliktogennym obszarem rzeczywistości społecznej.¹² Obserwuje się, z jednej strony, dążenie do zachowania dotychczasowych przywilejów, z drugiej — chęć reaktywowania form grupowej samoorganizacji społecznej

¹² J. Hausner, *Instytucjonalne uwarunkowania reprezentacji i negocjacji interesów w gospodarce rynkowej — perspektywy krajów postsocjalistycznych*, AE, Kraków 1990, s. 32.

stwa, zainteresowanego nie tylko utrzymaniem wcześniejszych przywilejów, lecz także uzyskaniem nowych przywilejów i korzyści grupowych.

Sposób wykonywania partycypacji pracowniczej w sektorze gospodarki państwowej regulują: obowiązujące do dziś, ustawa z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego, łącznie z ustawą o przedsiębiorstwach państwowych tej samej daty. Zakres przedmiotowy i charakter uprawnień partycypacyjnych załóg zostały ustalone na wysokim poziomie, zwłaszcza poprzez przyznanie radzie pracowniczej szeregu uprawnień stanowiących.

Ponadto zadania partycypacyjne spełniają zakładowe organizacje związkowe. Dokonujące się przekształcenia własnościowe w przedsiębiorstwach państwowych powodują automatyczną likwidację organów samorządu załogi — z chwilą wykreślenia danej jednostki z rejestru przedsiębiorstw państwowych.

Zapewnienie pracownikom spółek, powstałych w wyniku przekształcenia przedsiębiorstw państwowych, 1/3 miejsc w składzie rady nadzorczej (art. 17 ustawy prywatyzacyjnej) oraz prawa zakupu na zasadzie preferencyjnych do 20% akcji z ogólnej liczby należącej do Skarbu Państwa (art. 24), co oznacza pewien wpływ pracowników-akcjonariuszy na zarząd, stwarzają — przy braku innych rozwiązań w tym względzie — niski standard uprawnień partycypacyjnych załóg. W miarę postępów prywatyzacji, nawet w tych przedsiębiorstwach państwowych, które tymczasowo nie są objęte prywatyzacją, dąży się do likwidacji tzw. „trójkąta bermudzkiego”, czyli: dyrektor — związki zawodowe — rada pracownicza w ramach „oczyszczenia pola” dla prywatyzacji. Zdaniem niektórych socjologów, związanych programowo z ruchem demokratycznym, „rozpoczęła się era polityki ponad głowami społeczeństwa”.

Sprawy prywatyzacji o charakterze pracowniczym ujęte są w „Pakcie o przedsiębiorstwie państwowym”, przewidującym dla załóg przedsiębiorstw, dotychczas nie objętych prywatyzacją, sześciomiesięczny termin dla wyboru ścieżki prywatyzacji. Oznacza to zarazem przyspieszoną eliminację organów samorządu pracowniczego w przedsiębiorstwach nowego typu, których funkcjonowanie ma się opierać na szeregu aktach prawnych, zaproponowanych w „Pakcie”.

Udział pracowników w prywatyzowanych przedsiębiorstwach przewidywany jest przede wszystkim w formach własnościowych: jako możliwość wykupu przez pracowników przedsiębiorstwa, które nie straciło płynności finansowej, wydzierżawienie lub oddanie w leasing majątku małych i średnich przedsiębiorstw spółkom pracowniczym; przyznanie wszystkim załogom nieodpłatnie 10% akcji prywatyzowanych przedsiębiorstw, możliwości stopniowego zwiększania udziału załogi w majątku

przedsiębiorstwa, które, utraciwszy płynność finansową, poprawia następnie swoje wyniki, działając na podstawie kontraktu menedżerskiego, zawartego z zarządem. We wszystkich tych przypadkach akcjonariatu pracowniczego lub innych form zawłaszczania przedsiębiorstwa przez załogę (poza 10% pulą darmowych akcji), wymagane jest jednak zaangażowanie kapitałowe pracowników, o które w praktyce będzie trudno.

Zgodnie z zawartą w Pakcie, propozycją zmiany ustawy o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, załogi przedsiębiorstw prywatyzowanych mają wybierać przed udostępnieniem akcji jedną trzecią składu rady nadzorczej, co odpowiada dotychczasowemu brzmieniu ustawy i nie odbiega od standardów europejskich. Jednakże po całkowitym sprywatyzowaniu przedsiębiorstwa, udział pracowników w radzie nadzorczej ma ulec drastycznemu obniżeniu; ma to być jeden przedstawiciel w radzie nadzorczej, liczącej 5—10 członków, dwóch przedstawicieli w radzie liczącej 11—15 osób, trzech w radzie liczącej 16 osób, a więc udział ten waha się od 10 do 20% składu rady nadzorczej. Ponadto w spółkach, liczących powyżej 2500 pracowników, jeden przedstawiciel pracowników ma być wybierany do zarządu. Nie przewiduje się poza tym jakichkolwiek innych elementów partycypacji pracowniczej, takich zwłaszcza, jak ogólnozalogowe przedstawicielstwa pracownicze na szczeblu zakładowym.

Przyczyny polityczne mogą spowodować odsunięcie w czasie zmian, zapowiadanych w Polsce, oraz utrzymanie dotychczasowej sytuacji, charakteryzującej się brakiem jednolitości ustrojowej przedsiębiorstw w gospodarce narodowej, złożonej z sektora państwowego o bardzo wysokim stopniu partycypacji oraz z sektora sprywatyzowanego i prywatnego pozabawionego częstokroć urządzeń partycypacyjnych (włącznie ze związkami zawodowymi).

Obserwacja procesów transformacji w naszej gospodarce pozwala dostrzec niebezpieczeństwo nierespektowania zasady partycypacji załóg w zarządzaniu przedsiębiorstwami. Tymczasem w krajach Europy Zachodniej (jak już była mowa) zasada uczestnictwa pracowników w zarządzaniu, i coraz częściej w kapitale, stanowi fundament społecznego ustroju przedsiębiorstwa. Fałszywy wydaje się pogląd, iż demokratyczna formuła zarządzania jest w swoim założeniu sprzeczna z ideą gospodarki rynkowej. Znany badacz samorządności w Polsce, L. Gilejko, stwierdził, iż „własność samorządowa, pracownicza, w formie spółki czy innej postaci — oparta na akcjonariacie, czy inne warianty dzierżawy przedsiębiorstw, pozostających własnością państwa, to rozwiązania sprawdzone na świecie i to w ostrych warunkach gospodarki rynkowej”.¹³ Inny badacz tego problemu, Sz. Jakubowicz twierdzi, iż mimo że „pracodawców za-

¹³ L. Gilejko: *Chcę wziąć odpowiedzialność*, „Życie Gospodarcze” 1990, nr 9.

chodnich trudno podejrzewać o szczególną sympatię dla demokracji przemysłowej, oni jednakże są obecnie najczęściej inicjatorami różnych form uczestnictwa pracowników w zarządzaniu”.¹⁴

Powstaje więc pytanie, jakie są obecnie perspektywy rozwoju partycypacji pracowniczej w warunkach polskich, jeśli gospodarka będzie rozwijać się w systemie społecznej gospodarki rynkowej, która — w obecnych warunkach coraz większej pauperyzacji społeczeństwa, rosnącego bezrobocia i coraz mniejszej aprobaty społecznej dla przekształceń własnościowych — zyskuje coraz więcej zwolenników?

Należałoby odrębnie rozpatrywać ten problem w przypadku partycypacji w zarządzaniu, odrębnie w przypadku partycypacji finansowej pracowników.

Jeśli chodzi o partycypację finansową pracowników, to okazuje się, że istnieje sprzyjający społeczny klimat dla przekształceń ustroju, w których ważne miejsce zajmowałaby własność pracownicza, z tym, że może ona funkcjonować w przyszłej gospodarce polskiej obok innych form własności i w połączeniu z nimi. Oznacza to, że mogą istnieć różne proporcje pracowniczych udziałów kapitałowych w stosunku do całego kapitału przedsiębiorstwa i że pracownicy mogą wchodzić w spółki z podmiotami różnego typu. Pracownicze udziały kapitałowe mogą mieć bowiem różną postać; akcje pracownicze to tylko jedna z wielu możliwości. I tak w RFN pracownicze udziały kapitałowe występują w postaci akcji, udziałów w spółkach z o.o., tzw. zaświadczeń i praw użytkowych oraz cichych udziałów. Występuje też cała kategoria udziałów w tzw. kapitale powierzonego „obcym” przedsiębiorstwa, do których należą obligacje i innego typu pożyczki udzielane własnemu przedsiębiorstwu. Istnieje także możliwość nabywania udziałów w zewnętrznych wobec przedsiębiorstwa pracowniczych funduszy inwestycyjnych. Szczegółowo opisuje to B. Błaszczuk w pracy *Własność pracownicza i pracownicze udziały kapitałowe w krajach gospodarki rynkowej*.¹⁵

Aby system akcjonariatu mógł w danym kraju dobrze funkcjonować, władza państwowa musi stworzyć stosowne ku temu warunki; polegają one m. in. na: odpowiednim obniżeniu podatków i opracowaniu kredytów, zrezygnowaniu z nacjonalizacji tzw. funduszu załogi i przekazaniu go załogom w postaci akcji, na takim ukształtowaniu systemu podatkowego, by możliwe było uzyskanie dywidendy od akcji, wyższej niż oprocentowanie kapitału w banku.

¹⁴ Sz. Jakubowicz, *Po co komu demokracja?* „Życie Gospodarcze” 1991, nr 14.

¹⁵ B. Błaszczuk, *Pierwsze lata prywatyzacji w Polsce (1989—1991). Dylematy koncepcji i realizacji*. Studia Ekonomiczne PAN nr 30, Warszawa 1993, s. 25.

Ponadto państwo powinno stworzyć szereg aktów ustawodawczych, stanowiących podstawę prawną funkcjonowania własności pracowniczej. Zachęty systemowe powinny być skierowane do różnych podmiotów:

— w postaci zachęt dla pracowników, które mogą występować w postaci ulg podatkowych dla pracowników-udziałowców, prawa zakupu akcji na specjalnych, preferencyjnych zasadach, możliwości rozdziału akcji bezpłatnych;

— w przypadku przedsiębiorstwa zachęty powinny polegać na przyznaniu ulg podatkowych lub zwolnień, dotyczących określonej części zysku, przekazywanej na rzecz powiększania własności pracowniczej;

— zachęty dla banków udzielających kredytu na zakup własności pracowniczej; preferencje te powinny pozwalać na udzielanie niżej oprocentowanych kredytów na wykup udziałów pracowniczych;

— preferencje dla instytucji własności pracowniczej (np. spółki pracowniczej, fundacje, stowarzyszenia) poprzez nienaliczanie podatków od sum otrzymanych na rzecz własności pracowniczej, od sum przekazywanych na imienne konta pracownicze i od odsetek powstających z tych oszczędności.

Ważne jest stworzenie przez pracowników organizacji, służących do nabywania, gromadzenia i rozprowadzania udziałów, czyli tzw. instytucji własności pracowniczej. W krajach zachodnich najczęściej spotykaną instytucją własności pracowniczej jest instytucja trustu, która to instytucja w prawie polskim nie istnieje. Dlatego też dla potrzeb naszej gospodarki należałoby zaprojektować tego typu instytucje (w postaci np. form prawnych fundacji, stowarzyszeń itp.).

Wszystkie te zachęty systemowe i rozwiązania instytucjonalne powinny być jednak starannie wyważone, by nie naruszały w sposób nieuzasadniony interesów tej części społeczeństwa, która nie będzie mogła skorzystać z udziału we własności pracowniczej, jak również nie stwarzały uprzywilejowanych warunków funkcjonowania przedsiębiorstw z własnością pracowniczą — w stosunku do innych przedsiębiorstw funkcjonujących na rynku.

Z rolą państwa, łączącą się z zakresem rozwoju własności pracowniczej, związany jest rozwój różnych przedsięwzięć edukacyjno-informacyjnych, mających na celu rozpowszechnianie wiedzy ekonomicznej na ten temat i dzięki temu posiadających wpływ na kształtowanie się świadomości ekonomicznej grup pracowniczych. Jak dotychczas, wydaje się, że wiedza i świadomość ekonomiczna pracobiorców w zakresie funkcjonowania rynku jest zbyt mała, by mogli oni dokonywać właściwych wyborów i decydować o własnym miejscu w gospodarce rynkowej.

Jeśli chodzi o partycypacyjny model zarządzania i zgodność tego modelu z koncepcją społecznej gospodarki rynkowej, to trudności przy jego

wdrażaniu będą wskazywać zarazem na stopień realizacji tego właśnie systemu gospodarczego w Polsce. Nie ulega wątpliwości, że adaptacja tego modelu przyjmie prawdopodobnie kształt długookresowego procesu, ściśle związanego z kształtowaniem się nowego systemu ekonomicznego. Oznacza to konieczność regulacji formalno-prawnych, a więc podlegających regulacji centralnej (jak wskazują na to doświadczenia krajów Europy Zachodniej), ponieważ proces ten związany jest z dojrzewaniem partnerów społecznych do takiego modelu zarządzania. Wskazuje się zatem na potrzebę konstytucyjnego umocnienia regulacji prawnej poprzez uznanie zasady podmiotowości załóg pracowniczych jako wytycznej dla ustawodawstwa zwykłego.¹⁶ Zakorzenie w konstytucji idei partycypacyjnej miałyby duże znaczenie polityczne i prawne.

Zasady partycypacji pracowniczej we wszelkiego rodzaju organizacjach gospodarczych powinny być uregulowane odrębną ustawą, która zastąpiłaby dotychczas obowiązujące unormowania. Ustawa ta powinna cechować się pewną elastycznością, która polegałaby na otwartości na postanowienia układów zbiorowych, czyli uregulowanie ustawą jedynie standardów minimalnych, których podwyższanie mogłoby następować na drodze negocjacji zbiorowych.

Wykorzystanie doświadczeń krajów Europy Zachodniej, w tym przede wszystkim krajów o systemach gospodarczych z przewagą elementów społecznej gospodarki rynkowej, jak również propozycji, zawartych w dokumentach Wspólnoty Europejskiej, dotyczących ujednoczenia systemów partycypacji w krajach członkowskich, „dwie te podstawy pozwalają na wypracowanie pewnego wzorca form partycypacji, odpowiedniego dla tego systemu gospodarczego”.¹⁷ Wzorzec ten zawiera:

— reprezentację pracowniczą w radzie nadzorczej, stanowiącą 1/3 jej składu,

— pracowniczą radę zakładową.

Rada nadzorcza powinna pełnić funkcje kontrolne i strategiczne w dwustopniowym modelu zarządzania w spółkach akcyjnych, czyli modelu, jaki obowiązuje również w Polsce. Reprezentacja pracownicza w radzie nadzorczej powinna posiadać te same prawa i obowiązki, co inni członkowie rady. Ich wyboru powinien dokonywać ogół pracowników spółki w wyborach powszechnych, równych, tajnych oraz bezpośrednich.

Rada zakładowa powinna być przedstawicielstwem pracowniczym o charakterze konsultacyjno-doradczym, posiadać prawo do informacji,

¹⁶ J. Wratny, *Partycypacja pracownicza w przedsiębiorstwie*. Studia i Materiały. Zesz. nr 7, Warszawa 1993, s. 51.

¹⁷ S. Rudolf, *Partycypacyjne zarządzanie jako model dla przedsiębiorstwa w społecznej gospodarce rynkowej*. Przedsiębiorstwo w społecznej gospodarce rynkowej. Materiały z konferencji naukowej, Ustroń 25–28 maja 1993, s. 50.

konsultacji i wydawania opinii, szczególnie w zakresie spraw socjalnych, pracowniczych i gospodarczych. Przyjęcie zaproponowanej koncepcji rady zakładowej oznaczałoby także ograniczenie uprawnień związkowych na terenie zakładu pracy, które zostałyby scedowane właśnie na radę zakładową. Rola związków zawodowych w zakładzie pracy musiałaby zatem ulec przewartościowaniu. Oznacza to obecnie konieczność zrewidowania ustawy o związkach zawodowych oraz kodeksu pracy.

Realizacja przedstawionego tu ustroju pracy może napotkać jednak w obecnych warunkach na szereg trudności, związanych ze słabą instytucjonalizacją partnerów społecznych, zwłaszcza ze stosunkowo słabymi stowarzyszeniami pracodawców. Ustawa o stowarzyszeniach pracodawców przyjęta została dopiero w maju 1991 r., ale nie przyniosła ona jednak wyraźnego postępu w procesie zrzeszania się pracodawców. Wynika to m. in. z braku do niej przepisów wykonawczych. Z tego względu partnerem dla związków nie są te zrzeszenia, ale rząd. Na tym tle negocjacje nad „Paktem o przedsiębiorstwie państwowym” były dużym osiągnięciem, pomimo że nie rozwiązuje on wielu kwestii związanych z partycypacyjnym modelem zarządzania.

Duże opory, zarówno ze strony pracodawców, jak i związków zawodowych, budzi powstanie rady zakładowej, jako jednej z form partycypacji pracowniczej w zarządzaniu. Rady takie powinny bowiem przejąć wiele z obecnych funkcji związkowych, na co związki godzą się bardzo niechętnie. Opory pracodawców wynikają głównie z ich uprzedzeń do samorządów pracowniczych i z obawy, że rady stanowiąc będą ich odmianę. Należy jednak oczekiwać, iż pod wpływem przymusu ekonomicznego, nakłaniającego wszystkie strony zainteresowane ekonomiczną efektywnością, nastąpi zmiana w kierunku bliskiej współpracy obydwu grup interesu dla poprawy pozycji przedsiębiorstw na rynku.

Z całości zaprezentowanych rozważań wynika, że partycypacja pracownicza — rozumiana jako udział pracobiorców w zarządzaniu przedsiębiorstwami i we własności przedsiębiorstw — jest jednym z najistotniejszych elementów przechodzenia do nowego systemu społeczno-gospodarczego, jakim miałaby być społeczna gospodarka rynkowa.

Analiza teoretycznych podstaw partycypacji pracowniczej w koncepcji społecznej gospodarki rynkowej oraz praktyka gospodarcza krajów Europy Zachodniej, pozwalają na wysunięcie wniosków, dotyczących konsekwencji społecznych, ekonomicznych i politycznych realizacji demokratyzacji zarządzania i podmiotowości załóg. Pozwala to również na dokonanie pewnego bilansu realizacji i możliwości dalszego rozwoju tej partycypacji w warunkach polskich przemian gospodarczych i przechodzenia do nowego systemu ekonomicznego. Rozwiązania, dotyczące tego problemu w krajach realizujących koncepcję społecznej gospodarki rynkowej

lub przynajmniej do niej zbliżoną, pozwala na możliwość stworzenia takich rozwiązań również w Polsce. W naszym kraju w warunkach gospodarki tzw. socjalizmu realnego zakres tej partycypacji był ustalony na wysokim poziomie (pomimo że inna była specyfika udziału załóg w zarządzaniu i wynikała z tego systemu gospodarczego); obecnie jednak zakres tej partycypacji uległ znacznemu zawężeniu lub w ogóle nie istnieje w wyniku zachodzących przemian własnościowych. Tymczasem w krajach gospodarki rynkowej udział załóg w zarządzaniu przedsiębiorstwami i we własności przedsiębiorstw, stanowi fundament społecznego ustroju przedsiębiorstwa. W warunkach polskich problem ten jest szczególnie ważny ze względu na konieczność akceptacji społecznej dla przemian gospodarczych, złagodzenia już istniejących konfliktów społecznych na tym tle, a w dłuższej perspektywie — powstania takich rozwiązań, które nie byłyby sprzeczne z istniejącymi w ramach Wspólnot Europejskich.

