



ETUI-REHS

**Partycypacja pracownicza na poziomie zarządzania
przedsiębiorstwem w dziesięciu nowych państwach
członkowskich UE.**

Krótkie raporty krajowe

opracowali

Michael Stollt i Norbert Kluge



Niniejsza publikacja powstała przy wsparciu Komisji Europejskiej w ramach projektu PRESENS.



Niniejsza publikacja stanowi część projektu PRESENS –

*Perspektywy reprezentacji pracowniczej na poziomie zarządzania przedsiębiorstwem
zgodnie ze Statutem Spółki Europejskiej w nowych państwach członkowskich UE*

www.seeurope-network.org/homepages/seeurope/presens.html

© Agencja Rozwoju Społecznego (SDA) i Europejski Instytut Związków Zawodowych na rzecz
Badań, Edukacji oraz Zdrowia i Bezpieczeństwa (ETUI-REHS), Bruksela, 2006 r.

PRZEDMOWA

Krótkie raporty krajowe opublikowane w niniejszym dokumencie w dużej mierze oparte są na raportach opracowanych przez ekspertów uczestniczących w projekcie PRESENS – *Perspektywy reprezentacji pracowniczej na poziomie zarządzania przedsiębiorstwem zgodnie ze Statutem Spółki Europejskiej w nowych państwach członkowskich UE.**

Reprezentacja pracownicza w najwyższych organach spółki jest wspólną cechą działalności przedsiębiorstw nie tylko w wielu krajach byłej piętnastki (UE-15), ale także w większości nowych państw członkowskich. Prawo do powoływania przedstawicieli do zarządów lub rad nadzorczych obowiązuje obecnie – w różnym stopniu – w osiemnastu z dwudziestu pięciu państw członkowskich UE oraz w Norwegii. Reprezentacja pracownicza na poziomie zarządzania przedsiębiorstwem (w zarządzie lub radzie nadzorczej) występuje w sześciu z dziesięciu krajów, które przystąpiły do UE w 2004 r. W Czechach, na Węgrzech, Słowacji i w Słowenii prawa te są szeroko rozpowszechnione – występują zarówno w przedsiębiorstwach prywatnych, jak i państwowych – podczas gdy na Malcie i w Polsce doświadczenia związane z reprezentacją pracowniczą na poziomie zarządzania ograniczają się do przedsiębiorstw państwowych lub prywatyzowanych. Jedynie Cypr, Estonia, Łotwa i Litwa nie mają (prawie) żadnych doświadczeń w zakresie tej formy reprezentacji pracowniczej.

Za pośrednictwem swoich przedstawicieli w zarządzie lub radzie nadzorczej przedsiębiorstwa pracownicy mają możliwość dostępu do aktualnych informacji i wywierania wpływu na decyzje o znaczeniu strategicznym na etapie ich podejmowania lub zatwierdzania. Taka reprezentacja na poziomie zarządzania może być zatem dodatkowym środkiem zapewniającym poszanowanie interesów siły roboczej, na przykład podczas realizacji procesów restrukturyzacyjnych.

W Statucie Spółki Europejskiej – który wszedł w życie w październiku 2004 r. – zezwalającym spółkom na wybór ponadnarodowej formy działalności, prawo partycypacji na poziomie zarządzania przedsiębiorstwem stało się integralną częścią negocjacji pomiędzy zarządem a przedstawicielami pracowników z różnych państw członkowskich w odniesieniu do sposobu zaangażowania pracowników w proces podejmowania decyzji na poziomie przedsiębiorstwa.

Na swoim X Kongresie (26–29 maja 2003 r.) w Pradze Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC) zobowiązała się do opracowania wspólnej strategii realizacji zasad partycypacji pracowniczej w Spółce Europejskiej (SE) oraz zapewnienia przedstawicielom pracowników europejskiego mandatu do pełnienia funkcji w organach SE. Projekt PRESENS stanowił ważny krok w tym kierunku. Jego istotną część poświęcono była stworzeniu platformy wymiany doświadczeń pomiędzy praktykami, przedstawicielami władz związków zawodowych oraz ekspertami ze „starych” i „nowych” państw członkowskich, a także rozpoczęciu procesu wspólnego uczenia się.

Michael Stollt
Agencja Rozwoju Społecznego

Norbert Kluge
Europejski Instytut Związków Zawodowych (ETUI-REHS)

Bruksela, styczeń 2006 r.

* Pełną wersję raportów krajowych można pobrać na stronie internetowej SEEurope:
<http://www.seeurope-network.org/homepages/seeurope/presens/publications.html>

CYPR

Krajowy system nadzoru korporacyjnego na Cyprze przewiduje powołanie organu administrującego (rady), łączącego funkcje zarządcze i nadzorcze w spółkach funkcjonujących według systemu monistycznego.

Na Cyprze nie istnieją żadne przepisy prawne dotyczące reprezentacji pracowniczej na poziomie zarządzania przedsiębiorstwem. Jakkolwiek formalne uregulowania dotyczące prawa do partycypacji pracowniczej na poziomie zarządzania przedsiębiorstwem nie występowały ani w ustawodawstwie dotyczącym nadzoru korporacyjnego, ani w ustawodawstwie dotyczącym stosunków pracy; oznacza to, że zarówno w sektorze prywatnym, jak i państwowym partycypacja pracownicza nigdy nie była obowiązkowa.

W przedsiębiorstwach państwowych i przedsiębiorstwach z parytetycznym udziałem Skarbu Państwa (*semi-state companies*) rząd może przyznawać miejsca w radzie administrującej przedstawicielom związkowym wyższego szczebla, głównie z konfederacji związków zawodowych. Praktyka ta nie jest usankcjonowana prawnie, wynika raczej z tradycji państwowego zarządzania. W rzeczywistości, osoby powołane do rady często działają głównie jako jednostki niezależne. Obecnie możliwość powoływania członków rady przedsiębiorstwa przez pracowników lub ich przedstawicieli jest w istocie ograniczona wyłącznie do sektora semi-rządowego, a mianowicie dotyczy Urzędu ds. Rozwoju Zasobów Ludzkich (Arxi Anaptyxis Anthropinou Dynamikou), zajmującego się finansowaniem szkoleń i działań związanych z rozwojem zasobów ludzkich.

Mimo iż Cypr nie ma bogatych tradycji partycypacji pracowniczej na poziomie zarządzania przedsiębiorstwem, posiada je jednak w obszarze dialogu społecznego i trójstronnej współpracy na zasadach dobrowolnych. W tym szerokim sensie można powiedzieć, iż istniejąca na Cyprze partycypacja pracownicza przybiera głównie formę negocjacji płacowych i uczestnictwa przedstawicieli pracowników w trójstronnych ciałach i komisjach. Jeśli chodzi o zakłady pracy, na Cyprze istnieje jednokanałowa reprezentacja interesów za pośrednictwem struktury związków zawodowych. Kraj ten posiada najwyższy wskaźnik przynależności związkowej w UE, który wynosi około 70% siły roboczej w kraju.

CZECHY

Czeskie ustawodawstwo dotyczące nadzoru korporacyjnego w dużym stopniu oparte jest na modelu niemiecko-austriackim, czyli na tzw. systemie dualistycznym, zgodnie z którym w procesie podejmowania decyzji uczestniczy zarząd i odrębna rada nadzorcza. Pracownicy mają prawo do delegowania swoich przedstawicieli do rad nadzorczych zarówno w przedsiębiorstwach państwowych, jak i prywatnych.

W **sektorze prywatnym**, w spółkach akcyjnych zatrudniających ponad pięćdziesięciu pracowników, jedna trzecia członków rady nadzorczej wybierana jest przez pracowników. Teoretycznie statut spółki może także przewidywać wyższą reprezentację (do 50%) lub przyznać pracownikom prawo do reprezentacji w radzie spółek zatrudniających mniej niż pięćdziesiąt osób.

Rada nadzorcza sprawuje nadzór nad działalnością zarządu oraz ogólną działalnością spółki. Członkowie rady mają prawo wglądu do wszystkich dokumentów, ksiąg i rejestrów związanych z działalnością spółki, są także uprawnieni do dokonywania oceny sprawozdań finansowych i bilansu. Jeśli wymaga tego interes spółki, rada nadzorcza ma prawo zwołać walne zgromadzenie i przedstawić mu wszelkie proponowane przez siebie działania. Zgoda rady nadzorczej wymagana jest przy dokonywaniu nabycia lub przeniesienia własności majątku, którego wartość przekracza jedną trzecią kapitału własnego spółki. Uprawnienia rady nadzorczej mogą zostać rozszerzone na podstawie statutu spółki, np. statut może przewidywać, iż rada nadzorcza powołuje i odwołuje członków zarządu.

Reprezentację pracowniczą w radzie stanowią osoby wybrane bezpośrednio przez pracowników. Kandydatami mogą być sami pracownicy lub członkowie istniejących w spółce organizacji związkowych, którzy nie muszą być pracownikami spółki. Propozycje kandydatów na członków rady (lub propozycje dotyczące odwołania ze składu rady) mogą być zgłaszane przez związek zawodowy, radę pracowniczą (jeśli taka istnieje) lub przez co najmniej 10% zatrudnionych. Kandydaci mogą być także zgłaszani przez zarząd.

W **przedsiębiorstwach państwowych** reprezentacja pracownicza na poziomie zarządzania przedsiębiorstwem jest obowiązkowa, niezależnie od liczby pracowników. W skład organów przedsiębiorstwa państwowego wchodzi dyrektor odpowiedzialny za codzienne zarządzanie przedsiębiorstwem oraz rada nadzorcza, która nadzoruje decyzje dyrektora i działalność przedsiębiorstwa. Podobnie jak w sektorze prywatnym, pracownicy mają prawo do powołania jednej trzeciej składu rady.

W przedsiębiorstwach państwowych regulamin wyborczy ustala pracodawca w porozumieniu z zakładową organizacją związkową. Uprawnienia do objęcia stanowiska w radzie przysługują jedynie pracownikom.

Niezależnie od sektora działalności członkowie rady wybrani przez pracowników mają te same prawa i obowiązki co pozostali jej członkowie, wybrani przez walne

zgromadzenie (w spółkach akcyjnych) lub mianowani przez państwo (w przedsiębiorstwach państwowych).

Nie ma żadnego formalnego związku pomiędzy członkami rady nadzorczej wybranymi przez pracowników a zakładową organizacją związkową lub radą pracowniczą. Powiązania takie mogą jednak zaistnieć w przypadku, gdy pracownik wybrany do rady nadzorczej jest także przedstawicielem władz związkowych.

W **sektorze bankowym** istnieje szczególne prawo dotyczące reprezentacji pracowniczej w zarządzie spółki. Poza obowiązkową reprezentacją pracowniczą na poziomie jednej trzeciej składu rady nadzorczej, *Ustawa o bankach* stanowi, iż pracownicy muszą być także reprezentowani w zarządzie.

Do 2001 r. **reprezentacja pracownicza w Republice Czeskiej** funkcjonowała wyłącznie za pośrednictwem zakładowych związków zawodowych, tam gdzie one istniały. Nowe ustawodawstwo wprowadziło system mieszany, który pozwala na powoływanie rad pracowniczych w przedsiębiorstwach, w których nie działa zakładowa organizacja związkowa. W przypadku późniejszego powstania organizacji związkowej, rada pracownicza ulega rozwiązaniu. Wydaje się, iż zasada ta przyczyniła się do tego, że liczba powołanych rad pracowniczych jest niewielka. Obowiązuje wymóg informowania przedstawicieli istniejącej reprezentacji pracowniczej i konsultowania się z nimi w wielu różnych sprawach. Jednakże tylko związek zawodowy może zawierać układy zbiorowe, co jest szczególnie istotne, gdyż w Republice Czeskiej negocjacje płacowe prowadzone są przede wszystkim na poziomie przedsiębiorstwa.

ESTONIA

W Estonii spółki akcyjne muszą posiadać zarówno zarząd, jak i radę nadzorczą. W konsekwencji wszystkie one mają dualistyczną strukturę zarządzania. W prywatnych spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością istnienie rady nadzorczej wymagane jest jedynie wtedy, gdy kapitał zakładowy przekracza kwotę 400 tys. EEK (ok. 25 tys. EUR), a zarząd liczy mniej niż trzech członków, lub też jeśli umowa spółki obejmuje jej powołanie.

Prawo estońskie nie przewiduje prawa pracowników do dokonywania wyboru lub powoływania swoich przedstawicieli do zarządu i/lub rady nadzorczej. Chociaż teoretycznie jest to możliwe, w praktyce żaden związek zawodowy ani pracodawca nie zdecydowali się na podjęcie tego problemu w układzie zbiorowym. Stanowisko, jakie w tej sprawie zajmują partnerzy społeczni w kraju, jest zróżnicowane: organizacja pracodawców ETTK uważa, iż obecność pracowników w radach nadzorczych zakłóciłaby jedynie ich sprawne funkcjonowanie, Konfederacja Estońskich Związków Zawodowych (EAKL) opowiada się natomiast za partycypacją pracowniczą na poziomie zarządzania przedsiębiorstwem. EAKL wychodzi z założenia, iż w praktyce istniejące obowiązkowe procedury informacyjne i konsultacyjne nie są skutecznie realizowane. Zdaniem tej organizacji prawo to pomogłoby zapewnić pracownikom wiedzę na temat decyzji wpływających na ich interesy (takich jak zwolnienia grupowe, zbycie przedsiębiorstwa, itp.). I chociaż debata na temat reprezentacji pracowniczej na poziomie zarządzania przedsiębiorstwem została na pewien czas wstrzymana, może ona zostać wznowiona w ramach planowanej reformy estońskich zbiorowych stosunków pracy.

W Estonii występuje jednokanałowy system reprezentacji pracowniczej w miejscu pracy, inaczej mówiąc związki zawodowe. W praktyce zbiorowe stosunki pracy są najlepiej rozwinięte na poziomie przedsiębiorstwa, a liczba układów zbiorowych na poziomie krajowym lub branżowym nie jest znacząca. Na poziomie przedsiębiorstwa pracownicy uczestniczą w dialogu społecznym za pośrednictwem przedstawicieli, wybieranych zazwyczaj w tych przedsiębiorstwach, w których działają związki zawodowe. Estońska ustawa o związkach zawodowych (z 2000 r.) określa wymagania w zakresie procedur informacyjnych i konsultacyjnych dotyczących szeregu różnych zagadnień. Zatem obowiązek informowania pracowników i konsultowania z nimi różnych spraw jest skutecznie realizowany wyłącznie tam, gdzie istnieje związek zawodowy. Bliskie powiązania związków zawodowych z partią komunistyczną w okresie dominacji radzieckiej działają na ich niekorzyść, dlatego też niewielu pracowników pozostało ich członkami. W związku z tym prawo do informacji i konsultacji zagwarantowane jest jedynie niewielkiej liczbie zatrudnionych. Ponadto, informowanie pracowników oraz prowadzenie konsultacji pracowniczych jest stosunkowo nowym obszarem w dziedzinie stosunków pracy w Estonii i wymaga dodatkowej wiedzy oraz umiejętności po stronie zarówno związków zawodowych, jak i pracodawców. W konsekwencji informowanie pracowników oraz prowadzenie konsultacji pracowniczych nie stało się jeszcze dobrze funkcjonującą i powszechną praktyką.

WĘGRY

Węgierskie prawo o spółkach oparte jest na ogół na modelu ustawodawstwa niemieckiego, tak więc zwyczajową formą nadzoru korporacyjnego w odniesieniu do przedsiębiorstw krajowych jest system dualistyczny. We wszystkich spółkach akcyjnych oraz spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością o kapitale powyżej określonego poziomu musi zostać powołana rada nadzorcza, niezależnie od tego czy są to przedsiębiorstwa państwowe, czy prywatne.

Uprawnienia węgierskich rad nadzorczych są zazwyczaj ograniczone. Mogą one nadzorować działania zarządów oraz działać jako organ reprezentujący akcjonariuszy lub udziałowców, ich posiedzenia odbywają się jednak dość rzadko. Zgromadzenie wspólników (walne zgromadzenie) może podjąć decyzję o rozszerzeniu uprawnień rady nadzorczej. Zwyczajowa działalność rad nadzorczych ogranicza się do odbywania posiedzeń raz lub dwa razy w roku w celu zatwierdzenia wszystkich ważnych sprawozdań objętych porządkiem obrad zgromadzenia (w tym corocznych sprawozdań finansowych) oraz biznesplanów, a także sprawowania kontroli nad organizacją poprzez stawianie wymagań dotyczących przedstawiania informacji oraz przeprowadzanie kontroli lub ocen ksiąg rachunkowych i dokumentów spółki. Głównym uprawnieniem rady nadzorczej jest prawo do zwołania zgromadzenia wspólników w przypadku, gdy w jej ocenie działania zarządu są sprzeczne z prawem, umową, statutem spółki bądź decyzją zgromadzenia wspólników, lub też gdy uzna ona te działania za szkodliwe dla interesów spółki lub wspólników.

W przedsiębiorstwach, w których pracuje co najmniej dwustu pełnoetatowych pracowników, przedstawiciele zatrudnionych muszą stanowić jedną trzecią składu rady nadzorczej. Taka reprezentacja na poziomie zarządzania przedsiębiorstwem jest obowiązkowa zarówno w **przedsiębiorstwach państwowych, jak i prywatnych**, niezależnie od tego, czy działają one jako spółki akcyjne, czy też spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Przedstawiciele pracowników są nominowani przez zakładowe rady pracownicze lub centralne rady pracownicze, jednakże przed każdą nominacją rada pracownicza zobowiązana jest „wysłuchać opinii” zakładowych związków zawodowych. Zgromadzenie wspólników zobowiązane jest do powołania kandydatów nominowanych przez rady pracownicze, jeśli tylko spełniają oni wymagane kryteria prawne.

W praktyce przedstawicielami pracowników w radzie nadzorczej są liderzy zakładowych związków zawodowych i/lub przewodniczący (centralnej) rady pracowniczej albo ich zastępcy. Te zależności personalne (łączenie stanowisk) pomiędzy reprezentacją na poziomie zarządzania przedsiębiorstwem a innymi kanałami zakładowej reprezentacji pracowniczej zapewniają przedstawicielom pracowników pewien poziom bezpieczeństwa prawnego (przed zwolnieniem, dyskryminacją itp.), którego prawo o spółkach nie gwarantuje w żaden inny sposób.

Prawa i obowiązki członków rady nadzorczej będących przedstawicielami pracowników są zasadniczo takie same, jak innych członków rady, wybranych przez

akcjonariuszy bądź udziałowców. Przysługuje im jednak jedno dodatkowe prawo: w przypadku nieosiągnięcia konsensusu przez radę nadzorczą zgromadzenie wspólników musi zostać poinformowane o mniejszościowym stanowisku przedstawicieli pracowników. Przedstawiciele pracowników są z kolei zobowiązani do informowania „wspólnoty pracowniczej” za pośrednictwem rady pracowniczej o wszystkich sprawach, z wyjątkiem informacji o charakterze poufnym.

Wynagrodzenie członków rady nadzorczej nie jest uregulowane przepisami prawa, jednak decyzje zgromadzenia wspólników w tej sprawie są zazwyczaj podejmowane zgodnie z zasadą równości członków. Mimo wszystko praktyki w zakresie wynagradzania członków rad nadzorczych w poszczególnych przedsiębiorstwach znacznie się różnią.

Procedura powoływania i codziennego funkcjonowania przedstawicieli pracowników jest zgodna z węgierskim dualistycznym systemem dialogu społecznego w miejscu pracy. W 1992 roku wprowadzono ustawową instytucję rady pracowniczej. Początkowo związki zawodowe sprzeciwiały się temu rozwiązaniu, obawiały się bowiem osłabienia swojej pozycji. Od tego czasu w kodeksie pracy wprowadzono szereg zmian. Spowodowało to, że zakresy obowiązków oraz odpowiedzialności rad pracowniczych i zakładowych związków zawodowych stały się dość niejasno określone w węgierskim prawie pracy. W latach 90-tych stosunki, które wytworzyły się pomiędzy związkami zawodowymi a radami pracowniczymi, były dość kontrowersyjne: w większości przedsiębiorstw związkom udało się osiągnąć dominującą pozycję wobec rad pracowniczych lub sprawić, iż stały się one w dużym stopniu zbędne. Ostatnie badania wykazują, iż rady pracownicze działają jedynie w dużych przedsiębiorstwach, w których istnieją zakładowe organizacje związkowe, nie funkcjonują natomiast jako zinstytucjonalizowany kanał reprezentacji pracowniczej w firmach pozbawionych organizacji związkowych.

W praktyce przeważają przypadki zależności personalnych (łączenia stanowisk) nie tylko pomiędzy liderami związków zawodowych a członkami rad pracowniczych, ale także pomiędzy członkami rad nadzorczych a innymi kanałami reprezentacji pracowniczej. Z drugiej strony, jeśli w danym przedsiębiorstwie nie działa ani związek zawodowy, ani rada pracownicza, nikt nie nadzoruje skutecznego wdrażania przepisów prawa. O ile w teorii tworzenie pracowniczej reprezentacji na poziomie zarządzania przedsiębiorstwem jest automatyczne, w praktyce żadna instytucja rządowa (inspekcja pracy, sąd rejestrowy) nie jest w stanie nadzorować działań przedsiębiorstw w tym zakresie.

Mimo iż reprezentacja pracownicza na poziomie zarządzania przedsiębiorstwem nie jest kluczowym elementem węgierskiego dialogu społecznego, stanowi ona dodatkowy kanał reprezentacji, który może wspierać funkcjonowanie zakładowych związków zawodowych i rad pracowniczych.

ŁOTWA

Łotewskie ustawy o spółkach propagują zasadniczo strukturę dualistyczną, z zarządem i radą nadzorczą. Łotwa, podobnie jak jej sąsiedzi, nie ma jednak żadnych wymogów prawnych ani istotnej praktyki w zakresie partycypacji pracowniczej na poziomie zarządzania przedsiębiorstwem.

Po uzyskaniu przez Łotwę niepodległości w 1991 r. nastąpił gwałtowny spadek znaczenia związków zawodowych pod względem ich wpływów i liczby członków. Obecnie związki zawodowe reprezentują około 20% zatrudnionych (przynależność do związków w sektorze państwowym jest znacznie wyższa niż w sektorze prywatnym). Układy zbiorowe pracy ograniczają się głównie do poziomu przedsiębiorstwa, gdyż na poziomie branżowym dialog społeczny jest prawie nieobecny, przy całkowitym jego braku na poziomie regionalnym. Teoretycznie układy branżowe są możliwe wtedy, gdy pracodawcy związani układem zbiorowym pracy zatrudniają ponad 60% wszystkich pracowników danej branży. W praktyce nie ma takiego układu branżowego, który spełniałby to kryterium. Liczba układów zbiorowych pracy zawartych na poziomie przedsiębiorstwa także utrzymuje się na niskim poziomie: układami zbiorowymi objętych jest jedynie około 20% łotewskich pracowników.

Mimo iż już od 2002 r. pracownicy mogą bezpośrednio wybrać swoją „upoważnioną reprezentację pracowniczą”, głównym kanałem reprezentacji interesów pracowniczych wciąż pozostają związki zawodowe. W sytuacji, gdy w jednym przedsiębiorstwie funkcjonuje związek zawodowy i zarazem upoważniona reprezentacja pracownicza, jedynie związek zawodowy ma prawo do zawierania zbiorowego układu pracy. Zarówno związki zawodowe, jak i upoważniona reprezentacja pracownicza mają prawo do otrzymywania informacji oraz do współdecydowania w wielu kwestiach, wliczając sprawy związane z sytuacją ekonomiczną przedsiębiorstwa, problemy społeczne i decyzje dotyczące interesów pracowników oraz decyzje, które mogą istotnie wpłynąć na płace, warunki pracy i zatrudnienie. W praktyce dialog społeczny w miejscu pracy ma miejsce tylko tam, gdzie związki są silnie reprezentowane, co de facto sprawia, że interesy znaczącego procentu łotewskich pracowników pozostają niereprezentowane.

LITWA

Prawo o spółkach, które aktualnie obowiązuje na Litwie, pozostawia przedsiębiorstwu wybór pomiędzy strukturą monistyczną (rada administrująca) a dualistyczną (zarząd i rada nadzorcza). Nie ma żadnych uregulowań przewidujących prawo pracowników do reprezentacji w zarządzie lub radzie nadzorczej spółki (dotyczy to zarówno przedsiębiorstw państwowych, jak i prywatnych). Istnieje kilka czynników utrudniających tworzenie reprezentacji pracowniczej na poziomie zarządzania przedsiębiorstwem. Większość obywateli Litwy uznaje ją w pewnym stopniu za ograniczenie inicjatywy pracodawców, obce ciało lub nawet przeszkodę dla rozwoju gospodarki rynkowej. Raczej negatywne doświadczenia z przeszłości socjalistycznej w zakresie zbiorowych praw tego typu powodują, iż sami pracownicy nie wykazują jeszcze większego zainteresowania ich przywróceniem. Co więcej, doświadczenia związane z wprowadzaniem tych uprawnień we wczesnych etapach okresu transformacji (1990–1994) także nie były pomyślne. Obowiązująca wówczas ustawa o przedsiębiorstwach państwowych dawała pracownikom prawo do powołania aż do dwóch trzecich członków rady nadzorczej. Ich obecność w radach nadzorczych przedsiębiorstw państwowych nie mogła jednak zapobiec nadużyciom, korupcji i manipulacjom we wczesnych etapach prywatyzacji. W konsekwencji prawo to zostało ponownie zniesione. Od tego czasu nie rozpoczęto żadnej debaty na temat wprowadzenia nowoczesnej formy reprezentacji pracowniczej na poziomie zarządzania przedsiębiorstwem.

Litewski system dialogu społecznego dotyczy przede wszystkim poziomu przedsiębiorstwa. Negocjacje płacowe prowadzone są głównie na tym poziomie, chociaż zgodnie z prawem można je również toczyć na poziomie krajowym, branżowym lub regionalnym. Liczba pracowników objętych układami zbiorowymi pracy jest jednak względnie niska, podobnie zresztą jak w przypadku liczebności członków związków zawodowych. Do niedawna reprezentacja pracownicza na Litwie tworzona była zgodnie z podejściem jednokanałowym, przy wyłącznym prawie zakładowych związków zawodowych do reprezentowania wszystkich pracowników. Oznaczało to, iż w przypadku braku związków zawodowych zbiorowa reprezentacja pracownicza w ogóle nie istniała. W listopadzie 2004 r. przyjęta została ustawa o radach pracowniczych, pozwalająca na ich powoływanie w przedsiębiorstwach, w których nie działają związki zawodowe. Obecnie istniejący system można opisać jako system jednokanałowej reprezentacji z dodatkowym kanałem dla zakładów pracy zatrudniających pracowników niezrzeszonych w związkach zawodowych. Jeśli jednak w przedsiębiorstwie powstanie związek zawodowy, przysługuje mu wyłączne prawo do reprezentacji wszystkich pracowników i nie jest możliwe powołanie żadnej rady pracowniczej. Przedstawicielom pracowników na Litwie przysługuje prawo do otrzymywania informacji i uczestniczenia w konsultacjach na temat ogólnej sytuacji w przedsiębiorstwie, zwolnień pracowników z przyczyn ekonomicznych lub technologicznych oraz w związku z restrukturyzacją zakładu pracy. W kilku kwestiach (takich jak zmiany zakładowego regulaminu pracy) wymagana jest zgoda przedstawicieli pracowników.

MALTA

Zgodnie z maltańską ustawą o spółkach jedyną uznawaną strukturą korporacyjną jest system monistyczny; struktura dualistyczna nigdy nie była tam uznawana. Spółki podlegają zarządowi, który kieruje działalnością i wykonuje wszystkie przysługujące spółce uprawnienia.

Obecnie na Malcie istnieje dziesięć przedsiębiorstw, które zapewniają reprezentację pracowniczą w zarządzie; sześć spośród nich to przedsiębiorstwa państwowe. Pozostałe cztery spółki stanowią własność prywatną; trzy należą do Powszechnego Związku Pracowników (*General Workers' Union*; GWU), największego związku zawodowego na wyspie, a jedna jest spółką Partii Pracy (*Labour Party*). Do zarządu wybranych zostało dwunastu przedstawicieli (tzw. pracowniczych członków zarządu – *worker director*).

Funkcjonującą reprezentację pracowniczą na poziomie zarządzania przedsiębiorstwem wprowadzono na wiele różnych sposobów. W przypadku spółek będących własnością państwa oraz Uniwersytetu Maltańskiego prawo do takiej reprezentacji określone jest w obowiązującym ustawodawstwie. W niektórych spółkach odpowiednie postanowienia można jednak znaleźć w układzie zbiorowym pracy, podczas gdy w innych osiągnięto stosowne porozumienie, które pozostaje wiążące.

Uprawnienia do sprawowania funkcji pracowniczego członka zarządu przysługują wyłącznie pracownikom przedsiębiorstwa. Zasadniczo są oni wybierani przez pracowników. Osobie powołanej na stanowisko pracowniczego członka zarządu przysługują takie same prawa i obowiązki (w tym wynagrodzenie), jak pozostałym członkom zarządu.

Z historycznego punktu widzenia początki reprezentacji pracowniczey w zarządzie sięgają lat 70-tych XX w., kiedy to nowo wybrany rząd zobowiązał się do przyjęcia nowego kierunku w gospodarce i do wprowadzenia nowej formy dialogu społecznego, w której partycypacja pracownicza miała odgrywać wiodącą rolę. Inspiracją dla pierwotnej koncepcji, zakładającej powoływanie pracowniczych członków zarządu, była socjalistyczna ideologia samorządu pracowniczego. Jednak od tego czasu partycypacja pracownicza w zarządzie napotykała coraz większe trudności. Na przykład, w stoczni Malta Drydocks do 1975 r. pracownicy mogli wybierać wszystkich ośmiu członków zarządu (system samorządu pracowniczego). Jednak już w 1997 r. liczba ta została ograniczona do czterech (połowa składu zarządu), a w 2000 r. – do jednego. Ostatnio trzy spółki zniosły prawo pracowników do wybierania pracowniczych członków zarządu w ramach wdrażanego procesu prywatyzacyjnego (wśród nich stocznia Drydocks).

Obowiązujące na Malcie przepisy prawa dotyczące dialogu społecznego przypominają brytyjski system dialogu społecznego – z przedstawicielem reprezentującym zakładowy związek zawodowy i z negocjacjami płacowymi prowadzonymi na poziomie przedsiębiorstwa. W ramach obecnie istniejącego systemu dialogu społecznego – opartego na konflikcie i negocjacjach – reprezentacja

pracownicza na poziomie zarządu na Malcie najwyraźniej nigdy naprawdę nie funkcjonowała prawidłowo. W konsekwencji koncepcja członków zarządu wybieranych przez pracowników była traktowana podejrzliwie zarówno przez zarząd, jak i przez samych zatrudnionych.

POLSKA

Główne kryterium istnienia partycypacji pracowniczej na poziomie zarządzania przedsiębiorstwem w Polsce to forma własności spółki. Zgodnie z prawem reprezentacja taka wymagana jest wyłącznie w sektorze publicznym.

Transformacja ustrojowa w Polsce spowodowała wprowadzenie szeregu modyfikacji o charakterze ekonomicznym, które wpłynęły z kolei na fundamentalne zmiany sposobu angażowania pracowników w proces podejmowania decyzji w przedsiębiorstwie. W przypadku prywatyzacji przedsiębiorstwa pracownikom przyznawano prawo do bezpłatnego objęcia do 15% akcji będących własnością Skarbu Państwa. Jednakże ustawa prywatyzacyjna (1992, 1996) wprowadziła również prawo do reprezentacji pracowniczej w radach nadzorczych **byłych przedsiębiorstw państwowych** przekształconych w jednoosobowe spółki Skarbu Państwa (proces komercjalizacji). Zgodnie z tą ustawą pracownicy takich spółek powołują dwie piąte składu rady nadzorczej. Po sprzedaniu przez Skarb Państwa ponad 50% akcji liczba przedstawicieli pracowników w radzie nadzorczej może zostać ograniczona. Dana spółka jest zobowiązana do utrzymania co najmniej minimalnej wymaganej liczby przedstawicieli pracowników w radzie nadzorczej (2–4 członków rady w zależności od jej wielkości), dopóki państwo pozostaje jej akcjonariuszem.

Polskie ustawodawstwo przewiduje strukturę dualistyczną dla spółek akcyjnych, podczas gdy spółki z ograniczoną odpowiedzialnością zobowiązane są do powołania rady nadzorczej wyłącznie wtedy, gdy ich kapitał zakładowy przekracza kwotę 500 tys. PLN (ok. 125 tys. EUR), a udziałowców jest więcej niż dwudziestu pięciu. Rada nadzorcza sprawuje nadzór nad wszystkimi aspektami działalności spółki. Uprawnienia rady nadzorczej obejmują także możliwość zawieszenia – w uzasadnionych przypadkach – kilku lub wszystkich członków zarządu. Członkowie rady nadzorczej są powoływani i odwoływani przez walne zgromadzenie (zgromadzenie wspólników – w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością). Członkowie rady nadzorczej powoływani przez pracowników wybierani są przez nich w powszechnym i bezpośrednim tajnym głosowaniu. Ponieważ przepisy prawa nie przewidują rozróżnienia pomiędzy różnymi kategoriami członków rady nadzorczej, prawa przysługujące przedstawicielom pracowników są takie same jak prawa pozostałych członków rady (dotyczy to także wynagrodzenia).

Jeśli „skomercjalizowane” (sprywatyzowane) przedsiębiorstwo zatrudnia więcej niż pięciuset pracowników, przysługuje im także – poza reprezentacją pracowniczą w radzie nadzorczej – prawo do wybrania jednego członka zarządu (prawo to zachowują oni nawet w przypadku sprzedaży przez Skarb Państwa ponad połowy akcji).

Warto wspomnieć, iż w latach 1990–2003 sprywatyzowanych zostało ponad siedem tysięcy przedsiębiorstw państwowych (tj. 80% wszystkich przedsiębiorstw państwowych według stanu na rok 1990). Pod koniec 2003 r. istniało około siedmiuset jednoosobowych spółek Skarbu Państwa (w których Skarb Państwa był

jedynym akcjonariuszem). Do tej liczby należy dodać trudną do oszacowania liczbę podmiotów, w których Skarb Państwa zachował akcje bądź udziały. Prawo do wybierania przedstawicieli do rady nadzorczej miało na celu częściowe zrehabilitowanie pracownikom utraty praw partycypacyjnych, które posiadali przed wdrożeniem procesu komercjalizacji.

Pozostałe przedsiębiorstwa państwowe (które nie zostały jeszcze skomercjalizowane/sprywatyzowane) nadal podlegają ustawie o samorządzie pracowniczym z 1981 r., wprowadzonej jako reakcja na dramatyczne wyniki zarządzania przedsiębiorstwami w gospodarce planowej. Ustawa przyznaje szerokie uprawnienia pracownikom, głównie za pośrednictwem rady pracowniczej (wybranej przez pracowników), posiadającej szerokie uprawnienia kontrolne i powołującej dyrektora przedsiębiorstwa. Wraz z ciągłym spadkiem liczby przedsiębiorstw państwowych zmniejsza się też liczba przedsiębiorstw, w których funkcjonuje samorząd pracowniczy.

W odniesieniu do **przedsiębiorstw innych niż przedsiębiorstwa państwowe lub skomercjalizowane (dawniej państwowe)** nie ma żadnych podstaw prawnych pozwalających pracownikom na ubieganie się o prawo partycypacji w zarządzaniu swoim zakładem pracy. Także w przedsiębiorstwach poddanych „bezpośredniej prywatyzacji” – tzn. w przypadku bezpośredniej sprzedaży całego majątku przedsiębiorstwa – nowy (prywatny) właściciel nie był zobowiązany do wprowadzenia reprezentacji pracowniczej na poziomie zarządzania przedsiębiorstwem. Co więcej, w przypadku całkowitego przejęcia przedsiębiorstw przez nowych właścicieli nowo nabyte prawa do reprezentacji pracowniczej były często znoszone. Mimo wszystko – w ramach tzw. pakietów socjalnych podpisywanych przez związki zawodowe i nowych (prywatnych) właścicieli – w niektórych przypadkach związkom zawodowym przyznawano prawo do delegowania przedstawicieli do rady nadzorczej.

Struktura związkowa w Polsce jest dość zdecentralizowana. Aby mieć istotny głos w sprawach dotyczących pracowników, krajowa organizacja lub branżowe związki zawodowe muszą tworzyć organizacje zakładowe. Z drugiej strony, pracownicy często tworzą jednozakładowe związki zawodowe obejmujące swoim zasięgiem przedsiębiorstwa jedynie jednego pracodawcy. Reprezentacja pracownicza funkcjonuje zasadniczo za pośrednictwem lokalnych związków zawodowych (pojedynczy kanał). W większości zakładów pracy (zwłaszcza w małych przedsiębiorstwach) reprezentacja pracownicza w ogóle nie istnieje. Obecnie nie obowiązują żadne powszechne regulacje prawne zabezpieczające prawo pracowników do informacji i konsultacji. Sytuacja ta ulegnie zmianie po wejściu w życie ustawodawstwa wdrażającego dyrektywę UE 2002/14/WE. Związki zawodowe mają wiele obaw co do dyrektywy UE w sprawie procedur informacyjnych i konsultacyjnych. Obawiają się utraty swojej monopolistycznej pozycji w zakładzie pracy, a także możliwości popierania przez pracowników tworzenia „bezzwiązkowych rad pracowniczych” w celu osłabienia pozycji związków zawodowych w przedsiębiorstwie.

SŁOWACJA

W Republice Słowackiej reprezentacja pracownicza na poziomie zarządzania przedsiębiorstwem występuje zarówno w sektorze państwowym, jak i prywatnym.

Głównym kryterium jest istnienie rady nadzorczej. Powoływana jest ona w każdym **przedsiębiorstwie państwowym**, niezależnie od jego wielkości i obszaru działalności. Rady nadzorczej – i w konsekwencji również żadnej reprezentacji pracowniczej w tym organie – nie mają jedynie przedsiębiorstwa publiczne, których statut przewiduje jej brak (np. kolej, poczta).

Pracownikom przedsiębiorstw państwowych przysługuje prawo do dokonania wyboru połowy członków rady nadzorczej. Przewodniczący rady nie może jednak być pracownikiem. Zatrudnieni wybierają swoich przedstawicieli w głosowaniu bezpośrednim. Jeśli w przedsiębiorstwie istnieje reprezentacja związku zawodowego, przysługuje jej prawo do powołania jednego „pracowniczego” członka rady.

W przedsiębiorstwach państwowych rada nadzorcza decyduje o podziale zysku i pokryciu strat; może zarekomendować zwolnienie danej osoby ze stanowiska członka zarządu; przedstawia sprawozdania z połączenia lub podziału spółki; przedstawia półroczne lub roczne sprawozdania finansowe; zatwierdza powołanie biegłego rewidenta, kredyty, pożyczki, zbycie majątku spółki i przydział majątku spółki dyrektorowi naczelnemu, prokurentowi lub innej osobie upoważnionej przez przedsiębiorstwo do jego wykorzystania lub zajmowania się różnymi sprawami.

W **sektorze prywatnym** istnienie rady nadzorczej jest obowiązkowe jedynie w spółkach akcyjnych posiadających majątek trwały o wartości co najmniej 1 mln SKK (ok. 25 tys. EUR). Jeśli spółka zatrudnia więcej niż pięćdziesięciu pracowników pełnoetatowych, jedna trzecia składu rady nadzorczej wybierana jest przez pracowników. Statut spółki może jednak ustanawiać wyższą liczbę członków rady wybieranych przez pracowników (maksymalnie 50%), a także zdecydować o wprowadzeniu dobrowolnej reprezentacji pracowniczej w radzie nadzorczej w przypadku niespełniania wymaganego progu pięćdziesięciu pracowników.

W spółkach prywatnych rada nadzorcza bada nadzwyczajne oraz skonsolidowane sprawozdania roczne, a także planowany podział zysku lub pokrycie strat i przedstawia sprawozdanie walnemu zgromadzeniu. Wyznacza także przedstawicieli do występowania przed sądami i innymi organami w sprawach dotyczących członków zarządu. Członkowie rady nadzorczej są upoważnieni do wglądu we wszystkie dokumenty księgowe i inne dotyczące działalności spółki, sprawowania nadzoru nad tym, aby dokumenty księgowe były zgodne ze stanem faktycznym, a działalność spółki prowadzona zgodnie z prawem, statutem spółki i decyzjami walnego zgromadzenia. Ponadto, rada nadzorcza zatwierdza zwyczajne, nadzwyczajne i skonsolidowane sprawozdania finansowe.

Zarówno w **przedsiębiorstwach państwowych, jak i prywatnych** prawo do zgłaszania kandydatów na członków rady nadzorczej wybieranych przez

pracowników przysługuje zakładowej organizacji związkowej. Kandydatem na członka rady może też być osoba, która otrzyma poparcie co najmniej 10% ogółu zatrudnionych. Te nowe przepisy weszły w życie na podstawie ustawy z 2000 r., która wyeliminowała problemy wynikające z braku w istniejącym ustawodawstwie uregulowań dotyczących zgłaszania kandydatów. W wielu przypadkach powodowało to sytuację, w której o wyborze kandydatów decydował również zarząd organizujący wybory. Przedstawicielami pracowników wybieranymi do rady nadzorczej mogą być wyłącznie sami pracownicy. Przedstawiciel pracowników powołany na stanowisko członka rady nadzorczej ma takie same prawa i obowiązki, jak inni członkowie rady, w tym również takie samo wynagrodzenie, określone w statucie spółki.

Słowacki dialog społeczny na poziomie zakładu pracy przez długi okres prowadzony był jednokanałowo, ze związkami zawodowymi jako jedyną organizacją uprawnioną do reprezentowania interesów pracowniczych w przedsiębiorstwie. Od 2002 r. w przypadku braku związku zawodowego istnieje jednak możliwość tworzenia rad pracowniczych. Rok później przepisy prawa zostały odpowiednio znowelizowane i pozwalają na powołanie rady pracowniczej na wniosek 10% pracowników, niezależnie od istnienia zakładowej organizacji związkowej. Oba te ciała mają obecnie podobny status, wspólny dostęp do informacji oraz kilka wspólnych uprawnień w zakresie podejmowania decyzji (w przypadkach gdy wymagana jest zgoda przedstawicieli pracowników). Jednak tylko związek zawodowy może zawierać układy zbiorowe pracy z zarządem przedsiębiorstwa. Negocjacje płacowe w Republice Słowackiej prowadzone są na poziomie branżowym oraz zakładowym i obejmują względnie dużą liczbę pracowników.

SŁOWENIA

W Słowenii partycypacja pracowników wynika z art. 75 **Konstytucji** z 1991 r., który gwarantuje im prawo do współdecydowania. Na tej podstawie w 1993 r. przyjęta została ustawa o partycypacji pracowniczej w zarządzaniu, przewidująca szereg praw partycypacyjnych, indywidualnych i zbiorowych, w tym prawo do informacji i konsultacji oraz prawo do partycypacji na poziomie zarządzania przedsiębiorstwem.

Inspiracją dla współczesnej słoweńskiej ustawy o spółkach był przede wszystkim model niemiecki, choć brano także pod uwagę ustawodawstwo innych krajów europejskich. Słoweńska ustawa o spółkach propaguje strukturę dualistyczną, z zarządem i odrębną radą nadzorczą. Obecnie w Słowenii toczą się jednak dyskusje na temat dopuszczenia możliwości tworzenia struktury monistycznej, z jedną radą zarządzającą.

Pracownikom przysługuje prawo do partycypacji w radzie nadzorczej, o ile taka istnieje, niezależnie od tego, czy przedsiębiorstwo jest **państwowe**, czy **prywatne**. Zgodnie z ustawą o spółkach istnienie rady nadzorczej wymagane jest jedynie w spółkach akcyjnych w następujących przypadkach:

- jeśli subskrybowany kapitał akcyjny spółki jest wyższy niż 410 mln SIT (ok. 1,7 mln EUR);
- jeśli spółka zatrudnia ponad pięciuset pracowników;
- jeśli spółka została utworzona na zasadach progresywnych (założyciele spółki muszą zdobyć wymagany kapitał w wyniku sprzedaży akcji);
- jeśli akcje spółki są w obrocie publicznym;
- jeśli spółka posiada więcej niż stu akcjonariuszy.

W praktyce nie ma już (prawie) spółek akcyjnych bez działającej rady nadzorczej.

Reprezentujący pracowników członkowie rady nadzorczej są wybierani i odwoływani przez zakładową radę pracowniczą. Wybierane osoby nie muszą być pracownikami spółki. Ich liczbę określa statut spółki, nie może być ona jednak niższa niż jedna trzecia ani wyższa niż połowa całego składu rady nadzorczej. Przed rokiem 2001 prawo przewidywało także reprezentację pracowniczą w radzie nadzorczej stanowiącą połowę jej składu dla spółek zatrudniających ponad tysiąc pracowników. W wyniku decyzji Słoweńskiego Trybunału Konstytucyjnego przepis ten uznano za naruszenie konstytucyjnej zasady równości i zmieniono. Przewodniczący rady nadzorczej jest zawsze przedstawicielem akcjonariuszy i ma głos rozstrzygający w przypadku równej ilości głosów. Przedstawiciele pracowników w radzie nadzorczej mają te same prawa oraz obowiązki, co przedstawiciele właścicieli i w pełnym zakresie uczestniczą w podejmowaniu decyzji.

Poza reprezentacją w radzie nadzorczej rada pracownicza ma także uprawnienia w zakresie zgłaszania kandydata na stanowisko **pracowniczego członka zarządu** w spółkach zatrudniających ponad pięciuset pracowników. Pracowniczy członek zarządu jest pełnoprawnym członkiem **zarządu** i zostaje formalnie mianowany przez

radę nadzorczą (lub akcjonariuszy w przypadku braku rady nadzorczej). W spółkach liczących mniej niż pięciuset pracowników może on też zostać powołany na podstawie porozumienia pomiędzy pracodawcą a pracownikami. Pracowniczy członek zarządu reprezentuje interesy pracowników w sprawach społecznych oraz dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi.

W Słowenii występuje dwukanałowy system **reprezentacji interesów pracowniczych na poziomie przedsiębiorstwa** – z jednej strony za pośrednictwem rad pracowniczych (możliwych w spółkach zatrudniających ponad dwudziestu pracowników) oraz reprezentacji związków zawodowych – z drugiej. Te dwie formy reprezentacji są instytucjonalnie i funkcjonalnie odrębne: związki zawodowe pełnią tzw. „funkcję kolizyjną” (negocjacje płacowe, naruszenia praw), funkcją rady pracowniczej jest natomiast współdziałanie, bez prawa uciekania się do np. akcji strajkowej.

Podobnie jak wiele innych krajów Europy Środkowej i Wschodniej, Słowenia też miała swój okres samorządów pracowniczych. Ta komunistyczna ideologia, która nie zważała na różnice interesów świata pracy i kapitału, nie przeżyła transformacji w pluralistyczną demokrację parlamentarną. W 1988 roku zniesiono ustawę o zjednoczonej sile roboczej z 1976 r., regulującą sprawy samorządu pracowniczego, i przyjęto nową ustawę o spółkach.

Słoweński system partycypacji pracowniczej teoretycznie jest jednym z najlepiej rozwiniętych na świecie – gwarantuje pracownikom szeroki zakres praw partycypacyjnych. W praktyce jednak tempo wdrażania postanowień ustawy było powolne, a stopień naruszania praw pracowniczych jest nadal znaczny, pracownicy natomiast często pozostają nieświadomi przysługujących im praw i mechanizmów ich egzekucji. Wdrażanie postanowień ustawy o partycypacji pracowniczej w zarządzaniu jest dobrowolne, nie zaś obowiązkowe. Oznacza to, iż w celu „aktywowania” praw partycypacyjnych przewidzianych w ustawodawstwie wymagana jest inicjatywa ze strony pracowników (prawdopodobnie związku zawodowego). Fakt ten ma też swoje konsekwencje w odniesieniu do reprezentacji na poziomie zarządzania przedsiębiorstwem, związanej z prawem rady pracowniczej do nominowania pracowniczych członków zarządu: w przedsiębiorstwach, w których nie działa rada pracownicza, nie ma możliwości występowania przedstawicieli pracowników ani w zarządzie, ani w radzie nadzorczej.