

DEMOKRACJA PRZEMYSŁOWA A UCZESTNICTWO PRACOWNIKÓW W SPÓŁCE EUROPEJSKIEJ

1. Uwagi wstępne

Idea demokratyzacji stosunków przemysłowych od dawna stanowi przedmiot dyskusji naukowej i posiada rozległą literaturę. Jednym z jej przejawów jest zapewnienie pracownikom uczestnictwa w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Na określenie procesów związanych z tym udziałem używa się – w zależności od uwarunkowań ekonomicznych, politycznych i kulturalnych poszczególnych państw – takich terminów jak: „demokracja przemysłowa”, „partycypacja”, „kapitalizm ludowy”, „współdecydowanie”, „demokracja przedsiębiorstwa”, „samorządność”, „demokracja organizacyjna”, „demokracja pracownicza”.

Zagadnienie demokracji w miejscu pracy (demokracji przemysłowej – przyp. Aut.) ponownie stało się aktualne w związku ze zmianami, jakie w tym obszarze nastąpiły na gruncie prawa unijnego. Prawodawca unijny rozwinął ideę demokracji przemysłowej, przenosząc ją z krajowych zakładów pracy na płaszczyznę przedsiębiorstw transgranicznych, których działalność wykracza poza rynki lokalne. Koncepcja demokracji przemysłowej uzyskała ramy prawne poprzez dyrektywę Rady 2001/86/WE z 8.10.2001 r. uzupełniającą statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników,¹ dyrektywę Rady 2003/72/WE z 22.07.2003 r. uzupełniającą statut spółdzielni europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników,² dyrektywę 2005/56/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 26.10.2005 r. w sprawie transgranicznego łączenia się spółek kapitałowych³ oraz dyrektywę 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 6.05.2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsul-

1 Dz.Urz. UE L 294 z 10 listopada 2001 r., s. 22, dalej jako „dyrektywa 2001/86”.

2 Dz.Urz. UE L 207 z 18 sierpnia 2003 r., s. 25, dalej jako „dyrektywa 2003/72”.

3 Dz.Urz. UE L 310 z 25 listopada 2005 r., s. 1, dalej jako „dyrektywa 2005/56”.

towania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.⁴

Nowe rozwiązania prawne przyczyniły się do ewolucji poglądów w zakresie ujęcia socjologicznego demokracji przemysłowej. Idea ta coraz częściej bywa łączona z pojęciem „obywatelstwa przemysłowego”, co jeszcze wyraźniej wskazuje na analogie pomiędzy demokracją w rozumieniu systemu politycznego a demokracją przemysłową. Uzasadniona wydaje się potrzeba określenia, na ile demokracja przemysłowa i obywatelstwo przemysłowe przejawia się w przedsiębiorstwie podobnie do demokracji politycznej i obywatelstwa państwowego. Analiza tego zagadnienia ułatwia ustalenie uzasadnienia uczestnictwa pracowników w przedsiębiorstwie. Należy jednak podkreślić, że nie rozstrzyga tej kwestii jednoznacznie z powodu istnienia w tym obszarze także innych teorii.

Rozważania teoretyczne zostaną w drugiej części opracowania uzupełnione o spojrzenie na rozwiązania prawne będące podstawą funkcjonowania demokracji przemysłowej w przedsiębiorstwach transgranicznych. Z powodu obszerności zagadnienia skupię się tylko na jednym podmiocie – spółce europejskiej, za czym dodatkowo przemawia stale rosnąca liczba spółek europejskich⁵ oraz zaawansowane formy uczestnictwa pracowników w zarządzaniu tymi podmiotami.

2. Kierunki rozwoju demokracji przemysłowej

Termin „demokracja przemysłowa” pojawił się po raz pierwszy w doktrynie angielskiej; w pracy małżeństwa Sidney i Beatrice Webbów „*Industrial democracy*”, wydanej w 1897 r. Pojęcie to łączono ze związkami zawodowymi⁶ i ich uprawnieniem do zawierania umów zbiorowych (nazywanych później układami zbiorowymi pracy). Bez wątplenia zastosowanie tego terminu było wkomponowane w podstawowe założenia Towarzystwa Fabian (*Fabian Society*), którego twórcami było małżeństwo Webbów wraz z G.B. Shawem. Poglądy członków Towarzystwa wywarły istotny wpływ na politykę władz Londynu w zakresie oświaty, zdrowia, zarządzania przedsiębiorstwami miejskimi. Fabianie uważali, że droga do nowego porządku społecznego wiedzie poprzez rozszerzenie praw wyborczych, powiększenie roli i władzy instytucji municypalnych (samorządowych). Podkreślali rolę państwa w uregulowaniu relacji pomiędzy pracą a kapitałem. W 1900 r. Towarzystwo Fabian weszło do Partii Pracy,⁷ co pozwoliło tej idei uzyskać bardziej powszechny zasięg.

4 Dz.Urz. UE L 122 z 16.05.2009, s. 28, dalej jako „dyrektywa 2009/38”.

5 Według danych z kwietnia 2014 r. w 25 krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego łącznie zarejestrowano 2125 spółek europejskich, co oznacza wzrost o 159 SE w ciągu ostatnich pięciu miesięcy. Z tego 289 spółek europejskich zidentyfikowano jako „normalne”, tj. prowadzące działalność gospodarczą i zatrudniające powyżej pięciu pracowników (w październiku 2013 r. spółek „normalnych” było 269). News of European Companies: Slowdown or new dynamics? www.worker-participation.eu (data dostępu: 22.10.2014 r.).

6 S. Rudolf, Demokracja przemysłowa w rozwiniętych krajach kapitalistycznych, Warszawa 1986, s. 19.

7 H. Zins, Historia Anglii, Wrocław 2001, s. 321-322.

Teoria demokracji przemysłowej początkowo była także odzwierciedleniem rosnącej siły robotników angielskich, których sytuacja społeczno-polityczna stale poprawiała się w związku z działaniami rządu. W latach 70 XIX w. drogę ku temu torowało m.in. zniesienie przepisu o odpowiedzialności karnej za pikietowanie oraz za złamanie umowy o pracę przez robotnika. Związki zawodowe otrzymały osobowość prawną, gwarantującą nietykalność ich przywódców i nienaruszalność kas związkowych w razie strajku, zaś robotnicy mieli być przy dochodzeniach sądowych traktowani na równi z przedsiębiorcą. Wśród dodatkowych elementów wpływających na rozwój omawianej koncepcji należy także wymienić rozpoczętą pod koniec lat 90. XIX w. walkę robotników o dalszą poprawę warunków pracy, jak i o własne przedstawicielstwo w Parlamencie.⁸

Dyskusja na temat form demokracji przemysłowej w przedsiębiorstwach toczyła się także dzięki inicjatywie europejskich ruchów związkowych. Zauważyć jednak należy istotne różnice w wyrażanych stanowiskach w zakresie instytucjonalnej reprezentacji pracowników w przedsiębiorstwach. Wyraźnie dominował pogląd, w myśl którego priorytetem związków zawodowych nie jest angażowanie się w kierowanie przedsiębiorstwem poprzez ustanowienie swojej reprezentacji w jego zarządzie (np. związki zawodowe na południu Europy, w krajach skandynawskich, w Wielkiej Brytanii). Związki zawodowe uważały, że wprowadzenie reprezentacji pracowniczej do najwyższych władz spółek prowadziłoby do nieuniknionego konfliktu pomiędzy pracą a kapitałem.⁹ Konsekwencją takiego stanowiska było dążenie do stworzenia silnej pozycji związków zawodowych poza strukturą korporacyjną przedsiębiorstwa. Koncentrowano się przede wszystkim na rozwoju niezależnych negocjacji zbiorowych z pracodawcami w sprawie poprawy warunków pracy i płacy pracowników.

Odmienne stanowisko prezentowały zwłaszcza związki zawodowe niemieckie, które widziały znaczenie reprezentacji pracowniczej nie tylko w procedurze negocjacji zbiorowych, ale również w procesie angażowania się w sprawy organizacyjne przedsiębiorstwa. Uważały, iż dzięki temu przedsiębiorstwa staną się bardziej demokratyczne, konkurencyjne i efektywne. Nurt ten zyskał poparcie w Europie dopiero po II wojnie światowej wraz z pragnieniem dążenia do tworzenia bardziej sprawiedliwego społecznie świata,¹⁰ w którym formy demokracji przemysłowej w szerszym ujęciu zajmowałyby centralne miejsce. W rzeczywistości poglądy te bywały realizowane jedynie w części przedsiębiorstw państwowych.

Ponowny rozkwit poglądów na temat demokracji przemysłowej nastąpił w latach 70. XX w. pod wpływem różnych „form konfliktu” w krajach zachodnich

8 *Ibidem*, s. 320-321.

9 R. Taylor, *Industrial democracy and the European traditions*, „Transfer: European Review of Labour and Research” 2005, t. 11, nr 2, s. 157.

10 H. Lewandowski, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 1984, t. 32, s. 42.

w szczególności rozruchów robotniczo-studenckich we Francji i fali strajków we Włoszech. Uczestnicy tych demonstracji podkreślali autonomię działania klasy robotniczej, spontanicznie tworząc komitety robotnicze ponad istniejącym kapitalistycznym porządkiem gospodarczym i jego mechanizmami prawnymi.¹¹ Istota tych ruchów znalazła swoje odzwierciedlenie także w sposobie wyrażania interesów pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach RFN, w szczególności poprzez udział pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w postaci systemu „współdecydowania” (*Mitbestimmung*).

Z powyższych rozważań wynika, że dyskusja na temat demokracji przemysłowej toczyła się przede wszystkim w kontekście rozwiązań przewidzianych w poszczególnych państwach. Jak stwierdził A. Sorge, dopiero wzrost znaczenia międzynarodowych przedsiębiorstw zainspirował przedstawicieli doktryny do poszukiwania „pewnych standardów” w zakresie demokracji przemysłowej.

„Model” demokracji przemysłowej na płaszczyźnie międzynarodowej zyskał realny kształt dzięki rozwojowi organów Wspólnoty Europejskiej, które zainicjowały częściową regulację w tym zakresie w drodze rozwiązań dotyczących zwolnień grupowych¹² i transferu przedsiębiorstw.¹³ Szerokie uprawnienia pracownicze w ramach organizacji demokracji przemysłowej w przedsiębiorstwach ponadnarodowych pojawiły się w szczególności w związku z utworzeniem pierwszej, ponadnarodowej spółki – Spółki Europejskiej (*Societas Europaea*).¹⁴ Pomysł utworzenia spółki europejskiej narodził się już w latach 50. ubiegłego wieku, zaś pierwsza oficjalna koncepcja uczestnictwa pracowników w spółce została przedstawiona przez Komisję Europejską w projekcie Statutu Spółki Europejskiej w 1970 r.¹⁵ Przedłużające się prace nad tą regulacją¹⁶ były spowodowane przede wszystkim zbyt kontrowersyjnym rozwiązaniem, zgodnie z którym pracownicy mieli uzyskać prawo do udziału w organie spółki. Mniej wątpliwości wywoływało prawo do informacji i konsultacji, stąd w 1994 r. zostało ono przyznane pracownikom w drodze dyrektywy Rady 94/45/WE w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.¹⁷

11 A. Sorge, The evolution of industrial democracy in the countries of the European Community, „British Journal of Industrial Relations” 1976, t. 14, nr 3, s. 275.

12 Dyrektywa Rady 75/129/EWG z dnia 17 lutego 1975 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.Urz. UE L 48 z 22.2.1975, s. 29).

13 Dyrektywa Rady 77/187/EWG z dnia 14 lutego 1977 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowników, w przypadku transferu przedsiębiorstw, zakładów pracy lub części zakładów pracy (Dz.Urz. UE L 61 z 5.3.1977, s. 26).

14 A. Sorge, The evolution..., *op. cit.*, s. 275.

15 Proposed statute for the European Company, Supplement to Bulletin of the European Communities 1970 (8), dalej jako „Projekt z 1970 r.”

16 O pracach legislacyjnych nad projektami Statutu SE zob. J. Wratny, Regulacja partycypacji pracowniczej w prawie wspólnotowym, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1993, nr 4, s. 4-5.

17 Dyrektywa Rady 94/45/WE w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (Dz.Urz. UE L 254 z 30.09.1994, s. 64).

W ewolucji koncepcji demokracji przemysłowej zauważyć można dwa główne nurty, uzależnione od tradycji poszczególnych państw. Pierwszy opiera się na tradycyjnej roli związków zawodowych jako podmiotów, które przygotowane są do walki o prawa pracowników na drodze „konfliktu”.¹⁸ Wpływ na sposób funkcjonowania przedsiębiorstwa dokonuje się w tym przypadku w drodze układów zbiorowych pracy. Drugi nurt z kolei opiera się na współpracy i współdziałaniu z „kapitałem”, co wyraża się poprzez tworzenie niezwiązkowej reprezentacji załogi.

Na płaszczyźnie europejskiej głównej przyczyny rozwoju ostatniego z wymienionych nurtów należy upatrywać, jak się wydaje, w postępującej globalizacji, która spowodowała konieczność „optymalizacji wszystkich zasobów gospodarczych i społecznych w ramach krajowych systemów gospodarczych”.¹⁹ Rozwój globalizacji i technologii informatycznych nadal wymaga „humanistycznej” organizacji pracy przedsiębiorstw także z tego powodu, iż dostrzeżenie kapitału ludzkiego jest jednym z czynników wpływających na przewagę konkurencyjną przedsiębiorstw.²⁰ Istotnym zagadnieniem, jakie pojawiło się w przedsiębiorstwach ponadnarodowych, jest relacja między przedstawicielstwami niezwiązkowymi a związkami zawodowymi. Widoczna jest tutaj tendencja do angażowania związków zawodowych w sferę współzarządzania przedsiębiorstwem poprzez udział w wyłonieniu członków organów reprezentujących pracowników oraz w negocjacjach w roli ekspertów.

Ukazanie mechanizmów demokracji przemysłowej w konkretnym przedsiębiorstwie wymaga analizy podstaw teoretycznych tej koncepcji.

3. Podstawy teoretyczne demokracji przemysłowej i ich znaczenie dla praw pracowniczych

Istota demokracji w sensie politycznym w najprostszym rozumieniu oznacza, że członkowie społeczeństwa mają prawo uczestniczenia w organizacji i zarządzaniu państwem. Posługiwanie się terminem „demokracja” w stosunku do udziału pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem jest podyktowane analogią do przedsiębiorstwa jako państwa, tylko że w mikroskali.²¹ Z demokracją w sensie politycznym ściśle związane są prawa i obowiązki obywateli jako pełnoprawnych członków państwa. W związku z powyższym w demokracji przemysłowej także możemy dostrzec istnienie obywatelstwa pracowników w przedsiębiorstwie. Posługiwanie się terminem „demokracja” w stosunku do uczestnictwa pracowników może być związane także z uprawnieniem podmiotów reprezentujących pracowników do stanowienia

18 Na temat konfliktu wpisanego w naturę negocjacji układowych zob. J. Wratny, *Problem partycypacji pracowniczej* (w:) M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński (red.), *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, Warszawa 2006, s. 512.

19 Zob. R. Taylor, *Industrial...*, *op. cit.*, s. 159.

20 T. Wuestewald, B. Steinheider, *Police managerial perceptions of organizational democracy: a matter of style and substance*, „*Police Practice and Research*” 2012, t. 13, nr 1, s. 44.

21 W. Sanetra, *Demokracja pracownicza wczoraj i dziś*, „*Acta Universitatis Wratislaviensis*” No 1690, *Prawo CCXXXVIII*, Wrocław 1994, s. 117.

norm prawnych. Prawo to jest jedną z istotnych kompetencji, jakie posiada władza państwowa.²²

Ustalenia wymaga, w jaki sposób współcześnie uzasadnia się udział pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem korzystając z pojęcia demokracji politycznej i obywatelstwa. W celu ukazania stosownych różnic, punktem odniesienia do dalszych rozważań będzie jedna z kluczowych teorii brytyjskich dotyczących demokracji przemysłowej i obywatelstwa przemysłowego. Koncepcja ta była ściśle powiązana z prawem do zrzeszania się w związkach zawodowych.

Teoria związku obywatelstwa przemysłowego z obywatelstwem została wypracowana przez brytyjskiego socjologa Thomasa Humphreya Marshalla w latach 50. XX w.²³ Stała się wzorem dla późniejszych rozważań w tym zakresie. Zdaniem T.H. Marshalla, istnieje podstawowy wymiar równości między ludźmi oparty na pełnym udziale w życiu zbiorowym. Twierdzi on, że prawa polityczne odłączyły się od praw cywilnych w momencie, gdy nie tylko mężczyźni, ale także kobiety uzyskały prawo głosu.²⁴ Jak można sądzić, oznaczało to, że prawa polityczne złączone zostały ściśle z obywatelstwem rozumianym jako uczestnictwo w danej wspólnotcie. Autor ten uważał, że prawa socjalne pojawiły się dopiero po prawach politycznych i obywatelskich.

Prawem politycznym jest prawo zrzeszania się. Prawo to posiadają obywatele danego państwa. Prawo tworzenia związków zawodowych i instytucja negocjacji zbiorowych (układów zbiorowych pracy) przyczyniły się, zdaniem Marshalla, do zaistnienia „wtórnego” statusu obywatela w przemyśle,²⁵ uzupełniając w ten sposób system praw politycznych. Związki zawodowe wykreowały wtórny system obywatelstwa przemysłowego równoległy i uzupełniający w stosunku do systemu obywatelstwa politycznego.

W konsekwencji Autor ten wyraził oryginalną myśl, iż obywatelstwo przemysłowe powinno być traktowane jako grupa praw odrębnych od praw socjalnych. Po pierwsze przyjmował, iż jest ono rozszerzeniem wolności zrzeszania się, nie zaś prawa do określonego dochodu czy innych praw socjalnych. Po drugie prawa te, w odróżnieniu od praw socjalnych, mają charakter „aktywny”, tj. wymagają aktywnego udziału obywateli w celu wpłynięcia na ich społeczności. W związku z tym w większym stopniu przypominają prawa polityczne, które zapewniają obywatelom władzę polityczną, aby wpływać na skład rządu.

Powstaje pytanie, czy idea obywatelstwa, ściśle związana w koncepcji T. H. Marshalla z działalnością związków zawodowych, może być nadal odnoszona do przedsiębiorstw biorąc pod uwagę stale malejącą liczbę związków zawodowych.²⁶

22 *Ibidem*, s. 118.

23 T. H. Marshall, *Citizenship and social class and other essays*, London 1950.

24 *Ibidem*, s. 20.

25 *Ibidem*, s. 44.

26 Na temat poziomu uzwiązkowienia w poszczególnych państwach członkowskich zob. J. Stelina, *Związki zawodowe a pozazwiązkowe przedstawicielstwo pracowników w zakładzie pracy*, (w:) Z. Hajn (red.), *Związki kowe*

Zastanowienia wymaga także, czy koncepcja obywatelstwa przemysłowego może być łączona z innymi formami reprezentacji pracowników niż związki zawodowe.

Należy stwierdzić, że obecnie nadal dostrzega się potrzebę wyjaśniania relacji pomiędzy obywatelstwem a pracą, w celu lepszego zrozumienia udziału pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem. W doktrynie podjęto próbę wskazania uniwersalnych wartości będących podstawą obywatelstwa przemysłowego. Unowocześnienie koncepcji obywatelstwa przemysłowego nastąpiło poprzez ściślejsze odniesienie tej teorii do demokracji przemysłowej. Rezultatem owych dociekań są dwojakiego rodzaju ustalenia. Po pierwsze uznano, że szczególną cechą praw obywatelskich, która w pewnym sensie wyjaśnia podstawy uczestnictwa pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem, jest odniesienie do wspólnoty.²⁷ Obywatelstwo przemysłowe wraz z demokracją przemysłową umożliwia traktowanie organizacji gospodarczej jako społeczności, w której udział posiadają także pracownicy. To w tej wspólnotcie podejmowane są ważne decyzje, mające wpływ na jednostki i zbiorowości. W związku z tym zakłada się, że niedemokratycznym jest pozbawienie pracowników wkładu w ich podejmowanie.²⁸

Zbliżona teoria, odnosząca się ściśle do demokracji przemysłowej, jako punkt wyjścia przyjmuje, że ludzie są zdolni sobą zarządzać. W związku z tym jednym ze sposobów konceptualizacji samej natury organizacji jest system wolontarystycznej współpracy pomiędzy zainteresowanymi interesariuszami. Przez interesariuszy w danym przedsiębiorstwie należy rozumieć: klientów, dostawców, pracowników, akcjonariuszy i społeczności. Zarządzanie niektórymi z tych relacji wygląda podobnie, jak zarządzanie w systemie politycznym. Przykładowo akcjonariusze mają prawo wyboru reprezentantów do zarządu. Nie można zatem przyjąć, że skoro te relacje wyglądają trochę inaczej niż siła głosu w systemie politycznym, to są one niedemokratyczne w sensie filozoficznym samozarządzania i bazowania na wolontariacie.²⁹ Stąd demokracja w takim sensie umożliwia szerszym grupom pracowników wpływ na procesy i decyzje podejmowane w przedsiębiorstwie i sprawia, że pracownicy stają się równorzędnym partnerem stosunków pracy.³⁰ Coraz częściej także pracodawcy dostrzegają potrzebę zapraszania pracowników do udziału w zarządzaniu, mając na uwadze, iż sprzyja to podniesieniu otwartości na innowacje.

przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy, Warszawa 2012, s. 171.

- 27 Postulat wprowadzenia do języka prawniczego pojęcia "wspólnota załogi zakładu pracy" zgłosił także A. Sobczyk, W sprawie demokratyzacji przedstawicielstwa załogi, (w:) J. Wratny (red.), Aktualne problemy reprezentacji pracowniczej w zbiorowych stosunkach pracy, Warszawa 2014, s. 50.
- 28 G. Mundlak, Industrial Citizenship, Social Citizenship, Corporate Citizenship: I Just want my wages, Tel Aviv University Law Faculty Papers 2008, paper 82, „Theoretical Inquiries in Law” 2007, t. 8, s. 549-552, oraz cytowana tam literatura.
- 29 J.S. Harrison, R. E. Freeman, Is organizational democracy worth the effort?, „Academy of Management Executive” 2004, t. 18, nr 3, s. 52.
- 30 L. Florek, Demokratyczne (zbiorowe) stosunki pracy, (w:) Problemy prawa pracy. Księga poświęcona Zbigniewowi Salwie, „Studia Iuridica” 1992, t. 23, s. 23.

Po drugie ustrój demokratyczny zakłada, że udział obywateli nie może ograniczać się jedynie do okresowych wyborów. Istota uczestnictwa polega na tym, że ma ono dostarczać możliwości uczenia się przez działanie i interakcję z innymi. Uważa się, że sprzyja ono nie tylko procesom politycznym, ale także samorealizacji i przynosi korzyści psychologiczne. Taki pogląd na obywatelstwo akcentuje w przypadku obywatelstwa przemysłowego aktywny udział pracowników w produkcji przemysłowej, w celu wpływania ilościowego (płace) oraz jakościowego (godność) na warunki pracy.³¹ Dodatkowo przyjmuje się, że obywatelstwo przemysłowe stanowi środek umożliwiający ludziom osiągnięcie wspólnych celów i realizację wspólnych zadań. Zapewnienie pracownikom „wyższych potrzeb” w konsekwencji wspomaga ich efektywność, a przez to zwiększa się konkurencyjność przedsiębiorstw.

Obok „odświeżonej” koncepcji obywatelstwa przemysłowego we współczesnej dyskusji na temat demokracji przemysłowej pojawia się również termin „obywatelstwo korporacyjne”.³² Sformułowanie to wywodzi się z traktowania korporacji jako obywatela wspólnoty, jaką jest gmina, województwo, państwo i powierzania jej zobowiązań, których oczekuje się od obywateli – ludzi. Pogląd ten jest ściśle związany z tworzeniem przez korporacje międzynarodowe pozytywnego wizerunku w ramach tzw. „społecznej odpowiedzialności biznesu” i tworzeniem kodeksów zasad korporacyjnych, zwanych kodeksami dobrych praktyk.³³

W konkluzji poczynionych dotychczas uwag należy podkreślić, że odwołanie się do koncepcji demokracji przemysłowej i obywatelstwa przemysłowego zwraca uwagę na dwa główne uprawnienia pracowników w ramach uczestniczenia w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Po pierwsze, akcentuje się prawo pracowników do wyłonienia swoich reprezentantów (prawa wyborcze). Po drugie, wyposaża się pracowników w prawo do aktywnego zaangażowania w sprawy przedsiębiorstwa poprzez otrzymywanie stosownych informacji i możliwość wyrażenia opinii. Charakterystyczną cechą współczesnych idei demokracji przemysłowej i obywatelstwa przemysłowego jest także zwrócenie uwagi na ekonomiczny efekt udziału pracowników w zarządzaniu.³⁴

4. Szczególne cechy demokracji przemysłowej w spółce europejskiej

Spółka europejska jest ponadnarodową strukturą, w której prawodawca unijny przewidział uczestnictwo pracowników w jej zarządzaniu. Pomimo wciąż nielicznych badań w zakresie tej problematyki, celem niniejszych rozważań nie będzie

31 G. Mundlak, *Industrial...*, *op. cit.*, s. 553-554.

32 *Ibidem*, s. 560.

33 M. Gładoch, *Przedstawicielstwo pracowników w dobie rozwoju gospodarki globalnej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 8, s. 3.

34 Więcej na ten temat zob. J. Stelina, *Zakładowy dialog społeczny*, Warszawa 2014.

szczegółowe omówienie całości regulacji odnoszącej się do udziału pracowników w zarządzaniu spółką. Przeprowadzona analiza będzie zmierzała do odpowiedzi na pytanie, jaki jest główny kierunek zmian w zakresie stosunków przemysłowych w spółce europejskiej w porównaniu do rozwiązań istniejących dotychczas w prawie poszczególnych państw członkowskich.

Pierwszą, specyficzną cechą uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej jest uzależnienie jego istnienia od inicjatywy leżącej po stronie pracodawcy. Z art. 3 ust. 1 dyrektywy 2001/86 wynika, że zarząd lub organy administracji spółek uczestniczących w tworzeniu spółki europejskiej sporządzą plan jej utworzenia, podejmą niezbędne kroki w celu rozpoczęcia negocjacji z przedstawicielami pracowników spółek w sprawie warunków uczestnictwa pracowników w SE. Oznacza to, że pracownicy lub ich reprezentanci nie muszą występować z formalnym wnioskiem w tej sprawie.

W istocie jednak uczestnictwo pracowników w SE jest w pewien sposób gwarantowane. Niespotykane dotychczas w państwach członkowskich rozwiązanie przewiduje, iż zarejestrowanie spółki europejskiej zatrudniającej pracowników uzależnione jest od wcześniejszego dokonania uzgodnień w zakresie uczestnictwa pracowników. Obowiązek powyższy został nałożony przez prawodawcę unijnego w art. 12 ust. 2 rozporządzenia w sprawie statutu SE,³⁵ który uzależnia utworzenie spółki od wykazania, iż został spełniony jeden z następujących warunków: doszło do zawarcia porozumienia w sprawie warunków uczestnictwa albo podjęto decyzję o nierozpoczynaniu negocjacji lub zakończeniu negocjacji już rozpoczętych i opieraniu się na zasadach dotyczących informowania pracowników i konsultowania obowiązujących w państwach członkowskich albo okres przeznaczony na negocjacje dobiegł, a porozumienie nie zostało zawarte. W ostatnim z wymienionych przypadków zarejestrowanie SE wymaga przyjęcia przez strony z góry ustalonych, „ustawowych” zasad uczestnictwa.

Zasadniczym elementem uczestnictwa pracowników w zarządzaniu spółką europejską jest pierwszeństwo rozwiązań negocjacyjnych pomiędzy stroną pracodawcy a stroną pracowników w kwestii warunków uczestnictwa. Stanowi o tym pkt 8 preambuły dyrektywy 2001/86, w myśl którego konkretne procedury informowania pracowników i konsultowania z pracownikami na poziomie transnarodowym, jak również partycypacja powinny być w pierwszej kolejności określone w drodze porozumienia stron lub, w przypadku braku takiego porozumienia, poprzez zastosowanie norm posiłkowych. Prowadzi to do wniosku, że wszelkie proceduralne i materialne zasady uczestnictwa pracowników nie są w pierwszej kolejności narzucone

35 Rozporządzenie nr 2157/2001/WE z dnia 8 października 2001 r. w sprawie statutu spółki europejskiej (SE), (Dz.Urz. WE L 294 z 10.11.2001), dalej jako „rozporządzenie w sprawie statutu SE”.

przez prawo. Odróżnia to system udziału pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem od znanego dotychczas niektórym krajom europejskim (Niemcy).³⁶

Z punktu widzenia niniejszych rozważań istotne jest, że podczas negocjacji w sprawie porozumienia o warunkach uczestnictwa pracownicy nie są reprezentowani przez związki zawodowe, ale przez nowy, niespotykany dotąd w państwach członkowskich podmiot – „specjalny zespół negocjacyjny”. Członkowie tego podmiotu pochodzą z państw, w których spółki uczestniczące w tworzeniu SE zatrudniają pracowników. Prawodawca unijny nie wskazuje podmiotów, które wyłaniają członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, pozostawiając tę decyzję ustawodawstwu państw członkowskich. Polska ustawa o spółce europejskiej,³⁷ implementująca dyrektywę 2001/86, jako podstawową regułę wyłonienia członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wskazuje ich wyznaczenie przez reprezentatywną organizację związkową. Dopiero w przypadku niepowodzenia tej procedury, prawo wyboru uzyskują pracownicy – zebranie załogi (art. 65 ustawy o spółce europejskiej). Po pierwsze, prowadzi to do wniosku, że związki zawodowe wywierają decydujący wpływ na wybór i działalność przedstawicieli „polskich” pracowników w specjalnym zespole negocjacyjnym.³⁸ Po drugie, nie ulega wątpliwości, że członkami specjalnego zespołu negocjacyjnego będą osoby pochodzące z przedsiębiorstw z różnych państw, o odmiennych doświadczeniach w zakresie demokracji przemysłowej. W związku z tym, że wskazani reprezentanci mogą posiadać sprzeczne interesy, istnieje obawa, że tego rodzaju struktura może osłabiać siłę negocjacyjną pracowników.

Kluczowe znaczenie w kontekście form demokracji przedstawicielskiej w już utworzonej spółce europejskiej posiada swoboda stron w wyborze sposobu, w jaki pracownicy będą brali udział w zarządzaniu. Prawodawca unijny proponuje udział w drodze form przewidzianych w demokracji przedstawicielskiej, tzn. poprzez nowy – w porównaniu do związków zawodowych – podmiot, jakim jest „organ przedstawicielski” oraz poprzez przedstawicieli pracowników zasiadających w organie zarządzającym (w modelu monistycznym³⁹) lub organie nadzorczym (w modelu dualistycznym). Szczególnego podkreślenia wymaga, że strony porozumienia w sprawie warunków uczestnictwa pracowników mogą ustalić – zamiast organu przedstawicielskiego – inną (autorską) procedurę informowania i konsultowania (art. 4 ust. 2 lit. f) dyrektywy 2001/86.

36 B. Keller, F. Werner, The Establishment of the European Company: The First Cases from an Industrial Relations Perspective, „European Journal of Industrial Relations” 2008, t. 14, nr 2, s. 163.

37 Ustawa z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz.U. z 2005 r. Nr 62, poz. 551 z późn. zm.), dalej jako „ustawa o spółce europejskiej”.

38 W literaturze mówi się w takiej sytuacji o traktowaniu przedstawicielstw pracowniczych jako przedłużonego ramienia związków zawodowych. Zob. J. Wratny, Związki zawodowe i inne formy przedstawicielstwa pracowniczego. Panorama zagadnień, (w:) Aktualne problemy..., *op. cit.*, s. 15.

39 W systemie monistycznym w spółce istnieje tylko zarząd, zaś w systemie dualistycznym – zarząd i rada nadzorcza. W spółce europejskiej założyciele, sporządzając statut spółki, mają prawo swobodnego wyboru jednego z modeli kierowania spółką, co wynika z art. 38b rozporządzenia w sprawie statutu SE.

Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu w spółce europejskiej realizuje się poprzez mechanizm obejmujący informowanie, konsultowanie i partycypację⁴⁰ (art. 2 ust. h dyrektywy 2001/86). Polega on zatem nie tylko na wyłonieniu swoich reprezentantów, ale także na aktywnym wpływaniu na sprawy spółki, co jest szczególnie widoczne w przypadku informowania. Słusznie zauważa się w literaturze, iż prawo do informacji przysługuje pracownikom, dla których posiada ono „życiowe znaczenie”,⁴¹ a organy przedstawicielstwa pracowniczego zobowiązane są do przekazywania informacji oraz wyrażania stanowiska i interesów pracowników.⁴²

Reasumując należy stwierdzić, że główny kierunek, w jakim podążają zmiany w zakresie uczestnictwa pracowników na płaszczyźnie europejskiej, opiera się na „elastyczności i wykorzystaniu technik prawa miękkiego”.⁴³ Przemawiają za tym przede wszystkim doświadczenia państw członkowskich w zakresie prac nad statutem spółki europejskiej, które przez ponad 30 lat nie mogły dokonać jednolitych ustaleń w zakresie uczestnictwa pracowników z powodu odmiennych tradycji kulturowych. Za słuszny zatem należy uznać pogląd, w myśl którego nie należy spodziewać się zasadniczego zwiększenia (poprawy) mechanizmów demokracji przemysłowej w spółce europejskiej poprzez wprowadzenie „prawa twardego”.⁴⁴

Należy również zauważyć, że w związku z pierwszeństwem negocjacyjnych form uczestnictwa pracowników w praktyce możemy mieć do czynienia ze znacznymi różnicami pomiędzy poszczególnymi spółkami europejskimi. Treść porozumień w sprawie uczestnictwa pracowników, dostosowywana do potrzeb negocjujących stron bez narzuconych z góry merytorycznych standardów, może zatem doprowadzić do sytuacji, w której trudno będzie mówić o jakimś wspólnym, jednolitym systemie demokracji przemysłowej w spółce europejskiej.

5. Podsumowanie

„Relacja kapitału do pracy jest zasadniczo niedemokratyczna”, jak zauważył D.R. Biggins.⁴⁵ Już od końca XIX w. dostrzeżono jednak, że istniejące różnice

40 Jak wynika z art. 2 lit. k dyrektywy 2001/86, przez partycypację rozumie się nie tylko wpływ organu reprezentującego pracowników i/lub przedstawicieli pracowników na sprawy spółki poprzez prawo wybierania lub desygnowania niektórych członków organu nadzorczego lub zarządzającego spółki, ale także prawo sprzeciwiania się określonym kandydatom.

41 J. Wratny, Prawo pracowników do informacji i konsultacji w sprawach gospodarczych, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 6, s. 30.

42 Odrębnym problemem, pominiętym w tym miejscu ze względu na jego obszerność, jest ustalenie, czy na gruncie polskiej ustawy o spółce europejskiej zapewniony został dostęp do informacji pracowników niezrzeszonych w związkach zawodowych.

43 B. Keller, F. Werner, Industrial democracy from a European perspective: The example of SEs, „Economic and Industrial Democracy” 2010, t. 31, nr 4S, s. 44.

44 *Ibidem*, s. 49. Dodatkowo za takim wnioskiem przemawiają długotrwałe prace nad regulacją w sprawie europejskiej spółki prywatnej, przy której przewiduje się, że udział pracowników w zarządzaniu zostanie uregulowany w akcie bezpośrednio obowiązującym w państwach członkowskich – w rozporządzeniu. Więcej na ten temat A. Giedrewicz-Niewińska, Wpływ wielkości pracodawcy na uczestnictwo pracowników w zarządzaniu zakładem pracy, (w:) G. Goździewicz (red.), *Stosunki pracy u małych pracodawców*, Warszawa 2013, s. 269-274.

45 D.R. Biggins, *Democracy at Work*, „Social Alternatives” 1993, t. 12, nr 2, s. 39.

pomiędzy kapitałem i pracą wymagają przezwyciężenia w drodze demokratyzacji stosunków przemysłowych. W szczególny sposób myśl ta została rozwinięta po traumatycznych doświadczeniach II wojny światowej. Rozwój demokracji przemysłowej w przedsiębiorstwie miał pomóc w „łagodzeniu” napięć i uczynienia rynku pracy bardziej sprawiedliwym.

Początkowo w regulacjach poszczególnych państw przeważał wzór demokracji przemysłowej, w której każde negocjowane porozumienie pomiędzy zatrudniającymi a zatrudnionymi było częścią walki, a nie kompromisem wypracowanym w drodze współdziałania. Decydującą rolę odgrywały w tym modelu związki zawodowe. Pozazwiązkowe formy przedstawicielstwa pojawiły się w szerszym zakresie po II wojnie światowej. Z kolei powstanie przedsiębiorstw międzynarodowych, działających poza lokalnym rynkiem, zainicjowało wprowadzanie nowych, ponadnarodowych struktur udziału pracowników w zarządzaniu na poziomie europejskim.

W podobny sposób, tj. poprzez pryzmat działalności związków zawodowych, bywała także postrzegana idea demokracji przemysłowej w jej teoretycznym ujęciu. Pojawiła się teoria, która prawo do negocjacji zbiorowych traktowała jako element statusu obywatela, posiadającego prawo do zrzeszania się w związki zawodowe. W związku z powyższym, jak uważano, obywatelom przysługują prawa socjalne zdobywane nie tylko poprzez korzystanie z praw politycznych (np. wybór odpowiednich władz), ale także w drodze negocjacji zbiorowych. W ten sposób pojawiło się pojęcie „wtórne” obywatelstwa przemysłowego.

Zmiany, jakie nastąpiły w stosunkach przemysłowych (w związku z globalizacją i rozwojem technologii informacyjnych) oraz malejąca liczba związków zawodowych⁴⁶ wymagały poszukiwania uniwersalnych, niezależnych od tradycji krajowych i ruchu związkowego, wartości będących podstawą demokracji przemysłowej i obywatelstwa przemysłowego na płaszczyźnie europejskiej. We współczesnych koncepcjach wyraźnie podkreśla się, że demokracja w miejscu pracy nie może być „czystym” przykładem demokracji politycznej. Należy przyjąć, że demokracja przemysłowa powinna jedynie bazować na demokratycznych założeniach; stwarzać „demokratyczną przestrzeń”.⁴⁷ Poszukuje się zatem uzasadnienia demokracji prze-

46 Podobna sytuacja w kwestii ruchu związkowego, istniejąca w USA, nie doprowadziła do wykształcenia się pozazwiązkowych form partycypacji pracowniczej. W Stanach Zjednoczonych pracownicy uzyskują konkretne prawa socjalne w drodze indywidualnych negocjacji z pracodawcami, których efekty zapisywane są w pracowniczych kontraktach. Wychodzi się z założenia, że poszczególne grupy pracowników mają różne potrzeby. Więcej na ten temat zob. C.L. Estlund, *Citizens of the corporation? Workplace Democracy in a Post-Union Era*, New York University School of Law, Public Law & Legal Theory Research Paper Series, Working Paper No 13-84, New York 2013.

47 V.F. Caimano, Executive Commentary, „Academy of Management Executive” 2004, t. 18, nr 3, s. 96. Demokracja w sensie politycznym oparta jest o pewien zespół wartości i zasad odnoszących się do społeczeństwa i państwa, na który składają się: a) zasada suwerenności społeczeństwa obywatelskiego, b) zasada wolności i równości jednostek w społeczeństwie, c) zasada konkurencji podmiotów życia publicznego, d) zasada większości, e) zasada pluralizmu, f) zasada konsensusu, oznaczająca, że rywalizujące ze sobą, na formalnie równych prawach, jednostki lub organizacje zgadzają się do respektowania reguł gry oraz co do wspólnych zasadniczo celów owej gry (konkurencji). Tak: A. Jamróz, *Demokracja*, Białystok 1996, s. 6.

mysłowej z jednej strony w pewnych wartościach filozoficznych, a z drugiej w argumentach natury ekonomicznej. Współcześnie uznaje się, że uzasadnieniem udziału pracowników w zarządzaniu jest odniesienie do przedsiębiorstwa jako wspólnoty, której członkowie (w tym pracownicy) mają określone prawa. Ponadto przyjmuje się, że skoro urząd demokratyczny zakłada aktywne uczestnictwo jego obywateli nie tylko w czasie wyborów, to także w celu zapewnienia samorealizacji i efektywności przedsiębiorstwa pracownicy powinni mieć zapewniony udział w jego sprawach.

Kierunki zmian widoczne w teorii demokracji przemysłowej znajdują swoje odzwierciedlenie także w regulacji dotyczącej spółki europejskiej. Należy podkreślić, że „model” uczestnictwa pracowników w SE różni się od modeli krajowych. Pracownicy uzyskali możliwość reprezentacji swoich interesów poprzez, odrębny od związków zawodowych, organ przedstawicielski oraz poprzez członkostwo w organie spółki. Na znaczeniu zyskały metody niekonfliktowe uczestnictwa. Wystarczy zauważyć, że na takie relacje wpływa uzależnienie zarejestrowania SE od dokonania uzgodnień w zakresie udziału pracowników (art. 12 rozporządzenia w sprawie SE). Stąd w trakcie prowadzenia negocjacji w sprawie porozumienia nie istnieje potrzeba stosowania rozwiązań konfliktowych (strajków). Wystarczającym, jak się wydaje, środkiem nacisku na stronę pracodawcy jest w tym przypadku perspektywa niezarejestrowania spółki europejskiej. Podsumowując należałoby stwierdzić, że regulacja prawna obowiązująca w spółce europejskiej kontynuuje, zapoczątkowany w 1994 r. przez dyrektywę o europejskich radach zakładowych, proces uelastyczniania zasad udziału pracowników w zarządzaniu na szczeblu europejskim, pozostawiając stronom możliwość podjęcia autonomicznej decyzji o poziomie i kształcie demokracji przemysłowej.

BIBLIOGRAFIA

- Biggins D.R., *Democracy at Work*, *Social Alternatives* 1993, t. 12, nr 2
- Caimano V.F., *Human Performance Consultation*. Inc., *Academy of Management Executive* 2004, t. 18, nr 3
- Estlund C.L., *Citizens of the corporation ? Workplace Democracy in a Post-Union Era*, *New York University School of Law, Public Law & Legal Theory Research Paper Series, Working Paper No 13-84*, New York 2013
- Florek L., *Demokratyczne (zbiorowe) stosunki pracy (w:) Problemy prawa pracy. Księga poświęcona Zbigniewowi Salwie*, *Studia Iuridicia* 1992, t. 23
- Giedrewicz-Niewińska A., *Wpływ wielkości pracodawcy na uczestnictwo pracowników w zarządzaniu zakładem pracy (w:) G. Goździewicz (red.), Stosunki pracy u małych pracodawców*, Warszawa 2013
- Gładoch M., *Przedstawicielstwo pracowników w dobie rozwoju gospodarki globalnej*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2009, nr 8

- Harrison J.S., Freeman R.E., Is organizational democracy worth the effort?, *Academy of Management Executive* 2004, t. 18, nr 3
- Jamróż A., *Demokracja*, Białystok 1996
- Keller B., Werner F., The Establishment of the European Company: The First Cases from an Industrial Relations Perspective, *European Journal of Industrial Relations* 2008, t. 14, nr 2
- Keller B., Werner F., Industrial democracy from a European perspective: The example of SEs, *Economic and Industrial Democracy* 2010, t. 31, nr 4S
- Lewandowski H., Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem, *Studia Prawno-Ekonomiczne* 1984, t. 32
- Marshall T.H., *Citizenship and social class and other essays*, London 1950.
- Mundlak G., Industrial Citizenship, Social Citizenship, Corporate Citizenship: I Just want my wages, *Tel Aviv University Law Faculty Papers* 2008, paper 82, *Theoretical Inquiries in Law* 2007, t. 8
- Rudolf S., *Demokracja przemysłowa w rozwiniętych krajach kapitalistycznych*, Warszawa 1986
- Sanetra W., *Demokracja pracownicza wczoraj i dziś*, *Acta Universitatis Wratislaviensis No 1690, Prawo CCXXXVIII*, Wrocław 1994
- Sobczyk A., W sprawie demokratyzacji przedstawicielstwa załogi (w:) J. Wratny (red.), *Aktualne problemy reprezentacji pracowniczej w zbiorowych stosunkach pracy*, Warszawa 2014
- Sorge A., The evolution of industrial democracy in the countries of the European Community, *British Journal of Industrial Relations* 1976, t. 14, nr 3
- Stelina J., Związki zawodowe a pozazwiązkowe przedstawicielstwo pracowników w zakładzie pracy (w:) Z. Hajn (red.), *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, Warszawa 2012
- Stelina J., *Zakładowy dialog społeczny*, Warszawa 2014
- Taylor R., Industrial democracy and the European traditions, *Transfer: European Review of Labour and Research* 2005, t. 11, nr 2
- Wratny J., Regulacja partycypacji pracowniczej w prawie wspólnotowym, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 1993, nr 4
- Wratny J., Problem partycypacji pracowniczej (w:) M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński (red.) *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, Warszawa 2006
- Wratny J., Prawo pracowników do informacji i konsultacji w sprawach gospodarczych, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2006, nr 6
- Wratny J., Związki zawodowe i inne formy przedstawicielstwa pracowniczego. Panorama zagadnień (w:) J. Wratny (red.), *Aktualne problemy reprezentacji pracowniczej w zbiorowych stosunkach pracy*, Warszawa 2014
- Wuestewald T., Steinheider B., Police managerial perceptions of organizational democracy: a matter of style and substance, *Police Practice and Research* 2012, t. 13, nr 1
- Zins H., *Historia Anglii*, Wrocław 2001

**INDUSTRIAL DEMOCRACY AND INVOLVEMENT OF EMPLOYEES
IN THE SOCIETAS EUROPAEA**

Industrial democracy denotes a specific proposition as well as the practice of shaping relations between employees and employers in an enterprise. The intensification of discussion on industrial democracy has happened due to changes that have occurred in this area on the basis of EU law. The European Union legislature has not only developed the idea of industrial democracy, moving it from domestic work establishments on to a plane of cross-border businesses, but it has also introduced one of the most powerful forms it takes – the participation of employees in the bodies of enterprises. New legal solutions have contributed to the evolution of views on the sociological approach to industrial democracy. In order to determine the reasons for the development of worker participation in an enterprise it is reasonable to determine to what extent industrial democracy and industrial citizenship manifest themselves in an enterprise in a way similar to political democracy and state citizenship. The considerations in this respect have been supplemented by a presentation of legal solutions which are the basis for functioning of industrial democracy in the Societas Europaea.

Keywords: industrial democracy, involvement of employees, Societas Europaea, industrial citizenship

Słowa kluczowe: demokracja przemysłowa, uczestnictwo pracowników, spółka europejska, obywatelstwo przemysłowe