

Katarzyna Skorupińska

Rola i znaczenie rad zakładowych w przedsiębiorstwach Europy Środkowo-Wschodniej

Celem artykułu jest zdefiniowanie roli i pozycji rad zakładowych w krajach Europy Środkowo-Wschodniej oraz określenie zasięgu ich funkcjonowania. Powstanie tych instytucji partycypacji pracowniczej było wynikiem implementacji w tych krajach dyrektywy unijnej z 2002 r., która ustanawia podstawowe struktury informowania i konsultacji pracowników. Związki zawodowe były początkowo niechętne, a nawet wrogo nastawione, tworzeniu rad, obawiając się konkurencji i utraty monopolu na reprezentację pracowników. Z czasem, w większości przypadków, złagodziły one swój nieprzychylny stosunek do tych instytucji i zaczęły wykorzystywać je jako pole do własnej aktywności i możliwość poszerzania zakresu informacji. W dalszym jednak ciągu liczba rad w Europie Środkowo-Wschodniej jest relatywnie mała, a znaczna część z nich nie w pełni egzekwuje przyznane im ustawowo uprawnienia.

Słowa kluczowe: rady zakładowe (*works councils*), partycypacja pracownicza (*employee participation*), związki zawodowe (*trade unions*), rady pracowników (*works councils*)

Wprowadzenie

Zmniejszający się poziom zorganizowania pracowników w związkach zawodowych w krajach byłej „piętnastki” oraz „luka reprezentacyjna” w przedsiębiorstwach w Wielkiej Brytanii i Irlandii spowodowały, iż zaczęto zastanawiać się, czy rady zakładowe nie mogłyby stać się obowiązującą formą pracowniczej reprezentacji w całej UE. Dyskusja nad funkcjonowaniem rad wznowila także badania nad wpływem tych instytucji na ekonomiczne wyniki przedsiębiorstw. Konieczność zainteresowania się radami jako formą partycypacji pracowniczej przypieczętowała dyrektywa unijna z 11 marca 2002 r. Głównym jej założeniem było unormowanie procedur informowania i konsultacji pracowników w krajowych zakładach pracy. Wdrożenie dyrektywy spowodowało powstanie struk-

tur partycypacyjnych na wzór rad zakładowych w krajach Europy Środkowo-Wschodniej, w których wcześniej nie istniały żadne ustawowe formy partycypacji pracowniczej.

Celem opracowania jest porównanie rad pracowników¹ w tych krajach oraz przedstawienie zasięgu ich funkcjonowania. Analizując zakres przyznanych tym instytucjom kompetencji, podjęto próbę określenia pozycji rad w poszczególnych krajach Europy Środkowo-Wschodniej. Istotny wpływ mają tutaj wzajemne relacje rad i związków zawodowych, związane z podziałem zadań między tymi instytucjami. Ważne znaczenie ma w tej sytuacji funkcjonujący w danym kraju typ przedstawicielstwa pracowniczego, który określa rodzaj tych relacji. Implementacja dyrektywy w nowych krajach UE spowodowała przekształcenie się na ogół występującej w tych krajach wyłącznej związkowej reprezentacji na dualny system (związki zawodowe i rady zakładowe) lub system monistyczny „alternatywny” (albo związkowi reprezentanci, albo rady zakładowe).

Relacje między radami a związkami zawodowymi

Najwcześniej rady pracowników powstały na Węgrzech, gdzie kodeks pracy z 1992 r. wprowadził podwójny system reprezentacji pracowniczej, wzorowany na modelu niemieckich rad, ale o istotnie zmniejszonym zakresie kompetencji. Rady pracowników stanowić miały odpowiedź na fragmentaryzację ruchu związkowego, a nawet zakładano, iż na poziomie przedsiębiorstwa przejmą one uprawnienia związków do zawierania układów zbiorowych. Początkowo związki zawodowe sceptycznie, a nawet wrogo, podchodziły do idei tworzenia rad, które były dla nich swojego rodzaju „koniem trojańskim” w obszarze przedstawicielstwa pracowniczego [Krsyorgy, Vamos, 2001]. Z czasem jednak związki zaakceptowały te nowe instytucje partycypacji i wspierały ich tworzenie, ułatwiając sobie w ten sposób obsadzenie rad swoimi członkami. Również w Słowenii związki szybko zrozumiały, że rady mogą być „bramą wejściową” dla własnej aktywności wszędzie tam, gdzie nie były one reprezentowane zbyt dobrze lub gdzie brak było ich własnych struktur. Pozytywne nastawienie związków do rad jako drugiego kanału przedstawicielstwa pracowników w zakładzie pracy pozwoliło im wykorzystać te instytucje jako narzędzie do rekrutacji nowych członków. Z drugiej strony, poprzez doradztwo i szkolenia, związki wspierały rady, tworząc w ten sposób dobre relacje z tymi instytucjami [Kohl, 2009].

Słowackie związki zawodowe od początku sprzeciwiały się tworzeniu rad pracowników, obawiając się, iż instytucje te mogą zagrażać ich funkcjonowaniu. Mając na uwadze wagę harmonizacji stosunków przemysłowych w całej UE, w 2002 r. zgodziły się jednak

1 Nowe instytucje partycypacji pracowniczej w krajach Europy Środkowo-Wschodniej zwane są częściej radami pracowników.

na ich powoływanie, ale jedynie w przedsiębiorstwach pozbawionych związków (monistyczny „alternatywny” system reprezentacji). Nowelizacja kodeksu pracy z 2003 r. ustanowiła rady także w przedsiębiorstwach, gdzie związki nie funkcjonują. Sytuacja ta zmusiła związki zawodowe do uznania rad jako równorzędnego przedstawicielstwa pracowników w zakładzie pracy. O silnej relacji między tymi dwoma formami reprezentacji może świadczyć fakt, że rady często są zdominowane przez związkowych przedstawicieli [Cziria, 2009].

Debata nad powoływaniem nieuzwiązkowionych organów reprezentujących interesy pracowników w czeskich przedsiębiorstwach odbyła się już w drugiej połowie lat 90. Potrzeba dyskusji wynikała z jednej strony z istotnego spadku uzwiązkowienia w okresie transformacji, a z drugiej – z wymagań prawa wspólnotowego w związku z przygotowaniami do integracji z UE. W rezultacie poczynionych wówczas ustaleń, nowelizacja kodeksu pracy z 2001 r. gwarantuje wyłączność reprezentacji interesów pracowniczych związkom zawodowym tam, gdzie one działają. Jeśli jednak w danym zakładzie pracy nie ma związków, możliwe jest powołanie rady pracowników (system monistyczny „alternatywny”). Czeskie związki nie angażują się w ruch na rzecz tworzenia rad pracowników, widząc w nowo powstałej instytucji niepożądaną konkurencję. Powoduje to, że na poziomie przedsiębiorstwa to związki zawodowe pozostają podstawowym reprezentantem interesów pracowników [Wratny, 2002; *Jesteśmy...*, 2007].

Sprzeciw związków zawodowych wobec propozycji przepisów dotyczących implementacji dyrektywy unijnej odnotowano także w Estonii. Organizując protesty, związki blokowały ustawę o przedstawicielstwie pracowniczym, gdyż jej początkowa wersja wykluczała związki jako instytucje z prawem do informacji i konsultacji. Ostatecznie jednak uchwalona w 2006 r. ustawa zagwarantowała takie uprawnienia obu organom reprezentacji, tj. zarówno związkowym reprezentantom, jak i radom pracowników [Nurmela, Kallaste, 2009]. W listopadzie 2004 r. parlament litewski przyjął ustawę wprowadzającą rady pracowników w przedsiębiorstwach, w których związki nie są obecne. Pomimo stworzenia w ten sposób monistycznego „alternatywnego” systemu, również w tym kraju związki stanowczo sprzeciwiały się utworzeniu rad, usiłując utrzymać monopol w obszarze reprezentacji pracowników. Poza wymaganiami wynikającymi z prawa wspólnotowego, implementacja dyrektywy i utworzenie w ten sposób dodatkowej formy przedstawicielstwa pracowniczego konieczne były także ze względów praktycznych. Zaledwie 10% pracowników należało wówczas do związków zawodowych [Blažiene, 2009]. Na Łotwie stosunek związków zawodowych do rad pracowników od początku był neutralny. Utworzenie tych instytucji związki uznały jako konieczność wynikającą z zobowiązań dyrektywy unijnej i aspekt rozwoju krajowego dialogu społecznego [Karnite, 2009]. W dwóch ostatnio przyjętych krajach Unii, implementacja dyrektywy zmieniła

ich wyłączny związkowy system reprezentacji na monistyczny „alternatywny” (Rumunia) i system dualny (Bułgaria).

Sceptyczne nastawienie związków do utworzenia rad w Polsce wynikało z obaw przed konkurencją ze strony tych instytucji, które mogłyby doprowadzić do utraty związkowego monopolu na partycypację pracowniczą. Związki opowiadały się za tzw. modelem czeskim, czyli powoływaniem rad wyłącznie w zakładach niezwiązkowionych. Jednak uchwalona w maju 2006 r. ustawa wprowadziła dualny system reprezentacji pracowniczej. W przedsiębiorstwach zatrudniających przynajmniej 50 pracowników, czy to z inicjatywy związków (jeśli były obecne w zakładzie pracy), czy też na wniosek przynajmniej 10% załogi – powoływano rady pracowników. W rzeczywistości jednak ustawa w Polsce łączyła dwa systemy pracowniczej reprezentacji. Tworzyła ona w ten sposób system pośredni, ponieważ w przedsiębiorstwach, w których związki były obecne, rada w praktyce stanowiła strukturę związkową – jej członkowie byli bowiem wybierani lub nominowani przez związki. Oznaczało to, że pozostali „niezwiązkowieni” pracownicy nie mieli możliwości wybrania swojej reprezentacji. 22 maja 2009 r. ustawa została znowelizowana i całkowicie wyeliminowała związkowy tryb powoływania rad. Zdaniem Wratnego [2010], taka sytuacja ma swoje słabe strony, do których należy obniżenie skuteczności działania rad wskutek odcięcia od związkowego zaplecza finansowego i eksperckiego. Ponadto istnieje również możliwość całkowitego „wymarcia” rad, ponieważ to organizacje związkowe w zdecydowanej większości były siłą sprawczą ich powstawania. Według danych MPiPS z maja 2007 r., 80,6% pracodawców, u których powołano rady pracowników, działały reprezentatywne organizacje związkowe. Po początkowych obawach i niechęci, związki zaczęły postrzegać rady jako organy przysparzające związkowi poszerzonego obszaru informacji.

Zakres kompetencji i rola rad pracowników

Kluczowym czynnikiem określającym pozycję rad pracowników jest zakres przysługujących tym instytucjom kompetencji. Porównując uprawnienia tych instytucji w krajach Europy Środkowo-Wschodniej i w starych krajach Unii, można zauważyć, że rady w nowych krajach mają mniejszy zakres praw. Dyrektywa unijna nie przewiduje bowiem prawa rad do współdecydowania, jakie od dawna posiada, choć w różnym zakresie, większość krajów byłej „piętnastki”. Ponadto nowo powstałe rady nie w pełni egzekwują uprawnienia, które im przysługują. Głównymi przyczynami takiej sytuacji są m.in.: brak zaufania do nowych instytucji partycypacji, obawa przed negatywnymi konsekwencjami ze strony pracodawców, słaba inicjatywa tworzenia rad.

Pozycja i znaczenie rad pracowników w stosunkach przemysłowych oparte są także na jasno zdefiniowanym podziale zadań między tymi formami partycypacji a związkami

zawodowymi. Taka sytuacja ma miejsce w krajach Europy Zachodniej, gdzie instytucje rad zakładowych mają bardzo długą tradycję. W krajach Europy Środkowo-Wschodniej rady i związki mają często podobny status i wspólny dostęp do informacji, co może prowadzić do dublowania się i konkurencji między nimi. Przykładowo, przyznanie również związkom na Węgrzech prawa do informacji i konsultacji spowodowało, że funkcje tych dwóch ciał partycypacyjnych praktycznie „zamazały się”, co istotnie osłabia dialog społeczny. Nakładający się w tym kraju system przedstawicielstwa pozwala pracodawcy wybierać, z którym organem reprezentacji będzie on współpracował. Pozycja rad jest i tak silniejsza niż w krajach, gdzie związki nie mają tak dużego wpływu na te instytucje². Związki zawodowe zaakceptowały tę nową instytucję jako pewnego rodzaju miarę ich reprezentatywności. Badania przeprowadzone w 2003 r. wykazały, że 75% wszystkich członków rad pracowników to związkowi delegaci [Neumann, 2009].

Zakres działalności czeskich rad pracowników jest zdecydowanie węższy niż rad na Węgrzech, jak również wyraźnie mniejszy od uprawnień przysługujących zakładowym organizacjom związkowym. Prawo do informacji obejmuje sprawy dotyczące sytuacji gospodarczej przedsiębiorstwa, przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, polityki zatrudnienia, warunków pracy, spraw bezpieczeństwa i higieny pracy. Uprawnienia konsultacyjne rad ograniczone są do zaledwie trzech ściśle określonych kwestii. Rady w Czechach spełniają raczej rolę pewnego rodzaju „protezy”, nie są one instytucją alternatywną wobec związków [Wrątny, 2002]. Rady pracowników w Słowenii posiadają znacznie szerszy zasięg uprawnień. Ich podstawowymi funkcjami są wspólne konsultacje z pracodawcą, informacja i współpraca w procesie podejmowania decyzji (jednak wyłącznie w kwestiach, o których nie rozstrzygają układy zbiorowe). Sprawy, które są przedmiotem konsultacji z radami, dotyczą przede wszystkim warunków pracy, urlopów, zwolnień, spraw bezpieczeństwa i higieny pracy, dyskryminacji i ochrony pracowników [Lužar, 2009]. Dodatkowo w pewnych kwestiach, tj. wykorzystanie urządzeń socjalnych, ustalanie kryteriów awansów czy oceny wydajności, pracodawca powinien otrzymać zgodę rady przed wdrożeniem decyzji.

Związki i rady na Słowacji mają podobny status, wspólny dostęp do informacji oraz kilka wspólnych uprawnień w zakresie podejmowania decyzji. Jednak tylko związek zawodowy może zawierać układy zbiorowe. Zgodnie z kodeksem pracy, pracodawca jest zobowiązany prowadzić dyskusje z reprezentacją pracowniczą w szczególności w następujących kwestiach: polityka socjalna, decyzje prowadzące do zasadniczych zmian orga-

2 Rady pracowników mają prawo do informacji oraz konsultowania decyzji pracodawcy w obszarze spraw odpowiadających wytycznym dyrektywy. W niektórych kwestiach socjalnych (np. korzystanie z ośrodków wczasowych) posiadają także prawo do współdecydowania.

nizacyjnych, mechanizmy ochrony przed wypadkami. Jednak na Słowacji pracownicy nie są zainteresowani członkostwem w radach. W przedsiębiorstwach, w których funkcjonują zarówno związki, jak i rady – także pracodawcy wolą współpracować ze związkami [Monitoring..., 2007].

Podstawową formą pracowniczej reprezentacji na Łotwie są związki, chociaż teoretycznie możliwy jest także wybór rady pracowników. Niski poziom uzwiązkowienia w tym kraju powoduje, że w większości zakładów pracy w sektorze prywatnym pracownicy nie są w ogóle reprezentowani. Rady posiadają te same prawa i obowiązki jak związki, w tym także możliwość zawierania układów zbiorowych (w przedsiębiorstwach, w których nie ma związkowych reprezentantów). Uprawnienia te odpowiadają standardom europejskim w zakresie informacji i konsultacji, ale w rzeczywistości często nie są egzekwowane. Wynika to przede wszystkim z szeroko rozpowszechnionej w tym kraju praktyki ignorowania ustawodawstwa pracy [Karnite, 2009]. Również na Litwie rady i związki mają identyczne funkcje w zakresie informacji, konsultacji oraz prawo do negocjowania układów zbiorowych. Od 2005 r. rady otrzymały także możliwość organizowania strajków, która wcześniej zarezerwowana była wyłącznie dla związków.

W Estonii funkcjonuje dualny system reprezentacji, ale to związki są traktowane jako główna forma partycypacji. Od 2007 r. posiadają one dokładnie takie same prawa do informacji i konsultacji jak rady, choć ich zasadniczą funkcją w zakładzie pracy jest nadzorowanie wypracowanych wcześniej porozumień z pracodawcą. Podobna sytuacja występuje w Bułgarii – lokalne związki zawodowe są kluczowymi lub jedynymi reprezentantami pracowników w zakładzie pracy. W Rumunii występuje monistyczny „alternatywny” system reprezentacji. W tym kraju także związkowe struktury odgrywają kluczową rolę w zawieraniu układów zbiorowych i znaczącą w konsultacjach z pracodawcą [Workplace Representation...].

Zakres spraw będących przedmiotem informacji i konsultacji rad w Polsce w zasadzie pokrywa się z wytycznymi dyrektywy unijnej, choć został on określony bardzo ogólnie³. Szczegóły dotyczące zasad i trybu przekazywania informacji i prowadzenia konsultacji rada pracowników może jednak ustalić z pracodawcą w oddzielnych porozumieniach dla poszczególnych przedsiębiorstw. Zgodnie jednak z danymi na marzec 2007 r., zaledwie w 35% przypadków zostało zawarte takie porozumienie. Pewne kontrowersje wzbudza brak wyraźnego podziału kompetencji między radami a związkami. W takim przypadku, jak wynika z praktyki, pracodawca musi przeprowadzać konsultacje kilkakrotnie, za

3 W praktyce powoduje duże niejasności i brak rzetelnego informowania rady przez pracodawcę. Prowadzone przez inspektorów pracy kontrole w zakresie przestrzegania przez pracodawcę przepisów ustawy wykazują, że pracodawcy często odmawiają radom dostępu do podstawowych informacji określonych w ustawie, a restrykcje z tego powodu są zbyt niskie.

każdym razem z innym przedstawicielem pracowników. Dokonana w 2009 r. nowelizacja ustawy o informowaniu i konsultacji pracowników formalnie wyeliminowała związki z procesu tworzenia tych instytucji. Może to spowodować spadek liczby rad pracowników, gdyż podmiotem rzeczywiście zainteresowanych ich tworzeniem są zakładowe organizacje związkowe.

Zasięg rad pracowników

„Progi zatrudnienia”, czyli minimalne rozmiary przedsiębiorstw, od których rady powinny być tworzone, określają ich potencjalny zasięg. Dyrektywa z 2002 r. wyznaczyła podmiotowy zakres jej stosowania na poziomie 50 pracowników w odniesieniu do przedsiębiorstwa oraz 20 pracowników odnośnie do zakładu. Tak relatywnie wysokie „progi” dyskryminują małe i średnie przedsiębiorstwa, które dominują w Europie Środkowo-Wschodniej. Węgry, Polska i Słowacja ustaliły ten „próg” na 50 pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie. W Estonii zaledwie 2% przedsiębiorstw zatrudnia więcej niż 50 osób, co istotnie ograniczyłoby zasięg firm, w których pracownicy posiadają prawo do informacji i konsultacji. W związku z powyższym, ustawodawca w tym kraju obniżył „próg zatrudnienia” do 30 pracowników. Trzy kolejne nowe kraje UE (Słowenia, Litwa, Rumunia) przyjęły jeszcze niższy „próg”, tj. 20 pracowników. Ustawa na Łotwie ma zastosowanie bez względu na rozmiar przedsiębiorstwa. Podobnie sytuacja wygląda w Czechach, z tym wyjątkiem, że pewne uprawnienia rad są ograniczone dla przedsiębiorstw zatrudniających poniżej 10 pracowników. W Bułgarii odpowiednie przepisy stosuje się zarówno do 50 zatrudnionych – w przedsiębiorstwach, jak i 20 – w zakładach [*Impact...*, 2008].

Jak wykazują dostępne dane, praktyczny zasięg rad zakładowych w nowych krajach UE jest niewielki. Przykładowo zaledwie 4% przedsiębiorstw na Litwie powołało takie instytucje partycypacji [Blažiene, 2009]. Badania przeprowadzone w 2003 r. na Węgrzech, które obejmowały 2600 przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 50 pracowników, wykazały, że 49% z nich powołało rady. Zgodnie z wynikami badań z 2004 r., rady reprezentowały 36% pracowników w średnich i dużych przedsiębiorstwach i zaledwie 18% w małych firmach zatrudniających 14–49 osób⁴ [Neumann, 2009]. Prawie 80% przedsiębiorstw na Słowacji to małe firmy, w których pracownicy rzadko posiadają swoich reprezentantów. Zgodnie z wynikami badań przeprowadzonymi przez Instytut Pracy i Badań, rady tworzone tam głównie w latach 2002–2003 (w okresie, kiedy obowiązywał system monistyczny) w średniej wielkości przedsiębiorstwach (50-249 pracowników)

4 W firmach poniżej 50 osób uprawnienia informacyjne i konsultacyjne posiada delegat załogi.

głównie sektora ubezpieczeń i elektroniki. Liczba rad pracowników w tym kraju jest jednak niewielka ze względu na to, iż pracownicy woleli unikać konfliktu z pracodawcą, powołując te instytucje. Ponadto preferowali oni jako swoją reprezentację związki, które mają prawo negocjować porozumienia płacowe [Cziria, 2009].

Zgodnie z ustawą, w Słowenii rady powoływane są w przedsiębiorstwach zatrudniających minimum 20 osób. W mniejszych firmach – te same uprawnienia posiada delegat pracowników. Zasięg występowania tych dwóch form reprezentacji w przedsiębiorstwach poniżej 50 pracowników wynosi 20%, w firmach zatrudniających 50-249 osób – 30%, zaś w większych organizacjach – 75%. W kraju tym nie ma systematycznego monitorowania liczby pracowników reprezentowanych przez rady. Szacuje się, że instytucje te są przedstawicielstwem dla 25% wszystkich zatrudnionych w Słowenii [Lužar, 2009]. Według danych MPiPS na dzień 1 marca 2007 r., rady pracowników w Polsce powołano zaledwie w 1900 przedsiębiorstwach, co stanowiło niecało 9% firm spełniających kryteria. Z czasem liczba rad zwiększyła się, ale wzrost ten nie wynikał z większego zaangażowania pracowników w proces tworzenia tych instytucji. Związany był on z upływem okresu przejściowego trwającego do marca 2008 r., w którym przepisy ustawy stosowane były dla przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 100 osób. Obecnie odsetek przedsiębiorstw, u których powołano rady do ogólnej liczby firm objętych ustawą jest jeszcze mniejszy [Wrątny, Bednarski, 2010].

Podsumowanie

W Europie Zachodniej rady zakładowe mają długą historię funkcjonowania i odgrywają istotną rolę w stosunkach przemysłowych. W większości przypadków są one popierane przez związki zawodowe, a relacje między radami a związkami oparte są na wyraźnym podziale kompetencji [szerzej: Skorupińska, 2009]. Ułatwia to współpracę między nimi, zaś ugruntowana pozycja rad jako przedstawicielstw pracowniczych może równoważyć w pewien sposób zmniejszający się poziom uzwiązkowienia w tych krajach. W Europie Środkowo-Wschodniej, pomimo implementacji dyrektywy z 2002 r., przedstawicielstwo pracowników wciąż pozostaje domeną związków zawodowych. Pracownicy nie zaakceptowali jeszcze w pełni nowej formy partycypacji i w większości przypadków wolą polegać na sprawdzonej reprezentacji w postaci związków. Generalnie liczba rad pracowników jest niewielka, a ich pozycja w przedsiębiorstwach niezbyt silna. Zakres ich kompetencji jest także mniejszy w porównaniu do rad zakładowych w starych krajach UE. Istotnym problemem w ich tworzeniu jest wymóg prawny związany z wysokimi „progami zatrudnienia” w sytuacji przeważającej liczby małych i średnich przedsiębiorstw w krajach Europy Środkowo-Wschodniej. Jak zaznacza Wrątny [2002], istotne jest także, że rady te nie powstawały na drodze naturalnego rozwoju, lecz tworzone je zazwyczaj na słabo

przygotowanym gruncie. Instytucje te musiały same wypracować swoje struktury organizacyjne i „samookreślić się”.

Po początkowej niechęci w stosunku do rad pracowników, z czasem związki w nowych krajach Unii zaczęły dostrzegać w nich kooperanta, a nie konkurenta. Mając na uwadze dane statystyczne wskazujące na zdominowanie rad przez związkowych delegatów, instytucje te mogą być szansą na powstrzymanie marginalizacji związków. W takich krajach, jak Słowenia czy Węgry, związki dosyć szybko zaakceptowały i wspierały tworzenie rad. Dzięki temu mogły one obsadzić rady swoimi członkami i wykorzystać dla siebie ich ustawowo zagwarantowane uprawnienia. Głównymi inicjatorami tworzenia rad w Polsce, do czasu nowelizacji ustawy o informowaniu i konsultacji pracowników, były związki zawodowe. Można mieć nadzieję, że będą one nadal, choć już nieformalnie, wpływać na proces powoływania tych instytucji, przynajmniej w tych zakładach pracy, gdzie są one obecne. W niektórych zaś krajach, szczególnie w Czechach, stosunek związków do rad niewiele się zmienił i rola tych instytucji partycypacji pracowniczej jest tam całkowicie marginalna.

Literatura

Blažiene J. (2009), *The impact of the information and consultation directive on industrial relations – Lithuania*, „European Industrial Observatory”.

Cziria L. (2009), *The impact of the information and consultation directive on industrial relations – Slovakia*, „European Industrial Observatory”.

Impact of the information and consultation directive on industrial relations (2008), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

(2007), *Jesteśmy u siebie. Rady pracowników jako narzędzie kształtowania postaw obywatelskich* Instytut Spraw Obywatelskich, Łódź.

Karnite R. (2009), *The impact of the information and consultation directive on industrial relations – Latvia*, „European Industrial Observatory”.

Kohl H. (2009), *Freedom of Association, Employees’ Rights and Social Dialogue in Central and Eastern Europe and Western Balkans*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin.

Lužar B. (2009), *Slovenia: Industrial Relation Profile*, „European Industrial Observatory”.

(2007), *Monitoring Ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Raport końcowy* S. Partner, Warszawa.

Krsgyorgy S. Vámos I. (2001), *The experience of works councils in Hungary*, „South-East Europe Review for Labour and Social Affairs”, nr 1.

Neumann L. (2009), *Hungary: Industrial Relation Profile*, „European Industrial Observatory”.

Nurmela K., Kallaste E. (2009), *The impact of the information and consultation directive on industrial relations – Estonia*, „European Industrial Observatory”.

Skorupińska K. (2009), *Rola rad zakładowych w krajowych i transnarodowych przedsiębiorstwach europejskich*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.

Workplace Representation, www.worker-participation.eu, ETUI.

Wrątny J. (2002), *Partycypacja pracownicza. Studium zagadnienia w warunkach transformacji gospodarczej*, IPiSS, Warszawa.

Wratny J., Bednarski M., red. (2010), *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce posttransformacyjnej*, IPiSS, Warszawa.

Katarzyna Skorupińska – doktor nauk ekonomicznych, adiunkt w Katedrze Ekonomii Instytucjonalnej Instytut Ekonomii, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki. Jej zainteresowania naukowe związane są z dialogiem społecznym, partycypacją pracowniczą, rynkiem pracy oraz nadzorem korporacyjnym. Jest laureatką Nagrody Rektora Uniwersytetu Łódzkiego za osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze. Jest autorką wielu artykułów opublikowanych zarówno w pracach zbiorowych, jak i czasopismach naukowych.