

Bartłomiej K. Przybylski

Rada pracowników jako próba odpowiedzi na zjawisko desyndykalizacji

Artykuł podejmuje zagadnienie reprezentacji pracowniczej na szczeblu zakładu pracy. Rozważania koncentrują się na związkowych i pozazwiązkowych podmiotach przedstawicielstwa pracowniczego, ze szczególnym uwzględnieniem rad pracowników jako nowej pozazwiązkowej reprezentacji pracowniczej. Artykuł zawiera omówienie i krytyczną ocenę ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, zwłaszcza w odniesieniu do zjawiska desyndykalizacji.

Słowa kluczowe: rada pracowników (*works councils*), pozazwiązkowa reprezentacja pracownicza (*non-union workers' representation*), desyndykalizacja (*deunionization*)

Wprowadzenie

Klasyką formą reprezentacji pracowniczej są związki zawodowe. Jest to także – przynajmniej na gruncie polskiego prawa pracy – najpełniejsza i najbardziej dominująca forma reprezentacji pracowniczej. Przyczyn tego stanu rzeczy upatruje się w pewnej tradycji, którą obrosły związki zawodowe, jak i w realnych osiągnięciach tych organizacji z punktu widzenia interesów pracowniczych [Goździewicz, 2001b].

Związki zawodowe są – co do zasady – organizacjami dobrowolnymi. Pracownicy nie mają – co do zasady – obowiązku tworzenia, istnienia i przystępowania do związku zawodowego¹. Wobec powyższego, nie w każdym zakładzie pracy związek zawodowy bę-

1 Celowo używam sformułowania „co do zasady”, ponieważ w historii ruchu związkowego wyróżnia się tzw. żółte związki zawodowe, które opierały się na zasadzie przymusowości członkostwa, a nie na zasadzie dobrowolności przynależności. „Żółte” związki zawodowe były organizowane i powoływane przez pracodawców oraz zrzeszały wszystkich zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie pracowników [Gardawski, 2001; Góralski, 1987].

dzie istniał, a zatem nie wszyscy pracownicy będą mieli szansę, aby móc odwołać się do instytucji reprezentującej ich interesy i broniącej ich praw w stosunkach z pracodawcami i aparatem państwowym. W przeważającej części krajów europejskich wykształciły się więc pozazwiązkowe formy reprezentacji pracowniczej.

Pozazwiązkowe reprezentacje pracownicze, pojawiające się w systemach prawnych państw europejskich już od końca XIX wieku, mają na celu wzmocnienie pozycji pracowników wobec pracodawców [Florek, 1990] i zapewnienie reprezentacji interesów całej załogi zakładu pracy – uniknięcie sytuacji, w której część pracowników pozostaje poza instytucjonalnym systemem prawnych form reprezentacji swoich interesów i obrony swoich praw. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że w toku instytucjonalizacji związki zawodowe stały się – przynajmniej w znacznej części państw europejskich i w odniesieniu do spraw z zakresu zbiorowych stosunków pracy – reprezentantami ogółu zatrudnionych [Góralski, 1987]. Także w polskim prawie pracy przyjmuje się, że w zakresie zbiorowych praw i interesów pracowniczych związki zawodowe są reprezentantem ogółu zatrudnionych, bez względu na ich przynależność związkową. Inne rozwiązanie funkcjonuje w zakresie indywidualnych praw i interesów – tutaj związek zawodowy jest reprezentacją tylko jego członków, natomiast pracownicy niezrzeszeni mogą być reprezentowani tylko na wniosek samych zainteresowanych [Goździewicz, 2001a]. Rozwiązanie to nie może zostać uznane za wprowadzenie przez ustawodawcę przymusowej reprezentacji pracowników przez związek zawodowy, pod warunkiem że taka zasada funkcjonuje w sytuacji pluralizmu związkowego, czyli w takim stanie prawnym, który umożliwia pracownikom niezadowolonym z poziomu reprezentacji zapewnianej przez już działającą organizację związkową powołać nowy, własny związek zawodowy [Florek, 1990]. Omawiany system – choć rekompensujący brak „własnego” przedstawicielstwa części pracowników – nie wydaje się jednak rozwiązaniem zapewniającym dostateczny poziom reprezentacji. Mamy bowiem w tym przypadku do czynienia z sytuacją, w której reprezentowany przez organizację związkową pracownik nie jest jej członkiem, a zatem nie ma wpływu na tę organizację, nie uczestniczy w wyborach jej władz ani w opracowaniu strategii i kierunków działania. Wreszcie, najpoważniejszym mankamentem takiej koncepcji jest to, że nie rozwiązuje ona sytuacji braku reprezentacji pracowników zakładów, w których w ogóle nie działają związki zawodowe.

Kwestia relacji pomiędzy związkami zawodowymi a pozazwiązkowymi reprezentacjami pracowników ujawnia się przy analizie dwu zagadnień – obecności związków zawodowych w zakładzie pracy, a także przedmiotowego zakresu działalności reprezentacji związkowej i pozazwiązkowej. Gdy chodzi o tę ostatnią kwestię, zaznaczyć należy, że pozazwiązkowe reprezentacje praw i interesów pracowniczych realizują głównie funkcję partycypacyjną – współudziału pracowników w zarządzaniu zakładem pracy, podczas gdy związki zawodowe pozostają zinstytucjonalizowaną formą ochrony praw i interesów pra-

cowniczych, aczkolwiek istnieją też takie pozazwiązkowe przedstawicielstwa pracowni-
cze, które funkcji partycypacyjnej nie realizują, na przykład przedstawiciel pracowników
wchodzący w skład komisji powypadkowej [Gardawski, 2001; Głądoch, 2008].

Na tle zagadnienia obecności związków zawodowych w zakładzie pracy wylaniają
się dwa modele reprezentacji pracowniczej: model monistyczny i model dualistyczny.
Model monistyczny charakteryzuje się tym, że związki zawodowe są jedynym reprezen-
tantem pracowników wobec państwa i pracodawcy. Model ten realizowany jest na przy-
kład: w Stanach Zjednoczonych i Wielkiej Brytanii² [Góralski 1987], w Kanadzie [Mur-
ray, Verge, 1996], a także na Cyprze przed akcesją do Unii Europejskiej [Stollt, Kluge,
2006] i w Turcji [Tóth, Ghellab, 2003]. W Wielkiej Brytanii funkcję przedstawiciela
związku zawodowego na poziomie zakładu pracy spełnia mąż zaufania (*shop steward*),
a w większych przedsiębiorstwach, gdzie funkcjonuje kilku mężów zaufania, tworzone
są komitety mężów zaufania (*shop stewards committee*) [Widera, 1998; Gilejko, Towalski,
2002]. W Stanach Zjednoczonych nie występuje żaden sformalizowany sposób obecno-
ści związkowej reprezentacji pracowniczej w zakładzie pracy [Florek, Latos-Miłkowska,
Pisarczyk, 2000]. Na Cyprze związki zawodowe są obecne w zakładach pracy zatrud-
niających co najmniej dziesięciu pracowników w postaci komitetów przedstawicielskich,
których liczebność uzależniona jest od liczby zatrudnionych pracowników (jeden przed-
stawiciel na dziesięciu zatrudnionych pracowników). Członkiem komitetu może zostać
tylko osoba zrzeszona w związku zawodowym [Tóth, Ghellab, 2003].

Natomiast w modelu dualistycznym, obok związków zawodowych, reprezentantami
pracowników są organy przedstawicielstwa załóg. Model ten opiera się na zasadach soli-
darności, pokoju społecznego i podziału kompetencji między przedstawicielstwo związk-
kowe i pozazwiązkowe. W kompetencjach związków zawodowych pozostają zagadnienia
związane z płacami i warunkami pracy, natomiast kompetencje przedstawicielstwa po-
zazwiązkowego dotyczą stosunków produkcji. Model ten występuje w wielu państwach
europejskich. Odnajdujemy go między innymi od dawna w: Austrii, Niemczech, Irlandii,
Francji, Włoszech, Danii [Góralski, 1987], a także w Słowenii, na Słowacji i na Węgrzech
w okresie jeszcze przed akcesją tych państw do Unii Europejskiej [Stollt, Kluge, 2006].

W systemach dualistycznych pojawia się niezwykle interesujące zagadnienie wza-
jemnych relacji pomiędzy organami związkowej reprezentacji pracowniczej a organami
reprezentacji pozazwiązkowej. Kilka scenariuszy możliwych relacji między tymi przed-
stawicielstwami prezentuje W. Góralski [1987, s. 57-58]. Autor wskazuje, że tam, gdzie

2 Aczkolwiek należy zwrócić uwagę na podnoszone w literaturze głosy, iż w Wielkiej Brytanii
powstają – mimo wyłączenia tego państwa spod niektórych wspólnotowych regulacji dotyczą-
cych partycypacji pracowniczej – rady konsultacyjne pracowników, które często współpracują ze
związkami zawodowymi [Gardawski, 2001; Hyman, 1995].

związki zawodowe mogą organizować się w miejscu pracy, organy reprezentacji pozazwiązkowej (rady zakładowe) mają małe znaczenie. Reprezentacja pozazwiązkowa może zostać także przekształcona w quasi-organ związku zawodowego³. Kolejnym przypadkiem jest sytuacja, kiedy związki zawodowe dążą do zdominowania rady zakładowej i instrumentalnie ją wykorzystują. Wreszcie, ostatni scenariusz relacji pomiędzy reprezentacją związkową i pozazwiązkową wiąże się z sytuacją, kiedy związki zawodowe pozostają w konflikcie z przedstawicielstwem pozazwiązkowym i „zwalczają” je, uważając, iż rady zakładowe obniżają prestiż związków zawodowych⁴. W. Góralski podnosi, że obserwuje się ogólną tendencję do integracji organów związkowych z organami pozazwiązkowymi, a nawet dominacji związków zawodowych nad organami reprezentacji pozazwiązkowej. Wyraża się to – zdaniem autora – w instytucjonalnych gwarancjach wpływu związków zawodowych na wybór i strukturę organów załogi poprzez prawo wystawiania własnych list wyborczych w wyborach do tych organów, prawo uczestnictwa w pracach organu załogi i prawo wnioskowania, a także poprzez zarezerwowanie pewnych funkcji w organie reprezentacji pozazwiązkowej dla reprezentanta związku zawodowego.

Obok dwóch zasadniczych modeli przedsiębiorstwa pracowniczego istnieją też takie systemy, które utrzymują dominującą rolę związków zawodowych w zakresie reprezentacji pracowniczej, ale statuują także istnienie pozazwiązkowej reprezentacji na poziomie zakładu pracy dla pracowników niezrzeszonych w związku zawodowym (taki model przyjęto na Łotwie po nowelizacji tamtejszego kodeksu pracy w 2002 roku) lub ograniczając możliwość powstania pozazwiązkowego przedstawicielstwa tylko do tych zakładów pracy, w których związki zawodowe w ogóle nie istnieją (taki model przyjęto na Litwie po nowelizacji tamtejszego kodeksu pracy w 2002 roku, wprowadzając zasadę, iż walne zgromadzenie pracowników mogło albo zwrócić się o objęcie reprezentacją do odpowiedniego związku branżowego, albo powołać w tajnym głosowaniu własną reprezentację – radę pracy, która posiada zasadniczo takie same uprawnienia jak reprezentacja związkowa, nawet włącznie ze zdolnością negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy) [Tóth, Ghellab, 2003].

3 Wydaje się, że z taką sytuacją mamy do czynienia we Włoszech, gdzie reprezentatywne związki zawodowe podporządkowały sobie instytucję delegata załogi, który początkowo stanowił formę reprezentacji pozazwiązkowej, wybieranej przez całą załogę [Florek, Latos-Miłkowska, Pisarczyk, 2000, s. 48-49].

4 Wydaje się, że z kolei ten scenariusz zrealizował się na Węgrzech po 1992 roku, kiedy powołano do życia rady pracownicze jako pozazwiązkową formę reprezentacji interesów pracowniczych w zakresie informacji i konsultacji pracowników. Związki zawodowe, obawiając się osłabienia swojej pozycji, starały się zdominować rady pracownicze lub blokować ich powstawanie w zakładach pracy. [Stollt, Kluge, 2006].

Należy wskazać także na jeszcze inny model włączania pozazwiązkowego przedstawicielstwa pracowniczego do systemu organów reprezentacji i ochrony interesów pracowników. Model ten polega na tym, że nie jest powoływane – powszechne czy uzupełniające – pozazwiązkowe przedstawicielstwo pracownicze, ale wprowadzane są doraźne przedstawicielstwa pracownicze w postaci delegatów załogi, działające w rozmaitych sprawach dotyczących stosunków pracy. Są one wyłaniane – co do zasady – w sytuacji niewystępowania w zakładzie pracy organizacji związkowej. Taki model uznaje się za charakterystyczny dla polskiego ustawodawstwa przed wejściem w życie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji z 7 kwietnia 2006 roku⁵ [Głądoch, 2008].

Konstatując, pozazwiązkowe reprezentacje pracowników mają więc z jednej strony reglamentowany charakter, a z drugiej – reglamentowana jest wielość form prawnych działania tych reprezentacji. Zwykle posiadają tylko kompetencje opiniodawcze, rzadziej kompetencje stanowcze, czyli wyrażające zgodę na jakieś działanie pracodawcy. Ponadto, pewne instrumenty ochrony interesów pracowniczych pozostają zarezerwowane dla związków zawodowych. Chodzi tu przede wszystkim o zdolność prowadzenia rokowań zbiorowych i zdolność zawierania układów zbiorowych pracy, wpływ na ustawodawstwo pracy i socjalne, możliwość wejścia w spór zbiorowy z pracodawcą, czy wreszcie prawo do podejmowania akcji zbiorowych, ze strajkiem włącznie. Również w zakresie reprezentacji pracowników w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy związki zawodowe zwykle – tak jest na gruncie polskiego prawa pracy – utrzymują monopol [Florek, 1990; Suzdorf, 2000, Goździewicz, 2001a, Głądoch, 2008].

Pozazwiązkowe przedstawicielstwa pracowników w polskim systemie zbiorowych stosunków pracy

Pozazwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze mają w polskim systemie zbiorowych stosunków pracy jednak dość długą i bogatą tradycję. Można wśród nich wymienić: społeczną inspekcję pracy, komisję bezpieczeństwa i higieny pracy, organy samorządu załogi przedsiębiorstwa państwowego, europejską radę zakładową, organ przedstawicielski w spółce europejskiej oraz w spółdzielni europejskiej, a także radę pracowników.

Oprócz tego w polskim systemie zbiorowych stosunków pracy istnieje szereg doraźnych pozazwiązkowych przedstawicielstw pracowniczych, wyłanianych przez całą załogę zakładu pracy w celu współdziałania lub współdecydowania z pracodawcą. Takie doraźne przedstawicielstwa (zwane także reprezentacjami *ad hoc*) powoływane są w spra-

5 Dz.U. nr 79, poz. 550.

wach bezpieczeństwa i higieny pracy, konsultacji przez pracodawcę zamiaru dokonania zwolnienia grupowego, negocjowania i zawierania tak zwanych porozumień kryzysowych, spraw socjalno-bytowych (na przykład porozumienie o wykorzystaniu środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych), świadczenia pracy w formie telepracy, rozwiązywania sporów o roszczenia ze stosunku pracy, a także w zakresie instrumentów rozwoju zasobów ludzkich.

Pośród wymienionych powyżej przedstawicielstw pozazwiązkowych, bodaj najciekawszą i – można rzec – najbardziej burzliwą historię ma idea samorządu robotniczego, która po raz pierwszy pojawiła się w Polsce w latach 1918-1919. Pod wpływem rewolucji październikowej w Rosji także w Polsce zaczęły spontanicznie powstawać rady delegatów robotniczych i podległe im komitety robotnicze. Organizacje te nie ostały się długo w odbudowywanym państwie.

Ponownie organy samorządu robotniczego zaczęły spontanicznie pojawiać się pod koniec II wojny światowej, w wyzwolanej od 1944 roku Polsce. Podobnie jak rady, również i komitety z lat 1918-1919, rady zakładowe do lutego 1945 roku działały bez żadnych podstaw prawnych. Podstawę funkcjonowaniu rad zakładowych dał dopiero dekret z 6 lutego 1945 roku o utworzeniu rad zakładowych⁶. Na mocy tego aktu prawnego do kompetencji rad zakładowych należało: nadzorowanie warunków pracy i współpraca z dyrekcją zakładu pracy w celu ich poprawy, współpraca z dyrekcją zakładu pracy w celu zwiększenia efektywności produkcji i dyscypliny pracy, współpraca z dyrekcją zakładu pracy w zakresie zatrudniania i zwalniania pracowników oraz przeprowadzanie społecznej inspekcji działalności zakładu pracy. Rady zakładowe jako organ samorządu robotniczego przetrwały tylko do 1947 roku, kiedy zmieniono dekret o utworzeniu rad zakładowych, przekształcając je w organ związków zawodowych [Seweryński, 1999].

Kolejny raz samorząd robotniczy został w Polsce reaktywowany w 1956 roku. Dokończyło się to na mocy ustawy z 19 listopada 1956 roku o radach robotniczych⁷. Rada robotnicza wybierana była przez załogę przedsiębiorstwa. Zarządzała ona w jej imieniu przedsiębiorstwem jako własnością ogólnonarodową. Ustawodawca bardzo szeroko określił uprawnienia tego organu – były to zarówno uprawnienia o charakterze opiniodawczym, jak też uprawnienia o charakterze władczym i kontrolnym [Morawski, 1973].

I tym razem samorząd robotniczy nie przetrwał długo. Ustawa z 1956 roku została uchylona ustawą z 20 grudnia 1958 roku o samorządzie robotniczym, która wprowadzała nowy organ samorządu robotniczego – konferencję samorządu robotniczego. Poza związkowa reprezentacja została wprawdzie pod rządami tej ustawy utrzymana, jednak

6 Dz.U. nr 8, poz. 36.

7 Dz.U. nr 53, poz. 238.

de facto przestała mieć wpływ na zarządzanie zakładem pracy. Konferencje samorządu robotniczego składały się bowiem z trzech grup przedstawicieli: przedstawicieli rady robotniczej, przedstawicieli rady zakładowej (czyli organu związku zawodowego), a także przedstawicieli komitetu zakładowego Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej. Chociaż ustawodawca nazywał konferencje organami samorządu robotniczego, to jednak ciężko było uznać tę instytucję za faktyczną formę reprezentacji interesów pracowniczych. W literaturze pojawiały się głosy, które podnosiły, że konferencje samorządu robotniczego stały się jeszcze jedną formą narady produkcyjno-ekonomicznej, a nie miejscem rzeczywistej wymiany poglądów na tematy ekonomiczne czy instytucją obrony interesów pracowniczych. Wydaje się więc, że konferencje samorządu robotniczego reprezentowały raczej interesy pracodawcy (a także interesy polityczne partii) niż interesy pracowników [Morawski, 1984; Seweryński, 1988].

Wreszcie wydarzenia roku 1980 sprowokowały dyskusję dotyczącą upodmiotowienia pracowników w systemie pracy PRL. Owocem tej dyskusji była ustawa z 25 września 1981 roku o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego. Jak pisze J. Kulpińska [1984], w koncepcji samorządności pracowniczej i dyskusji nad odrodzeniem samorządu w latach 1980-1981 odnaleźć można było następujące wpływy ideologiczne: radykalną utopię, socjalistyczne koncepcje demokracji przemysłowej, ideę podmiotowości i uczestnictwa pracowników wywodzącą się z katolicyzmu, społeczny program dezalienacji pracy i kontroli robotniczej wywodzący się z marksizmu, a także koncepcję spółdzielczości. Autorka zaznacza także, że samorząd tworzony był w 1981 roku w atmosferze konfliktu wokół ustroju politycznego i gospodarczego, co spowodowało przeniesienie tego konfliktu z poziomu makrospołecznego do zakładu pracy. Instytucja ta wzbudzała i nadal wciąż wzbudza kontrowersje w nauce. Dyskurs na temat samorządu pracowniczego rekonstruuje M. Seweryński [2001]. Autor przytacza następujące poglądy przeciwników tej formy reprezentacji pracowniczej: przenoszenie idei demokracji ze stosunków politycznych na stosunki przemysłowe jest nieuprawnione i w warunkach państwa demokratycznego pozbawione uzasadnienia, idea samorządności była wprowadzana w Polsce czy w Jugosławii z powodów wyłącznie politycznych, a nie ekonomicznych, samorządność pracownicza prowadzi do polityzacji stosunków pracy i zarządzania przedsiębiorstwem, partycypacyjne uprawnienia załogi zakładu pracy stoją w sprzeczności z zasadami gospodarki rynkowej, a także partycypacja dopuszcza do zarządzania przedsiębiorstwem osoby niemające fachowego przygotowania. Zwolennicy idei samorządu pracowniczego wysuwają natomiast następujące argumenty: partycypacja prowadzi do demokratyzacji stosunków pracy i realizacji zasady sprawiedliwości społecznej, partycypacja jest sposobem na zainteresowanie pracowników efektywnością i rentownością przedsiębiorstwa, pracodawcy raczej akceptują partycypację jako formułę reprezentacji interesów pracowniczych. Z kolei T. Liszcz [2009] podnosi, że stworzony w 1981 roku system „nie speł-

nił pokładanych w nim nadziei”. Autorka podaje trzy powody takiego stanu rzeczy. Po pierwsze – tworzony był w innym systemie społeczno-gospodarczym, po drugie – za jego stworzeniem stały względy wyłącznie polityczne, a po trzecie – pracownicy nie mieli fachowego przygotowania do zarządzania zakładem pracy, wobec czego organy samorządu załogi stały się tylko kolejną obok związków zawodowych formą reprezentacji interesów pracowniczych. Idea samorządu pracowniczego zdołała zniwelować w pewnym stopniu deficyt demokracji, ale nie wpłynęła pozytywnie na zarządzanie przedsiębiorstwami. J. Wratny pisze w tym kontekście nawet o oskarżaniu samorządu pracowniczego o prowadzenie do „paraliżu decyzyjnego w przedsiębiorstwie”, a także o utrudnianiu prywatyzacji. Instytucję samorządu pracowniczego nazywa natomiast „nie formą przyszłościową, lecz reliktem ustroju socjalistycznego” [Wratny, 2000, s. 197-198].

Na deficyty idei samorządu pracowniczego zwracano uwagę także z perspektywy socjologicznej. Podnoszono, że zaangażowanie załogi zakładu pracy w organach samorządu pracowniczego nie jest powszechne, a ponadto zróżnicowane w zależności od grupy zawodowej. Najniższy stopień zaangażowania obserwowany był w grupie robotników nisko wykwalifikowanych, najwyższy – wśród inżynierów. Kolejnym problemem była tendencja do biurokratyzowania się rad pracowniczych (robotniczych) i odrywania się organów samorządu od załogi zakładu pracy. Ponadto zauważono, że organy samorządu pracowniczego były podporządkowywane związkom zawodowym działającym w danym przedsiębiorstwie, co prowadziło do sytuacji, w której samorząd pracowniczy stawał się wyrazicielem opinii najsilniejszego związku zawodowego w przedsiębiorstwie. [Morawski, 1973; Kulpińska, 1984; Gilejko, Towalski, 2002; Walczak, 2004].

Rada pracowników jako nowy podmiot w systemie zbiorowych stosunków pracy

Rada pracowników pojawiła się w polskim systemie zbiorowych stosunków pracy jako nowy organ reprezentujący pracowników w 2006 roku. Jest to reprezentacja pracowników na szczeblu zakładu pracy, powołana w celu informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji. Rada działa niezależnie od istnienia innych reprezentacji pracowniczych, w szczególności niezależnie od istnienia związków zawodowych.

Instytucja rady pracowników została wprowadzona do polskiego systemu zbiorowych stosunków pracy na mocy ustawy z 7 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Ustawa polska wdraża postanowienia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/14 z 11 marca 2002 roku ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej. Polski ustawodawca spóźnił się z implementacją wspomnianej dyrektywy z powodu rozbieżności pomiędzy partnerami społecznymi, jakie ujawniły się

w toku prac nad polską ustawą, a które dotyczyły zasad wyboru pracowników do rady pracowników w tych zakładach pracy, w których działają reprezentatywne związki zawodowe [Wrątny, 2006; szerzej o pracach nad ustawą o informowaniu i konsultowaniu pracowników: Męcina, 2005, s. 125–145]. Przedstawiciele związków zawodowych obawiali się wprowadzenia nowej formy reprezentacji pracowników – potencjalnie konkurencyjnej wobec związków zawodowych – i postulowali ograniczenie działalności rad pracowników tylko do tych przedsiębiorstw, w których nie działają związki zawodowe. Pomysł ten popierała też część środowisk pracodawców, którzy chcieli w ten sposób uniknąć konieczności powoływania i ponoszenia kosztów działalności nowej reprezentacji pracowniczej. Ostatecznie zdecydowano się na rozwiązanie pośrednie – rady pracowników miały powstawać także w zakładach uzwiązkowionych, ale reprezentatywne organizacje związkowe zachowały prawo wpływu na skład rady pracowników. W konsekwencji takiego uregulowania rady pracowników działają obok związków zawodowych, a ponadto w związku z utworzeniem rady pracowników, związki zawodowe (ani żadna inna forma reprezentacji pracowniczej) nie tracą żadnych swoich uprawnień w zakresie informacji i konsultacji (art. 26, 26¹ i 28 ustawy z 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych⁸). Ponadto należy zwrócić uwagę na postanowienia Konwencji nr 135 MOP, która stanowi, że obecność pozazwiązkowych przedstawicieli pracowników w zakładzie pracy nie może podważać uprawnień związków zawodowych [Wojewódka, 2007; Liszcz, 2009]. Wydaje się natomiast, że postanowienia ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji nie rozwiązują w dostatecznym stopniu problemu braku jakiegokolwiek reprezentacji pracowniczej w niektórych – zwłaszcza mniejszych – zakładach pracy.

Prawo pracowników do informacji i konsultacji ma w prawie europejskim swoje podstawy między innymi w punkcie 17 „Wspólnotowej karty podstawowych praw socjalnych pracowników” z 1989 roku. Prawodawca europejski wcześniej przyznawał już pracownikom prawo do informacji i konsultacji w pewnych wybranych sprawach (np. w przedmiocie zwolnień grupowych) czy pracownikom zatrudnionym u pewnych kategorii pracodawców (np. europejskie rady zakładowe jako organ reprezentujący pracowników w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym). Dyrektywa 2002/14 nie przewiduje prawa pracowników do partycypacji.

W literaturze przedmiotu zwraca się jednak uwagę, że informowanie i konsultacja mogą być uznane za rodzaje czy też formy partycypacji pracowników w zarządzaniu zakładem pracy. Wyróżnia się dwa stopnie partycypacji – partycypację pasywną (słabą) oraz partycypację aktywną (silną). Informowanie i konsultowanie są formami pasywnej (słabej) partycypacji [Gładoch, 2008].

8 Tekst jedn. Dz.U. z 2001 r., nr 79, poz. 854, z późn. zm.

Przed przejściem do omówienia zasad powoływania rad pracowników oraz uprawnień tej formy pracowniczej reprezentacji należy zaznaczyć, że kształt tej instytucji musiał ulec zmianie w związku z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z 1 lipca 2008 roku⁹, w którym przepisy dotyczące trybu wyboru oraz odwołania rady pracowników zostały uznane za niezgodne z art. 59 ust. 1 w związku z art. 31 ust. 3 i art. 32 Konstytucji RP. Trybunał Konstytucyjny uznał, że różnicowanie praw pracowników w zależności od ich przynależności do reprezentatywnej organizacji związkowej w zakresie trybu powołania i odwołania rady pracowników jest nieusprawiedliwione i sprzeczne z zasadą negatywnej wolności związkowej. Wyrok Trybunału nie skutkował jednak odebraniem mandatu już wybranym radom pracowników na podstawie zakwestionowanych przepisów. Również do czasu przyjęcia nowelizacji ustawy, która nastąpiła na mocy ustawy z 22 maja 2009 roku o zmianie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji¹⁰, rady pracowników mogły być wybierane według zakwestionowanych przepisów.

Zakres podmiotowy stosowania omawianych rozwiązań został zawarty w art. 1 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Na podstawie postanowień powołanego artykułu rady pracowników będą powstawały tylko u pracodawców wykonujących działalność gospodarczą, którzy zatrudniają co najmniej pięćdziesięciu pracowników. Oznacza to, że z obowiązku powoływania rad pracowników zwolnieni będą pracodawcy nieprowadzący działalności gospodarczej, czyli przede wszystkim urzędy władzy i administracji publicznej, wymiar sprawiedliwości oraz fundacje i stowarzyszenia *non profit*.

Gdy chodzi o liczbę pracowników zatrudnianych przez pracodawcę, to należy w tym miejscu zaznaczyć, że do 23 marca 2008 roku przepisy ustawy – na mocy art. 26 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji – miały zastosowanie tylko do pracodawców zatrudniających co najmniej stu pracowników. Ustawodawca polski skorzystał tym samym z prawa do ulgowego okresu przejściowego, który dyrektywa 2002/14 przewidziała dla tych krajów, w których brak było powszechnego, stałego i ustawowego systemu informacji i konsultacji pracowniczej oraz brak powszechnego, stałego i ustawowego przedstawicielstwa pracowniczego powołanego do celów informacji i konsultacji. W ocenie J. Wratnego [2006, s. 29], ustawodawca polski słusznie skorzystał z omawianego ulgowego okresu przejściowego, albowiem takiego systemu i przedstawicielstwa w Polsce przed dniem wejścia w życie uikp nie było, a związki zawodowe, które przecież nie działały we wszystkich zakładach pracy, posiadały tylko prawo do informacji i konsultacji w wybranych sprawach.

9 Sygn. akt K 23/07, Dz.U. z dnia 8 lipca 2008 roku, nr 120, poz. 778.

10 Dz.U. z 2009 r., Nr 97, poz. 805.

W tym miejscu należy także zaznaczyć, że prawodawca europejski dał państwom członkowskim możliwość wyboru, czy implementują dyrektywę w szerszym czy w węższym zakresie. Polski ustawodawca wybrał zakres węższy i docelowo rady pracowników będą powstawały tylko u tych pracodawców, którzy zatrudniają co najmniej pięćdziesięciu pracowników. W razie wyboru szerszego zakresu implementacji dyrektywy, rady pracowników musiałyby powstawać także u tych pracodawców, którzy zatrudniają co najmniej dwudziestu pracowników. Wydaje się, że w sytuacji niskiego poziomu uzwiązkowienia polskich zakładów pracy, korzystniejsze dla pracowników byłoby wprowadzenie możliwości tworzenia rad pracowników także w mniejszych zakładach pracy. W toku prac nad ustawą o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji zwyciężyły jednak – jak się wydaje – interesy pracodawców. Przyjęte przez ustawodawcę rozwiązanie jest jednakowoż aprobowane w literaturze. J. Wratny [2006, s. 29] podaje trzy przyczyny, dla których uznaje wybór węższego zakresu implementacji dyrektywy za trafny. Zdaniem autora, przy wprowadzaniu rad pracowników należy kierować się ostrożnością oraz mieć na uwadze koszty, z jakimi funkcjonowanie tej reprezentacji pracowniczej wiąże się dla pracodawców, a także fakt, iż zapotrzebowanie na partycypację jest większe w liczniejszych zespołach pracowniczych.

Zgodnie z art. 3 ust. 3 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji rady pracowników nie będą powstawać także w przedsiębiorstwach państwowych, w których tworzony jest samorząd załogi przedsiębiorstwa, w przedsiębiorstwach mieszanych zatrudniających co najmniej pięćdziesięciu pracowników oraz w państwowych instytucjach filmowych. U tych pracodawców prawo do uzyskiwania informacji i przeprowadzania konsultacji będzie realizowane przez radę pracowniczą. Do katalogu pracodawców, u których rady pracowników działać nie będą, dodaje się także tych, którzy przed dniem 24 maja 2006 roku zawarli z pracownikami porozumienie o informowaniu i konsultowaniu.

Art. 3 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji ustala liczbę członków rady pracowników. Jest ona uzależniona od liczby zatrudnionych u danego pracodawcy pracowników. U pracodawców zatrudniających 50-250 pracowników rada pracowników powinna liczyć trzech pracowników, u pracodawców zatrudniających 251-500 pracowników rada powinna liczyć pięciu pracowników, a u pracodawców zatrudniających powyżej 500 pracowników rada powinna składać się z siedmiu pracowników. Rada pracowników może ustalić z pracodawcą inną niż określoną w art. 3 liczbę jej członków, jednak nie może to być liczba mniejsza niż trzech członków.

Art. 4 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji przewiduje obecnie jednolity tryb wyboru członków rady pracowników. Do 8 lipca 2009 roku mogliśmy mówić jednak o trzech [Stelina, Zieleniecki, 2007], a nawet czterech [Wratny, 2006] trybach (reżimach) wyboru członków rad pracowników. Po pierwsze,

jeżeli u pracodawcy działała jedna reprezentatywna organizacja związkowa, to zarząd tej organizacji wybierał członków rady pracowników i powiadamiał o tym pracodawcę. Po drugie, jeżeli u pracodawcy działała więcej niż jedna reprezentatywna organizacja związkowa, to członków rady pracowniczej wybierały wspólnie wszystkie te organizacje. Po trzecie, jeżeli wszystkie działające u pracodawcy reprezentatywne organizacje nie osiągnęły porozumienia w przedmiocie wyboru członków rady pracowników w terminie trzydziestu dni od rozpoczęcia negocjacji, to powiadamiały o tym fakcie pracodawcę, który organizował bezpośrednio i tajne wybory członków rady pracowników spośród kandydatów zgłoszonych przez reprezentatywne organizacje związkowe. Wreszcie po czwarte, jeżeli u pracodawcy nie działała żadna reprezentatywna organizacja związkowa, to członków rady pracowników zgłaszali i wybierali pracownicy. W takiej sytuacji w przypadku pracodawców zatrudniających do stu pracowników zgłoszenie kandydata następowało w drodze złożenia pracodawcy pisemnego wniosku przez grupę co najmniej dziesięciu pracowników, a w przypadku pracodawców zatrudniających powyżej stu pracowników – w drodze złożenia pracodawcy pisemnego wniosku przez grupę co najmniej dwudziestu pracowników. Obecnie ten ostatni reżim jest jedynym legalnym sposobem powołania rady pracowników, bez względu na to, czy działają w danym zakładzie jakieś organizacje związkowe.

Należy w tym miejscu rozważyć, czy powołanie rady pracowników u pracodawców objętych zakresem podmiotowym omawianej ustawy jest obowiązkiem czy prawem. Analiza postanowień art. 8 ust. 1 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji skłania ku stwierdzeniu, że powołanie rady pracowników jest prawem pracowników. Niezłożenie przez nich wniosku o przeprowadzenie wyborów będzie oznaczało rezygnację z korzystania z prawa do powołania rady pracowników.

Wybory członków rady pracowników przeprowadza komisja wyborcza wyłoniona na podstawie regulaminu opracowanego przez pracodawcę i uzgodnionego z pracownikami wyłoniętymi w tym celu w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Wybory są ważne, jeżeli wzięła w nich udział co najmniej połowa uprawnionych do głosowania. W przypadku uzyskania niższej frekwencji, po upływie trzydziestu dni przeprowadza się ponowne wybory, które są ważne już bez względu na frekwencję. Czynne prawo wyborcze w wyborach członków rady pracowników mają wszyscy pracownicy zatrudnieni u danego pracodawcy, z wyjątkiem pracowników młodocianych. Bierne prawo wyborcze przysługuje pracownikom, którzy przepracowali u danego pracodawcy nieprzerwanie co najmniej rok, chyba że pracodawca działa krócej, z wyjątkiem pracownika kierującego jednoosobowo zakładem pracy, jego zastępcy, pracownika wchodzącego w skład kolegiatnego organu zarządzającego zakładem pracy, głównego księgowego, radcy prawnego oraz pracowników młodocianych.

Kadencja rady pracowników trwa cztery lata od dnia jej wyboru. W literaturze podnosi się [Wratny, 2006], że w drodze porozumienia rady z pracodawcą możliwe jest także określenie innej długości kadencji rady. W związku z tym, że kadencja rad trwa cztery lata, a ustawa weszła w życie w 2006 roku, w niektórych zakładach pracy wyłonione rady pracowników kończą już swoje pierwsze kadencje i przeprowadzane są wybory na kolejną.

Członkostwo pracownika w radzie pracowników ustaje w razie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, zrzeczenia się funkcji lub odwołania. Prawo do odwołania członka rady pracowników ma połowa pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy przez co najmniej sześć miesięcy. Pracownicy chcący odwołać członka rady składają w tym celu pisemny wniosek. W razie ustania członkostwa członka rady przeprowadza się wybory uzupełniające wśród załogi zakładu pracy.

Ustawodawca przyznał radzie pracowników prawo do ustalenia z pracodawcą w drodze negocjacji zasad i trybu przekazywania informacji i przeprowadzania konsultacji, trybu rozstrzygania kwestii spornych oraz zasad ponoszenia kosztów związanych z działalnością rady pracowników. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że ustawodawca zdefiniował w omawianej ustawie zarówno pojęcie informowania, jak i pojęcie przeprowadzania konsultacji, stanowiąc, że przez informowanie należy rozumieć przekazywanie radzie pracowników danych w sprawach dotyczących pracodawcy umożliwiających zapoznanie się ze sprawą, a przez przeprowadzanie konsultacji – wymianę poglądów oraz podjęcie dialogu między pracodawcą a radą pracowników.

W pierwszej więc kolejności to rada pracowników i pracodawca mają prawo ukształtowania zakresu, zasad i trybu informowania i przeprowadzania konsultacji. Jeśli tego nie uczynią, zakres, zasady i tryb informowania i przeprowadzania konsultacji określać będą przepisy ustawowe. Ustawodawca wymienił trzy kategorie spraw, co do których pracodawca ma obowiązek przekazywania informacji radzie pracowników. Są to informacje dotyczące: działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian, stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia, a także działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

Konsultacje powinny być prowadzone w terminie, formie i zakresie umożliwiającym pracodawcy podjęcie działań w sprawach objętych konsultacją, na odpowiednim poziomie kierowniczym, na podstawie informacji przekazanych radzie pracowników w procesie informowania, w sposób umożliwiający radzie pracowników spotkania z pracodawcą, w celu osiągnięcia porozumienia pomiędzy radą pracowników a pracodawcą, a także w dobrej wierze i z poszanowaniem interesów stron.

Ustawodawca przyznał radzie pracowników prawo do korzystania z ekspertyz specjalistów. Zasady ponoszenia kosztów tych ekspertyz powinny zostać ustalone w poro-

zumieniu pomiędzy radą pracowników a pracodawcą. Ustawodawca wprowadza jednak ogólną zasadę, iż koszty działania rady pracowników ponosić będzie pracodawca.

Należy w tym miejscu zaznaczyć, że ustawodawca przewidział – podobnie jak w przypadku europejskiej rady zakładowej i organów przedstawicielskich pracowników w spółce i spółdzielni europejskiej – w przypadku rady pracowników regulacje dotyczące zakazu ujawniania przez jej członków informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, a także szczególną ochronę trwałości stosunku pracy członków rad pracowników. Trzeba jednak zauważyć, że ustawodawca – inaczej niż w przypadku europejskiej rady zakładowej i organów przedstawicielskich pracowników w spółce i spółdzielni europejskiej – ochroną objęty został tylko okres pełnienia mandatu członka rady pracowników, natomiast okresu ochronnego nie rozciągnięto także na pewien czas po wygaśnięciu mandatu członka rady, co wydaje się pewnym mankamentem, zmniejszającym standard ochrony członków rad pracowników w stosunku do członków innych przedstawicielstw. Wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z członkiem rady pracowników, albo jednostronne wypowiedzenie mu warunków pracy i płacy na niekorzyść, albo nawet czasowego powierzenia mu innej pracy nie będzie więc możliwe bez wyrażenia przez radę pracowników uprzedniej zgody, najlepiej w formie kolegialnej, pisemnej uchwały [Baran, 2006].

Podsumowanie

Pojawienie się rad pracowników, a także istnienie szeregu innych pozazwiązkowych przedstawicielstw pracowniczych nie rozwiązały największej – jak się wydaje – bolączki polskiego systemu zbiorowych stosunków pracy, jakim jest niska i nadal malejąca stopa uzwiązkowienia (16 proc. w 2008 roku w porównaniu do prawie 30 proc. na początku lat 90. XX wieku [CBOS, 2009]). W warunkach desyndykalizacji (pod tym pojęciem rozumiem właśnie zjawisko spadku liczby pracowników zrzeszonych w związkach zawodowych i spadek liczby zakładów pracy objętych działaniem związków zawodowych) część pracowników pozbawiona jest jakiegokolwiek – czy to związkowej, czy pozazwiązkowej – reprezentacji.

Wprowadzenie rad pracowników utrwaliło, moim zdaniem, podział rynku pracy na dwa zasadnicze sektory. W pierwszym, do którego należą przede wszystkim małe i średnie zakłady pracy, pracownicy nie mogą korzystać z żadnej formy instytucjonalnej reprezentacji swoich interesów. Wynika to z faktu, że najczęściej w takich zakładach pracy nie działają związki zawodowe, natomiast rada pracowników nie może powstać na skutek implementacji przez polskiego ustawodawcę dyrektywy 2002/14 w węższym zakresie. W drugim sektorze, do którego należą większe zakłady pracy, istnieją najczęściej dwie formy instytucjonalnej reprezentacji interesów pracowników – związek zawodowy i rada

pracowników. Można postawić pytanie, czy utrzymywanie takiej sytuacji jest do pogodzenia z konstytucyjną zasadą równości wobec prawa.

Niezależnie od krytycznej oceny – zbyt wąskiego moim zdaniem – podmiotowego zakresu ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzeniu z nimi konsultacji, rady pracowników stały się już trwałym elementem polskiego systemu zbiorowych stosunków pracy. W niektórych zakładach rady powoływane są już na drugą kadencję. Według danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, w polskich przedsiębiorstwach działa obecnie nieco ponad 3000 rad pracowników, przy czym około 40 to rady powołane w 2010 roku¹¹.

Literatura:

- Baran K. (2006), *Ochrona trwałości stosunku pracy członków rad pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 8, Warszawa.
- CBOS (2009), *Członkostwo w związkach zawodowych. Naruszenia praw pracowniczych i „szara strefa” w zatrudnieniu*, Warszawa.
- Florek L. (1990), *Ochrona praw i interesów pracownika*, PWN, Warszawa.
- Florek L., Latos-Miłkowska M., Pisarczyk Ł. (2000), *Prawo pracy w wybranych krajach Unii Europejskiej i Stanach Zjednoczonych*, IPiSS, Warszawa.
- Gardawski J. (2001), *Związki zawodowe na rozdrożu*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Gilejko L., Towalski R. (2002), *Partnerzy społeczni – konflikty, kompromisy, kooperacja*, Poltext, Warszawa.
- Gładoch M. (2008), *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego*, TNOiK „Dom Organizatora”, Toruń.
- Goździewicz G. (2001a), *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych (ogólna charakterystyka)*, [w:] Goździewicz G. (red.), *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, TNOiK „Dom Organizatora”, Toruń.
- Goździewicz G. (2001b), *Wprowadzenie*, [w:] Goździewicz G. (red.), *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, TNOiK „Dom Organizatora”, Toruń.
- Góralski W. (1987), *Związki zawodowe w państwach kapitalistycznych – geneza, organizacja, orientacje polityczne, instytucjonalizacja w ustroju państwowym*, Książka i Wiedza, Warszawa.
- Hyman R. (1995), *Stosunki pracy w Wielkiej Brytanii*, [w:] Moerel H. (red.), *Zbiorowe stosunki pracy w procesie przemian*, IFiS PAN, Warszawa.
- Kulpińska J. (1984), *Samorząd pracowniczy w przedsiębiorstwie a inne formy samorządności i uczestnictwa załogi*, [w:] Danecki J. (red.), *Ewolucje polskiego systemu pracy w latach 1981-2000*, Zakład im. Ossolińskich Wydawnictwo PAN, Wrocław.
- Liszczyński T. (2009), *Prawo pracy*, Lexis Nexis, Warszawa.
- Męcina J. (2005), *Dialog społeczny w Polsce a integracja z Unią Europejską*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa.

11 Dane za stroną internetową Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej www.mpips.gov.pl (dostęp z dnia 25.06.2010 r.).

- Morawski W. (1973), *Samorząd robotniczy w gospodarce socjalistycznej*, Wydawnictwo CRZZ, Warszawa.
- Morawski W. (1984), *Samorząd pracowniczy: problemy dnia dzisiejszego i problemy perspektywiczne*, [w:] Danecki J. (red.), *Ewolucje polskiego systemu pracy w latach 1981-2000*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich Wydawnictwo PAN, Wrocław;
- Murray G., Verge P. (1996), *Związki zawodowe jako reprezentacja pracownicza w Kanadzie – stan obecny i perspektywy przyszłości*, [w:] Lewandowski H., Hajn Z. (red.), *Syndykalizm współczesny i jego przyszłość*, Wydawnictwo UŁ, Łódź.
- Seweryński M. (1988), *Samorząd załogi a inne organizacje pracownicze*, [w:] Seweryński M. (red.), *Problemy samorządu społecznego*, Wydawnictwo UŁ, Łódź.
- Seweryński M. (1999), *Polish Labour Law from Communism to Democracy*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa.
- Seweryński M. (2001), *Zaloga zakładu pracy – uwagi de lege ferenda*, [w:] Goździewicz G. (red.), *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, TNOiK „Dom Organizatora”, Toruń.
- Stelina J., Zieleniecki M. (2007), *Informowanie pracowników i przeprowadzanie z nimi konsultacji. Rola rad pracowników. Praktyczny komentarz do ustawy*, Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, Gdańsk.
- Stollt M., Kluge N. (2006), *Partycypacja pracownicza na poziomie zarządzania przedsiębiorstwem w dziesięciu nowych państwach członkowskich UE. Krótkie raporty krajowe*, SDA & ETUI-REHS, Bruksela.
- Suzdorf J. (2000), *Pozazwiązkowe reprezentacje pracowników*, „Służba Pracownicza”, nr 8.
- Tóth A., Ghellab Y. (2003), *Problem reprezentacji w miejscu pracy w krajach przystępujących do UE: Czy tworzenie rad zakładowych, obok związków zawodowych, jest dobrym rozwiązaniem?*, OPZZ – Fundacja Porozumienie, Budapeszt.
- Walczak K. (2004), *Zbiorowe prawo pracy*, C.H. Beck, Warszawa.
- Wojewódka M. (2007), *Kompetencje rady pracowników a uprawnienia innych reprezentacji pracowników w zakładzie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 10, Warszawa.
- Wrątny J. (2000), *Partycypacja pracownicza w warunkach gospodarki rynkowej w Polsce*, [w:] Goździewicz G. (red.), *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, TNOiK „Dom Organizatora”, Toruń .
- Wrątny J. (2006), *Prawo pracowników do informacji i konsultacji w sprawach gospodarczych przedsiębiorstwa*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 6, Warszawa.

Bartłomiej K. Przybylski – magister prawa, doktorant w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Łódzkiego. Jego zainteresowania naukowe koncentrują się między innymi wokół prawa pracy, zbiorowych stosunków pracy oraz zagadnienia świadomości prawnej pracowników.