

Katarzyna Skorupińska

Uniwersytet Łódzki

ROLA PAŃSTWA W ROZWOJU PARTYCYPACJI PRACOWNICZEJ W POLSCE

Wprowadzenie

Transformacja gospodarcza w Polsce rozpoczęła proces kształtowania się nowego systemu stosunków przemysłowych, tworzonego przez partnerów społecznych (związki zawodowe i organizacje pracodawców) oraz państwo. Wcześniej praktycznie występowały tylko dwa podmioty, tj. podporządkowane władzy związki i państwo, które pełniło także rolę pracodawcy. Wraz z rozwojem gospodarki rynkowej w polskich przedsiębiorstwach zaczęły się pojawiać formy partycypacji pracowniczej od dawna spotykane w starych krajach UE. Swoistym pierwowzorem tych instytucji w Polsce były funkcjonujące w przedsiębiorstwach państwowych rady pracownicze, z racji procesów prywatyzacyjnych obecnie występujące jedynie w formie szczątkowej.

Implementacja dyrektyw unijnych spowodowała, że polscy przedstawiciele zakładów/przedsiębiorstw transnarodowych zaczęli aktywnie uczestniczyć w pracach Europejskich Rad Zakładowych, a w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 50 osób zaczęły powstawać rady pracowników. Stosunek związków zawodowych i organizacji pracodawców do tych dwóch nowych form partycypacji pośredniej był jednak odmienny. Głównym celem artykułu jest próba ukazania wpływu państwa na rozwój partycypacji pracowniczej w obszarze polskich stosunków przemysłowych. Istotne znaczenie mają także powody wprowadzania form partycypacji przez państwo i partnerów społecznych, które uzależnione są od odmiennych potrzeb społecznych, ekonomicznych i politycznych.

1. Przyczyny wprowadzania partycypacji pracowniczej przez państwo i partnerów społecznych

Knudsen¹ wyróżnia trzy funkcje spełniane przez partycypację, które są jednocześnie głównymi powodami jej wprowadzania. Są to: demokracja w przemy-

¹ H. Knudsen, Employee participation in Europe, SAGE, London 1995, s. 14.

śle, społeczna integracja i ekonomiczno-techniczna efektywność. Powody te uzależnione są od odmiennych społecznie interesów i aktorów stosunków przemysłowych (partnerów społecznych i państwa). Inną klasyfikację przyczyn wprowadzania form partycypacji w przedsiębiorstwach przedstawiają Summer i Hyman. Podział ten opiera się na stworzonej przez Poutsme² koncepcji czterech argumentów popierających partycypację pracowniczą, tj.: podnoszenie godności człowieka i wzrost satysfakcji z pracy, redystrybucja władzy w społeczeństwie i wzrost politycznej demokracji, promowanie wydajności w przedsiębiorstwie, osiąganie bardziej sprawiedliwego podziału dochodów.

Z kolei Summer i Hyman³ ujmują te argumenty w trzy główne powody wprowadzania partycypacji, nazwane ekonomicznymi, społecznymi i rządowymi. Powody te w istotnej mierze pokrywają się z trzema funkcjami spełnianymi przez partycypację według koncepcji Knudsen. Dla pracodawców partycypacja oznacza przede wszystkim wyższą ekonomiczno-techniczną efektywność, którą można uzyskać przez zastosowanie w przedsiębiorstwie form partycypacji bezpośredniej, tj. koła jakości czy zespoły autonomiczne. Współudział pracowników w podejmowaniu decyzji powoduje poszerzenie ich wiedzy na temat przedsiębiorstwa i zwiększenie zaangażowania w pracę, czego efektem jest wzrost wydajności pracy, obniżenie kosztów oraz poprawa jakości produktów i usług. Uczestnictwo w takich formach organizacji pracy daje pracownikom poczucie większej niezależności oraz zaspokaja potrzebę samorealizacji, w następstwie czego następuje wzrost satysfakcji i wzmocnienie motywacji do pracy⁴. Szczególnym poparciem kierownictwa cieszą się również schematy pracowniczego udziału w zyskach czy pracownicza własność akcji ze względu na motywacyjne funkcje tych form partycypacji finansowej. Opierając się na powyższych argumentach, pracodawcy widzą przede wszystkim ekonomiczne uzasadnienie dla stosowania partycypacji w przedsiębiorstwie.

Społeczne powody wprowadzania partycypacji dotyczą demokracji w przemyśle, tj. poprawy warunków pracy, wzrostu satysfakcji z pracy i wyrównywania szans pracowników. Prekursorami tej idei byli socjaliści utopijni, później syndykaliści i marksiści. W Stanach Zjednoczonych partycypacja była promowana przez instytucjonalistów, którzy w swoich pracach przedstawiali pozytywny obraz związków zawodowych jako siły prowadzącej do większej demokracji w przemyśle, jak i poprawy funkcjonowania przedsiębiorstw⁵. W odróżnieniu od przy-

² E. Poutsma, Recent trends in employee financial participation in the EU, Luxembourg 2001, s. 6.

³ J. Summer, J. Hyman, Employee participation and company performance, University of Aberdeen 2005, s. 8-13.

⁴ K. Skorupińska, Direct employee participation in the management of Polish companies, „Journal of Positive Management” 2013, Vol. 4, s. 88.

⁵ B.F. Kaufman, The early institutionalisms on industrial democracy and union democracy, „Journal of Labor Research” 2000, No. 21, s. 189-190.

czyn ekonomicznych, powody społeczne były wykorzystywane głównie przez związki zawodowe, których silna pozycja w stosunkach przemysłowych powodowała rozpowszechnianie się umów zbiorowych.

Poparcie państwa dla partycypacji pracowniczej wynika zarówno z ekonomicznych, jak i społecznych powodów i ma na celu uzyskanie ogólnokrajowych efektów, z których korzystać będzie całe społeczeństwo⁶. Opiera się ono na korzyściach wynikających z zastosowania partycypacji, którymi są: łagodzenie konfliktów społecznych, zwiększenie efektywności ekonomicznej w skali całego kraju, stabilizacja stosunków przemysłowych. Kwestia partycypacji w odniesieniu do społecznej integracji była podnoszona przez rządy wielu krajów, szczególnie podczas wojen i wstrząsów społecznych. Niemcy, Austria i Holandia w pierwszych latach po II wojnie światowej uchwaliły ustawy o radach zakładowych, traktując to jako środek zmniejszający konflikty i chroniący kooperatywny wysiłek pracodawców i pracowników w gospodarczej odbudowie kraju⁷.

Państwo wspiera również formy partycypacji finansowej, uzasadniając ich wprowadzenie w przedsiębiorstwach wzrostem motywacji pracowników do wydajniejszej pracy, co przekłada się na poprawę konkurencyjności przedsiębiorstw danego kraju. Badania⁸ potwierdzają silną pozytywną zależność między poparciem rządu dla partycypacji finansowej a jej zasięgiem w przedsiębiorstwach poszczególnych krajów. Głównym instrumentem, za pomocą którego państwo realizuje politykę propagowania partycypacji pracowniczej, jest ustawodawstwo. Do innych czynników wpływających na rozwój partycypacji autoryzacji⁹ zaliczają m.in.: sytuację polityczną, odpowiedni klimat społeczny, stabilną sytuację gospodarczą czy tradycje kultury politycznej danego kraju.

2. Polityka Unii Europejskiej wobec partycypacji pracowniczej

Kwestia partycypacji pracowniczej w UE ma długą tradycję, jednak wiele inicjatyw partycypacyjnych rozbijało się o konflikt interesów między związkami zawodowymi, pracodawcami i poszczególnymi krajami Unii. Jednym z pierwszych takich przykładów był opracowany przez Komisję Europejską (KE) w 1970 roku projekt statutu spółki europejskiej. Kolejną ważną odrzuconą propozycją był projekt tzw. dyrektywy Vredelinga z 1983 roku, który stanowił pró-

⁶ J. Summer, J. Hyman, op. cit., s. 12.

⁷ K. Skorupińska, Rola rad zakładowych w krajowych i transnarodowych przedsiębiorstwach europejskich, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2009, s. 22.

⁸ Zob. E. Poutsma, F. Huijgen, Financial employee participation in Europe, Luxembourg 1999.

⁹ Zob. B. Błaszczak, Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem, PWE, Warszawa 1988; K.S. Ludwiniak, Pracownik właścicielem, WTN, Paryż 1989.

bę całościowego uregulowania minimalnych standardów w zakresie uprawnień przedstawicielstw pracowniczych wobec ich centralnych zarządów w filiach przedsiębiorstw międzynarodowych.

Pozytywne zmiany w obszarze tworzenia europejskiego wymiaru stosunków przemysłowych nastąpiły od czasu objęcia przewodnictwa w KE przez Jacquesa Delorsa, który inicjował wspólne spotkania z przedstawicielami europejskich organizacji pracodawców i związków zawodowych. W 1986 roku w Jednolitym Akcie Europejskim wskazano na wagę rokowań zbiorowych na poziomie europejskim, zaś w przyjętej w 1989 roku tzw. Karcie Socjalnej partycypację pracowników uznano za jeden z trzech głównych celów Wspólnoty. Kontynuacja drogi europeizacji partycypacji została potwierdzona w tzw. porozumieniu socjalnym traktatu z Maastricht z 1992 roku. Przyjęcie wyższej wymienionych dokumentów stworzyło przyjazny klimat dla partycypacji, który ułatwił uchwalenie we wrześniu 1994 roku dyrektywy o europejskich radach zakładowych (ERZ).

W wyniku politycznej debaty w KE, mającej na celu dostosowanie partycypacji do wyzwań XXI wieku, nastąpiła zmiana w promowaniu poszczególnych form partycypacji pracowniczej. Komisja zaproponowała położenie szczególnego nacisku na partycypację bezpośrednią w celu przyznania pracownikom większej swobody działania, co przełożyło się miało na zwiększenie elastyczności i innowacyjności przedsiębiorstw. Ponadto postulowała uwzględnienie istotnej roli partycypacji finansowej, co skłoniło kraje członkowskie do wprowadzenia regulacji prawnych ułatwiających tworzenie różnych programów tej partycypacji¹⁰. W swoich działaniach, promujących wprowadzenie rozwiązań partycypacyjnych w krajach UE, KE posługuje się czterema następującymi uzasadnieniami: harmonizacja prawa, zapobieganie dumpingowi socjalnemu, ochrona i rozszerzenie praw pracowników oraz partycypacja jako tzw. czynnik produktywny¹¹. Uzasadnienia te dotyczą głównie implementacji w krajach członkowskich trzech najważniejszych dyrektyw poświęconych partycypacji pośredniej. Poza wcześniej wymienioną dyrektywą o ERZ są to: dyrektywa z października 2001 roku uzupełniająca statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników oraz dyrektywa z marca 2002 roku ustanawiająca podstawowe struktury informowania i konsultacji wśród pracowników we Wspólnocie Europejskiej. Kolejno przyjmowane dyrektywy przyczyniły się do ujednolicenia stosunków przemysłowych w zakresie partycypacji we wszystkich krajach UE.

¹⁰ C. Gill, H. Krieger, Recent survey evidence on participation in Europe: Towards an European model?, „European Journal of Industrial Relations” 2000, No. 6, s. 112-124.

¹¹ M. Gold, Employee participation in the EU: The long and winding road to legislation, „Economic and Industrial Democracy” 2000, Vol. 31, s. 11-13.

3. Partycypacja pracownicza w okresie transformacji gospodarczej w Polsce

Zmiana systemu społecznego-gospodarczego rozpoczęta w Polsce w 1989 roku spowodowała, iż organom państwa przydzielono nowo zadanie, tj. przeprowadzenie procesu komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych. Formy partycypacji pracowniczej występujące w przedsiębiorstwach w tym okresie były zaś ściśle związane z tymi procesami. Pierwszym krokiem podjętym przez państwo w zakresie regulacji partycypacji było wprowadzenie przedstawicieli pracowników do rad nadzorczych prywatyzowanych przedsiębiorstw. Zgodnie z ustawą z 13 lipca 1990 roku o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych¹² nową formą reprezentacji pracowniczej był udział przedstawicieli pracowników w 1/3 składu rady nadzorczej w spółkach Skarbu Państwa. Nowa ustawa o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych z 30 sierpnia 1996 roku¹³ zwiększyła ten udział do dwóch miejsc w pięcioosobowej radzie nadzorczej oraz wprowadziła możliwość wyboru przez pracowników jednego członka zarządu dla spółek zatrudniających powyżej 500 osób.

Innym rozwiązaniem prawnym dotyczącym partycypacji, a zawartym w ustawach prywatyzacyjnych, był akcjonariat pracowniczy. Pierwsza ustawa z 1990 roku zapewniała pracownikom prawo do zakupu na zasadach preferencyjnych do 20% ogólnej liczby akcji spółki należącej do Skarbu Państwa, zaś druga z 1996 roku – prawo do nieodpłatnego zakupu 15% akcji należących do Skarbu Państwa¹⁴. Jednak, zdaniem niektórych autorów¹⁵, akcjonariat nie realizował swoich celów partycypacyjnych, a pracownicy traktowali udostępniane im akcje jako pewnego rodzaju premię za zgodę na prywatyzację. Również reprezentanci pracowników w radach nadzorczych spółek Skarbu Państwa odgrywali mało istotną rolę i w rezultacie nie udało się uzyskać aktywniejszej postawy załogi wobec przedsiębiorstwa.

Formy partycypacji wprowadzone ustawami prywatyzacyjnymi miały wypełnić lukę po radach pracowniczych funkcjonujących na mocy ustawy z 25 września

¹² Ustawa z dnia 13 lipca 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, Dz.U. z 1990 r., nr 51 poz. 298.

¹³ Ustawa z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, Dz.U. z 1996 r., nr 118, poz. 561.

¹⁴ Ponadto ustawa z 1996 r. daje możliwość oddania przedsiębiorstwa na czas oznaczony do odpłatnego korzystania spółce złożonej z pracowników prywatyzowanego przedsiębiorstwa państwowego, czyli powołania tzw. spółki pracowniczej.

¹⁵ J. Wratny, Partycypacja pracownicza. Studium zagadnienia w warunkach transformacji gospodarczej, IPiSS, Warszawa 2002, s. 46; M. Bednarski, J. Wratny, Porozumienia socjalne związane z prywatyzacją przedsiębiorstw państwowych. Fenomen społeczny i prawny, IPiSS, Warszawa 2000, s. 35.

1981 roku o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego¹⁶. W momencie wejścia takiego przedsiębiorstwa na drogę przekształceń własnościowych ustaje bowiem działalność jego organów, tj. dyrektora i rady pracowniczej. Jednak uprawnień partycypacyjnych tych form było stosunkowo wąskie wobec rad i w zasadzie miały charakter przejściowy. Uzasadniając wprowadzenie przez ustawodawcę powyższych rozwiązań, podaje się przesłanki etyczno-psychologiczne (uznanie laboratorystycznego tytułu do udziału pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem) i transakcyjne (element szeroko pojętej ceny za zgodę załogi na prywatyzację)¹⁷. Przesłanki te w istotnej mierze pokrywają się z uzasadnieniem wprowadzania partycypacji przez państwo według koncepcji Knudsena, tj. społeczną integracją. Przyjęte rozwiązania partycypacyjne, będące wynikiem kompromisu między opcją liberalną a projektami ruchu samorządowego, łagodziły bowiem konflikty społeczne w transformującej się gospodarce. Zdaniem J. Kulpińskiej¹⁸ w okresie transformacji w Polsce nastąpiło wyraźne osłabienie dążeń partycypacyjnych, a reprezentacja interesów pracowniczych pozostawała całkowicie w gestii związków zawodowych.

4. Nowe instytucje reprezentacji interesów pracowniczych

Istotnym czynnikiem, który przyspieszył proces tworzenia instytucji partycypacyjnych w polskich przedsiębiorstwach, było prawo wspólnotowe, w którym partycypacja pracownicza jest uznanym standardem. Implementacja dyrektyw unijnych spowodowała pojawienie się w polskich stosunkach przemysłowych dwóch nowych form partycypacji pośredniej, tj. przedstawicielstwa w ERZ i rad pracowników. Funkcjonowanie instytucjonalnych form partycypacji w Polsce wynika również z zasady społecznej gospodarki rynkowej zawartej w art. 20 Konstytucji¹⁹. Zgodnie z nim podstawę ustroju gospodarczego państwa stanowi społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych.

Pierwsza dyrektywa została implementowana do polskiego porządku prawnego na mocy ustawy z dnia 5 kwietnia 2002 roku o europejskich radach zakładowych²⁰, druga zaś w drodze ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 roku o informowa-

¹⁶ Ustawa z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego, Dz.U. z 1981 r., nr 24, poz. 123.

¹⁷ J. Wrątny, op. cit., s. 41-44.

¹⁸ J. Kulpińska, Uwarunkowania rozwoju partycypacji w Polsce w latach 90, w: Partycypacja pracownicza. Echa przeszłości czy perspektywy rozwoju?, red. S. Rudolf, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2001, s. 16.

¹⁹ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483.

²⁰ Ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych, Dz.U. z 2002 r., nr 62, poz. 556. Ustawa weszła w życie 1 maja 2004 r.

niu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji²¹. O ile ustawa o ERZ została wydana z zachowaniem zwykłej procedury legislacyjnej, o tyle uchwalenie ustawy powołującej rady pracowników było poprzedzone trudnymi negocjacjami pomiędzy partnerami społecznymi a stroną rządową²². Należy ponadto zaznaczyć, że pierwsi polscy przedstawiciele w ERZ pojawili się na długo przed akcesją Polski do UE, gdyż już w 1995 roku uczestniczyli w pracach ERZ w koncernach Thomson i Benckiser. W przypadku tej instytucji partycypacji istnieje silna współzależność między związkami zawodowymi a reprezentacją pracowników, ponieważ to związki mają pierwszeństwo w wyznaczeniu przedstawicieli do ERZ. Polskie związki odegrały także istotną rolę w promowaniu ERZ i dominują wśród naszych reprezentantów w tych instytucjach, co potwierdzają wyniki badań²³.

Z kolei uchwalenie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji nastąpiło ponad rok po terminie wymaganym przez dyrektywę. Przyczyną takiego opóźnienia były ogromne rozbieżności między państwem i partnerami społecznymi co do kształtu ustawy. Generalnie zarówno pracodawcy, jak i związki zawodowe byli niechętni ustanowieniu nowej instytucji partycypacji w postaci rad pracowników. Ostatecznie, po długotrwałych negocjacjach i pod groźbą zastosowania sankcji przez UE, partnerzy społeczni doszli do kompromisu i przyjęto ustawę. Była ona jednak niezgodna zarówno z dyrektywą, jak i z Konstytucją, gdyż promowała związkową partycypację. W rezultacie w dniu 22 maja 2009 roku nastąpiła jej nowelizacja, która wprowadziła tylko jeden sposób powoływania tych instytucji, tzn. radę wybierają wszyscy pracownicy w powszechnym głosowaniu. Zmiana ta miała jednak wpływ na zmniejszenie zasięgu występowania rad pracowników w przedsiębiorstwach. Przed nowelizacją ustawy główną siłą sprawczą tworzenia rad były związki zawodowe. Po wyeliminowaniu związków z procedury powoływania rad okazało się, że pracownicy nie są do końca zainteresowani tworzeniem nowych instytucji partycypacyjnych. Trudności, jakie towarzyszyły powołaniu rad, nie zostały niestety uwieńczone sukcesem w postaci efektywnego funkcjonowania tych instytucji. Nic nie wskazuje na to, aby w przyszłości pozycja i zasięg rad pracowników w Polsce mogły ulec zmianie.

²¹ Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, Dz.U. z 2006 r., nr 79, poz. 550.

²² M. Zieleniecki, Rady pracowników a Europejskie Rady Zakładowe, w: Informacja i konsultacja pracowników w polskim prawie pracy, red. A. Sobczyk, Musica Iagellonica, Kraków 2008, s. 224.

²³ Zob. K. Skorupińska, Polskie przedstawicielstwo w europejskich radach zakładowych, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2006, nr 5.

Podsumowanie

Państwo, wprowadzając określone formy partycypacji pracowniczej, dostrzega w nich pozytywne efekty w skali całego społeczeństwa. Głównym powodem popierania idei partycypacji przez rządy krajów jest łagodzenie konfliktów w obszarze stosunków pracy oraz zwiększanie efektywności ekonomicznej gospodarki. Narzucając określone ustawodawstwo, państwo ma możliwość decydowania o funkcjonowaniu poszczególnych form partycypacji. Jednak efektywne działanie tych form wymaga wsparcia partnerów społecznych. Znacząca rola państwa w stosunkach przemysłowych przyczynia się zazwyczaj do umocnienia partycypacji pośredniej, ale ma również istotny wpływ na rozwój form partycypacji finansowej.

Formy partycypacji i ich zasięg w polskich przedsiębiorstwach zmieniały się wraz z dokonującymi się przemianami społeczno-gospodarczymi. W okresie transformacji gospodarczej w latach 90. występowała różnorodność regulacji prawnych dotyczących partycypacji. Obok funkcjonujących nadal rad pracowniczych wymienić tu można przedstawicieli pracowników w radach nadzorczych prywatyzowanych przedsiębiorstwach, akcjonariat pracowniczy czy spółki pracownicze. Powstanie tych form związane było z czynnikami wewnętrznymi, wynikającymi ze zmiany systemu społeczno-gospodarczego kraju i dokonujących się procesów prywatyzacji. Z czasem nastąpiło ograniczenie, a nawet zanik tych form partycypacji pracowniczej. Pojawiły się jednak nowe instytucje partycypacyjne, które miały swoje źródło w czynnikach zewnętrznych, związanych z koniecznością implementacji dyrektyw unijnych. Z wielu przyczyn jednakże zasięg rad pracowników w polskich przedsiębiorstwach jest niewielki, a instytucje te nie działają efektywnie. Być może konieczna jest interwencja ustawodawcy w kształt ustawy, aby mogła ona realizować swój cel, tj. zagwarantowanie wszystkim pracownikom prawa do informacji i konsultacji.

Literatura

- Bednarski M., Wratny J., Porozumienia socjalne związane z prywatyzacją przedsiębiorstw państwowych. Fenomen społeczny i prawny, IPiSS, Warszawa 2000.
- Błaszczyk B., Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem, PWE, Warszawa 1988.
- Gill C., Krieger H., Recent survey evidence on participation in Europe: Towards an European model?, „European Journal of Industrial Relations” 2000, No. 6.
- Gold M., Employee participation in the EU: The long and winding road to legislation, „Economic and Industrial Democracy” 2000, Vol. 31.
- Kaufman B.F., The early institutionalisms on industrial democracy and union democracy, „Journal of Labor Research” 2000, No. 21.
- Knudsen H., Employee participation in Europe, SAGE, London 1995.

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483.
- Kulpińska J., Uwarunkowania rozwoju partycypacji w Polsce w latach 90, w: *Partycypacja pracownicza. Echa przeszłości czy perspektywy rozwoju?*, red. S. Rudolf, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2001.
- Ludwiniak K.S., *Pracownik właścicielem*, WTN, Paryż 1989.
- Poutsma E., *Recent trends in employee financial participation in the EU*, Luxembourg 2001.
- Poutsma E., Huijgen F., *Financial employee participation in Europe*, Luxembourg 1999.
- Skorupińska K., *Direct employee participation in the management of Polish companies*, „*Journal of Positive Management*” 2013, Vol. 4.
- Skorupińska K., *Polskie przedstawicielstwo w europejskich radach zakładowych*, „*Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*” 2006, nr 5.
- Skorupińska K., *Rola rad zakładowych w krajowych i transnarodowych przedsiębiorstwach europejskich*, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2009.
- Summer J., Hyman J., *Employee participation and company performance*, University of Aberdeen 2005.
- Ustawa z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego, Dz.U. z 1981 r., nr 24, poz. 123.
- Ustawa z dnia 13 lipca 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, Dz.U. z 1990 r., nr 51, poz. 298.
- Ustawa z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, Dz.U. z 1996 r., nr 118, poz. 561.
- Ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych, Dz.U. z 2002 r., nr 62, poz. 556.
- Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, Dz.U. z 2006 r., nr 79, poz. 550.
- Wratny J., *Partycypacja pracownicza. Studium zagadnienia w warunkach transformacji gospodarczej*, IPiSS, Warszawa 2002.
- Zieleniecki M., *Rady pracowników a ERZ*, w: *Informacja i konsultacja pracowników w polskim prawie pracy*, red. A. Sobczyk, Musica Iagellonica, Kraków 2008.

THE ROLE OF THE STATE IN THE DEVELOPMENT OF EMPLOYEE PARTICIPATION IN POLAND

Summary

The reasons for the introduction of employee participation in the country are dependent on different social interests and actors of industrial relations. Forms of participation occurring in Polish enterprises in the period of economic transformation were closely associated with the processes of privatization and commercialization. Polish accession to the EU has resulted in the emergence of two new forms of participation: employees councils and employees' representatives in the European Works Councils. The main objective of this paper is to determine the role of the state in the development of employee participation in Poland and to define the reasons for introducing forms of participation by trade unions, employers' organizations and the state.