

Mieczysław Szypliński

Samorząd pracowniczy – partycypacja

Dr M. Szypliński – Zakład Organizacji i Zarządzania Wydziału Nauk Ekonomicznych UMK w Toruniu.

Przedmiotem rozważań zawartych w niniejszym artykule jest samorząd pracowniczy w przedsiębiorstwie, a konkretnie próba udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy rozwiązania prawno-sytemowe obowiązujące w Polsce w tym zakresie są adekwatne do potrzeb gospodarki rynkowej i dalszych trendów jej rozwoju.

Odpowiedź za tak postawione pytanie zależy od tego, jaki model gospodarki rynkowej ukształtuje się w przyszłości. Dziś dyskutuje się w Polsce nad następującymi modelami:

■ **gospodarki wysoko rozwiniętych krajów zachodnich**, czyli nad tak zwanym modelem sprawdzonym z interesującego nas punktu widzenia, w sferze wytwarzania decydują tam właściciele kapitałów, a nie pracownicy;

■ **modelem samorządowym** postulowanym przez „Solidarność” w latach 1980-1981, którego istota sprowadza się do tego, że władzę gospodarczą (ale i polityczną) sprawują demokratycznie

wybierani przedstawiciele załóg, którzy zarządzają przedsiębiorstwem;

■ **planowania centralnego**, czyli nad modelem gospodarki centralnie sterowanej, znanym w Polsce i we wszystkich krajach Europy Środkowo-Wschodniej, gdzie pracownicy stają się bezwolni, ponieważ wszystkie decyzje podejmuje centralny planista (1).

Mimo zmiany Konstytucji z 29 grudnia 1989 r., w wyniku której Polska przekształcała się formalnie z państwa socjalistycznego w demokratyczne państwo prawne, w literaturze, zwłaszcza prawniczej, wyraża się wątpliwości, czy kraj nasz staje się państwem kapitalistycznym. W związku z trwającą ewolucją ustrojową i ścieraniem się różnych poglądów, jak twierdzi W. Sokolewicz, nie ma tu jasności (2). Niezależnie od tych wątpliwości wydaje się, że

zmierzamy w kierunku modelu gospodarki sprawdzonej. Dowodem tego jest przede wszystkim przyjęcie prywatyzacji jako sposobu uzdrowienia polskiej gospodarki.

W tym miejscu pojawia się problem,

czy w sprywatyzowanych przedsiębiorstwach mogą funkcjonować samorzady pracownicze i ewentualnie na jakich zasadach. Możliwość jego rozwiązania zależy od tego, z jakiego punktu widzenia na sprawę spojrzeć.

Z punktu widzenia obowiązującego prawa w stosunku do sprywatyzowanych przedsiębiorstw, które przyjmują postać spółek, będą miały zastosowanie przepisy Kodeksu Handlowego z 1934 r. (3), które nie przewidują możliwości decydowania o kapitale przez samorzady pracownicze. W związku z tym

samorząd w sprywatyzowanych przedsiębiorstwach będzie wylimowany z mocy prawa.

Natomiast z punktu widzenia społeczno-ekonomicznego problem ten jest bardziej złożony, ponieważ samorząd pracowniczy należy inaczej widzieć w pierwszej fazie przekształceń, a więc w momencie podejmowania konkretnych decyzji w zakresie przekształceń własnościowych, a inaczej po wprowadzeniu w życie tych decyzji.

INWESTYCJE PRZEDSIĘBIORSTW



Jako kolejną zaletę rynku kapitałowego można wskazać możliwość uczestniczenia większej grupy obywateli w procesie gospodarowania.

Poprzez zakup akcji może nastąpić uwłaszczenie większych grup ludności, zaktywizowanie gospodarcze ludzi, wykształcenie postaw przedsiębiorczych.

Aby rynek kapitałowy właściwie funkcjonował i aby ograniczyć jego negatywne cechy powinny być stworzone pewne warunki:

- 1) rynek kapitałowy nie może być zmonopolizowany; rynek bez konkurencji odznacza się samymi negatywnymi cechami, nie ma cech pozytywnych wynikających z faktu ubiegania się o potencjalnego klienta;
- 2) powinny istnieć pewne instytucje, które umożliwiają właściwe kontaktowanie się uczestników rynku, np. giełdy;
- 3) uczestnicy rynku powinni być osobiście zainteresowani powodzeniem prowadzonych przez nich firm, a zainteresowanie to powinno dotyczyć nie tylko działalności bieżącej, ale również perspektyw rozwojowych.

Osobami najbardziej zainteresowanymi byłyby osoby zaangażowane majątkowo w działalność firmy. Sukces lub niepowodzenie powinny w znaczący sposób wpływać na sytuację majątkową, możliwości dalszego zatrudnienia kierujących przedsiębiorstwem.

Aby ograniczyć negatywne konsekwencje działania rynku kapitałowego, należy stworzyć alternatywne źródła finansowania przedsięwzięć o wysokim ryzyku finansowym i o spodziewanych wysokich efektach. W krajach o gospodarce rynkowej istnieją wyspecjalizowane agencje udzielające wsparcia finansowego nowo powstałym przedsiębiorstwom, które wdrażają nowatorskie rozwiązania technologiczne, konstrukcyjne. Pomoc ta ma charakter zwrotny, przeznaczona jest na ukończenie konkretnego projektu, którego realizacja jest zaawansowana.

Rynek kapitałowy ma fundamentalne znaczenie dla sprawności funkcjonowania gospodarki.

Należy zdawać sobie sprawę z tego, że nie rozwiąże on wszelkich problemów wynikających z potrzeby racjonalnej alo-

kacji kapitału. Dodatkowo powinien być wspomagany przez podmioty gospodarcze i instytucje.

Andrzej Rutkowski

1. G.W.GALLINGER, P.B.HEALEY: *Liquidity Analysis and Management*, Addison Wesley, Reading 1987.
2. J.GILDER: *Bogactwo i ubóstwo*, Oficyna Liberalów Warszawa 1989.
3. C.P.JONES: *Investments, Analysis and Management*, J. Wiley & Sons New York 1985.
4. J.KORNAI: *Niedobory w gospodarce*, PWE Warszawa 1985.
5. J.MACIEJA: *Źródła finansowania nowo powstających przedsiębiorstw w USA*, w: *Studia i materiały INE Warszawa 1988*.
6. J.C.T.MAO: *Corporate Financial Decisions*, Pavan Publ., Palo Alto 1976.
7. A.PŁOCICA: *Zarys systemu i polityki inwestycyjnej*, Warszawa 1984, s. 14.
8. Reuters Glossary: *International Economic & Financial Terms* Longman 1989.
9. L.D.SCHALL, C.W.HALEY: *Introduction to Financial Management*, McGraw Hill Book Company New York 1980.
10. E.SOLOMON, J.J.PRINGLE: *An Introduction to Financial Management* Goodyear Publ. Company Inc., Santa Monica 1977.
11. J.F.WESTON, T.E.COPELAND: *Managerial Finance*, Cassel London 1988.

W pierwszej fazie rola rad pracowniczych będzie ogromna, ponieważ w znacznej mierze będą one decydowały o tym, czy przedsiębiorstwo państwowe będzie podlegało prywatyzacji czy nie.

W drugiej fazie, po formalnym dokonaniu przekształceń własnościowych, będziemy mieli do czynienia w przedsiębiorstwach z dwiema grupami pracowników, a mianowicie z pracownikami udziałowcami i pracownikami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę. Ci pierwsi będą zapewne reprezentowani za pośrednictwem organów spółek takich, jak np. rady nadzorcze. Ci drudzy mogą być reprezentowani przez przedstawicielstwo w postaci rady pracowniczej (4). Jest bowiem nie do przyjęcia koncepcja utrzymania samorządu pracowniczego w dotychczasowym znaczeniu w sprywatyzowanych przedsiębiorstwach.

W rozważaniach naukowych wyraża się przekonanie, że udział pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem jest konieczny, ale w innej postaci.

Twierdzi się, że po zmianach ustrojowych (art. 1 Konstytucji), a więc w sytuacji demokracji parlamentarnej nie ma potrzeby traktowania samorządu jako platformy walki społeczeństwa z ośrodkami władzy politycznej za pomocą instytucji przewidzianych w ustawie z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego (5).

Głównym kryterium oceny przydatności instytucji samorządu pracowniczego powinien być jej wpływ na efektywność działalności przedsiębiorstwa.

W różnych gremiach wyraża się przekonanie (6), że nadszedł czas dokonania pogłębionej analizy funkcjonowania samorządu pracowniczego w polskich przedsiębiorstwach i wyciągnięcia z niej odpowiednich wniosków. Twierdzi się, że obecna sytuacja jest wysoce nieko-

rzystna, utrudniająca wręcz przystosowanie się przedsiębiorstw do nowych mechanizmów i warunków gospodarowania.

Oto podstawowe mankamenty funkcjonowania samorządów pracowniczych (7):

- samorządom pracowniczym często brakuje niezbędnych kompetencji merytorycznych do udziału w zarządzaniu przedsiębiorstwem,
- wbrew pierwotnym założeniom, rady pracownicze nie pełnią w wystarczającym stopniu roli zbiorowego przedsiębiorcy, a obok związków zawodowych wyrażają głównie prawa i interesy załogi, kierując się często celami doraźnymi, zapominając natomiast o konieczności podejmowania decyzji odnoszących się do długiego horyzontu czasowego,
- brak odpowiedzialności personalnej za kolegialne decyzje,
- dyrektorzy są ubezwłasnowolnieni, zwłaszcza po nowelizacji w dniu 21 marca 1990 r. ustawy o przedsiębiorstwach państwowych,
- nie ma jasnego podziału kompetencji między organami samorządu pracowniczego a związkami zawodowymi, co jest źródłem konfliktów i napięć w przedsiębiorstwie.

W powyższej sytuacji wydaje się, że w przyszłości instytucję samorządu pracowniczego należy zastąpić instytucją partycypacji, a więc udziału pracowników w zarządzaniu, zgodnie z założeniem, że

pracownicy są jedną z sił sprawczych w zarządzaniu. W takiej sytuacji za pierwszą siłą sprawczą należy uznać kadrę kierowniczą w przedsiębiorstwie (8).

W literaturze prawniczej wyrażane jest przekonanie, że partycypacja, znana w języku niemieckim jako Mitbestimmung i mająca w Niemczech konkretne znaczenie, mogłaby służyć realizowaniu podmiotowości załóg polskich przedsiębiorstw (9).

Jeżeli przyjmiemy, że pierwszą siłą sprawczą będzie kadra kierownicza,

należałoby realizować w przyszłości model menedżersko-partycypacyjny.

W związku z tym kompetencje rad pracowniczych muszą być inaczej określone. Powinny one polegać na możliwości wpływania przez rady na sprawy bezpośrednio dotyczące pracowników, takie jak warunki pracy i płacy. Należy tu jednak dokonać wspomnianego wyżej zharmonizowania kompetencji między radami pracowniczymi a związkami zawodowymi. Sprawy strategii w zarządzaniu powinny znaleźć się w gestii dyrektora, a organ reprezentujący załogę powinien pełnić rolę opiniodawczą i doradczą (10).

W przyszłych rozwiązaniach należy również uwzględnić zróżnicowane formy partycypacji odpowiednio do formy własności, z jaką będziemy mieli do czynienia w przyszłych przedsiębiorstwach.

Różne formy partycypacji należy przewidzieć dla przedsiębiorstw o wyłącznym kapitale państwowym, inne dla firm prywatnych, a jeszcze inne dla firm państwowo-prywatnych.

Reasumując powyższe rozważania należy stwierdzić, że nadszedł chyba czas podjęcia dyskusji nad przyszłą rolą instytucji samorządu w polskim przedsiębiorstwie, bowiem obecnie obowiązujące rozwiązania w tym zakresie są już nieodpowiednie do przyjętego kierunku rozwoju polskiej gospodarki rynkowej.

Mieczysław Szypliński

1. Por. H. ORŁOWSKI: *Jaka ma być Rzeczpospolita*. Rzeczpospolita z 19-20 maja 1990 r.
2. W. SOKOLEWICZ: *Rzeczpospolita Polska – demokratyczne państwo prawne (Uwagi na tle ustawy z 29 grudnia 1989 r. o zmianie Konstytucji)*. Państwo i Prawo 4/90.
3. Dz. U. z 1934 r. nr 57 poz. 502 z późn. zm.
4. Por. B. BŁASZCZYK: *Własność pracownicza w prywatyzowanych przedsiębiorstwach*. Przegląd Organizacji 2-3/90.
5. Dz. U. nr 24 poz. 123 z późn. zm.
6. Por. Stanowisko Rady Naukowej Toruńskiego Oddziału TNOiK z czerwca 1990 r.
7. Tamże.
8. Tamże.
9. Por. L. BAR: *Podmiotowość załogi organizacji gospodarczej*. Państwo i Prawo 2/90.
10. Por. stanowisko, o którym mowa w przypisie 6.

Przekształcenia własnościowe ● Wycena przedsiębiorstwa ● Strategia rozwoju przedsiębiorstwa ● Restrukturyzacja profilu produkcyjnego ● Problemy zarządzania przedsiębiorstwem ● Marketing ● Systemy motywacyjne ● Szkolenie menedżerów ● Informatyka w przedsiębiorstwie

to tylko niektóre z zagadnień
prezentowanych na łamach miesięcznika

„EKONOMIA I ORGANIZACJA PRZEDSIĘBIORSTWA”

Czasopisma kadry kierowniczej przedsiębiorstw, ekonomistów, organizatorów, pracowników naukowych, działaczy samorządowych i związkowych, dla wszystkich pragnących wzbogacić swoją wiedzę z dziedziny ekonomiki, organizacji i zarządzania przedsiębiorstw

Wpłaty na prenumeratę przyjmują oddziały RUCH oraz urzędy pocztowe