

Postulat 19: Większy udział pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwami poprzez rozszerzenie udziału ich przedstawicieli w zarządach i radach nadzorczych



22 PAŹDZIERNIK 2020



OPZZ, AKTUALNOŚCI, POROZUMIENIE, WYDARZENIA

Udział przedstawicieli pracowników w radach nadzorczych i zarządach spółek jest normą prawną w większości państw Unii Europejskiej i dotyczy zarówno publicznych jak i prywatnych spółek. Pracownicy mają swoich przedstawicieli w zarządach bądź radach nadzorczych i w ten sposób realizują prawo do uczestnictwa załogi w bieżącym zarządzaniu i kontroli działalności przedsiębiorstwa, w którym pracują.

Prawo pracowników w zakresie wyboru i odwołania członka zarządu i rady nadzorczej to niezbywalne prawo pracownicze, które wywodzi się z „Paktu o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcenia”. Dokument, który przyjęto w 1993 roku, zawiera uzgodnione między partnerami społecznymi założenia aktów prawnych dotyczących procesu i instrumentów prywatyzacji, restrukturyzacji finansowej przedsiębiorstw i banków oraz spraw socjalnych. W Pakcie zagwarantowano udział pracowników prywatyzowanych przedsiębiorstw w zarządzaniu spółkami. Treść Paktu posłużyła do przygotowania m.in. ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw (obecnie ustawa o komercjalizacji i niektórych uprawnieniach pracowników), która reguluje zagadnienia związane z wyborem i uczestnictwem przedstawicieli pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwami z udziałem Skarbu Państwa. Regulacje w tym zakresie zawiera też ustawa o zarządzaniu mieniem państwowym.

Rządowa Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju dostrzega znaczenie sposobu w jaki zarządzania przedsiębiorstwami. Strategia wskazała jako jeden z celów rozwój akcjonariatu pracowniczego, zwiększenie korzyści pracodawców z włączania pracowników do grona właścicielskiego, a w szczególności budowę programów motywacyjnych dla pracowników spółek giełdowych integrujących pracowników wokół budowania wartości spółki. Niestety rząd nie podjął kroków skutecznie realizujących ten cel Strategii.

Model organizacyjny zarządzania przedsiębiorstwem, który uwzględnia rolę pracowników w zarządzaniu i kontroli spółki przynosi wiele korzyści. Pozytywnie wpływa na długoterminowy wzrost wartości majątku

przedsiębiorstwa, poprawę warunków pracy pracowników i zwiększenie ich wynagrodzeń. Zwiększa też równowagę w relacji między pracodawcą a pracownikiem. Posiadając swojego przedstawiciela w zarządzie lub radzie nadzorczej, pracownicy mają lepszy dostęp do informacji o kondycji przedsiębiorstwa oraz jego perspektywach rozwoju. Sprzyja to prowadzeniu efektywnego dialogu społecznego między załogą a kadrą zarządzającą. Dialog ten, stanowiąc przestrzeń negocjacji i współdecydowania, działa na rzecz zachowania pokoju społecznego w spółce. Model organizacyjny przedsiębiorstwa uwzględniający partycypację pracowniczą nie jest niestety upowszechniony w Polsce. Wiedza o nim jest ograniczona i rzadko korzysta się też z tej formuły, o ile nie jest wymagana przez prawo. Przedstawiciele pracowników w organach spółek działają w podmiotach z udziałem Skarbu Państwa bądź spółkach z kapitałem zagranicznym, gdzie funkcjonuje inna forma przedstawicielstwa załogi - rady pracowników. Ponadto, prawo pracowników dotyczące wyboru i odwołania członka zarządu i rady nadzorczej jest często naruszane poprzez właściciela spółki, czyli przedstawicieli Skarbu Państwa. W przypadku spółek z udziałem Skarbu Państwa OPZZ wielokrotnie interweniowało w sprawie praktyk idących w kierunku ograniczania praw pracowniczych w zakresie wyboru swoich przedstawicieli do organów spółek. Mieliśmy także do czynienia ze zmianami ustawowymi, poprzez które próbowano pozbawić pracowników reprezentacji w organach zarządzających i kontrolnych przedsiębiorstw nadzorowanych przez Skarb Państwa. OPZZ skutecznie przeciwdziało jednak trwałości tych zmian prawa. Nawet w przypadku prawnego obowiązku, pracownicy napotykają trudności w egzekwowaniu prawa do informacji czy konsultacji decyzji zarządczych w przedsiębiorstwie.

Biorąc pod uwagę dotychczasową niewielką rolę pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwami na poziomie gospodarki, rząd powinien podjąć inicjatywy w tym zakresie, tym bardziej, że zobowiązał się do tego w Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju. Zwiększenie roli partycypacji pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwami przyczyni się do poprawy jakości dialogu społecznego i urzeczywistnienia społecznej gospodarki rynkowej. Wzorem funkcjonowania partycypacji pracowniczej dla biznesu powinny być spółki z udziałem Skarbu Państwa. Powinny one dawać przykład w zakresie społecznie odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej. Działania te nie przyniosą jednak dobrych rezultatów, jeśli nie zaangażuje się w nie sam biznes widząc korzyści wynikające z partycypacji pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwami.

przygotowała: Katarzyna Pietrzak,

Wydział Polityki Gospodarczej i Funduszy Strukturalnych OPZZ, 22 października 2020 r.