

PRACE NAUKOWE

Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

RESEARCH PAPERS

of Wrocław University of Economics

Nr 360

Agrobiznes 2014

Problemy ekonomiczne i społeczne

Redaktorzy naukowi
Anna Olszańska
Joanna Szymańska



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2014

Redaktor Wydawnictwa: Joanna Świrska-Korlub

Redaktor techniczny: Barbara Łopusiewicz

Korektor: Justyna Mroczkowska

Łamanie: Beata Mazur

Projekt okładki: Beata Dębska

Publikacja jest dostępna w Internecie na stronach:

www.ibuk.pl, www.ebscohost.com,

w Dolnośląskiej Bibliotece Cyfrowej www.dbc.wroc.pl,

The Central and Eastern European Online Library www.ceeol.com,

a także w adnotowanej bibliografii zagadnień ekonomicznych BazEkon

http://kangur.uek.krakow.pl/bazy_ae/bazekon/nowy/index.php

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania znajdują się
na stronie internetowej Wydawnictwa

www.wydawnictwo.ue.wroc.pl

Kopiowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie
wymaga pisemnej zgody Wydawcy

© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wrocław 2014

ISSN 1899-3192

ISBN 978-83-7695-458-5

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Druk i oprawa:

EXPOL, P. Rybiński, J. Dąbek, sp.j.

ul. Brzeska 4, 87-800 Włocławek

Spis treści

Wstęp	9
Romuald Jończy , Problem nierejestrowanej emigracji definitywnej (emigracji zawieszonyj) w badaniu procesów społeczno-gospodarczych na obszarach wiejskich	11
Agnieszka Baer-Nawrocka , Zmiany w spożyciu i stopniu samowystarczalności żywnościowej w Unii Europejskiej	19
Katarzyna Kokoszka , Finansowanie UE dla zrównoważonego rozwoju terenów wiejskich – wsparcie dla rolnictwa czy rozwoju regionalnego?	28
Walenty Pocza , Wspólna waluta euro – potencjalne skutki jej wprowadzenia dla rolnictwa w Polsce	37
Aldona Mrówczyńska-Kamińska , Struktura agrobiznesu w Polsce i jego znaczenie w gospodarce w kontekście integracji z UE	47
Józef Kania , System wiedzy i informacji rolniczej w rolnictwie polskim	55
Marek Wigier , Polityka rolna i zmiany strukturalne w rolnictwie polskim po akcesji do UE	63
Natalia Buczkowska, Waldemar Czternasty , Zróżnicowanie poziomu absorpcji funduszy unijnych w kujawsko-pomorskim w kontekście byłych granic zaborów	72
Ryszard Kata , Działalność banków w sferze obsługi finansowej agrobiznesu w Polsce	82
Jarosław Gołębiewski , Zmiany produktywności pracy w łańcuchu żywnościowym w Polsce	91
Małgorzata Gableta, Andrzej Bodak, Anna Cierniak-Emerych , Partycypacja pracownicza w przedsiębiorstwach agrobiznesu z perspektywy ustawodawstwa	99
Tomasz Pajewski , Wpływ funduszy unijnych na rozwój aktywów trwałych w polskim rolnictwie	108
Krzysztof Firlej , Źródła transferu wiedzy i technologii w przedsiębiorstwach przemysłu spożywczego	117
Grzegorz Spychalski , Wyzwania rozwoju regionalnego w kontekście procesów globalizacyjnych	126
Barbara Gołębiewska , Przestrzenne zróżnicowanie powiązań rolnictwa z otoczeniem w latach 2004-2012	141
Bożena Pawłowska, Katarzyna Chrobocińska , Doskonalenie jakości zarządzania warunkiem konkurencyjności w agrobiznesie	151
Małgorzata Juchniewicz , Źródła przewagi konkurencyjnej gospodarstw rolniczych użytkujących zasoby własności rolnej Skarbu Państwa	158

Marta Domagalska-Grędyś , Procesy tworzenia grup producentów rolnych a koniunktura gospodarcza w Polsce (2000-2013).....	167
Iwona Kowalska , Wsparcie finansowe konkurencyjności sektora agrobiznesu w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich.....	178
Agnieszka Parlińska, Maria Parlińska, Grażyna Rembielak , Ocena wykorzystania środków PROW 2007-2013 na ułatwianie startu młodym rolnikom	188
Danuta Kołodziejczyk , Infrastruktura w rozwoju społeczno-gospodarczym gmin w Polsce.....	198
Anna Jankowska , Zmiany struktury gospodarstw pod względem wielkości ekonomicznej w Polsce na tle krajów EŚiW po ich akcesji do UE.....	208
Eugeniusz Niedzielski , Przekształcenia sektora państwowego w rolnictwie..	219
Grażyna Karmowska, Mirosława Marciniak , Zmiany strukturalne w rolnictwie duoregionu Pomorze	227
Anna Bisaga , Instytucjonalne uwarunkowania dyfuzji wiedzy w rolnictwie na przykładzie badań w województwie opolskim	236
Alina Daniłowska , Koncepcja dóbr publicznych a rolnictwo	244
Katarzyna Żmija , Rozwój przedsiębiorczości na obszarach wiejskich przy wykorzystaniu środków Unii Europejskiej.....	253
Sławomir Zawisza, Paulina Wąsik , Rozwój przedsiębiorczości w świetle integracji z Unią Europejską na przykładzie gminy Lubicz.....	262
Aleksander Grzelak , Procesy odnowienia majątku w gospodarstwach rolnych w Polsce w świetle wyników rachunkowości rolnej (FADN)	273
Antoni Mickiewicz, Bartosz Mickiewicz , Ocena przebiegu i realizacji działań zawartych w I osi „Poprawa konkurencyjności sektora rolnego i leśnego” PROW 2007-2013.....	281

Summaries

Romuald Jończy , Problem of unregistered definite emigration (suspended emigration) in the study of socio-economic processes in the rural areas ...	18
Agnieszka Baer-Nawrocka , Changes in the consumption of agri-food products and food self-sufficiency in the European Union.....	27
Katarzyna Kokoszka , Financing of EU for rural areas sustainable development – support for agriculture or for regional development?.....	36
Walenty Poczta , Euro, common currency – potential results of its introduction for agriculture in Poland.....	46
Aldona Mrówczyńska-Kamińska , The structure of agribusiness in Poland and its importance in the economy in the context of the EU integration ...	54
Józef Kania , Agricultural knowledge and information system in Polish agriculture	62

Marek Wigier , Agricultural policy and structural changes in Polish agriculture after the accession to the EU	71
Natalia Buczkowska, Waldemar Czternasty , The variation in the absorption of EU funds in the Kujawsko-Pomorskie Voivodeship in the context of the former borders of the partitions	81
Ryszard Kata , The activities of banks in the area of financial services for agribusiness in Poland	90
Jarosław Gołębiewski , Changes of labor productivity in the food chain in Poland	98
Małgorzata Gableta, Andrzej Bodak, Anna Cierniak-Emerych , Employee participation in agricultural companies – a legislative perspective	107
Tomasz Pajewski , Impact of EU funds on development of fixed assets in Polish agriculture	116
Krzysztof Firlej , Transfer of knowledge and technology in enterprises of the food industry	125
Grzegorz Spychalski , Challenges of regional development in the context of globalization processes	140
Barbara Gołębiewska , Spatial diversity of combining agriculture with the environment in the years 2004-2012	150
Bożena Pawłowska, Katarzyna Chrobocińska , Improvement of management quality as a precondition of competitiveness in agricultural	157
Małgorzata Juchniewicz , Sources of competitive advantage of agricultural businesses using the Agricultural Property Resources of the State Treasury	166
Marta Domagalska-Grędyś , Process of creating agricultural producer groups and economic prosperity in Poland (2000-2013).....	177
Iwona Kowalska , Financial support of the agribusiness competitiveness as part of Rural Development Program	187
Agnieszka Parlińska, Maria Parlińska, Grażyna Rembielak , Evaluation of the use of funds RDP 2007-2013 for setting up of young farmers.....	197
Danuta Kołodziejczyk , Infrastructure in social-economic development of gminas in Poland.....	207
Anna Jankowska , Changes in the structure of holdings taking into account the ESU in Poland in the background of the CEEC after the accession to the EU	218
Eugeniusz Niedzielski , Transformations of the state sector in agriculture.....	226
Grażyna Karmowska, Mirosława Marciniak , Structural changes of the agriculture of the duoregion of Pomerania	235
Anna Bisaga , Institutional conditions of knowledge diffusion in agriculture on the basis of the research in the Opole Voivodeship	243
Alina Daniłowska , Public goods concept vs. agriculture	252

Katarzyna Źmija , The development of entrepreneurship in rural areas with the support of the European Union funds	261
Sławomir Zawisza, Paulina Wąsik , Entrepreneurship development of population of Lubicz commune in the light of integration with the European Union	272
Aleksander Grzelak , The processes of renewal of fixed assets in farms in Poland in the light of results of agricultural accountancy (FADN)	280
Antoni Mickiewicz, Bartosz Mickiewicz , Assessment of the process and implementation of activities in the first axis “Competitiveness Improvement of Agriculture and Forest Sector” between 2007-2013	289

Małgorzata Gableta, Andrzej Bodak, Anna Cierniak-Emerych

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

PARTYCYPACJA PRACOWNICZA W PRZEDSIĘBIORSTWACH AGROBIZNESU Z PERSPEKTYWY USTAWODAWSTWA

Streszczenie: W opracowaniu skupiono się na partycypacji pracowniczej, rozpatrując jej stosowanie w specyficznych warunkach funkcjonowania przedsiębiorstw przemysłu spożywczego. Szczególne znaczenie nadano aspektom prawnym. W procesie badań empirycznych stwierdzono, iż obowiązujące ustawodawstwo nie stymuluje wśród zatrudnionych pożądanych postaw w omawianym obszarze, co wiąże się w dużej mierze z jego koncentracją na partycypacji pośredniej. Mając na uwadze znaczenie, jakie może odegrać bezpośrednia odmiana partycypacji w przedsiębiorstwach agrobiznesu, wskazano na związane z tym przesłanki oraz kierunki działań. Na tym tle uwypuklono odrębność spółdzielni, przejawiającą się głównie poprzez status, jaki nadaje się pracownikom-członkom spółdzielni. Określone wnioski poczyniono, nawiązując do studiów literatury przedmiotu oraz wyników badań empirycznych.

Słowa kluczowe: partycypacja pośrednia, partycypacja bezpośrednia, ustawodawstwo unijne, warunki pracy.

DOI: 10.15611/pn.2014.360.11

1. Wstęp

Rozpowszechniane przez wiele lat myślenie głównie w kategoriach finansowych i związane z tym spychanie na dalszy plan interesów osób świadczących pracę coraz częściej, chociaż wciąż powoli, ustępuje miejsca myśleniu ukierunkowanemu na wzrost zainteresowania pracą i związanemu z nią zaangażowaniu człowieka w jej wykonywanie. Wychodzi się z założenia, że odpowiednia realizacja dążeń (interesów) pracowników wspomaga osiągnięcie interesów przedsiębiorstwa związanych z finansami i jego rozwojem [Gableta 2003, s. 194]. Założenie to uwidacznia się wyraźnie w ustawodawstwie unijnym, zwłaszcza w określonych dyrektywach wspólnotowych, dotyczących kształtowania sfery personalnej przedsiębiorstw. Jednocześnie akcesja Polski do struktur Unii Europejskiej wymusza implementowanie standardów UE do ustawodawstwa krajowego.

W obrębie sfery personalnej zwraca uwagę nadawanie – w aktach prawa wspólnotowego, a w konsekwencji i prawa polskiego – szczególnego znaczenia zagadnieniu partycypacji pracowniczej. W literaturze przedmiotu partycypacja pracownicza postrzegana jest najczęściej jako „zespół środków, którymi dysponują pracownicy w celu wpływania na decyzje podejmowane przez przedsiębiorstwo lub korzystanie z nadwyżek finansowych, które ono wypracowuje” [Weiss 1978, s. 12]. Na tym tle można mówić o odmianach partycypacji, tj. partycypacji:

- bezpośredniej, poprzez którą pojedynczy pracownik może uczestniczyć w procesie kształtowania określonych sfer działalności przedsiębiorstwa,
- pośredniej, będącej wyrazem udziału pracowników w procesach zarządczych za pośrednictwem ich przedstawicieli, takich jak związki zawodowe, rady nadzorcze, ale także rady pracowników.

Siła oddziaływania zatrudnionych w ramach wskazanych odmian partycypacji bywa zróżnicowana. W istocie wyraża się ona przez formy partycypacji. Najprostszą z tych form jest informowanie, zaś wyższymi są konsultowanie, a następnie współdecydowanie, aż po przekazywanie uprawnień, czyli uprawomocnienie.

Zróżnicowana bywa skłonność kadry kierowniczej do budowania w przedsiębiorstwie warunków przyjaznych wyposażaniu zatrudnionych w prawo do partycypacji. Wśród zmiennych kształtujących to zróżnicowanie wymienia się np. cechy potencjału kierownictwa naczelnego, potrzeby i przygotowanie pracowników do współdecydowania, a zwłaszcza umiejętność ponoszenia przez nich odpowiedzialności, czy też przyjęty w organizacji system norm i wartości, znajdujący wyraz w cechach kultury organizacyjnej [*Leksykon zarządzania* 2004, s. 403]. Na tym tle powstaje pytanie o zasadność rozpatrywania skłonności do partycypacji z perspektywy branży, w jakiej funkcjonuje przedsiębiorstwo.

Mając to na uwadze, w opracowaniu skoncentrowano się na urzeczywistnieniu partycypacji pracowniczej w przedsiębiorstwach przemysłu spożywczego. Przedsiębiorstwa te, wytwarzając produkty i półprodukty przeznaczone do spożycia, są integralnym i ważnym elementem złożonego systemu działań, jakim jest agrobiznes. Standardy UE, określane głównie poprzez dyrektywy, dotyczą również polskiego sektora agrobiznesu, a w tym interesujących nas przedsiębiorstw. W tych jednostkach identyfikacji poddano przejawy zainteresowania, a zatem i działania podejmowane w obrębie partycypacji pracowniczej. Dokonano także porównania rodzaju i charakteru tych działań z tymi, które są realizowane w innych branżach.

Dla osiągnięcia wskazanych zamierzeń za zasadne uznano w pierwszym rzędzie przedstawienie prezentowanego w ustawodawstwie wspólnotowym i polskim spojrzenia na omawianą partycypację. Dziesięcioletnie członkostwo w strukturach Unii Europejskiej stwarza bowiem konieczność rozpatrzenia implementacji ustawodawstwa wspólnotowego do prawa krajowego i związanych z tym postaw.

Mając na uwadze powyższe założenia i cele, przeprowadzono badania w 26 przedsiębiorstwach przemysłu spożywczego. Wśród nich dominowały przedsiębiorstwa małe i średnie, o charakterze podmiotów jednoosobowych i spółek kapita-

łowych, głównie spółek z ograniczoną odpowiedzialnością. W puli obserwowanych przedsiębiorstw znalazło się również siedem jednostek reprezentujących spółdzielczy system gospodarowania, traktowany jako odmienny od komercyjnego. Jak wiadomo, kluczowym czynnikiem sprawczym funkcjonowania i rozwoju spółdzielni są jej członkowie, a celem statutowym jest zaspokojenie ich potrzeb (interesów). Omawiane badania prowadzono w formie wywiadu kierowanego, z wykorzystaniem kwestionariusza pytań. Objęto nimi przedstawiciele pracowników oraz kierownictwa naczelnego. Dodatkowo zastosowano wywiad swobodny¹. W procesie dokonywania porównań posilkowano się również wynikami szerszych badań dotyczących uczestnictwa pracowników w zarządzaniu jednostkami gospodarczymi, zaprezentowanych przez A. Cierniak-Emerych [2012].

2. Partycypacja pracownicza w świetle ustawodawstwa

Partycypacja pracownicza stała się w szczególności przedmiotem szerszego zainteresowania wspólnotowego prawa wtórnego, co znajduje wyraz głównie w dyrektywach wspólnotowych [Cierniak-Emerych, Gableta 2007, s. 103-110]. Zwraca w nich uwagę zagadnienie komunikacji wewnętrznej, znajdujące wyraz w przepływie informacji „góra – dół” i „dół – góra”, co ma swoje odzwierciedlenie m.in. w:

- dyrektywie ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (2002/14/WE),
- dyrektywie o europejskich radach zakładowych (94/45/WE), zmienionej dyrektywą (97/74/WE),
- dyrektywie uzupełniającej statut spółdzielni europejskiej o kwestie wpływu pracowników na jej funkcjonowanie (2003/72/WE).

Elementy nawiązujące do omawianej problematyki występują także w innych dyrektywach prócz tych wymienionych, np. w dyrektywie 89/391/WE, w kwestii związanej z bezpieczeństwem i higieną pracy. Wskazuje się w niej m.in. na rolę pracowników w procesie kształtowania i zmian warunków pracy.

We wskazanych dyrektywach informowanie oznacza przekazywanie niezbędnych danych o sytuacji jednostki gospodarczej, konsultacja zaś – wymianę poglądów i opinii, która powinna sprzyjać ustaleniu – w odniesieniu do określonych kwestii – stanowiska satysfakcjonującego pracowników oraz pracodawcę [Mitrus 2006, s. 290].

Z prawa wspólnotowego wynika, iż jego twórcy dążyli przede wszystkim do zapewnienia kompletności i sprawności przepływu informacji oraz odpowiednich warunków przeprowadzania z pracownikami konsultacji w sprawach gospodarczych oraz społecznych². Tworząc owe wytyczne, dążono także do tego, aby miały wymiar

¹ Bliższą charakterystykę przedsiębiorstw objętych badaniami oraz narzędzi tych badań przedstawiono w punkcie 3.

² Na temat zakresu przedmiotowego partycypacji pracowniczej zob. [Gładoch 2008, s. 119-158].

jak najbardziej uniwersalny. Zdecydowana większość tych wytycznych znajduje zatem zastosowanie w przedsiębiorstwach zróżnicowanych m.in. pod względem formy prawno-organizacyjnej czy też branży. Ujednolicenie problematyki partycypacji w obrębie ustawodawstwa, a zatem i pominięcie kwestii przynależności branżowej przedsiębiorstw, budzi jednak wątpliwości.

Zyskuje to na znaczeniu, tym bardziej że w przypadku dyrektywy 2003/72/WE uprawnienia partycypacyjne pracowników dotyczą specyficznej formy prawno-organizacyjnej, jaką jest spółdzielnia. Uprawnienia te wykraczają poza charakterystyczne dla dyrektyw 2002/14/WE, 97/74/WE, 89/391/WE ramy informowania oraz konsultowania i sięgają poziomu współdecydowania. Oznacza to możliwość oddziaływania na sprawy spółdzielni poprzez organ reprezentujący pracowników lub ich przedstawicieli, któremu nadano prawo wybierania lub wyznaczania części członków rady nadzorczej lub administrującej spółdzielni, jak i prawo rekomendowania członków, a nawet prawo sprzeciwu dotyczące wyznaczania członków rady nadzorczej lub administrującej spółdzielni.

W ustawodawstwie polskim szczególne znaczenie przypisuje się – jak w prawie wspólnotowym – uczestnictwu pracowników w kształtowaniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a także kwestiom związanym z realizacją szeroko rozumianej funkcji personalnej.

Nadanie wysokiej rangi partycypacji pracowników w kształtowaniu warunków pracy, w tym zwłaszcza doskonaleniu poziomu bhp, uelastycznianiu organizacji czasu pracy, uczestnictwu w formułowaniu rozwiązań dotyczących zaspokajania potrzeb socjalnych, znajduje wyraz już w Konstytucji RP (zob. m.in. art. 68), w której przyznaje się Polakom prawo do ochrony zdrowia. Wyraźniej uwidoczniło to w zapisach Kodeksu pracy, jak również w innych ustawach, np. w ustawie o informowaniu i przeprowadzaniu z pracownikami konsultacji [Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. ...], stanowiącej nawiązanie do wskazanej wyżej dyrektywy. Zwraca się uwagę przede wszystkim na uczestnictwo w procesie ochrony przed zagrożeniami środowiska pracy. Chodzi zarówno o zagrożenia ze strony tzw. materialnych elementów warunków pracy, jak i niematerialnych, związanych głównie z organizacją czasu pracy czy też ze zmianami w organizacji pracy i warunkami zatrudnienia, ale także z psychicznymi aspektami wykonywania pracy, takimi jak stres, zastraszanie (w tym mobbing), molestowanie czy przemoc.

Ekspozycja problematyki uczestnictwa pracowników w kształtowaniu warunków pracy, w tym ich elementów materialnych, wydaje się szczególnie ważna w kontekście rozpatrywanych tutaj przedsiębiorstwach przemysłu spożywczego. Pracownicy tych przedsiębiorstw narażeni są bowiem nie tylko na negatywne oddziaływanie rzeczowych, chemicznych czy fizycznych elementów materialnych warunków pracy, ale również w znaczącym zakresie na oddziaływanie elementów biologicznych. Chodzi w szczególności o skutki dla zdrowia i życia pracowników związane z wpływem drobnoustrojów chorobotwórczych, zwłaszcza tzw. odzwierzęcych. Nie

można także zapominać o oddziaływaniu drobnoustrojów przenoszonych z organizmu człowieka na produkty spożywcze, co w określony sposób łączy się z bezpieczeństwem żywności. Na tym tle udział pracowników w procesach decyzyjnych związanych z kształtowaniem warunków pracy w przedsiębiorstwach przemysłu spożywczego jest nie do przecenienia.

W przedsiębiorstwach przemysłu spożywczego szczególnie ważne wydają się poczynione w Kodeksie pracy i m.in. w ustawie o samorządzie załogi przedsiębiorstw [Ustawa z dnia 25 września 1981 r. ...] sformułowania w postaci odpowiednich zapisów dotyczących zmian składowych w materialnych warunkach pracy. Jak wynika z tych zapisów, przedstawicielom pracowników przysługują uprawnienia do wyrażania opinii, a nawet kwestionowania zasadności wprowadzania zmian w obrębie wszystkich składowych materialnych warunków pracy, jeśli ich następstwa mogłyby powodować obniżenie poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy [Cierniak-Emerych 2012, s. 156-158].

W polskim ustawodawstwie nie brakuje również regulacji dających podstawę do uczestnictwa pracowników w kształtowaniu innych niż warunki pracy obszarów funkcjonowania przedsiębiorstwa. Chodzi np. o zagadnienie ustalania warunków zatrudnienia, w tym zawierania oraz rozwiązywania stosunku pracy, sprawy dotyczące obsady kluczowych stanowisk, problematykę szkoleń zatrudnionych, jak również kwestie związane z ogólną sytuacją gospodarczą przedsiębiorstwa. Część spośród wymienionych tutaj obszarów, a co z tym się łączy – podejścia do urealniania w nich partycypacji, znajduje wyraz we wskazanych wyżej aktach prawa, tj. w Kodeksie pracy, ustawie o informowaniu i przeprowadzaniu z pracownikami konsultacji [Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. ...], ustawie o samorządzie załogi przedsiębiorstw [Ustawa z dnia 25 września 1981 r. ...], ale także w takich regulacjach, jak np. ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych [Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. ...] czy też ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy [Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. ...] itp.

Z interesującej nas perspektywy przedsiębiorstw spożywczych warto też zwrócić uwagę na ustawodawstwo związane z prawem spółdzielczym, tj. ustawę o spółdzielni europejskiej (SCE) [Ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. ...], jak i prawo spółdzielcze (art. 38 § 1), stanowiące m.in. o realiach partycypacji członków spółdzielni. Z prawa spółdzielczego wynikają określone uprawnienia dotyczące zwłaszcza pracowników – członków spółdzielni do „uczestnictwa nie tylko w procesach realnych, ale również w procesach regulacyjnych” [Błaszczyk 1988, s. 22]. Prawa te przysługują im głównie z tytułu udziału we własności, choć także na podstawie stosunku pracy. Własność tworzy tu okoliczność szerokiego udziału w procesach decyzyjnych w sposób bezpośredni, jak też za pośrednictwem organów przedstawicielskich.

W ustawodawstwie brakuje odniesienia do partycypacji bezpośredniej. To prawda, iż jest ona ze swej natury trudna do ujęcia w ramy prawne. Wydaje się jednakże, iż powinna stanowić ważne dopełnienie partycypacji pośredniej. Jedna i druga mają

się wzajemnie uzupełniać. Stąd też szczególnie ważne wydaje się podejmowanie działań na rzecz wzrostu zainteresowania partycypacją bezpośrednią nie tylko zarządzających i/lub właścicieli przedsiębiorstw, ale i pracowników. Dotyczy to szczególnie przedsiębiorstw przemysłu spożywczego.

3. Podejście do partycypacji pracowników w przedsiębiorstwach spożywczych

Badania empiryczne w przedsiębiorstwach przemysłu spożywczego³ ukierunkowano na rozpoznanie zainteresowania partycypacją decyzyjną i jej przejawów. Badania miały charakter wywiadu kierowanego, przeprowadzonego z wykorzystaniem dwóch kwestionariuszy pytań skierowanych do kierownictwa i pracowników nie pełniących funkcji kierowniczych. Kwestionariusze miały głównie charakter zamknięty, z sugerowaną kafeterią odpowiedzi. Dopuszczono możliwość udzielenia więcej niż jednej odpowiedzi. Zastosowano także pytania alternatywne, w których przewidziano wariant odpowiedzi: „tak”, „nie”, oraz pytania półotwarte i otwarte. Tak prowadzone badania uzupełniono wywiadem luźnym.

Wyniki przeprowadzonych badań pozwalają stwierdzić, iż zainteresowanie partycypacją zarówno pracowników, jak i przedstawicieli kierownictwa jest zróżnicowane. Porównując te wyniki z rezultatami badań dotyczących partycypacji w przedsiębiorstwach należących do innych branż, nie odnotowano znaczących różnic, jeśli chodzi o preferowane odmiany, formy czy też przejawy partycypacji⁴.

W ponad 50% badanych przedsiębiorstw przemysłu spożywczego pracownicy nie wykazują zainteresowania tworzeniem i funkcjonowaniem takich instytucji i organów, jak związki zawodowe czy rady pracowników. Podobne poglądy reprezentują przedstawiciele kierownictwa naczelnego tych przedsiębiorstw. Jak już podkreślano, większość badanych jednostek to przedsiębiorstwa małe, zatrudniające 10-20 pracowników. W powyższe wpisuje się niejako, dość powszechne w Polsce, krytyczne nastawienie zarówno pracodawców, jak i pracobiorców do działań wskazanych reprezentacji pracowniczych⁵. W przeciwieństwie do wielu krajów zachod-

³ Badania dotyczyły zarówno pośredniej, jak i bezpośredniej odmiany partycypacji w procesach decyzyjnych. W polu obserwacji – ze względu na dostępność i zgodę na przeprowadzenie badań obejmujących lata 2009-2013 – znalazły się przede wszystkim przedsiębiorstwa zaliczane do grupy małych i średnich (łącznie 26 przedsiębiorstw). Przedsiębiorstwa małe to głównie jednostki zajmujące się produkcją wyrobów piekarsko-ciastkarskich. Ogółem badaniami objęto 16 przedsiębiorstw – producentów wyrobów piekarsko-ciastkarskich, 3 przedsiębiorstwa z branży owocowo-warzywnej oraz 7 spółdzielni mleczarskich. Analizowane jednostki zlokalizowane są na terenie Dolnego Śląska oraz województw ościennych.

⁴ Odniesiono się do wyników badań własnych dotyczących zarówno przedsiębiorstw spożywczych, jak i przedsiębiorstw innych branż. Wyniki tych badań zaczerpnięto z [Cierniak-Emerych 2012]. Ponadto skorzystano z prezentowanych w literaturze wyników badań obcych [Rudolf, Skorupińska 2012; Wratny, Bednarski (red.) 2010].

⁵ Na temat związków zawodowych zob. np. [Wratny, Bednarski (red.) 2010].

nich, w polskiej rzeczywistości gospodarczej brakuje klimatu sprzyjającego rozwojowi partycypacji pośredniej.

W pięciu małych przedsiębiorstwach branży piekarniczo-cukierniczej nie odnotowano zainteresowania żadną odmianą partycypacji. Jednakże w pozostałych 21 jednostkach pracownicy wyraźnie oczekują włączenia ich w procesy decyzyjne. Są zainteresowani przede wszystkim niższymi formami partycypacji, tj. informowaniem i konsultowaniem, przy czym wskazują głównie na zasadność stosowania bezpośredniej odmiany uczestnictwa w procesach decyzyjnych. Chodzi przede wszystkim o dostępność do informacji i współdziałanie w określaniu zmian warunków pracy, uelastycznianiu organizacji pracy, jak i w podejmowaniu działań zmierzających do reorientacji zawodowej zatrudnionych. Pracownicy są także zainteresowani wpływem na decyzje podejmowane w obszarze realizacji funkcji personalnej, dotyczące przede wszystkim pozyskiwania pracowników, ich rozwoju i oceny, a w tym rekomendowania kandydatów do pracy (kooptacja), konsultowania treści, form i przydatności szkoleń oraz współuczestnictwa w określaniu zasad oceniania zatrudnionych oraz analizie wyników tych ocen.

Wśród stosowanych przejawów partycypacji bezpośredniej w 16 przedsiębiorstwach stwierdzono delegowanie uprawnień pojedynczym pracownikom w zakresie planowania swojej pracy i metod jej wykonywania, bez konieczności stałego odwoływania się do opinii przełożonego. Szczególną rolę nadaje się potrzebie elastyczności związanej z czasem pracy. Stosowaną praktyką jest także indywidualne zgłaszanie, za pośrednictwem bezpośrednich przełożonych, problemów i uwag dotyczących organizacji pracy na stanowisku, w jego najbliższym otoczeniu czy też w przedsiębiorstwie jako całości, m.in. w odniesieniu do bezpieczeństwa i higieny pracy.

Oprócz wskazanych przejawów partycypacji bezpośredniej, w ośmiu przedsiębiorstwach pracownicy zwracali uwagę na dysfunkcje w przepływie informacji. Chodzi m.in. o niedoinformowanie odnośnie do zagrożeń występujących na stanowisku pracy oraz ryzyka zawodowego, co może mieć szczególne znaczenie w przedsiębiorstwach przemysłu spożywczego. Szczególnie ważne jest tutaj uczestnictwo pracowników w procesach decyzyjnych dotyczących doboru środków ochrony indywidualnej, takich jak rękawice, maseczki ochronne, fartuchy, nakrycia głowy. Jak już podkreślano, stosowanie tych środków sprzyja nie tylko poprawie stanu bhp, ale i bezpieczeństwa żywności. Niepokoić zatem mogą, stwierdzone w trakcie badań, sytuacje związane z brakiem rękawic ochronnych i nakryć głowy, spowodowane – w opinii badanych – niedopasowaniem tych środków do indywidualnych uwarunkowań i potrzeb. Pracownicy podkreślali, iż nie konsultuje się z nimi tych kwestii, a pracodawca dobiera środki ochrony indywidualnej, kierując się jedynie kosztem ich zakupu.

Odnosząc się do badań przeprowadzonych w przedsiębiorstwach spółdzielczych, stwierdzono, iż status pracownika, a jednocześnie członka spółdzielni umożliwia korzystanie z praw właścicielskich, w szczególności poprzez szeroki udział w procesach decyzyjnych (zob. [Bodak 2009, s. 64-71]). Członkowie, uczestnicząc

w kolektywnych decyzjach walnego zgromadzenia, mając możliwość wybierania i bycia wybieranym do organów spółdzielni, udziału w nadwyżce bilansowej i szeregu różnorodnych świadczeń, posiadają przywileje świadczące o najszerszym zakresie partycypacji. Bezpośrednie uczestnictwo w walnym zgromadzeniu pozwala im wpływać m.in. na kierunki rozwoju działalności gospodarczej, dokonywać podziału dochodu ogólnego, decydować o ewentualnym połączeniu, podziale czy likwidacji spółdzielni. Dla członków będących pracownikami ważną przesłanką zaangażowania w sprawy spółdzielni i związanych z tym decyzji jest dążenie do ochrony swoich miejsc pracy. Kwestia stabilności zatrudnienia zyskuje na znaczeniu wobec obserwowanej tendencji do łączenia się przedsiębiorstw w branży spółdzielczości mleczarskiej. Korporacyjne i majątkowe prawa wynikające z członkostwa w spółdzielni w zasadzie nie dotyczą pracowników niebędących spółdzielcami. Z badań wynika, że ich oczekiwania odnośnie do uczestnictwa w zarządzaniu sprowadzają się głównie do zaspokojenia potrzeb informacyjnych i konsultacji w zakresie spraw będących w polu zainteresowania tych pracowników. Zwiększone formalne uprawnienia partycypacyjne pracowników będących członkami spółdzielni wyraźnie odbiegają od możliwości, jakie w tym względzie przysługują innym polskim przedsiębiorcom, i to nie tylko w przemyśle spożywczym. Jak dowodzą badania, zainteresowani zdają się z nich korzystać zwłaszcza w sytuacjach szczególnych, w których ważą się losy ich spółdzielni.

4. Zakończenie

Konfrontacja ustawodawstwa z zakresu partycypacji pracowniczej z realiami jego stosowania w przedsiębiorstwach przemysłu spożywczego ukazała niedomagania w obszarze wykorzystywania narzędzi o charakterze prawnym, ukierunkowanych głównie na partycypację pośrednią. Zaznacza się brak przekonania kierownictw przedsiębiorstw do zasadności sięgania w procesach decyzyjnych po ustawodawstwo z tego obszaru. Na podkreślenie zasługuje, iż w badanej grupie przedsiębiorstw, o znaczącej liczbie małych i średnich jednostek, wskazane przepisy prawa nie znajdują pełnego zastosowania. Wydaje się, że zasadne jest uzupełnienie tej luki poprzez nadanie większej rangi partycypacji bezpośredniej.

W przedsiębiorstwach przemysłu spożywczego sporadyczne zadowalanie się odnotowanym informowaniem i konsultowaniem nie może w pełni satysfakcjonować. Odrębność przedmiotu działalności tych przedsiębiorstw, nacechowana koniecznością dbałości o bezpieczeństwo zdrowotne żywności, zwiększa znaczenie kształtowania – z udziałem pracowników – chociażby materialnych warunków pracy. Nie sprzyjają temu słabości sankcji za łamanie istniejących zapisów prawa, przejawiające się poprzez ich rodzaj i charakter, a w tym poziom kar oraz tryb ich stosowania. Ważne staje się jednakże, aby pracodawcy nabrali przekonania o konieczności przestrzegania prawa obowiązującego w krajach UE, zaś pracownicy mieli świadomość dochodzenia należnych im praw.

Literatura

- Błaszczak B., 1988, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwami w krajach Europy Zachodniej*, PWE, Warszawa.
- Bodak A., 2009, *Partycypacja pracownicza w jednostkach spółdzielczych agrobiznesu – uwarunkowania i przejawy*, Zeszyty Naukowe UE w Poznaniu nr 129.
- Cierniak-Emerych A., 2012, *Uczestnictwo pracobiorców w gospodarowaniu potencjałem pracy przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo UE we Wrocławiu, Wrocław.
- Cierniak-Emerych A., Gableta M., 2007, *EU standards as a premise for changing the approach to employee participation*, "Management", vol. 11, no. 1.
- Gableta M., 2003, *Człowiek i praca w zmieniającym się przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo AE we Wrocławiu, Wrocław.
- Gładoch M., 2008, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego*, Dom Organizatora TNOiK, Toruń.
- Leksykon zarządzania, 2004, Difin, Warszawa.
- Mitrus L., 2006, *Wpływ regulacji wspólnotowych na polskie prawo pracy*, Dom Wydawniczy Zakamycze, Kraków.
- Rudolf S., Skorupińska K., 2012, *Bezpośrednie formy partycypacji pracowniczej. Polska na tle starych krajów Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Ustawa z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstw, Dz. U. 1981 nr 24, poz. 123 ze zm.
- Ustawa z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze, Dz. U. nr 188, poz. 1848 ze zm.
- Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, Dz. U. nr 166, poz. 1608.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. 2004 nr 99, poz. 1001.
- Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu i przeprowadzaniu z pracownikami konsultacji, Dz. U. nr 79, poz. 550 ze zm.
- Ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej (SCE), Dz. U. nr 149, poz. 1077.
- Weiss D., 1978, *La democratie industrielle: cogestion ou controle ouvriere?*, Editions d'organisation, Paris.
- Wratny J., Bednarski M. (red.), 2010, *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce posttransformacyjnej*, Wydawnictwo IPiSS, Warszawa.

EMPLOYEE PARTICIPATION IN AGRICULTURAL COMPANIES – A LEGISLATIVE PERSPECTIVE

Summary: Various aspects of employee participation in companies of the agricultural sector in Poland are examined, with the main focus on the legislative aspects of the problem under study. Based on empirical findings, the present legislation was found inadequate for the purpose of stimulating the desired attitudes among the employees, resulting principally from the present emphasis on indirect forms of participation. The potential benefits of direct participation in agricultural companies are presented, together with major determinants and action plans in this respect. The study also emphasizes the specificity of co-operative entities in the sector, manifested mainly in the special status of employees as freely associated members of the co-operative organization.

Keywords: indirect participation, direct participation, EU legislation, working conditions.