

Przedmowa

Pracownicza partycypacja jest od dawna przedmiotem dociekań w różnych dziedzinach nauki, w tym także w obszarze nauk prawnych. Tym, co przyciąga zainteresowanie badaczy, jest wielostronność uwarunkowań partycypacji, a w szczególności jej głębokie oddziaływanie na sferę interesów pracowników i pracodawców. W Polsce zainteresowanie pracowniczą partycypacją nasiliło się w następstwie transformacji ustrojowej, zapoczątkowanej przez „Solidarność”. W konsekwencji powstały poświęcone partycypacji liczne prace naukowe, w tym także podejmujące jej zagadnienia prawne. Ciągłe jednak trudno uznać, że zagadnienia te zostały opisane wyczerpująco. Dlatego można było się spodziewać, że prof. *Jerzy Wrątny*, badający prawne aspekty partycypacji od dawna, podejmie trud opracowania gruntownej monografii prawniczej o pracowniczej partycypacji. Taki właśnie charakter ma niniejsza książka.

Autor przedstawia problematykę partycypacji pracowniczej w kontekście zmieniających się stosunków pracy w wieku XX i XXI, na tle prawno-porównawczym. Walorem książki jest także omawianie podjętego tematu na tle dorobku nauk pozaprawnych, zajmujących się rolą człowieka w procesie pracy. Monograficzne podejście do podjętego tematu zaowocowało objęciem rozważaniami wszystkich kluczowych zagadnień prawnych, związanych z pracowniczą partycypacją, z uwzględnieniem ewolucji jej regulacji prawnej w Polsce. W tym wątku zasługuje na uwagę zwłaszcza uporządkowana relacja o kształtowaniu się poglądów i aktów prawnych o pracowniczej partycypacji pod wpływem „Solidarności” oraz w procesie prywatyzowania polskiej gospodarki i w następstwie implementacji prawa europejskiego.

Autor pozostaje wierny głoszonej w swoim piśmiennictwie idei „upodmiotowienia pracownika w środowisku pracy”, a partycypację pracowniczą uważa za narzędzie tego upodmiotowienia, czyniące pracownika „współgospodarzem swojego warsztatu pracy”, jak pisze w Uwagach końcowych. Przez takie podejście do pracowniczej partycypacji wpisuje się monografia prof. *J. Wrątnego* w nurt poszukiwanego dla niej uzasadnienia politycznego (demokracja nie może się zatrzymać przed bramą przedsiębiorstwa) i aksjologicznego (podmiotowe traktowanie pracownika jest konsekwencją jego godności ludzkiej). Trafnie przy tym pisze autor, że „Pojęcie niezbywalnej godności osoby zawiera w sobie otwarcie na kategorię praw przyrodzonych przysługujących każdemu człowiekowi”. Wydaje się jednak, że zaliczenie do praw przyrodzonych pracowniczego prawa do partycypacji (co autor zdaje się sugerować w Uwagach końcowych) szłoby za daleko. Wystarczy przecież waga powiązania tego prawa z ludzką godnością, która ma niewątpliwie charakter prawa przyrodzonego. Słusznie też nie traci autor z pola widzenia kontekstu interesów i korzyści w rozważaniach o pracowniczej partycypacji, bo jest to kontekst naturalny w działalności przedsiębiorstwa, a co więcej – również z niego płyną argumenty na rzecz tej partycypacji,

korzystne dla obu partnerów społecznych, przez co partycypacja może być uznana za ideę „win – win”. W książce prof. J. Wrątnego ten jej charakter rysuje się wyraźnie.

Autor nie pomija też ważnej teoretycznie i praktycznie kwestii roli związków zawodowych w realizacji idei pracowniczej partycypacji. Słusznie wskazuje przy tym na przeważające w literaturze podejście, zgodnie z którym przedstawicielstwo związkowe ma historycznie wpisane zadanie działania w konfliktach pracy, natomiast dla organów pracowniczej partycypacji nadrzędna jest metoda współdziałania pracowników z pracownikami w sprawach zakładu pracy. Trafnie jednak zauważa, że to podejście teoretyczne nie zawsze było i jest obecne w praktyce. Zwraca przy tym uwagę na rozwiązania wynikające z prawa unijnego, zwłaszcza ustanawiające w państwach członkowskich rady pracownicze jako organ pozazwiązkowy. Wypada jednak zauważyć, że zarówno przedstawicielstwo związkowe, jak i organy partycypacyjne, mogą się posługiwać w stosunkach z pracodawcą tą samą metodą negocjacyjną, właściwą i w konfliktach, i w partycypacji. Wszelako pozazwiązkowe organy partycypacyjne wydają się być lepiej dostosowane do form przedsiębiorstwa dominujących w gospodarce wolnorynkowej. Uwzględnienie tego wątku w monografii prof. J. Wrątnego potwierdza jej wieloaspektowy charakter także w rozważaniach jurydycznych, wzbogaconych zwłaszcza o konstrukcje prawa handlowego.

Autor odnosi się krytycznie do obowiązujących w Polsce rozwiązań prawnych w dziedzinie partycypacji pracowniczej, twierdząc, że w tej sprawie „panuje chaos legislacyjny, a nadto brak jest ogólnie akceptowanej myśli przewodniej, w którą stronę działania legislacyjne i wdrożeniowe powinny zmierzać”. Dlatego formułuje zasadny postulat ustanowienia „realnego przedstawicielstwa pracowniczego, szczególnie w nieuzwiązkowionych zakładach pracy”. Przypominając, że w tym kierunku zmierzał projekt zbiorowego kodeksu pracy, przygotowany przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy w 2007 r., autor idzie jednak dalej, proponując „zwiększenie uprawnień rad pracowników w zakładach nieuzwiązkowionych, wskutek czego rada mogłaby wchodzić w niektóre przynajmniej tradycyjne uprawnienia związkowe”. Dla związków rezerwuje wszakże uprawnienia do zawierania układów zbiorowych i wszczynania sporów zbiorowych w zakładach, w których związki istnieją. Świadom oporu związków zawodowych wobec tych propozycji, autor słusznie zauważa, że argumentem rozstrzygającym powinno być „dobro samych pracowników, którym brak reprezentacji w nieuzwiązkowionych zakładach pracy uniemożliwia korzystanie z uprawnień zagwarantowanych w ustawodawstwie pracy”. Kluczowa i przekonująca jest refleksja autora wieńcząca rozważania *de lege ferenda* w sprawie pracowniczej partycypacji, że „prawo nie zastąpi dobrej woli i gotowości partnerów do harmonijnej współpracy. Instytucje powołane przez prawo tworzą przestrzeń dla takiej współpracy, ale same przez się jej nie gwarantują”.

Monografia prof. J. Wrątnego jest dziełem, którego wartość polega na wnikliwym i klarownym przedstawieniu zagadnień, wiążących się z partycypacją pracowniczą. Jest w nim zawarta gruntowna rekapitulacja i wzbogacenie własną myślą dotychczasowego dorobku nauk prawnych w dziedzinie pracowniczej partycypacji. To swoista *summa* osiągnięć autora na tym polu. Nie zamyka ona jednak drogi do dalszych badań nad partycypacją pracowniczą, do czego inspirują chociażby propozycje *de lege ferenda* sformułowane przez samego autora, jak też postępujące przemiany w stosunkach pracy.

prof. dr hab. Michał Seweryński