

Uczestnictwo pracowników w kształtowaniu warunków pracy – wybrane aspekty prawne i ich respektowanie

Streszczenie

Zagadnienie kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wciąż przybiera na znaczeniu. Jednocześnie coraz częściej podkreśla się, iż określoną rolę w tym zakresie należy nadawać zwłaszcza działaniom inicjowanym na poziomie przedsiębiorstwa. W tym kontekście słusznym wydaje się stwierdzenie, iż w działaniach tych aktywny udział mogą i powinni brać pracownicy. Stwierdzenie to jest tym bardziej uzasadnione, iż w polskich regulacjach z zakresu prawa pracy pracownikom nadaje się określone uprawnienia w tej dziedzinie. W tym kontekście celem artykułu jest podjęcie próby ukazania uznanych za podstawowe spośród wytycznych prawa pracy tych dotyczących uczestnictwa pracowników (ich partycypacji) w kształtowaniu warunków pracy. Stało się to tłem dla ukazania przejawów respektowania owych wytycznych prawa w przedsiębiorstwach funkcjonujących w polskich realiach gospodarowania.

Słowa kluczowe: partycypacja pracownicza, warunki pracy, bezpieczeństwo i higiena pracy

Wprowadzenie

W literaturze przedmiotu stwierdza się, że wszystkie czynniki (np. finansowe, rzeczowe) determinujące funkcjonowanie organizacji, a zwłaszcza sposób zdobywania oraz wykorzystywania tych czynników, zależą od wiedzy, doświadczenia, a także chęci i motywacji do podejmowania wyzwań przez pracowników [zob. 7, s.11 i n.]. To ostatnie łączy się coraz częściej z odczuwaniem przez pracowników satysfakcji z wykonywanej pracy, uznając ową satysfakcję za jeden z istotniejszych wyznaczników wzrostu ich motywacji.

Jak dowodzi obserwacja praktyki gospodarczej, osoby świadczące pracę odczuwanie satysfakcji łączą nie tylko z odpowiednim poziomem wynagrodzenia, ale w szczególności z zapewnianiem im psychicznego oraz fizycznego komfortu pracy, a w konsekwencji „odpowiednich” warunków pracy.

Warunki pracy postrzega się najczęściej, jak ogół czynników występujących w przedsiębiorstwie, związanych z charakterem pracy i otoczeniem, w którym jest ona wykonywana [9, s. 261 i n.]. Wyróżnia się przy tym najczęściej dwie grupy tych czynników, tj. materialne (w tym rzeczowe, np. maszyny, wyposażenie stanowisk pracy; fizyczne, np. oświetlenie, mikroklimat, hałas; chemiczne, np.

organiczne i nieorganiczne związki chemiczne występujące w środowisku pracy; biologiczne, np. mikroorganizmy chorobotwórcze, z którymi styka się człowiek w środowisku pracy) oraz niematerialne (m.in. czas pracy, działalność społeczna, relacje międzyludzkie).

W polskich realiach gospodarowania problematyka kształtowania warunków pracy – traktowana przez wiele lat w sposób dość powierzchowny – zaczęła przybierać na znaczeniu pod koniec lat dziewięćdziesiątych minionego stulecia oraz z początkiem lat dwutysięcznych bieżącego stulecia, tj. wraz z perspektywą włączenia Polski do struktur Unii Europejskiej. Owo włączenie nałożyło na nasz kraj obowiązek implementacji do prawa krajowego wytycznych unijnych, w tym i zapisów dyrektyw, nawiązujących w sposób bezpośredni lub pośredni do warunków pracy. Analizując treści dyrektyw zwraca uwagę fakt, iż w licznych spośród nich akcentuje się potrzebę tworzenia na poziomie organizacji rozwiązań sprzyjających doskonaleniu stanu warunków pracy. Chodzi o zapewnienie pracownikom odpowiedniego, dla ich zdrowia i życia, poziomu bezpieczeństwa wykonywania pracy, ale także satysfakcji z realizacji obowiązków oraz zapewnienia komfortu psychicznego i fizycznego [1].

Analizując literaturę przedmiotu można zaryzykować stwierdzenie, iż prezentując zagadnienie kształtowania warunków pracy, stosunkowo dużo uwagi autorzy poświęcają analizom tych warunków z perspektywy przestrzegania przepisów prawa z nimi związanych, w rezultacie z podejściem pracodawców i pracowników do tworzenia określonego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy. Zdecydowanie mniej uwagi poświęca się rozpatrywaniu roli i znaczenia, które nadaje się w owych przepisach problematyce uczestnictwa (partycypacji) osób świadczących pracę (pracowników) w kształtowaniu warunków pracy a szerzej bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwie.

Tymczasem w polskich regulacjach z zakresu prawa pracy pracownikom nadaje się określone uprawnienia w tym zakresie. Warto w związku z tym bliżej przyjrzeć się temu zagadnieniu, jak i respektowaniu owych uprawnień w praktyce funkcjonowania przedsiębiorstw.

W tym kontekście celem artykułu jest podjęcie próby ukazania uznanych za podstawowe spośród wytycznych prawa pracy, tych dotyczących uczestnictwa pracowników (ich partycypacji) w kształtowaniu warunków pracy. Stało się to tłem dla wskazania oczekiwań pracowników dotyczących ich partycypacji w kształtowaniu warunków pracy oraz przejawów respektowania owych wytycznych prawa w przedsiębiorstwach funkcjonujących w polskich realiach gospodarowania.

Podstawą przeprowadzonego rozumowania były studia literatury przedmiotu oraz badania empiryczne dotyczące głównie uczestnictwa (partycypacji) pracowników w interesującym nas obszarze gospodarowania potencjałem pracy, jakim są warunki pracy.

Partycypacja pracowników w kształtowaniu warunków pracy w świetle teorii oraz przepisów prawa polskiego – wybrane aspekty

We współczesnych ujęciach koncepcji zarządzania ludźmi, poszukiwaniu korzyści ekonomicznych z określonego podejścia do zarządzania ludźmi i ich pracą, towarzyszy wzrost zainteresowania sferą społeczną przedsiębiorstw. Jednocześnie zmienia się rodzaj i zakres oczekiwań pracowników odnośnie pożytków z pracy. Wśród szerokiego wachlarza interesów wskazywanych współcześnie przez zatrudnionych są i te które wiążą się z uczestnictwem (partycypacją) w procesach decyzyjnych [4].

W tym miejscu warto odnotować, iż partycypacja pracowników, to w istocie zestaw środków (odmian i form¹ działania), którymi dysponują oni w celu wpływania na decyzje podejmowane w przedsiębiorstwie i/lub możliwość korzystania z „wypracowanych” nadwyżek finansowych (partycypacja finansowa bądź własnościowo-finansowa) [15, s. 12]. Owo wpływanie na decyzje może być przy tym realizowane w obrębie konkretnych spraw, zagadnień stanowiących przedmiot gospodarowania w przedsiębiorstwie, a zarazem przedmiot interesującej nas partycypacji. W literaturze wskazuje się najczęściej na dwie grupy tych zagadnień, tj. tzw. sprawy natury gospodarczej oraz sprawy pracownicze [16, s. 23–24], wśród których określone miejsce zajmują interesujące nas tutaj w sposób szczególny warunki pracy. Jednocześnie warto tutaj odnotować, iż znaczącym czynnikiem oddziałującym na zakres oraz sposób urzeczywistnienia partycypacji pracowniczej w przedsiębiorstwach, w tym partycypacji w kształtowaniu warunków pracy, są obowiązujące w konkretnym kraju przepisy prawa.

Odnosząc się na tym tle do zapisów prawa polskiego dotyczących interesującego nas przedmiotu partycypacji w obszarze warunków pracy w tabeli 1 w sposób syntetyczny dokonano specyfikacji zakresu spraw podlegających kształtowaniu z wykorzystaniem idei partycypacji.

Analizując informacje ujęte w tabeli nr 1 można stwierdzić, iż przedmiot partycypacji pracowników związany z warunkami pracy, rozpatrywany z perspektywy ustawodawstwa polskiego, łączy się w szczególności z takimi elementami rodzajowymi tych warunków, jak:

- szeroko rozumiane bezpieczeństwo i higiena pracy, a w istocie jego poziom i pomiar,
- problematyka kształtowania poszczególnych składowych materialnych warunków pracy,

¹ W literaturze przedmiotu wskazuje się najczęściej na takie odmiany partycypacji, jak: pośrednia, bezpośrednia, własnościowo-finansowa, a także na formy, tj. informowanie, konsultowanie, współdecydowanie oraz przekazywanie uprawnień.

Tabela 1. Przykład zakresu przedmiotowego partycypacji pracowników w kształtowaniu warunków pracy z uwzględnieniem regulacji z zakresu prawa

Zakres spraw dotyczących warunków pracy stanowiących przedmiot partycypacji	Przykłady regulacji prawnych nawiązujących do przedmiotu partycypacji w obszarze warunków pracy
<p>Warunki pracy, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bezpieczeństwo i higiena pracy oraz jego poziom i pomiar, • materialne warunki pracy, • organizacja czasu pracy, łącznie z doborem form organizacji czasu pracy, • zaspokajanie potrzeb socjalnych 	<ul style="list-style-type: none"> • art. 66, 68 Konstytucji RP, • Kodeks pracy m.in. Dział X; art. 237 dotyczący powoływania służb BHP i komisji BHP; • Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, • Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, • akty prawa o charakterze ustaw i rozporządzeń dotyczące konkretnych grup zatrudnionych, np. nauczycieli, służb mundurowych itp., jak i dotyczące funkcjonowania określonych organów związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, np. służby bhp, instytucji społecznego inspektora pracy itp.

Źródło: opracowanie własne przy wykorzystaniu [2, s. 47–57].

- zagadnienie czasu pracy wraz z jego organizacją,
- zaspokajanie potrzeb socjalnych osób świadczących pracę.

Dokonując jednocześnie pogłębionej analizy informacji ujętych w tabeli 1², można stwierdzić, że w prawie polskim nadanie szczególnej rangi uczestnictwu pracowników w kształtowaniu bezpiecznych oraz higienicznych warunków pracy znajduje wyraz już w Konstytucji RP, np. w art. 68, gdzie przyznaje się Polakom prawo do ochrony zdrowia. Bardziej wyraźnie uwidoczniło to natomiast w zapisach Kodeksu pracy, jak również w innych ustawach takich, jak np. ustawa o informowaniu i przeprowadzaniu z pracownikami konsultacji [11]. W omawianym ustawodawstwie zwraca się uwagę przede wszystkim na uczestnictwo osób świadczących pracę w procesie ochrony przed zagrożeniami ujawniającymi się w obrębie warunków pracy, w tym ich elementów materialnych, jak i niematerialnych, tj. np. czasu pracy. W związku z tym szczególną rangę nadaje się w Kodeksie pracy [6] m.in. zagadnieniu uczestnictwa pracowników w procesie dokonywania zmian w organizacji pracy, wyposażeniu technicznym, w tym zmian w obrębie wykorzystywanych maszyn, urządzeń (art. 237).

Za równie ważne należy uznać uczestnictwo pracowników w kształtowaniu czasu pracy, zwłaszcza związane z możliwością stosowania tzw. elastycznych systemów i form jego organizacji. Chodzi tutaj o ujęte m.in. w Kodeksie pracy

² Szerzej na ten temat zob. także [2].

[6] takie rozwiązania, jak: indywidualny rozkład czasu pracy (art. 142), system skróconego tygodnia pracy (art. 143), system weekendowo-święteczny (art. 144), czy wprowadzenie ruchomego czasu pracy. Ich zastosowanie wymaga niejednokrotnie nie tylko zgody pracownika, ale także, zwłaszcza w odniesieniu do dwóch pierwszych z wymienionych systemów, inicjatywy pracownika i jego pisemnego wniosku.

Analizując problematykę partycypacji pracowników w kształtowaniu warunków pracy nie można ponadto pominąć zagadnienia zaspokajania potrzeb społecznych osób świadczących pracę. Znajduje to wyraz w szczególności w Ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych [12], gdzie wskazuje się w szczególności na powierzenie pracownikom i ich przedstawicielom działań związanych z podziałem środków pozostających do dyspozycji w ramach tego funduszu.

Rozpatrując zagadnienie partycypacji pracowników w kształtowaniu warunków pracy należy zwrócić uwagę – do czego nawiązano wyżej – na zakres przedmiotowy owej partycypacji, ale także i na wymogi prawne dotyczące stosowania jej określonych odmian i form. Chodzi więc nie tylko o wykorzystywanie pośredniej i bezpośredniej odmiany uczestnictwa pracowników w kształtowaniu warunków pracy, ale także i o konkretną formę tego uczestnictwa – informowanie, konsultowanie, czy też współdecydowanie, aż po podejmowanie decyzji, czyli empowerment.

Studia aktów prawa polskiego pozwalają stwierdzić, iż w krajowych realiach prawa, a zwłaszcza w zapisach Kodeksu pracy, przewidziano głównie zasadność wykorzystywania pośredniej odmiany partycypacji w kształtowaniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Przejawia się to w powoływaniu takich organów przedstawicielstwa pracowników, jak np. komisje bhp. Powoływanie i funkcjonowanie komisji bhp – w nawiązaniu do odpowiednich zapisów ustawodawstwa – staje się obligatoryjne dopiero w przedsiębiorstwach zatrudniających 250 i więcej osób. Jednocześnie w Kodeksie pracy dla celów konsultacji spraw bhp przewidziano prawo wyboru przedstawicieli pracowników, niezależnie od funkcjonowania wskazanej komisji.

Określone uprawnienia do podejmowania działań na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy w polskich zapisach prawa przyznano ponadto związkom zawodowym [13] oraz instytucji tzw. społecznych inspektorów pracy [14]. Zakładowa organizacja związkowa w myśl obowiązujących przepisów sprawuje kontrolę nad przestrzeganiem w przedsiębiorstwie przepisów i zasad bhp. Ma prawo do uzyskiwania na rzecz realizacji tego celu określonych informacji, jak i podejmowania środków w celu zapobiegania zagrożeniom w środowisku pracy. Rola związków zawodowych w omawianym zakresie może być jednocześnie wspomagana przez powołanie w przedsiębiorstwie społecznej inspekcji pracy³.

³ Szerzej na ten temat zob., np. [13, s. 4-5].

Innym możliwym do powołania w przedsiębiorstwie organem przedstawicielstwa pracowników mogącym oddziaływać na stan warunków pracy są także tzw. rady pracowników. Ogólne warunki funkcjonowania tych rad ujęto w ustawie o informowaniu i przeprowadzaniu z pracownikami konsultacji [11].

Analizując zapisy prawa krajowego warto wskazać, iż uprawnienia partycypacyjne w omawianym zakresie przybierają, w myśl obowiązującego w naszym kraju ustawodawstwa, głównie formę informowania i konsultacji. Zdecydowanie rzadziej mogą one przybierać postać współdecydowania, czy też podejmowania decyzji na zasadzie uprawomocnienia.

Omawiając zagadnienie uczestnictwa pracowników w kształtowaniu warunków pracy nie sposób pominąć roli i znaczenia partycypacji bezpośredniej, czyli tzw. partycypacji przy warsztacie pracy. Znajduje ona wyraz m.in. w stosowaniu partycypacyjnego stylu kierowania, włączaniu bezpośrednich pracowników w doskonalenia stanu warunków pracy, m.in. poprzez wykorzystanie założeń filozofii *kaizen* i tzw. systemów sugestii. Trzeba przy tym pamiętać, iż w istocie nie jest ona w sposób zasadniczy regulowana przepisami prawa. Stąd też działania podejmowane w przedsiębiorstwach w związku z urzeczywistnianiem tej odmiany partycypacji, pozostają głównie w gestii decyzji kierownictw przedsiębiorstw [10].

Oczekiwania pracowników dotyczące ich partycypacji w kształtowaniu warunków pracy a respektowanie wytycznych prawa – wybrane aspekty w świetle wyników badań empirycznych

Rozpatrując wskazane zagadnienie uczestnictwa pracowników w kształtowaniu warunków pracy w kontekście obowiązujących w tym zakresie w polskich realiach uregulowań prawa, za zasadne uznano nawiązanie do wyników własnych badań empirycznych realizowanych w latach 2006–2016. Badania te miały na celu rozpoznanie stopnia zainteresowania partycypacją pracowniczą oraz podejścia do urzeczywistniania partycypacji w przedsiębiorstwach działających w Polsce. Szczególne znaczenie w owych badaniach nadano rozpoznaniu partycypacji w obszarze gospodarowania potencjałem pracy przedsiębiorstwa, a w tym, w kształtowaniu warunków pracy.

Badania empiryczne własne przeprowadzono z wykorzystaniem wywiadu skategoryzowanego, który następnie uzupełniono wywiadem swobodnym, a także analizą udostępnionej dokumentacji przedsiębiorstw, w których pracowali respondenci. Badania te wykonano w dwóch etapach: etap pierwszy dotyczył lat 2006–2010⁴, zaś etap drugi (lata 2011–2016), stanowił kontynuację ba-

⁴ Wyniki badań dotyczące tego okresu, miały szerszy niż prezentowany tutaj kontekst i szerzej przedstawiono je w: [3].

dań i związany był z objęciem badaniami kolejnych respondentów – przedstawicieli przedsiębiorstw.

Badaniami objęto łącznie ponad 200 respondentów, pochodzących z blisko 70 przedsiębiorstw zlokalizowanych na terenie Dolnego Śląska oraz województw ościennych. Przedsiębiorstwa te wchodziły w skład różnych gałęzi i branż. Dominowały przedsiębiorstwa produkcyjne, głównie przemysł spożywczy, produkcja odzieży oraz przemysł motoryzacyjny. W 20 jednostkach występował wyłącznie kapitał polski. W pozostałych odnotowano udział kapitału m.in. japońskiego, koreańskiego, francuskiego oraz niemieckiego.

W badaniach wykorzystano przygotowany przez współautorkę tego artykułu kwestionariusz wywiadu skategoryzowanego, ukształtowany w wyniku studiów literatury, jak i badań pilotażowych, zawierający pytania zamknięte z różnymi wariantami możliwych odpowiedzi oraz tzw. pytania półotwarte. Badania miały charakter anonimowy i poufny. Wyniki tych badań uzupełniono wywiadem swobodnym⁵ oraz analizą udostępnionej dokumentacji. Podstawowym kryterium doboru przedsiębiorstw, jak i respondentów w omawianych badaniach stała się ich zgoda na udział w badaniach. Stąd też wyników owych badań nie należy rozpatrywać w kategoriach uogólniania związanych z nimi wniosków, można je odnosić jedynie do wskazanej grupy respondentów.

Jak przedstawiono w tabeli 2, oczekiwania pracowników na temat ich uczestnictwa w kształtowaniu poszczególnych elementów rodzajowych materialnych i niematerialnych warunków pracy w pierwszym okresie badań (lata 2006–2010) dotyczyły przede wszystkim możliwości uczestnictwa w ocenie obecnego stanu materialnych warunków pracy. W dalszej kolejności respondenci byli zainteresowani dostępem do informacji o zagrożeniach występujących na stanowisku pracy, uczestnictwem w dokonywaniu zmian w obrębie materialnych warunków pracy, określaniem zakresu oraz sposobów przyznawania pomocy socjalnej oraz uczestnictwem w doborze form organizacji czasu pracy pod kątem swoich indywidualnych potrzeb. Najmniejsze zainteresowanie wykazywali partycypacją w wyborze metody przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy.

Tak zidentyfikowane oczekiwania pracowników nawiązują w sposób bezpośredni do przedmiotu ich partycypacji zarysowanego zaprezentowanymi wyżej wytycznymi prawa polskiego. W tym miejscu warto jednak zaznaczyć, iż w wywiadach pogłębionych osoby świadczące pracę wskazywały na określone zaniedbania w tym zakresie. Innymi słowy wskazywały, iż owe przepisy są niejednokrotnie nieprzestrzegane. Wskazywano tutaj zwłaszcza na zaniedbania

⁵ Chodzi o pogłębiony wywiad indywidualny (IDI – *in-depth interview*) a więc bezpośrednią metodę pierwotnego pomiaru sondażowego, w której respondent jest aktywnym obiektem pomiaru, występuje bezpośrednie komunikowanie się osób poddanych pomiarowi i przeprowadzających pomiar (rozmowa); [5, s. 252 i n.].

Tabela 2. Oczekiwania pracobiorców związane z partycypacją w kształtowaniu warunków pracy (w %)

Przedmiot partycypacji	Składowe przedmioty partycypacji	Odsetek wskazań ogółu badanych pracowników
Warunki pracy	Możliwość uczestnictwa w ocenie stanu materialnych warunków pracy	97
	Dostęp do informacji o zagrożeniach występujących na stanowisku pracy	95
	Zmiany w obrębie materialnych warunków pracy	84
	Dobór osób przeprowadzających szkolenia w zakresie bhp	69
	Ustalanie zakresu przedmiotowego szkoleń bhp, zwłaszcza zagadnień wykraczających poza ramy programów szkoleń nakreślone przepisami prawa	71
	Wybór metody przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy	31
	Dobór form organizacji czasu pracy	76
	Określanie zakresu oraz sposobów przyznawania pomocy socjalnej	81

Źródło: opracowanie własne przy wykorzystaniu [3, s. 174].

w funkcjonowaniu komisji bhp (dotyczyło to przedsiębiorstw zatrudniających ponad 250 osób, gdzie komisje takie należy tworzyć). Kilku respondentów stwierdziło, iż rola komisji bhp, jako to określili: „sprowadza się do formalnego jej powołania i istnienia”.

Jednocześnie zidentyfikowano także pozytywne przykłady w przedsiębiorstwach, gdzie pomimo braku formalnie powołanej komisji bhp, jak i braku związków zawodowych, konsultuje się z przedstawicielami pracowników działania związane ze zmianą organizacji pracy, wprowadzaniem nowych rozwiązań dotyczących wyposażania stanowisk pracy, zmianami w obrębie organizacji czasu pracy, zwłaszcza związanymi z jego uelastycznianiem. Kilkunastu respondentów również bardzo pozytywnie wypowiedało się na temat funkcjonowania w ich przedsiębiorstwach instytucji społecznego inspektora pracy.

Podobne, do przedstawionych wyżej, wyniki uzyskano w drugim okresie badań (lata 2011–2016). Respondenci nadawali tutaj jednak większe znaczenie uczestnictwu w indywidualnym doborze form organizacji czasu pracy. Znalazło się to na pierwszym miejscu wśród ich preferencji dotyczących partycypacji w kształtowaniu warunków pracy. Warto przy tym podkreślić, iż chodziło przede wszystkim o możliwości stosowania tzw. skróconego tygodnia pracy oraz tzw. ruchomego tygodnia pracy. Jak się wydaje, takie preferencje respondentów mogą być pochodną tego, iż w drugim okresie badań respondenci, to osoby zatrudnione w znacznej części w przedsiębiorstwach z większościami

udziałem kapitału zagranicznego w strukturze kapitału, w których stwierdzono daleko idące zaangażowanie kierownictwa w dbałość o zabezpieczenie właściwych materialnych warunków pracy, w tym dbałość o przestrzeganie związanych z tym przepisów prawa, również tych dotyczących uczestnictwa pracowników w kształtowaniu warunków pracy.

Podsumowanie

Przytoczone w niniejszym artykule rozważania pozwalają stwierdzić, iż polskie wytyczne prawa dają określone podstawy do uczestnictwa osób świadczących pracę w procesach związanych z kształtowaniem szeroko rozumianych warunków pracy. Analizując na tym tle realia dotyczące udziału objętej badaniami grupy pracowników w kształtowaniu warunków pracy, ujawniono, iż włączanie – w nawiązaniu do zakresu przedmiotu partycypacji ujętego w zapisach prawa polskiego – pracobiorców w procesy decyzyjne w obrębie warunków pracy najwyraźniej można było dostrzec w funkcjonowaniu tzw. komisji BHP, jak również instytucji społecznych inspektorów pracy, ale i poprzez przeprowadzanie konsultacji z przedstawicielami pracowników. W dalszym ciągu jednak stosunkowo duża grupa respondentów zwracała uwagę – zwłaszcza w pierwszym okresie badań – na zaniedbania w omawianym obszarze.

Uzyskanych w zaprezentowany wyżej sposób i przedstawionych tutaj wyników badań empirycznych nie można wprawdzie uznać za istotne pod względem statystycznym. Tym niemniej można zaryzykować stwierdzenie, iż jak wynika z zaprezentowanych rozważań część pracodawców w dalszym ciągu stosuje podejście do zarządzania ludźmi, które można określić mianem „aktywizowanie przez zastraszanie”. Część pracodawców w Polsce wciąż zatem przedkłada osiąganie w krótkim okresie czasu korzyści ekonomicznych, nad formułowanie działań ukierunkowanych na osiąganie celów długookresowych, w tym tych o charakterze społecznym. Nie można bowiem zapominać, iż aktywny udział pracowników w kształtowaniu środowiska pracy ma nie tylko walory związane z podnoszeniem jego bezpieczeństwa, ale i walory motywacyjne, sprzyjające podnoszeniu zaangażowania, kreatywności, czy też jakże współcześnie pożądanej innowacyjności osób świadczących pracę.

W omawianych realiach, zwłaszcza dotyczy to pierwszego okresu badań, ujawnia się także problem wciąż jeszcze nie dość skutecznych w naszym kraju sankcji, w postaci kar, które mogą stosować organy nadzoru, jak np. Państwowa Inspekcja Pracy za nieprzestrzeganie przepisów prawa.

Jednocześnie jednak należy zwrócić uwagę w szczególności na pozytywne działania związane z włączaniem pracowników w zagadnienie kształtowania warunków pracy. Należy mieć nadzieję, iż takie działania będą przybierały na

sile w większej liczbie przedsiębiorstw. Sprzyjać temu może i powinno ich popularyzowanie w literaturze przedmiotu, czy też w praktyce podczas, np. szkoleń z zakresu bhp.

Literatura

1. Cierniak-Emerych A., *Europejskie standardy praw człowieka i warunków pracy*, Wrocław 2005.
2. Cierniak-Emerych A., *Przedmiot partycypacji pracobiorców w świetle przepisów prawa polskiego*, [w:] *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, red. Cz. Zając, Wrocław 2011, s. 47–57.
3. Cierniak-Emerych A., *Uczestnictwo pracobiorców w gospodarowaniu potencjałem pracy przedsiębiorstwa*, Wrocław 2012.
4. Gableta M. (red.), *Interesy pracowników oraz warunki ich respektowania w przedsiębiorstwach*, Wrocław 2012.
5. Kaczmarczyk S., *Badania marketingowe. Metody i techniki*, Warszawa 1999.
6. *Kodeks pracy*, Bielsko-Biała 2015.
7. Król H., Ludwiczynski A., (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, Warszawa 2006.
8. Krzyśków A., *Partycypacja pracownicza w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – aspekty prawne*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2007 nr 1, s. 4–5.
9. Pocztowski A.: *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Zarys problematyki i metod*, Kraków 1998.
10. Rudolf S., Skorupińska K., *Bezpośrednie formy partycypacji pracowniczej. Polska na tle starych krajów Unii Europejskiej*, Łódź 2012.
11. Ustawa o informowaniu i przeprowadzaniu z pracownikami konsultacji z dnia 7 kwietnia 2006 r., Dz.U. 2002 Nr 79, poz. 550 ze zm.
12. Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych z dnia 4 marca, Dz.U. 1996, Nr 70, poz. 335 ze zm.
13. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U. 1991, Nr 55, poz. 234 ze zm.
14. Ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy, Dz.U. 1983, Nr 35, poz. 163 ze zm.
15. Weiss D., *La democratie industrielle: cogestion ou controle ouvrier?* Editions d'Organisation, Paris 1978, s. 12.
16. Wratny J., *Partycypacja pracownicza. Studium zagadnienia w warunkach transformacji gospodarczej*, Warszawa 2002.

Employee participation in achieving industrial health and safety at workplace – selected legislative aspects and their realisation in business practice

Abstract

With the growing pressure to provide suitable health and safety conditions of labour, many experts emphasise the role of activities and initiatives formulated at company level. In this context, it seems valid to assume that rank-and-file employees should also play an active role in the process. This connotation is even more justified in view of formal employee empowerments granted under the Polish Labour Code and other associated regulations of the Polish law. This paper presents an overview of the most fundamental regulations of the Labour Code that pertain to employee participation and their role in achieving industrial health and safety at workplace, as grounds for the evaluation of their observance in Polish business practice.

Keywords: employee participation, working conditions, industrial health and safety