

Andrzej Bodak

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

PARTYCYPACJA PRACOWNICZA NA TLE SPECYFIKI ZARZĄDZANIA SPÓŁDZIELNIĄ W AGROBIZNESIE*

1. Wstęp

Problemy funkcjonowania polskiej spółdzielczości po 1989 r. powodują, że krytycznej ocenie poddawany jest m.in. tradycyjny model zarządzania przedsiębiorstwem spółdzielczym. Specyfiką tego zarządzania jest szczególnie rola, jaką przypisuje się instytucji samorządu. Wartości i zasady spółdzielczości silnie akcentują idee demokracji, partycypacji w zarządzaniu. Dotyczy to zwłaszcza członków spółdzielni świadczących pracę na jej rzecz, ale również pracowników niebędących spółdzielcami. Zwraca uwagę, że określone uprawnienia pracowników–członków spółdzielni „do uczestnictwa nie tylko w procesach realnych przedsiębiorstwa, ale również w procesach regulacyjnych” [Błaszczak 1988, s. 22] przysługują im zarówno na podstawie stosunku pracy, jak i z tytułu udziału we własności. Współwłasność ta oznacza dla nich szersze możliwości udziału w procesach decyzyjnych – czy to w sposób bezpośredni, czy też za pośrednictwem organów przedstawicielskich.

Problem partycypacji interesariuszy wewnętrznych w sferze spółdzielczości agrobiznesu jest znamienny i godny rozpatrzenia m.in. ze względu na stosunkowo niewielką liczbę publikacji z tego zakresu. Powodem może być fakt, iż badanie zjawisk związanych z partycypacją w spółdzielniach agrobiznesu napotyka utrudnienia, które dotyczą szerszej pojętej analizy czynnika pracy na terenach wiejskich (zob. [Czernasty, Czyżewski 2007, s. 58]).

W artykule zwrócono szczególną uwagę na określone przepisami ustawowymi regulacje, które umożliwiają zarówno członkom, jak i pracownikom nieposiadającym tego statusu wpływ na podejmowane w spółdzielni decyzje. Odwołując się do badań w jednostkach spółdzielczych agrobiznesu, podjęto próbę określenia, na ile owi wewnętrzni interesariusze korzystają z przysługujących im uprawnień.

* Publikacja współfinansowana z grantu MNiSW nr NN115 134434

2. Problemy funkcjonowania spółdzielczości wiejskiej w okresie transformacji

Istotę spółdzielczego działania charakteryzują słowa francuskiego ekonomisty Ch. Gide'a, który posłużył się lapidarnym stwierdzeniem: „spółdzielnia jest biznesem, ale jeśli tylko biznesem, jest złym interesem” [Wodzicki 2008, s. 19].

Spółdzielnia jest więc przedsiębiorstwem podlegającym, tak jak inne podmioty gospodarcze, prawom rynku, ale przedsiębiorstwem specyficznym, w którym oprócz celów ekonomicznych osiąga się także cele społeczne.

Dla podkreślenia swojej odrębności od podmiotów komercyjnych sygnatariusze „Deklaracji spółdzielczej tożsamości” (zob. [Cioch 2007, s. 16]) określili zestaw wartości i zasad konstytuujących funkcjonowanie całego ruchu spółdzielczego. Eksponując potrzebę przestrzegania takich wartości, jak m.in. samorządność, odpowiedzialność, demokracja, równość, sprawiedliwość i solidarność, zawarto w niej enumeratywne wytyczne (zasady), za pomocą których spółdzielnie mają wprowadzać owe wartości do praktyki. Za obowiązujące przyjęto zasady: dobrowolnego i otwartego członkostwa, demokratycznej kontroli członkowskiej, ekonomicznego uczestnictwa członków, autonomii i niezależności, kształcenia, szkolenia i informacji, współpracy między spółdzielniami, troski o społeczność lokalną (zob. szerzej [Kodeks dobrych... 2008, s. 4-6]).

Spółdzielczość agrobiznesu obejmuje różnego rodzaju spółdzielnie działające w sferze rolnictwa i gospodarki żywnościowej. Są to klasyczne korporacje, których działalność powinna być dostosowana do szczególnych cech sektora żywnościowego oraz środowiska wiejskiego. W wysoko rozwiniętych krajach członkowskich UE dobrze rozwinięta i silna ekonomicznie spółdzielczość wiejska odgrywa istotną rolę w funkcjonowaniu rynków produktów rolnych oraz usług związanych z obsługą wsi i rolnictwa czy też w kreowaniu miejsc pracy (zob. [Brzozowski, Brzozowska 2004, s. 78-84]). Tymczasem nadal ważne dla systemu polskiego agrobiznesu tzw. branże spółdzielcze¹ utrwalają niekorzystną, utrzymującą się od początku okresu transformacji ustrojowej tendencję spadku liczby podmiotów gospodarczych (tab. 1).

Wprowadzenie zasad gospodarki rynkowej, przekształcenia strukturalno-organizacyjne wynikające m.in. z uchwalenia ustawy o zmianach organizacji i działalności spółdzielczej² wyraźnie zdeterminowały możliwości i sposób funkcjonowania spółdzielni na terenach wiejskich. Zjawisko słabnącego zainteresowania rozwojem idei spółdzielczości w agrobiznesie łączy się z efektem tzw. potrójnego kryzysu tej grupowej formy gospodarowania, tj. kryzysu tożsamości, efektywności i kryzysu środowiskowego (zob. [Brodziński 2004, s. 6]).

¹ W rozważaniach nie uwzględniono silnej pozycji spółdzielczego sektora bankowego, uznając, że formuła funkcjonowania tych instytucji, niezależnie od Prawa spółdzielczego, ukształtowana jest w dużym stopniu przez specyficzne, restrykcyjne regulacje Prawa bankowego.

² Ustawa z 20 stycznia 1990 r. o zmianach w organizacji i działalności spółdzielczości (DzU 1990 nr 6 poz. 36).

Tabela 1. Spółdzielnie według podstawowych branż w latach 2005-2008

Branża spółdzielcza	Liczba spółdzielni		Dziedzina działalności
	2005	2006	
Spółdzielnie w Polsce ogółem	12 523	11 802	
Gminne Spółdzielnie „Samopomoc Chłopska”			usługi; handel, usługi dla rolnictwa
Spółdzielnie mleczarskie	257	218	skup produktów rolnych i produkcja
Spółdzielnie ogrodniczo-pszczelarskie	157	131	produkcja spożywcza
Rolnicze spółdzielnie produkcyjne	1 370	1 175	produkcja rolnicza
Spółdzielnie kółek rolniczych	1 202	1 070	usługi dla rolnictwa
Spółdzielcze grupy producentów rolnych	–	56	produkcja rolnicza

Źródło: opracowanie własne na podstawie [*Sprawozdanie z działalności... 2008*, s. 62-63].

Polityka państwa ukierunkowana na faktyczne zrównanie spółdzielni ze spółkami prawa handlowego nie sprzyja utrzymaniu spółdzielczej odrębności. Ta unifikacja prowadzi do sytuacji, w której coraz częściej pojawiają się wątpliwości, na ile mamy dziś do czynienia ze spółdzielniami, a nie tylko spółkami spółdzielczymi. Bez wsparcia m.in. w systemie podatkowym trudno oczekiwać realizacji społecznej funkcji spółdzielni. O kryzysie tożsamości świadczą również przykłady świadomego dążenia właścicieli do likwidacji działalności, co nie zawsze znajduje uzasadnienie w określonych przesłankach natury ekonomicznej czy też podyktowane jest chęcią integracji organizacyjnej w ramach struktur spółdzielczych.

Wspomniany kryzys ekonomiczny w spółdzielczości wiejskiej jest natomiast konsekwencją faktu, że jednostki spółdzielcze ustępują zwykle pod względem efektywności ekonomiczno-finansowej innym formom organizacyjno-prawnym przedsiębiorstw działających w tej samej branży. Nawet w sektorze mleczarskim, gdzie spółdzielcza forma gospodarowania odgrywa główną rolę, większość istotnych parametrów ekonomicznych przedstawia się mniej korzystnie niż w firmach konkurencyjnych (zob. [Pietrzak 2005, s. 164-171]).

Źródłem kryzysu środowiskowego należy się doszukiwać zarówno w braku klarownego formułowania stosunku polityki ekonomicznej państwa wobec spółdzielczości, wykazywanej w tym względzie obojętności środowisk gospodarczych i społecznych, jak również w niekorzystnych zjawiskach występujących na polskiej wsi. Stosunkowo niskiemu poziomowi kwalifikacji jej mieszkańców, niewielkiej ich aktywności zawodowej, przyjmowaniu postaw zachowawczych, a czasami roszczeniowych, niewysokiemu poziomowi aspiracji życiowych, zanizowanym potrzebom kulturalnym towarzyszy kryzys więzi społecznych i niechęć do zrzeszania się [Wołoszyn 2002, s. 55]. Nie tworzy to klimatu do rozwoju ruchu spółdzielczego na terenach wiejskich.

3. Partycypacja pracownicza w jednostkach spółdzielczych agrobiznesu – podstawy prawne i praktyka działalności

Podstawowe zasady prawa pracy zawarte w art. 10-18^{3c} Kodeksu pracy (k.p.) [Kodeks... 1997] nakazują równe traktowanie w zatrudnieniu i status pracownika–spółdzielcy nie tworzy w tym względzie sytuacji uprzywilejowania. Na zakres praw tej grupy zatrudnionych do partycypacji w sferze zarządzania wskazuje natomiast Prawo spółdzielcze (pr.sp.) (DzU 2003 nr 188, poz. 1848). W art. 18 § 1, 2 pr.sp. ustawodawca stwierdza, iż prawa wynikające z członkostwa w spółdzielni są dla wszystkich członków równe i dotyczą m.in.:

- uczestniczenia w walnym zgromadzeniu lub zebraniu grupy członkowskiej,
- wybierania i bycia wybieranym do organów spółdzielni,
- żądania rozpatrzenia przez właściwe organy spółdzielni wniosków dotyczących jej działalności,
- udziału w nadwyżce bilansowej,
- świadczeń spółdzielni w zakresie jej statutowej działalności.

W opartej na zasadzie trójpodziału strukturze organów spółdzielni kluczowe znaczenie, właściwości „władcze” przypisuje się tradycyjnie instytucji walnego zgromadzenia. Kompetencje tego organu wskazują w istocie na najszerszy formalny zakres partycypacji członków spółdzielni.

Członkowie spółdzielni, z racji bezpośredniego uczestnictwa w walnym zgromadzeniu (zebraniu przedstawicieli lub zebraniu grupy członkowskiej), mają możliwość wpływania przede wszystkim na³:

- uchwalanie kierunków rozwoju działalności gospodarczej,
- rozpatrywanie sprawozdań rady nadzorczej, zatwierdzanie sprawozdań rocznych i sprawozdań finansowych, udzielanie absolutorium członkom zarządu,
- podejmowanie uchwał w sprawie podziału nadwyżki bilansowej (dochodu ogólnego) lub sposobu pokrycia strat,
- podejmowanie uchwał w sprawie zbycia nieruchomości, zbycia zakładu lub innej wyodrębnionej jednostki organizacyjnej,
- podejmowanie uchwał w sprawie przystępowania do innych organizacji gospodarczych oraz występowania z nich,
- oznaczanie najwyższej sumy zobowiązań, jakie spółdzielnia może zaciągnąć,
- podejmowanie uchwał w sprawie połączenia się spółdzielni, podziału spółdzielni oraz likwidacji spółdzielni,
- uchwalanie zmian statutu,
- wybór delegatów na zjazd związku, w którym spółdzielnia jest zrzeszona.

³ Ustawa z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze, tekst jedn. (DzU 2003 nr 188, poz. 1848 z późn. zm.), art. 38 § 1.

Przepisy polskiego prawa spółdzielczego, stwarzając formalne podstawy do partycypacji biernej i czynnej w sferze zarządzania pracownikom–spółdzielcom, zasadniczo nie wskazują na możliwości, jakie w tym względzie mogą przysługiwać innym osobom świadczącym pracę w przedsiębiorstwie spółdzielczym. O zakresie ewentualnych uprawnień partycypacyjnych tej grupy zatrudnionych powinny zatem stanowić inne regulacje ustawowe, w tym – ze zrozumiałych względów – „konstytucja” pracownicza, jaką jest Kodeks pracy (k.p.).

Zgodnie z art. 18¹⁻³ k.p. „pracownicy uczestniczą w zarządzaniu [...] w celu reprezentacji i obrony swoich praw i interesów, mają prawo tworzyć organizacje i przystępować do nich [...]. Zasady tworzenia i działania tych organizacji określa ustawa o związkach zawodowych [...] oraz inne przepisy prawa”.

Wymiana informacji jest warunkiem występowania procesu partycypacji w jakiegokolwiek formie [Mendel 1987, s. 28] i z tej perspektywy aktem prawnym o szczególnym znaczeniu w analizowanym obszarze jest ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (i.k.p.) (DzU 2006 nr 79, poz. 550).

Ustawa i.k.p. wdraża postanowienia Dyrektywy 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego z dnia 11 marca 2002 r., ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania pracowników i przeprowadzania konsultacji z nimi we Wspólnocie Europejskiej, mając zastosowanie do pracodawców wykonujących działalność gospodarczą i zatrudniających co najmniej 50 pracowników. Przepisy ustawy dotyczącej m.in. zasad wyboru tzw. rady pracowników i ochrony jej członków obejmują również spółdzielnie, co jest o tyle znamienne, iż obligatoryjne kompetencje „władcze” organów kolegialnych (zgromadzenia przedstawicieli, rady nadzorczej, zarządu) sięgają tu przecież znacznie dalej niż uprawnienia do informacji i konsultacji.

Wprowadzając rady pracowników, poszerzono zatem krąg możliwych podmiotów przedstawicielstwa pracowniczego (m.in. związki zawodowe, europejskie rady zakładowe) mających określone uprawnienia do wymiany poglądów, dialogu, a nawet negocjacji z pracodawcą. Zwraca uwagę, iż przyjęte w Polsce rozwiązanie prawo wyboru rady przyznało przede wszystkim reprezentatywnym organizacjom związkowym. Jedynie w przypadku, gdy takie nie funkcjonują lub nie zawrą w toku wspólnych negocjacji stosownych porozumień w sprawie wyboru wspomnianej rady, prawo to należy do załogi.

Zgodnie z art. 13 ustawy i.k.p. pracodawca ma obowiązek przekazania radzie pracowników, szczególnie na jej piśmie wniosek, informacji dotyczących:

- działalności i sytuacji ekonomicznej oraz przewidywanych w tym zakresie zmian,
- stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie jego poziomu,
- działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

Powyższe powinno stworzyć podstawy do podjęcia konsultacji prowadzonych w dobrej wierze i przy poszanowaniu interesów obu stron.

Na możliwe formy zaangażowania pracowników w sprawy spółdzielni (w tym osób niebędących jej członkami) wskazuje także ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej (SCE) (DzU 2006 nr 149, poz. 1077). Ustawa zapewnia prawa pracowników do informacji, konsultacji i uczestnictwa, umożliwiające im wywieranie wpływu na decyzje podejmowane w SCE. Termin uczestnictwo oznacza w tym przypadku wpływ organu przedstawicielskiego lub ustanowionych w inny sposób przedstawicieli pracowników na sprawy SCE przez prawo wyboru lub wyznaczenia określonej liczby członków do rady nadzorczej albo rady administrującej SCE, albo prawo ich rekomendowania lub prawo sprzeciwiania się wyznaczeniu niektórych albo wszystkich członków tych organów.

Wprowadzenie przepisów regulujących działalność spółdzielni funkcjonujących w wymiarze transgranicznym jest zrozumiałe, zważywszy na procesy integracyjne, fuzje dokonujące się w rozwiniętych gospodarkach krajów UE. W polskim agrobiznesie, wobec braku przykładów takich działań, jej znaczenie wydaje się mieć jak dotychczas charakter symboliczny i wynikało przede wszystkim z potrzeby harmonizacji naszego prawa z legislacją wspólnotową.

Regulacje ustawowe i obowiązujące przepisy wewnątrzorganizacyjne nie rozstrzygają kwestii faktycznego korzystania przez zatrudnionych z przysługujących im uprawnień.

O realizacji funkcji demokratycznego zarządzania świadczy m.in. skala uczestnictwa członków w wyborach władz macierzystych spółdzielni. Jak wskazują dane tab. 2, uwzględniając cały sektor spółdzielczości w Polsce, odsetek uczestniczących w ostatnich wyborach wyniósł zaledwie 3,5%, o czym zdecydowała istotna rola członkostwa niezaangażowanego, klienckiego w dużych strukturach spółdzielczych (spółdzielcze kasy oszczędnościowo-kredytowe, banki spółdzielcze, spółdzielnie mieszkaniowe) (zob. [Nałęcz, Konieczna-Sałamatın 2008, s. 11, 39]). Ów wskaźnik uspołecznienia procesów decyzyjnych jest najwyższy w spółdzielniach o relatywnie małej liczbie członków. Korzystnie na tym tle prezentuje się zatem większość spółdzielni agrobiznesu.

Określone zachowania w sferze partycypacji ukierunkowane są zwykle oczekiwaną skalą korzyści z tytułu przynależności do spółdzielni. Z prezentowanych w literaturze badań wynika, iż np. rolnicy-członkowie spółdzielni do korzyści o szczególnym znaczeniu, w ujęciu hierarchicznym, zaliczają [Brzozowski 2004, s. 43-46]:

- pewność miejsca pracy,
- możliwość korzystania ze sprzętu i usług po niższych cenach,
- pewność sprzedaży swoich produktów i uzyskiwanie wyższych cen,
- otrzymywanie dywidendy,
- pomoc w zaopatrzeniu w środki produkcji po niższych cenach,
- współdecydowanie o sprawach spółdzielni.

Tabela 2. Uczestnictwo członków spółdzielni w wyborach władz spółdzielni

Branża spółdzielcza	Średnia liczba członków spółdzielni	Średnia liczba członków uczestniczących w ostatnich wyborach władz	Udział procentowy
	1	2	2:1
Sektor spółdzielczy ogółem	1 065	38	3,5
Spółdzielnie mleczarskie	2 904	166	5,7
Gminne Spółdzielnie „Samopomoc Chłopska”	185	49	26,4
Spółdzielnie kółek rolniczych	50	28	55,2
Spółdzielnie ogrodniczo-pszczelarskie	49	26	53,4
Rolnicze spółdzielnie produkcyjne	31	21	67,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Badanie spółdzielczości... 2007].

Zaskakująco niska ranga kwestii kolegialnego decydowania w sprawach spółdzielni ujawnia, że członkowie, wzorem doświadczeń ukształtowanych jeszcze w poprzednim ustroju społeczno-gospodarczym, nadal nie czują się jej współgospodarzami.

Szukając uzasadnienia, można się odwołać do stwierdzenia, iż własność w znacznej większości spółdzielni jest bezpodmiotowa, pozorna, co wynika ze zwykle znikomego funduszu udziałowego spółdzielcy w całym jej majątku (por. [Jagoda 2005, s. 145]).

Taka sytuacja nie sprzyja aktywnemu zaangażowaniu się w sprawy spółdzielni. Uprawnienia własnościowe w obowiązującym stanie prawnym funkcjonowania spółdzielni nie służą przyciąganiu nowych członków, sprawiają trudności z pozyskaniem środków na rozwój z zewnętrznych źródeł finansowania. Utrzymanie obowiązującej zasady równości w sensie ekonomicznym i prawnym, zgodnie z którą każdemu członkowi przysługuje jeden głos na walnym zgromadzeniu, bez względu na posiadaną część udziałów, nie tylko skutkuje naturalną skłonnością do wnoszenia podobnych udziałów, ale w oczywisty sposób świadczy o oderwaniu wpływu na zarządzanie od wielkości wkładu kapitałowego. Spółdzielcy na terenach wiejskich zdają sobie z tego sprawę w coraz większym stopniu i są za wprowadzeniem głosowania mnogiego (zob. np. [Mierzwa 2005, s. 188-191]). Zainteresowani wskazują również na tak istotne wady własności spółdzielczej, jak brak możliwości sprzedaży udziałów (spółdzielcy przysługuje jedynie zwrot w wartości nominalnej), a także ich dziedziczenia.

Wnioski wynikające z badań własnych⁴, prowadzonych w grupie czternastu losowo wybranych spółdzielni produkcji rolnej, przetwórstwa i zaopatrzenia rolnictwa,

⁴ Pilotażowe badania ankietowe realizowane w 2008 r. na terenie województwa dolnośląskiego.

pozwalają na stwierdzenie, iż ich członkowie dość powszechnie korzystają z przysługujących im praw majątkowych (uczestnictwa w walnym zgromadzeniu, wyboru władz spółdzielni) i niemajątkowych (udział w ewentualnej nadwyżce bilansowej oraz nielicznych świadczeń wynikających z zakresu działalności statutowej). Deklarują przy tym gotowość do współuczestniczenia w procesach podejmowania decyzji o kluczowym dla spółdzielni znaczeniu (program rozwoju działalności gospodarczej, podział dochodu ogólnego, zbycie nieruchomości, połączenie, podział czy likwidacja itp.), zwłaszcza gdy sytuacja znamionuje poważne problemy ekonomiczno-finansowe przedsiębiorstwa. Jednocześnie bieżąca stabilizacja, a tym bardziej długookresowe perspektywy rozwoju spółdzielni sprowadzają zazwyczaj oczekiwania szeregowych członków dotyczących uczestnictwa w zarządzaniu do praw, jakie w tym względzie przysługują pracownikom nieposiadającym statusu spółdzielcy. Chodzi zatem przede wszystkim o zaspokojenie potrzeb informacyjnych i konsultowanie kwestii tak istotnych z perspektywy pracowników, jak m.in. przewidywane zmiany warunków pracy i formuły wynagradzania, konieczność uelastyczniania organizacji pracy (w tym czasu pracy) czy podejmowanie działań zmierzających do reorientacji zawodowej zatrudnionych.

Ponieważ w analizowanej grupie spółdzielni nie stwierdzono istnienia reprezentacji interesów pracowniczych w postaci związków zawodowych czy rad pracowników, ów obowiązek informacyjno-konsultacyjny realizowany jest głównie poprzez „okazjonalne” spotkania zarządu z załogą. Choć umożliwiają one, podobnie jak praktykowane narady produkcyjne, bezpośredni kontakt, wymianę informacji i służą ustaleniom związanym z kształtowaniem szeroko pojętego kontekstu procesów pracy, to jednak wynikają z doraźnych, sytuacyjnych potrzeb i raczej nie należy tego łączyć ze świadomą popularyzacją idei zarządzania partycypacyjnego. Reakcje pracowników, w tym przedstawicieli kadry kierowniczej, na pytanie dotyczące ewentualnego funkcjonowania np. grup partnerskich, grup autonomicznych, kół jakości itp. świadczą o częstym braku elementarnej znajomości zagadnienia, a tym bardziej stosowności. Jak ujawniają to badania, problem nie dotyczy jedynie sfery partycypacji. Niedostatki wiedzy i umiejętności menedżerskich oraz kwalifikacji pracowników wykonawczych to zjawiska, które w samych spółdzielniach agrobiznesu postrzega się jako dużą barierę rozwojową.

4. Zakończenie

Partycypacja decyzyjna, zwłaszcza kiedy towarzyszą jej różne formy partycypacji finansowej, zwykle sprzyja zaangażowaniu, oczekiwanym postawom pracowniczym, a dalej idące dywagacje w kwestii ewentualnych efektów bez wiarygodnych badań nie znajdują uzasadnienia.

Z badań własnych wynika, iż zwiększone formalne uprawnienia partycypacyjne członków spółdzielni stawiają ich w pozycji znacznie uprzywilejowanej względem pozostałych pracowników, co – zgodnie z deklaracjami zainteresowanych – nie ma

większego wpływu na ich wzajemne relacje interpersonalne. Jednocześnie pojawia się przekonanie o potrzebie zmian dotychczasowego stylu zarządzania, z charakterystyczną dla wszystkich krajów UE tendencją do zastąpienia tradycyjnej formy kolegialnego zarządzania systemem menedżerskim (zob. [Dyka, Grzegorzewski 2000]). W aktualnym stanie prawnym dopuszcza się możliwość powołania jednoosobowego zarządu, stwarzając sposobność wyboru osób profesjonalnie przygotowanych do pełnienia tej funkcji, nawet spoza grona członków spółdzielni. Odpowiedni rozdział kompetencji nie powinien ograniczać uprawnień stanowiących, oceniających i kontrolnych samorządu spółdzielni.

Literatura

- Badanie spółdzielczości polskiej 2006*, ISP PAN, Warszawa 2007.
- Błaszczyk B., *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwami w krajach Europy Zachodniej*, PWE, Warszawa 1988.
- Brodziński M.G., *Spółdzielczość obsługująca wieś i rolnictwo w okresie przekształceń ustrojowych*, Wyższa Szkoła Ekonomiczna, Warszawa 2004.
- Brzozowski B., Brzozowska J., *Polska spółdzielczość wiejska na tle spółdzielczości europejskiej*, [w:] *Agrobiznes 2004. Sytuacja agrobiznesu w Polsce po przystąpieniu do Unii Europejskiej*, red. S. Urban, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej nr 1015, t. 1, AE, Wrocław 2004.
- Brzozowski B., *Możliwości rozwoju polskiej spółdzielczości rolniczej w zintegrowanej Europie*, Roczniki Naukowe SERIA, 2004, t. VI, z. 3.
- Cioch H., *Zarys prawa spółdzielczego*, Oficyna Wolters Kluwer Business, Warszawa 2007.
- Czternasty W., Czyżewski B., *Struktury kierowania agrobiznesem w Polsce. Teoria, analiza i tendencje*, AE, Poznań 2007.
- Dyka S., Grzegorzewski P., *Zarządzanie spółdzielnią*, Difin, Warszawa 2000.
- Jagoda H., *Formy prawno-organizacyjne przedsiębiorstw i ich przekształcenia*, [w:] *Podstawy nauki o przedsiębiorstwie*, red. J. Lichtarski, AE, Wrocław 2005.
- Kodeks dobrych praktyk spółdzielczych*, KRS, Warszawa, listopad 2008.
- Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r., DzU nr 24 poz. 141, tekst jednolity z dnia 23 grudnia 1997 (DzU 1998 nr 21, poz. 94).
- Mendel T., *Zarządzanie partycypacyjne w teorii i praktyce*, AE, Poznań 1987.
- Mierzwa D., *Przedsiębiorstw spółdzielcze w świetle opinii rolników*, Roczniki Naukowe SERIA, 2005, t. VII, z. 1.
- Nałęcz S., Konieczna-Sałamatin J., *Polska spółdzielczość na progu XXI wieku. Zasoby oraz wybrane funkcje społeczno-ekonomiczne*, „Spółdzielczy Kwartalnik Naukowy” 2008 nr 1.
- Pietrzak M., *Porównanie zmian w ekonomice spółdzielni i pozostałych form prawnych działających w przemyśle mleczarskim w latach 1997-2002*, Roczniki Naukowe SERIA, 2005, t. VII z. 2.
- Sprawozdanie z działalności Krajowej Rady Spółdzielczej za lata 2005-2008*, KRS, Warszawa, listopad 2008.
- Ustawa z 20 stycznia 1990 r. o zmianach w organizacji i działalności spółdzielczości (DzU 1990 nr 6 poz. 36).
- Ustawa z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze, tekst jedn. (DzU 2003 nr 188, poz. 1848 z późn. zm).
- Ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej (SCE) (DzU 2006 nr 149, poz. 1077).

Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (DzU 2007 nr 79, poz. 550).

Wodzicki M., *Międzynarodowe zasady spółdzielcze – polskie doświadczenia*, VIP, Wydanie specjalne 2008.

Wołoszyn J., *Ekonomiczne i społeczne determinanty rozwoju szkolnictwa rolniczego w Polsce*, SGGW, Warszawa 2002.

EMPLOYEE PARTICIPATION IN THE LIGHT OF MANAGEMENT SPECIFICITY OF AGRIBUSINESS COOPERATIVES

Summary

Values and principles of cooperative enterprises accentuate the idea of employee participation in management. This applies particularly to members of cooperatives. This study examines statutory regulations that grant the power of participation in decision-making processes to members of cooperative enterprises and employees with non-membership status. Based on research of agribusiness cooperative enterprises, the degree of exercising the power to participate by cooperative stockholders is evaluated.