

# PRACE NAUKOWE

Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

# RESEARCH PAPERS

of Wrocław University of Economics

Nr 405

**Instytucje w teorii i praktyce**

Redaktor naukowy  
Bożena Borkowska



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu  
Wrocław 2015

Redakcja wydawnicza: Elżbieta Kożuchowska  
Redakcja techniczna i korekta: Barbara Łopusiewicz  
Łamanie: Adam Dębski  
Projekt okładki: Beata Dębska

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania  
znajdują się na stronie internetowej Wydawnictwa  
[www.pracnaukowe.ue.wroc.pl](http://www.pracnaukowe.ue.wroc.pl)  
[www.wydawnictwo.ue.wroc.pl](http://www.wydawnictwo.ue.wroc.pl)

Publikacja udostępniona na licencji Creative Commons  
Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów zależnych 3.0 Polska  
(CC BY-NC-ND 3.0 PL)



© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu  
Wrocław 2015

**ISSN 1899-3192**  
**e-ISSN 2392-0041**

**ISBN 978-83-7695-542-1**

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Zamówienia na opublikowane prace należy składać na adres:  
Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu  
ul. Komandorska 118/120, 53-345 Wrocław  
tel./fax 71 36 80 602; e-mail: [econbook@ue.wroc.pl](mailto:econbook@ue.wroc.pl)  
[www.ksiegarnia.ue.wroc.pl](http://www.ksiegarnia.ue.wroc.pl)

Druk i oprawa: TOTEM

## Spis treści

<b>Wstęp</b> .....	7
<b>Anna Ząbkowicz:</b> Instytucjonalny kontekst funkcjonowania rynku i organizacyjne formy koordynacji jako elementy nowego paradygmatu w ekonomii.....	9
<b>Stanisław Rudolf:</b> Budowa równowagi instytucjonalnej na poziomie ponadnarodowym na przykładzie instytucji partycypacji pracowniczej .....	23
<b>Tomasz Legiędź:</b> Formowanie się porządku społecznego w krajach transformacji z perspektywy teorii rozwoju gospodarczego D.C. Northa, J.J. Wallisa oraz B.R. Weingasta.....	38
<b>Ewa Gruszewska:</b> Rola instytucji nieformalnych w kształtowaniu ładu instytucjonalnego.....	55
<b>Agnieszka Szulc:</b> Wpływ instytucji formalnych i nieformalnych na zakres szarej strefy w Polsce.....	70
<b>Jerzy Ząbkowicz:</b> Egzekwowanie prawa konkurencji w UE. Kompetencje równoległe instytucji UE i państw członkowskich a zasada pomocniczości .....	83
<b>Mikołaj Klimczak:</b> Splot ekonomii, prawa i polityki w rozwoju polskich instytucji ochrony konkurencji.....	96
<b>Janina Godłów-Legiędź:</b> Zmiany instytucji formalnych w polskim szkolnictwie wyższym i ich konsekwencje .....	108
<b>Zbigniew Jurczyk:</b> Procesy koncentracji i monopolizacji na rynku prasy regionalnej w Polsce .....	127
<b>Jakub Sukiennik:</b> Państwowa regulacja rynku wyrobów tytoniowych: ścieżka rozwoju regulacji.....	141
<b>Julitta Koćwin:</b> Ochrona i edukacja konsumenta. Instytucjonalne zapobieganie działaniom nieetycznym i nieprawidłowościom w branży usług finansowych.....	157
<b>Marcin Kępa:</b> Nowe mechanizmy dystrybucji środków finansowych z Europejskiego Funduszu Społecznego w świetle teorii kosztów transakcyjnych.....	173
<b>Gabriela Przesławska:</b> Podejście instytucjonalne w okresie obecnego kryzysu gospodarczego na przykładzie koncepcji <i>path dependence</i> .....	184
<b>Krzysztof G. Kron:</b> Kontrowersje związane z prowadzeniem działalności gospodarczej przez Organizacje Pożytku Publicznego (OPP) .....	193
<b>Wojciech Skiba:</b> Wpływ instytucji pomocy publicznej na instrumenty polityki społecznej w obszarze aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.....	213

<b>Adam P. Balcerzak, Michał Bernard Pietrzak:</b> Efektywność instytucji a jakość życia w warunkach globalnej gospodarki wiedzy .....	238
--	-----

## Summaries

<b>Anna Ząbkowicz:</b> Institutional context of market functioning and organizational coordination forms as elements of a new paradigm in the economics .....	9
<b>Stanisław Rudolf:</b> Construction of institutional balance at the supranational level on the example of the institution of employee participation .....	23
<b>Tomasz Legiędź:</b> Social order in transition countries: the application of a new approach by D.C. North, J.J Wallis and B.R. Weingast.....	38
<b>Ewa Gruszewska:</b> The role of informal institutions in the formation of institutional order.....	55
<b>Agnieszka Szulc:</b> Influence of formal and informal institutions into the scope of shadow economy .....	70
<b>Jerzy Ząbkowicz:</b> EU competition law enforcement. Parallel competence of EU institutions and the member states vs. the principle of subsidiarity ....	83
<b>Mikołaj Klimczak:</b> Nexus of economics, law and politics in the development of Polish institutions of competition protection.....	96
<b>Janina Godłów-Legiędź:</b> Changes of formal institutions in Polish higher education and their consequences .....	108
<b>Zbigniew Jurczyk:</b> The processes of concentration and monopolization on the regional press market in Poland.....	127
<b>Jakub Sukiennik:</b> State regulation of the tobacco market. The path of regulation development.....	141
<b>Julitta Koćwin:</b> Consumer protection and education – institutional prevention of unethical activities and irregularities in the financial services industry	157
<b>Marcin Kępa:</b> New mechanisms of distribution of financial means from the European Social Fund in the light of the theory of transaction costs .....	173
<b>Gabriela Przesławska:</b> Institutional approach in the contemporary economic crisis time on the example of <i>path dependence</i> concept .....	184
<b>Krzysztof G. Kron:</b> Controversial issues with business operations of public benefit organizations (PBOs) in Poland.....	193
<b>Wojciech Skiba:</b> The impact of public welfare institutions on social policy instruments in the area of vocational activation of the disabled .....	213
<b>Adam P. Balcerzak, Michał Bernard Pietrzak:</b> Institutional effectiveness vs. quality of life in the reality of global knowledge-based economy .....	238

**Stanisław Rudolf**

Wyższa Szkoła Bankowa w Gdańsku

e-mail: rudolfs@uni.lodz.pl

---

## **BUDOWA RÓWNOWAGI INSTYTUCJONALNEJ NA POZIOMIE PONADNARODOWYM NA PRZYKŁADZIE INSTYTUCJI PARTYCYPACJI PRACOWNICZEJ**

---

## **CONSTRUCTION OF INSTITUTIONAL BALANCE AT THE SUPRANATIONAL LEVEL ON THE EXAMPLE OF THE INSTITUTION OF EMPLOYEE PARTICIPATION**

---

DOI: 10.15611/pn.2015.405.02

**Streszczenie:** Równowaga instytucjonalna to kategoria niezwykle złożona, praktycznie niemożliwa do osiągnięcia. Stanowi sumę równowag cząstkowych, jakie zachodzą na różnych poziomach instytucjonalnych oraz różnych płaszczyznach. Wskazuje to na wysoki stopień trudności przy jej analizie. Opracowanie ma na celu określenie istoty tej równowagi oraz zaprezentowanie mechanizmu jej budowy. Mechanizm ten pokażemy na przykładzie budowy równowagi instytucjonalnej na poziomie Unii Europejskiej w zakresie stosunków pracy.

**Słowa kluczowe:** nowa ekonomia instytucjonalna, równowaga instytucjonalna, europejskie rady zakładowe.

**Summary:** Institutional balance is an extremely complex category, almost impossible to achieve. It is the sum of partial equilibrium occurring at various institutional levels and in different areas. This indicates a high degree of difficulty in the analysis. The purpose of this paper is to define the essence of the balance and to present the mechanism of its construction. We will demonstrate this mechanism on the example of the construction of institutional balance in labor relations at the European Union level.

**Keywords:** new institutional economics, institutional balance, European works councils.

### **1. Wstęp**

Równowaga instytucjonalna zajmuje ważne miejsce w koncepcji nowej ekonomii instytucjonalnej. Jest ona jednak różnie rozumiana przez autorów, chociaż są oni

w pewnych kwestiach zgodni. Zgodność ta dotyczy m.in. odmiennego jej rozumienia niż ma to miejsce w ekonomii neoklasycznej. W ekonomii tej równowaga rozumiana jest jako jeden z naturalnych stanów w gospodarce, w którym alokacja zasobów odpowiada punktowi optimum Pareto. Mechanizm rynkowy prowadzi do przywracania takiej równowagi, jeśli na skutek zmian w popycie bądź podaży równowaga zostanie naruszona. Taka koncepcja równowagi ma charakter statyczny, nie uwzględnia bowiem czynnika czasu, którego rolę trudno przecenić. Nietrudno zauważyć, że system społeczno-gospodarczy jest systemem dynamicznym, podlegającym ciągłym zmianom. Właśnie z tego głównie powodu ekonomia neoklasyczna była często przedmiotem krytyki ze strony neoinstytucjonalistów [Hodson 1989; North 1997].

Równowaga instytucjonalna jawi się jako kategoria niezwykle złożona, wieloaspektowa i wielopoziomowa. W literaturze równowaga taka traktowana jest m.in. jako fikcja metodologiczna. Wskazywać to może na wysoki stopień trudności przy jej analizie. W opracowaniu podjęta została próba określenia jej istoty. Pokazany zostanie również mechanizm budowy takiej równowagi na poziomie Unii Europejskiej na przykładzie stosunków pracy, a dokładniej instytucji partycypacji pracowniczej.

## 2. Istota równowagi instytucjonalnej

W sposób bardzo ogólny definiuje równowagę instytucjonalną Z. Staniek, którego zdaniem jej istota polega na „zachowaniu właściwych proporcji między systemowym konstruktywizmem a oddolnymi zmianami o charakterze spontanicznym, między ładem instytucji formalnych i nieformalnych, między sferą publiczną i prywatną w gospodarce i określeniem relacji państwo – rynek, między sektorem publicznym i prywatnym, między sferą polityki i sferą gospodarki, między interesem publicznym a interesami cząstkowymi, jak też wymogami skutecznego i sprawnego zarządzania a systemem konsultacji społecznych” [Staniek 2012, s. 108]. Tak rozumiana równowaga instytucjonalna oznacza wzajemne dopasowywanie się mechanizmów selekcyjnych i procesów tworzenia nowych instytucji. Oznacza ona taki zbiór instytucji i istniejących między nimi powiązań, które umożliwiają realizację podstawowych funkcji systemu instytucjonalnego.

W podobny sposób, chociaż znacznie oszczędniej, definiuje równowagę instytucjonalną M. Załączna, stwierdzając, że do uzyskania takiej równowagi „niezbędna jest wewnętrzna spójność systemu prawnego, jako zespołu instytucji formalnych, oraz jego zgodność z istniejącymi instytucjami nieformalnymi, instytucjonalne struktury kierowania powinny być sprawne i wpasowane w istniejący porządek” [Załączna 2010, s. 33]. Ze względu na ciągle zmiany, szczególnie instytucji formalnych, równowaga taka nie ma charakteru trwałego, należy ją raczej traktować jako punkt docelowy, możliwy do osiągnięcia w długim okresie. Jest często traktowana jako fikcja metodologiczna, mniej lub bardziej odległa od wspomnianego punktu.

Szerokie rozważania na temat równowagi instytucjonalnej prowadzi również J. Wilkin [2011, s. 26–37]. Rozważania te są szczególnie istotne ze względu na fakt, że odnosi je do szeroko opisywanej w literaturze równowagi ekonomicznej. Formuluje on pogląd, że równowaga instytucjonalna ma charakter nadrzędny w stosunku do równowagi rynkowej. Jeśli przyjąć, że instytucje tworzą ogólne ramy dla danej gospodarki, to równowaga instytucjonalna oznacza, że prawidłowo funkcjonująca gospodarka może się rozwijać nawet przy stanach nierównowagi na rynku.

Zdaniem tego autora, jeśli ekonomia głównego nurtu postrzega równowagę jako punkt, to neoinstytucjonalisci identyfikują ją jako system instytucji spełniający następujące kryteria [Wilkin 2011, s. 32]:

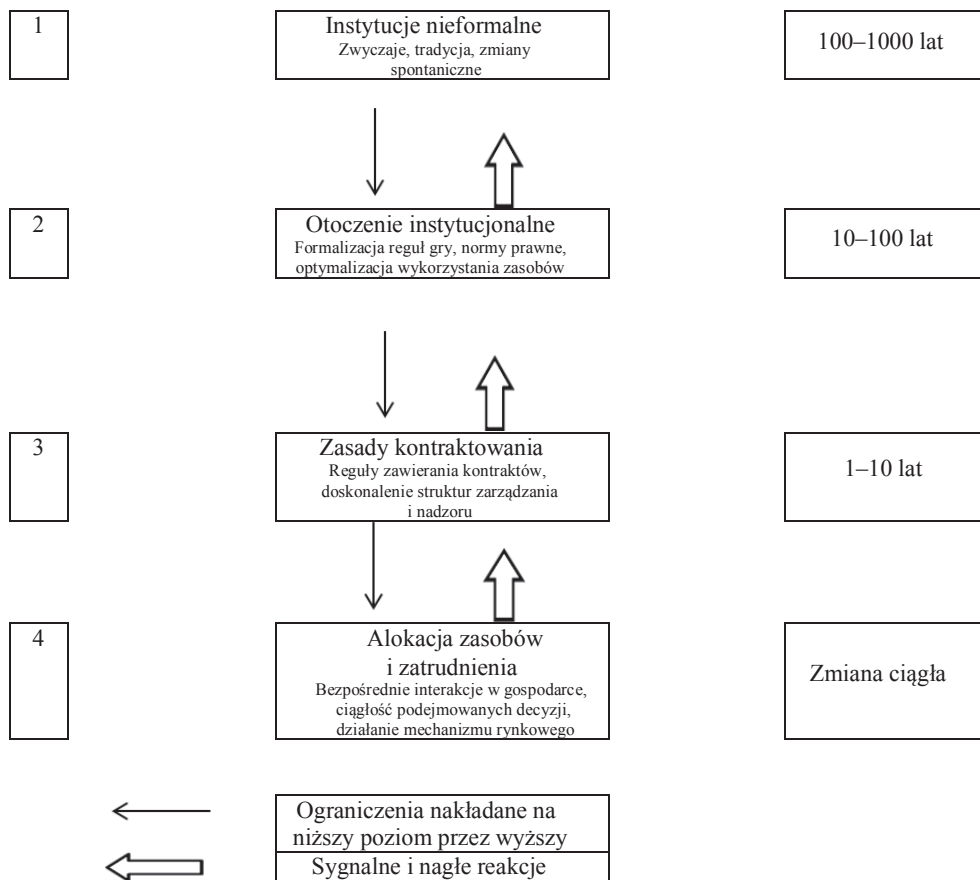
- Równowazy różne potrzeby członków społeczeństwa.
- Nakłania ich do przestrzegania zasad postępowania, które są uznawane za społecznie korzystne.
- Gwarantuje ciągłość zasad i mechanizmów.
- Zapewnia wysoki stopień przewidywalności pozostałych członków społeczeństwa.

Powyższe kryteria potwierdzają sformułowaną wyżej tezę, że równowaga instytucjonalna nie jest punktem, ale raczej specyficznym stanem systemu instytucjonalnego<sup>1</sup>. System ten, który uznać można za zrównoważony, składa się z wielu różnego rodzaju instytucji. Niektóre z nich wzajemnie się uzupełniają, co prowadzi zwykle do ich wzmocnienia, podczas gdy inne generują konflikty i spory, które nie mogą być rozwiązane bez zniszczenia istniejącego systemu instytucjonalnego. Do zagwarantowania równowagi instytucjonalnej potrzebne są różnorodne instytucje, stwarzające wiele sposobów regulowania zachowań ludzkich w danym społeczeństwie i w danym czasie. Z kolei brak równowagi instytucjonalnej może prowadzić do upadku systemów ekonomicznych, a nawet upadku całych cywilizacji. Jako przykład podać można upadek systemu socjalistycznego. Przykład ten pokazuje również, że wiele nieefektywnych instytucji może się utrzymywać w stosunkowo długim okresie.

Kształtowanie się równowagi instytucjonalnej w gospodarce odbywa się na różnych poziomach instytucjonalnych. Różne instytucje w różnym stopniu podlegają procesowi zmian, dostosowując się do takiej równowagi. O.E. Williamson, przyjmując za kryterium szybkość takich zmian, dokonuje podziału instytucji na cztery poziomy (rys. 1). Część instytucji charakteryzuje się dużą stabilnością, ich zmiany zaś mierzyć można setkami lat. W. Stankiewicz instytucje takie nazywa bazowymi, mającymi podstawowe znaczenie dla systemu instytucjonalnego. Wpływają one na funkcjonowanie oraz rozwój systemu społeczno-ekonomicznego, a także politycznego [Stankiewicz 2007, s. 73–74]. W miarę stabilny jest poziom otoczenia instytucjonalnego, którego funkcjonowanie określa się na 10 do 100 lat. Zdaniem Williamsona właśnie te dwa poziomy decydują o równowadze instytucjonalnej. Znacznie

<sup>1</sup> Pogląd ten podziela m.in. M. Aoki, którego zdaniem nie można mówić o punkcie równowagi, ale raczej o ścieżce, która prowadzi do równowagi [Aoki 2001, s. 16].

większą dynamiką zmian charakteryzują się instytucje na poziomie zasad kontraktowania i nadzoru, ich funkcjonowanie bowiem określa się na okres od roku do 10 lat. Zmiany o charakterze ciągłym zachodzą na poziomie alokacji zasobów oraz zatrudnienia, a więc dynamika zmian jest tutaj zdecydowanie największa.



Rys. 1. Układ instytucjonalny w gospodarce

Źródło: [Williamson 2000].

Jak wspominaliśmy, równowaga instytucjonalna ma charakter dynamiczny, gdyż zmieniają się istniejące instytucje (podlegając rozwojowi, przekształceniom, upadłości itp.), jak też powstają nowe. Te ostatnie powstawać mogą zarówno z inicjatywy oddolnej, a więc mogą być generowane przez poszczególne jednostki czy poszczególne podmioty, jak i mogą być tworzone z inicjatywy państwa. W pierwszym przypadku podmioty gospodarcze i jednostki poszukują rozwiązań, które w lepszym stopniu pozwolą na realizację wyznaczonych sobie celów. Proces kre-



owania nowych instytucji narasta w sytuacji pogarszania się jakości instytucji istniejących czy nasilającej się krytyki stosowanych rozwiązań instytucjonalnych. Istnienie tego rodzaju rozwiązań oznacza odchylenia od równowagi instytucjonalnej, tworzenie zaś nowych instytucji do takiej równowagi prowadzi.

Przyczyną pogłębiania się nierównowagi jest zwykle postęp ekonomiczny czy techniczny, wynikający z rozwoju wiedzy i jej twórczego wykorzystania. Nowa wiedza prowadzi zazwyczaj do tworzenia bardziej nowoczesnych instytucji, charakteryzujących się niższymi kosztami transakcyjnymi. Instytucje takie wpływają na zmiany instytucji przestarzałych bądź na tworzenie w ich miejsce nowych. Można więc ogólnie stwierdzić, że rozwój gospodarczy stanowi konsekwencję szans i możliwości, jakie tworzą instytucje, a także wykorzystania takich możliwości.

Instytucje tworzą bowiem „swoistego rodzaju matrycę instytucjonalną o różnego rodzaju więziach i współzależnościach oraz przepływach dóbr, pieniądza i informacji. Matryca ta to zbiór bazowych instytucji ukształtowanych w procesie historycznym” [Staniek 2012, s. 111]. Nowe instytucje nie powodują zasadniczych zmian takiej matrycy, mogą natomiast ją wzbogacać i umacniać. Dzięki takim instytucjom matryca instytucjonalna w sposób łagodny dostosowuje się do zachodzących zmian o charakterze ekonomicznym, społecznym, technologicznych czy demograficznych. Gorzej sobie radzi ze zmianami nagłymi i głębokimi, o charakterze szokowym. Ale nawet wtedy powstające nowe instytucje, czy to w sposób oddolny, czy odgórny, doprowadzą w konsekwencji do równowagi instytucjonalnej.

Równowagi instytucjonalnej nie można więc traktować jako możliwej do osiągnięcia stabilności systemu instytucjonalnego. Co prawda taki stan równowagi mógłby zmniejszać zakres ryzyka i niepewności w gospodarce, co należałoby uznać za zjawisko pozytywne. Mogłoby to jednak ograniczać bądź hamować realizację niezbędnych zmian czy reform. Równowaga taka nie musi więc oznaczać wysokiej efektywności systemu [North 1990, s. 47], może stanowić natomiast zjawisko negatywne i sprzyjać tzw. inercji instytucjonalnej. Niebezpieczeństwo wystąpienia takiej inercji wiązać należy z poziomem rozwoju gospodarczego poszczególnych krajów. Wiele wskazuje na to, że ulega ono zmniejszeniu wraz ze wzrostem poziomu gospodarczego. Można bowiem zauważyć, że po przekroczeniu pewnej masy krytycznej pojawia się samonapędzający rozwój instytucjonalny. Dzieje się tak dlatego, że wyższa jakość instytucji sprzyja przyspieszeniu rozwoju społeczno-gospodarczego, a wyższy poziom takiego rozwoju sprzyja podnoszeniu jakości instytucji.

Ważną rolę w budowaniu równowagi instytucjonalnej odgrywa również państwo, chociaż taka jego rola jest zróżnicowana w poszczególnych krajach i zdeteminowana przez wiele czynników. Państwo można określić jako zbiór instytucji, głównie o charakterze formalnym, ze szczególnym wskazaniem na istniejący system prawny. Wpływ państwa na taką równowagę zależy przede wszystkim od zakresu i sposobu jego oddziaływania na gospodarkę. Jego celem jest bowiem kreowanie ładu społeczno-gospodarczego, ale może się to odbywać w różny sposób. Państwo może więc narzucać swoją wolę, co jest charakterystyczne dla systemów

totalitarnych, może również tworzyć system instytucji angażujących szerokie rzesze społeczeństwa w proces podejmowania decyzji. Drugie z wymienionych rozwiązań jest znacznie trudniejsze, ale zwykle bardziej efektywne, mobilizuje bowiem szerokie rzesze decydentów do realizacji wspólnych celów.

Tworzące państwo instytucje mają charakter hierarchiczny, co należy rozumieć w ten sposób, że instytucje usytuowane wyżej w hierarchii określają warunki i zasady dla instytucji funkcjonujących na poziomach niższych. Do instytucji usytuowanych wysoko w hierarchii należą niewątpliwie prawa własności, determinujące w dużym stopniu struktury organizacji i zarządzania na poziomach niższych, w tym np. instytucje nadzoru korporacyjnego. Hierarchiczny podział instytucji spotykamy m.in. u E. Ostrom [2005], która wyróżnia dwa ich poziomy: konstytucyjny i operacyjny. Instytucje na poziomie konstytucyjnym regulują zachowania podmiotów na poziomach niższych, określają sposób kontraktowania itp. Instytucje takie określają zakres i siłę oddziaływania instytucji na poziomach operacyjnych. Zdaniem tej autorki instytucje na poziomie konstytucyjnym są bardziej trwałe, gdyż są trudniejsze do zmiany. Ich zmiana wiąże się bowiem z wyższymi wydatkami, a więc i ponoszeniem wyższych kosztów transakcyjnych. Oznacza to, że mogą one wpływać na dłuższe utrzymywanie się równowagi instytucjonalnej, nawet jeśli nie sprzyja to rozwojowi gospodarstwu<sup>2</sup>.

Na kształt równowagi instytucjonalnej wpływ mają również tzw. działania zbiorowe. Neoinstytucjonalisci koncentrują swoją uwagę na łącznej analizie rozwiązań instytucjonalnych zarówno publicznych, jak i prywatnych. Uznają poziom publiczny, a więc państwo, wraz z jego systemem prawnym za daleki od doskonałości. Niedoskonałości takie stanowić mogą przyczynę działań zbiorowych na szeroką skalę, a więc często skutecznych. Dochodzi tu bowiem do kontrolowania działań indywidualnych przez zbiorowości. Realizowane w ich wyniku zmiany instytucjonalne, czy też powstawanie nowych instytucji, prowadzi zwykle do równowagi instytucjonalnej. Zdarza się również, że działania zbiorowe prowadzić mogą do zagwarantowania korzystnych dla danej zbiorowości rozwiązań instytucjonalnych (ulgi podatkowe, preferencyjne kredyty itp.), przy jednoczesnych ograniczeniach dla innych zbiorowości (ograniczenia wejścia na rynek, bariery administracyjne itp.). Takie działania prowadzić mogą do odchodzenia od równowagi. Zdarza się jednak, że wspomniane ograniczenia mogą być korzystne dla całej gospodarki, jeśli np. dotyczą wejścia na rynek podmiotów, których zachowania są wysoce oportunistyczne.

---

<sup>2</sup> Innego podziału instytucji formalnych dokonał D.C. North, który wyróżnił instytucje definiujące zasady polityczne, decydujące o systemie władzy, instytucje określające zasady ekonomiczne, ze szczególnym podkreśleniem systemu praw własności, oraz instytucje określające zasady kontraktowania, definiujące sposoby zawieranych umów. Zdaniem tego autora, instytucje polityczne mają zasadniczy wpływ na kształt instytucji ekonomicznych, w tym praw własności. Instytucje ekonomiczne (ale także w pewnym zakresie polityczne) oddziałują na instytucje określające sposób kontraktowania [North 1990, s. 47].

Na równowagę instytucjonalną niebagatelny wpływ wywierają relacje między istniejącymi grupami interesów. Występujące między nimi sprzeczności czy konflikty są często rozwiązywane na gruncie zmian instytucjonalnych, które prowadzą w rezultacie do równowagi. Równowaga między różnymi grupami interesów wchodzi w zakres ogólnej równowagi instytucjonalnej. Grupy takie, dążąc do realizacji własnych celów, mogą oddziaływać na utrzymanie istniejących instytucji bądź mogą wpływać na ich zmiany czy też przyczyniać się do powstawania nowych instytucji. Tworzenie nowych instytucji związane jest zawsze z pewnymi kosztami, które są jednak z reguły niższe, niż wynikające stąd korzyści [Olson 1982]. Instytucje tworzone są bowiem głównie dla obniżenia kosztów transakcyjnych i wpływają na poprawę efektywności prowadzonych działań. Nie zawsze instytucje takie przynoszą korzyści dla całej gospodarki. Często mamy do czynienia z sytuacją, kiedy korzyści z tego tytułu odnoszą niemal wyłącznie grupy interesów, które instytucje te tworzą<sup>3</sup>.

Wpływ grup interesu (czy grup nacisku) na kształtowanie się równowagi instytucjonalnej jest widoczny nie tylko na poziomie krajowym. Ze zdwojoną siłą występuje on również na poziomach ponadnarodowych, łącznie z poziomem globalnym. Jest on szczególnie widoczny na poziomie regionalnych ugrupowań gospodarczych, gdzie krzyżują się interesy różnych państw, organizacji, dużych przedsiębiorstw itp. Te i inne grupy interesów próbują lobbować na swoją korzyść. W rezultacie nie zawsze podejmowane przez władze ugrupowań gospodarczych decyzje mają charakter optymalny dla danego ugrupowania, często natomiast ma na nie wpływ siła poszczególnych grup nacisku. Zwykle jednak zasadnicze cele tych ugrupowań są realizowane w ich ogólnym interesie, natomiast wspomniane naciski dotyczą celów mniej istotnych z punktu widzenia interesu ogólnego, chociaż często niebagatelnych dla lobbujących grup interesu. Naciski takie dotyczą najczęściej podziału środków czy tworzonego prawa.

### **3. Równowaga instytucjonalna na poziomie Unii Europejskiej**

Z polskiej perspektywy szczególnie widoczna, a zarazem istotna jest budowa równowagi instytucjonalnej na poziomie Unii Europejskiej, której jesteśmy członkiem od 10 lat. UE tworzy kolejny, wyższy w hierarchii poziom instytucji, które oddziałują na instytucje w poszczególnych krajach. Ze względu na olbrzymie środki, jakimi dysponuje Unia, nie tylko wszystkie kraje członkowskie, ale również setki in-

---

<sup>3</sup> Przykładem grupy interesów w warunkach polskich jest Business Centre Club, zrzeszający około 1200 indywidualnych przedsiębiorców. Organizacja ta powołała Instytut Lobbyingu, którego ważnym celem są zmiany w ustawodawstwie prawnym, korzystne dla członków Klubu. Instytut ten podejmował wielostronne działania poprzez angażowanie ekspertów w komisjach parlamentarnych przygotowujących akty prawne, poprzez udział w grupach konsultacyjnych, ale również poprzez oddziaływanie na opinię publiczną. Jednym z rezultatów takich działań była modyfikacja kodeksu pracy korzystna dla pracodawców [Lissowska 2008, s. 171–175].

nych podmiotów gospodarczych i nie tylko gospodarczych zabiegają o ich pozyskanie. W Brukseli rezyduje więc wiele tysięcy przedstawicielstw tych podmiotów z olbrzymią rzeszą lobbystów<sup>4</sup>. W tej liczbie wymienić można przedstawicielstwa wszystkich polskich województw. Swoje przedstawicielstwa w Brukseli posiadają również wszystkie polskie ministerstwa, wiele dużych przedsiębiorstw i organizacji.

Institucje UE o charakterze gospodarczym są prawdopodobnie najbardziej liczne, ale nie należy zapominać również o instytucjach o charakterze politycznym. Chociaż rola Parlamentu Europejskiego jest ograniczona, to przynajmniej formalnie decyduje on o podziale środków i uchwała unijne prawo. Istotna z tego punktu widzenia staje się więc struktura partii politycznych zasiadających w Parlamencie, ich poglądy polityczne, ich stosunek do pogłębienia integracji itp. Ze względu na sposób głosowania kluczowe staje się tworzenie koalicji, negocjowanie z innymi partiami, pozyskiwanie niezbędnej liczby głosów dla poparcia zgłaszanych przez siebie rozwiązań prawnych itp. W przypadku Parlamentu mamy do czynienia ze sprzężeniem zwrotnym. Z jednej strony wyborcy poszczególnych krajów wybierają członków Parlamentu Europejskiego, a więc wpływają na jego kształt, na jego orientację polityczną, z drugiej zaś podlegają jego wpływom, muszą się dostosować do podejmowanych przez niego decyzji.

Jedną z ważniejszych płaszczyzn, na której ścierają się poglądy unijnych organizacji, jest płaszczyzna stosunków pracy. Na szczęblu UE powołane zostały zarówno konfederacje zrzeszające krajowe związki zawodowe, jak i konfederacje zrzeszające krajowe organizacje pracodawców. Przedstawiciele tych konfederacji wchodziły w skład Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego, który jest wysoko umocowany w strukturach władzy UE. Chociaż przyjmowane tam ustalenia nie są dla Rady Unii Europejskiej wiążące, to zawsze brane są pod uwagę i mają zasadniczy wpływ na podejmowane decyzje. Na forum Komitetu dyskutowane są bowiem projekty dyrektyw, które trafiają następnie pod obrady Parlamentu Europejskiego czy Rady Unii Europejskiej. Wspomniane organizacje reprezentują zdecydowanie odmienne interesy i stąd znajdują się w permanentnym konflikcie. Dotychczasowa praktyka pokazała, że pozycja tych organizacji, a zarazem ich możliwości legislacyjne są zdecydowanie różne. Znacznie silniejszą pozycję posiada konfederacja pracodawców, głównie ze względu na środki, którymi dysponuje, co stwarza szerokie możliwości zlecenia ekspertyz, lobbowania itp. Takich możliwości nie posiada konfederacja związkowa, stąd zgłaszane przez nią inicjatywy legislacyjne stanowią

---

<sup>4</sup> Trudno precyzyjnie określić liczbę lobbystów pracujących w Brukseli. Według szacunków UE działalność lobbystyczną prowadzi około 10 tys. lobbystów i 3 tys. firm. Inne źródła liczbę lobbystów szacują nawet na 14 do 100 tys. osób. Reprezentują oni wszystkie sektory gospodarki, od rzemiosła, rolnictwa, małych i średnich przedsiębiorstw, po sektor bankowy, organizacje konsumenckie i ekologiczne. Głównym ich zadaniem jest zapewnienie przepływu informacji do beneficjentów funduszy unijnych, a także reprezentowanie ich interesów wobec agend UE [Kurczewska, Molęda-Zdziech 1999, s. 49–71].

przedmiot dyskusji często przez kilka, kilkanaście czy nawet kilkadziesiąt lat, zanim staną się obowiązującym prawem.

Wspomniana organizacja związkowa to European Trade Union Confederation (ETUC) z siedzibą w Brukseli. Powstała ona w 1973 r. i zrzesza organizacje związkowe nie tylko z krajów UE, chociaż te stanowią ponad 90% jej członków. Jest ona najważniejszym partnerem reprezentującym pracowników w skali europejskiej. Posiada swoich przedstawicieli we wspomnianym wcześniej wpływowym Komitecie Społeczno-Ekonomicznym oraz jest reprezentowana w licznych gremiach doradczych. Wśród podstawowych celów tej organizacji wymienić można poprawę ochrony socjalnej pracowników, wyrównywanie poziomu życia obywateli oraz demokrację ekonomiczną. Cele te próbuje realizować poprzez działalność normotwórczą.

Początkowo ETUC postrzegana była jako organizacja stosunkowo słaba, dysponująca ograniczonymi środkami, a więc i ograniczonymi możliwościami działania. Na taką jej opinię rzutował m.in. brak spektakularnych sukcesów w przyjmowaniu przez Unię ustawodawstwa partycypacyjnego. Organizacja ta, poczynając od lat 70. XX w., była głównym orędownikiem takiego ustawodawstwa, aktywnie uczestniczyła w prowadzonych na ten temat dyskusjach, prezentowała swoje stanowisko, organizowała konferencje, prowadziła badania naukowe<sup>5</sup> itp. Słabość ETUC była szczególnie widoczna w zestawieniu z drugim partnerem społecznym na poziomie Unii, jakim jest wspomniana już wpływowa i bogata organizacja pracodawców – Union of Industrial and Employers' Confederation of Europe (UNICE). Wskazuje to na wyraźną asymetrię stosunków pracy na poziomie UE.

Sytuacja ta obecnie się zmienia – punktem zwrotnym było uchwalenie przez Radę Unii Europejskiej w 1994 r. Dyrektywy o Europejskich Radach Zakładowych. Chociaż dyrektywa ta była daleka od postulatów ETUC, to i tak uznać ją należy za jedno z najważniejszych wydarzeń w historii UE, stanowiła bowiem przełom w procesie tworzenia ustawodawstwa partycypacyjnego. Organizacja ta była również bardzo aktywna przy przygotowywaniu kolejnych dyrektyw, takich jak: Dyrektywa o Europejskiej Spółce Akcyjnej uchwalona w 2001 r. czy Dyrektywa o informacji i konsultacjach z pracownikami uchwalona w 2002 r., nie licząc aktów prawnych niższej rangi idących w tym samym kierunku. Warto odnotować także większe zrozumienie i przychylność dla tej problematyki ze strony wspomnianej Konfederacji Pracodawców.

---

<sup>5</sup> Jedną z najważniejszych agend tej organizacji jest powołany w 2005 r. Europejski Instytut Związków Zawodowych. Powstał on z połączenia trzech istniejących wcześniej agend związkowych. Instytut prowadzi szeroką działalność badawczą, organizuje konferencje naukowe oraz przygotowuje uzasadnienia dla zgłaszanych przez Konfederację propozycji.

#### **4. Budowa równowagi instytucjonalnej na płaszczyźnie stosunków pracy**

Proces budowy równowagi instytucjonalnej na płaszczyźnie stosunków pracy stanowić może ilustrację mechanizmu, który wiedzie do takiej równowagi. Najpierw pojawiają się zwykle zjawiska, które prowadzą do powstawania czy pogłębiania się nierównowagi. Następnie w wyniku toczącej się dyskusji i narastających nacisków dochodzi do powstawania nowych instytucji, które przyczyniają się do przywrócenia równowagi. Często dyskusja taka toczy się przez wiele lat i stanowi rodzaj „dojrzwania” partnerów społecznych do realizacji zmian. Wspomniane „dojrzwianie” można rozumieć również jako narastanie problemu, który w końcu musi doczekać się rozwiązania. Polega on zwykle na pogłębianiu się asymetrii między kapitałem i pracą. Warto zauważyć, że w społeczeństwach demokratycznych poszczególnych krajów członkowskich UE występowała między nimi do pewnego czasu względna równowaga, zarówno na poziomie przedsiębiorstw, jak i na poziomie poszczególnych branż przemysłu, a czasem nawet na poziomie krajowym.

Duży wpływ na pogłębianie się nierównowagi na płaszczyźnie stosunków pracy miały nasilające się procesy globalizacji. Przejawiały się one m.in. w narastaniu bezpośrednich inwestycji zagranicznych i powiększaniu się potencjału firm transnarodowych. Szybko rosły olbrzymie imperia kapitałowe o charakterze ponadnarodowym, pozostające poza wszelką kontrolą społeczną. Stopniowo zaczęły pojawiać się inicjatywy tworzenia przeciwwagi dla nadmiernej pozycji kapitału, w postaci instytucji, które w jakimś stopniu mogłyby sprawować nad nimi społeczną kontrolę. Inicjatywy takie długo jednak musiały czekać na realizację. Wśród takich inicjatyw wymienić można przede wszystkim wspomniane już Europejskie Rady Zakładowe, Europejską Spółkę Akcyjną oraz systemy informacji i konsultacji w korporacjach transnarodowych.

Przyjęta we wrześniu 1994 r. przez Radę Unii Europejskiej dyrektywa dotycząca powoływania Europejskich Rad Zakładowych (ERZ) uznana została zgodnie za największe osiągnięcie UE w procesach integracji na płaszczyźnie społecznej. Należy jednak pamiętać, że ten spektakularny rezultat okupiony został znacznym wysiłkiem, bo ponad 20-letnim okresem intensywnych zabiegów wielu osób, organizacji i instytucji. Dyskusja na jej temat toczyła się już w 1970 r. w związku z przygotowywaną wtedy pierwszą wersją statutu europejskiego przedsiębiorstwa [Gold, Hall 1994]. W projekcie dyrektywy na ten temat z 1975 r. znalazła się propozycja powołania takiej rady ze stosunkowo szerokimi uprawnieniami, głównie o charakterze informacyjnym i konsultacyjnym. Propozycja ta nie wzbudziła wtedy większych zastrzeżeń, została bowiem zdominowana przez kontrowersyjną, jak się okazało, koncepcję dwupoziomowego systemu nadzoru korporacyjnego. Koncepcja ta okazała się nie do przyjęcia przez Wielką Brytanię – nowego członka Wspólnoty.



Również w następnych latach wszelkie propozycje dotyczące rozwiązań partycypacyjnych w firmach transnarodowych były konsekwentnie blokowane. Dotyczy to m.in. projektu tzw. dyrektywy Vredelinga, zmierzającej do ustanowienia prawa do informacji i konsultacji pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach transnarodowych oraz grupach przedsiębiorstw. Dyrektywie miały podlegać przedsiębiorstwa zatrudniające w krajach Wspólnoty przynajmniej 1000 pracowników. Po kilkuletnich ożywionych dyskusjach Rada Unii Europejskiej zdecydowała o zaniechaniu prac nad dyrektywą i zdecydowały o tym głównie protesty konfederacji pracodawców, a także opory ze strony rządów niektórych krajów. Kontynuowano jednocześnie prace nad ujednocnieniem istniejących systemów partycypacji pracowniczej w poszczególnych krajach Wspólnoty.

Duży wpływ na przyspieszenie prac w tym kierunku miało uchwalenie w 1989 r. Karty Socjalnej Wspólnoty Europejskiej. Wskazywano w niej m.in. na narastający dystans między rosnącą siłą firm transnarodowych oraz brakiem uprawnień pracowniczych do informacji i konsultacji na tym poziomie. Szczególnie aktualne były dwa rozdziały tej Karty, a mianowicie rozdział mówiący o potrzebie rozszerzenia informacji i konsultacji oraz partycypacji pracowniczej, a także rozdział poświęcony swobodzie zrzeszania się pracowników i pracodawców. W rezultacie przygotowany został kolejny projekt dyrektywy, ogłoszony w grudniu 1990 r. Projekt ten stał się przedmiotem ożywionej dyskusji, której rezultaty wykorzystano w znowelizowanej jego wersji z września 1991 r. Uwzględniono tu zarówno uwagi Parlamentu Europejskiego, jak i uwagi konfederacji pracodawców oraz konfederacji związków zawodowych [*Europejska Rada Zakładowa* 1992].

Dyrektywie miały podlegać przedsiębiorstwa zatrudniające w krajach Wspólnoty przynajmniej 1000 pracowników, w tym w co najmniej dwóch krajach członkowskich po 100 pracowników, niezależnie czy ich centrale znajdowały się w jednym z tych krajów czy poza nimi. Projekt ten spotkał się z poparciem konfederacji związkowej ETUC, dostrzegającej w nim istotny postęp na drodze do realizacji stawianych sobie celów. Konfederacja ta zgłosiła jednocześnie wiele poprawek zmierzających generalnie do poprawy warunków do efektywnej partycypacji. Reakcje pracodawców na ten projekt były ogólnie wrogie, chociaż niejednoznaczne. Nazwali go m.in. „skomplikowaną i biurokratyczną formą scentralizowanego konsultowania”, stwierdzili również, że „mechanizmy zaproponowane przez Komisję raczej zmniejszyłyby niż zwiększyłyby uczestnictwo pracowników” [*Europejska Rada Zakładowa* 1992, s. 33–35, 40–43]. Wspominana już konfederacja UNICE skomentowała te propozycje jako zupełnie nie do przyjęcia.

W toczącej się przez kolejne lata dyskusji bardziej przychylnie opinie wyrazili uczestnicy tzw. Europejskiego Okrągłego Stołu, skupiającego przedstawicieli wiodących firm transnarodowych. Pozytywnie ocenili zawarte w projekcie dyrektywy propozycje systemu informacji, protestując jednocześnie przeciwko systemowi konsultacji. W podobnym duchu wypowiedzieli się również francuscy pracodawcy, którzy opublikowali własny komentarz do tej dyrektywy [Gold, Hall 1994, s. 178–

–179]. Takie stanowisko części pracodawców należy wiązać z upowszechnianiem się Europejskich Rad Zakładowych, tworzonych na zasadach dobrowolności<sup>6</sup>. Pod wpływem tych dyskusji doszło do częściowej zmiany stanowiska UNICE, która nie była już generalnie przeciwna systemowi informacji i konsultacji, nie zgadzała się natomiast z proponowaną ich formą. Jej zdaniem powstające na mocy dobrowolnych umów procedury informacji i konsultacji przynoszą satysfakcjonujące rezultaty dla obu stron [Krieger 1995, s. 37].

Ważnym wydarzeniem dla procesu uchwalania dyrektywy było podpisanie w lutym 1992 r. Traktatu z Maastricht. Dostarczyło ono formalnych możliwości przełamania impasu w sprawie ERZ. Ze względu na sprzeciw Wielkiej Brytanii przyjęto wtedy procedurę wyłączenia jej zarówno z podpisywania Traktatu, jak i jego postanowień. W rezultacie Traktat podpisało 11 krajów członkowskich. Po wielu dyskusjach, w listopadzie 1993 r. Komisja Europejska postanowiła przyjąć powyższą procedurę również dla dyrektywy dotyczącej ERZ. Znaczenie Traktatu z Maastricht dla uchwalenia tej dyrektywy nie ograniczało się jedynie do wspomnianej procedury. Wspomnieć należy również takie – stanowiące jego integralną część – dokumenty, jak „Protokół w sprawie polityki socjalnej” czy „Porozumienie w sprawie polityki socjalnej”, wspierające m.in. dialog między partnerami społecznymi oraz tworzenie warunków do informacji i konsultacji z pracownikami.

Na przyjęcie dyrektywy należało jeszcze poczekać kilka miesięcy, bo do 22 września 1994 r., kiedy to zakończono ponad 20-letni okres prowadzonej na ten temat dyskusji. Dyrektywa otwierała możliwość prowadzenia negocjacji na poziomie firm transnarodowych dla ustanowienia Europejskich Rad Zakładowych czy innych procedur dotyczących informacji czy konsultacji. Oznaczało to, że Rady mogły być tworzone zamiennie z innymi procedurami służącymi informowaniu i konsultowaniu pracowników. Rozwiązanie takie stwarzało możliwość pozostawienia ukształtowanych w poszczególnych krajach stosunków pracy i wykorzystania innych sposobów harmonizowania odmiennych interesów partnerów społecznych.

Dyrektywie podlegają przedsiębiorstwa transnarodowe zatrudniające przynajmniej 1000 pracowników w krajach UE oraz zatrudniające przynajmniej w dwóch krajach członkowskich po 150 pracowników. Dyrektywa czyni centralne kierownictwo korporacji odpowiedzialnym za dostarczanie niezbędnych środków do uruchomienia procedury zmierzającej do tworzenia takich Rad. Przewiduje ona powołanie „specjalnego zespołu negocjacyjnego” do wynegocjowania umowy, stanowiącej podstawę działalności Rady. Zobowiązuje ona kraje członkowskie UE do przygotowania na ten temat regulacji prawnych w ciągu dwóch lat od przyjęcia dyrektywy. Zgodnie z art. 13 dyrektywy powołane w tym okresie Rady (na podstawie dobrowolnych umów) zostały usankcjonowane, jeśli nawet nie były zgodne z dyrektywą.

---

<sup>6</sup> Pierwsza Rada powołana została w 1986 r. (Thomson Multimedia), kolejne zaś w 1988 i 1989 r. Dalsze trzy Rady powstały w 1990 r. Warto zauważyć, że niemal wszystkie te Rady powstały we Francji.



Dyrektywa ta została adaptowana do krajowych systemów prawnych. Ustawy krajowe powinny być generalnie zgodne z treścią dyrektywy, ale istnieje możliwość uwzględniania w nich specyfiki krajowych stosunków pracy. Ustawy krajowe zawierają odrębne przepisy normujące działalność Rad, w przypadku gdy ich siedziby znajdują się na terytorium danego kraju, oraz odrębne przepisy dotyczące członków Rady, jeśli siedziba Rady znajduje się w innym kraju. Koszty funkcjonowania Rady ponosi kierownictwo firmy. Zgodnie z dyrektywą Rada powinna liczyć od 3 do 30 osób, ale połowa z funkcjonujących Rad liczy od 10 do 20 osób. Spotkania Rady powinny się odbywać przynajmniej raz w roku, ale umowa podpisana przy jej tworzeniu między specjalnym zespołem negocjacyjnym i zarządem firmy określać może inną częstotliwość spotkań. Praktyka pokazuje, że zdecydowana większość Rad odbywa tylko jedno takie spotkanie [Rudolf, Skorupińska 2012, s. 16–19].

Spróbujmy obecnie określić, na ile uchwalenie dyrektywy i tworzenie Rad przyczyniło się do budowy równowagi instytucjonalnej na płaszczyźnie stosunków pracy. Dwudziestoletni okres, jaki upłynął od przyjęcia dyrektywy, pozwala na udzielenie, przynajmniej w sposób ogólny, odpowiedzi na tak postawione pytanie. Chociaż tworzone Rady nie do końca spełniały swoją rolę określoną w dyrektywie, to i tak powstały zupełnie inne relacje między kapitałem i pracą. Powstała instytucjonalna forma partycypacji pracowniczej na poziomie ponadnarodowym, która stopniowo się umacnia i zdobywa doświadczenia. Zgłaszane pod adresem dyrektywy oraz funkcjonujących Rad uwagi krytyczne zostały uwzględnione przy jej nowelizacji, jaka miała miejsce w 2009 r. (Dyrektywa 2009/38/WE). Sam fakt powołania ERZ okazał się niewystarczający. Ich działalność ograniczała się bowiem głównie do funkcji informacyjnych. Potwierdziły to również badania dotyczące polskich członków tych Rad<sup>7</sup>. Wspomniana nowelizacja zmierzała generalnie w kierunku poszerzenia ich uprawnień o funkcje konsultacyjne.

Przywracanie równowagi instytucjonalnej na płaszczyźnie stosunków pracy nie ograniczało się do ERZ. Kolejnym rozwiązaniem przyjętym przez UE o charakterze ponadnarodowym jest spółka europejska (SE), która zyskała status autonomiczny względem krajowych systemów legislacyjnych dotyczących spółek akcyjnych. W przepisach dotyczących tej spółki wiele miejsca poświęcono partycypacji pracowniczej. Zawarte one zostały w dyrektywie 2001/86 oraz rozporządzeniu Rady z dnia 8 października 2001, nr 2157/2001. Tak szczegółowe przepisy dotyczące partycypacji mają swoje uzasadnienie, SE powstają bowiem z podmiotów zlokalizowanych w różnych krajach, gdzie obowiązują różne systemy partycypacji. Dodać należy tu jeszcze dyrektywę Parlamentu Europejskiego, ustanawiającą ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami w UE (2002/14/WE). Dyrektywa ta nie tworzy co prawda nowych rozwiązań, a jedynie upowszechnia wcześniej istniejące. W Polsce zaowocowało to utworzeniem tzw. rad pracowników [Rudolf 2007, s. 161–178].

<sup>7</sup> Informacje na temat polskich członków ERZ znaleźć można w publikacjach takich autorów jak: J. Gardawski, S. Rudolf, K. Skorupińska, D. Skupień.

## 5. Zakończenie

Problematyka równowagi instytucjonalnej stanowi niewątpliwie jeden z kluczowych problemów nowej ekonomii instytucjonalnej. Różnorodność definicji tego terminu sprawia jednak, że trudno jednoznacznie określić, co on oznacza. Nie do końca wiadomo również, jaka jest jego relacja do innych rodzajów równowagi. Stąd problematyka ta powinna stać się przedmiotem szczegółowych badań. Bardziej precyzyjne określenie tego terminu może mieć bowiem istotne znaczenie dla gospodarki i dla jej rozwoju. Można zgodzić się z tymi autorami, którzy postrzegają równowagę instytucjonalną jako zbiór równowag cząstkowych, dotyczących często odległych od siebie poszczególnych zjawisk oraz płaszczyzn. Już z tego faktu wynika, że praktycznie nie jest możliwe osiągnięcie tzw. ogólnej równowagi instytucjonalnej, jako rezultatu poszczególnych równowag cząstkowych. Na każdej bowiem ze wspomnianych płaszczyzn realizowane są różne cele, często niezależne od pozostałych, na każdej również w różny sposób i w różnym czasie osiągnięta jest równowaga.

W opracowaniu ograniczono się do analizy równowagi cząstkowej na płaszczyźnie stosunków pracy. Celem takiej analizy było pokazanie mechanizmu dochodzenia do równowagi. Można bowiem przypuszczać, że podobne mechanizmy występują na innych płaszczyznach. Dokonujący się postęp ekonomiczny, techniczny, organizacyjny czy społeczny prowadzi do zachwiania istniejącej równowagi bądź do narastania nierównowagi. Naruszenie równowagi powoduje spadek jakości instytucji, które tę równowagę tworzyły. Ze względu na wspomniany postęp część instytucji staje się przestarzała. Mogą one podlegać procesom adaptacji do nowych uwarunkowań bądź ulegać destrukcji. Inne, mniej ważne dotychczas instytucje mogą nabierać w nowych warunkach znaczenia, osiągając nawet wiodącą pozycję. Mogą powstawać również nowe instytucje, adekwatne do nowych uwarunkowań. W wyniku realizowanych zmian dokonuje się proces budowy cząstkowej równowagi instytucjonalnej na danej płaszczyźnie. Równowagi takiej prawdopodobnie nigdy jednak nie osiągną, ze względu na dokonujący się postęp, który ma charakter ciągły.

Sprawa komplikuje się dodatkowo, jeśli przyjmiemy, że poszczególne płaszczyzny nie są od siebie niezależne. W praktyce bowiem zasięg oddziaływania poszczególnych instytucji wykracza często poza własną płaszczyznę. Oznacza to, że dana instytucja może wywierać wpływ nawet na kilka równowag cząstkowych. Sprawy komplikują się jeszcze bardziej, jeśli wpływ taki wywiera nowa instytucja. W takim przypadku trudno na początku określić siłę jej oddziaływania. Dodatkowo, siła ta może ulegać zmianie w miarę rozwoju instytucji. Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że pojęcie równowagi instytucjonalnej jest niezwykle złożone. Trudno się więc dziwić, że niewielu autorów zajmuje się badaniem tej problematyki.

## Literatura

- Aoki M., 2001, *Toward a Comparative Institutional Analysis*, MIT Press, Cambridge.
- Europejska Rada Zakładowa, 1992, część II, Fundacja im. Hansa Bochlera, Fundacja im. Friedricha Eberta, Warszawa.
- Gold M., Hall M., 1994, *Statute European Works Councils: the final countdown?*, *Industrial Relations Journal*, vol. 25, no. 3.
- Hodson G.M., 1989, *Economics and Institutions. A Manifesto for a Modern Institutional Economics*, Polity Press, Oxford.
- Krieger H., 1995, *Analysis of existing voluntary agreements on information and consultation in European multinationals*, Employment and Industrial Relations International, March.
- Kurczewska U., Mołęda-Zdziech M., 1999, *Lobbying w Unii Europejskiej – zarys problematyki*, *Studia Europejskie*, nr 2.
- Lissowska M., 2008, *Instytucje gospodarki rynkowej w Polsce. Institutions for Market Economy. The Case of Poland*, C.H. Beck, Warszawa.
- North D.C., 1990, *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge University Press, Cambridge, New York.
- North D.C., 1997, *Prologue*, [w:] *The Frontiers of the New Institutional Economics*, eds. J.N. Drobak, J.V.C. Nye, Academic Press, San Diego.
- Olson M.L., 1982, *The Rise and Decline of Nations: Economic Growth, Stagflation and Social Rigidities*, Yale University Press, New Haven.
- Ostrom E., 2005, *Understanding Institutional Diversity*, Princeton University Press, Princeton, Oxford.
- Rudolf S., 2007, *Pośrednie formy partycypacji pracowniczej w nowych krajach UE*, [w:] *Perspektywy rozwoju partycypacji pracowniczej w Polsce w warunkach Unii Europejskiej*, red. S. Rudolf, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź
- Rudolf S., Skorupińska K., 2012, *Bezpośrednie formy partycypacji pracowniczej. Polska na tle starych krajów Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Staniek Z., 2012, *Równowaga instytucjonalna i jej wymiary*, [w:] *Nowa ekonomia instytucjonalna wobec kryzysu gospodarczego*, red. S. Rudolf, Wyższa Szkoła Ekonomii i Prawa w Kielcach, Kielce.
- Stankiewicz W., 2007, *Ekonomika instytucjonalna. Zarys wykładu*, wyd. II rozszerzone, Wydawnictwo Prywatnej Wyższej Szkoły Businessu, Administracji i Technik Komputerowych w Warszawie, Warszawa.
- Wilkin J., 2011, *Institutional equilibrium. What is it about and what is its role in the economy*, *Ekonomia, Economics*, ed. B. Borkowska, Publishing House of Wrocław University of Economics.
- Załączna M., 2010, *Instytucjonalne uwarunkowania rozwoju rynku nieruchomości w Polsce na tle doświadczeń państw zachodnich*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.