

Dr Błażej Mądrzycki

Uniwersytet Śląski w Katowicach
ORCID: 0000-0001-9165-6168
e-mail: blazej.madrzycki@us.edu.pl

Dr hab. Łukasz Pisarczyk, prof. uczel.

Uniwersytet Zielonogórski
Uniwersytet Śląski w Katowicach ORCID: 0000-0001-9312-7489
e-mail: l.pisarczyk@wpa.uz.zgora.pl

Zwiększenie zasięgu rokowań zbiorowych. Prawo polskie wobec dyrektywy 2022/2041

Increasing coverage of collective bargaining.
Polish law and the directive 2022/2041

Streszczenie

Dyrektywa w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej przewiduje obowiązek promowania rokowań zbiorowych oraz wymaga podjęcia działań mających na celu zwiększenie ich zasięgu do 80%. Polska należy do państw o najniższym poziomie objęcia pracowników rokowaniami zbiorowymi w Unii Europejskiej. Artykuł omawia przyczyny takiego stanu rzeczy oraz analizuje rozwiązania prawne, których wprowadzenie mogłoby się przyczynić do ożywienia dialogu społecznego w warunkach niskiego uzwiązkowienia oraz małej aktywności partnerów społecznych.

Słowa kluczowe

rokowania zbiorowe, układu zbiorowe, dialog społeczny, partnerzy społeczni

JEL: K31

Abstract

The directive on adequate minimum wages in the European Union provides for the obligation to promote collective bargaining and requires Members States to adopt measures to increase its coverage to 80%. Poland is one of the countries with the lowest level of collective bargaining throughout the European Union. The article discusses the reasons of the crisis as well as analyzes legal solutions, the introduction of which could contribute to the revival of social dialogue in conditions of low union density and low activity of social partners.

Keywords

collective bargaining, collective agreement, social dialogue, social partners

Uwagi wstępne

Jednym z działań mających na celu wdrożenie Europejskiego Filaru Praw Socjalnych jest dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz.U.UE.L. 2022.275.33), (dalej jako: Dyrektywa). Dyrektywa nie tylko wyznacza standardy ustalania płacy minimalnej (art. 5–7), lecz również wprowadza mechanizmy służące zwiększeniu zasięgu rokowań zbiorowych dotyczących wynagrodzeń (art. 4). Jako punkt odniesienia i cel działań państw członkowskich Dyrektywa przyjmuje 80-procentowy za-

sięg objęcia porozumieniami zbiorowymi. Nawet jeśli osiągnięcie tego poziomu nie jest obowiązkiem państw członkowskich Dyrektywa będzie wpływać na krajowe systemy relacji zbiorowych, zwłaszcza wobec ich zasadniczego zróżnicowania (Komunikat, 2023). Polska należy do państw o najmniejszym zasięgu rokowań zbiorowych w UE.

Celem artykułu jest analiza potencjalnego wpływu Dyrektywy na polski system rokowań zbiorowych. W pierwszej części opracowania omówiono ewolucję w podejściu UE do rokowań zbiorowych – od decentralizacji i osłabiania do promocji. Przedmiotem analizy są postanowienia Dyrektywy mające służyć wzmocnieniu

dialogu społecznego – zwłaszcza w państwach o mniejszym pokryciu rokowaniem zbiorowymi. Ze względu na ramy opracowania nie jest natomiast możliwe kompleksowe omówienie międzynarodowych i unijnych standardów wolności i praw związkowych. Koncepcja promocji roków zbiorowych została zestawiona z faktyczną sytuacją dialogu społecznego w Polsce. W artykule podjęto próbę oszacowania rzeczywistego zasięgu roków zbiorowych w rozumieniu Dyrektywy oraz sformułowania diagnozy przyczyn załamania się relacji zbiorowych. Jest to punkt wyjścia do sformułowania postulatów zmian, które pozwoliłyby na osiągnięcie lub przynajmniej zbliżenie się do 80-procentowego wskaźnika zasięgu roków, który ustanawia Dyrektywa. Rozważania koncentrują się na zagadnieniach prawnych, jednak z uwzględnieniem potencjału i strategii samych partnerów społecznych, które w dużym stopniu decydują o efektywności zastosowanych mechanizmów prawnych. W artykule wykorzystano wyniki badań oraz wnioski sformułowane m.in. w *Ekspertyzie na temat aktualnej sytuacji oraz perspektyw rozwoju układów zbiorowych pracy w Polsce* (Ekspertyza, 2022; Pisarczyk, 2023). Punktem odniesienia dla sformułowanych propozycji będzie m.in. projekt ustawy o układach zbiorowych pracy i innych porozumieniach zbiorowych (dalej jako: projekt ustawy) skierowany do prekonsultacji z partnerami społecznymi w maju 2023 r. (Guza, 2023). Jest to bowiem pierwsza próba zwiększenia zasięgu roków zbiorowych przez zmiany ustawowe.

Zwiększenie zasięgu roków zbiorowych jako element zmieniającej się polityki społecznej Unii Europejskiej

Systemy roków zbiorowych stanowią ważny element kształtowania relacji społeczno-gospodarczych w poszczególnych państwach. Wraz ze zmianami gospodarczymi i technologicznymi systemy te ewoluują. Inicjatorami przemian były początkowo poszczególne państwa i krajowi partnerzy społeczni, z czasem coraz większą rolę w tym obszarze zaczęły odgrywać wspólnoty europejskie, a później Unia Europejska i europejscy partnerzy społeczni. UE oddziaływała na krajowe systemy roków zbiorowych przy wykorzystaniu różnych instrumentów, w tym politycznych i prawnych, które w pewien sposób przenikają się i uzupełniają. Kluczowe znaczenie ma zakładany rezultat działań, którym może być ograniczenie zasięgu roków zbiorowych (np. przez ich decentralizację) lub jego rozszerzenie (np. przez promocję roków wielozakładowych). Środki są dobierane adekwatnie do zamierzonych celów oraz obszaru działań. O ile w procesie decentralizacji korzystano w dużym stopniu z instrumentów politycznych i finansowych (działania tzw. *Troiki*) (m.in. Laulom, 2018), o tyle fundamentem promocji roków zbiorowych są działania prawne. Obu mechanizmów (politycznych i prawnych), ze względu na ich związek z dominującą w danym okresie

koncepcją społeczno-gospodarczą, nie da się rozpatrywać odrębnie.

System roków zbiorowych, w tym roków wielozakładowych pozwalających na objęcie dużych grup pracowników, ujednolicenie warunków zatrudnienia i niekonkurowanie kosztami pracy, a w rezultacie promocję warunków zatrudnienia i bardziej równomierny podział dochodu narodowego, stanowił jeden z fundamentów europejskiego modelu społecznego budowanego w większości państw Europy Zachodniej po II Wojnie Światowej. Od lat 70-tych XX w. systemie tym zaczęły się pojawiać wyłomy, których celem była decentralizacja i większa elastyczność w kształtowaniu warunków zatrudnienia. (m.in. Vaughan-Whitehead, 2015). Zaczęto dopuszczać modyfikowanie standardów wyższego rzędu przez porozumienia zawierane na poziomie przedsiębiorstwa lub zakładów pracy, czego efektem była większa autonomia i rosnący potencjał regulacyjny porozumień zakładowych. Reagując na światowy kryzys gospodarczy (2007–2008) instytucje międzynarodowe i UE dążyły do dalszego uelastycznienia warunków zatrudnienia, co miało sprzyjać zwiększeniu konkurencyjności przedsiębiorstw. Jednym ze sposobów na uelastycznienie była dalsza decentralizacja roków zbiorowych. Jej efektem było ograniczenie, a nawet załamanie się roków zbiorowych w niektórych państwach (Laulom, 2018, CODEBAR 2022). Jednocześnie nierozwiązany pozostawał problem prawa do roków zbiorowych dla coraz większej grupy pracujących poza stosunkiem pracy, w tym zwłaszcza samozatrudnionych. Wobec korzystania przez nich ze statusu przedsiębiorcy pojawiały się wątpliwości, czy porozumienia zbiorowe, których są beneficjentami, mogą korzystać z wyłączenia od stosowania art. 101 TF UE (m.in. Gyulavári, 2020; Deskalova, 2021). Polityczne i prawne działania UE prowadziły (choć nie we wszystkich państwach członkowskich) do decentralizacji roków zbiorowych, a rezultacie ich osłabienia oraz ograniczenia zakresu stosowania.

Ostatnie lata przyniosły zmianę w podejściu UE do roków zbiorowych. Zmniejszanie się ich zasięgu (z około 66% w 2000 r. do około 56% pracowników w 2019 r.) zaczęło budzić niepokój. Decentralizacja i mniejszy zasięg roków zbiorowych osłabiają ich znaczenie jako instrumentu kształtowania relacji społeczno-gospodarczych oraz mechanizmu podziału dochodu narodowego. Skutkiem mogą być wzrost nierówności w podziale dochodu, pogorszenie się warunków zatrudnienia oraz obniżenie poziomu życia. UE podjęła działania mające na celu przeciwdziałanie tym zjawiskom. Jednym z elementów nowej strategii społecznej jest promocja roków zbiorowych. Towarzyszyła temu świadomość, że zakres roków jest znaczący (powyżej 50%) tylko w systemach, w których istnieje jakaś forma roków sektorowych (Komunikat, 2023). W ramach zasady 8 Europejskiego filaru praw socjalnych przewidziano, że należy zachęcać partnerów społecznych do negocjowania i zawierania układów zbiorowych w sprawach, które ich dotyczą, z poszanowaniem ich autonomii i prawa do podejmowania działań zbiorowych. W planie działania na rzecz Eu-

ropejskiego filaru praw socjalnych, zainicjowanym przez Komisję w marcu 2021 r., wezwano do wzmocnienia starań w celu zwiększenia zasięgu rokowań zbiorowych i zapobiegania spadkowi poziomu uzwiązkowania. Nawiązując do wcześniejszego orzecznictwa TSUE (zob. m.in. wyrok TS UE z 4 grudnia 2014 r., C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media przeciwko Staat der Nederlanden*, EU:C:2014:2411), Komisja Europejska rekomendowała uznanie prawa samozatrudnionych podobnych do pracowników oraz ekonomicznie zależnych do rokowań zbiorowych (Wytyczne 2022; na ten temat m.in.: Giedrewicz-Niewińska & Kurzynoga 2023). Promocja rokowań zbiorowych mających na celu ustalanie wynagrodzeń stała się jednym z kluczowych elementów dyrektywy w sprawie adekwatnej płacy minimalnej. Wreszcie, 13 czerwca 2023 r. Rada Unii Europejskiej, na wniosek Komisji, wydała zalecenie w sprawie wzmacniania dialogu społecznego w UE (2023/0012 (NLE); <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10542-2023-INIT/en/pdf>).

W kontekście realizacji zamierzeń związanych z pobudzeniem dialogu społecznego w UE szczególne znaczenie prawne ma art. 4 Dyrektywy, którego przedmiot stanowi promocja rokowań dotyczących wynagrodzeń, i który może być postrzegany jako swoisty przełom w działaniach UE, decydującej się na przejście do etapu aktywnego wspierania relacji zbiorowych. Celem promocji jest ułatwienie w korzystaniu z rokowań zbiorowych dotyczących wynagrodzeń i zwiększenie ich zasięgu. Silne i dobrze funkcjonujące rokowania zbiorowe są ważnym środkiem zapewniającym pracownikom ochronę poprzez adekwatne wynagrodzenia minimalne pozwalające na godny poziom życia (preambuła Dyrektywy, pkt 22). Dyrektywa eksponuje rolę rokowań sektorowych i międzybranżowych, gdyż tylko ich rozwój może zapewnić realne zwiększenie zakresu stosowania porozumień zbiorowych. Jakkolwiek odnosi się bezpośrednio do rokowań dotyczących wynagrodzeń (tytuł artykułu 4), musi ona oddziaływać (ze względu na centralne miejsce kwestii płacowych) na cały system relacji zbiorowych. Jednocześnie Dyrektywa stoi na gruncie pełnego poszanowania autonomii partnerów społecznych i ich prawa do negocjowania porozumień zbiorowych (art. 1 ust. 2 Dyrektywy), co ma gwarantować zgodność z międzynarodowym standardem dobrowolnych rokowań zbiorowych (ILO 2022, s. 40). Państwa członkowskie, przy udziale partnerów społecznych, zgodnie z prawem krajowym i praktykami krajowymi, powinny podjąć działania mające na celu zwiększenia zasięgu rokowań zbiorowych oraz ułatwienia korzystania z prawa do rokowań zbiorowych mających na celu ustalanie wynagrodzeń (art. 4 ust. 1 Dyrektywy). Promocja, zgodnie z prawem i praktykami krajowymi, ma polegać w szczególności na wzmacnianiu zdolności partnerów społecznych do rokowań zbiorowych; zachęcaniu partnerów społecznych do konstruktywnych, merytorycznych i świadomych negocjacji; wprowadzaniu środków (zależnie od przypadku) w celu ochrony korzystania z prawa do rokowań zbiorowych mających na celu ustalanie wynagrodzeń oraz

ochrony pracowników i przedstawicieli związków zawodowych przed działaniami, które dyskryminują ich w odniesieniu do ich zatrudnienia ze względu na to, że uczestniczą lub chcą uczestniczyć w rokowaniach zbiorowych mających na celu ustalanie wynagrodzeń; wprowadzaniu środków (stosowanie do przypadku) w celu ochrony związków zawodowych i organizacji pracodawców uczestniczących lub chcących uczestniczyć w rokowaniach zbiorowych przed wszelką wzajemną ingerencją lub ingerencją ze strony ich przedstawicieli lub członków w ich zakładanie, funkcjonowanie lub zarządzanie nimi (art. 4 ust. 1 Dyrektywy). Działania mają być dostosowane do specyfiki krajowej. Ważnym elementem budowy potencjału partnerów społecznych ma być m.in. zapewnienie związkom zawodowym dostępu do pracujących (dostępu do miejsca pracy) – choć z uwzględnieniem regulacji i praktyk krajowych (Report, 2023).

Dodatkowe wymagania Dyrektywa formułuje w stosunku do państw członkowskich, w których rokowania zbiorowe obejmują mniej niż 80% pracowników. 80-procentowy zasięg objęcia rokowaniami zbiorowymi stanowi punkt odniesienia dla systemów krajowych (decydując o konieczności podjęcia dodatkowych działań), a nie wymóg, który musi, pod rygorem określonych sankcji, zostać zrealizowany przez państwa członkowskie. Państwa członkowskie mają obowiązek dążenia do określonego celu a nie osiągnięcia rezultatu. Państwa członkowskie, gdzie zasięg objęcia rokowaniami zbiorowymi jest mniejszy, powinny stworzyć warunki sprzyjające rokowaniom zbiorowym, a także ustanowić plan działań na rzecz wspierania rokowań zbiorowych (art. 4 ust. 2 Dyrektywy). Warunki sprzyjające rokowaniom powinny zostać ustalone ustawowo po konsultacjach z partnerami społecznymi lub w drodze porozumienia z nimi, a plan działań przyjęty po konsultacjach z partnerami społecznymi lub w drodze porozumienia z nimi, lub – na wspólny wniosek partnerów społecznych – w formie przez nich uzgodnionej. Warunki sprzyjające rokowaniom zbiorowym to przede wszystkim odpowiednie ramy prawne uwzględniające standardy sformułowane w art. 4 ust. 1 Dyrektywy, podczas gdy plan ma charakter bardziej konkretny. Oba mechanizmy są względem siebie komplementarne (Report, 2023). W planie działania należy sformułować jasny harmonogram i konkretne środki mające na celu stopniowe zwiększenie wskaźnika zasięgu rokowań zbiorowych, przy pełnym poszanowaniu autonomii partnerów społecznych. Państwo członkowskie regularnie poddaje przeglądowi swój plan działania i w razie potrzeby aktualizuje go. Plan działania i jego wszelkie aktualizacje podaje się do wiadomości publicznej i zgłasza Komisji (art. 4 ust. 2 Dyrektywy). Działania powinny być dostosowane do specyfiki danego systemu rokowań zbiorowych. Dążenie do zwiększenia zakresu pokrycia rokowaniami zbiorowymi stanowi ważną zmianę w polityce społecznej Unii Europejskiej oraz może być odebrane jako sygnał co do pożądanego kierunku kształtowania relacji społeczno-gospodarczych w państwach członkowskich – w oparciu o autonomiczne mechanizmy zbiorowe, które służą równomiernemu po-

działowi dochodu oraz, przynajmniej w założeniu, poprawie warunków zatrudnienia oraz warunków życia ludzi pracy. Pojawiają się jednocześnie wątpliwości, czy Dyrektywa nie została przyjęta poza umocowaniem traktatowym. Jakkolwiek Dyrektywa nie wymaga wprost zwiększenia zasięgu rokowań zbiorowych, można zakładać, że obowiązki przygotowania planu oraz raportowania na temat podejmowanych działań spowodują bardziej aktywną postawę państw członkowskich oraz przyczynią się do bardziej efektywnego wsparcia dialogu społecznego. Jednocześnie pojawiają się zarzuty, że Dyrektywa wykracza poza zakres kompetencji powierzonych, ponieważ stanowi bezpośrednią ingerencję w ustalanie wynagrodzeń w państwach członkowskich oraz dotyczy wolności zrzeszania się, które w art. 153 ust. 5 TFUE zostały wyłączone z kompetencji prawotwórczych Unii Europejskiej¹. Powstaje też pytanie, czy jest uzasadniona z punktu widzenia zasady subsydiarności.

Dla stosowania i wdrożenia Dyrektywy istotne znaczenie ma sposób zdefiniowania rokowań i porozumień (umów) zbiorowych oraz ich zasięgu. Ustalenie tego zasięgu zależy również od sposobu określenia kręgu podmiotów (pracowników), dla których rokowania zbiorowe mogą być (potencjalni beneficjenci) oraz faktycznie są prowadzone (rzeczywiści beneficjenci). Definicje rokowań i umów zbiorowych nawiązują do ujęcia tych instytucji w standardach Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Rokowania zbiorowe oznaczają wszelkie negocjacje, które odbywają się zgodnie z prawem krajowym i praktykami krajowymi poszczególnych państw członkowskich między pracodawcą, grupą pracodawców lub co najmniej jedną organizacją pracodawców, z jednej strony, a co najmniej jednym związkiem zawodowym, z drugiej strony, w celu określenia warunków pracy i zatrudnienia (art. 3 pkt 3 Dyrektywy). Umową zbiorową jest natomiast pisemne porozumienie w sprawie postanowień dotyczących warunków pracy i zatrudnienia, zawarte przez partnerów społecznych uprawnionych do prowadzenia rokowań odpowiednio w imieniu pracowników i pracodawców, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową (art. 3 pkt 4 Dyrektywy). Biorąc pod uwagę istotę tej instytucji, bardziej adekwatne (zwłaszcza z polskiej perspektywy) wydaje się określenie porozumienia zbiorowe. Wykładając pojęcia rokowań oraz porozumień zbiorowych łącznie, należy przyjąć, że zakresem stosowania Dyrektywy są objęte rokowania, a zatem również porozumienia zawierane ze związkami zawodowymi, które stanowią emanację wolności zrzeszania się, są objęte gwarancjami międzynarodowymi i zapewniają pracownikom najwyższy poziom ochrony. Na potrzeby Dyrektywy, co do zasady, nie uwzględnia się rokowań z przedstawicielami wybieranym, np. radami zakładowymi. Trzeba jednak podkreślić, że kwestia ta w trakcie prac nad Dyrektywą budziła wątpliwości, wobec czego nie można jeszcze przesądzić, czy porozumienia niezwiązane zostaną pominięte całkowicie, czy może uwzględnione w szczególnych sytuacjach (Report, 2023).

Zasięg rokowań zbiorowych to odsetek pracowników na poziomie krajowym, do których mają zastosowanie porozumienia zbiorowe, obliczany jako stosunek liczby

pracowników objętych porozumieniami zbiorowymi do liczby pracowników, których warunki pracy, zgodnie z prawem i praktyką krajową, mogą być kształtowane w ten sposób (art. 3 pkt 5 Dyrektywy). Biorąc pod uwagę cel regulacji, dla potrzeb Dyrektywy należy uwzględnić nie tylko porozumienia stosowane bezpośrednio (do ich stron lub podmiotów reprezentowanych przez strony), lecz również porozumienia, których zakres stosowania został rozszerzony, np. w drodze decyzji generalizacyjnej określonego organu publicznego (zarówno w wymiarze potencjalnym, jak i rzeczywistym). Jeśli chodzi o potencjalnych i rzeczywistych beneficjentów rokowań zbiorowych, Dyrektywa definiuje pracownika (ang. *worker*) jako pracownika w UE związanego umową o pracę lub pozostającego w stosunku pracy określonym przez ustawę, umowy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w poszczególnych państwach członkowskich. Jednak podobnie jak w innych dyrektywach przyjętych w ostatnich latach przy ustalaniu treści pojęcia pracownika pracodawca unijny nakazuje uwzględnienie orzecznictwa Trybunału. Kluczowymi cechami charakteryzującymi stosunek pracy są według Trybunału: świadczenie pracy, odpłatność oraz podporządkowanie (wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości 1986-07-03, C 66/85 *Deborah Lawrie-Blum* przeciwko *Land Baden-Württemberg*, Zb. Orz. 1986, s. 02121, LEX nr 130250 i nawiązują do niego późniejsze orzeczenia; Menegatti 2019). Jakkolwiek więc, implementując Dyrektywę, państwa członkowskie nie muszą modyfikować definicji krajowych, nie mogą wykluczać z ochrony wynikającej z Dyrektywy tych pracujących, którzy powinni być traktowani jako pracownicy w świetle orzecznictwa Trybunału. Dyrektywa ma znaleźć zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych w sektorze prywatnym i publicznym, a zatem również urzędników, których stosunki zatrudnienia mają charakter publiczno-prawny. Warunkiem uwzględnienia urzędników będzie jednak korzystanie przez nich z prawa do rokowań zbiorowych na gruncie prawa krajowego (oczywiście pod warunkiem, że ewentualne ograniczenia są zgodne z prawem UE). W złożonych systemach rokowań zbiorowych ten sam pracownik może być objęty zakresem stosowania więcej niż jednego układu zbiorowego (np. na poziomie przedsiębiorstwa oraz na poziomie branżowym). Takiego przypadku nie można traktować jako zwiększenia zasięgu negocjacji. Dlatego na potrzeby ustalania zakresu pokrycia rokowaniami zbiorowymi taki pracownik powinien być uwzględniany tylko raz.

Punktem wyjścia dla oceny stanu rokowań zbiorowych w Polsce jest odpowiedź na pytanie, jakie formy dialogu społecznego (Gładoch, 2014) mogą być kwalifikowane w tych kategoriach. Podstawową formą są rokowania układowe mające na celu zawarcie zakładowego lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy (dział jedenasty kodeksu pracy). Konstytucyjnemu standardowi układu zbiorowego odpowiadają też inne oparte na ustawie porozumienia zbiorowe o charakterze normatywnym (Hajn, 2021, s. 61–62 oraz 67). Więcej wątpliwości budzą porozumienia (w praktyce negocjowane), których przedmiotem są warunki zatrudnienia (np. wynaj-

grodzenia pracowników), ale które nie mają oparcia ustawowego (art. 9 § 1 k.p.), a zatem nie wywołują też skutków normatywnych (inne porozumienia w rozumieniu konstytucyjnym). Mogą one kształtować prawną sytuację zatrudnionych pośrednio (np. w oparciu o konstrukcję zobowiązaniowe). Biorąc pod uwagę szeroki sposób ujęcia porozumień w Dyrektywie, nie należy *a priori* odrzucać uznania tej kategorii aktów w kontekście ustalania zakresu objęcia. Można mieć natomiast wątpliwości, czy porozumienia incydentalne (np. porozumienia w sprawie zwolnień grupowych czy porozumienia kryzysowe) lub dotyczące jedynie spraw organizacyjnych, zwłaszcza jeśli ich zakres stosowania jest wąski (np. przedłużenie okresów rozliczeniowych), odpowiadają unijnemu standardowi rokowań w celu określenia warunków pracy i zatrudnienia. W świetle unijnej definicji rokowań zbiorowych wliczeniu, co do zasady, nie będą natomiast podlegać porozumienia zawierane z przedstawicielstwem pozazwiązkowym, w tym dopuszczone w określonych przypadkach z braku związków zawodowych porozumienia z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy (organizacja pracy, czasowe pogorszenie warunków zatrudnienia).

Wreszcie, specyficzne dla prawa polskiego jest szerokie wykorzystywanie instytucji regulaminów wydawanych przez pracodawców, ale w uzgodnieniu (po uzgodnieniu) z zakładowymi organizacjami związkowymi. Szczególną rolę odgrywają regulaminy wynagradzania, które zastępują (w założeniu ustawodawcy przejściowo) układy zbiorowe pracy (art. 77² k.p.). Wydanie regulaminu wynagradzania wymaga przy tym uzyskania zgody związków zawodowych (o ile te u pracodawcy działają), co zbliża negocjacje nad treścią regulaminu do rokowań zbiorowych (por. Sobczyk, 2012). Formalnie jest to jednak akt wydawany przez pracodawcę. Co więcej, pomimo braku zgody związków zawodowych pracodawca może samodzielnie wydać lub zmienić regulamin, jeśli związki zawodowe nie przedstawiły wspólnie uzgodnionego stanowiska (art. 30 ust. 6 u.z.z.) albo jeśli utrzymanie dotychczasowego regulaminu może zagrażać istnieniu organizacji, np. ryzyko niewypłacalności (wyroki SN z 9 maja 2018 r. II PK 60/17, Lex nr 2488650 oraz z 12 października 2017 r. II PK 269/16, Lex nr 2401825). Wszystko to przemawia za uznaniem, że procedura uzgadniania treści regulaminów wynagradzania ze związkami zawodowymi nie powinna być uznana za rokowania zbiorowe (por. Rycak & Rycak, 2015). Tym bardziej w kategoriach rokowań zbiorowych nie można traktować procedur ustalania treści regulaminów pracy, gdzie w razie bezskutecznego upływu ustalonego przez partnerów społecznych terminu treść regulaminu ustala pracodawca (art. 104² § 2 k.p.), regulaminów zakładowego funduszu świadczeń socjalnych czy pracy zdalnej, gdzie akt pracodawcy stanowi alternatywę dla porozumienia zbiorowego.

Rokowania zbiorowe mogą być, co do zasady, prowadzone na rzecz pracowników (art. 2 k.p.), jednak z istotnymi ograniczeniami w zakresie rokowań układowych (art. 239 § 3 k.p.)² oraz pośrednio (brak prawa do strajku) rozwiązywania sporów zbiorowych. Brak prawa do

rokowań zbiorowych na gruncie prawa krajowego powinien w zasadzie przesądzać o nieuwzględnianiu danej grupy zatrudnionych na potrzeby Dyrektywy. Można mieć jednak wątpliwości, czy będzie to dotyczyć również tych pracowników publicznych (np. członków korpusu służby cywilnej nieuczestniczących w sprawowaniu władzy publicznej) w przypadku których ograniczenia praw zbiorowych naruszają standardy międzynarodowe. Wydaje się, że dotyczy to przynajmniej niektórych pracowników podlegających wyłączeniu z art. 239 § 3 k.p. (pomimo stanowiska TK wyrażonego w wyroku z 17 listopada 2015 r., K 5/15, OTK-A 2015/10/164).

Beneficjentami procedur zbiorowych mających źródło w wolności zrzeszania się, w tym rokowań układowych oraz sporów zbiorowych, mogą być natomiast inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową (art. 1¹ u.z.z.). Jednocześnie na potrzeby Dyrektywy wliczeniu będą podlegać jedynie ci pracujący, których można uznać za pracowników w świetle orzecznictwa Trybunału (wykonywanie pracy, wynagrodzenie, podporządkowanie). Podporządkowanie nie jest warunkiem uznania za osobę wykonującą pracę zarobkową (art. 1¹ u.z.z.). Wydaje się, że pracujący w warunkach braku podporządkowania nie muszą być uwzględniani przy ustalaniu potencjalnego i faktycznego zasięgu rokowań zbiorowych zgodnie z Dyrektywą. Ma to istotne implikacje praktyczne, gdyż aktywność partnerów społecznych na rzecz osób niemających statusu pracowniczego jest niewielka (nawet w porównaniu z rokowaniami na rzecz pracowników). Jednocześnie, zróżnicowanie ujęcia podmiotowego w Dyrektywie i w prawie polskim może utrudniać ocenę zasięgu rokowań w Polsce według standardów wynikających z prawa unijnego.

Stan obecny rokowań zbiorowych w Polsce

Dane dotyczące zakresu objęcia są gromadzone jedynie w odniesieniu do układów zbiorowych pracy. Według danych Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej w mocy pozostaje 64 ponadzakładowych układów zbiorowych (ze 174 zawartych)³, które obejmują około 196 tys. pracowników (Ekspertyza, 2022), choć w pierwszej dekadzie XXI w. zakres objęcia układami ponadzakładowymi szacowano jeszcze na około 500 000 pracowników (Goździewicz, 2010, s. 89). Co do zasady nie wykształciła się praktyka zawierania układów branżowych, co do pewnego stopnia jest konsekwencją przyjęcia modelu reprezentacji opartej na członkostwie w organizacjach pracodawców. Przykładem wyjątku może być układ zbiorowy dla górnictwa węgla brunatnego. Większość układów ponadzakładowych została zawarta przez organy samorządu terytorialnego dla pracowników szkół niebędących nauczycielami. Ostatni ponadzakładowy układ zbiorowy został zarejestrowany w 2014 r. Nigdy nie skorzystano z możliwości zawarcia układu zbiorowego w ramach RDS (wcześniej Trójstronnej Komisji). Nie stosuje się również tzw. generalizacji układów ponadzakładowych, której istotą jest rozszerzenie zakresu stosowania układu na pracodawców nim nieobjętych. Większa dy-

namika charakteryzuje rokowania zakładowe. Są one jednak prowadzone albo w określonych typach podmiotów (spółki Skarbu Państwa) albo w określonych branżach (np. sektor bankowy). Nie negocjuje się z reguły układów zbiorowych w tak istotnych obszarach, jak handel, kultura, sport i rekreacja czy hotelarstwo. Według danych PIP zakresem stosowania zakładowych układów zbiorowych pracy objętych jest około 1 600 tys. pracowników (Koziański, 2021), (w styczniu 2024 r. było to 1 643, 097 tys. pracowników). Pomimo uznania praw zbiorowych innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową, bardzo rzadko czy wręcz prawie w ogóle nie są oni beneficjentami rokowań zbiorowych (Ekspertyza, 2022). Zakresy objęcia układami ponadzakładowymi i zakładowymi mogą się dublować (pracownicy objęci więcej niż jednym układem zbiorowym), co powoduje, że łącznego zakresu objęcia nie można traktować jako prostej sumy zasięgów układów ponadzakładowych i zakładowych.

Co do zasady, nie rejestruje się danych na temat liczby oraz zakresu objęcia innych niż układy porozumień zbiorowych (normatywnych i nienormatywnych). Wyjątek stanowiły porozumienia kryzysowe, w tym porozumienia zawierane na podstawie tzw. tarczy anty-COVID. Były to jednak akty incydentalne, których przedmiotem było czasowe pogorszenie warunków zatrudnienia, co stanowiło punkt wyjścia do uzyskania pomocy publicznej. Dlatego duża liczba zawartych porozumień (około 28 tys.)⁴ nie może być uznana za wskazówkę co do kondycji rokowań zbiorowych. Poza tym, zdecydowana większość porozumień kryzysowych została zawarta nie ze związkami zawodowymi, lecz z przedstawicielami wybieranymi. Porozumienia zawierane ze związkami zawodowymi, zarówno oparte na ustawie, jak też nienazwane, są zawierane przede wszystkim na poziomie zakładowym (ewentualnie na poziomie przedsiębiorstwa). Ogranicza to potencjał regulacyjny tych aktów (niewielki zakres objęcia). Wyklucza też podejmowanie rokowań u pracodawców nieobjętych zakresem działania zakładowych (międzyzakładowych) organizacji związkowych, a zatem dużej części pracodawców działających w sektorze prywatnym. Może również prowadzić do dublowania się zasięgu rokowań zbiorowych służących zawieraniu porozumień zbiorowych oraz układów zbiorowych pracy (zakładowych lub ponadzakładowych). Dlatego negocjowanie innych niż układy porozumień zbiorowych nie prowadzi do zasadniczego zwiększenia zasięgu rokowań zbiorowych. Ze względu na ograniczony krąg podmiotów oraz potencjalne dublowanie się procedur zwiększenie to można, w dużym przybliżeniu, szacować na kilka procent. Jeszcze trudniejsze jest oszacowanie zasięgu rokowań zbiorowych dla osób niebędących pracownikami, gdyż brak jest dokładnych danych dotyczących poziomu zatrudnienia w tej grupie, a jej wielkość podlega znacznym fluktuacjom. Badania układów zbiorowych pracy oraz wywiady z partnerami społecznymi wskazują natomiast, że na rzecz innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową nie podjęto dotychczas poważniejszych inicjatyw w obszarze rokowań zbiorowych.

Przedstawione powyżej rozważania pozwalają sformułować dość ogólne (i raczej przybliżone) dane na temat zasięgu procedur, które można kwalifikować jako rokowania zbiorowe dla pracowników w rozumieniu Dyrektywy. Biorąc pod uwagę zakres objęcia układami zbiorowymi (potwierdzony przez dane rejestrowe) oraz założenia dotyczące innych niż układy porozumień zbiorowych, a także stanu rokowań dla osób, które w świetle prawa polskiego nie mają statusu pracowniczego, można szacować, że zakres objęcia rokowaniami zbiorowymi nie przekracza obecnie 30% (choć raczej jest mniejszy).

Prawne przeszkody w rozszerzaniu zasięgu rokowań zbiorowych w Polsce

Przyczyny kryzysu rokowań zbiorowych w Polsce są liczne i różnorodne: prawne, społeczne, ekonomiczne (zob. m.in. Stelina, 2009; Czarnecki, 2014; Gładoch, 2016). Podstawowym źródłem kryzysu jest słabość samych partnerów społecznych. Poziom uzwiązkowienia szacuje się na kilkanaście procent, a struktury związkowe działają tylko u części pracodawców – w sektorze prywatnym, gdzie uzwiązkowienie jest znacząco niższe (ILO, 2022, s. 123), jedynie 30% pracowników deklaruje objęcie zakresem działania struktur związkowych (CBOS 2019)⁵. Problemem jest stworzenie skutecznej strategii reprezentacji w nowych sektorach gospodarki (ILO, 2022, s. 126–128). Z kolei organizacje pracodawców zrzeszają kilka procent pracodawców zatrudniających prawdopodobnie kilkanaście procent pracowników⁶. Musi to prowadzić do trudności przy kształtowaniu stron dialogu społecznego. Nakłada się na to problem odnalezienia tożsamości związkowej w zmieniającym się świecie pracy. Związki zawodowe nie mają przejrzystej strategii prowadzenia rokowań zbiorowych. W szczególności nie tworzą struktur, które mogłyby efektywnie włączać się w rokowania ponadzakładowe. Często presja wywierana przez związki zawodowe na pracodawców, dotyczy to w szczególności rokowań wielozakładowych, jest zbyt słaba. Swoistym potwierdzeniem tej tezy może być skuteczność dialogu społecznego prowadzonego w obszarach (tradycyjne gałęzie gospodarki, zwłaszcza spółki Skarbu Państwa), gdzie związki są aktywne i działają w sposób stanowczy, a nastawienie części pracodawców sprzyja dialogowi. Sami pracodawcy są z reguły niechętni rokowaniom, z którymi nie wiążą widocznych korzyści. Nie naciskani przez stronę pracowniczą zachowują daleko idący dystans wobec dialogu społecznego. Problemem jest także wewnętrzne zróżnicowanie pracodawców, w tym znaczący udział małych i średnich podmiotów, co utrudnia ujednolicenie warunków zatrudnienia. Relacje między partnerami społecznymi bywają napięte i nieprzyjazne (Ekspertyza, 2022).

Jak wobec tej wyraźnej i zdiagnozowanej zapaści samych aktorów rokowań zbiorowych zachowuje się ustawodawca? Niestety w pewnych obszarach ustawa (być może niecelowo) utrudnia partnerom społecznym dostęp do rokowań zbiorowych, osłabiając w ten sposób ich potencjał negocjacyjny. Dwie istotne przeszkody to

wylącznieść udziału w określonych formach dialogu społecznego zakładowych organizacji związkowych (rokiwania zakładowe) oraz organizacji pracodawców (rokiwania ponadzakładowe). Wobec niskiego poziomu uzwiązkowienia oraz działania struktur związkowych jedynie u niewielkiej części pracodawców taki model oznacza zasadnicze zawężenie możliwości prowadzenia rokowań. Zakres rokowań zostaje do pewnego stopnia powiązany z poziomem uzwiązkowienia, co jest niekorzystne. Na szczęście ustawodawca uznaje możliwość prowadzenia rokowań zbiorowych przez organy administracji publicznej, choć robi to w przepisach przejściowych ustawy z 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2000 r. nr 107, poz. 1127 ze zm.), niejako oczekując, że w przyszłości również ten obszar zostanie zmonopolizowany przez organizacje pracodawców. Jednocześnie ustawa ogranicza krąg osób, na rzecz których rokowania zbiorowe mogą być prowadzone, czego przykładem jest pozbawienie prawa do rokowań układowych dużej części pracowników sektora publicznego, w tym całego korpusu służby cywilnej (art. 239 § 3 k.p.)⁷. Niedoskonały pozostaje mechanizm stosowania układów zbiorowych pracy do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową, gdyż można mieć wątpliwości, czy w przypadku niepracowników obowiązuje zasada niezmienności postanowień układowych (brak odesłania do art. 18 k.p.). Wśród kwestii systemowych problemem jest niejasny status prawny innych niż układy porozumień zbiorowych, m.in. ich relacja hierarchiczna do układów zbiorowych oraz stosowanie prawa układowego z braku kompleksowej regulacji w przepisach szczególnych.

Ważnym ograniczeniem, zwłaszcza z perspektywy pracodawców, jest konsekwentne oparcie relacji między ustawą a układami i innymi porozumieniami zbiorowymi na zasadzie *favor laboratoris*. Porozumienia zbiorowe nie mogą, co do zasady, odchodzić od standardów ustawowych na niekorzyść pracowników. Wyjątki dotyczą stosunkowo wąskiej i specyficznej grupy spraw (wypłata wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna, organizacja procesu pracy) lub są dopuszczane w sytuacjach kryzysowych (wartością chronioną jest wówczas trwałość zatrudnienia). Korzystność jest oceniana w ramach konkretnych rozwiązań a nie kompleksowo (Sierocka, 1999, s. 54). Dodać do tego należy, że ustawowa regulacja warunków zatrudnienia jest bardzo rozbudowana. W pewnych obszarach, np. w zakresie czasu pracy, nawet nadmiernie, nie pozostawiając partnerom społecznym pola do negocjacji. W rezultacie układy i inne porozumienia zbiorowe mogą być (i w rzeczywistości są) postrzegane przez pracodawców jako akty prowadzące głównie do dodatkowych obciążeń, a w rezultacie zwiększające koszty zatrudnienia i zmniejszające konkurencyjność. Korzyści płynące z ujednolicenia warunków zatrudnienia i niekonkurowania kosztami pracy zazwyczaj nie są dostrzegane (Ekspertyza, 2022). W sferze publicznej ustawa staje się głównym instrumentem regulacyjnym (m.in. Nowik, 2014). Prawo określa nawet zasady wynagradzania. Jednostki budżetowe mogą zawierać układy

zbiorowe pracy tylko w zakresie posiadanych środków. Podział środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych powinien być co prawda uzgadniany ze związkami zawodowymi (art. 27 ust. 3 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U. z 2022 r. poz. 854; dalej: u.z.z.), jednak mechanizmu tego nie można traktować jako ekwiwalentu pełnych rokowań (dotyczy podziału a nie puli środków). W gałęziach pracy nieobjętych układami zbiorowymi regulacja warunków zatrudnienia wymaga konsultacji ze związkami zawodowymi (art. 20 ust. 2 u.z.z.).

W pewnym sensie przeszkodą w prowadzeniu klasycznych rokowań zbiorowych, w tym zwłaszcza rokowań układowych, jest możliwość regulowania warunków zatrudnienia w aktach konkurencyjnych, w innych porozumieniach zbiorowych, ale również regulaminach wynagradzania. W rezultacie aktorzy, w tym zwłaszcza pracodawcy, wybierają inne niż układy zbiorowe formy regulacji. Pomimo małej aktywności partnerów społecznych ustawa nie wprowadza obowiązku regularnych rokowań (np. w określonych obszarach). Obowiązek podjęcia rokowań zbiorowych, jakkolwiek ujęty dość szeroko w wymiarze przedmiotowym, wymaga formalnej inicjatywy jednej ze stron. Wśród aspektów proceduralnych źródłem wątpliwości i przedmiotem krytyki ze strony partnerów społecznych jest procedura rejestracyjna, której efektem może być zablokowanie wynegocjowanego, czasami w wyniku trudnych rokowań, porozumienia. Partnerzy społeczni zwracają przy tym uwagę na brak przejrzystości i niejednolite reguły stosowane przez organy rejestrujące (Ekspertyza, 2022). Problemem jest wreszcie brak odpowiedniej promocji i wsparcia rokowań zbiorowych ze strony państwa. Nie ma instytucji publicznej, która zapewniałaby partnerom społecznym kompleksową pomoc organizacyjną i prawną w sferze rokowań zbiorowych (istniejąca w przeszłości Komisja ds. Układow Zbiorowych została zlikwidowana). Nie stosuje się zachęt prawnych (np. w sferze zamówień publicznych) do prowadzenia rokowań i zawierania układów zbiorowych. Państwo w bardzo ograniczonym zakresie korzysta też z miękkich form promowania dialogu społecznego, takich jak informowanie o korzyściach i zachęcanie do rokowań.

Oczywiście, prawnych ram rokowań zbiorowych nie można postrzegać wyłącznie przez pryzmat wskazanych wcześniej problemów. Partnerzy społeczni korzystają ze znaczącej swobody, gdy chodzi o samo podejmowanie rokowań, określanie ich zakresu (poziomu) oraz przedmiotu. Postanowienia układu zbiorowego (art. 239 § 1 k.p.) stosuje się do wszystkich pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy. Pomijając rozwiązania w oczywisty sposób ograniczające potencjał rokowań (wylącznieść określonych aktorów, ograniczanie zakresu podmiotowego), obecna regulacja jest dość elastyczna i neutralna. Wymaga jednak aktywności partnerów społecznych. Wobec ich faktycznego położenia oraz bierności postawę państwa można uznać za niechętną neutralność. Mając doświadczenia ostatnich 30 lat i tworząc takie ramy

prawne, państwo godzi się na zapasć rokowań zbiorowych. Kluczowa, a przy tym symptomatyczna, jest bierność państwa wobec całkowitego załamania się negocjacji ponadzakładowych, które są decydujące dla zasięgu rokowań zbiorowych. Można odnieść wrażenie, że państwo nie jest zdeterminowane, aby rzeczywiście promować dialog społeczny.

Państwo pozostaje bierne nie tylko jako organizator dialogu społecznego, lecz również jego uczestnik. Wyrazem tego jest niski poziom uzwiązkowienia wśród pracodawców publicznych oraz ich ograniczona (choć większa niż w sektorze prywatnym) aktywność negocjacyjna. Państwo nie wykorzystuje instrumentów organizacyjnych (administracja publiczna) lub właścicielskich (część spółek Skarbu Państwa), aby bardziej stymulować rokowania zbiorowe. Większa aktywność, np. spółek z udziałem publicznym, mogłaby się stać bodźcem dla rozwoju relacji zbiorowych (co potwierdza skuteczność inicjatyw, które zostały podjęte⁸).

Jak prawo może się przyczynić do zwiększenia zasięgu rokowań zbiorowych?

Już w ramach prac nad Krajowym Planem Odbudowy jednym z Kamieni Milowych (A53G) było przeprowadzenie procesu konsultacji z partnerami społecznymi na temat potencjału układów zbiorowych⁹. W związku z implementacją Dyrektywy Polska, podobnie jak inne państwa członkowskie, będzie musiała podjąć działania mające na celu zwiększenie zasięgu rokowań oraz ułatwienie dostępu do rokowań dotyczących wynagrodzeń. W związku z nieosiągnięciem 80-procentowego zasięgu rokowań zbiorowych (co do końca 2025 r. nie jest możliwe) konieczne będzie również stworzenia ram prawnych ułatwiających rokowania zbiorowe oraz przyjęcie planu działań na rzecz wspierania rokowań zbiorowych.

Należy zakładać, że budowa ram prawnych sprzyjających rokowaniom zbiorowym może się wiązać w szczególności ze wzmacnianiem potencjału negocjacyjnego partnerów społecznych, zwłaszcza na poziomie sektorowym lub międzybranżowym oraz zachęcaniu partnerów społecznych do podejmowania negocjacji w sprawie wynagrodzeń. Nawet w warunkach niskiego uzwiązkowienia i kryzysu relacji między partnerami społecznymi rozszerzenie zasięgu rokowań zbiorowych jest możliwe. Wymaga jednak decyzji państwa i stworzenia ram prawnych, które, z uwzględnieniem rzeczywistej sytuacji partnerów społecznych, będą stymulować relacje zbiorowe. Państwo może zachęcać do rokowań, wspierać je, a wreszcie wykorzystywać ich rezultaty. Wymaga to jednak podzielenia się z partnerami społecznymi potencjałem regulacyjnym. Państwo musi się wycofać z pewnych obszarów, stwarzając możliwość samoregulacji przez pracodawców (ich organizacje) oraz podmioty reprezentujące pracowników. Należy zakładać, że tworzenie ram prawnych sprzyjających rokowaniom zbiorowym będzie się odbywać w drodze zmian ustawowych, po konsultacjach z partnerami społecznymi w Radzie Dialogu Społecznego. Konkretnie środki służące zwiększeniu zasięgu

rokowań zbiorowych oraz harmonogram inicjatyw znajdują się w planie działań na rzecz wspierania rokowań zbiorowych. Najbardziej prawdopodobna wydaje się procedura jego przyjęcia po konsultacjach z partnerami społecznymi w Radzie Dialogu Społecznego. Można mieć oczywiście obawy, czy przyszłe działania doprowadzą do istotnego zwiększenia zasięgu rokowań zbiorowych. Po pierwsze, zarówno dyskusje związane z KPO, jak też reakcje partnerów społecznych na projekt ustawy o układach zbiorowych pracy i innych porozumieniach zbiorowych (m.in. Lewiatan, 2023; Solidarność, 2023) pokazują, jak trudno będzie wypracować kompromis partnerów społecznych co do fundamentów nowego systemu. Po drugie, na zasadniczą reformę może nie być gotowe również państwo, chcąc pozostawać głównym regulatorem stosunków społeczno-gospodarczych i nie przewidując implementacji modelu zwiększającego zaangażowanie partnerów społecznych w podziale dochodu narodowego przez nadanie rokowaniom zbiorowym charakteru powszechnego. Niemniej jednak należy podjąć próbę sformułowania propozycji zmian, które mogą się przyczynić do zwiększenia zasięgu rokowań zbiorowych.

Przede wszystkim należy uwolnić potencjał negocjacyjny partnerów społecznych, który zwłaszcza po stronie związkowej pozostaje znaczny (nawet pomimo stosunkowo niskiego poziomu uzwiązkowienia). Na poziomie zakładowym kluczowa jest przebudowa modelu reprezentacji związkowej, tak aby rokowania zbiorowe można było prowadzić dla większości zatrudnionych. Rozwiązaniem wydaje się być formuła delegata związkowego, który zastąpiłby lub uzupełnił zakładową organizację związkową (m.in. Szmít, 2018). O ile pierwszego rozwiązania nie akceptują związki zawodowe (korzyści związane z obecną formułą zakładowej organizacji związkowej), o tyle powszechna reprezentacja przez delegatów może napotkać na opór ze strony pracodawców. Niemniej jednak wprowadzenie instytucji delegata związkowego (lub innej formuły otwierającej reprezentację związkową na poziomie zakładu pracy) stanowi warunek rozwoju zakładowego dialogu społecznego. Na poziomie ponadzakładowym jest potrzebna większa elastyczność po stronie pracodawczej, oznaczająca odejście od wyłączności organizacji pracodawców. Projekt ustawy zakłada możliwość prowadzenia rokowań z udziałem grupy pracodawców, co zasadniczo realizuje ten wcześniejszy postulat. Należy też wyraźnie potwierdzić stałe umocowanie organów administracji publicznej, mających realny wpływ na kształtowanie warunków zatrudnienia, do prowadzenia rokowań na rzecz podległych im jednostek (jak ma to miejsce w projekcie ustawy).

Równie istotne wydają się zmiany dotyczące zakresu stosowania układów zbiorowych pracy. Przede wszystkim należy złagodzić ograniczenia po stronie pracowni-
czej, dopuszczając rokowania dla pracowników sektora publicznego, którzy obecnie są pozbawieni takiej możliwości (art. 239 § 3 k.p.). Ewentualne, węższe niż obecnie, ograniczenia powinny być zgodne ze standardami międzynarodowymi. Dużo bardziej złożona jest kwestia rozszerzenia zakresu stosowania ponadzakładowych układów zbiorowych po stronie pracodawczej. Rozsze-

zenie mogłoby polegać na stosowaniu układów ponadzakładowych spełniających określone przesłanki, np. zawartych przez reprezentatywne organizacje pracodawców, do wszystkich podmiotów prowadzących działalność określonego rodzaju (problemem pozostaje sytuacja średnich a zwłaszcza małych przedsiębiorstw). Jest to jedyna konstrukcja pozwalająca na radykalne zwiększenie zakresu objęcia rokowaniami zbiorowymi. Jednocześnie oznacza fundamentalną zmianę mechanizmu kształtowania warunków zatrudnienia i w perspektywie wzrost roli regulacyjnej partnerów społecznych kosztem państwa. Taki mechanizm może być obecnie trudny do zaakceptowania dla pracodawców, którzy nadal oczekują pewnej elastyczności w kształtowaniu warunków zatrudnienia. Pytanie, czy na taką zmianę jest gotowe państwo, które może chcieć zachować dominację w obszarze regulacyjnym. Charakter kompromisowy ma koncepcja ramowych układów zbiorowych zawieranych w ramach RDS, które wymagałyby jednak implementacji na poziomie regionalnym, branżowym lub zakładowym. Zachętą do ich wdrażania byłby dość szeroki katalog spraw, w których mogłyby modyfikować ustawę nie tylko na korzyść pracowników (Męcina, 2022). Byłby to na pewno krok w stronę ożywienia praktyki układowej (i eksperyment taki warto rozważyć), choć ze względu na konieczność podejmowania działań na niższych poziomach, trudno byłoby zakładać zbliżenie się do zasięgu rokowań zbiorowych oczekiwanego przez Dyrektywę. Projekt ustawy nie zakłada nadania ponadzakładowym układom zbiorowym mocy powszechnie obowiązującej, przy utrzymaniu tzw. procedury generalizacyjnej (przebudowanej w stosunku do obecnego stanu prawnego), nie przewiduje również instytucji układów ramowych.

Kolejna zmiana to otwarcie przestrzeni negocjacyjnej dla partnerów społecznych, tak aby zwiększyć ich potencjał regulacyjny, ale również umożliwić tworzenie rozwiązań, które będą postrzegane jako korzystne dla obu stron. To wymaga rewizji w podejściu do zasady korzystności, np. przez jej szersze ujmowanie – z uwzględnieniem całokształtu korzyści dla stron (choć oczywiście z zastrzeżeniem gwarancji, wobec których żadne odstępowstwa na niekorzyść pracowników nie byłyby dopuszczalne). Warta rozważenia jest również zgoda na dokonywanie odstępowstw w układach ponadzakładowych (w tym zawieranych w ramach RDS), w przypadku których mniejsze jest ryzyko zdominowania rokowań przez stronę pracodawczą. Dopuszczalność odstępowstw od ustawy w określonych obszarach, np. ograniczenia w zawieraniu umów na czas określony, rozliczanie czasu pracy czy wynagrodzenie chorobowe (por. Męcina, 2022) mogłyby stanowić zachętę do prowadzenia dialogu społecznego. Projekt ustawy szeroko określa zakres przedmiotowy układów zbiorowych, wskazując elementy treści stosunków pracy, lecz również sferę organizacyjną. Nie jest to jednak rozwiązanie przełomowe w tym sensie, że zakres przedmiotowy układów zbiorowych pracy już obecnie może być ujmowany szeroko. Projekt nie przesądza natomiast relacji układów zbiorowych do ustawy, a właśnie ten mechanizm będzie w przyszłości rozstrzygający dla pozycji rokowań zbiorowych – zwłaszcza z perspektywy intere-

sów i potrzeb pracodawców. W uzasadnieniu do projektu zawarto wprowadzenie sformułowanie *Partnerzy społeczeństwa w ramach prowadzonych rokowań będą mogli wspólnie ustalić, w jakim zakresie układ może odmiennie regulować środowisko pracy, niż przewidują to rozwiązania ustawowe*. Sam projekt nie przewiduje jednak ingerencji w dotychczasową treść art. 9 § 2 k.p. (kwestia ta wydaje się co najmniej niejasna). Odrębnym problemem jest rozszerzenie przestrzeni negocjacyjnej w przypadku pracowników zatrudnionych w jednostkach budżetowych oraz samorządowych zakładach budżetowych, czego projekt nie zakłada. Ważne jest wreszcie wyraźne uregulowanie charakteru prawnego układów zbiorowych zawieranych dla innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową. Dobrym rozwiązaniem wydaje się proponowany w projekcie ustawy przepis, w myśl którego układ zbiorowy zawiera się w celu określenia treści nie tylko stosunków pracy *sensu stricto*, lecz również stosunków prawnych będących podstawą wykonywania pracy zarobkowej oraz warunków jej wykonywania.

Możliwe są wreszcie pewne zmiany systemowe i proceduralne, które mogłyby stymulować prowadzenie rokowań. Podstawową, jest budowa jednolitego i prostszego niż obecnie formatu układu zbiorowego, który objąłby materie również innych porozumień zbiorowych i przejął od regulaminów wynagradzania funkcję głównego instrumentu regulacyjnego. Krokiem w stronę ujednolicenia aktów autonomicznych jest propozycja sformułowana w projekcie ustawy, w myśl której przepisy dotyczące układów zbiorowych miałyby się stosować również do innych porozumień zbiorowych. Takie rozwiązanie pozwoli uniknąć wątpliwości co do charakteru prawnego innych normatywnych porozumień zbiorowych oraz ich relacji do układów zbiorowych pracy. W dłuższej perspektywie należałoby dążyć do unifikacji aktów negocjowanych. Ważnym działaniem proceduralnym, stymulującym dialog może być ustanowienie obowiązku rokowań układowych w określonych sytuacjach (przez określony podmiot lub w określonych sprawach). W projekcie ustawy proponuje się wprowadzenie obowiązku podjęcia rokowań układowych przez pracodawców nieobjętych układem zbiorowym pracy i zatrudniających co najmniej 50 pracowników, u których działają zakładowe organizacje związkowe. Rokowania miałyby być podejmowane co 2 lata. Obowiązek podjęcia rokowań nie przesądza o zawarciu porozumienia. Niewątpliwie wzmacnia jednak dialog społeczny i zwiększa szanse na tworzenie regulacji autonomicznych. Może prowadzić do zmiany niekorzystnej relacji między układami zbiorowymi a regulaminami wynagradzania. Taka konstrukcja będzie jednak niewystarczająca w razie utrzymania możliwości zawierania układów zbiorowych na czas nieokreślony. Wówczas obowiązek rokowań zbiorowych powinien być niezależny od kryterium podlegania regulacji układowej. Uzasadnieniem obowiązku podjęcia rokowań jest zmiana uwarunkowań funkcjonowania układu, którą można powiązać z pewnym rytmem czasowym. Jeśli chodzi o sam przebieg rokowań zbiorowych, należy poszukiwać mechanizmów ułatwiających stronom osiągnięcie kompromisu. Jednym z nich jest

proponowana w projekcie ustawy możliwość ustanowienia mediatora. Szerzej, państwo mogłoby przejmować koszty procedur mediacyjnych, odciążając partnerów społecznych i zachęcając ich w ten sposób do korzystania ze wsparcia zewnętrznego.

Poszukując rozwiązań mających łagodzić obawy pracodawców przed zawieraniem układów zbiorowych, pojawiały się propozycje nadania układom *ex lege* charakteru terminowego. Taki pomysł pojawił się m.in. w projekcie Komisji Kodyfikacyjnej z 2018 r.¹⁰ (zob. m.in. Stelina, 2019). Ustawowe ograniczenie czasowe (w projekcie ustawy proponuje się okres nie dłuższy niż 5 lat) przesądza możliwość łatwiejszego uwolnienia się od zobowiązań układowych i większą dynamikę rokowań. Jest to z jednej strony rozwiązanie odważne, z drugiej ograniczające autonomię partnerów społecznych, a przy tym mogące mieć jedynie ograniczony walor stymulujący. Partnerzy społeczni nadal powinni mieć możliwość zawierania porozumień bezterminowych. Nie wyklucza to nałożenia obowiązku periodycznego podejmowania rokowań układowych. Na poziomie ponadzakładowym mechanizmem osłabiającym rygorystykę układową jest prawo pracodawcy (członka organizacji będącego stroną układu) do odstąpienia od porozumienia. Oznacza to, że w razie zmiany swojej sytuacji pracodawca będzie mógł się uwolnić od obowiązków wynikających z układu ponadzakładowego. Ta konstrukcja zasadniczo osłabia potencjał regulacyjny układów ponadzakładowych, od których poszczególni pracodawcy będą mogli stosunkowo łatwo się uwolnić – stąd krytyka ze strony związków zawodowych (m.in. Solidarność, 2023). Powstaje pytanie, czy w miejsce jednostronnego działania pracodawcy nie należałoby rozważyć klauzuli otwierającej, która umożliwiałaby odstępowanie od standardów ponadzakładowych w drodze porozumienia partnerów społecznych zawieranych na poziomie zakładowym.

Kolejna ważna zmiana proceduralna to zastąpienie krytykowanej procedury rejestracyjnej przez mechanizm, który ułatwi i przyspieszy stosowanie wynegocjowanych układów zbiorowych pracy. Projekt ustawy zakłada stworzenie ewidencji układów zbiorowych (Krajowa Ewidencja Układów Zbiorowych Pracy), która będzie obejmować głównie statystyki układowe (istotne m.in. w kontekście wymogów Dyrektywy), a nie samą treść układów, jak ma to miejsce obecnie. Jakkolwiek rejestracja mogła eliminować pewne wadliwości układów zbiorowych (np. praktykę ich częściowego wypowiadania), brak tego rodzaju ograniczenia formalnego, którego partnerzy społeczni często się obawiali, może sprzyjać ożywieniu dialogu społecznego. Pewne obawy może natomiast budzić fakt, że zgodnie z projektem do rejestracji nie jest konieczne przedłożenie treści uzgodnionego układu.

Zakończenie

Ostatnie dziesięciolecie to okres erozji rokowań zbiorowych w Polsce, której efektem jest dramatyczny spadek

zakresu objęcia negocjowanymi aktami zbiorowymi. Potencjał negocjacyjny przesuwają na państwo (centralizacja kształtowania warunków zatrudnienia) oraz strony indywidualnych stosunków pracy. Wynikające z Dyrektywy obowiązki szeroko rozumianej promocji rokowań dotyczących wynagrodzeń oraz przyjęcia planu działań na rzecz wspierania rokowań zbiorowych oznacza konieczność stworzenia, z udziałem partnerów społecznych, strategii mającej na celu zwiększenie zasięgu porozumień zbiorowych. Jakkolwiek nie należy oczekiwać szybkich zmian, zwłaszcza wobec charakteru mechanizmów zastosowanych w Dyrektywie, przywrócenie problematyki relacji zbiorowych do głównego nurtu dyskusji o społeczno-gospodarczym modelu państwa daje pewne nadzieje na stopniowe odwrócenie niekorzystnych tendencji przez eliminowanie przeszkód w prowadzeniu dialogu społecznego oraz jego wsparcie.

Dzisiaj prawna regulacja rokowań zbiorowych, do pewnego stopnia, abstrahuje od słabości partnerów społecznych oraz specyfiki relacji między nimi. W rezultacie nie stymuluje dialogu społecznego, a wręcz przyczynia się do jego zapaści. Dotyczy to zwłaszcza rokowań ponadzakładowych. Wydaje się, że nie ma szans na to, aby w obecnych ramach prawnych nastąpiło wyraźne zwiększenie zakresu objęcia rokowaniami zbiorowymi. Chcąc ten efekt osiągnąć, należy wprowadzić rozwiązania, które będą stymulować rokowania w warunkach niskiego uzwiązkowienia i małej aktywności (a nawet niechęci) partnerów społecznych do prowadzenia dialogu. Najbardziej efektywnym, ale też mało realnym, rozwiązaniem byłoby nadanie układom zawierany przez organizacje reprezentatywne mocy powszechnie obowiązującej (układy branżowe). Obecnie nie widać przestrzeni dla tak głębokiej zmiany oznaczającej przeniesienie znaczącej części kompetencji regulacyjnych z państwa na partnerów społecznych. Alternatywę stanowi koncepcja ramowych układów zbiorowych. Nierealny do realizacji wydaje się również drugi fundamentalny postulat, jakim jest przebudowa modelu reprezentacji związkowej na poziomie zakładu pracy. Trudno dostrzec też szanse na przełom, gdy chodzi o rozszerzenie przestrzeni negocjacyjnej, w tym zmianę w podejściu do zasady korzyści.

Szanse na powodzenie mają mniejsze zmiany, które mogą wyeliminować pewne ograniczenia w prowadzeniu rokowań zbiorowych, a także zachęcić i ułatwić dialog społeczny. Na takich założeniach opiera się projekt ustawy, który zakłada m.in. odejście od monopolu organizacji pracodawców na zawieranie układów zbiorowych w sektorze prywatnym, obowiązek rokowań układowych dla większych pracodawców, nadanie układom zbiorowym charakteru terminowego oraz przyznanie pracodawcom możliwości odstępowania od ponadzakładowych układów zbiorowych pracy, zastąpienie rejestracji ewidencją układową czy wreszcie uporządkowanie prawnego statusu innych niż układy porozumień zbiorowych. Propozycje te należy ocenić pozytywnie, doceniając już samą próbę kompleksowego uregulowania nego-

cjowanych aktów autonomicznych. Można się jednocześnie obawiać, że proponowane rozwiązania nie spowodują radykalnej poprawy w sferze rokowań zbiorowych. W przyszłości konieczne będzie kontynuowanie refor-

my. Jej dokończenie będzie jednak wymagać zasadniczej zmiany w podejściu do roli rokowań zbiorowych, w tym zwłaszcza prowadzonych na poziomie ponadzakładowym, w społeczno-gospodarczym ustroju państwa.

Przypisy/Notes

¹ Skarga wniesiona do TSUE 18 stycznia 2023 r. przez Królestwo Danii (sprawa C-19/23). Skarżący żąda stwierdzenia nieważności Dyrektywy albo co najmniej jej art. 4 ust. 1 lit. oraz art. 4 ust. 2 (2023/C 104/22).

² Układów zbiorowych pracy nie zawiera się dla: 1) członków korpusu służby cywilnej; 2) pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie mianowania i powołania; 3) pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru i powołania w: a) urzędach marszałkowskich, b) starostwach powiatowych, c) urzędach gminy, d) biurach (ich odpowiednikach) związków jednostek samorządu terytorialnego, e) biurach (ich odpowiednikach) jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego; 4) sędziów, asesorów sądowych i prokuratorów.

³ <https://www.gov.pl/web/dialog/uklady-zbiorowe-pracy>.

⁴ <https://gospodarka.dziennik.pl/news/artykuly/8105179,pip-kontrola-firmy-tarcza-antykryzysowa-koronawirus-covid-19-pieniadze.html>.

⁵ Z danych Polskiego Instytutu Ekonomicznego wynika, że w Polsce w październiku 2021 r. przynależność związkową deklarowało 5,5% Polaków ogółem, a 10,5 % pracowników. Źródło: <https://obserwatorgospodarczy.pl/2022/04/28/zwiazki-zawodowe-zarowno-w-polsce-jak-i-usa-rosna-w-sile/>

⁶ <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/1fd2da34-en.pdf?expires=1666950035&id=id&accname=guest&checksum=B6E879D468BF1F8C7C21DF1A47D3FCA7>. W 2018 r. 0,4 tys. aktywnych organizacji pracodawców zrzeszało 19,1 tys. członków (o 2,4% więcej niż w 2014 r.). Źródło: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/gospodarka-spoleczna-wolontariat/gospodarka-spoleczna-trzeci-sektor/partnerzy-dialogu-spolecznego-zwiazki-zawodowe-i-organizacje-pracodawcow-wyniki-wstepne,16,1.html>.

⁷ W 2022 r. zatrudnienie w służbie cywilnej wyniosło 117 488. Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej o stanie służby cywilnej i o realizacji zadań tej służby w 2022 r. <https://www.gov.pl/web/sluzbacywilna/szef-sluzby-cywilnej-zlozyl-sprawozdanie-za-2022-rok>.

⁸ Przykładem może być inicjatywa zawierania układów zbiorowych dla pracodawców z grupy Orlen. W jej wyniku zakres objęcia układami w grupie zwiększył się z 39% w 2018 r. do 78% w 2019 r. (<https://raportzintegrowany2019.orken.pl/nasza-odpowiedzialnosc/pracownicy-i-podwykonawcy/odpowiedzialnosc-pracodawcy/>).

⁹ <https://www.gov.pl/web/dialog/krajowy-plan-odbudowy>.

¹⁰ <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy>.

Bibliografia/References

Centrum Badania Opinii Publicznej (2019). *Związki zawodowe w Polsce*. https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2019/K_138_19.PDF.

CODEBAR (2022). *Final Report. Comparisons in Decentralised Bargaining*. CODEBAR-project. <https://aias-hsi.uva.nl/en/projects-a-z/codebar/codebar.html?cb>

Czarnecki, P. (2014). Bariery prawne w zakresie rokowań zbiorowych w sektorze prywatnym w Polsce. W: J. Czarzasty (Red.) *Rokowania zbiorowe w cieniu globalizacji* (115–130). Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.

Deskalova, V. (2021). The Competition Law Framework and Collective Bargaining Agreements for Self-Employed: Analysing Restrictions and Mapping Exemption Opportunities. W: B. Waas Ch. Hiebl (red.) *Collective bargaining for self-employed workers in Europe* (19–49). Wolters Kluwer.

Ekspertryza (2022). Mądrzycki, B. i Pisarczyk, Ł. *Ekspertryza na temat aktualnej sytuacji oraz perspektyw rozwoju układów zbiorowych w Polsce*. <https://www.gov.pl/web/dialog/krajowy-plan-odbudowy>.

Giedrewicz-Niewińska, A., Kurzynoga, M. (2023). Zakres podmiotowy prawa do rokowań zbiorowych w Konstytucji RP a prawo międzynarodowe i unijne, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (3), 10–21. DOI: 10.33226/0032-6186.2023.3.3

Gładoch, M. (2014). *Dialog społeczny w zbiorowym prawie pracy*. TNOiK.

Gładoch, M. (2016). Kilka uwag o przyczynach kryzysu układów zbiorowych pracy W: M. Latos-Milkowska, Ł. Pisarczyk (Red.) *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka* (125–140). Wolters Kluwer.

Goździewicz G. (2010). Układy zbiorowe pracy jako podstawowy instrument działania związków zawodowych. W: A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (Red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku* (92–105). Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego.

Guza, Ł. (2023). Układ zbiorowy tylko na pięć lat. Czy będzie mniej korzystny niż Kodeks pracy? *Business Insider*. <https://businessinsider.com.pl/prawo/praca/koniec-bezterminowych-ukladow-zbiorowych-rzad-szykuje-rewolucje-w-prawie-pracy/6v54qpr>.

Gyulavári, T. (2020). Collective rights of platform workers: the role of EU law, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, (4).

Hajn, Z. (2021). Pojęcie układu zbiorowego pracy i jego uznanie przez państwo a reprezentatywność związkowa, *Państwo i Prawo*, (5), (59–72).

ILO (2022). *Social Dialogue Report 2022: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery*. Geneva: ILO.

Komunikat (2022). *Wytyczne w sprawie stosowania prawa konkurencji UE do układów zbiorowych dotyczących warunków pracy osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników* (2022/C 374/02. Dz.U. UE z dnia 18.03.2022 r., 2022/C 123/01). https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2022.374.01.0002.01.POL&toc=OJ%3AC%3A2022%3A374%3ATOC

- Komunikat (2023). Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Wzmacnianie dialogu społecznego w Unii Europejskiej: wykorzystanie jego pełnego potencjału do zarządzania sprawiedliwymi transformacjami (COM(2023) 40 final), Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie wzmacniania dialogu społecznego w Unii Europejskiej” (COM(2023) 38 final – 2023/0012 (NLE)) oraz „Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Wzmacnianie dialogu społecznego w Unii Europejskiej: wykorzystanie jego pełnego potencjału do zarządzania sprawiedliwymi transformacjami” (COM(2023) 40 final), <https://op.europa.eu/pl/publication-detail/-/publication/a1913fbc-161c-11ee-806b-01aa75ed71a1/language-pl>
- Koziestański, M. (2021). *Układy zbiorowe pracy mają przyszłość*. <https://www.solidarnosc.org.pl/bbial/solidarnosc/uklady-zbiorowe-pracy-maja-przyszlosc/>
- Laulom, S. (2018). From Decentralisation of Collective Bargaining to De-collectivisation of Industrial Relations Systems? W: S. Laulom (Red.) *Collective Bargaining Developments in Times of Crisis* (15–28). Wolters Kluwer.
- Lewiatan (2023) *Układy zbiorowe pracy – stanowisko Lewiatana*, <https://lewiatan.org/uklady-zbiorowe-pracy-stanowisko-lewiatana/>.
- Menegatti, E. (2019). The Evolving Concept of "worker" in EU law, *Italian Labour Law E-Journal* (1).
- Męcina, J. (2022). Polityka społeczna i rynek pracy w warunkach rewolucji technologicznej a przyszłość prawa pracy – w kierunku nowej koncepcji ramowych układów zbiorowych pracy W: K. Rączka, B. Godlewska-Bujok, E. Maniewska, W. Ostaszewski, M. Raczkowski (red.), *Między ideowością a pragmatyzmem – tworzenie, wykładnia i stosowanie prawa. Księga Jubileuszowa dedykowana Profesor Małgorzacie Gersdorf* (842–869). Wolters Kluwer.
- Nowik, P. (2014). *Metoda negocjacji układowych w zakresie kształtowania wynagrodzenia za pracę pracowników administracji publicznej. Doświadczenia polskie i europejskie*. Wydawnictwo KUL.
- Pisarczyk, Ł. (2023). Towards Rebuilding Collective Bargaining? Poland in the Face of Contemporary Challenges and Changing European Social Policy, *Industrial Relations Journal*, (2), 186–200.
- Report (2023). Report Expert Group Transposition of Directive (EU) 2022/2401 on adequate minimum wages in the European. Bruksela 2023. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1539&langId=pl>
- Rycak, A., Rycak M. (2015). W kwestii dopuszczalności wypowiedzenia oraz uchylecia regulaminu wynagradzania, *Monitor Prawa Pracy*, (11), 566–571.
- Sierocka, I. (1999). Zasada uprzywilejowania pracownika i automatyzmu prawnego w układach zbiorowych pracy W: W. Sanetra (red.) *Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień* (53–70). Wydawnictwo Temida 2.
- Sobczyk, A. (2012). „Wypowiedzenie” regulaminu, *Monitor Prawa Pracy*, (5), 230–233.
- Solidarność, (2023). Decyzja Prezydium KK nr 102/23 ws. projektu ustawy o układach zbiorowych pracy i innych porozumieniach zbiorowych, <https://www.solidarnosc.org.pl/dok/2023/07/27/decyzja-prezydium-kk-nr-102-23-ws-projektu-ustawy-o-ukladach-zbiorowych-pracy-i-innych-porozumieniach-zbiorowych/>
- Stelina, J. (2009). Refleksje na temat kondycji układów zbiorowych w Polsce W: Z. Góról (red.) *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego* (93–105). Wolters Kluwer.
- Stelina, J. (2019). Podstawowe założenia projektu kodeksu zbiorowego prawa pracy, *Państwo i Prawo*, (9), 3–17.
- Szmit, J. (2018). Delegat związkowy. Propozycja regulacji W: J. Stelina, J. Szmit (Red.) *Zbiorowe prawo zatrudnienia* (187–199). Wolters Kluwer.
- Vaughan-Whitehead, D. (2015). The European Social Model in times of crisis: An overview W: D. Vaughan-Whitehead (Red.) *The European Social Model in Crisis. Is Europe Losing its Soul?*. International Labour Organization (1–65). Edward Elgar Publishing.

Błażej Mądrzycki, doktor nauk prawnych, adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, Instytut Prawa i Administracji.

Łukasz Pisarczyk, doktor habilitowany nauk prawnych, profesor uczelni na Uniwersytecie Zielonogórskim, Instytut Nauk Prawnych oraz na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, Instytut Prawa i Administracji.

Błażej Mądrzycki, PhD in law, assistant professor at the Faculty of Law and Administration of the University of Silesia in Katowice.

Łukasz Pisarczyk, PhD in law, associate professor at the University of Zielona Gora and the University of Silesia.

NOWOŚĆ



Agata Gemzik-Salwach

ROLA FINANSJALIZACJI W FUNKCJONOWANIU GOSPODARKI

Książka do nabycia na stronie: www.pwe.com.pl