

Sławomir Adamczyk
Barbara Surdykowska
Mateusz Szymański

Przewodnik po dialogu społecznym

- wersja rozszerzona



RDS
RADA
DIALOGU
SPOŁECZNEGO



Sławomir Adamczyk
Barbara Surdykowska
Mateusz Szymański

Przewodnik po dialogu społecznym

- wersja rozszerzona

Copyright by Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”
im. Andrzeja Bączkowskiego, Warszawa 2021

Redakcja
Iwona Zakrzewska

Redakcja techniczna
Agnieszka Składanowska

Projekt okładki
Qanto Design Anna Antoniszewska

ISBN 978-83-948081-7-4

Druk: Biuro Poligrafii ZUS
Zamówienie 3952/2021



Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”
im. Andrzeja Bączkowskiego
ul. Limanowskiego 23, 02-943 Warszawa
Tel. 22 380-50-50
e-mail: sekretariat@cpsdialog.gov.pl
www.cpsdialog.gov.pl

Spis treści

Słowo wstępne	7
Od autorów	9
Lista skrótów	11
Prawo do zrzeszania się i rokowań zbiorowych w Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności	13
Prawo do zrzeszania się w Polsce	17
Zasada społecznej gospodarki rynkowej jako zasada konstytucyjna	23
Przykładowe orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego dotyczące zbiorowego prawa pracy	27
Dialog społeczny, a sfera publiczna	33
Dialog społeczny w samorządzie terytorialnym – zagadnienie „trójkąta niemożności”	38
Pojęcie partnerów społecznych	44
Partnerzy społeczni w Polsce	48
Lokaut – pojęcie i uwarunkowania prawne	56
Strajk – pojęcie prawne	60
Strajki w Polsce	63
Najważniejsze strajki w historii	
część I	69
część II	74

Dialog społeczny na poziomie zakładu pracy	80
Dialog sektorowy w Polsce	85
Dialog społeczny w „Tarczy antykryzysowej”	94
Ułatwienia działalności przedstawicieli pracowników	99
Dialog społeczny w II RP	103
Pakt o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcenia	109
Trójstronna Komisja do spraw Społeczno-Gospodarczych	113
Pakiet antykryzysowy	119
Rada Dialogu Społecznego – ramy prawne	125
Rada Dialogu Społecznego – praktyka działania	128
Dialog społeczny na poziomie regionalnym – wojewódzkie rady dialogu społecznego	133
Udział partnerów społecznych w konsultacjach społecznych	139
Udział Rady Dialogu Społecznego w procedurze budżetowej	144
Europejski dialog społeczny – geneza i mechanizm działania	148
Sektorowy dialog społeczny w UE	153
Europejscy partnerzy społeczni (ponadsektorowi)	163
Rezultaty europejskiego dialogu społecznego w wymiarze ponadbranżowym	168
Wdrażanie rezultatów europejskiego dialogu społecznego w Polsce	175
Regulacje UE a dialog społeczny w przedsiębiorstwach ponadnarodowych	180
Układy zbiorowe w Unii Europejskiej	190
Dialog społeczny a łańcuchy podwykonawców w korporacjach ponadnarodowych	192

Europejski filar praw socjalnych czyli mapa drogowa budowania społecznego wymiaru integracji europejskiej	199
Międzynarodowa Organizacja Pracy	206
Deklaracja z okazji stulecia MOP	210
Dialog społeczny w Niemczech. Trudne czasy dla „koordynowanej gospodarki rynkowej”	217
Hiszpania: rosnąca rola państwa	224
Francja: modyfikacja systemu rokowań zbiorowych	230
Włochy: w kierunku decentralizacji systemu	236
Dialog społeczny w państwach Grupy Wyszehradzkiej. Zbliżone uwarunkowania, podobne wyzwania	243
Od socjalizmu do neoliberalizmu: dialog społeczny w krajach bałtyckich	249
USA i Kanada. Państwa bez instytucjonalnego dialogu społecznego	255
Australia i Nowa Zelandia: stosunki przemysłowe w trakcie demontażu	264
Stosunki przemysłowe w Japonii: sypie się amerykańska koncepcja wmontowana w krajową tradycję	270
Literatura	276

Załączniki

Porozumienie dotyczące wprowadzenia standardów współpracy i dialogu społecznego z dnia 14 lipca 2021 r.	285
Porozumienie o współpracy partnerskiej zawarte 28 września 2021 r. w Płocku	295
Autonomiczne porozumienie ramowe europejskich partnerów społecznych dotyczące aktywnego starzenia i podejścia międzypokoleniowego z dnia 8 marca 2017 r.	301

Porozumienie Ramowe Europejskich Partnerów Społecznych w sprawie cyfryzacji – czerwiec 2020 r.	307
Uchwała nr 35 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego z dnia 19 czerwca 2017 r. w sprawie zaleceń partnerów społecznych dotyczące jakości staży na otwartym rynku pracy	325
Porozumienie strony pracowników oraz strony pracodawców RDS na rzecz aktywnego starzenia z dnia 8 czerwca 2020 r.	331
Przewidywanie i wspomaganie restrukturyzacji w koncernie ArcelorMittal	336
Międzyinstytucjonalna proklamacja Europejskiego filaru praw socjalnych (2017/C 428/09)	344
Deklaracja stulecia MOP o przyszłości pracy z 2019 r.	355

Słowo wstępne

Szanowni Państwo!

Oddajemy w ręce czytelników zainteresowanych aktualną problematyką dialogu społecznego w Polsce, kolejną pozycję wydawniczą Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”. Publikacja niniejsza jest następną odsłoną rozważań i doświadczonych i młodych, aktywnych uczestników procesu dialogu, tym bardziej cenną, że stanowiącą niezależny pakiet poglądów partnerów społecznych, bardzo aktualnych wobec wyzwań współczesności.

Zjawiska nie do końca znane dotąd, wywierają piętno w skali globalnej, powodują konieczność pilnego dostosowywania się do wyzwań ekonomii, zdrowia publicznego, polityki społecznej, zabezpieczenia społecznego, prawa pracy, także do olbrzymiego obszaru zadań z zakresu skutków społecznych przemian w światowej energetyce w obliczu zmian klimatycznych.

Młode pokolenie, wsparte doświadczonymi koleżankami i kolegami, będzie musiało udźwignąć w przyszłości kompleks mechanizmów dostosowawczych do nowego ładu w świecie, a dialog społeczny zawsze przecież będzie najlepszym forum dla ścierania się różnych stanowisk i poglądów, oby w duchu deliberacji.

Oddajmy więc głos przedstawicielom partnerów społecznych, aktywnym uczestnikom dialogu społecznego.

*Iwona Zakrzewska
dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”
i Biura Rady Dialogu Społecznego*

Od autorów

Szanowni Państwo

Oddajemy w Państwa ręce II wydanie opracowania: „Przewodnik po dialogu społecznym”.

Inicjatywa stworzenia Przewodnika jest następstwem seminarium Akademia Dialogu Społecznego zorganizowanego onegdaj przez Komisję Krajową NSZZ „Solidarność”. Ówczesne wydarzenie zgromadziło młodych związkowców zainteresowanych problematyką dialogu społecznego na różnych poziomach i uświadomiło nam potrzebę przygotowania poręcznego kompendium wiedzy dotyczącej tego obszaru.

Nasz Przewodnik adresowany jest przede wszystkim do osób, które dopiero spotykają się z ideą dialogu społecznego. Niestety wciąż mało w szkołach i mediach jest informacji, na czym polega ta idea, jakie niesie wartości, jak jest zorganizowany dialog, jakie są jego wady i zalety.

A tymczasem dialog społeczny ma do zrealizowania coraz więcej zadań. Związane są one przede wszystkim z przekształceniami, które zachodzą na rynkach pracy będącymi pokłosiem zmiany technologicznej, prac nad powstaniem sztucznej inteligencji, zmiany demograficznej czy procesów migracyjnych.

Olbrzymim wyzwaniem będzie dla partnerów społecznych efektywny udział w procesie *Just Transition* czyli zabezpieczenia i zapewnienia bezpieczeństwa pracownikom i pracodawcom w trakcie dynamicznych zmian związanych z wdrażaniem polityki klimatycznych.

Na to wszystko w latach 2020–21 nałożył się niełatwy okres pandemii Covid-19.

Tak więc widać, że podstawowa wiedza dotycząca mechanizmów, narzędzi i struktur dialogu społecznego winna być kierowana do szerokiego grona odbiorców.

Przewodnik zawiera informacje dotyczące usytuowania pojęcia dialogu społecznego w Konstytucji RP. Zwracamy także uwagę na

prawo partnerów społecznych do opiniowania projektów aktów prawnych oraz na orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego dotyczącego tej problematyki. Zastosowaliśmy podejście szerokie, obejmujące zarówno dialog trójstronny jak i dwustronny.

W poszczególnych rozdziałach krótko opisane są mechanizmy, instytucje i specyfika prowadzenia dialogu społecznego na różnych poziomach poczynając od zakładu pracy, a kończąc na poziomie UE. Przedstawiona jest problematyka strajku, ale także i lokautu, choć ten nie występuje w naszym kraju.

Drugie wydanie Przewodnika uzupełnione zostało o kwestie, które pojawiły się niedawno, takie jak dialog wynikający z regulacji zawartych w tzw. tarczach antykryzysowych wprowadzonych w związku z przeciwdziałaniem skutkom pandemii Covid-19, czy Deklarację z okazji 100-lecia Międzynarodowej Organizacji Pracy. Staraliśmy się także odnieść do procesów, które zachodzą w Unii Europejskiej (np. wdrażanie Europejskiego filaru praw socjalnych) oraz do sytuacji niedoboru instrumentów dialogu zarówno w wymiarze globalnym (łańcuchy dostaw), ale także i lokalnym (samorząd terytorialny).

Wreszcie uzupełniliśmy publikację o opisy specyfiki stosunków przemysłowych w wybranych państwach UE i szerzej – świata rozwiniętej gospodarki kapitalistycznej.

Mamy świadomość, że niniejsza publikacja nie wyczerpuje wszystkich możliwych wątków związanych z dialogiem. Jest to mała pigułka wiedzy, która może zainspirować do dalszego zagłębiania się w niuanse tej problematyki. Jednakże w naszej ocenie Przewodnik ten przez kolejne lata może stanowić podstawę do zdobycia wiedzy na temat relacji pomiędzy partnerami społecznymi. Taka wiedza jest wręcz niezbędna, gdyż pamiętajmy, że stabilny i efektywny dialog społeczny jest jednym z kluczowych warunków budowania w naszym kraju gospodarki opartej na wiedzy i rozwoju społecznym.

Życzymy miłej lektury!

Barbara Surdykowska
Sławomir Adameczyk
Mateusz Szymański

Lista skrótów

Organizacje międzynarodowe:

MOP – Międzynarodowa Organizacja Pracy

ONZ – Organizacja Narodów Zjednoczonych

OECD – Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju

UE – Unia Europejska

Akty prawne, umowy międzynarodowe, deklaracje:

EKPCz – Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z 4 listopada 1950 r.

EKS – Europejska Karta Społeczna z 18 października 1961 r.

Konwencja nr 135 MOP – Konwencja nr 135 MOP z 1971 r. dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznawania im ulatwień

Konwencja nr 151 MOP – Konwencja nr 151 MOP z 1978 r. dotycząca ochrony prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej

Konwencja nr 87 MOP – konwencja nr 87 MOP z 1948 r. dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych

Konwencja nr 98 MOP – konwencja nr 98 MOP z 1949 r. dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych

KPP – Karta praw podstawowych Unii Europejskiej z 7 grudnia 2000 r.

MPPGSiK – Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z 1966 r.

MPPOiP – Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych z 1966 r.

TFUE – Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (potoczna nazwa Traktat Lizboński)

WKPPSP – Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników

ZEKS – Zrewidowana Europejska Karta Społeczna z 3 maja 1996 r.

Ustawy, akty wykonawcze do ustaw:

Konstytucja RP – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.

k.c. – Kodeks cywilny, ustawa z 23 kwietnia 1964 r.

k.k. – Kodeks karny, ustawa z 6 czerwca 1997 r.

k.p. – Kodeks pracy, ustawa z 25 czerwca 1974 r.

k.p.c. – Kodeks postępowania cywilnego, ustawa z 17 listopada 1964 r.

u.o.p. – ustawa o organizacjach pracodawców z 23 maja 1991 r.
u.r.s.z. – ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z 23 maja 1991 r.
u.z.z. – ustawa o związkach zawodowych z 23 maja 1991 r.
ustawa antykryzysowa – ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców z 1 lipca 2009 r.
ustawa o PIP – ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy z 13 kwietnia 2007 r.
Ustawa o Radzie – ustawa o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego z dnia 24 lipca 2015 r.
Ustawa o Trójstronnej Komisji – ustawa o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego z 6 lipca 2001 r.

Organizacje partnerów społecznych

BCC – Związek Pracodawców Business Centre Club
EKZZ – Europejska Konfederacja Związków Zawodowych
FZZ – Forum Związków Zawodowych
MKZZ – Międzynarodowa Konfederacja Związków Zawodowych
NSZZ „Solidarność” – Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”
OPZZ – Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych
ZRP – Związek Rzemiosła Polskiego

Sądy, trybunały, orany quasi sądowe:

ETPC – Europejski Trybunał Praw Człowieka
ETS – Europejski Trybunał Sprawiedliwości
KNE – Komitet Niezależnych Ekspertów Rady Europy
NSZ – Naczelny Sąd Administracyjny
SN – Sąd Najwyższy
TK – Trybunał konstytucyjny
TSUE – Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (następca ETS)

Inne:

BHP – bezpieczeństwo i higiena pracy
ERZ – europejska rada zakładowa
IFA – international framework agreement (ponadnarodowe układy ramowe)
KRS – Krajowy Rejestr Sądowy
NIK – Najwyższa Izba Kontroli
PIP – Państwowa Inspekcja Pracy
RDS – Rada Dialogu Społecznego
SE – spółka europejska
TCA – transnational company agreement (ponadnarodowe układy ramowe)
TKSG – Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych
WKDS – Wojewódzka Komisja Dialogu Społecznego
WRDS – Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego

Prawo do zrzeszania się i rokowań zbiorowych w Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności

Barbara Surdykowska

Zgodnie z art. 11 Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności każdy ma prawo do swobodnego, pokojowego zgromadzania się oraz swobodnego stowarzyszania się, włącznie z prawem tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich dla ochrony swoich interesów. Zgodnie z ustępem 2 wykonywanie tych praw nie może podlegać innym ograniczeniom niż te, które określa ustawa i które są konieczne w społeczeństwie demokratycznym z uwagi na interesy bezpieczeństwa państwowego lub publicznego, ochronę porządku i zapobieganie przestępstwu, ochronę zdrowia i moralności lub ochronę praw i wolności innych osób. Niniejszy przepis nie stanowi przeszkody w nakładaniu zgodnych z prawem ograniczeń w korzystaniu z tych praw przez członków sił zbrojnych, policji lub administracji państwowej.

Poza zakresem ochrony art. 11 EKPC leżą stowarzyszenia zawodowe (takie jak izby architektów, izby handlowe, izby lekarskie, izby notarialne czy rady adwokackie), które są powołane na mocy ustawy, aby stać na straży zasad wykonywania określonych zawodów oraz pełnić ważne funkcje publiczne. Różnią się one zatem od stowarzyszeń prawa prywatnego czy związków zawodowych z uwagi na ich związek z władzą publiczną (ETPC, Popov i inni przeciwko Bułgarii, skarga nr 48047/99, postanowienie z 6 listopada 2003 r.). Co więcej, obowiązkowe członkostwo w stowarzyszeniach zawodowych nie stanowi ingerencji w wolność zrzeszania się (Popov i inni przeciwko Bułgarii). Jednocześnie Trybunał uznaje, że

działania państwa, które uniemożliwiają jednostkom tworzenia własnych stowarzyszeń zawodowych lub przystępowania do stowarzyszeń już istniejących, są sprzeczne z Konwencją. Dlatego powołanie stowarzyszenia z obowiązkowym członkostwem nie może prowadzić do ograniczenia, a tym bardziej zniesienia prawa do tworzenia organizacji na zasadach dobrowolności (ETPC, Le Compte, Van Leuven i De Meyere, wyrok z 23 czerwca 1981 r., § 65; O.V.R. przeciwko Rosji, skarga nr 44319/98, postanowienie z 3 kwietnia 2001 r.).

W podejściu ETPCz do tzw. praw socjalnych można wyróżnić dwa podejścia: „wyłączające” oraz „włączające – integralne” czy też inaczej mówiąc – „holistyczne”. To pierwsze polega na wyłączeniu praw socjalnych a także tych związanych z pracą spod zakresu i ochrony Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, ponieważ prawa te regulowane są w Europejskiej Karcie Społecznej. Oczywiście przy takim podejściu rola EKPC w obszarze prawa pracy staje się niewielka. Patrząc historycznie można zaryzykować twierdzenie, że prawa związane z pracą klasyfikowane jako prawa socjalne, długo nie były postrzegane z perspektywy dyskursu dotyczącego praw człowieka¹. Wydaje się, że można jednak mówić o dostrzegalnym przełomie w orzecznictwie ETPCz. Polega on na przejściu do „integralnego podejścia”.

W literaturze wskazuje się, że „integralne”² czy też „holistyczne”³ podejście w odniesieniu do Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i Podstawowych Wolności oznacza uznanie, że pewne społeczne i związane z pracą prawa są jej składowym elementem i jako takie podlegają ochronie na jej podstawie. Patrząc na orzecznictwo ETPCz wskazuje się najczęściej na następujące orzeczenia: *Wilson, National*

¹ P. Macklem, *The Right to Bargain Collectively in International Law: Workers' Right, Human Right, International Right*, [w:] R. Alston (red.) *Labour Rights as a Human Rights*, Oxford 2005, s. 61.

² Sformułowaniem „integralne podejście” posługuje się np. M. Scheinin, *Economic and Social Rights as Legal Rights*, [w:] A. Eide, C. Krause, A. Rosas (red.) *Economic, Social and Cultural Rights*, Dordrecht 2002, s. 32.

³ V. Leary, *The Paradox of Workers' Rights as Human Rights* [w:] L. Compa, S. Diamond (red.) *Human Rights, Labour Rights and International Trade*, Philadelphia 1996, s. 22–44.

Orzeczenie *Demir i Baykara*, odwróciło wcześniejszą linię orzeczniczą Europejskiego Trybunału Praw Człowieka o 180 stopni. Trybunał z art. 11 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności wyprowadził ochronę prawa do rokowań zbiorowych. Stan faktyczny będący tłem dla sprawy dotyczył tureckich urzędników miejskich, których układ zbiorowy pracy został unieważniony.

Union of Journalists and Others v United Kingdom, w którym ETPCz wskazał na naruszenie przez Wielką Brytanię art. 11 Konwencji⁴; *Sidabras and Dziautas v Lithuania* gdzie sąd odczytał prawo do pracy z treści art. 8 Konwencji chroniącego prawo do prywatności⁵ oraz *Siliadin v France* gdzie sąd stwierdził, że brak penalizacji zatrudniania w okrutnych warunkach, jakie miały miejsce w odniesieniu do migrujących pracowników domowych stanowi naruszenie przez Francję art. 4 Konwencji. Warto podkreślić, że w tych sprawach ETPCz szeroko wykorzystał dorobek MOP (Komitetu Wolności Związkowych oraz Komitetu Ekspertów) oraz Europejski Komitet Praw Społecznych oceniającego wykonanie EKS/ZEKS. Szerokie odnoszenie się do dorobku KWZ oraz Komitetu Ekspertów MOP czy dorobku wynikającego z oceny wykonania EKS oraz treści umów międzynarodowych określa się, jako przejaw „wzajemnego inspirowania się”⁶ przy wykładni poszczególnych dokumentów. Orzeczenie *Demir i Baykara*, i *Enerji Yapi Yol Sen*⁷ są modelowymi przykładami podejścia holistycznego, gdzie ETPCz w szerokim zakresie wykorzystuje dorobek MOP.

⁴ Orzeczenie omawia K.D. Ewing *The Implications of Wilson and Palmer*, *Industrial Law Journal*, 2003, 1.

⁵ Orzeczenie omawia V. Mantouvalou, *Work and Private Life: Sidabras and Dziautas v Lithuania*, *European Law Review*, 2005, 30, s. 573.

⁶ Pojęcia „cross-fertilization” używa L. Helfer, A.M. Slaughter, *Towards a Theory of Effective Supranational Adjudication (1997–1998)*, *Yale Law Journal*, 1997, 107(2), s. 273–323.

⁷ *Demir i Baykara*, wyrok ETPC z 12 listopada 2008 r.; *Enerji Yapi- Yol Sen*, wyrok ETPC z 21 kwietnia 2009 r.

Najnowsze orzeczenie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka dotyczące art. 11 Konwencji zapadło w sprawie Norwegian Confederation of Trade Unions (LO) and Norwegian Transport Worker's Union (NTF) v. Norway. Sąd nie stwierdził naruszenia przez Norwegię art. 11 Konwencji ale podkreślił, że prawa związkowe (na przykład prawo do prowadzenia bojkotu pracodawcy, który nie jest objęty układem zbiorowym pracy) nie mogą być automatycznie zminimalizowane, w sytuacji gdy powodują ograniczenia swobód Traktatowych obowiązujących w Unii Europejskiej lub na terenie Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Orzeczenie z 10 czerwca 2021 r. wskazuje, że swobody traktatowe (na przykład swoboda świadczenia usług) mogą być brane pod uwagę tylko jako jeden z czynników w kontekście proporcjonalności ograniczenia praw związkowych.

Prawo do zrzeszania się w Polsce

Barbara Surdykowska

Zgodnie z art. 59 ust. 1 Konstytucji RP – Zapewnia się wolność zrzeszania się w związkach zawodowych, organizacjach społeczno-zawodowych rolników oraz w organizacjach pracodawców.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługuje osobom wykonującym pracę zarobkową.

Definicja osoby wykonującej pracę zarobkową znajduje się w art. 1(1) ustawy związkowej. Osoba wykonująca pracę zarobkową to pracownik lub osoba świadcząca pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli spełnia ona następujące warunki:

- nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudniania;
- ma takie interesy zawodowe związane z wykonywaniem pracy, które mogą być grupowo chronione.

Istotne zmiany w ustawie o związkach zawodowych w odniesieniu do prawa koalicji zostały wprowadzone ustawą z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw. Ustawa dotyczy m.in. rozszerzenia zakresu podmiotowego prawa do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych.

Zgodnie z art. 2 ust. 4(1) ustawy o związkach zawodowych wolontariuszom, stażystom i innym osobom, które świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia, przysługuje prawo wstępowania do związków

zawodowych w przypadku i na warunkach określonych statutami związków.

Podobnie osoby bezrobotne (art. 2 ust. 4 ustawy związkowej) zachowują prawo przynależności do związków zawodowych, a jeżeli nie są członkami związków zawodowych, mają prawo wstępowania do związków zawodowych w przypadku i na warunkach określonych statutami związków.

Zgodnie z ust. 7 art. 2 przepisy ustawy dotyczące pracowników stosuje się odpowiednio do funkcjonariuszy.

Ograniczenia prawa do zrzeszania się

Konstytucja RP przewiduje zakazy przynależności do związku zawodowego. Konstytucyjność tych wyłączeń powoduje, że nie jest możliwa ocena ich zgodności z normami prawa międzynarodowego. Można oceniać na ile ograniczenia te są racjonalne i przekonujące. W odniesieniu do pojedynczych stanowisk osób zatrudnionych ustrojowo takich jak Prezes NIK, RPO, Prezes Narodowego Banku Polskiego czy członkowie Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji dość absurdalne byłoby wskazać, że osoby te mają interesy zawodowe, które mogą podlegać zbiorowej ochronie.

Z Konstytucji RP wynikają następujące zakazy przynależności do związku zawodowego: sędziów Trybunału Konstytucyjnego (art. 195 ust. 3), Prezesa Najwyższej Izby Kontroli (art. 205 ust. 3), Rzecznika Praw Obywatelskich (art. 209 ust. 3), Członków Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji (art. 241 ust. 2), Prezesa Narodowego Banku Polskiego (art. 227 ust. 4), sędziów sądów powszechnych, sędziów sądów administracyjnych, sądów wojskowych oraz Sądu Najwyższego (art. 178 ust. 3).

Odrębną kwestią jest pełne wyłączenie prawa koalicji dla poszczególnych kategorii sędziów (sądów powszechnych, administracyjnych, wojskowych oraz SN). Jak się wydaje ustawodawca konstytucyjny kierował się dwoma względami: po pierwsze postrzegał członkostwo w związku zawodowym jako potencjalnie sprzeczne z wypełnianiem

misji i zadań sędziego. Po drugie reprezentacja związkowa została postrzegana jako zbędna ze względu na treść art. 178 ust. 2 Konstytucji RP wskazujący, że „sędziom zapewnia się warunki pracy oraz wynagrodzenie odpowiadające godności urzędu oraz zakresowi ich obowiązków”. Wydaje się, że założenia ustawodawcy konstytucyjnego były dalekie od rzeczywistości czego dowodem są częste napięcia dotyczące zasad wynagradzania i warunków pracy sędziów czego konsekwencją było powołanie Stowarzyszenia Sędziów Polskich Iustitia.

W doktrynie K.W. Baran oraz Z. Góral wskazują na sprzeczność całkowitego zakazu zrzeszania się sędziów w związkach zawodowych z Konwencją 87 MOP oraz Konwencją 151 MOP, gdyż sędziowie nie podlegają pod żadne z dopuszczalnych tam odstępstw. W świetle Konwencji 151 MOP wyłączenia podmiotowe mogą objąć pracowników zatrudnionych na wysokich stanowiskach związanych z tworzeniem polityki czy wykonywaniem funkcji kierowniczych jak i osoby, których obowiązki mają wysoki stopień poufności⁸. Wątpliwości co do prawidłowości obowiązującego stanu prawnego wyraża także M. Tomaszewska⁹. Rozważania te mają charakter teoretyczny ze względu na brak kompetencji TK do orzekania o zgodności Konstytucji RP ze standardami międzynarodowymi. Mogą być one jedynie inspiracją w sytuacji potencjalnej zmiany zapisów Konstytucji.

Żołnierze zawodowi

Przepisy polskiego prawa w sposób całościowy wyłączają prawo koalicji (czyli tworzenia i zrzeszania się w związkach zawodowych) wobec żołnierzy zawodowych. Ograniczenie to jest ustanowione w art. 108 ust. 1 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych.

⁸ Porównaj K.W. Baran, O zakresie podmiotowym zbiorowego prawa pracy, s. 217 oraz Z. Góral Zbiorowa reprezentacja pracowników sfery publicznej, s. 139 oraz Z. Góral, Zbiorowe prawo pracy w sferze publicznej, [w:] System prawa pracy, tom V, Warszawa 2014, s. 1094.

⁹ M. Tomaszewska, Wolność zrzeszania się w organizacjach związkowych, [w:] System prawa pracy, tom V, Warszawa 2014, s. 295.

Należy podkreślić, że wyłączenie prawa koalicji było przedmiotem rozstrzygnięcia Trybunału Konstytucyjnego jeszcze na tle poprzednio obowiązującej ustawy (czyli ustawy z 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych). Rzecznik Praw Obywatelskich zarzucił całkowitemu wyłączeniu żołnierzy zawodowych niezgodność z art. 32 i art. 59 ust. 1 i 4 Konstytucji RP oraz art. 11 ust. 2, art. 14 i 17 EKPCz a ponadto dyskryminujące traktowanie w porównaniu z funkcjonariuszami innych służb mundurowych (na przykład Policji, Służby Więziennej i Straży Granicznej). Trybunał Konstytucyjny (w wyroku z dnia 7 marca 2000 r. K 26/ 98) nie dopatrył się naruszenia wskazanych przepisów, wspierając się na art. 26 Konstytucji RP, które nakazuje siłom zbrojnym zachowanie neutralności politycznej. Prawo koalicji klasyfikowane w tym orzeczeniu przez TK do kategorii swobód politycznych i obywatelskich, może zdaniem TK na tej podstawie zostać ograniczone.

Pokłosiem orzeczenia TK, którego ocena podzieliła doktrynę prawa pracy, jest wprowadzenie w obecnie obowiązującej ustawie podstawy do wydania rozporządzenia w sprawie organów przedstawicielskich żołnierzy zawodowych¹⁰. Przedstawiciele doktryny prawa pracy podkreślają, że organy przedstawicielskie nie są tym samym co związki zawodowe oraz że ograniczenie ma charakter stanowczo zbyt rygorystyczny¹¹.

Należy podkreślić, że wyrok TK zapadł wcześniej niż powstał wyrok ETPCz w sprawie *Mattely przeciwko Francji* (z dnia 2 października 2014 r. sprawa 10609/ 10). W ocenie piszącego między innymi ze względu na rozwój prawa międzynarodowego wyrażonego nowym dorobkiem orzecznictwem zgodność z Konstytucją RP obecnych rozwiązań w zakresie prawa zrzeszania się żołnierzy zawodowych jest kwestią dyskusyjną, którą rozstrzygnąć może wyłącznie kolejne orzeczenie TK.

¹⁰ Rozporządzenie z dnia 28 czerwca 2004 r. w sprawie organów przedstawicielskich żołnierzy zawodowych.

¹¹ Porównaj M. Seweryński, Problem statusu prawnego, s. 112–113; K.W. Baran, O zakresie przedmiotowym zbiorowego prawa pracy, s. 217 i kolejne.

Policja, służby porządku i bezpieczeństwa wewnętrznego

W stosunku do policjantów ustawa z 6 kwietnia 1990 r. o Policji przewidywała w art. 67 możliwość zrzeszania się w związku zawodowym policjantów.

W nowelizacji z 2019 r. ustawodawca odszedł od konstrukcji odrębnego związku zawodowego dla policjantów. W obecnym stanie prawnym mogą oni zrzeszać się w różnorodnych związkach zawodowych. Z ustawy wynika brak prawa do strajku dla tej grupy zawodowej.

Podobna zasada co w ustawie o Policji (monizmu związkowego wskazującego, że funkcjonariusze mogą zrzeszać się w jednym branżowym związku zawodowym) istniała w ustawie z 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (art. 34 ust. 1) oraz ustawie z 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (art. 72 ust. 1).

Po nowelizacji w 2019 r. także dwie wskazane powyżej grupy zawodowe mogą zrzeszać się w dowolnym związku zawodowym reprezentującym interesy różnych grup zawodowych.

Natomiast możliwość tworzenia i co za tym idzie przystępowania do związków zawodowych jest wciąż wyłączona w formacjach podobnych do policji¹². Tym samym funkcjonariusze Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Centralnego Biura Antykorupcyjnego oraz funkcjonariusze Służby Ochrony Państwa nie mogą przystąpić do związku zawodowego. Tak restrykcyjne podejście budzi zastrzeżenia w kontekście niedyskryminacji funkcjonariuszy jak i reprezentacji tych samych lub podobnych formacji. Regulację można rozważać w kontekście zastosowania nieproporcjonalnego środka prawnego (art. 11 EKPCz oraz 5 EKS)¹³.

¹² Porównaj art. 81 ust. 2 ustawy z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu, art. 73 ust. 3 ustawy z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym oraz art. 140 ustawy z 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa (Dz.U.2021.575).

¹³ M. Tomaszewska, Wolność zrzeszania się w organizacjach związkowych, [w:] System prawa pracy, tom V, Warszawa 2014, s. 294.

W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej w art. 58 ust. 1 przewidziano możliwość zrzeszania się w związkach zawodowych¹⁴. Podobna regulacja dotyczy Służby Celnej (ustawa z 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej art. 144).

¹⁴ Specyfika regulacji wskazuje wyłącznie, że zgodnie z ust. 2. Strażak pełniący służbę na stanowisku, dla którego przepisy ustawy przewidują powołanie, nie może pełnić funkcji w związkach zawodowych oraz nie podlega ochronie, o której mowa w art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

Zasada społecznej gospodarki rynkowej jako zasada konstytucyjna

Barbara Surdykowska

Art. 20 Konstytucji RP wskazuje, że Społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej.

Artykuł 20 Konstytucji RP otwiera grupę przepisów łącznie określających podstawy ustroju gospodarczego RP.

Artykuł 20 Konstytucji RP trzeba analizować na tle innych norm konstytucyjnych przede wszystkim art. 21 – ochrona własności¹⁵; art. 22 – działalność gospodarcza¹⁶, art. 23 – ustrój gospodarstw rolnych¹⁷ oraz art. 24 – ochrona pracy¹⁸.

W celu zrozumienia art. 20 Konstytucji RP należy także wskazać na następujące zasady konstytucyjne:

- zasadę dobra wspólnego (art. 1), wskazującą dyrektywę „przedłożenia w razie potrzeby dobra ogólnego ponad dobro indywidualne czy partykularny interes grupowy. Dyrektywa ta powinna być pod-

¹⁵ Art. 21 ust. (1.) Rzeczpospolita Polska chroni własność i prawo dziedziczenia. (2.) Wywłaszczenie jest dopuszczalne jedynie wówczas, gdy jest dokonywane na cele publiczne i za słusznym odszkodowaniem.

¹⁶ Art. 22 Ograniczenie wolności działalności gospodarczej jest dopuszczalne tylko w drodze ustawy i tylko ze względu na ważny interes publiczny.

¹⁷ Art. 23 Podstawą ustroju rolnego państwa jest gospodarstwo rodzinne. Zasada ta nie narusza postanowień art. 21 i art. 22.

¹⁸ Art. 24 Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy.

stawowym kryterium działania w przyjętym przez konstytucję modelu społecznej gospodarki rynkowej” (wyrok TK z 30 stycznia 2001 r., K 17/00)¹⁹;

- zasadę państwa sprawiedliwości społecznej (art. 2), która musi być pojmowana w ścisłym związku z zasadą godności człowieka (art. 30); nawiązuje ona do idei państwa socjalnego (lecz świadomie unika tego pojęcia) i dopełnia treściowo m.in. zasadę społecznej gospodarki rynkowej²⁰;
- zasadę pomocniczości (subsydiarności), wskazaną we wstępie do Konstytucji i wyznaczającą przesłanki i kolejność działań poszczególnych grup zorganizowania społecznego oraz szczebli władzy publicznej.

We współczesnym konstytucjonalizmie pojęcie społecznej gospodarki rynkowej pojawiło się najpierw na tle Konstytucji Weimarskiej z 1919 r., która zawierała odrębny podrozdział „Życie gospodarcze” (art. 151–165) i m.in. wskazywała, że „organizacja życia gospodarczego musi odpowiadać zasadom sprawiedliwości i zmierzać do zapewnienia wszystkim egzystencji godnej człowieka. W tych granicach wolność gospodarcza jednostki winna być zapewniona” (art. 151 ust. 1). Tym samym Konstytucja wyraźnie umocowała władze publiczne do podejmowania działań interwencyjnych, więc dała podstawy do odejścia od absolutystycznie pojmowanych zasad gospodarki wolnorynkowej.

Niezależnie co do dyskusji dotyczącej „zawartości” art. 20 Konstytucji RP twórcy Konstytucji RP zgodzili się co do tego, że trzeba odrzucić tezę o neutralności państwa w dziedzinie gospodarczej²¹. Art. 20 musi być odczytywany jako całość, a nie jako wyliczenie

¹⁹ Art. 1 Rzeczpospolita Polska jest dobrem wspólnym wszystkich obywateli.

²⁰ Art. 2 Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej.

Art. 30 Przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych.

²¹ Z. Witkowski, Zasada społecznej gospodarki rynkowej jako podstawa ustroju gospodarczego Trzeciej RP – wolność działalności gospodarczej, [w:] Przemiany polskiego prawa, red. E. Kustra, t. II, Toruń 2002, s. 7.

autonomicznych zasad ustroju gospodarczego. Zauważono to m.in. w orzecznictwie TK: „Ustrojodawca traktuje wymienione w art. 20 wartości kompleksowo i komplementarnie. Kompleksowo, bo ujmuje je jako całość i żadnej z nich nie wyróżnia. Komplementarnie, bo wartości te powiązane są ze sobą w ten sposób, że mogą się wzajemnie wspierać, jak i ograniczać. Zatem badając zgodność działań prawodawcy z art. 20 konstytucji, nie wystarczy wskazać na naruszenie którejkolwiek z wymienionych w tym artykule wartości (np. – zasady gospodarki rynkowej), trzeba jeszcze ustalić, czy i w jakim zakresie naruszenie takie nie nastąpiło ze względu na pozostałe wartości w celu zachowania koniecznej między nimi równowagi” (wyrok z 30 stycznia 2001 r., K 17/00).

Treściowym punktem wyjścia w art. 20 jest wskazanie zasady społecznej gospodarki rynkowej jako podstawy ustroju gospodarczego RP. Posłużono się tu pojęciem o bardzo ogólnym charakterze, nie znaczy to jednak, że pozbawionym treści. Przebieg prac nad konstytucją wskazuje bowiem wyraźnie, że intencją jej twórców było nawiązanie do dorobku konstytucjonalizmu zachodniego, zwłaszcza do niemieckiej koncepcji *soziale Marktwirtschaft*, która wprawdzie nie została *expressis verbis* wyrażona w Ustawie zasadniczej, ale stanowi jedną z ideologicznych podstaw ustroju gospodarczego RFN. Koncepcja ta, stworzona przez szkołę ordoliberalizmu, powstała w reakcji na zagrożenia, jakie nieregulowane funkcjonowanie mechanizmów rynkowych niesło dla harmonijnego rozwoju gospodarczego i zachowania pokoju społecznego. Jej podstawową treścią jest dopuszczenie „korygującej” ingerencji państwa w funkcjonowanie gospodarki rynkowej, które pozwoli na zapewnienie sprawiedliwości społecznej, ochrony zdrowego systemu społecznego i realizacji celów społecznych²². W takim rozumieniu społeczna gospodarka rynkowa jest jednym z instrumentów realizacji idei zarówno państwa socjalnego, jak i państwa prawnego²³.

²² P. Czarnek, *Wolność gospodarcza. Pierwszy filar społecznej gospodarki rynkowej*, Lublin 2014, szczególnie s. 48–62.

²³ Z.A. Maciąg, *Kształtowanie zasad państwa demokratycznego, prawnego i socjalnego w Niemczech (do 1949 r.)*, Białystok 1998, s. 228–229.

W sensie pozytywnym idei społecznej gospodarki rynkowej nie da się określić precyzyjną definicją prawną, można jedynie powiedzieć, że ma to być gospodarka, której podstawowym motorem rozwoju mają być mechanizmy rynkowe, na które państwo może i powinno oddziaływać w celu łagodzenia społecznych skutków funkcjonowania wolnego rynku, ale których państwo nie może zastępować własnymi decyzjami jak wskazuje TK: „w gospodarce rynkowej opartej na wolności działalności gospodarczej, jaką jest stosownie do art. 20 gospodarka RP, państwo nie ma możliwości bezpośredniego wpływania na obrót; może to czynić pośrednio, wykorzystując szczególne narzędzia prawne” (wyrok z 17 stycznia 2001, K 5/00). Z jednej więc strony, „społeczna gospodarka rynkowa oznacza przyjęcie współodpowiedzialności państwa za stan gospodarki” (wyrok TK z 30 stycznia 2001 r., K 17/00). Z drugiej, ma to być gospodarka, za prawidłowe funkcjonowanie której odpowiedzialność ponoszą nie tylko władze publiczne, lecz także społeczni uczestnicy procesów gospodarczych, którzy muszą solidarnie przyczyniać się do właściwego ich przebiegu.

Przykładowe orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego dotyczące zbiorowego prawa pracy

Barbara Surdykowska

Poniżej zostaną przedstawione przykładowe orzeczenia TK dotyczące zbiorowego prawa pracy. Zostaną one podzielone na orzeczenia dotyczące wolności zrzeszania (prawa koalicji), uprawnień związków zawodowych i organizacji pracodawców oraz układów zbiorowych pracy.

Wolność zrzeszania się

Pierwsze orzeczenie TK w tym obszarze zapadło jeszcze przed uchwaleniem Konstytucji RP z 1997 r. Dotyczyło ono ówczesnego stanu prawnego w zakresie prawa zrzeszania się pracowników zatrudnionych w Najwyższej Izbie Kontroli. TK stwierdził, że pozbawienie wszystkich merytorycznych pracowników NIK prawa zrzeszania się w związkach zawodowych narusza standard dopuszczalnych ograniczeń tego prawa w stosunku do pracowników publicznych, które jest określone w Konwencji 151 MOP a także art. 11 Konwencji o ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. Tak więc orzeczenie K 12/95 rozszerzyło prawo koalicji na pracowników NIK wykonujących czynności kontrolne.

W wyniku wskazanego powyżej orzeczenia, ustawodawca zmodyfikował treść art. 86 ustawy o NIK. Zgodnie z nim:

1. Pracownicy Najwyższej Izby Kontroli, z wyjątkiem Prezesa Najwyższej Izby Kontroli, wiceprezesów, dyrektora generalnego oraz

dyrektorów i wicedyrektorów kontrolnych jednostek organizacyjnych Najwyższej Izby Kontroli, mają prawo zrzeszania się w związkach zawodowych.

2. Kontrolerzy, o których mowa w art. 66a *kontrolerzy*, pkt 3–9, mogą należeć do związku zawodowego zrzeszającego wyłącznie pracowników Najwyższej Izby Kontroli. W Najwyższej Izbie Kontroli może działać tylko jeden związek zawodowy zrzeszający pracowników, o których mowa w zdaniu pierwszym.

Artykuł 86 w tym brzmieniu został zaskarżony wnioskiem Komisji Krajowej WZZ „Sierpień 80” w części pozbawiającej prawa zrzeszania się w dowolnie wybranych związkach zawodowych pracowników nadzorujących lub wykonujących czynności kontrolne.

Tym razem TK (wyrok z 17 listopada 1998 r. K 42/97) stwierdził zgodność zaskarżonego przepisu ze wszystkimi wskazanymi we wniosku wzorcami. Konstrukcję prawa do zrzeszania się w jednym związku TK uzasadnił faktem, że obowiązki pracowników kontrolnych mają w wysokim stopniu poufny charakter. TK wskazał, że NIK kontroluje działalność organów administracji rządowej, organy bezpieczeństwa państwa i wojska. W uzasadnieniu TK wskazał, że w „rzeczywistości społecznej RP związki zawodowe pełnią rolę quasi partii politycznych” i „w głównej mierze prowadzą działania polityczne, nie zawsze bezpośrednio związane z ochroną interesów pracowników”, toteż ich swobodna działalność w takiej instytucji jak NIK mającej dostęp do poufnych wiadomości, mogłaby stwarzać poważne zagrożenie dla funkcjonowania państwa, a także stawiać pod znakiem zapytania apolityczność, a także bezstronność, która jest jedną z podstawowych cech merytorycznego pracownika NIK.

Drugie orzeczenie, na które trzeba zwrócić uwagę dotyczyło prawa zrzeszania się w związkach zawodowych żołnierzy zawodowych. Wniosek złożył Rzecznik Praw Obywatelskich wskazując, że całkowite wyłącznie prawa koalicji narusza standardy międzynarodowe. W wyroku z dnia 7 marca 2000 r. (K 26/98) TK nie podzielił argumentacji Rzecznika. W ocenie piszącego ze względu na rozwój prawa międzynarodowego i orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka (w sprawie *Mattely przeciwko Francji* z dnia 2 paź-

dziennika 2014 r. sprawa 10609/ 10), orzeczenie to jest bardzo dyskusyjne.

Orzeczenie TK z dnia 2 czerwca 2015 r. popularnie jest określane jako prawo do zrzeszania się dla zleceniobiorców i samozatrudnionych.

Oczywiście najważniejszym (i prawdopodobnie najbardziej znanym) orzeczeniem TK dotyczącym prawa koalicji jest orzeczenie z 2 czerwca 2015 r. (K 1/13), w którym TK przesądził, że art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w zakresie w jakim ogranicza wolność tworzenia i wstępowania do związków zawodowych osobom wykonującym pracę zarobkową niewymienionym w tym przepisie jest niezgodny z art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji RP. Z uzasadnienia wynika, że wolność koalicji powinna przysługiwać tym zatrudnionym którzy (1.) Wykonują pracę zarobkową; (2.) Pozostają w określonym stosunku prawnym z podmiotem na rzecz którego ją wykonują; (3.) Mają specyficzne interesy zawodowe, związane ściśle z jej wykonywaniem.

Orzeczenie to doprowadziło do poważnej nowelizacji ustawy o związkach zawodowych i było szeroko komentowane w doktrynie prawa pracy²⁴.

Uprawnienia związków zawodowych i organizacji pracodawców

W tym miejscu warto zwrócić uwagę na niekorzystne dla związków zawodowych interpretacje art. 19 ustawy o związkach zawodowych dotyczącego konsultowania ze stroną związkową projektów aktów prawnych.

Przykładowo w orzeczeniu K 10/ 94 (z wniosku NSZZ „Solidarność” oraz OPZZ) w sytuacji braku konsultacji w trybie art. 19 ustawy

²⁴ A. Musiała, Glosa do wyroku TK z 2.06.2015 r. K 1/13, GSP – Przegląd Orzecznictwa 2016/1; P. Grzebyk, Granice podmiotowej wolności Koalicji. Kolejna próba zdefiniowania w prawie „osoby wykonującej pracę zarobkową”. Uwagi na marginesie projektu nowelizacji ustawy o związkach zawodowych z września 2017 r. [w:] J. Stelina, J. Szmit, (red.) Zbiorowe prawo zatrudnienia, Warszawa 2018 r.; A. Sobczyk, Podmiotowość pracy i towarowość usług. Analiza prawna, Kraków 2018.

o z.z. TK nie dopatrył się naruszenia Konstytucji. W omawianej sprawie chodziło o ustawę z 23 kwietnia 1994 r. o metodach kształtowania wynagrodzeń (...) przez podmioty gospodarcze. Ustawa ta została uchwalona po tym, gdy wcześniejsza ustawa dotycząca tego samego obszaru została skutecznie zawetowana przez Prezydenta RP, w zasadzie w tym samym kształcie, z wyłączeniem przepisów które zakwestionował Prezydent, bez ponownego zasięgnięcia opinii związków zawodowych.

Trybunał wskazał, że proces legislacyjny, w wyniku którego uchwalono zaskarżoną ustawę był pod względem merytorycznym kontynuacją procesu legislacyjnego zakończonego formalnie skutecznym wetem Prezydenta. Z tych względów samo nieskierowanie do konsultacji projektu zaskarżonej ustawy, wobec wcześniejszego poddania konsultacji związków zawodowych projektu poprzedzającej ją zawetowanej ustawy, nie stanowi wystarczającej podstawy do stwierdzenia naruszenia obowiązku przestrzegania przez organy państwa praw Rzeczypospolitej, przewidzianego w art. 3 Konstytucji RP. Przewidziany bowiem w art. 19 ustawy o z.z. obowiązek konsultacji może być spełniony przez poddanie konsultacji projektu ustawy, jak i jej założeń.

Także w orzeczeniu z 18 stycznia 2005 r. (K 15/03) nastąpiło obniżenie rangi znaczenia art. 19 ustawy o związkach zawodowych. W stanie faktycznym, będącym podstawą rozstrzygnięcia, rząd przesłał reprezentatywnym związkom zawodowym projekt ustawy, tego samego dnia, w którym wniósł go do Sejmu. Trybunał wskazał, że przy uchwalaniu zaskarżanej ustawy niewątpliwie nastąpiło naruszenie przez rząd przepisów art. 19. Jednocześnie wskazał, że sam ten fakt nie musi przesądzać o niekonstytucyjności uchwalonej w takim trybie ustawy. TK wskazał, że przede wszystkim nie nastąpiło bezpośrednio naruszenie przepisów Konstytucji lecz przepisów rangi ustawowej, co może (ale w szczególnej sytuacji nie musi) oznaczać naruszenia zasad konstytucyjnych. W omawianej sytuacji²⁵ dopuszczalne jest przyjęcie rozumowania, iż ustawodawca działał w swoistym sta-

²⁵ Konieczność zmiany projektu budżetu, złożonego przez poprzedni rząd a zdaniem nowego gabinetu zagrażającego równowadze budżetowej.

nie wyższej konieczności tzn. miał do wyboru naruszenie zasady konsultacji lub równowagi budżetowej.

Ważne jest orzeczenie TK Kp 1/18. W uzasadnieniu TK wskazał, że nie znajduje umocowania konstytucyjnego dla kompetencji opiniodawczych organizacji związkowych i organizacji pracodawców. Kompetencji tych nie można wywieść z art. 59 ust. 2 Konstytucji, ponadto nie pojawiają się w tekście Konstytucji explicite w żadnym innym miejscu. Natomiast zarówno organy stanowiące prawo, jak i sam proces stanowienia prawa zostały określone i uregulowane przez ustrojodawcę, a przepisy ustawowe jedynie doprecyzowują regulacje konstytucyjne. Nie ma w polskim systemie prawnym upoważnienia do udziału w procesie stanowienia prawa, w rozumieniu konstytucyjnych źródeł prawa, dla organów niewymienionych w tym kontekście przez ustrojodawcę. Nie można takiego upoważnienia wyprowadzać z innych aktów normatywnych w drodze wykładni ani ich domniemywać, a tym byłaby próba wyprowadzenia kompetencji ustawodawczych z przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców i ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego. Gdyby uprawnienie do opiniowania pewnej, doprecyzowanej w wymienionych ustawach, grupy aktów normatywnych miało ważyć na kształcie projektowanych ustaw, wówczas oznaczałoby to, że organizacje związków zawodowych i organizacje pracodawców otrzymałyby autonomiczną rolę podmiotów niezbędnych w procesie legislacyjnym.

Powyższe orzeczenie TK (które wywołała tzw. Kwestia trzydziestokrotności w systemie ubezpieczeń społecznych) de facto kompletnie marginalizuje rolę procesu opiniowania aktów prawnych przez partnerów społecznych.

Układy zbiorowe pracy

Bardzo ważne orzeczenie TK ze związkowego punktu widzenia dotyczyło tzw. klauzuli wieczności w odniesieniu do układów zbiorowych pracy.

W wyroku w sprawie K 37/01 Trybunał badał zgodność art. 241 (7) §4 Kodeksu pracy z art. 59 i 20 Konstytucji RP. Wskazany artykuł Kodeksu pracy stanowił, iż w razie rozwiązania układu zbiorowego pracy, do czasu wejścia w życie nowego układu, obowiązują postanowienia dotychczasowego, chyba że strony w układzie ustaliły lub

w drodze porozumienia ustalą inny termin stosowania (...) rozwiązanego układu. Trybunał podzielił zarzuty wnioskodawcy, że przepis ten ogranicza dobrowolność rokowań oraz narusza równość stron, dając przewagę związkom zawodowym w rokowaniach nad zmianą u.z.p.

Warto także zwrócić uwagę na orzeczenie TK dotyczące zgodności z Konstytucją i prawem międzynarodowym, wyłączenia możliwości zawierania układów zbiorowych pracy dla członków korpusu służby cywilnej. W wyroku TK (K 5/15) nie podzielił argumentacji wnioskodawcy (NSZZ „Solidarność”) i utrzymał istniejące wyłączenie²⁶.

Na zakończenie warto zaakcentować, że w TK czeka na rozstrzygnięcie sprawa z wniosku NSZZ „Solidarność” dotyczącego skali ograniczenia prawa do strajku w sferze publicznej. W chwili pisania tekstu nie ma wyznaczonego terminu rozprawy²⁷.

Oczywiście powyżej wskazane orzeczenia nie wyczerpują dorobku TK dotyczącego zbiorowego prawa pracy. Trybunał orzekał w innych sprawach dotyczących reprezentatywności (orzeczenie z 11 grudnia 1996 r. K 22/01 oraz orzeczenie z 23 października 2001 K 22/01, w których zaakcentował znaczenie reprezentatywności jako czynnika racjonalizującego negocjacje i konsolidującego ruch związkowy); przedmiotem orzecznictwa TK były także sprawy dotyczące sporów zbiorowych (orzeczenie z 24 lutego 1997 r. K 19/96 – dotyczące braku możliwości wszczęcia sporu zbiorowego wobec podmiotu nie będącego pracodawcą w rozumieniu k.p.)²⁸; czy rad pracowników (wyrok z 1 lipca 2008 r. K 23/07, w którym pojawiła się rozbudowana koncepcja „negatywnej wolności związkowej”).

²⁶ <http://trybunal.gov.pl/rozprawy/komunikaty-prasowe/komunikaty-po/art/8702-korpus-sluzby-cywilnej-uklad-zbiorowy-pracy/> [dostęp: 14.11.2021 r.].

²⁷ <http://trybunal.gov.pl/sprawy-w-trybunale/art/7174-rozwiazywanie-sporow-zbiorowych-prawo-do-strajku/> [dostęp: 14.11.2021 r.].

²⁸ Warto zwrócić uwagę, że pomimo faktu, iż kwestia możliwości wszczęcia sporu zbiorowego wobec władzy publicznej jest akcentowana jako istotny postulat strony związkowej a wyrok zapadł przed wejściem w życie Konstytucji RP z 1997 r. strona związkowa nie zdecydowała się na ponowne wniesienie wniosku.

Dialog społeczny a sfera publiczna

Mateusz Szymański

Dialog społeczny definiowany jest najczęściej jako wszystkie rodzaje negocjacji, konsultacji lub prostej wymiany informacji między reprezentacjami rządów, pracodawców i pracowników w sprawach odnoszących się do interesujących ich problemów ekonomicznych i społecznych. Może być realizowany jako proces trójstronny z rządem jako oficjalnym uczestnikiem lub może odnosić się do dwustronnych relacji między pracą i menedżmentem (lub związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców) przy udziale lub bez udziału rządu. Może mieć charakter nieformalny lub zinstytucjonalizowany. Może się odbywać na poziomie krajowym, regionalnym lub zakładowym. Może odbywać się między reprezentacjami różnych grup zawodowych, w ramach sektorów lub w formule mieszanej²⁹. Dialog społeczny odgrywa szczególną rolę w każdym społeczeństwie demokratycznym. Zajmuje także ważne miejsce w tzw. europejskim modelu społecznym.

Sfera publiczna definiowana jest na różne sposoby. Podstawowe definicje sfery publicznej wywodzą się z myśli Jurgena Habermasa. Według niego sfera publiczna, to przestrzeń dyskusji, w której dochodzi do wymiany poglądów i wiedzy. Co istotne, władza nie ma na nią wpływu i angażuje wszystkich, którzy są zainteresowani daną sprawą. Cechą charakterystyczną sfery publicznej jest prowadzenie dialogu. Definicja Habermasa zakłada ponadto, że sfera publiczna to obszar, na

²⁹ Definicja ze strony Międzynarodowej Organizacji Pracy, <http://www.ilo.org/infodial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm> [dostęp: 27.09.2021 r.].

którym ludzie mogą w nieskrępowany i wolny sposób dyskutować na tematy ważne społecznie i mogą w ten sposób wpływać na decyzje polityków³⁰. D. Pietrzyk-Reeves, uważa natomiast, że sfera publiczna to obszar wspólny społeczeństwa obywatelskiego i państwa. Z jednej strony obywatele mogą być aktywni w różnych działaniach społecznych, a z drugiej państwo może tworzyć ramy instytucjonalne dla tej działalności. Tak więc sfera publiczna zasypuje podział na sferę prywatną (społeczeństwo obywatelskie) i publiczną (państwo)³¹.

Przykłady zagadnień podejmowanych na forum Rady to: szkolnictwo zawodowe, polityka klimatyczna, system emerytalny, system ochrony zdrowia, wsparcie innowacyjności, fundusze unijne, system podatkowy i wiele innych.

Jak więc widać istnieją różne podejścia do istoty sfery publicznej. Mimo to, wszystkie mają cechy wspólne, czyli otwartość tej sfery i fakt, że każdy zainteresowany podmiot, czy to indywidualny, czy zbiorowy, ma prawo brać udział w dyskursie publicznym. Takie ujęcie pozwala potraktować dialog społeczny i jego różne konfiguracje jako część sfery publicznej. W szczególności, sfera publiczna może być kształtowana na poziomie WRDS i RDS, gdzie debaty mają charakter systemowy. Oznacza to, że tematyka dyskusji dotyczy szerokich grup społecznych i nie stanowi wymiany o charakterze rynkowym. Celem dyskursu prowadzonego w wymienionych gremiach jest chęć wpłynięcia na polityków w taki sposób, aby ich działania przynosiły jak najwięcej korzyści społeczeństwu.

To co istotne, to fakt, iż sfera publiczna obejmuje tematy ważne dla dużej zbiorowości, co odróżnia ją od sfery prywatnej. Jak zauważa T. Buksiński, „na treść sfery publicznej (...) składają się problemy obywateli, ich interesy, opinie, potrzeby, interpretowane w świetle wartości i zasad konstytucyjnych dla całych zbiorowości. Służy ona do ich kształtowania, werbalizowania, precyzowania, rozwiązywania.

³⁰ A. Ochman, Zarys koncepcji habermasowskiej sfery publicznej, *Studia Teologiczno-Historyczne Śląska Opolskiego*, nr 35, 2015, s. 26.

³¹ D. Pietrzyk-Reeves, *Idea społeczeństwa obywatelskiego. Współczesna debata i jej źródła*, Toruń 2012, s. 207.

Jest to sfera wymiany informacji, życzeń, roszczeń, postulatów, propozycji, projektów, a także działań oraz decyzji dotyczących wspólnych ważnych spraw³². Przestrzeń dialogu społecznego bez wątpienia spełnia te wymogi.

Udział w dialogu z perspektywy związkowej może budzić pewne wątpliwości. Zdaniem niektórych autorów, jak np. W. Santery udział związków zawodowych w dialogu społecznym prowadzi do osłabienia ich pozycji, ponieważ w ten sposób odchodzą od swojej podstawowej roli reprezentantów i obrońców praw i interesów pracowniczych.

Szczególne miejsce w trójstronnej formule dialogu przypada stronie rządowej. W „Zasadach dialogu społecznego”, dokumencie przyjętym przez Radę Ministrów w 2002 roku, podkreślano, że istnieje „konieczność partnerskiego podejścia rządu do społeczeństwa oraz zwiększania roli sfery publicznej. Współczesne warunki społeczne stwarzają, bowiem potrzebę tworzenia nowych form demokracji ukierunkowanych na bardziej bezpośrednie kontakty administracji publicznej z obywatelami”³³. Wydaje się, że mimo upływu lat, diagnoza ta nie straciła na znaczeniu. Jak twierdzi A. Dobaczewska „Formuła dialogu społecznego ma znacznie szersze zastosowanie i jest obecnie częścią polityki gospodarczej, społecznej i rozwojowej państwa. Powinna być zatem immanentną częścią realizowania zadań przez organy administracji publicznej, a nie czymś odrębnym, traktowanym jako wyłącznie przywilej nadany obywatelom, z którego można by swobodnie w każdej chwili zrezygnować. Konstytucyjny zapis stanowiący o dialogu i współpracy partnerów społecznych jest wyrazem znaczenia dialogu społecznego we współczesnym świecie”³⁴. Rząd, choć jest stroną dialogu, jest także jego ważnym animatorem. Sposób trak-

³² T. Buksiński, *Publiczne sfery i religie*, Poznań, 2011, s. 72.

³³ Rada Ministrów, *Zasady dialogu społecznego. Dokument programowy rządu przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 22 października 2002 r.*, Warszawa 2002, s. 30–31.

³⁴ A. Dobaczewska, *Dialog społeczny w społecznej gospodarce rynkowej*, Gdańskie Studia Prawnicze, Tom XXXVII, 2017, s. 245.

towania dialogu i wywiązywania się z nałożonych obowiązków (np. w zakresie konsultacji społecznych i publicznych), stanowi o podejściu władzy do sfery publicznej i gotowości do bezpośredniego włączania obywateli w tworzenie polityk publicznych. Zagadnienie trójstronności i udziału rządu w dialogu społecznym, choć w dość wąskiej dziedzinie wdrażania standardów pracy MOP, znalazło się w ratyfikowanej przez Polskę, Konwencji nr 144. Ten akt prawa międzynarodowego nakłada na rządy państw, które ratyfikowały ten dokument (w tym gronie jest Polska) obowiązek wprowadzania w życie procedur zapewniających skuteczne konsultacje między przedstawicielami rządu, pracodawców i pracowników w sprawach dotyczących działalności MOP w zakresie prac nad dokumentami, których celem jest określanie i wdrażanie standardów pracy³⁵.

Prowadzenie skutecznego dialogu społecznego mogłoby pozytywnie wpływać na realizację modelu tzw. demokracji deliberatywnej, w której, jak twierdzi J. Sroka, możliwe byłoby odejście od gry o sumie zerowej na rzecz przetargu prowadzącego do bardziej zrównoważonych wyników wszystkich stron dialogu, co w konsekwencji mogłoby sprzyjać strategiom kooperacyjnym³⁶. Ten sam autor podkreśla, że deliberacja umożliwia „aktywizację obywatelską, wzmocnienie poczucia wspólnoty, poczucia wspólnej realizacji uzgodnionej hierarchii zasadniczych celów społecznych, ułatwia wreszcie »dojrzewanie« stron do zmiany poglądów. Wszystko to sprzyja wypracowywaniu wspólnych sposobów pojmowania nadrzędnego dobra wspólnego, interesu publicznego, czy jakkolwiek inaczej sturalibyśmy się określić to, co »dobre dla wszystkich i przez wszystkich jako dobre postrzegane«.”³⁷ To wszystko wpisuje się w koncepcję sfery publicznej. Można zatem sądzić, że dobrze prowadzony dialog społeczny mógłby przyczynić się do efektu „rozłania”, a tym samym stanowić dobry przykład dla innych platform i forów wymiany myśli.

³⁵ Treść Konwencji jest dostępna na stronie internetowej, <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19941030503> [dostęp: 27.09.2021 r.].

³⁶ J. Sroka, Demokracja deliberacyjna – szansą dla dialogu, Dialog. Pismo Dialogu Społecznego, 1/2008(18), s. 47.

³⁷ Ibidem, s. 47.

Co więcej, dialog społeczny prowadzony w dobrej wierze i w sposób transparentny, może mieć charakter edukacyjny. Jak twierdzi K. Czerwiński „Związek między debatą a edukacją można rozpatrywać na dwa sposoby. Po pierwsze – uczestnictwo w dobrej debacie kształci. Po drugie – kształcenie może się przyczyniać do podniesienia poziomu debaty”³⁸. Niestety, aktualny pozostaje problem niskiej wiedzy na temat prowadzenia dialogu społecznego i słabej świadomości społecznej o jego potrzebie. Działania promocyjne póki co wydają się mało skuteczne. Problemem jest także słabość mediów, które ulegają tabloidyacji i są słabo zainteresowane poważną i rzetelną debatą. Z jednej strony, nie sprzyja to zainteresowaniu dialogiem. Z drugiej jednak, daje jej szanse na to, by był on postrzegany jako przestrzeń prawdziwej dyskusji, w której dominują argumenty. Sprzyja temu jawność posiedzeń Rady, która została wprowadzona wraz z ustawą o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego.

³⁸ K. Czerwiński, Dialog w sferze publicznej i jego edukacyjne aspekty, Repozytorium Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, dostępny on-line: <https://repozytorium.ukw.edu.pl/handle/item/443> [dostęp: 28.09.2021 r.].

Dialog społeczny w samorządzie terytorialnym – zagadnienie „trójkąta niemożności”

Sławomir Adamczyk

Jednym z najbardziej problematycznych obszarów jeżeli chodzi o prowadzenie dialogu społecznego w Polsce jest szeroko pojmowany sektor samorządu terytorialnego. Jest to bardzo niepokojące jeżeli wziąć pod uwagę, że jest to znaczący pracodawca w skali całego rynku pracy. Jak wynika z raportu przygotowanego wspólnie przez NSZZ „Solidarność” i Związek Miast Polskich, w instytucjach publicznych, będących częścią administracji samorządowej lub tych dla których organami właścicielskimi są jednostki samorządu lub które wykonują funkcje będące ustawową kompetencją samorządów terytorialnych zatrudnionych jest około 20% zatrudnionych ogółem w naszym kraju³⁹. Problemy z prowadzeniem dialogu są pochodną sytuacji, którą autorzy raportu określili mianem „trójkąta niemożności”. Jego wierzchołki tworzą: pracownicy ww. podmiotów i reprezentujące je związki zawodowe, bezpośredni (formalni) pracodawcy w rozumieniu Kodeksu pracy oraz władze jednostek samorządowych.

Jeżeli spojrzeć na boki trójkąta w kontekście dialogu społecznego, łatwo można zauważyć w czym rzecz. Zgodnie z polskimi regulacjami prawnymi związki zawodowe mogą prowadzić negocjacje z pracodawcą formalnym. Z kolei ten jest w tym przypadku ściśle powiązany

³⁹ J. Czarzasty (red.), Samorząd terytorialny a związki zawodowe – uwarunkowania, możliwości i perspektywy prowadzenia dialogu społecznego, listopad 2020 r., https://www.solidarnosc.org.pl/images/files/Projekty%20EU/Samorzad_terytorialny_Raport_2020.pdf [dostęp: 10.10.2021 r.].

z władzą samorządową. Brakuje jednego boku – tego który łączyłby bezpośrednio związki zawodowe z organem samorządu terytorialnego, który de facto sprawuje władztwo ekonomiczne. Wynika to z dominacji w polskim prawie pracy organizacyjnej (zarządczej) koncepcji pracodawcy nad koncepcją właścicielską⁴⁰. Inaczej mówiąc, pracodawca formalny nie jest pod wieloma względami pracodawcą rzeczywistym, a jedynie jego przedstawicielem, o ograniczonym zakresie sprawstwa, szczególnie w sferze gospodarki finansowej. Tego typu dysfunkcjonalność widoczna jest także w sferze gospodarki prywatnej, np. w przypadku struktur holdingowych. W przypadku samorządu terytorialnego ma jednak daleko idące drastyczne skutki dla możliwości rzeczywistej realizacji przez związki zawodowe ich konstytucyjnych uprawnień. Organizacje te mogą negocjować jedynie z bezpośrednim pracodawcą, kiedy rzeczywistym pracodawcą w sensie ekonomicznym jest samorząd, który jednakże nie jest zobowiązany do prowadzenia rokowań zbiorowych ze związkami zawodowymi.

Kilka przykładów adresowania przez związki zawodowe postulatów bezpośrednio do władz samorządowych.

- Marzec 2017 – Szczecin: zorganizowana przez wszystkie centrale związkowe manifestacja kilkuset pracowników jednostek podległych prezydentowi miasta (pracownicy MOPR, żłobków miejskich, domów pomocy społecznej, Powiatowego Urzędu Pracy, Urzędu Miasta, Straży Miejskiej, instytucji kultury). Domagano się podwyżek i zawarcia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy dla pracowników sfery budżetowej miast Szczecina.
- Kwiecień 2019 – Rybnik: manifestacja kilkuset pracowników jednostek miejskich pod urzędem miasta domagających się podniesienia wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w miejskich jednostkach samorządowych i służbach publicznych.
- Lipiec 2021 – Gdynia: związkowcy z 3 spółek komunikacyjnych, żądają włączenia się władz miast do trwających w ramach sporów zbiorowych negocjacji w sprawie podwyżek płac.

⁴⁰ O ewolucji pojęcia pracodawcy w polskim prawie patrz: Z. Hajn, Definicje pracodawcy, Państwo i Prawo, 1994, 12, s. 44–54.

W rezultacie istnienia „trójkąta niemożności” negocjacje, zwłaszcza na tle płacowym, podejmowane przez związki zawodowe tego sektora, bardzo często prowadzą do narastania sytuacji konfliktowych w zakładzie pracy ze względu na faktyczny brak mandatu pracodawcy do podejmowania zobowiązań. Wówczas postulaty kierowane są bezpośrednio do władz samorządowych jednakże przeważnie odbywa się to w atmosferze dużego napięcia społecznego.

Wyjątki z porozumienia w Jaworznie (lipiec 2021 r.)

- Organizacje związkowe wysuwając postulaty, zobowiązują się do odniesienia ich do bieżącej sytuacji finansowej i organizacyjnej zakładu pracy oraz budżetu miasta. Strony zobowiązują się do uwzględnienia postulatów uzasadnionych sytuacją ekonomiczną zakładu pracy i budżetu miasta. (...)
- Strony wyrażając gotowość współpracy w dobrej wierze i z poszanowaniem drugiej strony zobowiązują się do odbywania spotkań informacyjnych w terminach, ustalanych odpowiednio do zaistniałej potrzeby. (...)
- Organizacje związkowe biorą udział w konsultacjach dotyczących założeń budżetu miasta.
- Przed przystąpieniem do jakichkolwiek negocjacji strony ustalają cele i obszar negocjacji, tak by możliwe było ustalenie zakresu i poziomu oczekiwań realnych do spełnienia.
- Strony zobowiązują się do przeprowadzenia obowiązkowych corocznych negocjacji, w ustalonych przez nie terminach.
- Negocjacje powinny być prowadzone w duchu poszanowania stron oraz wykazania dobrej woli, tak by nie przekształcały się w dialog pozorowany.
- Strony zobowiązują się do przekazywania niezwłocznie swojego stanowiska w sprawach wymagających uzgodnień.
- Strony zobowiązują się do nieujawniania treści negocjacji do czasu ich zakończenia, chyba że negocjacje będą wymagać konsultacji z sąsiadami.
- Strony zobowiązują się do niepodważania treści wspólnie wypracowanego jednolitego stanowiska oraz przekazywania go w formie uzgodnionej.

Pojawia się pytanie jak doprowadzić do tego, by domknąć wspomniany trójkąt, tak aby zawczasu unikać prowadzenia rozmów „na ulicy”. Optymalnym rozwiązaniem wydawałoby się być oparcie dialogu na mechanizmach ponadzakładowych układów zbiorowych pracy skrojonych odpowiednio do potrzeb danego samorządu i pracowników firm świadczących dla niego usługi. Jednakże obecny stan prawny i faktyczny nie daje zbyt wielu nadziei na to, by stało się to możliwe w przewidywalnej przyszłości⁴¹. Nic nie wskazuje, aby samorzady były tym zainteresowane: poza regulowaniem sytuacji pracowników szkół niebędących nauczycielami, nie obserwujemy żadnych inicjatyw w tym kierunku. W takich okolicznościach warto skłonić się do dobrowolnego tworzenia opcjonalnych ram dialogu.

Co więcej, epidemia Covid-19 jaskrawo unaoczniała potrzebę stworzenia ram do prowadzenia permanentnego dialogu, który w czasach „pokoju” służyłby ogólnej konsultacji w odniesieniu do kwestii pozostających w obszarze wspólnego zainteresowania związków i samorządu, natomiast w sytuacji kryzysowej umożliwiałby podejmowanie szybkich uzgodnień dotyczących sytuacji pracowników.

Promowaniu takiego kierunku poświęcony został wspólny projekt NSZZ „Solidarność” i Związku Miast Polskich pod nazwą „Schematy Dialogu Społecznego dla Godnej Pracy w sektorze publicznym na poziomie samorządów” realizowany w latach 2020–2022 we współpracy z norweskimi partnerami społecznymi. Ogólnym celem projektu jest poprawa jakości dialogu społecznego w sektorze publicznym na poziomie lokalnym w Polsce poprzez identyfikację i rozwój metod wspierających dialog społeczny w tym sektorze, a także rozwój kanałów efektywnej komunikacji i współpracy pomiędzy partnerami społecznymi sektora publicznego i władzami lokalnymi. Projekt zakłada opracowanie modelu prowadzenia dialogu społecznego w sektorze publicznym na poziomie samorządów w Polsce. Punktem wyjścia był pilotaż w 2 różnych samorządach miejskich średniej wielkości, a więc w Jaworznie i Płocku. W efekcie spotkań związkowców, pracodawców miejskich i przedstawicieli władzy

⁴¹ Patrz rozdział: Dialog sektorowy w Polsce.

samorządowej wypracowane zostały trójstronne porozumienia regulujące wzajemne relacje.

Wyjątki z porozumienia w Płocku (wrzesień 2021 r.)

Celem Porozumienia jest wzrost jakości dialogu społecznego w sektorze publicznym dla godnej pracy na poziomie lokalnym w Płocku, w tym rozwój efektywnej komunikacji i współpracy pomiędzy partnerami społecznymi i władzami lokalnymi.

Strony zobowiązują się w szczególności do:

1. Przekazywania informacji (w formie papierowej lub elektronicznej) niezbędnych do prowadzenia konsultacji i podjęcia ewentualnych negocjacji. Informacje powinny być przekazane w terminie umożliwiającym zapoznanie się ze sprawą lub problemem.
2. Przeprowadzenia konsultacji i rozpoczęcia ewentualnych negocjacji:
 - a) w terminie, formie i zakresie umożliwiającym podjęcie działań w sprawach objętych konsultacjami,
 - b) w zależności od przedmiotu dyskusji na odpowiednim poziomie kierowniczym,
 - c) w sposób umożliwiający odbycie spotkania,
 - d) w celu osiągnięcia porozumienia.
3. Zawierania Układów Zbiorowych Pracy dotyczących ochrony warunków pracy pracowników oraz otwartych na nowe wyzwania występujące w środowisku pracy.
4. Odbywania spotkań z pracownikami dotyczących istotnych spraw ich zakładów pracy na pisemny wniosek każdej ze Stron.
5. Umożliwienia pracownikom wzięcia udziału w szkoleniach organizowanych przez Strony na zasadzie oddelegowania z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
6. Podejmowania wspólnych działań na rzecz przeciwdziałania i wyeliminowania mobbingu i innych zagrożeń psychospołecznych.
7. Inspirowania do podnoszenia kwalifikacji pracowników, w tym kompetencji cyfrowych i innych będących odpowiedzią na zmieniające się potrzeby rynku pracy.

Szerokie promowanie tego typu opcjonalnych rozwiązań jakimi są dobrowolne porozumienia może się przyczynić do tego, aby opisany powyżej „trójkąt niemożności” dialogu społecznego w samorządzie

lokalnym przekształcać w „trójkąt współpracy”. Jest to jednak rozwiązanie cząstkowe, które trudno stosować w sytuacjach istnienia realnych konfliktów wymagających zastosowania instrumentarium prawnego. Dlatego można się podpisać pod stwierdzeniem Zbigniewa Hajna, że przywrócenie w sferze budżetowej koncepcji państwa i gminy (innej jednostki samorządu terytorialnego) jako pracodawcy odfałszowałoby obecny obraz stosunków pracy w tej dziedzinie, wzmocniło prawa pracowników i ich przedstawicieli, a także zwiększyło spoistość działania służb publicznych⁴².

⁴² Z. Hajn, *Koncepcja pracodawcy w powszechnym prawie pracy i szczególnym prawie pracy sfery budżetowej*, [w:] L. Florek (red.), *Powszechne a szczególne prawo pracy*, Warszawa 2016, s. 113.

Pojęcie partnerów społecznych

Barbara Surdykowska

Ustrojowe podstawy do działania partnerów społecznych wynikają z art. 20 oraz art. 59 Konstytucji RP. Analiza przepisów Konstytucji prowadzi do wniosku, że partnerami dialogu społecznego są pracownicy reprezentowani przez związki zawodowe oraz pracodawcy lub organizacje pracodawców. Należy mieć świadomość, że kwestia jakie podmioty po stronie pracowniczej mają przymiot partnera społecznego jest przedmiotem pewnych rozbieżności w literaturze prawa pracy. Część autorów wskazuje, że przymiot partnera społecznego przysługuje także pozazwiązkowym formom reprezentacji pracowników⁴³. Zgodnie z dominującym poglądem przymiot partnera społecznego przysługuje wyłącznie związkom zawodowym⁴⁴.

Jak wskazuje M. Głądoch partnerzy społeczni zostali powołani do celu prowadzenia dialogu, a to oznacza że sytuacja każdego z nich zależy w jakimś stopniu od tego czy potrafią razem stworzyć koncepcję „interesu wspólnego” i postrzegać go jako układ odniesienia do ograniczania egoistycznych dążeń⁴⁵.

W świetle orzecznictwa TK, do związków zawodowych należy reprezentowanie praw i interesów zawodowych i socjalnych swoich członków, bezpośrednio związanych z ich statusem pracowniczym, a tym samym udzielanie ochrony pracownikom jako jednej ze stron

⁴³ Z. Niedbała, M. Piotrowski [w:] *Prawo pracy*, Z. Niedbała (red.), Warszawa 2007, s. 335; L. Mitrus, *Wpływ regulacji wspólnotowych na polskie prawo pracy*, Kraków 2006, s. 150.

⁴⁴ Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013, s. 51.

⁴⁵ M. Głądoch, *Dialog społeczny w zbiorowym prawie pracy*, Toruń 2014, s. 65.

stosunku pracy (przykładowo postanowienie z 21 listopada 2001 r., K 31/01) .

Związek zawodowy wyróżniają spośród innych zrzeszeń działających w sferze stosunków pracy jego cel i zadanie. Trybunał Konstytucyjny określa je następująco: „związek zawodowy, jako jeden z podmiotów wskazanych w art. 59 Konstytucji, odgrywa szczególną rolę w sferze ochrony interesów osób wykonujących pracę zarobkową w sprawach dotyczących stosunku pracy" (wyrok z 2 czerwca 2015 r., K 1/13).

W myśl przepisów ustawy o związkach zawodowych, związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy powołaną do reprezentowania i ochrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych (art. 1 ust.1 u.z.z.). Związki zawodowe reprezentują pracowników i innych członków, a także bronią ich godności, praw oraz interesów materialnych oraz moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych (art. 4 ustawy o z.z.). Ustawa wskazująca dziedzinę działań związków zawodowych, precyzuje, że współuczestniczą w tworzeniu korzystnych warunków nie tylko pracy, lecz również bytu i wypoczynku (art. 6 u.z.z.).

W tym kontekście przez związek zawodowy w znaczeniu Konstytucji RP należy rozumieć zrzeszenie utworzone przez osoby pracujące zarobkowo w celu ochrony swoich interesów związanych z pracą w relacjach z pracodawcami oraz organami władzy publicznej.

Organizacje pracodawców są kontrpartnerem związków zawodowych w zakresie zbiorowych stosunków pracy. Nie wszyscy pracodawcy prowadzą działalność gospodarczą. Związek pracodawców zrzesza podmioty zatrudniające pracowników, a niekoniecznie prowadzące w tym celu działalność gospodarczą. Doktryna prawa pracy podkreśla, że kategoria pracodawcy będącego podmiotem zbiorowym (z reguły osobą prawną) przybiera w praktyce formę nader złożoną⁴⁶. W myśl ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców,

⁴⁶ Z. Hajn, Pracodawca i organizacja pracodawców jako podmioty zbiorowego prawa pracy (wybrane problemy), [w:] Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej, red. G. Goździewicz, Toruń 2000, s. 139–142.

podstawowym zadaniem tych organizacji jest ochrona praw i reprezentowanie interesów, w tym gospodarczych, zrzeszonych członków wobec związków zawodowych, organów władzy i administracji rządowej oraz samorządu terytorialnego.

Trudność przy ustalaniu zakresu pojęcia organizacji pracodawców wynika z okoliczności, że w przypadku organizacji pracodawców ich interesy mogą być znacznie bardziej zróżnicowane w sferze ekonomiczno-socjalnej, niż interesy pracowników zorganizowanych w związkach zawodowych. W doktrynie zwraca się uwagę, że uprawnienia organizacji pracodawców stanowią niejako odbicie uprawnień związków zawodowych, a osią tej relacji jest stosunek pracy łączący pracodawcę z zatrudnionym przez niego pracownikiem⁴⁷. Trybunał Konstytucyjny słusznie zwrócił uwagę, że prawodawca konstytucyjny posłużył się w tym przypadku kategorią pracodawcy, a nie przedsiębiorcy (postanowienie Tw 74/02). W tym kontekście organizacja pracodawców, to organizacja, która reprezentuje wobec innych podmiotów interesy swoich członków dotyczące stosunków pracy. Z tego względu uprawnienia konstytucyjne przyznane organizacjom pracodawców dotyczą obrony interesów w sferze stosunków pracy.

Organizacja pracodawców nie może powoływać się na swój konstytucyjny status w celu obrony interesów gospodarczych nie dotyczących stosunków pracy. Wnioski organizacji pracodawców o zbadanie zgodności aktu normatywnego z konstytucją kierowane do Trybunału Konstytucyjnego muszą dotyczyć tych stosunków (postanowienie Tw 74/02). Legitymacja procesowa organizacji pracodawców w postępowaniu kontrolnym przed TK dotyczy tylko spraw związanych z zatrudnianiem pracowników i nie obejmuje działalności gospodarczej przedsiębiorców – czy jakiegokolwiek innej – poza pracowniczą (postanowienia TK: z 25 marca 2004 r., Tw 37/03; z 14 kwietnia 2004 r., Tw 22/03; z 28 lipca 2004 r., Tw 37/03). Dlatego TK odmawia statusu organizacji pracodawców m.in. organom samorządu gospodarczego, jak również np. Krajowemu Zrzeszeniu Banków

⁴⁷ T. Liszcz, *Konstytucyjne zasady prawa pracy [w:] Konstytucyjny ustrój państwa. Księga jubileuszowa Wiesława Skrzydły, T. Bojarski, E. Gdulewicz, J. Szreniewski (red.)* Lublin 2000.

Spółdzielczych (postanowienie z 9 lutego 2004 r., Tw 36/03). Z drugiej strony, TK uznał legitymację procesową – oczywiście także tylko w sprawach związanych z zatrudnianiem pracowników, obok organizacji pracodawców, także ich zrzeszeń (federacji i konfederacji) – kierując się analogią do zrzeszeń związków zawodowych oraz wyjaśniając, że zrzeszenia reprezentują nie tylko organizacje, ale pośrednio – również pracodawców (postanowienie TK Tw 74/02).

Kolejną kategorią wyodrębnioną w art. 59 Konstytucji RP są organizacje społeczno-zawodowe rolników. Prawodawca konstytucyjny preferował w tym przypadku termin organizacja społeczno-zawodowa zamiast „organizacja zawodowa”, używany w innych przepisach konstytucyjnych.

Społeczno-zawodowe organizacje rolników działają na podstawie ustawy z dnia 8 października 1982 r. o społeczno-zawodowych organizacjach rolników. W myśl tej ustawy organizacje te pełnią funkcje obrony interesów zawodowych rolników indywidualnych. Ustawa wyróżniała następujące rodzaje organizacji społeczno-zawodowych rolników: kółka rolnicze, koła gospodyń wiejskich, rolnicze zrzeszenia branżowe, związki rolników, kółek i organizacji rolniczych oraz związki rolniczych zrzeszeń branżowych. Społeczno-zawodowe organizacje rolników wyróżnia pod względem materialnym strona podmiotowa – ich członkami są rolnicy indywidualni, niemający partnera socjalnego w postaci pracodawcy, oraz zadaniowym – nie ograniczają się do wykonywania zadań socjalno-ekonomicznych (zbieżnych z zadaniami związków zawodowych rolników indywidualnych), lecz podejmują też zadania czysto gospodarcze. Ze względu na brak drugiej strony potencjalnego dialogu, organizacjom społeczno-zawodowym rolników nie można przyznać przymiotu partnera społecznego.

Partnerzy społeczni w Polsce

Sławomir Adamczyk

O sile i jakości dialogu społecznego decyduje m.in. skala zorganizowania po stronie pracy i kapitału. W Polsce mamy pod tym względem do czynienia z bardzo zagmatwaną sytuacją. Po stronie pracowniczej od ponad 25 lat funkcjonuje pluralistyczny model ruchu związkowego, charakteryzujący się mnogością podmiotów, bazujący zarówno na strukturze branżowo-zawodowej, jak i terytorialnej, z silnym naciskiem na poziom zakładu pracy. Według danych GUS⁴⁸ w 2018 r. istniało 12,5 tys. aktywnych organizacji związków zawodowych, przy czym największą część (78,1%) stanowiły zakładowe, podzakładowe i oddziałowe organizacje związkowe. Zrzeszona była w nich ponad połowa członków związków zawodowych. Łącznie do związków zawodowych należało 1,5 mln osób, a więc o 1,1% mniej niż w 2014 r. Osoby zrzeszone w związkach zawodowych stanowiły 16,3% zatrudnionych na podstawie stosunku pracy w zakładach zatrudniających powyżej 9 osób. Przeważająca większość aktywnie działających związków zawodowych (82,6%) należała pośrednio lub bezpośrednio do central związkowych reprezentujących pracowników w Radzie Dialogu Społecznego.

Z kolei po stronie pracodawców⁴⁹ w 2018 r. aktywnie działało 400 organizacji zrzeszających łącznie 19,1 tys. członków co stanowiło

⁴⁸ https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5490/16/1/1/partnerzy_dialogu_spolecznego_organizacje_pracodawcow_i_zwiazki_zawodowe_w_2018.pdf [dostęp:10.09.2021 r.].

⁴⁹ Ibidem.

przyrost o 2,4% w porównaniu z 2014 r. Choć większość tych podmiotów prowadziła działania o zasięgu ogólnopolskim, to tylko 22% działających organizacji pracodawców było afiliowane w strukturach reprezentujących pracodawców w Radzie Dialogu Społecznego.

Ta mnogość podmiotów nie przekłada się jednak na poziom zorganizowania obu stron dialogu i ich reprezentatywność. Dostępne dane dotyczące rzeczywistego zasięgu związków zawodowych i organizacji pracodawców w Polsce są bardzo orientacyjne⁵⁰. Według bazy danych ICTWSS założonej przez Jelle Vissera i powszechnie uznawanej za źródło wiedzy na temat statystyki stosunków przemysłowych, wskaźnik uzwiązkowienia w Polsce w zależności od przyjętego parametru wahał się w granicach 12,7 – 14% w 2016 r.⁵¹ Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju OECD oceniała, że w 2017 r. było to 13,4%⁵². Badania CBOS z 2019 r. podają wskaźnik 12,9% i tendencję wzrostową w porównaniu z 2017 r.⁵³ Tak czy inaczej, stanowi to jedną z najniższych wartości wśród państw UE.

Jeżeli chodzi o rzeczywisty poziom zorganizowania pracodawców, niejasności jest więcej. Dotyczy to zresztą nie tylko Polski. OECD przyznaje, że generalnie ocena poziomu reprezentatywności organizacji pracodawców jest trudna, ze względu na to, że trzeba polegać głównie na samoraportowaniu zainteresowanych podmiotów oraz że nagminne jest podwójne a nawet wielokrotne liczenie tych samych pracowników w sytuacji gdy podmiot należy do kilku organizacji. Dlatego finalne wskaźniki mogą być bardzo niejednoznaczne. W raporcie Komisji Europejskiej z 2014 r. pojawił się dla Polski wskaźnik 20%, co lokowałoby nasz kraj na ostatnim miejscu w UE⁵⁴. Podobna

⁵⁰ Przywołana wcześniej informacja GUS nie obejmuje mikrofirm do 9 pracowników.

⁵¹ J. Visser, ICTWSS Database. version 6.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam. November 2019.

⁵² <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD> [dostęp: 10.09.2021 r.].

⁵³ CBOS, Komunikat z badań: Związki zawodowe w Polsce, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2019/K_138_19.PDF [dostęp: 10.09.2021 r.].

⁵⁴ European Commission, Industrial Relations in Europe 2014, Brussels 2015, s. 25.

wielkość pojawia się w informacji OECD z 2017 r. dotyczącej zorganizowania pracodawców prywatnych⁵⁵. Z kolei, w zestawieniu informacji nt. cech rokowań zbiorowych w poszczególnych krajach, na stronie internetowej tej samej OECD widnieje dla Polski wskaźnik 55,6% (2018 r.)⁵⁶. Ta wartość wydaje się jednak zdecydowanie zawyżona. Między innymi dlatego, że cechą charakterystyczną polskiej sytuacji jest znaczne rozdrobnienie bazy do prowadzenia dialogu, co poważnie wpływa na zdolności organizowania się nie tylko związków, ale również pracodawców. Według danych GUS z 2019 r., około 2/3 polskich pracowników najemnych zatrudnionych jest w sektorze MŚP, w tym ponad 40% – w mikroprzedsiębiorstwach (do 9 pracowników), które stanowią prawie 97% ogólnej liczby przedsiębiorstw niefinansowych w Polsce⁵⁷.

Powyższe uwarunkowania – rozbudowany pluralizm w połączeniu ze słabością zorganizowania obu stron dialogu sprawiają, że szczególne znaczenie przywiązuje się w naszym kraju do trójstronnych instytucji dialogu, które dzięki włączeniu administracji centralnej mogą wzmocnić mandat zarówno związków zawodowych jak też organizacji pracodawców. Identyfikowaniu organizacji partnerów społecznych, posiadających zdolności logistyczne i merytoryczne do uczestnictwa w dialogu społecznym na najwyższym szczeblu służą kryteria reprezentatywności zapisane w ustawie o Radzie Dialogu Społecznego. Zgodnie z nimi, uczestnikami dialogu trójstronnego na poziomie centralnym oraz wojewódzkim jest obecnie 9 „parasolowych” organizacji partnerów społecznych.

⁵⁵ The state of trade unions, employer organisations, and collective bargaining in OECD countries, dostęp na: <https://voxeu.org/article/trade-unions-employer-organisations-and-collective-bargaining-oecd-countries> [dostęp: 10.09.2021 r.].

⁵⁶ <https://www.oecd.org/employment/collective-bargaining-database-poland.pdf> [dostęp: 10.09.2021 r.].

⁵⁷ https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5502/32/1/1/przedsiębiorstwa_niefinansowe_wedlug_rodzajow_i_miejsc_prowadzenia_dzialalnosci_w_2019.pdf [dostęp: 10.09.2021 r.].

Związki zawodowe⁵⁸

Za reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu ustawy uznaje się ogólnokrajowe związki zawodowe, ogólnokrajowe zrzeszenia (federacje) związków zawodowych i ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje), które spełniają łącznie następujące kryteria: 1) zrzeszają więcej niż 300 000 członków będących pracownikami; 2) działają w podmiotach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności jest określony w więcej niż w połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), o której mowa w przepisach o statystyce publicznej.

Status reprezentatywności na poziomie krajowym posiadają obecnie 3 centrale związkowe, które uczestniczą w pracach Rady Dialogu Społecznego. Są to (w kolejności powstawania):

- **NSZZ „Solidarność”** – utworzony w 1980 r., jest jednolitą organizacją związkową o strukturze wewnętrznej typu terytorialno-branżowego, na którą składa się z 38 regionów i 14 sekretariatów branżowych. Deklarowana ilość organizacji zakładowych – 7200⁵⁹.
- **Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (OPZZ)** - powstała w 1984 r. konfederacja federacji branżowych. Składa się z 76 federacji oraz organizacji związkowych (także o profilu zawodowym), zorganizowanych w 7 radach branżowych. Konfederacja posiada swoje rady wojewódzkie (16)⁶⁰.
- **Forum Związków Zawodowych (FZZ)** – powstała w 2002 r. konfederacja związków branżowych, jednozawodowych oraz międzyzakładowych. Obecnie zrzesza bezpośrednio 55 tego typu organizacji, dodatkowo należy do niej całe spektrum organizacji związkowych przyjmowanych przez zarządy wojewódzkie⁶¹.

⁵⁸ Dane liczbowe dotyczące organizacji pozyskane z ich stron internetowych wg stanu na dzień 1.09.2021 r.

⁵⁹ <https://www.solidarnosc.org.pl>

⁶⁰ <https://www.opzz.org.pl/>

⁶¹ <https://www.fzz.org.pl/>

Wszystkie 3 centrale związkowe są afiliowane przy Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych EKZZ. Dodatkowo NSZZ „Solidarność” oraz OPZZ należą do Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych MKZZ – największego obecnie reprezentanta interesów świata pracy w wymiarze globalnym.

Kwestia liczebności poszczególnych central związkowych zwłaszcza w ujęciu porównawczym, jest materią delikatną. Należy mieć na względzie, że zgodnie ze statutem NSZZ „Solidarność” jego członkowie nie mogą należeć do innego związku zarejestrowanego w Polsce (poza NSZZ RI „Solidarność”). W przypadku 2 pozostałych central, które są konfederacjami, nie ma takiego ograniczenia, więc ta sama osoba może być przypisana do kilku organizacji związkowych należących do jednej lub nawet 2 central. Według wspomnianego powyżej sondażu CBOS z 2019 r. przeprowadzonego na reprezentatywnej próbie losowej 936 pracowników najemnych, 6,3% z nich deklarowało przynależność do NSZZ „Solidarność”, 3,4% – do OPZZ, natomiast 2,2% – do FZZ. Trudno jednak na tej podstawie formułować jednoznaczne wnioski. Wiadomo, że NSZZ „Solidarność” jako związek jednolity dysponuje własną precyzyjną członkowską bazą danych. Natomiast zarówno OPZZ jak i FZZ muszą w znacznej mierze opierać się na informacjach pozyskanych od afiliowanych w nich związków i federacji. Można tylko zauważyć, że dla potrzeb wspomnianej powyżej afiliacji w MKZZ (dane z 2019 r.), OPZZ zadeklarowało liczebność 595 tys. członków, a NSZZ „Solidarność” – 552 tysięcy⁶². Tą samą liczebność NSZZ „Solidarność” konsekwentnie zadeklarował na kongresie EKZZ w 2019 r. natomiast OPZZ już zdecydowanie niższą (i zbliżoną do liczebności deklarowanej przez FZZ).

Do związków zawodowych nieposiadających przymiotu reprezentatywności krajowej lecz próbujących tworzyć struktury wyższego szczebla, w tym międzyzakładowe i międzysektorowe, zaliczyć można organizacje o inklinacjach anarchosyndykalistycznych takie

⁶² https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/list_of_affiliates_nov_2019.pdf [dostęp: 10.09.2021 r.].

jak: powstały w 1993 r. Wolny Związek Zawodowy „Sierpień 80”, Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza” (2014 r.), czy Związek Syndykalistów Polskich (2007 r.) należący do anarcho-syndykalistycznej konfederacji Międzynarodowe Stowarzyszenie Pracowników IWA.

Organizacje pracodawców⁶³

Za reprezentatywne organizacje pracodawców uznaje się ogólnokrajowe organizacje pracodawców o charakterze ponadbranżowym, funkcjonujące na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców lub ustawy z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle spełniające łącznie następujące kryteria: 1) zrzeszają pracodawców zatrudniających łącznie co najmniej 300 000 pracowników; 2) zrzeszają pracodawców prowadzących podstawowy rodzaj działalności gospodarczej w co najmniej połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), o której mowa w przepisach o statystyce publicznej; 3) posiadają wśród członków regionalne organizacje pracodawców o charakterze ponadbranżowym, mające siedziby w co najmniej połowie województw.

Następujące „parasolowe” organizacje pracodawców uzyskały do tychczas przymiot reprezentatywności krajowej i uczestniczą w pracach Rady Dialogu Społecznego (wg kolejności ich powstawania):

- **Związek Rzemiosła Polskiego (ZRP)** – najstarsza istniejąca polska organizacja przedsiębiorców utworzona w 1933 r. W swojej strukturze ma 26 izb rzemieślniczych (w tym jedną branżową), 477 cechów rzemioł oraz 180 spółdzielni, pośrednio zrzeszając około 300 tys. mikro, małych i średnich przedsiębiorstw⁶⁴. ZRP jest afiliowany przy Europejskim Zrzeszeniu Rzemioł oraz Małych i Średnich Przedsiębiorstw (SMEunited).

⁶³ Dane liczbowe dotyczące organizacji pozyskane z ich stron internetowych wg stanu na 1 września 2021 r.

⁶⁴ <https://zrp.pl/>

- **Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej** – organizacja powstała w 1989 r. pod nazwą: Konfederacja Pracodawców Polskich. Zgodnie z informacją z witryny internetowej reprezentuje łącznie 19 tys. przedsiębiorstw zatrudniających 5 mln pracowników⁶⁵. W jej strukturze znajduje się 26 organizacji branżowych oraz 6 regionalnych, natomiast ok. 150 dużych przedsiębiorstw jest samodzielnymi członkami. Na poziomie UE konfederacja afiliowana jest przy SGI Europe – organizacji reprezentującej usługi powszechnego dostępu. Jest także członkiem Międzynarodowej Organizacji Pracodawców IOE będącej reprezentacją interesów kapitału w MOP.
- **Konfederacja Lewiatan** (do stycznia 2013 r. – Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan) – istnieje od 1999 r. Zgodnie z informacją z witryny internetowej skupia ponad 4100 firm zatrudniających w sumie ponad 1 mln pracowników⁶⁶. W jej strukturze są 32 organizacje branżowe, 21 regionalnych oraz bezpośrednio – 22 samodzielne podmioty gospodarcze. Konfederacja jest afiliowana w Konfederacji Europejskiego Biznesu BUSINESS-EUROPE.
- **Business Centre Club (BCC)** – organizacja istnieje od 1991 r. (ale dopiero od 2002 r. stworzyła w swoich ramach związek pracodawców). Zgodnie z informacją z witryny internetowej jej członkowie zatrudniają ok. 400 tys. pracowników, struktura oparta jest o 23 łóże regionalne, istnieje też 9 komisji branżowych⁶⁷. BCC nie jest afiliowany w żadnej europejskiej organizacji pracodawców.
- **Związek Przedsiębiorców i Pracodawców** – powstał w 2010 r., zrzesza małe i średnie firmy, ale także większe podmioty. W jego strukturze jest 19 organizacji branżowych oraz 15 związków regionalnych i lokalnych. Według informacji z portalu internetowej organizacji, reprezentuje ona interesy 51 889 podmiotów, które zatrudniają 576 917 pracowników (2020)⁶⁸. W 2018 r. organizacja uzyskała status reprezentatywności krajowej, co spowodowało, że

⁶⁵ <https://pracodawcyrp.pl/>

⁶⁶ <http://konfederacjalewiatan.pl/>

⁶⁷ <https://www.bcc.org.pl/>

⁶⁸ <https://zpp.net.pl/>

została członkiem RDS. Nie jest afiliowana w żadnej organizacji europejskiej.

- **Federacja Przedsiębiorców Polskich** – organizacja powstała w 2015 r., zrzesza podmioty gospodarcze różnej wielkości, zarówno z sektora przemysłowego jak i usługowego. W swojej strukturze ma 14 branżowych związków pracodawców i przedsiębiorców, 8 regionalnych oddziałów oraz 70 członków bezpośrednich⁶⁹. Od 2020 r. po uzyskaniu przymiotu reprezentatywności krajowej organizacja bierze udział w pracach RDS. Federacja nie publikuje informacji o liczbie pracowników objętych działaniem zrzeszonych w niej podmiotów.

Jak widać z powyższego wyliczenia, spektrum organizacji pracodawców reprezentowanych w RDS jest obszerniejsze niż centralnych związkowych. Warto jednak zwrócić uwagę, że o ile w przypadku tych ostatnich, reprezentują one przeważającą liczbę wszystkich istniejących w Polsce organizacji związkowych, to parasolowe organizacje pracodawców, zgodnie z przytoczonym na wstępie badaniem GUS, łącznie reprezentują mniej niż jedną czwartą zarejestrowanych w naszym kraju organizacji tego typu. Na dodatek rzeczywisty krajowy obraz tej strony dialogu jest wypaczony poprzez fakt, że wiele znaczących, także pod względem zatrudnienia, podmiotów gospodarczych afiliuje się przy kilku organizacjach pracodawców, co oznacza że następuje multiplikowanie liczebności, także w odniesieniu do takiego parametru jakim jest liczba objętych pracownikami.

⁶⁹ <https://federacjaprzedsiebiorcow.pl/>

Lokaut – pojęcie i uwarunkowania prawne

Barbara Surdykowska

Chociaż lokaut jest uważany za odpowiednik pracowniczego prawa do strajku po stronie pracodawców, jest to zagadnienie o wiele bardziej kontrowersyjne. Wszystkie państwa wysokorozwinięte uważają strajk za dopuszczalną formę działania pracowników. Prawo pracowników do akcji zbiorowych w tym do strajku, znajduje też silne umocowanie w prawie międzynarodowym i w prawie europejskim. Nie ma natomiast regulacji na poziomie międzynarodowym w zakresie prawa do lokautu. Niejednolity charakter mają w tym zakresie regulacje wewnętrzne państw UE. Często sytuacją jest brak regulacji instytucji lokautu.

Lokaut może być najogólniej zdefiniowany jako powstrzymanie się pracodawcy od zatrudniania pracowników, dla wywarcia presji na nich i reprezentujące ich organizacje związkowe, w celu rozwiązania istniejącego sporu zbiorowego. W czasie lokautu pracownicy zostają pozbawieni możliwości wykonywania pracy czego konsekwencją jest brak prawa do wynagrodzenia.

Lokaut dopuszczalny jest między innymi w duńskiej praktyce. Niedawnym przypadkiem, który odbił się szerokim echem był lokaut zastosowany przez organizację zrzeszającą samorząd występujący w roli pracodawcy wobec duńskich nauczycieli.

Bardzo szeroka definicja lokautu stosowana jest przez Międzynarodową Organizację Pracy a przyjęta w uchwale w sprawie sta-

tystyk strajków, lokautu i innych działań z powodu sporów pracowniczych (uchwała przyjęta w styczniu 1993 r.). We wskazanej uchwale lokaut został zdefiniowany jako całkowite lub częściowe zamknięcie jednego lub więcej miejsc pracy (zakładów pracy), lub utrudnienie pracownikom normalnej pracy, dokonane przez jednego lub kilku pracodawców w celu egzekwowania własnych żądań lub odpierania żądań pracowników, w celu przedstawienia zarzutów lub wyrażania wsparcia dla żądań lub zarzutów innych pracodawców. Jak wskazałam definicja ta używana jest na potrzeby badań statystycznych.

Lokaut w historii

Najbardziej znanym lokautem w historii jest tak zwany lokaut dubliński czyli najważniejszy spór przemysłowy w Irlandii, który miał miejsce pomiędzy 26 sierpnia 1913 r. a 18 stycznia 1914 r. Po stronie pracowniczej raczkujący irlandzki ruch związkowy reprezentowany był przez Jamsa Larkina i Jamsa Connolly. Pracownicy Dublina żądali prawa do organizowania się w związki zawodowe. Odpowiedź ze strony pracodawców (przede wszystkim ich przywódca Wiliama Martina Murfiego) polegała na masowym pozbawieniu pracowników popierających związki prawa do pracy. Opór mógł być podtrzymywany między innymi ze względu na wsparcie w wysokości 150 tys. funtów, które otrzymano od brytyjskiego Trade Union Congres. Próbowano także wysyłać dzieci z głodujących rodzin irlandzkich robotników do rodzin brytyjskich związkowców, co jednak spotkało się z oporem irlandzkiego kościoła katolickiego. Co ciekawe największy pracodawca w Dublinie browary Guinnessa nie przyłączyły się do lokautu. Ostatecznie działania zbiorowe zakończyły się klęską w 1914 r. gdy brytyjskie związki nie zdecydowały się na strajk solidarnościowy. Wielu zdesperowanych nędzą pracowników powróciło do pracy za cenę deklaracji zaprzestania prób zorganizowania się. Jednakże już w 1919 r. irlandzkie związki liczyły tyle samo członków co w 1913 r.

Kolejne przykłady dotyczą lig amerykańskiego sportu zawodowego⁷⁰.

Ciekawe przykłady lokautu dotyczą sportu zawodowego. Przykłady to: Major League Baseball, National Basketball Association, National Hockey League, National Football League. Jak widać przykłady dotyczą USA. Kontrowersyjna blokada sędziowska NFL w 2012 r. dotyczyła sędziów, a nie graczy. W 2005 r. NHL stała się pierwszą dużą profesjonalną ligą sportową w Ameryce Północnej, która odwołała cały sezon z powodu lokautu.

Przykłady współczesnych lokautów

2 kwietnia 2013 r. duńska organizacja (*Kommunernes Landsforening*) zastosowała lokaut wobec ponad 60 000 nauczycieli. W jego wyniku wielu uczniów zostało pozbawionych możliwości uczęszczania do szkół. Spór związku zawodowego reprezentującego nauczycieli (*Danmarks Lærerforening*) dotyczył oczekiwania ze strony pracodawców wydłużenia czasu pracy. Związki zawodowe odmówiły podpisania układu zbiorowego. Po 24 dniach lokautu, państwo przystąpiło do mediacji. Ostatecznie strona pracownicza przegrała spór – czas pracy został wydłużony co połączono z symboliczną kompensacją wynagrodzenia⁷¹.

29 października 2011 r. Australijskie Qantas Airline zdecydowały się na niedopuszczenie do pracy wszystkich pracowników – pilotów i obsługę na lotach krajowych⁷². Ostatecznie lokaut zakończył się 31 października nad ranem interwencją ze strony *Fair Work Australia*, komisji powołanej na mocy *Fair Work Act* z 2009 r., która ma

⁷⁰ https://en.wikipedia.org/wiki/NHL_lockout [dostęp: 29.11.2021 r.];

https://en.wikipedia.org/wiki/2011_NFL_lockout [dostęp: 29.11.2021 r.].

⁷¹ <https://www.thelocal.dk/20170928/danish-government-orchestrated-teacher-lockout-former-minister> [dostęp: 29.11.2021 r.].

⁷² <http://www.abc.net.au/news/2011-10-29/qantas-locking-out-staff/3608250> [dostęp: 29.11.2021 r.].

władztwo kończenia sporów i dysput zbiorowych⁷³. Ostatecznie strona związkowa nie osiągnęła zakładanych oczekiwań płacowych. Quantas Airlines szacuje, że koszt uziemienia całej floty i zwrotu biletów wynosił około 195 milionów dolarów. Virgin Australia i inne linie lotnicze z radością wypełniły parodniową lukę⁷⁴.

⁷³ https://en.wikipedia.org/wiki/Fair_Work_Commission [dostęp: 29.11.2021 r.].

⁷⁴ https://en.wikipedia.org/wiki/1619_Jamestown_craftsmen_strike [dostęp: 28.11.2021 r.]; <https://nvdatabase.swarthmore.edu/content/polish-artisans-strike-right-vote-jamestown-virginia-1619> [dostęp: 28.11.2021].

Strajk – pojęcie prawne

Barbara Surdykowska

Poprzez strajk określamy przerwę w pracy wyrażającą protest w związku z warunkami pracy czy jako wsparcie żądań dotyczących poprawy warunków pracy lub płacy. Obok powyższego znaczenia strajku pracowniczego termin ten używany jest na różne formy zaprzestania działalności – mam na myśli strajki, studentów, uczniów, więźniów itp. Strajk jest formą oporu ludzi przeciwko komuś lub czemuś. Kwestią podstawową jest wskazanie ogólnofilozoficznej podstawy ludzkiego oporu. Współcześnie zwykle prawo do oporu odnajduje swój fundament w koncepcji godności ludzkiej. Przykładowo Konstytucja RP w godności sytuuje wszystkie wolności i prawa jednostki. Zgodnie bowiem z treścią art. 30 przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych.

Strajk może być badany z przeróżnych perspektyw poznawczych: socjologicznej, ekonomicznej czy politologicznej i oczywiście także prawnej. Z punktu widzenia analizy prawnej istotne są przede wszystkim następstwa prawne akcji strajkowej w stosunku do uczestniczących w niej pracowników oraz organizatorów i osób kierujących strajkiem. Refleksje dotyczą gwarancji dla trwałości stosunku pracy jak i odpowiedzialności karnej, cywilnej czy pracowniczej w stosunku do uczestników i organizatorów strajku jak też podmiotów utrudniających przeprowadzenie strajku.

W polskim porządku prawnym problematykę sporów zbiorowych i strajków reguluje ustawa z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów

zbiorowych. Zgodnie z art. 1 spór zbiorowy pracowników z pracodawcą lub pracodawcami może dotyczyć warunków prac, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych.

Nowelizacja art. 5 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych wskazuje, że pracodawcą w rozumieniu ustawy jest podmiot, o którym mowa w art. 1(1) pkt 2 ustawy o związkach zawodowych. Wskazany artykuł definiuje pracodawcę w następujący sposób: należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy oraz jednostkę organizacyjną, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową, niezależnie od podstawy tego zatrudnienia. Tak więc stroną sporu zbiorowego może być zarówno pracodawca w rozumieniu Kodeksu pracy jak i zleceniodawca.

Trzeba jednak podkreślić, że nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego, w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników. Czyli w sytuacji gdy pracownikowi przykładowo przysługuje odwołanie do sądu pracy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracownika (art. 52 k.p.). Jeżeli spór dotyczy treści układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa, wszczęcie i prowadzenie sporu o zmianę układu lub porozumienia może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia (art. 4 ust. 1 i 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych).

O czym mało kto wie polskie doświadczenia ze strajkiem mającym wymiar zdecydowanie polityczny sięgają XVII wieku⁷⁵. W 1608 r. grupa polskich rzemieślników wyemigrowała do Ameryki Północnej

⁷⁵ https://en.wikipedia.org/wiki/1619_Jamestown_craftsmen_strike [dostęp: 28.11.2021 r.];
<https://nvdatabase.swarthmore.edu/content/polish-artisans-strike-right-vote-jamestown-virginia-1619> [dostęp: 28.11.2021 r.]

a mówiąc dokładniej do Jamestown w kolonii Virginia. Zajmowali się wytwarzaniem smoły, potażu i terpentyny niezbędnej do budowy statków. Produkcja szła im tak dobrze, że nie tylko wytwarzali te produkty na lokalne potrzeby, ale były one pierwszymi towarami eksportowanymi z Virginii do Europy. W 1619 r. odbyły się pierwsze lokalne wybory, w których zabroniono uczestniczyć polskim rzemieślnikom wskazując na ich nieanglosaskie pochodzenie. Zakaz wywołał strajk i żądanie dopuszczenia do głosowania. Strajk pod hasłem „Nie ma głosów nie ma pracy” zakończył się sukcesem. Ze względu na znaczenie ekonomiczne produkcji, zdecydowano o dopuszczeniu ich do głosowania.

Strajki w Polsce

Mateusz Szymański

Zgodnie z u.r.s.z.⁷⁶ za strajk uznaje się zbiorowe powstrzymanie się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu dotyczącego warunków pracy, płac lub świadczeń społecznych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych.

Na terenie Polski, pierwszy odnotowany strajk wybuchł w roku 1690 w kopalni soli w Wieliczce. Zarzewiem konfliktu stała się obniżona wartość ekwiwalentu za pobieraną przez górników sól, która stanowiła uzupełnienie ówczesnego wynagrodzenia. W 1690 r. zarząd kopalni z niewiadomych przyczyn obniżył taryfę, według której następowała zmiana deputatu solnego na pieniądze, co doprowadziło do obniżenia wartości tego świadczenia. Wywołało to niezadowolenie wśród górników. Mimo negocjacji, nie udało się stronom dojść do porozumienia. W tej sytuacji górnicy rozpoczęli strajk. Gdy król dowiedział się o działaniach pracowników kopalni, wysłał do Wieliczki komisję wraz z wojskiem. Wysłannicy królewscy ukarali dziesięciu przywódców strajkujących śmiercią⁷⁷.

W kolejnych stuleciach, miało miejsce wiele istotnych strajków, które zapisały się na kartach historii. Najbardziej znane to m.in. strajk

⁷⁶ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. 1991 nr 55 poz. 236).

⁷⁷ „Oświata – organ polskiego stowarzyszenia robotniczego oświatowo-gimnastycznego »Siła« w Czechosłowacji”, nr 9/1937, 1937, ze zbiorów Remigiusza Okraski, dostęp za pośrednictwem <http://lewicowo.pl/pierwszy-strajk-w-polsce-przed-250-laty/> [dostęp: 29.09.2021 r.].

Szpułarek w Żyrardowie w 1883 r., Bunt łódzki w 1892 r., strajk łódzkich włóknarzy w 1933 r., Poznański czerwiec w 1956 r., „Wydarzenia grudniowe na Wybrzeżu” w 1970 r., Łódzkie strajki lutowe w 1971 r., strajk w Stoczni Gdańskiej w 1980 r. To tylko wybrane przykłady akcji strajkowych. Niejednokrotnie strajki pracowników zmieniały bieg historii, ponieważ hasła im towarzyszące miały szerszy zakres niż tylko ekonomiczny. Niestety, w wielu wypadkach kończyły się ostrymi starciami, w wyniku których strajkujący ponosili śmierć, doznawali obrażeń, a w najlepszym wypadku trafiali do więzienia.

Szczęśliwie, w czasach współczesnych pracownicy nie muszą obawiać się konsekwencji podejmowania akcji strajkowych, ponieważ prawo do strajku stało się jednym z praw człowieka. Zostało ono wyrażone w Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z 1966 r.⁷⁸ Ponadto wymienić należy Konwencję MOP nr 87, dotyczącą wolności związkowej i ochrony podstawowych wolności⁷⁹, z której winterpretowano prawo do strajku⁸⁰. Prawo do podejmowania działań zbiorowych, w tym strajków zostało także określone w art. 6 EKS z 1961 r.⁸¹ i art. 28 KPP z 2000 r.⁸² Co więcej, ETPC wywiódł prawo do strajku z EKPCz z 1950 r.⁸³ Podstawę uznania prawa do strajku znajdujemy także w polskiej Konstytucji. Art. 59 stanowi, że „Związkom zawodowym przysługuje prawo do organizowania strajków pracowniczych i innych form protestu w granicach określonych w ustawie. Ze względu na dobro publiczne ustawa może ograniczyć prowadzenie strajku lub zakazać go w odniesieniu do określonych kategorii pracowników lub w określonych dziedzinach”⁸⁴.

⁷⁸ Dz.U. 1977 nr 38 poz. 169.

⁷⁹ Dz.U. 1958 nr 29 poz. 125.

⁸⁰ A. Reda-Ciszewska, Prawo do strajku w świetle Konwencji o ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, *Studia Prawno-Ekonomiczne*, t. XCV, 2015, s. 101–102.

⁸¹ Dz.U. 1999 nr 8 poz. 67.

⁸² Eur-Lex, 2012/C 326/02.

⁸³ Dz.U. z 1993 r. nr 61, poz. 284 ze zm.

⁸⁴ Dz.U. 1997 nr 78 poz. 483 ze zm.

Strajk jest środkiem ostatecznym i nie może być ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu według zasad określonych w przepisach ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Tak więc, nim dojdzie do strajku należy przeprowadzić rokowania, a następnie mediacje. Możliwe jest także wykorzystanie arbitrażu społecznego, choć nie jest to obligatoryjne. Jedyny wyjątek od tej zasady to sytuacja, gdy pracodawca podejmował bezprawne działania, które uniemożliwiły przeprowadzenie rokowań lub mediacji, a także w wypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym.

Ustawa stanowi, że przy podejmowaniu decyzji o ogłoszeniu strajku podmiot reprezentujący interesy pracowników powinien wziąć pod uwagę współmierność żądań do strat związanych ze strajkiem. To zalecenie określa się mianem zasady proporcjonalności, a także zasadą społecznej adekwatności strajku i stanowi jeden z warunków legalności strajku⁸⁵. Prawo organizowania akcji strajkowej oraz innych form protestu co do zasady przysługuje zakładowej organizacji związkowej (każdej z legalnie działających w zakładzie pracy), która jest upoważniona do wszczęcia i prowadzenia sporu zbiorowego pracy. Udział pracownika w strajku jest dobrowolny, co oznacza, że nie można go do tego zmusić. Nie wyklucza to jednak agitacji na rzecz strajku⁸⁶. Według polskich przepisów, strajk nie może zostać uznany za naruszenie obowiązków pracowniczych. W czasie trwania akcji strajkowej pracownik zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia. Okres przerwy w wykonywaniu pracy wlicza się do okresu zatrudnienia w zakładzie pracy.

Organizacja strajku wymaga spełnienia określonych warunków formalnych. W pierwszej kolejności należy wymienić uzyskanie zgo-

⁸⁵ H. Lewandowski, Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz, [w:] Prawo pracy, za pośrednictwem serwisu LEX.

⁸⁶ K.W. Baran, D. Książek, Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, [w:] Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, pod. red. K.W. Baran, 2016, za pośrednictwem serwisu LEX.

dy większości pracowników. Stanowi o tym art. 20 ustawy, gdzie określono, że strajk zakładowy ogłasza organizacja związkowa po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy. W przypadku strajku wielozakładowego potrzebna jest zgoda wyrażona w ten sam sposób w poszczególnych zakładach, które mają być objęte strajkiem. Co istotne, ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej na 5 dni przed jego rozpoczęciem.

Należy podkreślić, że strajk nie może spowodować niebezpieczeństwa dla życia lub zdrowia ludzkiego. Dlatego też określono w ustawie, że niedopuszczalne jest zaprzestanie pracy w wyniku akcji strajkowych na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa. Co więcej, kierownik zakładu pracy nie może być w czasie strajku ograniczony w pełnieniu obowiązków i w wykonywaniu uprawnień w odniesieniu do pracowników niebiorących udziału w strajku oraz w zakresie niezbędnym do zapewnienia ochrony mienia zakładu i nieprzerwanej pracy tych obiektów, urządzeń i instalacji, których unieruchomienie może stanowić zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego lub przywrócenia normalnej działalności zakładu. Ponadto, na organizatorów strajku nakłada się obowiązek współdziałania z kierownikiem zakładu pracy w zakresie niezbędnym do zapewnienia ochrony mienia zakładu pracy i nieprzerwanej pracy wyżej wymienionych obiektów, urządzeń i instalacji.

W polskim ustawodawstwie wyłączono prawo do strajku w przypadku wybranych grup zawodowych. W ustawie o rozwiązywaniu sporów wymienia się pracowników: Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Służby Ochrony Państwa, jednostek Policji i Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, Służby Więziennej, Straży Granicznej, Krajowej Administracji Skarbowej, w której pełnią służbę funkcjonariusze Służby Celno-Skarbowej, oraz jednostek organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej. Ponadto, prawo do strajku nie przysługuje pracownikom zatrudnionym w organach władzy państwowej, administracji rządowej

i samorządowej, sądach oraz prokuraturze. W tym wypadku, ustawodawca przewidział możliwość organizacji strajku solidarnościowego na rzecz obrony praw i interesów pracowników, którzy nie mają prawa do strajku. Taki strajk może zostać zorganizowany przez związek zawodowy działający w innym zakładzie pracy. Nie może trwać dłużej niż połowa dnia roboczego.

TABELA 1. Podstawowe informacje na temat strajków w Polsce w latach 2008–2018

Kategoria Rok	Liczba strajków	Liczba pracowników, którzy wzięli udział w strajku ogółem (w tys.)	Liczba pracowników, którzy wzięli udział w strajku ogółem (% ogółu zatrudnionych)	Liczba dni roboczych nieprzepracowanych w związku z uczestnictwem w strajkach
2008	12 765	209	2,12	275 819
2009	49	22	0,23	9 141
2010	79	14	0,14	14 676
2011	53	19	0,19	26 032
2012	17	19	0,19	12 853
2013	93	29	0,31	10 131
2014	3	1	0,01	212
2015	14	19	0,19	108 206
2016	5	1	0,01	10 356
2017	1 556	29,6	0,29	35 618
2018	7	2	0,02	3 665

Źródło: opracowanie własne, dane GUS.

Liczba strajków w Polsce kształtuje się na przeciętnym poziomie w porównaniu do innych krajów UE. Świadczą o tym dane dotyczące liczby dni poświęconych na udział pracowników w akcji strajkowej. Według opracowania Europejskiego Instytutu Związków Zawodo-

wych, średnio w Polsce na 1 tys. pracowników przypada 16 dni strajkowych. Dla porównania, w Niemczech jest to 17 dni, na Węgrzech 6, w Finlandii blisko 60 dni, w Hiszpanii 49, a we Francji 121⁸⁷. Mimo to, godne odnotowania są znaczne akcje strajkowe i protestacyjne, które wybuchały w czasach współczesnych. W 2007 r. miał miejsce słynny protest pielęgniarek znany jako „białe miasteczko”, a w 2013 r. odbyły się Ogólnopolskie Dni Protestu, zorganizowane przez NSZZ „Solidarność”, OPZZ i Forum Związków Zawodowych, które zgromadziły około 200 tys. uczestników.

⁸⁷ Mapa strajków w Europie, informacja ze strony Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych, <https://www.etui.org/strikes-map> [dostęp: 29.09.2021 r.].

Najważniejsze strajki w historii

Mateusz Szymański

Część I

Historia pokazywała, że w wielu wypadkach dopiero strajk przesądzał o ostatecznym rozstrzygnięciu sporu pomiędzy kapitałem, a pracą. I choć jest dotkliwy oraz kosztowny dla obu stron, to jednak nie zawsze udaje się go uniknąć. Jest też sprawdzianem organizacyjnym i mobilizacyjnym, zwłaszcza dla strony pracowniczej. Nieudana akcja strajkowa może na lata przesądzić o losach danej organizacji, czy nawet całego ruchu związkowego w danym kraju. Udany strajk może natomiast stanowić pozytywny bodziec dla rozwoju organizacji. W niniejszej części wskazane zostaną jedne z ważniejszych akcji strajkowych w historii. Wybór tych wydarzeń ma charakter subiektywny. Przesądza o tym przede wszystkim skala jak i przełomowy charakter. Brana była także pod uwagę specyfika danego strajku. Pominięto strajki, którym towarzyszył wymiar polityczny, jak choćby strajki w Berlinie w 1953 r., we Francji w 1968 r., czy strajki, które miały miejsce w roku 1980 w Polsce. Choć ich rola w historii jest niezaprzeczalna to jednak specyfika i postulaty uczestników wykraczają poza przedmiot stosunków przemysłowych, o którym traktuje niniejszy „Przewodnik”.

Choć historia strajków sięga czasów starożytnych⁸⁸, to nie stały się one podstawowym elementem repertuaru działalności związko-

⁸⁸ Pierwszy odnotowany strajk w historii miał miejsce ponad 3 tys. lat temu w Egipcie, The Economic Times, The famous worker strikes in world history, 02.03.2014 r., <https://economictimes.indiatimes.com/nation-world/the-famous-worker-strikes-in-world-history/many-many-years-ago-/slideshow/31272640.cms> [dostęp: 27.08.2021 r.].

wej aż do XIX wieku⁸⁹. Dopiero wtedy doszło do rozwoju znanych nam współcześnie organizacji związkowych o charakterze masowym i składającym się z przedstawicieli różnych profesji, tzw. „general unions”. To te organizacje rozpoczęły organizację tzw. strajków generalnych, których siła i oddziaływanie okazywały się w historii największe.

Pierwszy strajk w Stanach Zjednoczonych przedstawicieli różnych zawodów, w tym stolarzy, górników oraz tych, którzy wykonywali roboty publiczne, miał miejsce w Filadelfii w 1835 r. Liczba strajkujących wyniosła 20 tys., a głównym postulatem było skrócenie dnia pracy do 10 godzin. Był to jeden z serii strajków na rzecz krótszego dnia pracy, które miały miejsce już od roku 1825 r. i po raz pierwszy odbyły się w Bostonie⁹⁰. Omawiany strajk rozpoczął się w czerwcu i po trzech tygodniach osiągnął zakładane cele. Dzień pracy został skrócony do postulowanych 10 godzin. Robotnikom udało się również wywalczyć podniesienie płac dla wybranych grup⁹¹. Na wieść o strajku i jego sukcesie także w innych miastach Stanów Zjednoczonych odbywały się protesty, których skutkiem było wprowadzanie 10-godzinnej normy pracy danego dnia⁹².

W 1888 r. doszło do strajku, w którym główną rolę odegrały kobiety, wśród nich dziewczynki. Miał on miejsce w fabryce zapalek Byrant and March. Zarzewiem sporu było zwolnienie z pracy trzech pracownic w związku z tym, że rozmawiały one z reformatorką spo-

⁸⁹ M.P. Hanagan, *Labor History: Strikes And Unions*, Encyclopedia of European Social History, <https://www.encyclopedia.com/international/encyclopedias-almanacs-transcripts-and-maps/labor-history-strikes-and-unions> [dostęp: 27.08.2021 r.].

⁹⁰ P.S. Foner, *History of the Labor Movement in the United States, Vol. 1: From Colonial Times to the Founding of the American Federation of Labor*, Nowy Jork, 1972, s. 102, 1972.

⁹¹ A. Akhtar, J. Hadden, *The most impactful strikes in history – for better or worse*, Insider, 01.05.2020 r., <https://www.businessinsider.com/the-biggest-and-most-powerful-worker-strikes-of-all-time-2019-9?IR=T#the-first-us-strike-of-20000-of-carpenters-coal-workers-and-public-works-employees-occurred-in-philadelphia-in-1835-resulting-in-a-sweeping-victory-for-all-workers-4> [dostęp: 27.08.2021 r.].

⁹² P.S. Foner, op. cit., s. 118.

łączną Annie Besant, na temat ich warunków pracy. Besant opisywała w prasie sytuację w zakładzie. Według jej doniesień praca w fabryce miała trwać 14 godzin na dobę i była bardzo słabo opłacana mimo znaczących zysków przedsiębiorstwa. Ponadto, wskazywała na nadmierne karanie pracownic grzywnami i zagrożenie problemami zdrowotnymi w związku z pracą z białym fosforem (nowotwór kości i związana z tym martwica kości żuchwy). Jako znak protestu wobec zachowania pracodawcy ponad dwieście pracownic fabryki odeszło od maszyn⁹³. Stworzyły one również Związek zapalczarek⁹⁴. Reakcja pracownic zyskała szeroką publiczną przychylność i zrujnowała wizerunek firmy. Zaskoczyło to właścicieli fabryki, którzy początkowo zaprzeczali doniesieniom o złej sytuacji socjalnej pracownic i publicznie określali je jako kłamstwa⁹⁵. Nacisk społeczny okazał się jednak na tyle duży, że po kilku tygodniach doszło do porozumienia i poprawy warunków płacy i pracy. W późniejszym okresie, odstąpiono od wykorzystania białego fosforu do produkcji zapalek⁹⁶. W literaturze fachowej uznaje się to wydarzenie za zapowiedź powstania i rozwoju bojowniczych (ang. *militant*) związków zawodowych⁹⁷.

Strajk w Zagłębiu Ruhry w Niemczech w roku 1889 miał zasadnicze znaczenie dla losów niemieckiego ruchu związkowego, który do czasu tego wydarzenia był w zasadzie nielegalny. Cesarstwo Niemieckie zdecydowanie zwalczało wszelkie inicjatywy socjalistyczne,

⁹³ Striking Women, Women and work in the 19th century, <https://www.striking-women.org/module/women-and-work/19th-and-early-20th-century> [dostęp: 11.10.2021 r.].

⁹⁴ Archiveshub.jisc.ac.uk, Bryant & MayMatchmakers Strike Register, <https://archiveshub.jisc.ac.uk/search/archives/5501b19f-58f1-3699-b1f8-d183a6d4d658> [dostęp: 12.10.2021 r.].

⁹⁵ TUC History Online, The Match Workers Strike Fund Register, <http://www.unionhistory.info/matchworkers/matchworkers.php> [dostęp: 12.10.2021 r.].

⁹⁶ British Library, Match Girls Strike 1888, <https://www.bl.uk/learning/timeline/item106451.html> [dostęp: 12.10.2021 r.].

⁹⁷ L.J. Stare, After the Match Girls' Strike: Bryant and May in the 1890s, *Victorian Studies*, Vol. 26, No. 1, 1982, s. 8.

a za takie uważano m.in. związki zawodowe⁹⁸. Stąd utrzymywanie w mocy w latach 1878–1890 ustawy antysocjalistycznej, zabraniającej organizowania związków, zwoływania zebrań oraz publikowania pism uznanych za socjalistyczne. Przełom nastąpił w wyniku strajku, w którym udział wzięło blisko 100 tys. górników. Przyczyną strajku był realny spadek wartości płac oraz przeciążenie pracą, która trwała nawet do 16 godzin na dobę⁹⁹. Poinformowany przez górników, poparcia strajkującym udzielił Cesarz Wilhelm II co miało niebagatelne znaczenie. Tym bardziej, że radykalne działania antystrajkowe forsował kanclerz Otto von Bismarck. Cesarz stwierdził na posiedzeniu rady ministrów, że “Moi żołnierze są od trzymania porządku, a nie od tego, by zapewnić wysokie zyski właścicielom kopalń” (tłumaczenie własne)¹⁰⁰. Sam strajk nie przyniósł oczekiwanej poprawy warunków, ponieważ pracodawcy nie dotrzykali warunków porozumienia¹⁰¹. Należy jednak zaznaczyć, że obawa o kolejne możliwe tego rodzaju akcje sprawiła, że w kolejnych dekadach stosunki przemysłowe zostały uregulowane. Doszło również do rozwoju metody układowej i zwiększenia uczestnictwa w organizacjach związkowych¹⁰². Jednym ze skutków udanego strajku było również zniesienie ustawy antysocjalistycznej.

Natomiast, z powstaniem amerykańskiego święta pracy w USA wiąże się historia strajku w zakładach The Pullman Company, które zajmowały się produkcją luksusowych wagonów kolejowych. Strajk ten miał miejsce w 1894 roku. W literaturze uznawany jest za jeden z największych konfliktów przemysłowych w historii Stanów Zjedno-

⁹⁸ W.J. Mommsen, Introduction, [w:] *The Development of Trade Unionism in Great Britain and Germany, 1880–1914*, pod. red. W. J. Mommsen i H.-G. Husung, Sydney, 1985, s. 3.

⁹⁹ *The Labour Leader, Works of Frederick Engels 1889, The Ruhr Miners' Strike of 1889*, Transcribed by T. Brown, <https://www.marxists.org/archive/marx/works/1889/06/01.htm>.

¹⁰⁰ Ibidem.

¹⁰¹ Encyklopedia.com, *Miners's strike: Germany*, <https://www.encyclopedia.com/history/encyclopedias-almanacs-transcripts-and-maps/miners-strike-germany> [dostęp: 30.08.2021 r.].

¹⁰² J. Gardawski, *Związki zawodowe na rozdrożu*, Warszawa, 2001, s. 22–23.

czonych¹⁰³. Motywem strajku było żądanie przez pracowników lepszych warunków życia i wyższych płac. Było to podyktowane cięciami płac dla robotników czemu nie towarzyszyło obniżenie kosztów życia w miasteczku przyzakładowym w okolicach Chicago¹⁰⁴. Decyzja pracodawcy była natomiast reakcją na trudną sytuację w gospodarce¹⁰⁵. Niezadowoleni robotnicy rozpoczęli strajk w maju 1894 roku. Szybko dołączyli do nich inni pracownicy kolei zrzeszeni w związek zawodowy ARU (American Railway Union), którzy postanowili bojkotować wszystkie połączenia kolejowe, gdzie korzysta się z wagonów z fabryki Pullmana¹⁰⁶. By powstrzymać strajkujących, Prezydent USA, G. Cleveland wysłał wojsko. Doszło do starć między żołnierzami a robotnikami, w skutek których zginęło 30 osób. Wydarzenie zbiegło się w czasie z pracami nad legislacją dotyczącą wprowadzenia w USA Święta Pracy, wyznaczonego na pierwszy poniedziałek września. Tuż przed pacyfikacją strajku tenże sam Prezydent Cleveland podpisał w tej sprawie ustawę¹⁰⁷. Miało to odwrócić uwagę od jego niepopularnej decyzji o sposobie rozprawienia się ze strajkiem. Tym bardziej, że wydarzenie w Fabryce Pullmana było jednym z pierwszych tego rodzaju, które stały się przedmiotem zainteresowania w całych Stanach Zjednoczonych¹⁰⁸.

¹⁰³ H. Wish, The Pullman Strike: A Study in Industrial Warfare, *Journal of the Illinois State Historical Society*, Vol. 32, No. 3, 1939, s. 288–289.

¹⁰⁴ M. Brendel, The Pullman Strike, *Illinois History*, December 1994, Wayback Machine, Internet Archive, <https://web.archive.org/web/20171106183904/http://www.lib.niu.edu/1994/ihy941208.html> [dostęp: 28.08.2021 r.] .

¹⁰⁵ H.W. Brands, *The Reckless Decade: America in the 1890s*, Chicago, 2002, s. 148.

¹⁰⁶ M.I. Urofsky, Pullman Strike, *Encyclopaedia Britannica*, <https://www.britannica.com/event/Pullman-Strike> [dostęp: 28.08.2021 r.] .

¹⁰⁷ A. Akhtar, J. Hadden, The most impactful strikes in history – for better or worse, *Insider*, 01.05.2020 r., <https://www.businessinsider.com/the-biggest-and-most-powerful-worker-strikes-of-all-time-2019-9?IR=T#a-1894-strike-resulted-in-30-people-dead-cost-80-million-in-damages-and-led-to-the-creation-of-labor-day-in-the-us-6> [dostęp: 27.08.2021 r.] .

¹⁰⁸ D.R. Papke, The Pullman Case. The Clash of Labor and Capital in Industrial America, Kansas, 1999, s. 36.

Część II

Dotychczasowe rozważania obejmowały okres XIX wieku. W tej części zostaną przedstawione jedne z ważniejszych akcji strajkowych w XX i XXI wieku. Rozpocząć można od historii strajku w sektorze metalurgicznym w roku 1919 w Stanach Zjednoczonych. Wzięło w nim udział około 350 tys. robotników. Koncentrował się w rejonie Pittsburgha i Pensylwanii. Przedmiotem niezadowolenia amerykańskich związkowców były złe warunki pracy, w tym zwłaszcza niskie płace i długie godziny pracy. Istotne znaczenie miały także prześladowania pracodawcy w związku z działalnością związkową. Strajk rozwijał się bardzo szybko, przez co w krótkim czasie połowa amerykańskiego przemysłu stalowego została zamknięta. Niemniej, działania właścicieli zakładów, których celem było przedstawienie strajkujących w jak najgorszym świetle wobec opinii publicznej (określając ich komunistami przybyłymi by rozpowszechnić bolszewicką rewolucję) powiodły się. Ponadto, pracodawcy korzystali z usług łamistrajków, dzięki czemu byli w stanie utrzymać ciągłość produkcji. Znaczenie miały także napięcia etniczne i rasowe¹⁰⁹. Strajk zakończył się klęską strajkujących, w wyniku czego przez następne 15 lat w sektorze nie istniał jakikolwiek związek zawodowy¹¹⁰.

W maju 1926 r. miał miejsce największy strajk generalny w historii Wielkiej Brytanii i jeden z największych w skali całego globu. Jego podłożem był konflikt pomiędzy centralą związkową TUC (Trade Union Congress), a rządem brytyjskim wywołany niepopularnymi wśród robotników decyzjami dotyczącymi gospodarki jako całości i poszczególnych sektorów. Bezpośrednią zaś przyczyną było zmniejszenie płac i świadczeń dla górników jako jednego z rozwiązań na-

¹⁰⁹ E. Blakemore, Why the Great Steel Strike of 1919 Was One of Labor's Biggest Failures, History.com, 23.09.2019, <https://www.history.com/news/steel-strike-of-1919-defeat> [dostęp: 01.09.2021 r.].

¹¹⁰ Fox Business, The 10 Biggest Strikes in American History, 14.01.2015 r., <https://www.foxbusiness.com/markets/the-10-biggest-strikes-in-american-history> [dostęp: 30.08.2021 r.].

stawionych na restrukturyzację całego sektora¹¹¹. Zastrajkowało ponad 1,5 mln pracowników w całym kraju. Premier Wielkiej Brytanii, Stanley Baldwin natychmiast po rozpoczęciu strajku ogłosił stan nadzwyczajny, zorganizował wolontariuszy do zapewnienia podstawowych usług i odmówił negocjacji protestującym¹¹². Działania strony pra-

codawców i rządu doprowadziły do odwołania strajku przez TUC w dziewiątym dniu jego trwania. Jako przyczyny tej decyzji wskazuje się słabość przywództwa TUC i popełnione błędy taktyczne jak również umiejętną i dobrze zaplanowaną odpowiedź rządu brytyjskiego na strajk¹¹³. Ponadto, istotne znaczenie miał fakt, że jeszcze w trakcie trwania akcji strajkowej podważano jej legalność i sugerowano bezpośrednią odpowiedzialność TUC za jego skutki materialne¹¹⁴. Uważa się, że decyzja TUC by niespodziewanie odwołać strajk, na długie lata ograniczyła zaufanie do centrali wśród struktur związku¹¹⁵. Ponadto, porażka akcji strajkowej utarowała drogę do wprowadzenia niekorzystnej dla związków zawodowych legislacji dotyczącej prawa do organizowania strajków¹¹⁶.

Uwadze nie może umknąć strajk indyjskich kolejarzy z 1974 r., w którym udział wzięło około 1,7 mln osób. Żądania koncentrowały się przede wszystkim na wprowadzeniu 8-godzinnego dnia pracy. Ponadto, domagano się podwyżek płac, które przez wiele lat pozostawały na niezmiennym poziomie w przeciwieństwie do innych firm zarządzanych przez rząd. Oczekiwano, że ustalone zostanie pozwala-

¹¹¹ J. Brain, *The General Strike 1926*, Historic UK, <https://www.historic-uk.com/HistoryUK/HistoryofBritain/General-Strike-1926/> [dostęp: 01.09.2021 r.].

¹¹² Encyclopaedia Britannica, Stanley Baldwin, <https://www.britannica.com/biography/Stanley-Baldwin#ref108529> [dostęp: 01.09.2021 r.].

¹¹³ S.J. Lee, *Aspects of British Political History 1914–1995*, Londyn, 2005, s. 90.

¹¹⁴ A.L. Goodhart, *The Legality of the General Strike in England*, *The Yale Law Journal*, 36(4), 1927, s. 464–465.

¹¹⁵ T. McCarthy, *A Short History of the British Labour Movement*, Labour History Movement Publications, 2017, s. 38–39.

¹¹⁶ H.A. Mills, *The British Trade Disputes and Trade Unions Act, 1927*, *Journal of Political Economy*, Vol. 36, No. 3, 1928, s. 315.

jące na zapewnienie podstawowych potrzeb, wynagrodzenie minimalne. Wśród postulatów pojawiały się także takie kwestie jak zapewnienie ochrony socjalnej, sformalizowania zatrudnienia, wprowadzenia zabezpieczeń wobec rosnących cen oraz zgody pracowników sektora na wyrażanie niezadowolenia i możliwość negocjacji¹¹⁷. Dla indyjskiej gospodarki był to wstrząs, ponieważ rola kolei w tym kraju pozostawała kluczowa dla sprawnego funkcjonowania państwa. Dość powiedzieć, że około 70% ówczesnych dostaw żywności, paliw oraz frachtu było transportowane koleją. Początkowo strajk był oceniany negatywnie przez społeczeństwo jednak antyzwiązkowe działania rządu były oceniane krytycznie¹¹⁸. Ostatecznie, po 20 dniach strajk został brutalnie stłumiony przez rząd Indiry Ghandi. Tysiące osób trafiło do więzienia lub zostało zwolnionych z pracy¹¹⁹. Choć akcja zakończyła się porażką pracowników to uznaje się, że strajk zmienił nastawienie wobec klasy robotniczej i jej przedstawicieli. Solidarność robotnicza, którą pokazali strajkujący w całym kraju budziła podziw co zwiększało respekt. Ponadto, szereg postulatów, o które zabiegali strajkujący zostało zrealizowanych w kolejnych latach¹²⁰.

Jedną z najbardziej znanych w historii serii strajków jest tzw. „zima niezadowolenia”, która stanowiła moment zwrotny w historii brytyjskiego ruchu związkowego. Strajk ten miał miejsce na przełomie 1978 i 1979 r. Bezpośrednią jego przyczyną było zamrożenie płac by tłumić inflację. Decyzję o tym podjął rząd laburzystowski pod wodzą

¹¹⁷ J. Mudiar, Why the 1974 All-India Railway Strike Is Relevant Even Today, *The Wire*, 08.05.2021 r., <https://thewire.in/rights/why-the-1974-all-india-railway-strike-is-relevant-even-today> [dostęp: 10.10.2021 r.].

¹¹⁸ Time, Strangling Strike, 20.05.1974 r., <https://web.archive.org/web/20081222065706/http://www.time.com/time/magazine/article/0,9171,944832,00.html> [dostęp: 11.10.2021 r.].

¹¹⁹ Indian Railway Employee, THE INDIAN RAILWAYS STRIKE OF 1974:A Study of Power and Organised Labour, <https://indianrailwayemployee.com/content/indian-railways-strike-1974-study-power-and-organised-labour> [dostęp: 11.10.2021 r.].

¹²⁰ R.P. Behal, Looking back at anger, *The Hindu*, 06.01.2002 r., <https://web.archive.org/web/20050306025910/http://www.hindu.com/thehindu/lr/2002/01/06/stories/2002010600140200.htm> [dostęp: 11.10.2021 r.].

premiera Jamesa Callaghana. Było to dotkliwe dla rodzin pracowników. Warto podkreślić, że pierwsze akcje strajkowe miały miejsce w sektorze prywatnym, w zakładach Forda, gdzie negatywnie odnieszono się do próby ingerencji państwa w autonomiczne negocjacje stron¹²¹. W strajku wzięły udział liczne grupy zawodowe co skutkowało paraliżem całego kraju. Było to dokuczliwe dla osób postronnych. Dość powiedzieć, że wśród protestujących byli m.in. pracownicy usług komunalnych co szybko zaowocowało stosami odpadów piętrzących się na ulicach¹²². Kulminacją strajków był „Dzień Akcji” w sektorze publicznym 29 stycznia 1979 r. Szacuje się, że tego dnia strajkowało 1,5 mln osób¹²³. Społeczeństwo podzieliło się co do wsparcia dla związków zawodowych i zakresu ich siły w gospodarce¹²⁴. M.in. z krytycznego odbioru strajków przez społeczeństwo wynika fakt, że „zima niezadowolenia” przetała drogę do władzy Margaret Thatcher. Przyszła premier rządu brytyjskiego bardzo stanowczo krytykowała strajki i postawę premiera Callaghana wobec związków zawodowych¹²⁵. Same strajki zakończyły się porozumieniem korzystnym dla związków zawodowych, choć ze względu na brak kontroli jego przywódców nad swoimi przedstawicielami w zakładach i zwy-

¹²¹ T. Martin, *The Beginning of Labor's End? Britain's „Winter of Discontent” and Working-Class Women's Activism*, *International Labor and Working-Class History*, No. 75, *Rethinking the Left in Victory and Defeat*, 2009, s. 51.

¹²² M. Andrews, *Misery Monday: Then was the winter of our discontent*, *Express & Star*, 26.01.2019 r., <https://www.expressandstar.com/news/politics/2019/01/26/misery-monday-then-was-the-winter-of-our-discontent/> [dostęp: 01.09.2021 r.].

¹²³ C. Hay, *Chronicles of a Death Foretold: the Winter of Discontent and Construction of the Crisis of British Keynesianism*, *Parliamentary Affairs*, 63(3), 2010, s. 455.

¹²⁴ Takie opinie przytacza w swoim artykule S. Cohen, *what ‘went wrong’ with the winter of discontent?*, *The Commune*, 17.02.2010 r. <https://thecommu.wordpress.com/2010/02/17/what-went-wrong-with-the-winter-of-discontent/> [dostęp: 02.09.2021 r.].

¹²⁵ Wystąpienie Margaret Thatcher w Izbie Gmin, 17.01.1979 r., <https://www.margaretthatcher.org/document/103926> [dostęp: 01.09.2021 r.].

kłymi członkami tlił on się jeszcze w wielu miejscach aż do czasu ogłoszenia wyborów w marcu¹²⁶.

Swego rodzaju dopełnieniem powyższych zdarzeń było złamanie przez administrację będącej ciągle u władzy Thatcher strajku górników, które miały miejsce w latach 1984–1985. W tym czasie rząd wykazał się determinacją nie dopuszczając do zawarcia porozumienia ze strajkującymi. Była to manifestacja postawy rządu, która oddziaływała na całą gospodarkę, w tym sektor prywatny. Rząd dawał jasny sygnał, że brak współpracy ze związkami zawodowymi nie będzie w żaden sposób krytykowany i sankcjonowany. Aktywność rządu dodatkowo wspierało niekorzystne dla związków orzecznictwo sądów¹²⁷. Ostatecznie, związki zawodowe uznały, że akcje strajkowe i konfrontacja z rządem nie przynosi sukcesów. Tym samym uznały, że należy zmienić metody działania i dostosować się do nowej rzeczywistości¹²⁸. Po tych wydarzeniach brytyjski system stosunków przemysłowych uległ diametralnej przemianie.

W czasach najbardziej współczesnych na szczególną uwagę zasługuje strajk generalny, który miał miejsce 26 i 27 listopada 2020 r. w Indiach. Wzięło w nim udział ponad 250 mln pracowników i rolników. Jego bezpośrednią przyczyną było aresztowanie przywódców związków pracowniczych i farmerskich w całym kraju. Zdaniem liderów organizacji organizujących protesty użyto pandemii Covid-19 jako pretekstu do stosowania represji wobec tych, którzy sprzeciwiają się polityce władz. Strajk koncentrował się jednak na znacznie większej liczbie spraw zaczynając od negatywnie ocenianych przez związkowców reform prawa pracy oraz reformy rolnej. Akcja obejmowała swoim zasięgiem cały kraj, tak tereny wiejskie jak i duże miasta oraz

¹²⁶ C. Hay, *The Winter of Discontent Thirty Years On*, *Political Quarterly*, 80(4), 2009, s. 547.

¹²⁷ C. Howell, *Trade Unions and the State: The Construction of Industrial Relations Institutions in Britain, 1890–2000*, New Jersey, 2005, s. 146.

¹²⁸ W.H. Fraser, *A History of British Trade Unionism, 1700–1998*, Hong Kong, 1999, s. 245–246.

przedstawicieli wielu branż¹²⁹. Choć sam strajk generalny trwał dwa dni to jednak działania mniejszej skali podejmowane były jeszcze przez długi czas ze względu na to, że reformy pozostawały w mocy, a rząd stosował represje¹³⁰. Skala strajku pozwala uznać tę akcję za największą w historii¹³¹.

¹²⁹ APWU, 250 Million People Join Massive Two-Day Strike in India, Workers Continue March on Delhi, 08.12.2020, <https://apwu.org/news/250-million-people-join-massive-two-day-strike-india> [dostęp: 13.10.2021 r.].

¹³⁰ Business & Human Rights Resource Centre, India: Haryana government orders internet shutdown in response to ongoing farmers' protests, <https://www.business-humanrights.org/fr/derni%C3%A8res-actualit%C3%A9s/india-haryana-government-orders-internet-shutdown-in-response-to-ongoing-farmers-protests/> [dostęp: 14.10.2021 r.].

¹³¹ M. Grevatt, Working class unites across India. 250-million-strong strike!, Workers World, <https://www.workers.org/2020/12/52835/> [dostęp: 14.10.2021 r.].

Dialog społeczny na poziomie zakładu pracy

Mateusz Szzymański

Dialog społeczny może być prowadzony na różnych poziomach i w różnych konfiguracjach. Jednym z nich jest dialog społeczny prowadzony na poziomie zakładu pracy w formule autonomicznej, czyli dwustronnej. Na poziomie zakładu pracy dialog społeczny może być prowadzony przez związki zawodowe (zakładowe organizacje związkowe) i radę pracowników lub przez różne ciała reprezentujące pracowników, powoływane na potrzeby przedyskutowania danej sprawy. Rolą dialogu społecznego prowadzonego na poziomie zakładu pracy jest regulacja stosunków pracy oraz godzenie interesów stron.

Zakładowy poziom dialogu uważany jest za najbardziej tradycyjną płaszczyznę, która rozwija się najdłużej¹³². Zakres dialogu autonomicznego jest szeroki, w jego skład wchodzi m.in. kształtowanie warunków pracy i płacy na poziomie zakładowym, prowadzenie negocjacji dotyczących zbiorowych interesów i praw pracowników, określanie zasad współpracy pomiędzy pracodawcą, a związkiem, informowanie o sytuacji ekonomicznej firmy, ustalanie zasad wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i wiele innych.

Głównym przedstawicielstwem pracowników na poziomie zakładu jest związek zawodowy. W literaturze podkreśla się, że polskie ustawodawstwo sprzyja mocnej pozycji związków zawodowych. Zdaniem J. Męciny, związki posiadają liczne uprawnienia w zakresie stosun-

¹³² J. Męcina, Wpływ dialogu społecznego na kształtowanie stosunków pracy w III Rzeczypospolitej, Warszawa 2010, s. 152.

ków pracy i w zasadzie wyłączność dla reprezentowania zbiorowych interesów pracowniczych. Zdaniem tego autora, obok mocnej pozycji formalnej związku zawodowe zachowują swoją dużą aktywność w zbiorowych stosunkach pracy mimo niskiego poziomu uzwiązkowania¹³³. Inne przedstawicielstwa to rady pracownicze oraz europejskie rady zakładowe. Są one jednak dość rzadko spotykane w polskich przedsiębiorstwach.

Do kompetencji zakładowej organizacji związkowej należy udział w tworzeniu i kształtowaniu zakładowych norm prawa pracy. Najważniejszym z nich jest zakładowy układ zbiorowy pracy¹³⁴. Jak zauważa Cz. Kliszko, układy zbiorowe pracy są podstawowym źródłem zbiorowego prawa pracy w wielu krajach Europy. Są one także integralną częścią gospodarki rynkowej. Zdaniem tej autorki, „układy zbiorowe pracy, a także rokowania zbiorowe, które do nich prowadzą, stanowią w stosunkach pracy przejaw dialogu społecznego, wręcz jego najważniejszy element, którego rezultatem jest trwała forma prawna”¹³⁵. Treść układu, jak stanowi art. 240 par. 1 Kodeksu pracy¹³⁶, obejmuje:

- 1) warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy, oraz
- 2) wzajemne zobowiązania stron układu, w tym dotyczące stosowania układu i przestrzegania jego postanowień.

Ponadto, układ może określać inne sprawy, nieuregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący.

W praktyce, najczęściej układy obejmują zagadnienia związane z wynagrodzeniem za pracę oraz innymi świadczeniami na rzecz pra-

¹³³ J. Męcina, Dialog społeczny w Polsce – realia i wyzwania, Materiał merytoryczny przygotowany na konferencję inauguracyjną projekt realizowany przez KK NSZZ „Solidarność” w Partnerstwie z Regionem: Dolny Śląsk, Mazowsze, Podlaskim, Warmińsko-Mazurskim, Białystok, 15.10.2009 r., s. 21.

¹³⁴ Inne porozumienia o charakterze normatywnym to porozumienia w sprawie zwolnień grupowych, tzw. porozumienia zawieszające oraz porozumienia zawierane w toku sporu zbiorowego.

¹³⁵ Cz. Kliszko, Układy zbiorowe pracy i inne wewnętrzne regulacje na poziomie przedsiębiorstw, [w:] Rokowania zbiorowe w cieniu globalizacji. Rola i miejsce związków zawodowych w korporacjach ponadnarodowych, pod. red. J. Czarzastego, Warszawa 2014, s. 182–183.

¹³⁶ Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141 ze zm.

cownika lub jego rodziny. Inne obszary obejmowane układami to np. czas pracy, zasady awansu, podnoszenie kwalifikacji zawodowych, i wiele innych¹³⁷. Co ważne, postanowienia układu nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Postanowienia zakładowego układu zbiorowego nie mogą także być mniej korzystne niż postanowienia układu ponadzakładowego – jeżeli układ taki obejmuje pracowników.

Od lat liczba rejestrowanych ZUZP systematycznie spada, co wskazuje na osłabienie zakładowego dialogu społecznego. Wśród przyczyn można znaleźć m.in. wzrost znaczenia pracodawcy prywatnego, zwłaszcza z sektora MSP. Pracodawcy, szczególnie prywatni nie mają doświadczeń we współpracy ze związkami zawodowymi, eksponują często niechęć i obawy przed dobrze zorganizowanym ruchem związkowym. Pracodawcy tego sektora mają także znacznie słabszą wiedzę i brakuje im doświadczenia w zakresie kształtowania stosunków pracy, negocjacji i sporów zbiorowych. Ponadto, koncentrują swoje działania głównie na kwestiach gospodarczych¹³⁸. Ważne jest także to, że w Polsce dostrzegalny jest silny pluralizm związkowy, a sam ruch związkowy jest mocno zróżnicowany w różnych sektorach gospodarki¹³⁹. W wielu wypadkach, w zakładach pracy nie ma żadnej, sformalizowanej reprezentacji pracowników.

Nie można także zapominać o specyfice systemu negocjacji. OECD uznaje polski system rokowań zbiorowych za w pełni zdecentralizowany¹⁴⁰. W praktyce oznacza to, że jeśli zawierane są układy zbiorowe, to zawierane są na poziomie zakładów pracy, ponadto ramy

¹³⁷ P. Czarnecki, Rozwiązania stosowane w układach zbiorowych w Polsce: analiza dokumentów, [w:] Rokowania zbiorowe w cieniu globalizacji. Rola i miejsce związków zawodowych w korporacjach ponadnarodowych, pod. red. J. Czarzastego, Warszawa 2014, s. 139–140.

¹³⁸ J. Męcina, Dialog społeczny..., s. 21.

¹³⁹ V. Trappmann, Związki zawodowe w Polsce. Aktualna sytuacja, struktura organizacyjna, wyzwania, Warszawa 2014, s. 15.

¹⁴⁰ O. Denk, A. Garnerero, A. Hijzen, S. Martin, The role of collective bargaining systems for labour market performance, [w:] OECD, Negotiating Our Way Up : Collective Bargaining in a Changing World of Work, Paryż, 2019, s. 111–112.

negocjacji (poziom płac) nie jest ustalany na poziomach wyższych, przez co brakuje czynników motywujących do negocjowania na poziomach niższych, w tym na poziomie zakładowym. Określanie ram negocjacyjnych znacznie wspierałoby określanie żądań płacowych pracowników na poziomie zakładu pracy.

Całkowicie odmienny model znajdujemy w Belgii, gdzie mamy do czynienia jednocześnie z centralizacją negocjacji oraz wysokim poziomem koordynacji. Interesującym przykładem sposobu organizacji negocjacji zbiorowych jest japońskie *shunto*, które polega na tym, że każdego roku wiosną, rozpoczyna się proces negocjacji płacowych w dużych i wysoko uzwiązkowionych zakładach, a następnie wyznaczone wzorce płacowe, również w drodze negocjacji, są przenoszone do mniejszych i mniej uzwiązkowionych zakładów pracy.

Pojawiają się różne opinie na temat jakości zakładowego dialogu społecznego. Z jednej strony przedstawiane są opinie, iż dialog społeczny w zakładzie pracy z powodu regulacji prawnych dotyczących tego obszaru w naturalny sposób nastawiają strony na konflikt¹⁴¹. Z drugiej zaś dostrzega się jego potrzebę. Wskazują na to raporty społeczne, które są publikowane przez niektóre spółki. Dialog społeczny staje się zatem elementem budowania strategii społecznej odpowiedzialności biznesu w przedsiębiorstwach¹⁴². J. Czarzasty uważa, że „Współczesna gospodarka wymaga dialogu społecznego na poziomie firmy i partnerstwa obu stron stosunków pracy, których wspólne działania pozwalają łatwiej rozwiązywać problemy społeczne, organizacyjne i techniczne przedsiębiorstw”¹⁴³. Współpraca pracodawcy ze związkami zawodowymi może sprzyjać dobrej atmosferze w pracy,

¹⁴¹ A. Grabowska, Henryk Nakonieczny "S": Prawo pracy powinno być zmienione tak, by było nakierowane na dialog, <http://www.tysol.pl/a3562-Henryk-Nakonieczny-S-Prawo-pracy-powinno-byc-zmienione-tak-by-bylo-nakierowane-na-dialog> [dostęp: 27.09.2021 r.].

¹⁴² Istnieje wiele przykładów takiego podejścia, przykładem mogą być PGNiG, British American Tobacco Poland, Sitech, czy też Volkswagen Poznań.

¹⁴³ J. Czarzasty, Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu, Warszawa, 2010, s. 7.

przestrzeganiu przepisów prawa pracy, a także dostosowaniu warunków pracy do możliwości finansowych firmy¹⁴⁴.

Warto przywołać wyniki badań na temat zakładowego dialogu społecznego, które zostały przeprowadzone przez zespół badawczy pod kierunkiem J. Męciny. Wśród wielu wniosków, które zostały przedstawione znaleźć można m.in. to, że istnieje wiele wspólnych obszarów współpracy pomiędzy związkami zawodowymi, a pracodawcami oraz zauważa się gotowość stron do prowadzenia dialogu i unikania skrajnych sytuacji konfliktowych, takich jak strajki czy protesty¹⁴⁵.

¹⁴⁴ J. Męcina, *Dialog społeczny...*, s. 22.

¹⁴⁵ *Dialog społeczny na poziomie zakładu pracy. Między zasadami a realiami*, pod red. J. Męciny, Warszawa 2009, s. 193–194.

Dialog sektorowy w Polsce

Sławomir Adamczyk

W większości państw, w których relacje między partnerami społecznymi oparte są na zasadach europejskiego modelu społecznego (a więc przede wszystkim w tzw. starych państwach członkowskich UE) istotnym instrumentem dialogu społecznego są sektorowe negocjacje zbiorowe. Pod tym względem sytuacja w Polsce jest diametralnie odmienna. Jesteśmy jedynym tej wielkości krajem europejskim, w którym sektorowy poziom rokowań *de facto* nie istnieje.

Wystarczy przyjrzeć się rozwojowi sytuacji wokół ponadzakładowych układów zbiorowych (PUZP). Ich status prawny został uregulowany przepisami zawartymi w dziale XI, rozdział 3 Kodeksu pracy, wprowadzonym w 1994 r. Należy mieć na względzie, że kodeksowe pojęcie PUZP nie jest tożsame z układami sektorowymi podpisywanymi przez związki zawodowe z organizacjami pracodawców. PUZP mogą być zawierane także dla pracowników centralnej i samorządowej sfery budżetowej (autonomia strony pracodawców ma wówczas siłą rzeczy charakter ograniczony).

Przez jakiś czas istniała także możliwość zawierania PUZP dla tzw. ogólnokrajowych podmiotów gospodarczych, obecnie istnieją jeszcze 2 takie układy: w Orange Polska i w Lasach Państwowych.

Przedmiotem naszego zainteresowania są w szczególności PUZP o charakterze sektorowym i wymiarze ogólnopolskim, gdyż to ich obecność i rozwój wpływa na siłę oddziaływania partnerów społecznych na całokształt rozwoju społeczno-gospodarczego kraju.

W początkowym okresie dynamika ich pojawiania się pozornie była imponująca. W rok po wejściu w życie nowych przepisów k.p. zarejestrowano ich 9. Jednakże tylko jeden z układów – dla przemysłu hutniczego był negocjowany od podstaw, pozostałe były przekształconymi układami „gałęziowymi” z czasów PRL. Oczywiście członkami organizacji pracodawców były wówczas przedsiębiorstwa bądź spółki państwowe. Z upływem czasu i w miarę postępującej prywatyzacji układy ponadzakładowe zaczęły znikać. Obecnie w rejestrze Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej figuruje jedynie 6 PUZP zawartych z organizacjami pracodawców, z czego 2 są „martwe” ze względu na rozwiązanie się strony pracodawców¹⁴⁶.

W sferze budżetowej administracji centralnej upadek praktyki układowej jest także znamieny. Obecnie z kiedykolwiek zawartych 6 PUZP funkcjonuje tylko jeden.

TABELA 2. PUZP zawarte z organizacjami pracodawców (od 1995 r.)

Nazwa	Rok zawarcia	Uwagi
dla Pracowników Przemysłu Energetycznego	1995	Rozwiązanie strony pracodawców w 2014 r. (układ „martwy”)
dla Pracowników Zakładów Górniczych	1995	Wypowiedzenie przez stronę pracodawców w 2000 r.
dla Pracowników Zakładów Górniczych Węgla Brunatnego	1995	Funkcjonuje
dla Pracowników Przemysłu Energetycznego (zaplecze energetyki)	1995	Wypowiedzenie przez stronę pracodawców w 2003 r.
dla Pracowników jednostek Organizacyjnych Zaplecza Górniczego	1995	Wypowiedzenie układu i rozwiązanie organizacji pracodawców w 2001 r.
dla Pracowników Transportu Samochodowego	1995	Rozwiązanie w drodze porozumienia stron w 2008 r.
dla Pracowników Przemysłu Hutniczego	1996	Wypowiedzenie przez stronę pracodawców w 2008 r.

¹⁴⁶ Te oraz kolejne dane wg stanu na dzień 30.06.2021 r.

Nazwa	Rok zawarcia	Uwagi
dla Pracowników Przedsiębiorstw Przemysłu Obronnego i Lotniczego	1996	Funkcjonuje
dla Pracowników Branży Przetwórstwa Zbóż	1997	Wypowiedzenie układu i rozwiązanie organizacji pracodawców w 2000 r.
dla Pracowników Zatrudnionych przez Pracodawców Zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych	2002	Wypowiedzenie przez stronę pracodawców w 2011 r.
dla Pracowników Zaplecza Energetyki	2004	Rozwiązanie organizacji pracodawców w 2014 r. (układ „martwy”)
dla Pracowników Zatrudnionych u Pracodawców Zrzeszonych w Sekcji Rozwoju Budownictwa Izby Pracodawców Polskich	2006	Brak danych nt. stron układu
dla Pracowników Parków Narodowych	2013	Funkcjonuje

Źródło: opracowanie własne.

TABELA 3. *PUZP zawarte z ministrem lub organem administracji centralnej*

Nazwa	Rok zawarcia	Uwagi
dla Pracowników Państwowych Instytucji Kultury	1997	W 2000 r. minister przestał reprezentować stronę pracodawców – układ „martwy”
dla Pracowników Gospodarstw Pomocniczych Jednostek Organizacyjnych Więziennictwa	1997	Układ „martwy” – zniknęła reprezentacja branżowa po stronie pracowników
dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej	1998	Funkcjonuje
dla Pracowników Zatrudnionych w Stacjach Sanitarno-Epidemiologicznych	2007	W 2010 r. minister przestał reprezentować stronę pracodawców – układ „martwy”

Nazwa	Rok zawarcia	Uwagi
dla Pracowników Krajowego Zarządu Parków Narodowych oraz Parków Narodowych	2001	Układ „martwy”, zastąpiony przez PUZP zawarty z organizacją pracodawców
dla Pracowników Zatrudnionych w Jednostkach Gospodarki Wodnej Państwowej Sfery Budżetowej	2008	Po przekształceniach systemowych w 2017 r. „układ martwy” (zniknęła strona pracodawcy)

Źródło: opracowanie własne.

Dodatkowo przez jakiś czas na przełomie wieków rozwijała się dynamicznie praktyka ponadzakładowych negocjacji układowych w jednostkach samorządu terytorialnego (gminy). W zdecydowanej większości zawierane na tym poziomie PUZP dotyczyły jednak specyficznej grupy – pracowników szkół niebędących nauczycielami, co wynikało z chęci ujednolicenia standardów zatrudnienia dla tej grupy pracowników w obrębie danej gminy, w sytuacji gdy sami nauczyciele są objęci regulacjami Karty Nauczyciela. Niestety zauważalna jest ostatnio tendencja do wypowiedzania tych układów przez władze samorządowe.

█ Zakresem podmiotowym układów objętych jest ok. 200 tys. pracowników. Jeszcze 20 lat temu był to 1 milion.

Na ogólną liczbę 174 wszystkich PUZP zawartych w całym okresie obowiązywania przepisów k.p. wyrejestrowanych lub rozwiązanych zostało 99 układów. Kilkanaście PUZP jest „martwych”, bez możliwości dokonywania w nich jakichkolwiek zmian. Nigdy nie doszło do zawarcia PUZP z organizacją pracodawców z dominującym udziałem pracodawców prywatnych.

Różne są przyczyny tej zapaści, wyróżniającej nasz kraj negatywnie nawet na tle innych państw pokomunistycznych Europy Środkowej¹⁴⁷. Z pewnością zaliczyć można do nich głęboką nieufność elit

¹⁴⁷ Ł. Pisarczyk, Kryzys metody układowej: zagadnienia prawne, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, 2017, s. 7.

politycznych zarządzających transformacją społeczno-gospodarczą po 1989 r. do idei wzmocnienia autonomicznych relacji między światem pracy a kapitałem. Z tego też względu przepisy wprowadzające możliwość zawierania niezależnych od wpływu władz układów zbiorowych pracy pojawiły się w polskim prawie dopiero w 1994 r. jako rezultat negocjacji nad Paktem o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania. Początkowo rządzący forsowali wprowadzenie tylko jednego poziomu rokowań układowych – zakładowego. Dopiero stanowcze żądania związków zawodowych sprawiły, że w kodeksie pracy pojawiły się także zapisy dotyczące ponadzakładowych układów zbiorowych. Późniejsza praktyka wskazuje jednakże, że żaden z polskich rządów niezależnie od jego proveniencji politycznej (nawet rząd AWS) nie podejmował działań promujących i upowszechniających ideę negocjacji sektorowych w realnej gospodarce i w sferze budżetowej. W miejsce tego obserwować można było silny interwencjonizm państwa w obszarze prawa pracy, co dodatkowo ograniczało (i wciąż ogranicza) możliwość rozwoju rokowań zbiorowych¹⁴⁸.

Za ważny czynnik wpływający na nieobecność sektorowego poziomu rokowań w sferze gospodarki prywatnej należy uznać reperkusje lawinowego wzrostu napływających do Polski bezpośrednich inwestycji zagranicznych po 1989 r. Korporacje ponadnarodowe (także te wywodzące się z państw UE-15) spotykały się z pasywnym podejściem polskiego państwa w odniesieniu do wspierania dialogu społecznego w obszarze biznesowym. Korzystając z tego, wielu zagranicznych pracodawców marginalizowało rolę związków zawodowych w zakładzie pracy. Trudno było zatem oczekiwać ich zaangażowania w dialog sektorowy. A przykładowo w szeroko pojętym sektorze przemysłowym w 2001 r. już ponad 30% pracowników w Polsce pracowało dla kapitału zagranicznego¹⁴⁹. Jednakże nie ma co ukrywać, że

¹⁴⁸ Ł. Pisarczyk, The Crisis of the Collective Bargaining System in Poland, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2019, 35(1): 57–78.

¹⁴⁹ G. Hunya, Manufacturing FDI in New EU Member States – Foreign Penetration and Location Shifts between 1998 and 2002, *WIIW Research Reports*, No. 311, November 2004.

podejście kapitału rodzimego do idei sektorowych rokowań zbiorowych było tak samo lub nawet bardziej zdystansowane, nawet w sytuacji gdy chodziło o przedsiębiorstwa kontrolowane przez Skarb Państwa¹⁵⁰. I wreszcie podejście związków zawodowych. Trzeba otwarcie powiedzieć, że w wielu przypadkach ich zaangażowanie na rzecz prowadzenia negocjacji sektorowych ma charakter wyłącznie werbalny i nie idą za tym konkretne działania. Jest to efektem skupienia aktywności związków zawodowych przede wszystkim na poziomie zakładu pracy ze wszystkimi tego, nie zawsze pozytywnymi, konsekwencjami.

Zwróćmy uwagę, iż branżowi partnerzy społeczni mają także możliwość zawierania dwustronnych porozumień nie mających charakteru normatywnego. W 2003 r. dzięki zaangażowaniu Okrągłego Stołu Dialogu na rzecz Integracji Europejskiej (więcej o OSDSE w rozdziale o wdrażaniu rezultatów EDS) zostały podpisane porozumienia ramowe dotyczące współpracy na rzecz rozwoju dialogu autonomicznego w sektorach: metalowym, chemicznym i przemyśle lekkiego. W tym ostatnim przypadku było to bezpośrednim impulsem do zainicjowania działalności trójstronnego zespołu branżowego (TZB).

Wobec braku funkcjonalnych mechanizmów dwustronnego dialogu branżowego, istotną rolę odgrywają właśnie trójstronne zespoły branżowe, które sukcesywnie były powoływane przy właściwych ministerstwach (w większości przy resorcie odpowiedzialnym za dział praca). Działają one poza Radą Dialogu Społecznego. TZB pierwszej generacji ustanawiane były w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku w tzw. sektorach wrażliwych do realizacji określonego celu – łagodzenia skutków socjalnych trwających procesów restrukturyzacyjnych. Kontynuują one swoją działalność (czasem pod zmienioną nazwą) jako fora rozwiązywania bieżących problemów dotyczących funkcjonowania branży oraz opiniowania programów działania rządu. TZB drugiej generacji miały już z założenia być stałymi płasz-

¹⁵⁰ Mówił o tym dobitnie Dominik Kolorz, szef Śląsko-Dąbrowskiej „Solidarności” na konferencji „Układy zbiorowe pracy drogą do społecznej gospodarki rynkowej”, która odbyła się 17.10.2017 r. w Warszawie.

czynnikami współpracy partnerów społecznych z agendami rządowymi. Tworzenie TZB trzeciej generacji odbywa się w oparciu o przepisy ustawy o RDS z 2015 r., która daje ministrowi właściwemu ds. pracy uprawnienie do powoływania – niezależnych od Rady – zespołów dla prowadzenia branżowego dialogu społecznego. Ich zadaniem jest wypracowanie wspólnego stanowiska w sprawach ważnych z punktu widzenia polityki państwa wobec branży oraz interesów pracowników i pracodawców. Pracami TZB kierują trzej współprzewodniczący wskazani przez: stronę rządową, stronę związków zawodowych i stronę pracodawców.

W odmiennej od TZB formule został powołany w 2001 r. Zespół ds. Pracowników Przemysłu Metalowego, jedyny zespół branżowy w układzie dwustronnym – jako sformalizowana instytucja prowadząca autonomiczny dialog społeczny (bez udziału strony rządowej). Niestety nie ma informacji czy odbyło się kiedykolwiek jego posiedzenie.

TABELA 4. *Zestawienie obecnie funkcjonujących trójstronnych zespołów branżowych*

Nazwa zespołu	Rok powstania	Ministerstwo, przy którym działa (wg stanu na październik 2021 r.)
Zespoły pierwszej generacji		
Trójstronny Zespół ds. Bezpieczeństwa Socjalnego Górników	1992	MRiPS
Trójstronny Zespół ds. Społecznych Warunków Restrukturyzacji Hutnictwa	1995	MRiPS
Trójstronny Zespół ds. Branży Energetycznej	1998	MRiPS
Trójstronny Zespół ds. Rozwoju Przemysłowego Potencjału Obronnego i Modernizacji Technicznej Sił Zbrojnych (do 2002 r. – ds. Restrukturyzacji Przemysłu Obronnego i Lotniczego)	1998	MRiPS
Trójstronny Zespół ds. Górnictwa i Przetwórstwa Siarki (do 2002 r. – ds. restrukturyzacji)	1998	MRiPS
Trójstronny Zespół ds. Przemysłu Lekkiego	1999	MRiPS

Nazwa zespołu	Rok powstania	Ministerstwo, przy którym działa (wg stanu na październik 2021 r.)
Zespoły drugiej generacji		
Trójstronny Zespół ds. Branży Chemicznej	2003	MRiPS
- podzespół ds. Przem. Szklarskiego	2009	
- podzespół ds. Przem. Farmaceutycznego	2004	
- podzespół ds. Sektora Paliwowego i Petrochemicznego	2011	
Trójstronny Zespół ds. Górnictwa Węgla Brunatnego	2006	MRiPS
Trójstronny Zespół ds. Przemysłu Stocznioowego	2006	MI
Trójstronny Zespół ds. Kolejnictwa	2003	MI
Trójstronny Zespół ds. Ochrony Zdrowia	2005	MZ
Trójstronny Zespół ds. Żeglugi i Rybołówstwa Morskiego	2002	MI
Trójstronny Zespół ds. Budownictwa i Gospodarki Komunalnej	2006	MI
Zespoły trzeciej generacji		
Trójstronny Zespół Branżowy ds. Transportu Lotniskowego i Obsługi Lotniskowej	2016	MI
Trójstronny Zespół ds. Branży Spożywczej	2017	MRiT
Trójstronny Zespół ds. Transportu Drogowego	2017	MI
Trójstronny Zespół ds. Kultury i Mediów	2017	MKiDN
Trójstronny Zespół ds. Prowadzenia Dialogu w Sektorze Portów Morskich	2018	MI

Źródło: opracowanie własne.

Opinie o funkcjonowaniu zespołów trójstronnych są bardzo zróżnicowane. W przypadku zespołów pierwszej i drugiej generacji można zauważyć, ukształtowaną przez długoletnią praktykę, kulturę prowadzenia efektywnego dialogu nawet w kwestiach kontrowersyjnych. Zespoły trzeciej generacji borykają się z szeregiem wyzwań wynika-

jących w niektórych przypadkach z pasywnej postawy ze strony partnera ministerialnego. Pojawiły się też problemy z tworzeniem nowych ciał. We wrześniu 2020 r. strona społeczna w Zespole ds. rozwoju dialogu społecznego RDS ostro skrytykowała podejście Ministerstwa Rozwoju polegające na lekceważeniu wieloletnich (od 2016 r.) wystąpień o powołanie zespołu trójstronnego ds. branży motoryzacyjnej. Zarówno związki zawodowe jak i pracodawcy uznali za niezrozumiałe i naganne uchylanie się strony rządowej od zainicjowania dialogu w tak istotnym dla gospodarki kraju sektorze.

Dialog społeczny w „tarczy antykryzysowej”

Mateusz Szymański

Nowelizowana wielokrotnie ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem Covid-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, czyli tzw. „tarcza antykryzysowa” to szeroki pakiet działań, których celem było przeciwdziałanie negatywnym skutkom pandemii wywołanej chorobą określaną jako Covid-19. „Tarcza” dotknęła wielu sfer życia społecznego i gospodarczego. Nie ominęła świata pracy, w tym dialogu społecznego. Z jednej strony oddziaływała na niego, z drugiej, korzystała z jego instrumentów do wdrażania określonych rozwiązań. Niniejszy rozdział zaprezentuje wybrane mechanizmy jak i przedstawi reakcje oraz skutki wprowadzonych zmian.

Oddziaływanie „Tarczy” i jej kolejnych nowelizacji na funkcjonowanie dialogu społecznego znalazło szczególny wyraz w zmianach dotyczących prac Rady Dialogu Społecznego. Gremium to, powstałe na kanwie Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, wedle założeń jego twórców, miało mieć charakter możliwie jak najbardziej niezależny od władz publicznych¹⁵¹. Odnosiło się to zwłaszcza do członków Rady wywodzących się z organizacji pracodawców i związków zawodowych. W tym też celu zagwarantowano, że członkowie Rady ze strony społecznej są wskazywani przez reprezentatyw-

¹⁵¹ Więcej informacji pod hasłem Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych.

ne organizacje związkowe i pracodawców, i są powoływani przez Prezydenta RP. W ten sposób trzy strony Rady miały wobec siebie zachować autonomię i równowagę.

Nowelizacja „Tarczy”, uchwalona przez Sejm w dniu 31 marca 2020 r.¹⁵² dokonała istotnych zmian we wskazanym wyżej zakresie. Zgodnie z jej treścią, przyznano Prezesowi Rady Ministrów prawo odwołania członka Rady w dwóch przypadkach. Po pierwsze, w sytuacji utraty zaufania związanej z informacją dotyczącą pracy, współpracy lub pełnienia służby w organach bezpieczeństwa państwa w rozumieniu ustawy lustracyjnej. Po drugie, w przypadku sprzeniewierzenia się działaniom Rady doprowadzając do braku możliwości prowadzenia przejrzystego, merytorycznego i regularnego dialogu organizacji pracowników i pracodawców oraz strony rządowej. Ponadto, wprowadzono przesłankę automatycznego wygaszenia członkostwa w Radzie. Miało tak się dzieć w przypadku złożenia niezgodnego z prawdą oświadczenia lustracyjnego, stwierdzonego prawomocnym orzeczeniem sądu.

Powyższe rozwiązanie wprowadzono do ustawy o Radzie na stałe, niezależnie od występowania sytuacji zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii. Jednakże, na ten czas przyznano Premierowi uprawnienie dotychczas zarezerwowane wyłącznie dla Prezydenta RP, a więc możliwość odwoływania członków Rady, każdej ze stron, tak na wniosek jak i bez tego wniosku. Prezydent, zgodnie z treścią tego artykułu, na czas występowania zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii został pozbawiony możliwości powoływania i odwoływania członków RDS (art. 85).

Powyższe zmiany spotykały się ze sprzeciwem partnerów społecznych. Jeszcze przed uchwaleniem ostatecznego tekstu ustawy wyrażali opinię o tym, że tego rodzaju regulacja stanowi „zamach na niezależność Rady Dialogu Społecznego i autonomię organizacji partnerów

¹⁵² Ustawa z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem Covid-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2020 poz. 568.

społecznych”¹⁵³. Informacje przekazane do organizacji międzynarodowych skutkowały apelami i listami do władz polskich o wycofanie się z wprowadzonych rozwiązań. Wymienić można m.in. list Dyrektora Generalnego Międzynarodowej Organizacji Pracy Guy’a Rydera do Premiera Mateusza Morawieckiego¹⁵⁴, czy też apel europejskich organizacji partnerów społecznych do Prezydenta RP¹⁵⁵.

W maju 2020 roku Prezydent Andrzej Duda postanowił skierować przepisy „tarczy antykryzysowej” dotyczące funkcjonowania Rady Dialogu Społecznego do Trybunału Konstytucyjnego w trybie kontroli następczej¹⁵⁶. W październiku zaś jako protest wobec powyższej regulacji z członkostwa w Radzie Dialogu Społecznego zrezygnowali członkowie Rady wskazani przez NSZZ „Solidarność”. Ostatecznie, nim sprawa została rozpatrzona przez Trybunał, przepisy te zostały uchylone nowelizacją „Tarczy” z listopada 2020 roku¹⁵⁷.

„Tarcza antykryzysowa” wprowadziła również szereg zmian dotyczących procedury prac Rady Dialogu Społecznego nad projektem ustawy budżetowej na 2021 r. Ustawodawca zdecydował, że w 2020 r. nie zostanie sporządzony Wieloletni Plan Finansowy Państwa. Ponadto, w 2020 r. zaplanowano inne terminy dot. prac nad założeniami

¹⁵³ Protest organizacji pracodawców i związków zawodowych w sprawie zamachu na niezależność Rady Dialogu Społecznego i autonomię organizacji partnerów społecznych, 28.03.2020 r., <https://pracodawcyrp.pl/upload/files/2020/05/2020-03-28-protest-rds.pdf> [dostęp: 25.08.2021 r.].

¹⁵⁴ List Sekretarza Generalnego MOP Guy’a Rydera do Prezesa Rady Ministrów RP Mateusza Morawieckiego, 09.04.2020 r., <https://pracodawcyrp.pl/upload/files/2020/05/2020-04-09-guy-ryder-ilo-premier.pdf> [dostęp: 25.08.2021 r.].

¹⁵⁵ List europejskich organizacji partnerów społecznych do Prezydenta RP Andrzeja Dudy, 03.04.2020 r. <https://pracodawcyrp.pl/upload/files/2020/05/2020-04-03-polish-social-dialogue-president-duda-1.pdf> [dostęp: 25.08.2021 r.].

¹⁵⁶ Sygnatura sprawy K 9/20, więcej na stronie <https://trybunal.gov.pl/sprawy-w-trybunale/art/przyznanie-wylacznej-kompetencji-do-odwolania-czlonka-rady-dialogu-spolecznego-prezesowi-rady-ministrow-w-okresie-obowiazywania-stanu-epidemii> [dostęp: 24.09.2021 r.].

¹⁵⁷ Ustawa z dnia 27 listopada 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem Covid-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2020 poz. 2157.

projektu budżetu państwa, wskaźnikami wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej, wysokością minimalnego wynagrodzenia za pracę i wysokością minimalnej stawki godzinowej na rok 2021 oraz wskaźnikiem waloryzacji rent i emerytur.

Jak wspomiano, „Tarcza” nie oddziaływała na dialog społeczny, ale korzystała z jego mechanizmów dwustronnych. Kluczowe było powiązanie możliwości korzystania z rozwiązań antykryzysowych przez pracodawców po zawarciu stosownych porozumień z załogą. Taki wymóg wprowadzono w przypadku woli wprowadzenia przez pracodawcę:

- a) przestoju ekonomicznego;
- b) obniżenia wymiaru czasu pracy;
- c) wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy;
- d) stosowanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami.

Wskazane instrumenty mogły zostać wprowadzone po zawarciu porozumienia z działającymi u pracodawcy organizacjami związkowymi (a w przypadku ich braku po zawarciu porozumienia z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy). Według danych Państwowej Inspekcji Pracy, do końca 2020 r. takie porozumienia zostały zawarte w 24 217 podmiotach. Ich liczba ogółem wyniosła 28 298. Najwięcej na Górnym Śląsku i na Mazowszu¹⁵⁸.

Ponadto, porozumienie było wymagane w przypadku zawieszenia obowiązku tworzenia lub funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, dokonywania odpisu podstawowego oraz wypłaty świadczeń urlopowych z tegoż funduszu. W tym wypadku jed-

¹⁵⁸ Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 r., Warszawa, 2021, s. 298.

nak wymóg zawarcia porozumienia ograniczał się do organizacji związkowych.

Na zakończenie warto dodać, że „Tarcza” nie tylko korzystała z mechanizmów dialogu społecznego jak i wpływała na jego organizację. Był to także proces tworzenia regulacji, który prowadzony był w tempie błyskawicznym, tym samym ograniczając możliwości partnerów społecznych i Rady Dialogu Społecznego do tego, by brać w nim aktywny udział. Na ten problem zwracali uwagę partnerzy społeczni w swoich apelach do rządu¹⁵⁹.

¹⁵⁹ Przykładem może być apel partnerów społecznych rady dialogu społecznego do rządu ws. pakietu anty kryzysowego, 19.03.2021 r., <https://pracodawcyrp.pl/apele-1/apel-partnerow-spoecznych-rady-dialogu-spoecznego-do-rzadu-ws-pakietu-antykrizysowego-4> [dostęp: 25.08.2021 r.].

Ułatwienia działalności przedstawicieli pracowników

Barbara Surdykowska

Ułatwienia działalności przedstawicieli pracowników w prawie międzynarodowym

Zgodnie z art. 2 ust 1 Konwencji 135 MOP w przedsiębiorstwie będą przyznane przedstawicielom pracowników takie ułatwienia, które umożliwią im szybkie i skuteczne wykonywanie ich funkcji.

W związku z tym należy wziąć pod uwagę rodzaj systemu stosunków zawodowych w kraju oraz potrzeby, rozmiar i możliwości zainteresowanego przedsiębiorstwa. Przyznanie takich ułatwień nie powinno utrudniać skutecznej działalności zainteresowanego przedsiębiorstwa.

Art. 2 Konwencji podlega uszczegółowieniu ze względu na normy zawarte w Zaleceniu 143 MOP. Zatem krajowe zarówno ustawowe jak i autonomiczne źródła prawa pracy powinny:

- przyznawać w „rozsądnych limitach” zwolnienia od pracy, bez utraty wynagrodzenia, świadczeń i korzyści socjalnych, na czas potrzebny do wykonywania funkcji przedstawicielskich w przedsiębiorstwie;
- uprawniać do zwolnień od pracy potrzebnych do uczestnictwa w posiedzeniach, kursach szkoleniowych, seminariach, kongresach i konferencjach związkowych, bez utraty wynagrodzenia, świadczeń i korzyści socjalnych;
- gwarantować dostęp do wszelkich miejsc pracy w przedsiębiorstwie, jeżeli jest on potrzebny do wykonywania funkcji przedstawicielskich;

- gwarantować dostęp bez nieuzasadnionej zwłoki do kierownictwa przedsiębiorstwa i do przedstawicieli kierownictwa upoważnionych do podejmowania decyzji;
- gwarantować przedstawicielom pracowników otrzymanie zezwolenia na regularne zbieranie składek członkowskich na terenie przedsiębiorstwa, jeżeli nie ustanowiono innego sposobu ich zbierania;
- gwarantować przedstawicielom pracowników działających w imieniu związków zawodowych wywieszanie komunikatów związkowych w przedsiębiorstwie, w miejscu/miejscach uzgodnionych z kierownictwem, do którego pracownicy mają łatwy dostęp, pod warunkiem że nie będą one utrudniać działalności przedsiębiorstwa ani naruszać w nim schludności.

W prawodawstwie Rady Europy zbliżoną formułę do art. 2 Konwencji MOP 135 ma artykuł 28 b ZEKS.

Jeżeli chodzi o prawo unijne to brak w nim ogólnych norm kreujących ułatwienia w działalności przedstawicielskiej. Można w tym miejscu przypomnieć, że zgodnie z art. 155 TFUE prawo do zrzeczenia się, strajku i lokautu jest wyłączone z kompetencji unijnych.

Prawo unijne natomiast w odniesieniu do pracowników pełniących role w ciałach informacyjno-konsultacyjnych kreuje uprawnienia do zwolnienia od pracy w celu uczestnictwa w działaniach tych podmiotów z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za okres tej nieobecności (porównaj art. 10 ust. 3 Dyrektywy 2009/ 38/WE w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwie lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym)¹⁶⁰. Ustanowienie mechanizmów ułatwiających sprawowanie mandatu (na przykład w zakresie trwa-

¹⁶⁰ Podobnie Art. 10 Dyrektywy Rady 2001/86/WE uzupełniającej statut Spółki Europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników
Art. 12 Dyrektywy Rady 2-2/72/WE uzupełniającej statut Spółdzielni Europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników.
Art. 7 Dyrektywy 2002/14/WE ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i prowadzenia konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej.

łości zatrudniania) pozostawione jest ustawodawstwu lub praktyce krajowej.

Ułatwienia działalności przedstawicieli pracowników w polskim prawie

W polskim prawie pracy występuje szerokie spektrum ułatwień dla przedstawicieli pracowników. Należy wskazać na zwolnienia od pracy i urlopy na czas pełnienia funkcji czy ponoszenie przez pracodawcę kosztów utrzymania różnych form przedstawicielstwa pracowniczego.

Przykładowo na podstawie art. 31 ust. 3 ustawy o z.z. pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia dla wykonania czynności doraźnej wynikającej z jego funkcji związkowej, jeżeli może być ona wykonana w czasie wolnym od pracy.

O tym czy konkretna czynność ma charakter doraźny, a zatem nie może być wykonana poza czasem pracy, nie decyduje pracodawca, ale kontekst zaistniałej sytuacji (porównaj orzeczenie SN z dnia 6 czerwca 2001 r. I PKN 460/2000). Decyzje o zwolnieniu od pracy dla wykonania czynności doraźnej podejmuje zawsze pracodawca (lub podmiot działający w jego imieniu, o którym mowa w art. 3(1) k.p.). Innymi słowy „samodzielne” udzielenie sobie zgody na wykonanie czynności doraźnej można kwalifikować jako naruszenie obowiązków pracowniczych a zależnie od szczegółów sytuacji jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Z drugiej strony należy mieć świadomość, że nieuzasadnione nieudzielenie zgody na dokonanie czynności doraźnej może być klasyfikowane jako utrudnienie wykonywania działalności związkowej (art. 35 ust. 1 pkt 2 ustawy o z.z.).

Warto zwrócić uwagę na dodany ostatnią nowelizacją, ustawy o związkach zawodowych ust. 4 i 5 art. 31 (oraz analogiczny art. 25 ust. 6 i 7).

Zgodnie z ust. 4 art. 31 ustawy o z.z. – Inna niż pracownik osoba wykonująca pracę zarobkową ma prawo do zwolnienia od pracy na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jej

funkcji związkowej, jeżeli ta czynność nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. Osoba ta zachowuje prawo do wynagrodzenia, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej.

Zgodnie z ust. 5 art. 31 ustawy o z.z. umowa zawarta między pracodawcą a inną niż pracownik osobą wykonującą pracę zarobkową, w której określono termin wykonywania pracy, nie ulega przedłużeniu na czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 4.

Analogiczną w stosunku do art. 31 regulację zawiera art. 25. Warto zwrócić uwagę na dodany ostatnią nowelizacją zapis (art. 25 ust. 8) wskazujący, że w układzie zbiorowym pracy można określić limity czasu zwolnień od pracy zawodowej na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej osób wykonujących pracę zarobkową.

Istota czynności doraźnej polega na z jednej strony obiektywnej konieczności jej wykonania a z drugiej strony niemożności jej zaplanowania (czyli jej termin jest niezależny od organizacji związkowej na przykład termin rozprawy w sądzie pracy). Ustawa o związkach zawodowych obok krótkotrwałych zwolnień od pracy, o których była mowa powyżej przewiduje także uprawnienie do długotrwałych zwolnień od pracy, głównie dla działaczy związkowych (porównaj art. 31 ust. 1 i 2 oraz art. 34 ust. 2 ustawy o z.z.).

Dialog społeczny w II RP

Mateusz Szymański

Większość opracowań dotyczących historii polskiego dialogu społecznego koncentruje się na jego rozwoju w okresie transformacji gospodarczej, czyli po roku 1989. Jest to zrozumiałe ze względu na jego zanik w okresie władzy komunistycznej w Polsce. Mimo to, pewnych prób organizowania dialogu społecznego możemy szukać także w okresie II RP.

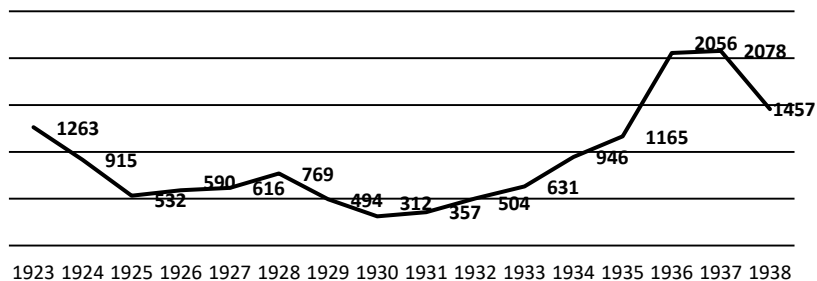
Niniejsze rozważania należy zacząć od tego, że nie był to okres spokojny. Znane są relacje dotyczące licznych strajków w tym okresie i brutalnych metod rozprawiania się ze strajkującymi pracownikami. Do najostrzejszych zaisć doszło w Krakowie w marcu 1936 r. gdzie policja krwawo stłumiła strajk, w wyniku czego śmierć poniosło 8 robotników, w tym 1 kobieta, 20 zostało rannych, 40 osób trafiło do aresztu, a 26 policjantów zostało rannych¹⁶¹. Był to czas tzw. krwawej wiosny. W późniejszym okresie, do brutalnych starć doszło we Lwowie. W sierpniu 1937 r. miał zaś miejsce Wielki Strajk Chłopski. W sumie, w latach 1932–1937 policja zabiła 818 protestujących osób¹⁶².

¹⁶¹ Strajk marcowy w Sempericie 1936, blog internetowy Historia zapomniana i mniej znana, 23.03.2015 r. <https://historiamniejznanaizapomniana.wordpress.com/2015/03/23/strajki-marcowe-w-krakowie-1936/> [dostęp: 30.09.2021 r.].

¹⁶² B. Piętka, Krwawe strajki w II RP, <https://www.tygodnikprzeglad.pl/krwawe-strajki-ii-rp/>, 30.05.2016 r. [dostęp: 30.09.2021 r.].

Poniższy wykres przedstawia liczbę strajków w latach 1923–1938.

Wykres 1. *Strajki w II RP*



Źródło: opracowanie własne na podstawie: Mały Rocznik Statystyczny 1939, GUS.

Przyczyn niepokojów należy szukać w trudnej sytuacji społecznej międzywojennej polski. Z jednej strony był to okres dynamicznego rozwoju i wielkich projektów infrastrukturalnych, a z drugiej, czas masowego ubóstwa, bezrobocia i znacznych nierówności. W 1923 i 1924 r. nastąpił wielki spadek wartości pieniądza (Marki polskiej) w skutek hiperinflacji. By temu zaradzić, władze wprowadziły nadzwyczajny podatek majątkowy, zmniejszono wydatki administracji oraz ograniczono dotacje dla nierentownych przedsiębiorstw państwowych. Doprowadziło to do zrównoważenia budżetu państwowego, ale ubocznym skutkiem był znaczny wzrost bezrobocia¹⁶³. Dodatkowo, w latach 1929–1933 (a w Polsce do 1935 r.) przez globalną gospodarkę przetoczył się wielki kryzys gospodarczy.

Mimo to, okres II RP nie może być przedstawiany tylko i wyłącznie przez pryzmat ostrych konfliktów społecznych. Był to okres rozwoju legislacji, która miała łagodzić niepokoje i normować sposób w jaki rozwiązywane są spory pomiędzy pracownikami, a pracodawcami. Najważniejsze akty prawne tego okresu to:

¹⁶³ Więcej informacji o problemie bezrobocia w II RP na stronie internetowej: <http://gizycko.praca.gov.pl/-/5188604-2008-2-rynek-pracy-w-ii-tp> [dostęp: 30.09.2021 r.].

- Dekret w przedmiocie tymczasowych przepisów o pracowniczych związkach zawodowych z dnia 8 lutego 1919 r.¹⁶⁴ W Dekrecie określono, że związki pracownicze to organizacje, których zadaniem jest obrona i popieranie interesów ekonomicznych i kulturalnych pracowników danej gałęzi pracy lub gałęzi pokrewnych, lub podobnych. Zgodnie z art. 15 Dekretu „przedstawiciele związków zawodowych będą uważani za przedstawicieli interesów zawodowych klas pracujących”. W późniejszym okresie ograniczono uprawnienia związkowe. Rozporządzeniem z dnia 27 października 1932 r. Prawo o stowarzyszeniach¹⁶⁵, przesunięto nadzór nad związkami zawodowymi z Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych na Ministerstwo Spraw Wewnętrznych. Ponadto, zostało ograniczone prawo do strajku. Wprowadzona została klauzula „zagrożenia bezpieczeństwa spokoju lub porządku publicznego”, która obejmowała także działalność związków zawodowych. W konsekwencji doprowadziło to do osłabienia związków zawodowych¹⁶⁶. Dalszego ograniczenia prawa do strajku dokonywał Dekret Prezydenta RP o ochronie niektórych interesów Państwa z dnia 22 listopada 1938 r.¹⁶⁷ Zgodnie z jego treścią nawoływanie, informowanie oraz udział w strajku były zagrożone karą więzienia.
- Dekret tymczasowy o urzędzeniu i działalności inspekcji pracy z dnia 3 stycznia 1919 roku¹⁶⁸ stworzył podstawy prawne inspekcji pracy. Inspekcja pracy działała pod nadzorem Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej. Artykuł 11 stanowił, że oprócz nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy, inspektorzy pracy przedsiębiorą środki dla zapobiegania zatargom pomiędzy przedsiębiorcami a robotnikami, badając na miejscu wyniki niezadowolenia i dążąc do polubownego załatwienia sporów. Inspekcja została

¹⁶⁴ Dz.U. 1919 nr 15 poz. 209.

¹⁶⁵ Dz.U. 1932 nr 94 poz. 808.

¹⁶⁶ K. Zabieglński, Z. Łabaziewicz, Polskie prawo pracy w okresie międzywojennym (wybrane zagadnienia), Colloquium Wydziału Nauk Humanistycznych i Społecznych Akademii Marynarki Wojennej, Rocznik 1/2009, s. 248.

¹⁶⁷ Dz.U. 1938 nr 91 poz. 623.

¹⁶⁸ Dz.U. 1919 nr 5 poz. 90.

wzmocniona organizacyjnie Dekretem z dnia 14 lipca 1927 r. o inspekcji pracy¹⁶⁹.

- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 17 września 1927 r. o Radzie Ochrony Pracy¹⁷⁰, które stanowiło, że Rada będzie organem doradczym i opiniodawczym m.in. w sprawach pracowniczego ruchu zawodowego, przedstawicielstwa pracowniczego oraz instytucji pojednawczo-rozjemczych. W skład Rady wchodził m.in. przedstawiciele związków zawodowych oraz pracodawców.
- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. o nadzwyczajnych komisjach rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami w przemyśle i handlu¹⁷¹, które stanowiło, że „jeżeli polubowne załatwienie zatargu zbiorowego pomiędzy pracodawcami a pracownikami (...) okaże się niemożliwe, a zatarg nabiera charakteru, zagrażającego ogólnopolskim interesom gospodarczym, Rada Ministrów w drodze uchwały, powziętej na wniosek Ministra Opieki Społecznej, może poddać załatwienie takiego zatargu przez nadzwyczajną komisję rozjemczą w trybie rozporządzenia niniejszego.” Komisje wydawały orzeczenia. Rozporządzenie zostało zmienione ustawą z dnia 14 kwietnia 1937 r.¹⁷² Ustawa ta przyznała samodzielne prawo podejmowania decyzji o powołaniu komisji rozjemczej Ministrowi Opieki Społecznej, co sprzyjało częstszemu i szybszemu rozstrzygnięciu zatargów zbiorowych.
- Ustawa z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy¹⁷³, która stanowiła, że układy zbiorowe stawały się z mocy prawa swoistym źródłem prawa pracy i wiązały nie tylko członków związku zawodowego będącego stroną układu, lecz także wszystkich pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach objętych układem. Warto zauważyć, że zasięgiem układów zbiorowych

¹⁶⁹ Dz.U.1927.67.590.

¹⁷⁰ Dz.U. 1927 nr 83 poz. 740.

¹⁷¹ Dz.U. 1933 nr 82 poz. 604.

¹⁷² Dz.U. 1937 nr 30 poz. 226.

¹⁷³ Dz.U. 1937 nr 31 poz. 242.

(oryg. umów zbiorowych) w sierpniu 1933 r. było objętych 50% robotników, a w sierpniu 1936 r. było to 56% robotników¹⁷⁴. Dla porównania, we współczesnej Polsce zasięg pokrycia pracowników układami zbiorowymi pracy szacuje się na około 15%.

W Polsce międzywojennej doszło do rozwoju organizacji związkowych i pracodawców. Do związków zawodowych, w szczytowym momencie, tj. w roku 1930, należało 979 tys. pracowników. Największe związki zawodowe tego okresu to Związek Stowarzyszeń Zawodowych (284 tys. członków), Zjednoczenie Zawodowe Polskie (150 tys.), Związek Związków Zawodowych (148 tys.), Chrześcijańskie Zjednoczenie Zawodowe Rzeczypospolitej Polskiej (65 tys.), Unia Związków Zawodowych Pracowników Umysłowych (39 tys.), Centrala Zjednoczonych Klasowych Związków Zawodowych (36 tys.), Zjednoczenie Zawodowe „Praca” (14 tys.) oraz związki zawodowe robotników niemieckich w Polsce (13 tys.)¹⁷⁵. Po stronie pracodawców wiodącą rolę odgrywał Centralny Związek Polskiego Przemysłu, Górnictwa, Handlu i Finansów „Lewiatan”¹⁷⁶.

W omawianym okresie pojawiają się pierwsze próby włączania organizacji pracowników i pracodawców w dyskusję na temat warunków pracy i sytuacji w poszczególnych sektorach gospodarki. Interesującym przykładem jest Komisja Ankietowa Badania Warunków i Kosztów Produkcji oraz Wymiany. Komisja została powołana Rozporządzeniem Prezydenta RP z dnia 22 grudnia 1926 r.¹⁷⁷ W zamierzeniu, miała ona przedstawić rządowi wnioski, zmierzające do racjonalizacji produkcji i wymiany oraz do obniżenia cen wytwarzanych dóbr gospodarczych. Komisja była wzorowana na komisjach działających w Wielkiej Brytanii, Stanach Zjednoczonych i Niemczech¹⁷⁸.

¹⁷⁴ Mały Rocznik Statystyczny 1939, GUS, Warszawa, s. 272.

¹⁷⁵ Ibidem, s. 285. Dane dot. członkostwa dotyczą roku 1935.

¹⁷⁶ J. Męcina, Wpływ dialogu społecznego na kształtowanie stosunków pracy w III Rzeczypospolitej, Warszawa 2010, s. 97.

¹⁷⁷ Dz.U. 1926 nr 127 poz. 741.

¹⁷⁸ B. Rzepecki, Komisja Ankietowa Badania Warunków i Kosztów Produkcji oraz Wymiany, 1927, Warszawa.

W sprawozdaniach Komisji, które dotyczą poszczególnych sektorów można znaleźć szereg rekomendacji. Przykładowo w sprawozdaniu dotyczącym młynarstwa zalecano „racjonalizację i potaniecie produkcji” oraz powołanie Komisji do spraw młynarskich, a w przypadku sektora węglowego rekomendowano opracowanie całościowej strategii dla sektora, a także powołanie Państwowej Rady Węglowej. W ślad za tymi ogólnymi rekomendacjami, przedstawiano szczegółowe rozwiązania.

Rozporządzenie określało skład Komisji. Zgodnie z nim, Komisja miała składać się z przewodniczącego i jego zastępcy oraz maksymalnie 33 członków. W skład Komisji wchodził m.in. przedstawiciele biznesu jak i związków zawodowych. W ramach Komisji mogły być tworzone podkomisje. Komisja jak i podkomisje mogły powoływać rzeczoznawców. Nad przebiegiem prac Komisji czuwał Prezes Rady Ministrów. Komisja realizowała swoje zadania poprzez zbieranie i analizę danych dotyczących przedsiębiorstw, przesłuchania i wizytacje. Ze swoich prac Komisja przedstawiała sprawozdania, które były przedkładane Prezesowi Rady Ministrów¹⁷⁹.

¹⁷⁹ W Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 14 stycznia w sprawie określenia gałęzi gospodarstwa narodowego, które obejmą badania Komisji Ankietowej wskazano na sektory gospodarki, które miały stać się przedmiotem prac Komisji. Były to: wydobywanie, przeróbka i sprzedaż węgla, koksu i brykietów; wydobywanie, przeróbka i sprzedaż ropy naftowej; wyrób i sprzedaż żelaza i stali; wyrób i sprzedaż materiałów włókienniczych; wyrób i sprzedaż skór; wyrób i sprzedaż gotowych ubrań, bielizny i obuwia; wyrób i sprzedaż zboża; wyrób i sprzedaż chleba; wyrób i sprzedaż cukru; wyrób, przeróbka i sprzedaż artykułów zbożowych, mięsnych i nabiałowych; wyrób i sprzedaż cegły, cementu, wapna, drewnianych i metalowych części mieszkań oraz budowa domów mieszkalnych; produkcja i sprzedaż nawozów sztucznych; produkcja i sprzedaż pasz treściwych; wytwarzanie, przesyłanie i sprzedaż energii elektrycznej.

Pakt o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania

Mateusz Szymański

Początek lat 90. w Polsce to okres dynamicznych procesów prywatyzacyjnych przedsiębiorstw państwowych. Był to czas wysokiej niepewności na rynku pracy, a także pojawienia się nieznanego w okresie komunistycznym zjawiska bezrobocia. Ponadto, w związku z wysoką inflacją doszło do obniżenia płacy realnej, a co za tym idzie – obniżenia poziomu życia. Był to również okres rosnących niepokojów społecznych i niezadowolenia ze sposobu realizacji przemian własnościowych. Uważano, że na prywatyzacji korzystają głównie „cwaniacy i kombinatorzy”¹⁸⁰.

Latem 1992 r. wybuchła fala strajków, obejmująca przede wszystkim pracowników wielkich przedsiębiorstw państwowych. Jednocześnie, ówczesnym władzom zależało na przyspieszeniu prywatyzacji i szukano rozwiązań, które pozwolą na skuteczne motywowanie załóg przedsiębiorstw do większej aktywności podczas przeprowadzania przekształceń własnościowych¹⁸¹. W związku z tym, zanim doszło do pełnej eskalacji protestów i strajków, ówczesny minister pracy – Jacek Kuroń, w sierpniu 1992 r., wystosował do partnerów społecznych, w tym po raz pierwszy – do organizacji pracodaw-

¹⁸⁰ Komunikat z badań CBOS, Opinie o prywatyzacji, Warszawa, grudzień 1992, s. 7.

¹⁸¹ J. Wratny, Pakt o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania (omówienia i dokumenty), Bydgoszcz 1993, s. 7.

ców, zaproszenie dotyczące uczestnictwa w rozwiązywaniu problemu prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych¹⁸².

W ówczesnym ustawodawstwie brakowało regulacji dotyczących kryteriów reprezentatywności partnerów społecznych. W związku z tym do negocjacji zaproszono piętnaście największych ogólnokrajowych związków zawodowych (w tym NSZZ „Solidarność” oraz OPZZ). Nie utworzyły one jednak wspólnej reprezentacji co wiązało się z głębokim konfliktem dzielącym dwie największe centrale. Negocjacje były zatem prowadzone odrębnie z NSZZ „Solidarność”, OPZZ i z pozostałymi związkami zawodowymi¹⁸³. Dialog toczył się równolegle w trzech zespołach roboczych:

- 1) restrukturyzacji finansowej,
- 2) prywatyzacyjnym i spraw socjalnych, który zajmował się układami zbiorowymi pracy, ochroną roszczeń pracowników w razie niewypłacalności pracodawcy i zakładowym funduszem świadczeń socjalnych,
- 3) do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy¹⁸⁴.

Ostatecznie 22 lutego 1993 r. podpisano Pakt o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania. Sygnowano go w trzech wersjach: z NSZZ „Solidarność”, z OPZZ i z siedmioma pozostałymi branżowymi związkami zawodowymi¹⁸⁵. Różnice pomiędzy poszczególnymi tekstami dotyczyły przede wszystkim stosunku do procesu

¹⁸² Raport UNDP – W trosce o pracę, Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004, Warszawa 2004, s. 148.

¹⁸³ J. Gardawski, Dialog społeczny w Polsce, Teoria, historia, praktyka, Warszawa 2009, s.142.

¹⁸⁴ Informacja ze strony internetowej Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, <http://dialog.gov.pl/dialog-krajowy/porozumienia-spoeczne-w-polsce/> [dostęp: 20.09.2021 r.].

¹⁸⁵ Były to: Federacja Związków Zawodowych Pracowników Polskich Kolei Państwowych, Federacja Związków Zawodowych Energetyków, Porozumienie Związków Zawodowych Dozoru Górniczego „Kadra”, Związek Zawodowy Inżynierów i Techników, Związek Zawodowy Maszynistów Kolejowych w Polsce, Związek Zawodowy Pracowników Komunikacji Miejskiej i Związek Zawodowy Przemysłu Elektromaszynowego.

prywatyzacji. Treść Paktu podpisana przez NSZZ „Solidarność” zawiera stwierdzenia aprobujące przekształcenia własnościowe. Przykładem może być użyte w tekście sformułowanie „Strony zgodziły się, że prywatyzacja jest ważnym elementem reformy gospodarki.” W tekście podpisanym przez OPZZ brak tego typu sformułowań. Mowa w nim o tym, że „rozpoczęty w 1990 r. proces przekształceń i prywatyzacji (...) powoduje szereg problemów o charakterze społecznym, ekonomiczno-gospodarczym i prawnym”. Pozostałe związki zdecydowanie wspierały proces prywatyzacji. W części sygnowanej przez pozostałe centrale stwierdzono, że „Strony zgodziły się, że prywatyzacja jest jednym z kluczowych elementów reformy gospodarki, i że istnieje pilna potrzeba przyspieszenia tego procesu”. Każda wersja została podpisana także przez stronę rządową w osobie ministra pracy i polityki socjalnej oraz przedstawicieli Konfederacji Pracodawców Polskich.

Mimo wskazanych wyżej różnic, wszystkie podpisane wersje Paktu w swoich preambułach zawierały odniesienia do dialogu społecznego jako instrumentu godzenia interesów. Podkreślano znaczenie obu wymiarów dialogu: autonomicznego oraz trójstronnego. W dialogu widziano drogę do podniesienia poziomu życia, rozwoju gospodarki i poprawy warunków pracy. W Pakcie znajdujemy także szereg ustaleń szczegółowych. Dotyczyły one:

- możliwości podjęcia przez pracowników decyzji o wyborze drogi przekształceń własnościowych swego przedsiębiorstwa w ciągu pół roku od wejścia w życie wynegocjowanych ustaw;
- złączenia warunków leasingu przedsiębiorstw przez spółki pracownicze, zagwarantowania udziału pracowników prywatyzowanych przedsiębiorstw w zarządzaniu spółkami;
- zapowiedzi restrukturyzacji finansowej banków państwowych oraz przedsiębiorstw państwowych z jednoczesnym określeniem możliwości przyspieszenia i uproszczenia restrukturyzacji długu;
- zastąpienia od II połowy 1993 r. dywidendy od majątku dywidendą od zysku;
- powołania Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (w razie upadłości i niewypłacalności pracodawcy);

- uzgodnienia nowelizacji działów X i XI Kodeksu pracy (możliwość szerszego stosowania układów zbiorowych, wzmocnienie ochrony zdrowia pracowników);
- uzgodnienia stworzenia zakładowych funduszy socjalnych¹⁸⁶.

Do powołania Trójstronnej Komisji doszło dopiero w 1994 r. za sprawą uchwały Rady Ministrów nr 7/94 z dnia 15 lutego 1994 r.

Co jednak najważniejsze, patrząc z perspektywy rozwoju zinstytucjonalizowanego dialogu społecznego, w Pakcie zawarto zobowiązanie strony rządowej do przygotowania we współpracy z partnerami społecznymi i przedstawienia Sejmowi projektu ustawy o powołaniu Trójstronnej Komisji. Pakt stanowił o zadaniach Komisji. Miały to być: monitorowanie procesów gospodarczych i zasadniczych proporcji makroekonomicznych, ocena stosowanych mechanizmów i instrumentów oraz formułowanie pod adresem rządu opinii i wniosków dotyczących priorytetów polityki gospodarczej i społecznej, a w szczególności:

- polityki płac i zatrudnienia w sferze budżetowej,
- polityki świadczeń socjalnych,
- instrumentów polityki płac,
- kształtowania relacji konsumpcji do inwestycji i struktury konsumpcji.

¹⁸⁶ Informacja ze strony internetowej Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, <http://dialog.gov.pl/dialog-krajowy/porozumienia-spoleczne-w-polsce/> [dostęp: 20.09.2021 r.].

Trójstronna Komisja do spraw Społeczno-Gospodarczych

Mateusz Szymański

Utworzenie Trójstronnej Komisji nastąpiło za sprawą uchwały Rady Ministrów nr 7/94 z dnia 15 lutego 1994 r., która zrealizowała postanowienia Paktu o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania dotyczące powołania Komisji. Funkcjonowanie Trójstronnej Komisji dzieli się na dwa okresy. Pierwszy trwał od 1994 do 2001 r. W tym okresie podstawą funkcjonowania Komisji była Uchwała Rady Ministrów. Drugi okres obejmuje lata 2001–2013, gdy działanie Trójstronnej Komisji było ujęte w ramy ustawowe, a dokładniej ustawy o Trójstronnej Komisji¹⁸⁷.

Do zadań pierwszej Komisji należało: monitorowanie procesów gospodarczych i zasadniczych proporcji makroekonomicznych; ocena mechanizmów i instrumentów stosowanych w polityce społeczno-gospodarczej; formułowanie opinii i wniosków dotyczących priorytetów polityki społecznej i gospodarczej, w szczególności: polityki płac i instrumentów jej realizacji, polityki zatrudnienia, polityki świadczeń socjalnych, kształtowania relacji konsumpcji do inwestycji oraz struktury konsumpcji; wykonywanie innych zadań określonych w odrębnych przepisach¹⁸⁸. Komisja w początkowym okresie składała się z przedstawicieli naczelnych organów administracji państwowej oraz związków zawodowych i organizacji pracodawców, będących syгна-

¹⁸⁷ J. Gardawski, *Dialog społeczny w Polsce. Teoria, historia, praktyka*, Warszawa 2009, s.148.

¹⁸⁸ Podobnie jak w drugiej Komisji, tak i w pierwszej działały Zespoły problemowe.

tariuszami Paktu o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania.

Ważnym momentem dla dialogu społecznego w Polsce było uznanie dialogu i współpracy partnerów społecznych za podstawę ustroju gospodarczego w Konstytucji RP z 1997 r. Fakt ten wskazał na potrzebę ustawowego uregulowania funkcjonowania Trójstronnej Komisji. Zasygnalizował to Radzie Ministrów Trybunał Konstytucyjny. W związku z tym, na przełomie lat 1999–2000 zapadła decyzja o zorganizowaniu specjalnego Zespołu roboczego ds. przygotowania projektu ustawy o Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych¹⁸⁹.

Przykładowe uchwały TK podjęte po roku 2001:

- Uchwała nr 8 TKSG z dnia 24 lipca 2002 r. w sprawie średniorocznego wskaźnika wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz waloryzacji emerytur i rent w 2003 r.
- Uchwała nr 23 TKSG z dnia 20 listopada 2003 r. w sprawie wysokości wskaźnika przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia u przedsiębiorców na rok 2004.
- Uchwała nr 24 Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych z dnia 2 grudnia 2003 r. w sprawie podsumowania negocjacji prowadzonych w ramach określonych uchwałą nr 17 TKSG (dotyczyła podjęcia negocjacji w węzłowych kwestiach polityki społeczno-gospodarczej.
- Uchwała nr 35 TKSG z dnia 13 lipca 2009 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę na 2010 r.

Ostatecznie, ustawa została uchwalona i weszła w życie w 2001 r. Określono w niej Komisję jako forum dialogu społecznego, które stanowi przestrzeń dla godzenia interesów pracowników, pracodawców oraz dobra publicznego. Jako cel uznano dążenie do osiągnięcia i zachowania pokoju społecznego. Kompetencje Komisji określono ogólnie jako prowadzenie dialogu społecznego w sprawach wynagro-

¹⁸⁹ M. Serowaniec, Proces uspołeczniania mechanizmów podejmowania decyzji publicznych w Polsce, *Studia z Zakresu Nauk Prawnoustrojowych. Miscellaneas.*, Nr 6, 2016, s. 195–196.

dzeń i świadczeń społecznych oraz w innych sprawach społecznych lub gospodarczych, a także realizacji zadań określonych w odrębnych ustawach¹⁹⁰. Kompetencje Komisji, jeśli porównać je do kompetencji posiadanych obecnie przez Radę Dialogu Społecznego, która ją zastąpiła, były wąsko określone.

Najważniejszym zadaniem Komisji był udział w procedurze budżetowej. Ustawa wskazywała szereg terminów, które gwarantowały Komisji udział w poszczególnych etapach tworzenia ustawy budżetowej. W pierwszej kolejności strona rządowa była zobowiązana do przedstawienia Komisji wstępnej prognozy wielkości makroekonomicznych stanowiących podstawę do prac nad projektem ustawy budżetowej na rok następny. Następnie przewidziano obowiązek kierowania do Komisji projektu założeń do ustawy budżetowej, a na końcowym etapie, także projektu ustawy budżetowej. Na każdym z tych etapów istniała przestrzeń do przedstawiania przez stronę społeczną swoich stanowisk – wspólnie, jako strony Komisji lub jako poszczególne organizacje.

Inne uprawnienia Komisji obejmowały rozpatrywanie spraw o dużym znaczeniu społecznym lub gospodarczym wniesionych pod obrady Komisji przez jedną ze stron, jeżeli ta uznała, że jej rozwiązanie jest istotne dla zachowania pokoju społecznego. Ponadto, istniała możliwość zawierania wspólnych porozumień, których przedmiotem były wzajemne zobowiązania stron służące godzeniu interesów pracowników, pracodawców i dobra publicznego oraz osiągnięciu i zachowaniu pokoju społecznego.

¹⁹⁰ Były to ustawy: z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1999 r. Nr 110, poz. 1255 z późn. zm.); z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2002 r. Nr 200, poz. 1679 z późn. zm.); z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2004 r. Nr 64, poz. 593 z późn. zm.); z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 1998 r. Nr 162, poz. 1118 z późn. zm.); z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz.U. z 2003 r. Nr 228, poz. 2255, z późn. zm.); – uzgadnianie wysokości kwot zasiłków rodzinnych oraz wysokości świadczeń rodzinnych.

Ustawa określała skład Komisji, jednocześnie wskazując kryteria reprezentatywności partnerów społecznych. Stronę rządową reprezentowali przedstawiciele Rady Ministrów wskazani przez Prezesa Rady Ministrów. Ponadto, strona rządowa posiadała możliwość zapraszania do udziału w pracach komisji z głosem doradczym przedstawicieli administracji rządowej i samorządowej oraz przedstawicieli organizacji społecznych i zawodowych. Ustawa określała kryteria reprezentatywności partnerów społecznych. W momencie powołania Komisji na mocy ustawy, kryteria te spełniały NSZZ “Solidarność” oraz OPZZ jako strona pracowników oraz Konfederacja Pracodawców Polskich, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych i ZRP jako strona pracodawców. W kolejnych latach, odpowiednio w 2002 oraz 2003 r., do strony pracodawców dołączył BCC, a do strony pracowników FZZ. Obie strony mogły zapraszać do prac Komisji, z głosem doradczym, odpowiednio przedstawiciele innych związków zawodowych i organizacji związkowych, a także organizacji pracodawców oraz przedstawiciele organizacji społecznych i zawodowych. W pracach Komisji brali także udział przedstawiciele jednostek samorządu terytorialnego, z głosem doradczym, w zakresie dotyczącym wykonywania zadań publicznych przez samorząd terytorialny, ponadto, również z głosem doradczym, w pracach Komisji brali udział przedstawiciele Prezesa Narodowego Banku Polskiego oraz Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

Ustawa gwarantowała, że każda z organizacji miała równą liczbę przedstawicieli. Określenie precyzyjnej liczby należało do samej Komisji¹⁹¹. Reprezentację Rady Ministrów oraz przedstawicieli samorządu terytorialnego biorących udział w pracach Komisji określał Prezes Rady Ministrów. Wszystkich członków Komisji powoływał i odwoływał Prezes Rady Ministrów na wniosek poszczególnych organizacji i organów. Ustawa nakładała obowiązek osobistego uczestnictwa w pracach Komisji.

¹⁹¹ W późniejszym okresie, w związku z poszerzeniem składu Komisji o nowe organizacje, strony uzgodniły, że każda z organizacji po stronie pracowników będzie miała 7 członków, a każda z organizacji po stronie pracodawców po 5 członków.

Komisja spotykała się i podejmowała uchwały na posiedzeniach plenarnych, które zwoływał przewodniczący Komisji. Zasadą podejmowania uchwał była jednomyślność. Istniała także możliwość podejmowania uchwał poza posiedzeniami, w drodze korespondencyjnej.

Zgodnie z ustawą, pracami Komisji kierowało Prezydium, w skład którego wchodził przewodniczący Komisji i wiceprzewodniczący Komisji wskazywani przez poszczególne organizacje wchodzące w skład Trójstronnej Komisji. Przewodniczącym był każdorazowo przedstawiciel strony rządowej. Był on wskazywany przez Prezesa Rady Ministrów spośród członków Rady Ministrów będących przedstawicielami Rady Ministrów w składzie Komisji. Do zadań Prezydium należało przede wszystkim ustalanie programu działania i harmonogramu prac Komisji, ustalanie porządku posiedzenia Komisji oraz rozpatrywanie spraw przekazanych przez Komisję. Kwestie szczegółowe dotyczące funkcjonowania Komisji zostały ujęte w regulaminie Komisji. Obsługę administracyjną zapewniała strona rządowa. W Komisji funkcjonował szereg zespołów problemowych¹⁹².

Formalnie działanie Trójstronnej Komisji zakończyło się w 2015 r. wraz z powołaniem Rady Dialogu Społecznego, jednak faktycznie zakończenie pracy Komisji nastąpiło w czerwcu 2013 r., gdy związki zawodowe zasiadające w Komisji zawiesiły w niej swoje uczestnictwo. Kilka miesięcy później rozpoczęły się prace nad nową formułą trójstronnego dialogu w Polsce.

Podstawowy zarzut wobec Komisji dotyczył braku równowagi stron w Komisji. Zdecydowanie największej siły sprawczej należało do rządu. Zdaniem T. Liszcz „dialog na forum Komisji Trójstronnej nie był bowiem właściwym «dialogiem» partnerów społecznych,

¹⁹² W Trójstronnej Komisji, na przestrzeni lat działały następujące Zespoły: ds. polityki gospodarczej i rynku pracy; ds. prawa pracy i układów zbiorowych; ds. rozwoju dialogu społecznego; ds. ubezpieczeń społecznych; ds. usług publicznych; ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych; ds. współpracy z Międzynarodową Organizacją Pracy; ds. funduszy strukturalnych Unii Europejskiej; ds. Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej; konsultacyjny ds. Unii Europejskiej; doraźny ds. pracowników samorządowych oraz służby cywilnej.

lecz «rozmową» trzech stron, w której dominowała strona rządowa. W rzeczywistym dialogu partnerów społecznych rola rządu powinna sprowadzać się tylko do stworzenia warunków, głównie prawnych, prowadzenia tego dialogu oraz do rozważania przedstawionych wyników tego dialogu przed podjęciem decyzji z zakresu polityki społecznej i gospodarczej¹⁹³. Ponadto, strona rządowa występowała w Komisji w podwójnej roli. Przewodniczyła Komisji jednocześnie reprezentując interes publiczny. Utrudniało to osiągnięcie konsensusu¹⁹⁴. Za słabość Komisji można także uznać wąski zakres kompetencji, co skutkowało dość ograniczonymi możliwościami realizowania celów, które przyświecały partnerom społecznym. W konsekwencji zaczęto uważać Komisję za miejsce, w którym rząd jedynie informuje partnerów o swoich działaniach, a nie angażuje w wypracowywanie decyzji trzech stron.

¹⁹³ T. Liszcz, *Prawo pracy*, wyd. 7, Warszawa 2011, s. 504.

¹⁹⁴ Karina Całka-Lajnert, *Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych jako przykład instytucjonalizacji demokracji*, *Przegląd prawa konstytucyjnego*, 2012/4, s. 182.

Pakiet antykrzysowy

Mateusz Szymański

Kryzys gospodarczy, który rozpoczął się w 2007 r. w Stanach Zjednoczonych dotarł do Polski w 2008 r. Nie miał on tak dramatycznego przebiegu jak w wielu krajach Europy i USA, nie pozostał jednak bez znaczenia dla polskiej gospodarki. W szczególności trudny był przełom roku 2008 i 2009. Wtedy też przedsiębiorstwa ograniczyły swoją działalność produkcyjną z uwagi na malejący popyt zagraniczny (w szczególności na rynkach europejskich)¹⁹⁵. Ponadto, doszło do deprecjacji wartości polskiej złotówki, co spowodowało wzrost złotowej wartości zadłużenia w walutach obcych. Odnotowano również spadek zatrudnienia i wzrost poziomu bezrobocia¹⁹⁶.

By ograniczyć negatywne oddziaływanie kryzysu na polską gospodarkę, partnerzy społeczni już pod koniec 2008 r. podjęli prace nad tzw. „Pakiem antykrzysowym”, którego celem było ograniczenie negatywnych efektów kryzysu dla przedsiębiorstw i pracowników. Co do zasady prace odbywały się w formule autonomicznej, czyli bez udziału strony rządowej. Głównym założeniem wypracowanych rozwiązań, było w miarę możliwości równomierne rozkładanie ciężarów kryzysu na państwo, pracodawców i pracowników, ochrona miejsc pracy i stymulowanie aktywności gospodarczej.

¹⁹⁵ J.M. Nazarczuk, Wpływ światowego kryzysu finansowego na gospodarkę polski i jej regionów, [w:] R. Kisiel, M. Wojarska, Wybrane aspekty rozwoju regionalnego, Olsztyn 2013, s. 80.

¹⁹⁶ Narodowy Bank Polski, Polska wobec światowego kryzysu gospodarczego, 2009, s. 19–22.

W efekcie wielu spotkań partnerzy społeczni przygotowali pakiet propozycji obejmujący 13 postulatów. Został on skierowany do rządu 13 marca 2009 r.

Pakiet obejmował:

- I. Obszar wynagrodzeń i świadczeń socjalnych:
 1. Program kryzysowej pomocy dla społeczeństwa, w szczególności wsparcie rodzin najuboższych poszkodowanych w wyniku kryzysu oraz zwiększenie środków na świadczenia socjalne w związku ze wzrostem liczby osób zwalnianych z pracy.
 2. Zniesienie opodatkowania zapomóg udzielanych przez związki zawodowe oraz świadczeń wypłacanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.
 3. Zwolnienie z podatku dochodowego od osób fizycznych, pomocy socjalnej zrealizowanej w formie bonów uprawniających do ich wymiany na towary lub inne usługi, w tym tzw. bonów towarowych.
 4. Uchylenie ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz zniesienie ustawy kominowej.
 5. Wypracowanie w minimalnym wynagrodzeniu mechanizmów osiągnięcia poziomu 50% przeciętnego wynagrodzenia.
- II. Obszar rynku pracy i stosunków pracy:
 1. Wprowadzenie 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego.
 2. Uruchomienie zakładowego funduszu szkoleniowego.
 3. Racjonalizacja rozwiązań dotyczących doby pracowniczej w kontekście rozliczania czasu pracy.
 4. Pakiety socjalne jako źródło prawa pracy.
 5. Ruchomy czas pracy jako instrument wspomagający łączenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi.
 6. Stabilizacja zatrudnienia poprzez ograniczenie stosowania umów na czas określony.
- III. Obszar polityki gospodarczej:
 1. Przyspieszona amortyzacja.
 2. Subsydiowanie zatrudnienia jako alternatywy wobec zwolnień grupowych.

Na posiedzeniu Prezydium Trójstronnej Komisji w dniu 15 maja 2009 r., z udziałem Prezesa Rady Ministrów, przyjęto stanowisko, w którym uzgodniono m.in., że rząd uwzględniając (w miarę możliwości prawnych) uwagi partnerów społecznych, w stosunku do pierwotnych projektów ustaw, przygotowuje w trybie pilnym pakiety rozwiązań legislacyjnych z oceną skutków regulacji, które niezwłocznie przekaże do konsultacji. Uzgodniono również dwie generalne zasady projektowanych rozwiązań: miały mieć one charakter czasowy (na okres 2 lat – do 31.12.2011 r.), z możliwością ich przedłużenia oraz, że warunkiem uzyskania wsparcia finansowego będzie występowanie przejściowych trudności firm jako wynik kryzysu oraz spełnienie kryteriów ekonomicznych¹⁹⁷. Poszczególne postulaty zawarte w Pakiecie były realizowane poprzez różne akty prawne. Szczególną rolę odegrała ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców¹⁹⁸ (dalej „ustawa antykryzysowa”), która dotyczyła kwestii *stricte* pracowniczych. Ustawa ta została uchwalona w dniu 1 lipca 2009 r. Ustawa miała charakter czasowy, obowiązywała od 22 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r.¹⁹⁹

Regulacje dotyczące 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego funkcjonują nadal. Zmieniły się za to zasady zawierania umów na czas określony. Od 2016 r. wprowadzono regulacje, które ograniczyły możliwość długotrwałego stosowania tego rodzaju umów.

Ustawa wprowadziła szereg rozwiązań legislacyjnych, wśród których najważniejsze obejmowały:

¹⁹⁷ A. Stępiak-Kucharska, Pakiet antykryzysowy jako instrument wspierania rynku pracy i przedsiębiorców, *Acta Universitatis Lodzianensis, Folia Oeconomica* 248, 2011, s. 293.

¹⁹⁸ Ustawa z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, *Dz.U.* 2009 nr 125 poz. 1035.

¹⁹⁹ A. Jurkowska, J. Stelina, M. Zieleniecki, *Związki zawodowe a kryzys gospodarczy*, Gdańsk, 2009, s. 14.

- wprowadzenie 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego, które musiało być skonsultowane ze związkami zawodowymi, a w wypadku ich braku – z przedstawicielami pracowników;
- ustalanie dla pracownika indywidualnego rozkładu czasu pracy, który przewidywał różne godziny rozpoczynania i kończenia pracy w trakcie doby, bez obowiązku wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Jeśli inicjatywa pochodziła od pracodawcy, konieczna była konsultacja ze związkami zawodowymi, a w wypadku ich braku – z przedstawicielami pracowników;
- ograniczenie czasu pracy i proporcjonalne do niego obniżenie wysokości wynagrodzenia przez okres nie dłuższy niż sześć miesięcy i nie więcej niż do połowy pełnego wymiaru czasu pracy bez konieczności zmiany umowy o pracę (regulacja dotyczyła przedsiębiorców w przejściowych trudnościach finansowych). Ponowne, ograniczenie czasu pracy musiało być konsultowane ze związkami zawodowymi lub – w wypadku ich braku – z przedstawicielami pracowników;
- zawieszenie regulacji kodeksu pracy, zgodnie z którą trzecia umowa o pracę na czas określony przekształcała się w umowę na czas nieokreślony, jeżeli przerwa między rozwiązaniem jednej a nawiązaniem kolejnej umowy terminowej nie trwała dłużej niż miesiąc. Regulacja umożliwiała zawierania nieograniczonej liczby umów o pracę na czas określony przez okres do dwudziestu czterech miesięcy;
- wspieranie pracowników (przez subsydiowanie ich wynagrodzeń) i wspieranie pracodawców (przez współfinansowanie ze środków publicznych obarczających ich przymusowymi daninami publicznymi). Pomoc ta miała być świadczona ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych;
- umożliwienie pracodawcom zapewnienie szkoleń zawodowych i rozwoju kapitału ludzkiego w oparciu o środki z Funduszu Pracy²⁰⁰.

²⁰⁰ J. Czarzasty, D. Owczarek, Kryzys gospodarczy i dialog społeczny w Polsce, Warszawa 2012, s. 39–42.

Ustawa od samego początku budziła liczne kontrowersje. Już podczas posiedzenia Trójstronnej Komisji w dniu 13 lipca 2009 r. przedstawiciel OPZZ podkreślał, że ustawa jest niesatysfakcjonująca. W ostrzejszym tonie wypowiadali się przedstawiciele NSZZ „Solidarność”, którzy stwierdzili wręcz, że „projekt ustawy jest autorskim projektem rządowym, bez uzgodnień, a zapisy znacząco odbiegają od ducha porozumienia”. Strona pracodawców nie była tak krytyczna wobec projektu, ale i po tej stronie dialogu społecznego można było zauważyć brak pełnej satysfakcji z ostatecznego kształtu przyjętej ustawy²⁰¹.

Przyczyn niezadowolenia należy upatrywać w wybiórczym potraktowaniu przez rząd uzgodnień strony społecznej oraz w tym, że podczas prac w Parlamencie nie doceniono wypracowanego konsensusu partnerów społecznych i zmodyfikowano je w zależności od zapatrywań poszczególnych ugrupowań politycznych²⁰². W szczególności zastrzeżenia strony związkowej budziły: objęcie zakresem nowych regulacji ogółu przedsiębiorców (co do zasady) niezależnie od ich kondycji ekonomicznej, poziomu finansowego ochrony w przypadku przestoju ekonomicznego czy obniżonego wymiaru czasu pracy, a także przyjętego rozwiązania w zakresie umów terminowych²⁰³.

Pomimo rozczarowania, szczególnie po stronie związków zawodowych, okres negocjowania pakietu antykrzysowego oraz jego dalsze implikacje, miały dla dialogu społecznego niezwykle istotne znaczenie. Z jednej strony doszło do rozwoju dialogu autonomicznego w Polsce. Partnerzy społeczni udowodnili, że byli w stanie, w trudnej sytuacji ekonomicznej, porozumieć się co do działań, które dzieliłyby koszty kryzysu na obie strony stosunków pracy. Te mechanizmy dialogu autonomicznego zostały znacząco wzmocnione pod rządami ustawy o Radzie Dialogu Społecznego. Z drugiej strony, przyjęcie

²⁰¹ Komunikat z posiedzenia Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych z dnia 13 lipca 2009 r.

²⁰² B. Surdykowska, Działania partnerów społecznych w obliczu kryzysu ekonomicznego, *Polityka Społeczna*, nr 8/2010, s. 18.

²⁰³ J. Stelina, Prawo pracy a kryzys gospodarczy, *Państwo i prawo*, 3/2010, s. 9–10.

ustawy antykryzysowej stało się cezurą znacznego osłabienia trójstronnego dialogu społecznego w Polsce. Rząd okazywał brak zainteresowania dialogiem społecznym i wybrał drogę jednostronnego kształtowania polityki antykryzysowej²⁰⁴. Zakończyło się to ostatecznie wyjściem strony związkowej z Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych w czerwcu 2013 r.

²⁰⁴ J. Czarzasty, D. Owczarek, op. cit., s. 30.

Rada Dialogu Społecznego – ramy prawne

Mateusz Szymański

Rada Dialogu Społecznego działa od października 2015 r. W tym dniu Prezydent RP powołał pierwszy skład Rady. Zastąpiła ona wcześniej działającą Trójstronną Komisję ds. Społeczno-Gospodarczych. Prace Rady reguluje ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego²⁰⁵.

Historia ustawy rozpoczyna się 28 października 2013 r. Wtedy, podczas spotkania w Kancelarii Prezydenta RP, strona związkowa zaprezentowała Prezydentowi RP oraz organizacjom pracodawców, pierwsze propozycje zmian w obszarze dialogu trójstronnego w Polsce. Następnie rozpoczęła się seria autonomicznych spotkań, które zakończyły się na początku 2015 r. W ich efekcie powstała wstępna wersja projektu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego. Wraz z przekazaniem tego dokumentu stronie rządowej, rozpoczęły się negocjacje trójstronne. Zakończyły się one w dniu 21 marca 2015 r. porozumieniem zawartym w Dobieszkowie. Uzgodniono wtedy projekt ustawy, która miała stanowić podstawę utworzenia Rady Dialogu Społecznego oraz wojewódzkich rad dialogu społecznego. Ustalono, że dojdzie do poszerzenia kompetencji nowej instytucji oraz partnerów społecznych. Ustalono także projekt regulaminu Rady. Zobowiązano organizacje, by te przedstawiły swoje ostateczne stanowiska do projektu, a Minister Pracy i Polityki Społecznej miał przedstawić efekty wspólnych prac Radzie Ministrów. Niewiele później, bo w dniu

²⁰⁵ Dz.U. 2015 poz. 1240, ze zm.

8 kwietnia 2015 r. rozpoczęły się formalne prace legislacyjne nad projektem. Na początku na poziomie rządu, a następnie w Parlamencie. Sejm uchwalił ustawę w dniu 24 lipca 2015 r. Weszła w życie 11 września 2015 r.²⁰⁶

Kluczowe zasady, które przyświecały utworzeniu nowej platformy dialogu społecznego to równość stron dialogu oraz ich niezależność, formalna i organizacyjna. Stąd ustawa przewiduje, że strony Rady mają równą liczbę przedstawicieli. Ponadto, zostało utworzone Biuro Rady Dialogu Społecznego, które zapewnia obsługę techniczną, organizacyjną i kancelaryjno-biurową oraz ekspercką Rady. Biuro, jak stanowi ustawa, jest wydzieloną komórką organizacyjną państwowej jednostki budżetowej, podległej ministrowi właściwemu do spraw pracy²⁰⁷. Pracami Biura kieruje Dyrektor, który jest powoływany przez ministra właściwego do spraw pracy.

Zakres działania Rady został określony w art. 1 ustawy. Zgodnie z nim Rada prowadzi dialog w celu zapewnienia warunków rozwoju społeczno-gospodarczego oraz zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki i spójności społecznej, działa na rzecz realizacji zasady partycypacji i solidarności społecznej w zakresie stosunków zatrudnienia, działa na rzecz poprawy jakości formułowania i wdrażania polityk oraz strategii społeczno-gospodarczych, a także budowania wokół nich społecznego porozumienia w drodze prowadzenia przejrzystego, merytorycznego i regularnego dialogu organizacji pracowników i pracodawców oraz strony rządowej oraz wspiera prowadzenie dialogu społecznego na wszystkich szczeblach jednostek samorządu terytorialnego.

By realizacja tych ambitnych działań była możliwa, Rada, a przede wszystkim jej strona społeczna zostały wyposażone w szereg uprawnień, których nie przewidziano dla Trójstronnej Komisji. Wśród nich znajdują się takie uprawnienia strony społecznej jak opiniowanie rządowych projektów aktów prawnych oraz dokumentów o charakterze

²⁰⁶ A. Grabowska, *Reforma dialogu społecznego w Polsce. Od zawieszenia do nowej formuły trójstronnej debaty*, Warszawa 2016, s. 40–65.

²⁰⁷ Obecnie jest to Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. A. Bączkowskiego w Warszawie.

strategicznym i programowym, prawo do przygotowywania wspólnie uzgodnionych projektów założeń projektów ustaw i projektów aktów prawnych, wnioskowanie o przeprowadzenie wysłuchania publicznego, przedstawianie wspólnych zapytań do ministrów, występowanie ze wspólnymi wnioskami o wydanie lub zmianę ustawy albo innego aktu prawnego, występowanie do Sądu Najwyższego z wnioskiem o rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego, występowanie do ministra właściwego do spraw finansów publicznych z wnioskiem o wydanie interpretacji ogólnej, w przypadku niejednolitego stosowania przepisów prawa podatkowego. Rada może również podjąć uchwałę o wystąpieniu przez przewodniczącego Rady do Sejmu i Senatu z wnioskiem o umożliwienie przedstawienia Sejmowi lub Senatowi informacji dotyczącej spraw o istotnym znaczeniu.

Ustawa o Radzie doczekała się jak dotąd jednej nowelizacji wynikającej z trybu określonego w tej ustawie. Zgodnie z nim Rada zobowiązana była do dokonania oceny funkcjonowania przepisów ustawy w ciągu 24 miesięcy od dnia wejścia jej w życie. Rada została zobligowana do przedstawienia Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej rekomendacji zmian w zakresie zwiększenia samodzielności organizacyjnej Rady. W związku z tym, już w listopadzie 2016 r. strony Rady rozpoczęły wspólne prace nad zmianami w ustawie. Nowelizacja została uchwalona przez Sejm w dniu 15 czerwca 2018 r. Zmieniona ustawa również nakładała na Radę konieczność dokonania przeglądu ustawy w ciągu dwóch lat od dnia wejścia jej w życie. Podobnie jak pierwszym razem, także i teraz rekomendacje miały prowadzić do zwiększenia samodzielności organizacyjnej Rady. Nie udało się jednak wypracować wskazanych rekomendacji. Ustawa była jednak nowelizowana m.in. w związku ze zmianami dotyczącymi funkcjonowania związków zawodowych, czy też w związku z wprowadzaniem „tarczy antykryzysowej” w okresie pandemii Covid-19.

Rada Dialogu Społecznego – praktyka działania

Mateusz Szymański

Funkcjonowanie Rady zostało unormowane w dwóch głównych dokumentach. Po pierwsze, w ustawie o Radzie²⁰⁸. Po drugie, w regulaminie Rady²⁰⁹. Ponadto, działanie Rady zostało ujęte w uchwałach szczegółowych, dotyczy to np. sposobu powoływania trójstronnych zespołów branżowych, czy też trybu postępowania z projektami aktów prawnych przedstawionych stronie społecznej Rady do opiniowania przez stronę rządową. Nie bez znaczenia są także zwyczaje, które zostały wypracowane przez lata prowadzenia trójstronnego dialogu społecznego na poziomie centralnym. Niniejszy rozdział ma na celu przedstawienie najważniejszych reguł organizacji prac Rady Dialogu Społecznego.

W skład Rady wchodzi organizacje reprezentatywne oraz rząd. Reprezentatywność oznacza, że organizacje te spełniły wymagane ustawą kryteria i uzyskały orzeczenie Sądu Okręgowego w Warszawie w tej sprawie. Obecnie w skład Rady wchodzi dziewięć orga-

²⁰⁸ Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, Dz.U. 2015 poz. 1240, ze zm.

²⁰⁹ Uchwała Rady nr 5 z dnia 14 grudnia 2015 r. w sprawie regulaminu Rady Dialogu Społecznego i Biura Rady Dialogu Społecznego, dostępny on-line: <https://bit.ly/2HWJYWr> [dostęp: 28.09.2021 r.]; oraz Uchwała Rady nr 42 z dnia 13 listopada 2020 r. w sprawie zmiany Uchwały nr 5 w sprawie regulaminu Rady Dialogu Społecznego i Biura Rady Dialogu Społecznego, dostępny on-line: http://rds.gov.pl/rds_assets/uploads/2020/11/Uchwa%C5%82a-nr-42.pdf [dostęp: 28.09.2021 r.].

nizacji reprezentatywnych. Po stronie pracowników są to: NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych oraz Forum Związków Zawodowych. Po stronie pracodawców są to: Konfederacja Lewiatan, Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej, Związek Pracodawców – Business Centre Club, Związek Przedsiębiorców i Pracodawców, Federacja Przedsiębiorców Polskich oraz Związek Rzemiosła Polskiego. Zgodnie z ustawą, liczba przedstawicieli stron powinna być równa i nie może wynosić więcej niż 25 członków²¹⁰.

Liczbę członków Rady Ministrów, będących przedstawicielami strony rządowej w składzie Rady, ustala Prezes Rady Ministrów. Prace strony rządowej w Radzie koordynuje minister właściwy do spraw pracy. Członków Rady powołuje Prezydent RP. Poza stałymi członkami Rady, w jej pracach biorą udział, z głosem doradczym, przedstawiciele Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej, Prezesa Narodowego Banku Polskiego, Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego oraz Głównego Inspektora Pracy. Osoby, które zostały powołane do składu Rady lub do udziału w jej pracach uczestniczą w nich osobiście.

Rada obraduje na posiedzeniach plenarnych, które odbywają się nie rzadziej niż raz na dwa miesiące i są jawne²¹¹. W ich trakcie odbywają się debaty merytoryczne oraz są podejmowane uchwały. Można wyróżnić dwa rodzaje uchwał – trójstronne, które najczęściej mają charakter organizacyjny oraz dwustronne, inaczej określane jako uchwały strony społecznej, ponieważ są podejmowane przez stronę pracowników i pracodawców. By możliwe było podjęcie uchwały potrzebne jest kworum. Zgodnie z ustawą, kworum stanowią przedstawiciele więcej niż połowy organizacji pracowników oraz więcej niż połowy organizacji pracodawców, a gdy mowa

²¹⁰ Gdyby jednak nie było możliwe ustalenie równej liczby przedstawicieli na każdej ze stron, to ustawa przewiduje, że każda ze stron Rady może ustalić różną liczbę przedstawicieli każdej z organizacji, przy czym ta różnica nie może wynosić więcej niż 1.

²¹¹ Należy jednak zwrócić uwagę, że w związku z pandemią Covid-19 wprowadzono możliwość organizacji posiedzeń w trybie zdalnym co ograniczyło w praktyce możliwość bezpośredniego śledzenia prac Rady.

o uchwałach trójstronnych, to konieczna jest obecność co najmniej jednego przedstawiciela strony rządowej. Głosowanie odbywa się stronami. Stanowisko strony rządowej przyjmowane jest jednomyślnie. W przypadku strony społecznej, stanowiska są przyjmowane zwykłą większością, przy czym wymagane jest uczestniczenie w głosowaniu co najmniej 2/3 członków Rady reprezentujących daną stronę. Przyjęcie uchwały, niezależnie od formuły, wymaga zgody wszystkich stron biorących udział w głosowaniu. Ustawa przewiduje także możliwość głosowania korespondencyjnego, tak w formule trójstronnej jak i dwustronnej²¹².

Pracami Rady kieruje Prezydium, które podobnie jak Rada powinno zbierać się nie rzadziej niż raz na dwa miesiące. W jego skład wchodzi przewodniczący Rady i wiceprzewodniczący Rady. Każda z organizacji oraz strona rządowa, wskazują po jednym członku Prezydium. Do zadań Prezydium należy koordynacja prac Rady oraz zespołów problemowych, przedkładanie projektów programu działania, harmonogramu prac oraz rocznego sprawozdania z działalności Rady, ustalanie porządku posiedzenia Rady, przedstawianie propozycji ustaleń w sprawach organizacyjnych, zlecenie wykonania ekspertyz na rzecz Rady oraz zespołów problemowych, a także rozpatrywanie spraw przekazanych przez Radę. Posiedzenia Prezydium prowadzi przewodniczący Rady. Stanowiska Prezydium są przyjmowane, gdy każda ze stron Prezydium wyrazi na nie zgodę. Zgoda strony jest przyjmowana zwykłą większością głosów. Prezydium Rady przy wykonywaniu zadań korzysta z pomocy sekretarzy, którzy są wskazywani przez poszczególne organizacje oraz stronę rządową.

Rada ma swojego przewodniczącego. Jego kadencja trwa rok. Jest on wskazywany każdego roku przez jedną ze stron Rady, tak więc przewodniczenie Radzie ma charakter rotacyjny. Wybór kolejności uzgadniają strony Rady²¹³. Do zadań przewodniczącego należy zwo-

²¹² Procedura głosowania – załącznik do Regulaminu, zawiera szczegółowe regulacje dotyczące organizacji głosowań podczas posiedzeń Rady oraz głosowania korespondencyjnego.

²¹³ Takie uzgodnienie zostało zawarte w Uchwale Rady nr 4 z dnia 14 grudnia 2015 r. w sprawie wyboru kolejności przewodniczenia Radzie Dialogu Społecznego.

ływanie i przewodniczenie posiedzeniom Rady i Prezydium Rady, reprezentowanie Rady w kontaktach zewnętrznych, kierowanie w imieniu Rady wniosków i zapytań do właściwych organów oraz wykonywanie innych czynności zleconych przez Radę. Ponadto, przewodniczący jest zobowiązany do przedstawienia Sejmowi i Senatowi corocznie: do dnia 15 października – informację o działalności Rady za okres swojej kadencji oraz do dnia 31 maja – sprawozdanie z działalności Rady w roku poprzednim.

Obecnie, w ramach Rady działa osiem stałych zespołów problemowych oraz jeden zespół doraźny (ponadto, działają podzespoły oraz grupy robocze):

- Zespół problemowy ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych
- Zespół problemowy ds. funduszy europejskich
- Zespół problemowy ds. usług publicznych
- Zespół problemowy ds. międzynarodowych
- Zespół problemowy ds. prawa pracy
- Zespół problemowy ds. polityki gospodarczej i rynku pracy
- Zespół problemowy ds. ubezpieczeń społecznych
- Zespół problemowy ds. rozwoju dialogu społecznego
- Doraźny Zespół problemowy ds. ochrony zdrowia

Ważnym elementem Rady są jej zespoły problemowe – stałe lub doraźne. Są one powoływane w drodze uchwały Rady. Przewodniczącym zespołu jest naprzemiennie przedstawiciel strony pracowników i strony pracodawców Rady, a jego kadencja trwa 4 lata. W skład zespołu wchodzi po dwóch przedstawicieli, poza przewodniczącym zespołu, każdej z organizacji oraz strony rządowej. Poza zespołami stałymi oraz doraźnymi powoływane są także zespoły robocze i podzespoły. W tych sprawach decyzje są podejmowane przez Prezydium Rady. Posiedzenia Zespołów są zwoływane przez ich przewodniczących i oni im przewodniczą²¹⁴.

²¹⁴ Więcej informacji na temat prac Rady i jej Zespołów można znaleźć na stronie internetowej: <http://rds.gov.pl/>

W programie prac Rady na 2021 r. znalazły się takie zagadnienia jak:

1. Prace nad Umową Społeczną
2. Krajowy Plan Odbudowy
3. Dyskusja o systemie i finansowaniu ochrony zdrowia
4. Ocena systemu edukacji i szkolnictwa wyższego w 2021 r.
5. Zatrudnianie cudzoziemców
6. Nowa polityka przemysłowa
7. Polska polityka energetyczna w kontekście Europejskiego Zielonego Ładu
8. Dyskusja nad propozycją "nowego polskiego ładu"

Tematyka prac Rady jest szeroka, co wynika z określonej ustawą właściwości Rady. Każdego roku, Rada przyjmuje swój program działania, który wyznacza okresowe priorytety Rady. Jak wskazuje ustawa o Radzie, w programie wskazywane są zagadnienia priorytetowe dla rozwoju i zwiększenia efektywności dialogu społecznego w Polsce. By było możliwe przygotowanie programu działania, konieczne jest zapoznanie się partnerów z planami rządu. W związku z tym, strona rządowa, w terminie do dnia 20 stycznia każdego roku, przedstawia Radzie aktualny wykaz prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów. Ponadto, swoje propozycje zagadnień do programu są przedstawiane przez każdą z organizacji wchodzących w skład Rady oraz stronę rządową. Na tej podstawie jest przygotowywany końcowy dokument, a następnie jest przyjmowany przez Radę. Program prac Rady jest przedstawiany Radzie Ministrów w terminie do dnia 20 lutego każdego roku.

Dialog społeczny na poziomie regionalnym – wojewódzkie rady dialogu społecznego

Mateusz Szymbański

Dialog społeczny w Polsce odbywa się na różnych poziomach. Może mieć miejsce w zakładzie pracy, na poziomie branżowym, krajowym, a także na różnych poziomach samorządu terytorialnego. Szczególne miejsce w ostatnim z wymienionych zajmuje dialog wojewódzki. Dialog wojewódzki – regionalny, jest dość rzadkim zjawiskiem w Unii Europejskiej. To czyni polski system dialogu społecznego unikalnym. Obecnie, pod rządami ustawy o Radzie, przestrzeni dla dialogu regionalnego są wojewódzkie rady dialogu społecznego (WRDS). Wcześniej były to wojewódzkie komisje dialogu społecznego (WKDS).

Ustawa o Radzie stanowi, że o utworzeniu WRDS postanawia marszałek województwa na wspólny wniosek jednego ze związków zawodowych oraz jednej z organizacji pracodawców, które zasiadają w Radzie. Ustawa przewiduje także możliwość rozwiązania WRDS. Jest to możliwe w sytuacji gdy wystąpią z niej wszystkie organizacje związkowe i organizacje pracodawców. Co istotne, tworzenie oraz zapewnienie funkcjonowania WRDS jest zadaniem z zakresu administracji rządowej, zleconym marszałkowi województwa, finansowanym w drodze dotacji celowej. Jest to zmiana w stosunku do działania wojewódzkich komisji dialogu społecznego. Wtedy, za organizację prac WKDS odpowiedzialność ponosił wojewoda. Jak wskazuje J. Męcina, przeniesienie kompetencji z wojewodów na marszałków województwa odnośnie do powoływania i organizowania prac WRDS stanowiło realizację postulatów partnerów społecznych. Według ich opinii to mar-

szałkowie województwa w sposób najbardziej właściwy, z uwagi na zakres zadań pozostających w obszarze ich kompetencji, przyczyniają się do bardziej efektywnego organizowania i prowadzenia dialogu społecznego w regionie. Ma to także sprzyjać większemu zaangażowaniu marszałków województw w dialog społeczny na poziomie regionalnym²¹⁵.

Ustawa wskazuje zadania i zakres prac WRDS. Zgodnie z nią WRDS zajmuje stanowiska i wyraża opinie w sprawach objętych zakresem zadań związków zawodowych lub organizacji pracodawców będących w kompetencji administracji rządowej i samorządowej z terenu województwa jak również rozpatruje sprawy przekazane przez RDS. WRDS wykonuje także inne zadania wynikające z odrębnych ustaw. Ważnym uprawnieniem strony społecznej WRDS jest opiniowanie projektów strategii rozwoju województwa i programów w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych i organizacji pracodawców oraz sprawozdania z ich realizacji. Marszałek województwa jest zobowiązany do przedstawienia stronie społecznej tych projektów. Strony WRDS mogą zawierać porozumienia, które określają wzajemne zobowiązania stron w sprawach objętych zakresem ich działania.

WRDS może także rozpatrywać sprawy społeczne lub gospodarcze powodujące konflikty między pracodawcami i pracownikami, jeżeli uzna te sprawy za istotne dla zachowania pokoju społecznego. Możliwość wnoszenia spraw przysługuje każdej ze stron dialogu regionalnego, związkom zawodowym i organizacjom pracodawców niewchodzącym w skład WRDS, organom administracji publicznej oraz stronom, których konflikt dotyczy. Jak wskazuje się w literaturze, tego typu sytuacje na ogół dotyczą spraw, które wykraczają poza klasyczny spór zbiorowy. Okazuje się wtedy, że może być niezbędna ingerencja zewnętrzna na rzecz zażegnania konfliktu²¹⁶. W sytuacji, gdy zostanie złożony wniosek, WRDS wyraża opinię lub podejmuje uchwałę

²¹⁵ J. Męcina, Komentarz do ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, pod. red. K.W. Baran, Warszawa 2016, dostęp za pośrednictwem serwisu LEX.

²¹⁶ J. Męcina, op. cit.

o konieczności wyznaczenia osoby z misją dobrej woli. Osobą taką jest mediator, który znajduje się na liście mediatorów prowadzonej przez ministra właściwego do spraw pracy. Wyjątkowo, osobę z misją dobrej woli może wyznaczyć samodzielnie przewodniczący WRDS. Celem prowadzenia misji dobrej woli jest pomoc stronom konfliktu, w jego rozwiązaniu.

Przykładem wykorzystania misji dobrej woli była sytuacja w Spółce Zespół Elektryczny Pątnów Adamów Konin. WRDS dostrzegając konflikt na linii zarząd spółki – pracownicy, podjął decyzję o wyznaczeniu mediatora.

W skład WRDS wchodzi przedstawiciele czterech stron dialogu regionalnego:

- marszałek województwa oraz dwie wskazane przez niego osoby spośród przedstawicieli innych jednostek samorządu terytorialnego albo organizacji zrzeszających samorządy – jako przedstawiciele strony samorządowej;
- przedstawiciele reprezentatywnych organizacji związkowych – jako przedstawiciele strony pracowników;
- przedstawiciele reprezentatywnych organizacji pracodawców – jako przedstawiciele strony pracodawców;
- wojewoda oraz dwie wskazane przez niego osoby – jako przedstawiciele strony rządowej.

Ustawa umożliwia zapraszanie do udziału w posiedzeniach przedstawicieli powiatów i gmin z terenu województwa. Decyzję o liczbie przedstawicieli organizacji pracowników i pracodawców podejmuje strona społeczna WRDS. Członkowie WRDS są powoływani i odwoływani przez marszałka województwa, na wniosek organizacji i instytucji.

Kwestie dotyczące codziennego funkcjonowania WRDS reguluje regulamin, który jest przyjmowany przez WRDS. Ustawa wskazuje jedynie, że WRDS obraduje na posiedzeniach plenarnych, które powinny się odbywać nie rzadziej niż raz na trzy miesiące. Ponadto, posiedzenia WRDS i prezydium WRDS są zwoływane przez przewodniczącego WRDS. Członkowie uczestniczą w pracach osobiście. Mogą jednak korzystać z pomocy doradców. Pracami WRDS kie-

ruje prezydium, w skład którego wchodzi przewodniczący i wszyscy wiceprzewodniczący. Wiceprzewodniczącego wskazuje każda z organizacji pracowników i pracodawców. Marszałek województwa oraz wojewoda stają się członkami prezydium z urzędu. Rotacyjne przewodniczenie RDS zostało przeniesione także na poziom WRDS, tak więc przewodniczącym jest naprzemiennie przedstawiciel strony pracowników, strony pracodawców, wojewoda i marszałek województwa. Kadencja przewodniczącego trwa rok. O kolejności przewodniczenia decydują strony. Obsługę zapewnia biuro wojewódzkiej rady dialogu społecznego, które jest komórką urzędu marszałkowskiego.

Przykładem udanych działań WRDS może być „Porozumienie na rzecz zintegrowanej polityki rozwoju województwa śląskiego”, które zostało zawarte we wrześniu 2016 r. przez strony WRDS w Katowicach.

Ustawa reguluje tryb podejmowania decyzji przez WRDS. Odbywa się to w drodze uchwały i jest możliwe przy spełnieniu kworum. By je osiągnąć potrzebna jest obecność na posiedzeniu plenarnym przedstawicieli więcej niż połowy organizacji pracowników i pracodawców oraz co najmniej po jednym przedstawicielu strony samorządowej i strony rządowej. Przyjęcie uchwały WRDS wymaga zgody każdej ze stron. Stanowiska strony pracowników i strony pracodawców są przyjmowane zwykłą większością głosów, przy czym wymagane jest uczestniczenie w głosowaniu co najmniej 2/3 członków WRDS reprezentujących daną stronę. Stanowiska strony samorządowej i strony rządowej przyjmowane są jednogłośnie przez obecnych na posiedzeniu członków strony samorządowej i strony rządowej WRDS. Możliwe jest także głosowanie w drodze korespondencyjnej.

Istnieje mechanizm współpracy pomiędzy WRDS, a RDS. Ustawa umożliwia przekazywanie Radzie wniosków zawierających stanowiska dotyczące rekomendacji rozwiązań i propozycji zmian prawnych. W tej sytuacji Prezydium Rady jest zobowiązane do poinformowania, w terminie 30 dni, o sposobie rozpatrzenia wniosku. Także organy administracji publicznej są zobowiązane do odniesienia się pisemnie

do stanowiska przekazanego przez WRDS. Musi to nastąpić w ciągu 30 dni. Zasadne jest pytanie o skuteczność dialogu prowadzonego na poziomie wojewódzkim. Dotychczasowe badania dają podstawę do tego by stwierdzić, że potencjał, który istnieje w dialogu regionalnym, nie jest w pełni wykorzystywany, a pomiędzy różnymi WRDS (a dawniej WKDS) istnieją znaczne różnice dotyczące ilości spotkań i efektów prowadzenia dialogu²¹⁷. Szansą dla WRDS mogą być inicjatywy na rzecz zwiększenia jej kompetencji i obecności w kształtowaniu polityk regionalnych. Za dobry przykład takich działań może posłużyć ustawa o wspieraniu nowych inwestycji²¹⁸, gdzie zagwarantowano, że w skład rady rozwoju obszaru gospodarczego wchodzi przedstawiciele WRDS. Wedle ustawy, rada przedstawia opinie i wnioski w sprawach dotyczących prowadzenia działalności gospodarczej na terenie obszaru oraz proponuje kierunki działań na rzecz poprawy otoczenia przedsiębiorstw i rozwoju społeczno-gospodarczego obszaru. Posiada także uprawnienie do przedstawiania władzom gmin lub powiatów położonych na terenie obszaru, w którym działa rada, rekomendacji w zakresie działań, które mogą przyczynić się do zwiększania atrakcyjności inwestycyjnej danej gminy lub powiatu.

Poważnym problemem, na który wskazywano od początku działania WRDS były bardzo niskie środki na funkcjonowanie. W ostatnich latach doszło jednak do zwiększenia finansowania WRDS.

Oceny WRDS z perspektywy uczestników dialogu wojewódzkiego podjął się J. Męcina. Wyniki badań, które przeprowadził zostały zaprezentowane podczas konferencji organizowanej przez Biuro Rady Dialogu Społecznego oraz Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” – „Siła Regionalnego Dialogu Społecznego. Wspieranie dialogu regionalnego w Polsce”. Konferencja odbyła się w dniu

²¹⁷ M. Olejnik, Ewaluacja funkcjonowania dialogu społecznego na poziomie regionalnym w Polsce przez pryzmat działalności Wojewódzkich Komisji Dialogu Społecznego, *Kwartalnik Naukowy OAP UW „e-Politikon”*, nr 3, 2012, s. 171.

²¹⁸ Ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o wspieraniu nowych inwestycji, *Dz.U.* 2018 poz. 1162.

25.10.2017 r.²¹⁹ Wyniki badania pokazały, że według członków WRDS dialog ten jest oceniany umiarkowanie dobrze. Przykładowo, na pytanie jak oceniany jest realny wpływ WRDS na ważne decyzje podejmowane przez władze samorządowe, 15% respondentów odpowiedziało, że wpływ ten jest duży, 48%, że umiarkowany i 37% oceniło wpływ na mały. Na pytanie o wpływ WRDS na ważne decyzje podejmowane przez administrację rządową, jako duży, oceniło 3,6% uczestników badania, umiarkowany – 39,6%, raczej mały – 19,8%, a zdecydowanie mały – 34,2%. Badanie pozwoliło na wskazanie słabości WRDS. Wymieniono tutaj nieodpowiednie nastawienie strony rządowej, administracji państwowej i samorządowej przy dominującej pozycji, brak możliwości wpływania na decyzje, ograniczone kompetencje, brak narzędzi i mocy sprawczej, brak informacji o działaniach WRDS oraz bariery organizacyjne i finansowe. Zostały wskazane także mocne strony WRDS, do których zaliczono zaangażowanie członków WRDS, doświadczenie i znajomość terenu, duże zróżnicowanie środowisk i organizacji wchodzących w skład WRDS, reprezentatywność, wczesne diagnozowanie problemów, próby rozwiązania konfliktów, wymianę informacji, poczucie wspólnoty oraz wzajemne poszanowanie.

²¹⁹ Więcej informacji na stronie internetowej: <http://rds.gov.pl/aktualnosci/material-przedstawiony-podczas-konferencji-rady-dialogu-spolecznego-w-dniu-25-pazdziernika-2017-r-wojewodzkie-rady-dialogu-spolecznego-szanse-i-bariery-dzialalnosci-w-swietle-badan/#more-1664> [dostęp: 30.09.2021 r.].

Udział partnerów społecznych w konsultacjach społecznych

Mateusz Szymański

Ważnym uprawnieniem partnerów społecznych, a jednocześnie szczególnym uznaniem ich roli w systemie społecznym i gospodarczym, jest możliwość brania udziału w procesie legislacyjnym w Polsce przez organizacje, które posiadają cechę reprezentatywności. Ponadto, konsultacje społeczne uznaje się za jedną z form dialogu społecznego w rozumieniu art. 20 Konstytucji RP²²⁰.

Konsultacje społeczne z partnerami społecznymi zostały zawarte i opisane w trzech ustawach:

- ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych²²¹;
- ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców²²²;
- ustawie z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytutach dialogu społecznego²²³.

W pierwszej kolejności wspólnie zostaną omówione procedury wynikające z ustaw o związkach zawodowych (art. 19) oraz o organizacjach pracodawców (art. 16) ze względu na podobne brzmienie przepisów ustawy.

Obie regulacje wskazują na to, że udział w konsultacjach społecznych przysługuje organizacjom reprezentatywnym w rozumieniu

²²⁰ J. Piątkowski, Komentarz do ustawy o organizacjach pracodawców, [w:] Zbiórowe prawo pracy. Komentarz, pod red. K.W. Baran, Warszawa 2016.

²²¹ Dz.U. 1991 nr 55 poz. 234, ze zm.

²²² Dz.U. 1991 nr 55 poz. 235, ze zm.

²²³ Dz.U. 2015 poz. 1240, ze zm.

ustawy o Radzie²²⁴. Organizacje te, mają prawo do opiniowania założeń i projektów aktów prawnych w zakresie objętym zadaniami, odpowiednio związków zawodowych oraz organizacji pracodawców. Wyjątek od tej zasady stanowią założenia projektu budżetu państwa oraz projekt ustawy budżetowej, których opiniowanie regulują odrębne przepisy (ustawa o RDS).

Do kierowania założeń i projektów aktów prawnych są zobowiązane organy władzy i administracji rządowej oraz organy samorządu terytorialnego. Powinny być one kierowane do odpowiednich władz statutowych związku lub organizacji pracodawców wraz z jednoczesnym określeniem terminu na przedstawienie opinii. Termin ten nie powinien być krótszy niż 30 dni. Ze względu na ważny interes publiczny może on być skrócony jednak do 21 dni. Skrócenie terminu wymaga szczególnego uzasadnienia²²⁵. Bieg terminu na przedstawienie opinii liczy się od następnego dnia roboczego, z wyłączeniem soboty, następującego po dniu przekazania założeń albo projektu wraz z informacją określającą termin przedstawienia opinii. Nieprzedstawienie opinii w wyznaczonym terminie uważa się za rezygnację z prawa jej wyrażenia.

Ustawa określa również zasady postępowania w razie odrzucenia w całości lub w części stanowiska danej organizacji. W tej sytuacji właściwy organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego informuje o tym na piśmie, podając uzasadnienie swojego stanowiska. W razie rozbieżności stanowisk związek lub organizacja pracodawców może przedstawić swoją opinię na posiedzeniu właściwej komisji sejmowej, senackiej lub samorządu terytorialnego. W ustawie zagwarantowano dodatkowo prawo do wyrażania publicznie opinii na temat założeń lub projektów, w środkach masowego przekazu, w tym także w radiu i telewizji.

²²⁴ Więcej o reprezentatywności w rozdziale dotyczącym głównych aktorów dialogu społecznego w Polsce.

²²⁵ Nieuzasadnione skrócenie terminu, jak również nieskierowanie założeń lub projektu aktu prawnego nie rodzi konsekwencji. Warto jednak pamiętać, że rodzi to liczne kontrowersje i protesty partnerów społecznych.

Reprezentatywne organizacje związkowe oraz organizacje pracodawców posiadają również uprawnienie do opiniowania dokumentów konsultacyjnych Unii Europejskiej, w szczególności białych ksiąg, zielonych ksiąg i komunikatów, oraz projektów aktów prawnych Unii Europejskiej w zakresie zadań objętych zadaniami odpowiednio związków zawodowych oraz organizacji pracodawców²²⁶. Doniosłość tego uprawnienia wynika z tego, że prawo europejskie istotnie wpływa na prawo krajowe, a znaczna liczba ustaw dokonuje wdrożenia prawa europejskiego do polskiego systemu prawnego.

Podobnie jak w przypadku dokumentów krajowych, tak i w tym wypadku, organy władzy i administracji państwowej kierują dokumenty konsultacyjne Unii Europejskiej oraz projekty aktów prawnych do odpowiednich władz statutowych związku, określając termin przedstawienia opinii. Tym co wyraźnie różni ten tryb konsultacji, od konsultacji prowadzonych w kraju to brak wyraźnego określenia ram czasowych konsultacji (wskazane wcześniej 30 dni lub wyjątkowo 21 dni). W związku z tym dość często zdarza się, że konsultacje odbywają się w bardzo krótkim czasie, co utrudnia rzetelną analizę dokumentów europejskich.

Szczególny tryb konsultacji został przewidziany dla strony społecznej RDS (a więc tych samych organizacji, które posiadają prawo do udziału w konsultacjach społecznych w oparciu o ustawę o związkach zawodowych oraz ustawę o organizacjach pracodawców). Zgodnie z art. 2 ustawy o Radzie do właściwości jej oraz jej stron należy m.in. opiniowanie projektów założeń projektów ustaw oraz projektów aktów prawnych. Ustawa przyznaje również prawo do opiniowania przez partnerów społecznych Wieloletniego Planu Finansowego Państwa, projektów strategii, projektów programów oraz projektów innych dokumentów rządowych dotyczących planowanych działań Rady Ministrów, przygotowywanych przez Radę Ministrów oraz jej członków.

²²⁶ W literaturze zauważono, że nie ma obowiązku konsultowania decyzji, zaleceń, opinii, uchwał, rezolucji oraz wytycznych i memorandumów, czyli aktów o charakterze nieustawodawczym – K.W. Baran, Komentarz do ustawy o związkach zawodowych, [w:] Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, wyd. II, Warszawa, 2010.

Realizację tego przepisu stanowi art. 5 ustawy, gdzie określono zasady na jakich strona społeczna Rady (a więc związki zawodowe oraz organizacje pracodawców) są włączane w proces konsultacji społecznych. Zgodnie z tym przepisem przygotowywane przez Radę Ministrów oraz jej członków Wieloletni Plan Finansowy Państwa, projekty założeń projektów ustaw, projekty aktów prawnych, projekty strategii, projekty programów oraz projekty innych dokumentów rządowych dotyczących planowanych działań Rady Ministrów, są kierowane do opinii strony pracowników i strony pracodawców Rady²²⁷. Strona społeczna ma prawo do wyrażenia swojej opinii w drodze uchwały. Termin do wyrażenia opinii nie może być krótszy niż 30 dni od dnia przekazania projektu. Ze względu na ważny interes publiczny, termin ten może zostać skrócony do 21 dni. Nieprzedstawienie opinii w wyznaczonym terminie uważa się za rezygnację z prawa do jej wyrażenia.

Podobnie jak w przypadku konsultacji społecznych ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców, tak i w tym wypadku jeśli Rada Ministrów nie uwzględni opinii partnerów społecznych lub dokona istotnych zmian w projekcie w stosunku do opiniowanego projektu, przedstawia swoje stanowisko w treści uzasadnienia projektu przedłożonego Sejmowi. Stanowisko musi zostać przekazane także Radzie.

W praktyce prac Rady dość często zdarza się, że nie tylko projekty rządowe trafiają do Rady, ale również projekty przygotowywane przez inne podmioty posiadające inicjatywę legislacyjną. Najczęściej dotyczy to projektów poselskich przekazywanych Radzie przez Kancelarię Sejmu RP. W tym wypadku jako podstawę przekazania projektu podaje się przywołany wcześniej art. 2 ustawy o Radzie. W związku z tym nie obowiązują w tym wypadku procedury określone w art. 5 i 6 ustawy o Radzie. W sumie, do Rady w 2020 r. trafiło blisko 500 projektów aktów prawnych do opiniowania²²⁸.

²²⁷ Przekazanie odbywa się za pomocą poczty elektronicznej.

²²⁸ Informacja pochodzi ze sprawozdania z działalności Rady Dialogu Społecznego w 2020 r.

Szczegółowy tryb postępowania z założeniami projektów ustaw oraz projektami aktów prawnych na forum Rady określa uchwała nr 4 z dnia 18 lutego 2016 r. strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego w sprawie opiniowania przygotowywanych przez Radę Ministrów oraz jej członków projektów założeń, projektów ustaw i projektów aktów prawnych²²⁹.

²²⁹ Uchwałę można znaleźć na stronie internetowej: <http://dialog.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/n.krasuska/Posiedzenie%20RDS%20-%202018.02.2016/Uchwala%20nr%204%20-%20strona%20spoleczna.pdf> [dostęp: 28.09.2021 r.].

Udział Rady Dialogu Społecznego w procedurze budżetowej

Mateusz Szymański

Budżet państwa to podstawowy plan finansowy obejmujący dochody i wydatki państwa (władzy rządowej), uchwalany na okres roku budżetowego. W Polsce budżet jest uchwalany w formie ustawy budżetowej na okres roku zwanego rokiem budżetowym, który pokrywa się z rokiem kalendarzowym. Następnie budżet jest ogłaszany w Dzienniku Ustaw jako ustawa budżetowa i staje się wówczas aktem prawnym umożliwiającym organom wykonawczym jego realizację. Budżet państwa można też rozumieć jako środki pieniężne na realizację zadań państwa²³⁰. Budżet ma kluczowe znaczenie, ponieważ na jego podstawie wyznaczane są priorytety polityki społecznej i gospodarczej państwa.

By umożliwić partnerom społecznym wpływ na tworzenie budżetu i wyznaczanie kierunków polityki społecznej i gospodarczej, na poziomie ustawy o Radzie Dialogu Społecznego wprowadzono regulacje, które obligują rząd do przedstawienia stronie społecznej Rady dokumentacji związanej z budżetem państwa w odpowiednich terminach. Opisana niżej procedura zakłada typową sytuację. W okresie pandemii Covid-19 zostały zastosowane rozwiązania tymczasowe modyfikujące przedstawioną procedurę.

²³⁰ Informacja pochodzi ze strony internetowej Narodowego Banku Polskiego: <https://www.nbp.pl/home.aspx?f=/edukacja/slownik.html> [dostęp: 29.09.2021 r.].

Prognoza wielkości makroekonomicznych obejmuje takie wskaźniki jak, np. wzrost realnego PKB, wskaźniki inflacyjne, wskaźniki rynku pracy, w tym liczba pracujących, stopa bezrobocia, wydajność pracy oraz koszty pracy, a także poziom stóp procentowych, kurs walutowy w relacji do Euro, wzrost PKB w UE oraz ceny ropy naftowej.

W pierwszej kolejności strona rządowa przedstawia Radzie Wieloletni Plan Finansowy Państwa (WPF) zawierający Program Konwergencji, który określa wstępną prognozę podstawowych wielkości makroekonomicznych stanowiących podstawę do prac nad projektem ustawy budżetowej na rok następny. Zgodnie z ustawą o RDS, musi to nastąpić do dnia 10 maja. Od tego momentu, strony pracowników i pracodawców Rady mają 10 dni na ewentualne przedstawienie opinii do WPF oraz wspólnych propozycji dotyczących wzrostu w następnym roku:

- 1) wynagrodzeń w gospodarce narodowej, w tym w państwowej sferze budżetowej;
- 2) minimalnego wynagrodzenia za pracę;
- 3) emerytur i rent z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Jeśli strony nie przedstawią wspólnej propozycji, to każda z tych stron może przedstawić swoją propozycję w każdej z tych spraw w ciągu kolejnych 5 dni roboczych. Jeśli i to nie okaże się możliwe, to każda z organizacji ma następne 5 dni roboczych na przedstawienie własnych propozycji.

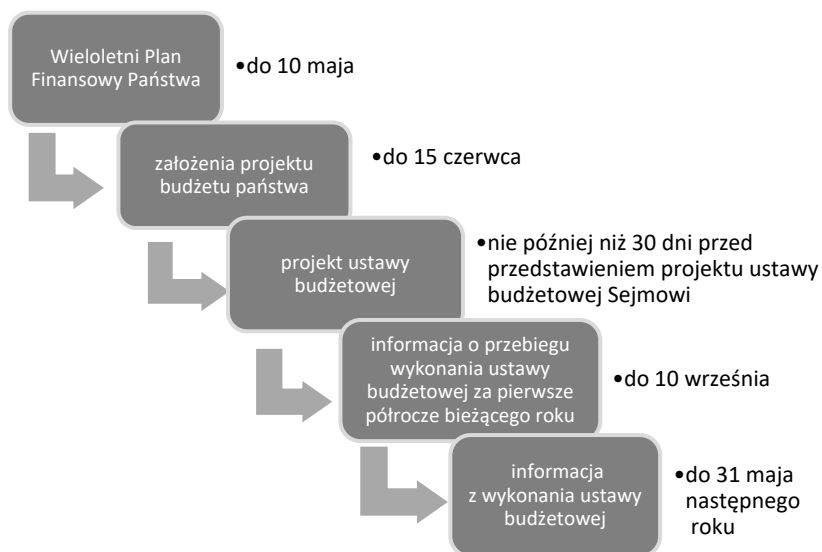
Dotychczas strona społeczna nie wypracowała wspólnego stanowiska w ramach procedury budżetowej. Podejmowane jednak były stanowiska stron.

Drugi etap prac nad budżetem państwa rozpoczyna się w momencie skierowania przez stronę rządową do Rady założeń projektu budżetu państwa na rok kolejny. Musi to nastąpić do dnia 15 czerwca. Ponownie rozpoczyna się proces negocjacji, gdzie istnieje możliwość przedstawienia wspólnego stanowiska obu stron, każdej ze stron lub poszczególnych organizacji. W tym wypadku obowiązują inne terminy. Na zajęcie wspólnego stanowiska, strona społeczna ma 30 dni, jeśli jednak nie dojdzie do uzgodnienia, to następnie każda ze stron

ma na to kolejne 3 dni robocze. Jeśli także strony nie dojdą do porozumienia, to każda z organizacji ma kolejne 3 dni na przedstawienie własnej opinii w tej sprawie.

Kolejny etap dotyczy już projektu ustawy budżetowej. Zgodnie z ustawą o RDS. Strona rządowa, nie później niż 30 dni przed przedstawieniem projektu ustawy budżetowej Sejmowi, kieruje projekt ustawy budżetowej na rok następny wraz z uzasadnieniem do Rady w celu zajęcia stanowiska przez strony pracowników i strony pracodawców. Tak jak na wcześniejszych etapach, możliwe są trzy warianty: wspólne stanowisko stron w sprawie projektu, na co strona społeczna Rady ma 10 dni roboczych, stanowisko każdej ze stron, w ciągu kolejnych 5 dni roboczych lub ostatecznie każda z organizacji może przedstawić własną opinię do projektu w ciągu 3 dni roboczych. Na każdym etapie, nieprzedstawienie wspólnej opinii, propozycji i stanowisk, w wyznaczonym terminie, oznacza rezygnację z prawa do ich wyrażenia.

Najważniejsze etapy procedury budżetowej na poziomie Rady Dialogu Społecznego



Procedura budżetowa to jednak nie tylko praca nad projektem budżetu państwa i jego podstawowymi wskaźnikami. Jest to także okres realizacji i sprawozdawczości. Ustawa o RDS zapewnia uprawnienia Radzie i w tym zakresie. Art. 20 ustawy zobowiązuje ministra właściwego do spraw finansów publicznych, do przedstawienia stronie społecznej Rady informację o przebiegu wykonania ustawy budżetowej za pierwsze półrocze bieżącego roku w terminie do dnia 10 września tego roku. Ponadto, w terminie do dnia 31 maja następnego roku, Rada Ministrów przedstawia stronie społecznej Rady informację z wykonania ustawy budżetowej za rok ubiegły. W drugim wypadku, strona społeczna może, w ciągu 14 dni od dnia otrzymania informacji, przedstawić Sejmowi wspólną opinię o wykonaniu ustawy budżetowej.

Wszelkie prace związane z wyżej wymienionymi dokumentami odbywają się na forum Zespołu ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych Rady, choć dzieje się to we współpracy z innymi zespołami, w szczególności z Zespołem ds. ubezpieczeń społecznych. Co do zasady, stan prac prezentowany jest Prezydium Rady przez Przewodniczącego Zespołu ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych. Ponadto, na forum Rady odbywa się dyskusja na temat poszczególnych dokumentów z udziałem właściwych przedstawicieli strony rządowej. Umożliwia to zadanie pytań, uzyskanie wyjaśnień oraz przedstawienie stanowisk przez strony i poszczególne organizacje.

Europejski dialog społeczny – geneza i mechanizm działania

Sławomir Adamczyk

Mechanizm europejskiego dialogu społecznego (EDS) pomaga partnerom społecznym wpływać na kształtowanie polityki unijnej, wzmacnia procesy integracji wewnątrz Unii Europejskiej, a także wspiera rozwój unijnego rynku wewnętrznego. Pełni zarazem rolę komplementarną wobec dialogu społecznego prowadzonego na szczeblu narodowym. Natura EDS jest inna od specyfiki klasycznych rokowañ zbiorowych. Ma on ze swej istoty, charakter o wiele bardziej polityczny, umiejscawiając reprezentację związkową i pracodawczą w perspektywie działania i aktywności instytucji unijnych²³¹.

Za początek EDS powszechnie uważa się rok 1985. Wówczas to Jacques Delors ówczesny przewodniczący Komisji Europejskiej zaprosił przywódców europejskich organizacji związków zawodowych i pracodawców na nieformalne spotkanie do małego zameczku na przedmieściach Brukseli o romantycznej nazwie Val Duchesse (Dolina Księżniczki). Spotkanie musiało być udane, gdyż w ślad za nim w 1986 r. przy porządkowaniu dotychczasowego wspólnotowego dorobku prawnego do Traktatu o EWG wprowadzono nowy punkt (118B) mówiący o tym, że: „Komisja podejmuje starania mające na celu rozwój dialogu między partnerami społecznymi na poziomie

²³¹ Szerzej na temat genezy i historii EDS, np.: J.P. Tricart, Once upon a time there was the European Social dialogue, [w:] B. Vanhercke, D. Ghailani, S. Spasova I.P. Pochet (red.), Social Policy in European Union 1999–2019: the long and winding road., Brussels 2020.

europiejskim, co mogłoby, jeśli takie byłoby pragnienie obu stron, prowadzić do nawiązania stosunków umownych”. Początkowo reprezentacja środowiska pracodawców nie pałała specjalną chęcią do wypełnienia tego zapisu konkretną treścią. Nie widziały tej potrzeby także związki zawodowe. Jednakże właśnie w tym czasie ruszyły pełną parą prace nad projektem jednolitego rynku europejskiego mającym pogłębić integrację ekonomiczną. Towarzyszyć temu miało wzmocnienie europejskiego poziomu prowadzenia polityki społecznej i rynku pracy. Organizacje pracodawców i związków zawodowych zorientowały się, że muszą działać wspólnie jeżeli chcą mieć jakikolwiek wpływ na kształt przyszłych rozwiązań w tym obszarze. Siadły więc do stołu negocjacyjnego, a efektem tego było porozumienie o zasadach prowadzenia dialogu na poziomie wspólnotowym, które podpisały w 1991 r. Musiały się spieszyć ponieważ dobiegały już końca prace nad nowym traktatem o Unii Europejskiej (tzw. traktat z Maastricht). Partnerzy społeczni mieli jednak szczęście, że rządy państw członkowskich zachęcane przez Delorsa pochyliły się przychylnie nad ich propozycją. Z jednym oczywiście wyjątkiem – Wielkiej Brytanii, rządzonej wówczas przez Margaret Thatcher, która dość alergicznie reagowała na hasło: dialog społeczny. Na to także znalazł się sposób. Porozumienie partnerów społecznych, zaakceptowane przez wszystkie pozostałe państwa, zostało dołączone do traktatu oddzielnym protokołem socjalnym.

Zgodnie z art. 152 traktatu z Lizbony, Unia uznaje i wspiera rolę partnerów społecznych na swoim poziomie, uwzględniając różnorodność systemów krajowych. Ułatwia ona dialog między nimi, szanując ich autonomię.

W sposób formalny dialog społeczny stał się pełnoprawnym instrumentem polityki unijnej w Traktacie Amsterdamskim w 1997 r. (Wielką Brytanią rządziła już wtedy Partia Pracy). W art. 118a traktatu zapisano wówczas, iż: „Komisja ma za zadanie wspieranie konsultacji między pracodawcami a pracownikami na szczeblu Wspólnoty oraz podejmowanie wszelkich stosownych środków dla ułatwienia ich dialogu poprzez zapewnienie zrównoważonego wsparcia dla stron”. Bezpośrednio do traktatu włączono wspomniany wcześniej protokół

socjalny. Natomiast w 2007 r. ramy prawne dla europejskiego dialogu społecznego stały się częścią Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej z Lizbony (TFUE)²³².

Prawo uczestniczenia w mechanizmach dialogu społecznego na poziomie europejskim mają jedynie organizacje spełniające warunki określone przez Komisję Europejską:

- są organizacjami ponadsektorowymi lub reprezentują określone sektory i są zorganizowane na poziomie unijnym;
- składają się z organizacji, które będąc integralną i uznawaną częścią struktury partnerów społecznych na poziomie krajowym, posiadają zdolność do prowadzenia rokowań zbiorowych i reprezentują wszystkie państwa członkowskie w zakresie takim jaki jest możliwy;
- posiadają odpowiednie struktury, aby zapewnić efektywne uczestnictwo w procedurach konsultacji.

W wymiarze praktycznym można wyróżnić 3 podstawowe mechanizmy funkcjonowania EDS²³³. Pierwszy z nich to tzw. trójstronne zgrane działanie (*tripartite concertation*). Jest to pierwszy historycznie występujący rodzaj dialogu społecznego na poziomie wspólnotowym początkowo przejawiający się poprzez regularne spotkania partnerów społecznych z Komisją w ramach Stałego Komitetu ds. Zatrudnienia. Znaczenie tego mechanizmu zostało dowartościowane poprzez wprowadzenie od 2003 r. praktyki corocznych Trójstronnych Szczytów Społecznych na rzecz Wzrostu i Zatrudnienia. Odbywają się także regularne spotkania partnerów społecznych z tzw. „trojką” szefów państw UE, przy okazji posiedzeń Rady Europejskiej. Przejawem trójstronności jest również współzarządzanie przez partnerów społecznych agencjami unijnymi powiązanych z zagadnieniami rynku pracy²³⁴.

²³² Wszedł w życie 1 grudnia 2009 r.

²³³ Szerzej na ten temat, np.: B. Surdykowska, Traktatowy mechanizm europejskiego dialogu społecznego, *Monitor Prawa Pracy*, 2014, 1.

²³⁴ Są to: Europejska Fundacja na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy Eurofound, Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego CEDEFOP, Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy EU-OSHA.

Kolejnym mechanizmem europejskiego dialogu społecznego są procedury konsultacji opierające się obecnie na zapisach art. 154–155 TFUE. Uznanie roli partnerów społecznych i dialogu społecznego zostało jednoznacznie wyrażone w artykule 154 ust. 1: „Komisja ma za zadanie popieranie konsultacji między partnerami społecznymi na poziomie Unii i podejmuje wszelkie właściwe środki w celu ułatwienia ich dialogu, zapewniając stronom zrównoważone wsparcie”. Bezpośrednim następstwem takiego stwierdzenia jest prawne zagwarantowanie w art. 154 ust. 2, że „Komisja przed przedstawieniem wniosków w dziedzinie polityki społecznej, konsultuje się z partnerami społecznymi w sprawie możliwego kierunku działania Unii”. Ścieżka konsultacyjna, którą dysponują partnerzy społeczni w oparciu o art. 154–155 TFUE obejmuje 2 fazy. W pierwszym etapie Komisja Europejska zwraca się z wnioskiem o konsultacje dotyczące określonego zagadnienia z obszaru polityki społecznej. W oparciu o uzyskaną opinię, KE przygotowuje konkretną propozycję dotyczącą omawianego problemu i przedstawia ją do zaopiniowania partnerom społecznym. Jest to tzw. 2 etap konsultacji²³⁵. W tym miejscu partnerzy społeczni mają prawo skorzystania z traktatowych instrumentów dialogu i poinformowania o woli rozpoczęcia dwustronnych negocjacji w celu wypracowania własnego rozwiązania. Komisja wstrzymuje wówczas mechanizm wdrażania własnej propozycji. W przypadku osiągnięcia porozumienia partnerzy wspólnie zwracają się do Komisji, aby ta zaproponowała Radzie UE wdrożenie go w drodze przyjęcia stosownej dyrektywy bądź też informują o woli samodzielnego wdrażania porozumienia za pomocą krajowych procedur i środków dialogu społecznego. W przypadku niedojścia do porozumienia, inicjatywę przejmuje znów Komisja Europejska, która ma wówczas otwartą drogę do przyjęcia własnej propozycji.

Trzecim mechanizmem jest dialog autonomiczny. Artykuł 155 ust. 1, dotyczący zarówno stosunków sektorowych jak i międzysektorowych, mówi, że „dialog między partnerami społecznymi na

²³⁵ Przykładowo obecnie (wrzesień 2021 r.) trwa 2 etap konsultacji dotyczących tego jakie działania UE partnerzy społeczni uważają za wskazane, aby poprawić warunki zatrudnienia osób pracujących poprzez platformy cyfrowe.

poziomie Unii może prowadzić, jeśli oni sobie tego życzą, do nawiązania stosunków umownych w tym umów zbiorowych”. Zapis ten ma wyjątkowe znaczenie, ponieważ *de facto* zawiera on legitymację do tworzenia przez partnerów społecznych europejskiego obszaru roko-
wań zbiorowych. Jest to zarazem ścieżka wiodąca wprost do wywierania wpływu na proces decyzyjny w Unii Europejskiej. Artykuł 155 ust. 2 traktatu mówi bowiem, że: „Wykonywanie porozumień zawartych na poziomie Unii odbywa się bądź zgodnie z procedurami i praktykami właściwymi dla partnerów społecznych i Państw Członkowskich, bądź, w dziedzinach podlegających artykułowi 153, na wspólne życzenie stron-sygnatariuszy w drodze decyzji Rady na wniosek Komisji”. W ramach tego mechanizmu partnerzy społeczni mogą finalizować proces konsultacji z Komisją Europejską, o którym była mowa w poprzednim akapicie. Mogą także podejmować własne inicjatywy negocjacji porozumień. W ostatnich latach doszło do poważnego napięcia w relacjach między Komisją Europejską a europejskimi związkami zawodowymi w odniesieniu do interpretacji zapisu tego artykułu Traktatu²³⁶.

²³⁶ Szerzej na ten temat w rozdziałach: „Sektorowy dialog społeczny w UE” oraz „Rezultaty europejskiego dialogu społecznego w wymiarze ponadbranżowym”/

Sektorowy dialog społeczny w UE

Sławomir Adamczyk

Europejski sektorowy dialog społeczny jest instrumentem polityki społecznej UE i stosunków przemysłowych na poziomie sektorowym. Polega na negocjacjach, konsultacjach i uzgodnieniach pomiędzy reprezentatywnymi dla danego sektora organizacjami związków zawodowych i pracodawców. Tradycja ta jest dłuższa niż traktatowe mechanizmy europejskiego dialogu społecznego. Już w latach pięćdziesiątych i sześćdziesiątych dwudziestego wieku w ramach ówczesnej Europejskiej Wspólnoty Węgla i Stali powstawały wspólne komitety doradcze w takich branżach jak rolnictwo, hutnictwo, przemysł wydobywczy czy rybołówstwo. Później trend ten rozszerzał się na inne sektory. W 1998 r. Komisja Europejska postanowiła zapewnić instytucjonalne ramy prawne dla rozwoju unijnego dialogu sektorowego. Podjęto wówczas decyzję o ustanowieniu sektorowych komitetów dialogu społecznego²³⁷. Miały być one tworzone w sposób całkowicie dobrowolny w tych sektorach, w których partnerzy społeczni wspólnie wystąpią z wnioskiem o udział w dialogu na poziomie europejskim i gdzie organizacje reprezentujące partnerów dialogu społecznego spełniają następujące kryteria:

- odnoszą się do poszczególnych sektorów lub kategorii i są zorganizowane na szczeblu europejskim;

²³⁷ Decyzja Komisji z dnia 20 maja 1998 r. w sprawie ustanowienia sektorowych komitetów dialogu społecznego promujących dialog między partnerami społecznymi na szczeblu europejskim (notyfikowana jako dokument nr C(1998) 2334).

- składają się z organizacji, które same są integralną i uznaną częścią struktur partnerów społecznych państw członkowskich, posiadają zdolność do negocjowania układów zbiorowych i reprezentują kilka państw członkowskich;
- mają właściwe struktury, aby zapewnić ich skuteczne uczestnictwo w pracach Komitetów.

Dotychczas powołano 43 sektorowe komitety dialogu społecznego (stan na koniec 2020 r.). W każdym z tych przypadków poprzedzone było to szczegółową analizą reprezentatywności organizacji, które miały wejść w skład komitetu.

Komitety sektorowego dialogu społecznego składają się maksymalnie z 66 przedstawicieli partnerów społecznych, w tym z równej liczby przedstawicieli pracodawców i pracowników. Przewodniczy im albo przedstawiciel partnerów społecznych, albo na ich wniosek, przedstawiciel Komisji, która we wszystkich przypadkach zapewnia komitetom sekretariat.

Zgodnie z decyzją Komisji zadaniem komitetów ma być udzielanie konsultacji w sprawie rozwoju dokonującego się na poziomie wspólnotowym, mającym implikacje społeczne oraz rozwijanie i promowanie dialogu społecznego na poziomie sektora. Wśród efektów ich pracy są zarówno porozumienia przekształcone następnie w dyrektywy jak też i kodeksy dobrych praktyk czy wspólne stanowiska i deklaracje, wskazujące kierunek pożądaných działań wspólnotowych w odniesieniu do reprezentowanych sektorów. Mechanizmy dialogu sektorowego stanowią odzwierciedlenie tych, które stosuje się w dialogu ponadsektorowym.

Dialog sektorowy obejmuje całe spektrum obszarów od tradycyjnych przemysłów takich jak hutniczy czy stoczniowy, poprzez branże usługowe, aż do bardzo specyficznych sektorów takich jak np. futbol zawodowy. Szacuje się, że istniejące komitety reprezentują już 75% pracowników krajów UE. W swoim komunikacie „Europejski dialog społeczny, siła na rzecz innowacji i zmian” Komisja wyraziła opinię, że poziom sektorowy „jest odpowiednim poziomem do dyskusji na wiele kwestii związanych z zatrudnieniem, takich jak warunki pracy,

kształcenie zawodowe i przemiany w przemyśle, społeczeństwo wiedzy, wzorce demograficzne, rozszerzenie i globalizacja” (COM (2002) 341). Wśród efektów pracy komitetów są zarówno porozumienia jak też i kodeksy dobrych praktyk czy wspólne stanowiska i deklaracje. Można przykładowo wymienić takie teksty jak:

- rolnictwo – Ramowe porozumienie dotyczące zagrożeń mięsno-szkieletowych z 2006 r.;
- handel – Poradnik dotyczący zapobieganiu przemocy ze strony osób trzecich w handlu z 2009 r.;
- budownictwo – Rekomendacje dotyczące samo zatrudnienia i fałszywego samo zatrudnienia z 2010 r.;
- branża ochroniarska – Europejski przewodnik dla prywatnych agencji ochrony z 2006 r.;
- branża audiowizualna – wspólna deklaracja dotycząca promowania dialogu społecznego z 2012 r.;
- futbol zawodowy – autonomiczne porozumienie ustanawiające minimalne wymogi w odniesieniu do standardowych umów zawieranych przez graczy z 2012 r.;
- przemysł wydobywczy – wspólna reakcja na pakiet klimatyczno-energetyczny 2030 z 2014 r.;
- przemysł chemiczny – wspólna deklaracja na temat dyrektyw REACH i nanomateriałów z 2014 r.;
- wytwarzanie i przesyłanie energii elektrycznej – wspólne stanowisko dotyczące projektu nowego rynku energii z 2015 r.;
- artyści sceniczni – wspólne stanowisko dotyczące priorytetowej roli kultury i sztuki w społeczeństwie z 2016 r.;
- sektor pocztowy – wspólna deklaracja dotycząca zmiany demograficznej w europejskim sektorze pocztowym z 2015 r.;
- przemysł żywności i napojów – stanowisko dotyczące kierunku modernizacji Wspólnej Polityki Rolnej UE z 2017 r.;
- sprzętanie przemysłowe – wspólne stanowisko dotyczące wpływu cyfryzacji na zatrudnienie w sektorze z 2019 r.;
- ubezpieczenia – wspólna deklaracja partnerów społecznych w sprawie sztucznej inteligencji, podkreślająca, że powinna być

ona projektowana i wykorzystywana w celu zwiększenia, a nie zastąpienia ludzkich umiejętności z 2021 r.

TABELA 5. Wykaz uznanych przez KE sektorowych komitetów dialogu społecznego (stan na 30.06.2021 r.)

Sektor	Strona pracowników	Strona pracodawców	Rok ustanowienia
Agriculture (rolnictwo)	European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions – EFFAT	Employers' Group of Agricultural Organisations in the EC (COPA-COGECA)	1999
Audiovisual (sektor audiowizualny)	EURO-MEI – UNI Europa Media – Entertainment & Arts, International Federation of Musicians (FIM), International Federation of Actors (FIA), European Federation of Journalists (EFJ)	Association of Commercial Television in Europe (ACT), Association of European Radios (AER), European Coordination of Independent Producers (CEPI), European Broadcasting Union (EBU), International Federation of Film Producers' Associations (FIAPF)	2004
Banking (banki)	UNI Europa	European Banking Federation – Banking Committee for European Social Affairs (EBF – BCESA), European Savings Banks Group (ESBG), European Association of Co-operative Banks (EACB)	1999
Central Government Administration (administracja centralna)	Trade Unions' National and European Administration Delegation (TUNED) [European Public Services Union (EPSU) and European Confederation of Independent Trade Unions (CESI)]	European Public Administration Employers (EUPAE)	2010
Chemical Industry (przemysł chemiczny)	IndustriAll European Trade Union	European Chemical Employers Group (CECG)	2004
Civil Aviation (lotnictwo cywilne)	European Cockpit Association (ECA), European Transport Workers' Federation (ETF), ATCEUC – Air Traffic Controllers European Union Coordination	ACI Europe – Airport Council International, European Regions Airline Association (ERA), International Air Carrier Association (AIRE), Airport Services Association	2000

Sektor	Strona pracowników	Strona pracodawców	Rok ustanowienia
		(ASA), Civil Air Navigation Services Organisation(CANSO)	
Commerce (handel)	Uni Europa	EuroCommerce	1999
Construction (budownictwo)	European Federation of Building and Woodworkers (EFBWW)	European Construction Industry Federation (FIEC)	1999
Contract catering (catering kontraktowy)	European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions	European Federation of Contract Catering Organisations	2007
Education (edukacja)	ETUCE – European Trade Union Committee for Education	EFEE – European Federation of Education Employers	2010
Electricity (sektor produkcji i przesyłu energii elektrycznej)	industriAll European Trade Union, European federation of Public Service Unions (EPSU)	Union of the Electricity Industry (EURELECTRIC)	2000
Extractive Industries (przemysł wydobywczy)	IndustriAll European Trade Union	European Association of Mining Industries (Euromines), European Association for Coal and Lignite (EURACOL), European Industrial Minerals Association (IMA Europe), UEPG – European Aggregates Association, APEP – European Association of Potash Producers	2002
Food and Drink Industry (przemysł żywności i napojów)	European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions – EFFAT	FoodDrinkEurope	2012
Footwear (obuwie)	IndustriAll European Trade Union	European Confederation of the Footwear Industry (CEC)	1999
Furniture (meblarstwo)	European Federation of Building and Woodworkers (EFBWW)	Federation of European Furniture Manufacturers (UEA), European Furniture Industries Confederation (EFIC)	2001
Gas (gazownictwo)	IndustriAll, European Federation of Public Service Unions (EPSU)	The European Union of the Natural Gas Industry (EUROGAS)	2007

Sektor	Strona pracowników	Strona pracodawców	Rok ustanowienia
Graphical Industry (przemysł graficzny)	UNI Europa Graphical & Packaging	Intergraf – European Federation for Print and Digital Communication	2013
Hospitals and Healthcare (szpitale i opieka zdrowotna)	European Federation of Public Service Unions (EPSU)	European Hospital and Healthcare Employers Association (HOSPEEM)	2006
Hotels, Restaurants and Catering (hotele, restauracje i catering)	European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions (EFFAT)	Hotels, Restaurants and Cafe's in Europe (Hotrec)	1999
Industrial Cleaning (sprzątanie przemysłowe)	UNI Europa	European Federation of Cleaning Industries (EFCI)	1999
Inland Waterways (żegluga śródlądowa)	European Transport Workers' Federation (ETF)	European Barge Union (EBU), <u>European Skippers' Organisation</u> (ESO)	1999
Insurance (ubezpieczenia)	UNI Europa	The European Insurance & Reinsurance Federation (Insurance Europe), The European Federation of Insurance Intermediaries (BIPAR), Association of Mutual Insurers & Insurance Cooperatives in Europe (AMICE)	1999
Live Performance (artyści sceniczni)	European Arts and Entertainment Alliance (EAEA), EURO-MEI – UNI Europe performance and media branch, International Federation of Musicians (FIM), International Federation of Actors (FIA)	Performing Arts Employers, Associations League Europe (Pearle*)	1999
Local and Regional Governments (administracja lokalna i samorządowa)	European Federation of Public Service Unions (EPSU)	The Council of European Municipalities and Regions (CEMR)	2004

Sektor	Strona pracowników	Strona pracodawców	Rok ustanowienia
Maritime Transport (transport morski)	European Transport Workers' Federation (ETF)	European Community Shipowners' Associations (ECSA)	1999
Metal Industry (przemysł metalowy)	IndustriAll European Trade Union	Council of European Employers of the Metal, Engineering and Technology-Based Industries (CEEMET)	2010
Paper Industry (przemysł papierniczy)	IndustriAll European Trade Union	Confederation of European Paper Industries (CEPI)	2010
Personal Services/ Hairdressing (usługi kosmetyczne/ fryzjerstwo)	UNI Europe Hair&Beauty	European Confederation of Hairdressing employers' organisations (Coiffure EU)	1999
Ports (porty)	European Transport Worker's Federation (ETF), International Dockworkers Council (IDC)	Federation of European Private Port Operators (FEPOR), European Sea Ports Organisation (ESPO)	2013
Postal Services (usługi pocztowe)	UNI Europa	PostEurop	1999
Private Security (branża ochroniarska)	UNI Europa	European Confederation of Security Services (CoESS)	1999
Professional Football (futbol zawodowy)	International Organisation of Professional Football Players' Associations (FIFPro)	European Professional Football Leagues (EPFL), European Club Association (ECA)	2008
Railways (koleje)	European Transport Workers' Federation (ETF)	Community of European Railway and Infrastructure Companies (CER), European Rail Infrastructure Managers (EIM)	1999
Road Transport (transport drogowy)	European Transport Workers' Federation (ETF), Urban Public Transport (ETF) – urban public transport working group	International Road Transport Union (IRU), International organisation for public transport authorities & operators (UITP) - working group	2000

Sektor	Strona pracowników	Strona pracodawców	Rok ustanowienia
Sea Fisheries (rybołówstwo morskie)	European Transport Workers' Federation (ETF)	Association of national organisations of fishing enterprises in the EU (Europêche), Fisheries section of COGECA – General Confederation of Agricultural Cooperatives in the European Union	1999
Shipbuilding (przemysł stoczniowy)	IndustriAll European Trade Union	European Ships & Maritime Equipment Association (SEA Europe)	2003
Steel (przemysł stalowy)	IndustriAll European Trade Union	European Confederation of Iron and Steel Industries (EUROFER)	2006
Sugar (przemysł cukrowniczy)	European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions	European Committee of Sugar Manufacturers	1999
Tanning and Leather (przemysł garbarski i skórzany)	IndustriAll European Trade Union	Confederation of National Associations of Tanners & Dressers of the European Community (COTANCE)	2001
Telecommunications (telekomunikacja)	UNI Europa	The European Telecommunications Network Operators' Association (ETNO)	1999
Temporary Agency Work (agencje pracy tymczasowej)	UNI Europa	World Employment Confederation-Europe	1999
Textile and Clothing (przemysł tekstylny i odzieżowy)	IndustriAll European Trade Union	The European Apparel and Textile Confederation (EURATEX)	1999
Woodworking (przemysł drzewny)	European Federation of Building and Woodworkers (EFBWW)	European Confederation of woodworking industries (CEO-Bois)	2000

Źródło: European Commission, Sectoral social dialogue, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=en> [dostęp: 10.09.2021 r.].

Mechanizmy dialogu sektorowego wykorzystywano także do zawierania porozumień przekształcanych następnie przez Radę UE w dyrektywy. Można tu wspomnieć o takich inicjatywach sektorowych partnerów społecznych jak porozumienia regulujące problematykę czasu pracy w sektorach transportowych, w odniesieniu do: marynarzy (1999 r.), personelu pokładowego w lotnictwie cywilnym (2000 r.) oraz pracowników transportu kolejowego (2005 r.). Szczególnie istotnym przykładem porozumienia przekształconego w dyrektywę jest umowa ramowa dotycząca zapobiegania zranieniom ostrymi narzędziami w sektorze szpitali i opieki zdrowotnej podpisana 17 lipca 2009 r. sektorowych partnerów społecznych (HOSPEEM i EPSU). Należy jednak zauważyć, iż w ostatnich latach doszło do zmiany podejścia Komisji Europejskiej do możliwości korzystania z tej ścieżki. Mimo wspólnego wniosku związków zawodowych i organizacji pracodawców, reprezentatywnych na poziomie europejskim Komisja odmówiła przekształcenia w dyrektywę 2 porozumień zawartych w 2016 r. z ich samodzielnej inicjatywy w ramach dialogu sektorowego. Pierwsze z nich dotyczy bhp w branży fryzjerskiej²³⁸, drugie zaś wprowadza ramy informowania i konsultacji dla pracowników administracji centralnej²³⁹. W tym pierwszym przypadku partnerzy społeczni dali się odwieść od dalszych starań obietnicą sowitego wsparcia środkami unijnymi samodzielnymi działaniami na rzecz implementacji porozumienia w państwach członkowskich. Natomiast w odniesieniu do drugiego porozumienia jego związkowy sygnatariusz – europejska federacja związków zawodowych usług publicznych EPSU, zaskarżył tę odmowę jako naruszającą przepisy traktatowe do Trybunału Sprawiedliwości UE. W ostatecznym rozstrzygnięciu, które zapadło w drugiej instancji w dniu 2 września 2021 r. TSUE uznał jednak, że art. 155 Traktatu nie nakłada na Komisję obowiązku nadania mocy prawnej wnioskowi partnerów społecznych, którzy dążą

²³⁸ https://coiffure.eu/media/social_dialogue_item/20160623%20Signed%20Agreement%20on%20H%26S.pdf [dostęp: 10.09.2021 r.].

²³⁹ <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EU%20agreement%20info%20and%20consult%20rights%20central%20govern%20PL.pdf> [dostęp: 10.09.2021 r.].

do wdrożenia na szczeblu UE zawartego przez nich porozumienia. W ocenie sądu Komisja nie może faworyzować interesów związków zawodowych i organizacji pracodawców kosztem jej podstawowego obowiązku jakim jest dbanie o ogólny interes UE. To kontrowersyjne orzeczenie sprawia, że pytanie o gwarancje traktatowe dla rzeczywistej autonomii europejskich partnerów społecznych staje się kwestią otwartą.

Europejscy partnerzy społeczni (ponadsektorowi)

Sławomir Adamczyk

Jak już wskazaliśmy w rozdziale dotyczącym mechanizmów EDS, Komisja Europejska określiła bardzo ściśle kryteria reprezentatywności organizacji partnerów społecznych, które mogą brać udział w mechanizmie europejskiego dialogu społecznego. Obecnie w odniesieniu do dialogu ponadsektorowego za w pełni reprezentatywne uznawane są przez Komisję: jedna organizacja pracownicza i dwie organizacje po stronie pracodawców.

Po stronie pracowników jest to Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (EKZZ). Założona została w 1973 r. a sama inicjatywa była wówczas sporym wyzwaniem dla ruchu związkowego. Nie jest tajemnicą, że jest on od samego zarania swego istnienia podzielony ideologicznie. Na zachodzie Europy po drugiej wojnie światowej istniały trzy główne nurty związkowe: socjaldemokratyczny, chrześcijański i prokomunistyczny, które miały także swoje międzynarodowe organizacje. Udało się jednak osiągnąć konsensus między nurtem socjaldemokratycznym reprezentowanym przez organizacje zrzeszone w Międzynarodowej Konfederacji Wolnych Związków Zawodowych i chrześcijańskim – reprezentowanym przez organizacje członkowskie Światowej Konfederacji Pracy²⁴⁰. Trochę trudniej było z organizacja-

²⁴⁰ Te globalne demokratyczne centrale związkowe połączyły się w 2006 r. (m.in. z inspiracji NSZZ „Solidarność”, który był jednym z kilku związków afiliowanych jednocześnie przy obu organizacjach) tworząc Międzynarodową Konfederację Związków Zawodowych MKZZ.

mi zrzeszonymi w prokomunistycznej Światowej Federacji Związków Zawodowych ze względu na zauważalne więzi ze Związkiem Sowieckim. Ich włączenie nastąpiło dopiero po upadku muru berlińskiego. Ważne jest to, że EKZZ w swoich założeniach miała charakter otwarty dla wszystkich demokratycznych związków w krajach demokratycznych będących w obszarze oddziaływania integracji europejskiej. EKZZ obejmuje obecnie 90 krajowych konfederacji związków zawodowych w 38 krajach (w tym we wszystkich państwach członkowskich UE), a także 10 europejskich branżowych federacji związków zawodowych, które są jednocześnie samoistnymi partnerami społecznymi uprawnionymi do prowadzenia dialogu społecznego na poziomie UE po stronie pracowniczej (patrz rozdział: „Sektorowy dialog społeczny w UE”)²⁴¹. Głównymi instytucjami decyzyjnymi i operacyjnymi EKZZ są kongres, komitet wykonawczy składający się z przedstawicieli wszystkich organizacji członkowskich, komitet sterujący (ściśle grono podejmujące decyzje kierunkowe) i sekretariat kierujący bieżącą pracą centrali, reprezentujący konfederację na zewnątrz i przygotowujący projekty działań politycznych EKZZ. Sekretariat ma do dyspozycji zatrudnionych pracowników i ekspertów (około 60 osób). Prace tematyczne w poszczególnych obszarach zainteresowania ruchu związkowego (np. prawo pracy, partycypacja pracownicza czy rokowania zbiorowe) są prowadzone w stałych komitetach ustanowionych przez komitet wykonawczy. Wszystkie stowarzyszone z EKZZ organizacje mają dostęp do tych komitetów, które spotykają się co do zasady przynajmniej raz w roku. Obecnie istnieje około 20 różnych komitetów i co do zasady każdy kraj jest reprezentowany w nim przynajmniej przez jednego przedstawiciela wskazanego w uzgodnieniu przez krajowe organizacje członkowskie. W razie

²⁴¹ Są to: EAEA (European Arts and Entertainment Alliance), EURO COP (European Confederation of Police), EFBWW (European Federation of Building and Woodworkers), EFFAT (European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions), EFJ/FEJ (European Federation of Journalists), IndustriAll (European Federation for Industry and Manufacturing workers), EPSU (European Federation of Public Service Unions), ETF (European Transport Workers' Federation), ETUCE/CSEE (European Trade Union Committee for Education), UNI Europa (European trade union federation for services and communication).

potrzeby sekretariat powołuje także grupy ad hoc zajmujące się istotnymi bieżącymi kwestiami, na przykład przygotowania założeń merytorycznych do negocjacji ze stroną pracodawców w ramach EDS. W ich skład wchodzi eksperci EKZZ, a także przedstawiciele afiliowanych związków.

█ EKZZ reprezentuje ponad 45 milionów pracowników w różnych sektorach aktywności społeczno-gospodarczej, od rolnictwa po usługi publiczne i policję.

W ramach mechanizmów europejskiego dialogu społecznego z EKZZ ściśle współpracują dwie europejskie organizacje zawodowe, które samodzielnie nie mają przymiotu ogólnej reprezentatywności ponadsektorowej, natomiast reprezentują grupę pracowników kadry zarządzającej. Są to powstała w 1989 r. CEC – *European Managers* reprezentująca ponad 1 milion unijnych menedżerów oraz założona w 1993 r. Eurocadres (*Council of European Professional and Managerial Staff*) – reprezentująca 6 milionów osób z kadry zarządzającej średniego szczebla.

Po stronie pracowniczej należy wymienić także Europejską Konfederację Niezależnych Związków Zawodowych (CESI) powstałą w 1990 r. i reprezentującą ok. 5 mln członków z 38 organizacji z 21 krajów. CESI jest szczególnie obecna w niektórych segmentach usług publicznych. Nie jest uznawana przez Komisję za reprezentatywnego ponadsektorowego partnera społecznego, ale ma status reprezentatywności w odniesieniu do niektórych sektorów (np. w administracji centralnej).

Po stronie pracodawców 2 organizacje posiadają przymiot pełnej reprezentatywności w ocenie Komisji Europejskiej.

Konfederacja Europejskiego Biznesu BUSINESSEUROPE (BE) została utworzona pod nazwą UNICE (*Union des Industries de la Communauté Européenne*) w 1958 r. jako reakcja środowiska przedsiębiorców na powstanie Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej. Obecnie zrzesza 40 organizacji z 34 państw (EOG oraz Szwajcaria, Czarnogóra i Turcja), z tym że do BE należeć też mogą bezpośrednio poszczególne przedsiębiorstwa przede wszystkim te o znacznej skali

działania. Konfederacja nie ukrywa, że jej głównym zadaniem jest lobbowanie na rzecz swoich członków. Sama określa się jako wiodący rzecznik wzrostu i konkurencyjności na poziomie europejskim, wspierający firmy na całym kontynencie. Warto zauważyć, że BE – w przeciwieństwie do EKZZ, nie posiada jakichkolwiek bezpośrednich relacji z unijnymi sektorowymi organizacjami pracodawców. W strukturze organizacji jest siedem głównych komitetów politycznych (w tym odpowiedzialny z kwestie EDS komitet ds. społecznych) i około 60 grup roboczych. Łączna liczba pracowników centrali wynosi prawie 50 osób.

SGI Europe (*Services of General Interest Europe*). Organizacja działa pod tą nazwą od 2020 r., natomiast powstała znacznie wcześniej w 1961 r. jako Europejskie Centrum Pracodawców i Przedsiębiorstw świadczących Usługi Publiczne, CEEP (*Centre européen des employeurs et entreprises fournissant des services publics*). SGI Europe reprezentuje podmioty działające w takich dziedzinach jak administracja centralna i lokalna, opieka zdrowotna, edukacja, mieszkalnictwo, gospodarowanie odpadami, produkcja i dostawy energii, wody i innych mediów, transport publiczny, ochrona środowiska. Struktura SGI Europe jest o tyle specyficzna, że nie zrzesza ona konkretnych organizacji lecz posiada tzw. sekcje krajowe, w ramach których działa wiele podmiotów (organizacji i pojedynczych przedsiębiorstw) z szeroko pojętego sektora usług publicznych. Istnieją one w 18 państwach UE (oraz w Norwegii). Członkiem stowarzyszonym jest organizacja turecka. SGI Europe posiada także w swojej strukturze 3 federacje branżowe: Europejską Unię Nadawców EBU, Europejskie Stowarzyszenie Pracodawców Szpitali i Ochrony Zdrowia HOSPEEM, Europejską Federację Pracodawców Edukacji EFEE. Sekretariat SGI Europe zatrudnia 8 pracowników.

Jest jeszcze SMEunited, do 2018 r. działająca jako Europejska Unia Rzemiosła oraz Małych i Średnich Przedsiębiorstw UEAPME (*European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises*). Organizacja reprezentująca na forum UE przede wszystkim interesy rzemieślników oraz MŚP powstała w 1980 r., i jest uznawana przez Komisję Europejską za reprezentatywną jedynie w odniesieniu

do określonej kategorii przedsiębiorstw. Z tego też względu w mechanizmie europejskiego dialogu ponadsektorowego uczestniczy współpracując z BUSINESSEUROPE, co w pewnym sensie ogranicza jej samodzielność. SMEUnited zrzesza 70 organizacji członkowskich z 32 krajów europejskich (w tym także Ukrainy i Turcji) i w swej ocenie reprezentuje głos ponad 22 milionów przedsiębiorstw, które zatrudniają około 82 milionów osób w całej Europie. Głównymi instytucjami decyzyjnymi i operacyjnymi SMEUnited są rada dyrektorów i sekretariat, w którym zatrudnionych jest ok. 20 osób.

Wypada wymienić jeszcze jedną organizację, którą Komisja Europejska uznaje za właściwą do wypowiedzania się w kwestiach ponadsektorowych, nie ma ona jednak przymiotu partnera społecznego, jest to Europejskie Stowarzyszenie Izby Handlu i Przemysłu EUROCHAMBRES (*European Association of Chambers of Commerce and Industry*) – jedna z największych organizacji reprezentujących biznes wobec instytucji UE, reprezentująca ponad 20 milionów firm poprzez 45 członków (43 krajowe izby handlowe i przemysłowe oraz 2 izby ponadnarodowe) oraz europejską sieć 1700 regionalnych i lokalnych izb. Ponad 93% tych firm to małe i średnie przedsiębiorstwa.

Rezultaty europejskiego dialogu społecznego w wymiarze ponadbranżowym

Sławomir Adamczyk

Z politycznego punktu widzenia najbardziej istotnymi rezultatami europejskiego dialogu społecznego są porozumienia ramowe²⁴². Wynika to z faktu, że mają one umocowanie traktatowe. Jak już wspomniano wcześniej proces ich negocjowania może być zainicjowany w odpowiedzi na obligatoryjne konsultacje rozpoczęte z partnerami społecznymi przez Komisję Europejską. Po raz pierwszy na poziomie ponadbranżowym europejscy partnerzy społeczni mieli możliwość skorzystania z tej ścieżki w 1994 r., kiedy Komisja zwróciła się o konsultacje dotyczące planowanej dyrektywy o europejskich radach zakładowych (ERZ). Organizacja pracodawców UNICE (obecnie BUSINESSEUROPE) stanowczo odrzuciła jednak samą ideę tworzenia takich ciał przedstawicielskich. W związku z tym Komisja samodzielnie przygotowała projekt późniejszej dyrektywy 94/45/WE²⁴³. W kolejnych latach było już lepiej, ponieważ partnerzy społeczni w odpowiedzi na trzy kolejne konsultacje ze strony Komisji zdecydowali się na podejmowanie negocjacji w trybie obecnego art. 154 traktatu, w celu wypracowania stosownych porozumień. Po przekazaniu ich Komisji zostały one następnie decyzją Rady przekształcone w dyrektywy.

²⁴² Szerzej na ten temat, np.: D. Skupień, Porozumienia europejskich partnerów społecznych, Toruń 2016.

²⁴³ Szerzej na ten temat w rozdziale: „Regulacje UE a dialog społeczny w przedsiębiorstwach ponadnarodowych”.

Były to porozumienia ramowe dotyczące: urlopów rodzicielskich (Dyrektywa 96/34/WE), pracy w niepełnym wymiarze czasu (Dyrektywa 97/81/WE), o pracy na czas określony (Dyrektywa 99/70/WE).

W 2001 r. europejscy partnerzy społeczni w swoim wystąpieniu do szczytu UE w Laeken wyrazili chęć zwiększenia własnej autonomii oraz poszerzenia obszaru współpracy. Miało to być ich wkładem w promowaną wówczas Strategię Lizbońską. Jak się później okazało był to wstęp do zasadniczej zmiany w odniesieniu do formy wdrażania porozumień ramowych. Podejmując kolejne negocjacje w odpowiedzi na konsultacje Komisji dotyczące zasad wykonywania telepracy, partnerzy społeczni podjęli decyzję o wdrażaniu w formule autonomicznej przyjętego w 2002 r. porozumienia²⁴⁴. Oznaczało to, że nie zgłoszą wniosku o przekształcenie go w dyrektywę, lecz pozostawią formę wdrożenia swoim organizacjom w państwach członkowskich. Podobnie postąpiono w przypadku kolejnych porozumień będących odpowiedzią na konsultacje Komisji, dotyczących: stresu związanego z pracą (2004 r.)²⁴⁵, oraz przemocy i nękania w miejscu pracy (2007 r.)²⁴⁶.

W 2010 r. europejscy partnerzy społeczni podjęli jeszcze bardziej ambitne zadanie ponieważ sami uzgodnili temat negocjacji kolejnego porozumienia ramowego, które też miało być w sposób autonomiczny wdrażane. Dotyczyło ono włączających rynków pracy²⁴⁷. Główny cel porozumienia był dość ogólnie sformułowany jako rozważenie kwestii dostępu, powrotu, utrzymania i rozwoju w celu osiągnięcia pełnej integracji jednostek na rynku pracy oraz zwiększenie świadomości, zrozumienia i wiedzy pracodawców, pracowników i ich przed-

²⁴⁴ http://www.solidarnosc.org.pl/stara/uploads/oryginal/3/3/78b54_telepraca.pdf [dostęp: 10.09.2021 r.].

²⁴⁵ https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Work-related%20Stress%202004_Framework%20Agreement%20-%2020PL.pdf [dostęp: 10.09.2021 r.].

²⁴⁶ https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Harassment%202007_Framework%20Agreement%20-%2020EC%20-%2020PL.pdf [dostęp: 10.09.2021 r.].

²⁴⁷ http://www.solidarnosc.org.pl/stara/uploads/oryginal/3/3/6dbb6_rynek_pracy.pdf [dostęp: 10.09.2021 r.].

stawicieli na temat korzyści płynących z rynków pracy sprzyjających włączeniu społecznemu. Zawartość porozumienia wzbudziła wiele kontrowersji wśród organizacji związkowych należących do EKZZ. W szczególności ich zastrzeżenia budził fakt, że porozumienie nie wskazywało na jakiegokolwiek wzajemne zobowiązania stron – sygnatariuszy i miało formę raczej przewodnika dotyczącego możliwych do podejmowania działań w obszarze rynku pracy.

Europejscy partnerzy społeczni od ponad 10 lat nie zdecydowali się na wynegocjowanie porozumienia, które byłoby odpowiedzią na konsultacje Komisji Europejskiej, natomiast sami uzgadniali tematykę swoich negocjacji.

W 2012 r. przez ponad 11 miesięcy partnerzy społeczni toczyli trudne negocjacje na temat zmian w ważnej dyrektywie o czasie pracy, co było próbą odpowiedzi na konsultacje ze strony Komisji. Porozumienia w tej sprawie nie udało się podpisać, gdyż różnice stanowisk okazały się nie do przezwyciężenia.

Do zawarcia kolejnego porozumienia ramowego – dotyczącego aktywnego starzenia się i podejścia międzypokoleniowego doszło dopiero 8 marca 2017 r.²⁴⁸ Tak długa przerwa czasowa spowodowana była coraz większą niechęcią środowiska pracodawców europejskich do korzystania z tego instrumentu dialogu społecznego. Uzasadniano to także koniecznością skupienia się na niwelowaniu skutków kryzysu fiskalnego. Do przełamania impasu przyczyniło się niewątpliwie oczekiwanie ze strony Komisji Europejskiej dotyczące dostarczenia konkretnych rezultatów EDS. Tematyka negocjacji została samodzielnie uzgodniona przez partnerów społecznych, a porozumienie jest wdrażane samodzielnie przez afiliowane organizacje krajowe. Celem porozumienia jest zapewnienie zdrowego, bezpiecznego i wydajnego środowiska pracy oraz organizacji pracy, aby umożliwić pracownikom w każdym wieku pozostanie w pracy do czasu osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego. Ma ono również ułatwić przekazywanie

²⁴⁸ https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/AAIA_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf [dostęp: 10.09.2021 r.].

wiedzy i doświadczenia między pokoleniami w miejscu pracy przy uwzględnieniu zmieniających się krajowych realiów demograficznych i rynku pracy.

W 2019 r. europejscy partnerzy społeczni rozpoczęli negocjacje porozumienia ramowego dotyczącego cyfryzacji²⁴⁹. Negocjacje zostały zakończone w trakcie rozpoczynającej się pandemii Covid-19, co nadało im dramatycznego wymiaru, lecz także uświadomiło wagę tematu który został podjęty. Formalnie porozumienie zostało podpisane w maju 2021 r. Wśród celów porozumienia są m.in. podniesienie świadomości i poprawa zrozumienia pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli w zakresie możliwości i wyzwań w świecie pracy wynikających z transformacji cyfrowej oraz wspieranie rozwoju integracji technologii cyfrowej w świecie pracy zorientowanego na osobę ludzką. Mają temu służyć wspólne inicjatywy pracodawców i przedstawicieli pracowników.

Trzymanie się wyłącznie ścieżki autonomicznej zaczyna budzić coraz większe kontrowersje w środowisku związków zawodowych. W szczególności dotyczy to podejścia organizacji członkowskich EKZZ z krajów postkomunistycznych, gdzie słabo rozwinięte struktury dialogu dwustronnego w praktyce blokują możliwość efektywnego wdrażania porozumień ramowych. O tym, że nie jest to tylko problem wydumany świadczy zaniepokojenie Komisji Europejskiej w odniesieniu do słabej jakości wdrożenia (i to także w Europie Zachodniej) jednego z porozumień będących odpowiedzią na konsultacje w trybie art. 154 (dotyczącego stresu związanego z pracą). Możliwość powrotu do negocjowania porozumień ramowych przekształcanych w dyrektywy stanowi obecnie jeden z głównych punktów osi sporu EKZZ z BUSINESSEUROPE.

Od 2003 r. bieżąca współpraca europejskich partnerów społecznych odbywa się w oparciu o uzgodnione trzyletnie programy robocze. W ich ramach wypracowywane są także inne wspólne teksty, niekiedy znacznej wagi, choć nie nadano im takiej rangi jak porozu-

²⁴⁹ https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2021-10/Framework%20agreement%20on%20digitalization_PL.pdf [dostęp: 10.09.2021 r.].

mieniom ramowym. Nie mają one charakteru wiążącego lecz nastawione są przede wszystkim na proces, który powinien być wspólnie zarządzany przez krajowych partnerów społecznych. Do tej kategorii zaliczyć można przede wszystkim tzw. ramowe plany działań. Do tej pory pojawiły się trzy takie dokumenty, dotyczące: rozwoju ustawicznego kompetencji i kwalifikacji (2002 r.), równości płci w środowisku pracy (2006 r.), zatrudnienia młodych (2013 r.). Europejscy partnerzy społeczni wypracowują także wspólne deklaracje i oświadczenia, za pomocą których próbują wpływać (niekiedy skutecznie) na kształt procesów decyzyjnych w odniesieniu do szeroko pojętej unijnej polityki społecznej i rynku pracy. Przykładem takiego tekstu może być deklaracja dotycząca zaangażowania partnerów społecznych w europejskie zarządzanie gospodarcze z 2013 r.²⁵⁰ Przyczyniła się ona do tego, że Komisja Europejska zmodyfikowała swoje zdystansowane podejście do roli organizacji pracodawców i związków zawodowych w procesie Semestru Europejskiego. W kolejnych latach włączenie europejskich partnerów społecznych w coroczne procedury Semestru na poziomie UE było coraz bardziej widoczne i istotne, w przeciwieństwie do włączenia w te procedury krajowych partnerów społecznych, np. w Polsce.

W czerwcu 2016 r. Komisja, holenderska prezydencja w Radzie Unii Europejskiej oraz europejscy partnerzy społeczni, podpisali czterostronne oświadczenie w sprawie „nowego startu w dialogu społecznym”²⁵¹. Podkreślono w nim potrzebę wzmocnienia zaangażowania partnerów społecznych w politykę UE i stanowienie prawa. Trudno jednak ocenić, czy inicjatywa ta ma realny wpływ na praktyki i wyniki ponadsektorowego dialogu społecznego.

²⁵⁰ <https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-01/Joint%20Declaration%20-%20Social%20Partner%20Involvement%20in%20European%20Economic%20Governance%20-%20202013.pdf> [dostęp: 10.09.2021 r.].

²⁵¹ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15738&langId=en> [dostęp: 10.09.2021 r.].

TABELA 6. Wdrażanie rezultatów europejskiego dialogu społecznego – rola poszczególnych aktorów

	Europejscy partnerzy społeczni	Krajowi partnerzy społeczni	Komisja Europejska	Rządy państw członkowskich
Porozumienia wdrażane decyzją Rady	Konsultacja raportów wdrożeniowych		Raporty wdrożeniowe	Wdrożenie
Porozumienia autonomiczne	Raporty wdrożeniowe	Wdrażanie metodami krajowymi	Monitorowanie, wsparcie finansowe	Udzielanie ogólnego wsparcia
Inne wspólne dokumenty: ramy działań, wytyczne, zalecenia	Raporty podsumowujące	Odniesienie w krajowych wspólnych zaleceniach	Podsumowanie, wsparcie finansowe	
Wspólne deklaracje	Odniesienie w formułowaniu własnych stanowisk	Odniesienie w formułowaniu własnych stanowisk		

Źródło: opracowanie własne

Ogromny niepokój europejskich związków zawodowych wywołało orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości UE z września 2021 r. w tzw. sprawie EPSU²⁵² (sprawa C-928/19P). Przedmiotem rozstrzygnięcia trybunału była kwestia, czy w sytuacji, gdy europejscy partnerzy społeczni zawrą porozumienie w oparciu o art. 155 TFUE i złożą wspólny wniosek o jego przekształcenie w dyrektywę, Komisja Europejska jest związana takim wnioskiem i musi przekazać porozumienie do Rady. Okazało się, że zdaniem sądu taki obowiązek na Komisji nie spoczywa. Trudno nie zauważyć, że oznacza to, iż europejscy partnerzy społeczni (także ponadbranżowi) stają się *de facto* zakładnikami Komisji jeżeli chodzi o zakres i treść tego co negocjują. Tym samym pojawia się poważna wątpliwość, co do ich faktycznej autonomii na poziomie

²⁵² Także o tym w rozdziale: „Sektorowy dialog społeczny w UE”.

UE, która to wątpliwość, jak należy sądzić, nie zostanie szybko rozstrzygnięta i może wpływać na przebieg przyszłych negocjacji w ramach mechanizmu EDS.

W maju 2021 r. Andrea Nahles, specjalna doradczyni Komisarza UE ds. zatrudnienia, przedstawiła na jego prośbę raport zawierający zestaw propozycji mających wzmocnić europejski dialog społeczny²⁵³. Ma to być wstęp do kolejnej próby wzmocnienia roli tego mechanizmu, co jest istotne szczególnie w kontekście realizacji celów europejskiego filaru praw socjalnych. Jednym z kluczowych elementów dalszych debat Komisji z partnerami społecznymi będzie zapewne szukanie wyjścia z sytuacji wytworzonej na skutek opisanego powyżej orzeczenia TSUE.

²⁵³ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8372&furtherPubs=yes> [dostęp: 10.09.2021 r.].

Wdrażanie rezultatów europejskiego dialogu społecznego w Polsce

Sławomir Adamczyk

Autonomiczne porozumienia ramowe zawierane przez europejskich partnerów społecznych od 2002 r. (patrz rozdział o rezultatach EDS) mają w swojej treści jeden wspólny zapis, w którym zobowiązuje się ich członków do wdrażania porozumienia „zgodnie z procedurami i praktykami właściwymi dla relacji między partnerami społecznymi w państwach członkowskich i w państwach Europejskiego Obszaru Gospodarczego”. Został on wprost przeniesiony z art. 155 TFUE. Jak łatwo można się domyśleć, w Polsce podobnie jak i w innych postkomunistycznych państwach Europy Środkowo-Wschodniej trudno byłoby wskazać „właściwe” praktyki ze względu na brak tradycji dialogu dwustronnego. Do wdrażania porozumień europejskich można by oczywiście wykorzystać instytucje trójstronne, których tworzenie w całym regionie było intensywnie promowane w okresie transformacyjnym przez MOP. Trudno byłoby to jednak uznać za działanie autonomiczne.

Przed takim dylematem stanęli polscy partnerzy społeczni afiliowani przy europejskich organizacjach partnerów społecznych w przededniu wejścia naszego kraju do UE. Tak się szczęśliwie złożyło, że w 2002 r. rozpoczęto realizację dużego programu wsparcia rozwoju dialogu społecznego finansowanego ze środków unijnych PHARE 2000. W ramach programu powołano Okrągły Stół Dialogu Społecznego na rzecz Integracji Europejskiej (OSDSIE) z udziałem wszystkich reprezentatywnych organizacji uczestniczących w pracach poprzedniczki RDS – Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodar-

czych. Była to pierwsza forma instytucjonalnej dwustronnej ponadbranżowej współpracy partnerów społecznych w naszym kraju. OSDSIE choć w zamierzeniach miał być instytucją trwałą, przetrwał jedynie 2 lata po zakończeniu finansowania z projektu unijnego²⁵⁴. Pozostała po nim jednak konkretna spuścizna w postaci rozdziału IIb „Zatrudnianie pracowników w formie telepracy” w Dziale drugim Kodeksu pracy.

Jest to efektem negocjacji w ramach OSDSIE mających na celu wdrożenie podpisanego przez unijnych partnerów społecznych porozumienia ramowego ws. telepracy. Sam proces choć był inicjatywą prekursorską przebiegł bardzo sprawnie. W 2005 r. OSDSIE zwrócił się do organów statutowych organizacji partnerów społecznych o sformułowanie mandatu negocjacyjnego i następnie podjęcie negocjacji wdrożeniowych. Po kilku miesiącach gotowy był tekst porozumienia zaakceptowanego przez negocjatorów²⁵⁵. Nie był to jednak koniec. Członkowie OSDSIE doskonale zdawali sobie sprawę ze słabości instrumentów dialogu dwustronnego w naszym kraju dlatego zwrócili się do rządu o włączenie zapisów porozumienia do Kodeksu pracy. Tak też się stało – w 2006 r. dokonano stosownej nowelizacji Kp.

Wdrożenie porozumienia ws. telepracy było pierwszym, i jak przyszłość pokazała, jedynym przypadkiem gdy strona rządowa bez jakichkolwiek zmian wdrożyła do porządku prawnego wspólną propozycję partnerów społecznych.

Zaprzestanie w 2006 r. funkcjonowania OSDSIE oznaczało, że zabrakło instytucjonalnej platformy dwustronnych kontaktów partnerów społecznych. Nie istniały też inne wypracowane procedury dotyczące dwustronnych negocjacji ponadbranżowych. Dyskusja nad wdrażaniem kolejnego porozumienia europejskiego – dotyczącego stresu

²⁵⁴ Szerzej o działalności OSDSIE patrz: S. Adamczyk, *Self-organizing Social Dialogue: Impact of the European Union Level on the Relations between Polish Social Partners*, Warsaw Forum of Economic Sociology, 11:12020.

²⁵⁵ http://www.solidarnosc.org.pl/stara/uploads/oryginal/3/3/36b91_tele.pdf [dostęp: 10.09.2021 r.].

związanego z pracą zainicjowana została przez NSZZ „Solidarność”²⁵⁶. O skali trudności natury formalnej świadczy to, że przygotowania do negocjacji trwały znacznie dłużej niż same negocjacje. Zakończyły się one w listopadzie 2008 r. przyjęciem jedynie wspólnej deklaracji, co niespecjalnie satysfakcjonowało związkowców²⁵⁷. W marcu 2011 r. podobnym efektem – przyjęciem deklaracji, zakończyły się negocjacje nad wdrożeniem europejskiego porozumienia dotyczącego nękania i przemocy w miejscu pracy²⁵⁸. Pojawiła się jednak pewna wartość dodana tych negocjacji, gdyż partnerzy społeczni postanowili jednocześnie o ustanowieniu stałego dwustronnego zespołu zajmującego się tą problematyką.

W przypadku europejskiego porozumienia dotyczącego włączających rynków pracy nie udało się osiągnąć żadnych rezultatów. Negocjacje nad jego wdrożeniem rozpoczęły się w 2012 r., ale zostały bezterminowo zawieszono po 10 miesiącach. Związki zawodowe zarzucały organizacjom pracodawców m.in. brak wizji działań wdrożeniowych. Jak się wydaje, główną przyczyną było jednak samo porozumienie europejskie, jego ogólnikowość i brak przejrzystości. W innych państwach członkowskich wcale nie było z tym lepiej, co potwierdziły krajowe raporty wdrożeniowe przygotowywane dla Europejskiego Komitetu Dialogu Społecznego.

W 2014 r. partnerzy społeczni zdecydowali się na powrót do rozmów o stresie związanym z pracą. Ponieważ porozumienie europejskie było negocjowane „na zamówienie” Komisji, ta przeprowadziła weryfikację jego wpływu na poziomie poszczególnych państw członkowskich. Rezultat nie był zadowalający. Negatywna ocena dotyczyła m.in. Polski. Tym razem negocjacje przebiegały sprawnie i konstruk-

²⁵⁶ Organizacja ta konsekwentnie inicjowała także wszystkie następne działania wdrożeniowe dotyczące rezultatów europejskiego dialogu społecznego. Tradycyjnie wstępem do nich były projekty międzynarodowe realizowane przez „Solidarność” przy wsparciu z linii budżetowej Komisji Europejskiej – dialog społeczny.

²⁵⁷ http://www.solidarnosc.org.pl/stara/uploads/oryginal/3/3/36b91_deklaracja_stres.pdf [dostęp: 10.09.2021 r.].

²⁵⁸ http://www.solidarnosc.org.pl/stara/uploads/oryginal/3/3/11817_nekanie.pdf [dostęp: 10.09.2021 r.].

tywnie. W ich wyniku przygotowano bardzo konkretne rekomendacje dotyczące poprawienia skuteczności działań w walce ze stresem w pracy, także legislacyjne oraz zdecydowano o przekształceniu dwustronnego zespołu „przemocowego” w zespół ds. szeroko pojętych zagrożeń psychospołecznych²⁵⁹. Rekomendacje zostały wysoko ocenione przez CIOP i PIP, natomiast propozycje zmian legislacyjnych przesłane do resortu pracy ugrzęzły tam na długie lata bez jakiegokolwiek reakcji zwrotnej.

Propozycja treści Zaleceń została przekazana do Rady Dialogu Społecznego i w czerwcu 2017 r. strona społeczna Rady przyjęła je w formie uchwały (treść uchwały znajduje się w części: załączniki).

W 2015 r. z inicjatywy NSZZ „Solidarność” i Związku Rzemiosła Polskiego rozpoczęły się rozmowy partnerów społecznych dotyczące wdrożenia niektórych elementów planu działania na rzecz zatrudnienia młodych, przyjętego przez europejskich partnerów społecznych w 2013 r. Ich rezultatem był projekt zaleceń dotyczących staży na otwartym rynku pracy zawierający klarowny opis jak w ocenie partnerów społecznych powinny wyglądać staże wysokiej jakości.

Utworzenie Rady Dialogu Społecznego stało się szansą, aby działaniom związanym z wdrażaniem rezultatów europejskiego dialogu społecznego nadać charakter bardziej stabilny i wręcz instytucjonalny. W 2016 r. z inicjatywy NSZZ „Solidarność” oraz Związku Rzemiosła Polskiego w ramach zespołu problemowego RDS ds. rozwoju dialogu społecznego powołano grupę roboczą ds. europejskiego dialogu społecznego. Ma ona charakter dwustronny, a jej głównymi zadaniami są: wstępna analiza tekstów europejskiego dialogu społecznego, uzgadnianie ich tłumaczenia na język polski i wreszcie – wypracowanie w konsensusie rekomendacji dla zespołów problemowych RDS, które następnie będą merytorycznie dyskutować nad zakresem i formą działań wdrożeniowych. W 2018 r. rozpoczęto w tej formule prace nad porozumieniem europejskich partnerów społecznych dotyczącym

²⁵⁹ https://www.solidarnosc.org.pl/images/files/dokumenty/Rekomendacje_partnwrw_spoecznych_dotyczce_stresu_zwiazanego_z_prac.pdf [dostęp: 10.09.2021 r.].

aktywnego starzenia się. Wypracowane w ramach grupy rekomendacji przekazano zespołom problemowym RDS. W rezultacie w czerwcu 2020 r. podpisane zostało porozumienie polskich partnerów społecznych na rzecz aktywnego starzenia się, zawierające szereg konkretnych propozycji wspólnych działań oraz rekomendację legislacyjną dotyczącą wprowadzenia dodatkowej przerwy w pracy²⁶⁰. Dalsze losy tej inicjatywy zależą będą od samych partnerów społecznych i ich zdolności wspólnego oddziaływania na stronę rządową. Na wiosnę 2021 r. grupa robocza ds. europejskiego dialogu społecznego podjęła pierwsze działania dotyczące wdrożenia europejskiego porozumienia ramowego ws. cyfryzacji.

²⁶⁰ http://www.solidarnosc.org.pl/images/files/dokumenty/bran%C5%BCowe/Porozumienie_polskich_partnerow_spoecznych_na_rzecz_aktywnego_starzenia_sie.pdf [dostęp: 10.09.2021 r.].

Regulacje UE a dialog społeczny w przedsiębiorstwach ponadnarodowych

Sławomir Adamczyk

Możliwość prowadzenia na obszarze Unii Europejskiej (i szerzej Europejskiego Obszaru Gospodarczego) zinstytucjonalizowanego i zagwarantowanego prawem dialogu społecznego w korporacjach ponadnarodowych jest ewenementem na skalę światową. Dialog ten przyjmuje formę informowania, konsultacji a także w niektórych przypadkach – współzarządzania.

Geneza

Pojawienie się takich mechanizmów było konsekwencją rosnącej siły korporacji wynikającej z przyspieszenia procesów globalizacyjnych w ostatnich kilkudziesięciu latach. Szacuje się obecnie, że przychody 500 największych firm z rankingu czasopisma „Fortune” osiągną ok. 40% wartości produkcji całej gospodarki naszego globu. To właśnie korporacje mają decydujący wpływ na dynamikę i specyfikę procesów gospodarczych, gdyż globalnie wypracowywane strategie są pieczołowicie realizowane na poziomie lokalnym, wpływając przez to na zachowania innych, mniejszych graczy na rynkach krajowych.

Zagadnienie monitorowania społecznego wymiaru działalności korporacji ponadnarodowych było od wielu lat przedmiotem troski instytucji międzynarodowych. Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) zrzeszająca najbardziej rozwinięte gospodarczo państwa świata (w tym Polskę) w 1976 r. przyjęła wytyczne określa-

jące normy postępowania, którymi powinny się kierować przedsiębiorstwa wielonarodowe, wywodzące się z państw członkowskich (zrewidowane w 2011 r.). Z kolei Międzynarodowa Organizacja Pracy przyjęła w 1977 r. Trójstronną Deklarację Zasad, dotyczącą Przedsiębiorstw Wielonarodowych oraz Polityki Społecznej (zmodyfikowaną w 2000 r. i w 2017 r.). Zakres podmiotowy tych dokumentów jest bardzo obszerny wykraczający poza stosunki pracy, na dodatek cechuje je słabość instytucjonalna – nie mają wiążącego charakteru ani w prawie międzynarodowym ani krajowym. Powoduje to, że ponadnarodowy pracodawca ma dowolność w interpretowaniu nieobligatoryjnych zaleceń.

Unii Europejskiej potrzebne było rozwiązanie znacznie bardziej jednoznaczne, nakierowane na zapewnienie efektywnego stosowania w wymiarze ponadgranicznym standardów dialogu społecznego, które państwa członkowskie wypracowały w ramach własnych krajowych regulacji. Zrozumienie dla potrzeby takiego podejścia pojawiło się w połowie lat siedemdziesiątych dwudziestego wieku, kiedy przez nasz kontynent przetoczyła się fala restrukturyzacji będąca następstwem światowego kryzysu naftowego. Wtedy też Komisja EWG podjęła pierwsze prace studyjne nad regulacją, zapewniającą możliwość tworzenia procedur informacji i konsultacji dla pracowników zatrudnionych w korporacjach ponadnarodowych. Nie osiągnięto jednak przez prawie 20 lat żadnego postępu. Wszystkie inicjatywy były konsekwentnie kontestowane przez konserwatywny rząd Wielkiej Brytanii, a w odniesieniu do kwestii z obszaru polityki społecznej obowiązywała wówczas zasada jednomyślności w Radzie UE. Zmieniło to się dopiero w latach dziewięćdziesiątych, gdy rozpoczęto budowę jednolitego rynku, a cele społeczne integracji uzyskały swoje wzmocnienie traktatowe²⁶¹. Wtedy to pojawiła się koncepcja europejskiej rady zakładowej, jako instytucjonalnej formy reprezentacji pracowników. Spotkało się to ze wstępną akceptacją związków zawodowych i zdecydowanie negatywną reakcją środo-

²⁶¹ Protokół socjalny do traktatu z Maastricht, włączony później do traktatu Amsterdamskiego.

wisk pracodawców. W tej sytuacji Komisja Europejska samodzielnie przedstawiła Radzie UE projekt stosownej dyrektywy, która przyjęta została w dniu 22 września 1994 r. (dyrektywa 94/45/WE). W ślad za tym przyjęte zostały stopniowo kolejne dyrektywy wzmacniające mechanizmy informacji i konsultacji pracowników w korporacjach ponadnarodowych. Dotyczyły one zaangażowania pracowników w Spółce Europejskiej (2001/86/WE) i w Spółdzielni Europejskiej (2003/72/WE) oraz transgranicznego łączenia się spółek kapitałowych (2005/56/WE).

Europejskie rady zakładowe

Dyrektywa dotyczy wszystkich krajów UE oraz Norwegii, Islandii i Lichtensteinu, czyli tzw. Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) i określa zasady, na jakich tworzone być powinny systemy trybu informowania i zasięgania opinii pracowników w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Za najważniejszy instrument osiągnięcia celów wskazanych przez dyrektywę uważa się Europejską Radę Zakładową (ERZ). Celem ERZ jest cykliczne spotkanie się przedstawicieli pracowników z różnych krajów europejskich, w których działa ich ponadnarodowe przedsiębiorstwo. Podczas tych spotkań mają oni prawo uzyskać od dyrekcji centralnej pełen zestaw informacji dotyczących funkcjonowania korporacji w kontekście kwestii pracowniczych w wymiarze transgranicznym. Co szczególnie istotne, w przypadku przygotowywania newralgicznych decyzji mogących wywrzeć wpływ na sytuację pracowników w wymiarze ponadnarodowym dyrekcja centralna jest zobowiązana przeprowadzić z ERZ konsultacje na temat proponowanych rozwiązań jeszcze przed podjęciem takiej decyzji²⁶².

- ERZ mogą być tworzone we wszystkich przedsiębiorstwach oraz grupach przedsiębiorstw (także tych, które mają swoją dyrekcję

²⁶² Szerzej o tematyce ERZ, np. [w:] D. Skupień, Europejskie rady zakładowe, Toruń 2008.

centralną poza EOG), zatrudniających na terenie państw objętych dyrektywą, co najmniej 1000 pracowników. Musi być przy tym spełniony warunek dodatkowy, aby przynajmniej w 2 z tych państw zatrudnionych było po 150 pracowników.

- Inicjatywa podjęcia negocjacji w celu ustanowienia ERZ wyjść może bądź od dyrekcji przedsiębiorstwa bądź od pracowników. W tym drugim przypadku musi to być 100-osobowa grupa pracowników, z co najmniej 2 krajów. Mogą oni być reprezentowani przez zakładowe organizacje związkowe.
- Może się oczywiście zdarzyć, że do porozumienia z dyrekcją nie dojdzie lub ta odmówi w ogóle przystąpienia do negocjacji. Mają wówczas zastosowanie w sposób obligatoryjny tzw. przepisy dodatkowe, które są załącznikiem do dyrektywy. Oznacza to, że po 3 latach od zainicjowania negocjacji (a po 6 miesiącach od braku reakcji dyrekcji na wystąpienie pracowników) ERZ tak czy inaczej powstanie, w tym przypadku – z mocy prawa.
- Członkowie ERZ mają zagwarantowaną ochronę prawną zgodną z ustawodawstwem kraju macierzystego, dotyczącym przedstawicieli pracowników.
- Jeżeli inicjatywa negocjacyjna nie będzie podjęta przez żadną ze stron bądź specjalny zespół negocjacyjny pracowników zrezygnował z zawierania porozumienia, dyrekcja przedsiębiorstwa nie ma obowiązku wprowadzania procedur informacji i konsultacji.

W Dyrektywie 94/45/WE zapisano, iż po 5 latach dokonany zostanie jej przegląd mający służyć ewentualnej modyfikacji. Okazało się jednak, że nie było to takie proste. Organizacje pracodawców unijnych starały się na wszelkie sposoby odwlec te działania. Do przełomu doszło dopiero po 10 latach od ustalonego w dyrektywie terminu. W rezultacie nastąpiło przekształcenie (*recast*) dotychczasowej regulacji w postaci Dyrektywy 2009/38/WE. Pojawiły się w niej m.in. nowe definicje informowania i konsultowania oraz wprost wskazano na możliwość uczestnictwa przedstawicieli europejskich federacji branżowych w procesie negocjowania ERZ, wprowadzając także obowiązek poinformowania ich o zapoczątkowaniu procesu tworzenia ERZ. Obecnie europejskie związki zawodowe nawołują jednakże do

wznowienia działań legislacyjnych w celu kolejnej modyfikacji dyrektywy. Wynika to m.in. z tego, że coraz częściej dyrekcje korporacji nie zapewniają radom efektywnego prawa do konsultacji we właściwym czasie, pod pretekstem konieczności przestrzegania przepisów rynkowych. To sprawia, że cała procedura w wielu przypadkach ma charakter fasadowy. Dodatkowo wzmocnienia wymaga system sankcyjny w dyrektywie. Obecnie jest on mało skuteczny, a kary za naruszenie przepisów o ERZ nie powodują jakiegokolwiek dokuczliwości dla ponadnarodowego pracodawcy. Coraz bardziej palącym problemem staje się także to, że wiele rad funkcjonuje *de facto* w próżni prawnej, gdyż zostały ustanowione w tzw. okresie przejściowym (wrzesień 1994 r. – wrzesień 1996 r.), kiedy korporacje miały możliwość uchylecia się od reżimu prawnego przepisów dyrektywy. Była to z założenia, promocja idei ERZ, która miała mieć charakter przejściowy jednakże przekształciła się w wielu przypadkach w stałe rozwiązanie uniemożliwiające np. stosowanie krajowych przepisów dotyczących wyłaniania członków takich rad.

Obecnie działa 1202 aktywnych ERZ oraz rad SE – najwięcej w sektorze metalowym, usługach i przemyśle chemicznym.

Mimo pozytywnego podejścia Parlamentu Europejskiego do idei podjęcia prac nad kolejną nowelizacją dyrektywy, wciąż wyraźnym „hamulcowym” jest Komisja Europejska, która stoi na stanowisku, że dla rozwiązania występujących problemów wystarczające będzie opracowanie przewodnika po istniejącej regulacji.

Podejście europejskich pracodawców do instytucji ERZ początkowo bardzo chłodne, zmieniło się jednak z biegiem lat. Obecnie najnowsze badania wskazują, że rady są coraz częściej postrzegane jako przydatny element wdrażania i promowania ponadgranicznych strategii zarządzania personelem oraz budowania więzi pracowników z korporacją²⁶³.

²⁶³ W. Pugliano, J. Waddington, Management, European Works Councils and institutional malleability, *European Journal of Industrial Relations*, 2020, 26(1), 5–21.

Warto mieć na względzie, że w wielu ERZ reprezentowani są też przedstawiciele polskich pracowników. Jest ich około 200, w znacznej części są to związkowcy wskazywani przez reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe działające w polskich filiach korporacji ponadnarodowych. Choć pełne prawa wynikające z Dyrektywy 94/45/WE Polska uzyskała dopiero z dniem wejścia do UE, to już znacznie wcześniej do istniejących rad zapraszani byli niekiedy jako pełnoprawni członkowie, przedstawiciele z naszego kraju²⁶⁴. Pierwszy taki przypadek odnotowano w 1996 r. i dotyczył on szwajcarskiego koncernu ABB, kiedy to w składzie tworzonej wówczas rady znaleźli się związkowcy z NSZZ „Solidarność”.

Organ przedstawicielski spółki europejskiej (SE)

W 2001 r. poprzez przyjęcie rozporządzenia EC 2157/2001 sfinalizowane zostały unijne prace nad koncepcją umożliwiającą prowadzenie przedsiębiorstwom działalności w skali transgranicznej wewnątrz EOG w ramach tego samego reżimu korporacyjnego (zarządzania). Dzięki temu ponadnarodowy kapitał może tworzyć spółki europejskie (Societas Europea – SE) i tym samym optymalizować warunki swojej ponadgranicznej biznesowej aktywności. Warunkiem rejestracji SE jest posiadanie kapitału zakładowego w wysokości, co najmniej 120 000 euro, ale nie to jest najistotniejsze. Zgodnie z zapisami wymienionej już wcześniej Dyrektywy 2001/86/WE, kolejnym niezbędnym warunkiem jest zawarcie porozumienia z ponadnarodowym przedstawicielstwem pracowników, dotyczącego zaangażowania pracowników w spółce. Dotyczyć ono ma zasad informowania i przeprowadzania konsultacji. W tym celu może zostać ustanowiona rada zakładowa SE, której uprawnienia pokrywają się mniej więcej z tymi, które przypisane są europejskim radom zakładowym. Dodatkowo w określonych przypadkach, gdy SE powstaje w wyniku łączenia się

²⁶⁴ Więcej na ten temat w: H. Daszczyńska (red.), 10 lat Dyrektywy o europejskich radach zakładowych: polska perspektywa, materiały z konferencji, Gdańsk 2004.

spółek, w których pracownicy posiadali prawo do współzarządzania (partycypacji), tak jak to ma miejsce w Niemczech, zostaje ono rozszerzone także na SE.

W zamierzeniach Komisji Europejskiej spółki europejskie powinny stanowić potencjalnie atrakcyjną formę działania dla przedsiębiorców, gdyż jednakowe rozwiązania i ramy prawne minimalizują ryzyka, koszty i problemy prawno-podatkowe. Pozornie dane liczbowe zdają się to potwierdzać. Do marca 2018 r. zarejestrowano 3000 SE²⁶⁵. Jednakże, gdy przyjrzeć się temu „co” jest rejestrowane nasuwają się poważne wątpliwości. Jedyne 534 SE to spółki „normalne” posiadające więcej niż 5 pracowników, 409 to tzw. „mikro” lub „puste” spółki prowadzące działalność bez pracowników lub z ich śladową liczbą, natomiast zdecydowana większość (2057) to tzw. UFO, a więc spółki, co do których nie ma jakiegokolwiek wiedzy o ich aktywności ekonomicznej nie mówiąc już o pracownikach. Co ciekawe, 1761 SE z tej ostatniej kategorii zarejestrowanych zostało w Czechach. W odniesieniu do przedstawicielstwa pracowników, w co najmniej 145 przypadkach istnieje w „normalnych” SE rada zakładowa, a w 74 przypadkach zagwarantowano pracownikom prawo do partycypacji.

Niezależnie od tych wątpliwości, należy mieć na względzie, że w przypadku powstawania „normalnych” SE otwiera się pole dla lokalnych związków zawodowych do wzmocnienia własnej pozycji w rezultacie negocjowania porozumienia o informacji i konsultacji, co jest obligatoryjnym elementem rejestracji SE. Dotyczy to także opcji, która nie występuje w przypadku klasycznych ERZ, a więc potencjalnej możliwości wskazania przedstawiciela do ciała nadzorczego/zarządzającego nowo powstałej spółki jeżeli spełnione są pewne warunki w odniesieniu do partycypacji. W Polsce odnotowano już takie przypadki.

²⁶⁵ A. Carlson, SE Companies, 2018, <https://www.worker-participation.eu/content/download/6230/103998/file/SE-FactsFigures-2018-03-13%20Bologna.pdf> [dostęp: 10.09.2021 r.].

Ponadnarodowe układy ramowe (TCA)

W porównaniu z powyżej zaprezentowanymi elementami dialogu na poziomie przedsiębiorstwa ponadnarodowego (a więc: informowania, konsultowania i partycypacji) prowadzenie negocjacji zbiorowych w wymiarze ponadgranicznym nie jest objęte jakąkolwiek unijną regulacją. Nie zmienia to faktu, że od pewnego czasu zauważalne jest samoistne zjawisko podpisywania tzw. ponadnarodowych układów ramowych (*transnational company agreements*, TCA). Tak określa się wszelkiego rodzaju teksty podpisywane wspólnie przez zarządy korporacji ponadnarodowych oraz reprezentację pracowników²⁶⁶. Ich zawartość oraz poziom szczegółowości różnią się między sobą²⁶⁷. Do zakresu tematów poruszanych w TCA zalicza się całe spektrum zagadnień takich jak: restrukturyzacja i przewidywanie zmian, prawa podstawowe i standardy pracy MOP, zasady kierowania do pracowników dodatkowych środków finansowych, polityka zasobów ludzkich, bezpieczeństwo i higiena pracy oraz prawa związkowe. Dokumenty te mają jedną cechę wspólną – są efektem negocjacji, w przeciwieństwie do różnego rodzaju jednostronnych deklaracji, czy kodeksów postępowania ogłaszanych przez korporacje. Katalizatorem do rozwoju TCA było niewątpliwie pojawienie się ERZ i ich zaangażowanie w proces negocjacji takich tekstów²⁶⁸. W literaturze wyodrębnia się dwa rodzaje TCA – międzynarodowe porozumienia ramowe (*international framework agreements*, IFA) oraz europejskie porozumienia ramowe EFA (*European framework agreements*, EFA) obejmujące swym zasięgiem pracowników z EOG. Na temat roli i znaczenia IFA szerzej napisano w rozdziale: „Dialog społeczny a łańcuchy podwykonawców w korporacjach ponadnarodowych”. Z punktu widzenia

²⁶⁶ Więcej na ten temat, patrz: S. Adamczyk, B. Surdykowska, Ponadnarodowe układy ramowe jako próba odpowiedzi związków zawodowych na wyzwania globalizacji, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 2012, 1, s. 2–8.

²⁶⁷ Trzy przykłady TCA znajdują się także w materiałach w końcowej części publikacji.

²⁶⁸ V. Telljohann, I. da Costa, T. Müller, U. Rehfeldt, R. Zimmer, *European and international framework agreements: new tools of transnational industrial relations*, *Transfer*, 2009, 15(3–4), s. 505–525.

dialogu w UE istotne są EFA. Ich wyodrębnienie ma uzasadnienie nie tylko geograficzne²⁶⁹. Tego typu porozumienia są dokumentami zdecydowanie bardziej konkretnymi niż teksty globalne. W ten sposób ich zapisy mogą mieć znaczący wpływ na sytuację pracowników w lokalizacjach krajowych w odniesieniu do ich warunków pracy, dostępu do szkoleń, organizacji pracy itd. Pojawiają się przypadki, że EFA nie regulują tylko „kwestii miękkich”, ale obejmują klasyczne obszary rokowań zbiorowych. Zaznaczyć jednak należy, że chodzi tu o działania doraźne odnoszące się przeważnie do planów restrukturyzacji o charakterze ponadgranicznym, a nie o typowe dla roli związków zawodowych cykliczne procesy negocjacji z zarządami przedsiębiorstw. Tym niemniej w negocjacjach takich porozumień zaangażowane są w znacznej mierze ERZ, co budzi niepokój związków zawodowych, uważających negocjacje zbiorowe za swoją wyłączną prerogatywę. W odniesieniu do EFA, Komisja Europejska wyszła w 2004 r. z inicjatywą rozważenia możliwości stworzenia dla nich opcjonalnych (a więc dobrowolnych) ram prawnych na poziomie UE tak, aby w przypadkach, kiedy strony będą sobie tego życzyły zapewnić m.in. możliwość dochodzenia indywidualnych roszczeń wynikających z porozumienia. Spotkało się to jednak z wyraźnie niechętną reakcją unijnych organizacji pracodawców, a także ze zdystansowanym podejściem niektórych zachodnioeuropejskich związków zawodowych. Obecnie pewną aktywność w działaniach na rzecz prawnego uregulowania statusu EFA przejawia głównie EKZZ. Ze względu jednak na brak jedności w środowisku związków zawodowych w odniesieniu do tego tematu, nie należy się spodziewać konkretnych inicjatyw. Jest to o tyle dziwne, że jak wspomniano powyżej, związki zawodowe pragnęłyby odsunięcia ERZ od samodzielnego negocjowania TCA, w czym mogłoby im pomóc właśnie przyjęcie opcjonalnych ram prawnych.

Przykłady układów ramowych można znaleźć w bazie danych prowadzonej przez Komisję Europejską – <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>

²⁶⁹ Więcej na temat europejskich TCA [w:] Ł. Pisarczyk (red.), TCA czyli o negocjacjach Dawida z Goliatem, 2021, Gdańsk.

Szereg polskich filii korporacji ponadnarodowych jest objętych podpisanymi w tych korporacjach TCA o zasięgu zarówno globalnym jak i europejskim, żeby wymienić tylko przykładowo Arcelor Mittal, Airbus, Danone, Kraft Foods, Lafarge, Santander, Schneider Electric czy Volkswagen. Jednakże brak jasności prawnej co do statusu tych porozumień utrudnia skuteczne wdrażanie i monitorowanie ich postanowień na poziomie lokalnym²⁷⁰.

²⁷⁰ S. Adamczyk, B. Surdykowska, Ponadnarodowe układy ramowe a rozwój stosunków przemysłowych. Polska perspektywa, *Dialog. Pismo dialogu społecznego*, 2012/3(34).

Układy zbiorowe w Unii Europejskiej

Barbara Surdykowska

Jak pokazują dane z tabeli nr 7 skala pracowników objętych układami zbiorowymi pracy w poszczególnych państwach członkowskich jest bardzo zróżnicowana. Najniższa w takich państwach Europy Centralnej jak Polska, w których rokowania odbywają się wyłącznie na poziomie zakładowym (innymi słowy nie występuje poziom branżowy), rokowania mają charakter całkowicie nieskoordynowany, a instytucja generalizacji układu zbiorowego nie znajduje zastosowania w żadnym zakresie.

Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy w Projekcie Zbiorowego Kodeksu Pracy proponowała w art. 162, aby pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, u którego działa zakładowe przedstawicielstwo związkowe, nieobjęty układem, w terminie do 31 października inicjował rokowania układowe i przedstawiał stronie związkowej propozycje co najmniej w zakresie warunków wynagradzania za pracę, równego traktowania w zatrudnieniu oraz rozwoju zawodowego pracowników.

Wysoki poziom objęcia układami zbiorowymi jest osiągnięty w Europie na dwa sposoby: albo siłą członkostwa związków zawodowych – państwa skandynawskie i wówczas instytucja generalizacji stosowana jest w ograniczonym zakresie (np. Norwegia) albo w ogóle nie jest potrzebna (np. Szwecja) lub też przez szerokie wykorzystanie instrumentu generalizacji układów czego najlepszymi przykładami są Belgia czy Francja.

TABELA 7.

Państwo	Procent pracowników objętych układami zbiorowymi pracy w 2000 r.	Procent pracowników objętych układami zbiorowymi pracy w 2016 r.
Litwa	15	7
Łotwa	18	14
Polska	25	15
Estonia	28	19
Węgry	37	23
Słowacja	51	24
Wielka Brytania	36	26
Irlandia	44	34
Grecja	82	40
Czechy	48	46
Luksemburg	60	55
Niemcy	68	56
Słowenia	100	65
Norwegia	71	67
Portugalia	78	72
Hiszpania	83	73
Holandia	82	79
Włochy	80	80
Dania	85	84
Finlandia	85	89
Szwecja	94	90
Belgia	96	96
Austria	98	98
Francja	98	99

Źródło: ETUI, Benchmarking Working Europe 2018.

Dialog społeczny a łańcuchy podwykonawców w korporacjach ponadnarodowych

Sławomir Adamczyk

Korporacje ponadnarodowe (*multinational corporations*, MNCs) już od dłuższego czasu stały się globalnymi graczami na coraz bardziej zglobalizowanym rynku pracy, a ich działalność gospodarcza nie jest już ograniczona terytorialnie, ale rozciąga się na różne kraje, prowadząc w ten sposób do rozwoju globalnych łańcuchów dostaw. Korporacje mają istotny, nieograniczony geograficznie ani granicami państwowymi wpływ na kształtowanie się stosunków pracy i warunków zatrudnienia w krajach, w których prowadzą swoje interesy. Wystarczy tylko zauważyć, że są one wielkimi pracodawcami. Ocenia się, że ich udział w światowym zatrudnieniu wynosi ok. 23%²⁷¹. Ponad dwie trzecie tej liczby stanowią pracownicy spoza krajów macierzystych korporacji, a więc pozbawieni choćby symbolicznej możliwości upominania się o swoje prawa tam gdzie tak naprawdę podejmowane są decyzje w sprawie ich miejsca pracy. Pojawia się więc ogromna nierównowaga: z jednej strony globalna strategia działania w odniesieniu także do siły roboczej, natomiast z drugiej – różnorodność standardów zatrudnienia i wykonywania pracy, co stanowi pochodną poziomu rozwoju ekonomicznego danego kraju, ale także zdolności do obrony interesów zbiorowych pracowników.

²⁷¹ OECD, *Multinational enterprises in the global economy Heavily debated but hardly measured*, 2018, <https://www.oecd.org/industry/ind/MNEs-in-the-global-economy-policy-note.pdf> [dostęp: 10.10.2021 r.].

Jeżeli mowa o dialogu społecznym, a więc o pewnych uporządkowanych relacjach między pracą a kapitałem w odniesieniu do korporacji ponadnarodowych, to trzeba od razu wskazać, że podmioty te wciąż funkcjonują w międzynarodowej próżni prawnej. Dotyczy to w tym przypadku kwestii regulowania stosunków pracy. Pojawia się coś, co określa się mianem „luki zarządzania” (*governance gap*), a więc rozmytej odpowiedzialności decyzyjnej, której towarzyszy dodatkowo rozproszona struktura własnościowa przy jednoczesnym związaniu prawno-terytorialnym reprezentacji pracowniczej, zakotwiczonej w konkretnych krajowych systemach i tradycjach stosunków przemysłowych. Istnieją jedynie niewiążące dokumenty przyjęte przez organizacje międzynarodowe takie jak ONZ, MOP czy OECD, które zawierają rekomendacje dotyczące zachowania korporacji w odniesieniu do spraw społecznych i pracowniczych²⁷². Coraz większe kontrowersje towarzyszą dodatkowo korzystaniu z łańcuchów dostaw od firm podwykonawczych, w odniesieniu do których nie ma zasady jednoznaczności przestrzegania norm postępowania przyjmowanych przez korporacje w odniesieniu do własnych filii (np. zakaz korzystania z pracy przymusowej czy niewolniczej lub stosowanie norm bhp).

Z tych też względów coraz większą rolę w odniesieniu do regulowania kwestii pracowniczych w wymiarze globalnym, w ramach korporacji odgrywają międzynarodowe układy ramowe (*international framework agreements*, IFA), a więc porozumienia zawierane dobrowolnie pomiędzy globalnymi federacjami związków zawodowych a zarządami niektórych korporacji ponadnarodowych²⁷³. Według dostępnych danych szacuje się, że do 2017 r. podpisanych zostało ok. 183 takich umów (plus ponad 150 umów o zasięgu europejskim, o nich piszemy w rozdziale: „Regulacje UE a dialog społeczny

²⁷² Patrz rozdział: Regulacje UE a dialog społeczny w przedsiębiorstwach ponadnarodowych.

²⁷³ Więcej na temat IFA np. [w:] S. Adamczyk, B. Surdykowska, Międzynarodowe układy ramowe jako przykład dobrowolnie podejmowanych negocjacji między pracą a kapitałem, [w:] Z. Góral (red.), Układy zbiorowe pracy – w stulecie urodzin profesora Waclawa Szuberta, 2013, Warszawa 2013, s. 131–149.

w przedsiębiorstwach ponadnarodowych”)²⁷⁴. Są one uważane przez niektórych badaczy za nową formę ponadnarodowych negocjacji zbiorowych na poziomie przedsiębiorstwa, a jednocześnie za przykład odchodzenia od publicznych, państwowych form regulacji społecznych w kierunku prywatnych inicjatyw samoregulacyjnych²⁷⁵.

Pierwszą tego typu umową międzynarodową było porozumienie podpisane w 1988 r. w koncernie BSN (obecnie Danone), zawierające konkretne ustalenia w czterech obszarach: szkoleń pracowników, prawa związków do informacji ekonomicznej, zapewnienia rzeczywistej równości między kobietami a mężczyznami oraz przestrzegania konwencji MOP²⁷⁶. Większość IFA początkowo dotyczyła głównie przestrzegania podstawowych standardów pracy określonych przez MOP. Niektóre z nich wychodziły dalej i podejmowały także tematy czasu pracy, płac czy bhp. W nielicznych przypadkach porozumienia te cechuje większa konkretność i dotyczy to tych firm, które mają wypracowane wewnętrzne wysokie standardy dialogu społecznego jak wspomniana już Danone, gdzie IFA stały się wyznacznikiem kursu społecznej odpowiedzialności tej korporacji. Podpisano tam do tej pory już kilkanaście wspólnych tekstów, najnowszy z nich z 2020 r. dotyczy przewyżczania skutków pandemii Covid-19. Dla zarządów korporacji zawieranie IFA jest zazwyczaj częścią działań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) i nierzadko stanowi odpowiedź na narastającą krytykę ich zachowań prowadzoną przez organizacje pozarządowe zajmujące się prawami człowieka czy przez organizacje konsumenckie. Związki zawodowe postrzegają IFA jako narzędzie pozwalające stworzyć (lub wzmocnić) kanały dialogu z zarządami centralnymi korporacji, co pomaga w wywieraniu wpły-

²⁷⁴ U. Rehfeldt, *A mapping of the transnational company agreements: inventory and dynamic*, [w:] F. Guarriello and C. Stanzani (red), *Trade Unions and Collective Bargaining in Multinationals. From international legal framework to empirical research*, Milan 2018.

²⁷⁵ S. Marassi, *International framework agreements and management of global supply chain: Extra-judicial mechanisms to enforce international labour standards*, *Questions of International Law*, 2020, 73, 51–69.

²⁷⁶ http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/transnational_agreements/Danone_normesosocialesbiscuits_EN.pdf [dostęp: 10.10.2021 r.].

wu na różnego rodzaju procesy dotyczące pracowników, np. globalne restrukturyzacje zatrudnienia²⁷⁷.

Jest jeszcze jeden coraz istotniejszy aspekt działania korporacji ponadnarodowych. W coraz większym stopniu korzystają one z uzależnionej od nich biznesowo (choć nie formalnie) całej rzeszy podwykonawców lub poddostawców funkcjonujących przeważnie w krajach rozwijających się. W ciągu ostatnich dziesięcioleci korporacje dążyły do rozszerzenia swojej działalności na rynkach międzynarodowych albo poprzez przenoszenie części swojej produkcji biznesowej za granicę (poprzez tworzenie oddziałów, spółek zależnych lub spółek joint venture) lub poprzez nawiązywanie stosunków handlowych ze stronami trzecimi, np. dostawcami i podwykonawcami. Tworzenie grup przedsiębiorstw i wynikający z tego offshoring części działalności przedsiębiorstwa do spółek zależnych a także zlecanie części produkcji partnerom biznesowym doprowadziły do ustanowienia całej siatki globalnych łańcuchów dostaw. To lokowanie działalności i produkcji w zagranicznych krajach rozwijających się w wielu przypadkach przyniosło pozytywne rezultaty dla gospodarki tych krajów. Miało to jednak również konsekwencje społeczne dla warunków pracy pracowników. Popularność rozwoju globalnych łańcuchów dostaw wynika przede wszystkim z ogromnej różnicy kosztów pracy między państwami rozwiniętego kapitalizmu, do których korporacje kierują swoje produkty końcowe, a tymi państwami, w których powstają wyjściowe półprodukty lub wręcz półprodukty, żeby wskazać przykładowo tekstylia. Jest to sytuacja skrajnie niebezpieczna w odniesieniu do praw pracowniczych.

Dlatego od 2009 r. zaczęła rozwijać się nowa generacja IFA. W tych porozumieniach strony sygnatariuszy zwracają coraz większą uwagę na promowanie praw pracowniczych poza grupą kapitałową (podwykonawców). Można tu wyróżnić różną gradację podejścia do firm działających w globalnym łańcuchu dostaw: od zobowiązania korporacji do rozpowszechniania wśród kontrahentów i podwykonaw-

²⁷⁷ S. Adamczyk, B. Surdykowska, Ponadnarodowe układy ramowe jako próba odpowiedzi związków zawodowych na wyzwania globalizacji, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 2012, 1, s. 2–8.

ców treści IFA odnoszącej się do standardów socjalnych stosowanych w danej korporacji aż do jednoznacznego wskazania kryteriów, które warunkują nawiązanie współpracy korporacji z firmami podwykonawczymi. Są to często klauzule, zgodnie z którymi przedsiębiorstwo ponadnarodowe zerwie (lub rozważy taki krok) stosunki handlowe z dostawcą lub podwykonawcą, który nie przestrzega standardów pracy określonych w umowie IFA.

Dramatycznym impulsem do negocjowania nowej generacji IFA stała się tragedia Rana Plaza. W 2013 r. w stolicy Bangladeszu, w wyniku katastrofy budowlanej zginęło ponad 1300 pracowników różnych lokalnych firm będących podwykonawcami globalnych korporacji modowych. W wyniku nacisku organizacji pozarządowych reprezentujących zachodnich konsumentów oraz związków zawodowych, 31 firm takich jak H&M, Zara, C&A, Marks and Spencer, Primark, Mango czy Benetton podpisało porozumienie z globalnymi związkami zawodowymi dotyczące egzekwowania przepisów bhp u swoich podwykonawców. Obecnie porozumienie ma ponad 200 sygnatariuszy (w tym z Polski) i obejmuje ponad 1600 fabryk zatrudniających 2 mln pracowników²⁷⁸. Branża modowa jest szczególnie drastycznym przykładem sytuacji, w której korporacje osiągają ogromne zyski głównie poprzez dodanie swojego „brandu” do produktu wytworzonego skrajnie niskim kosztem w krajach globalnego Południa. Dlatego egzekwowanie od nich odpowiedzialności za sytuację socjalną bezpośrednich wytwórców jest wręcz obowiązkiem nie tylko związków zawodowych, ale także konsumentów w państwach rozwiniętych.

Oczywiście IFA zawierające postanowienia dotyczące podwykonawców zawierane są także w innych branżach. Można tutaj przykładowo wymienić popularną w Polsce markę Tchibo. Porozumienie podpisane w 2016 r. bardzo precyzyjnie reguluje zasady egzekwowania odpowiednich standardów socjalnych od wszelkiego rodzaju poddostawców tej firmy²⁷⁹. Podobny zapis widnieje też w IFA dotyczą-

²⁷⁸ <https://ranaplaza-arrangement.org/> [dostęp: 10.10.2021 r.].

²⁷⁹ https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/transnational_agreements/tchibo_gfa2016_EN.pdf [dostęp: 10.10.2021 r.].

cym praw podstawowych, podpisanym w 2018 r. w fińskiej korporacji papierniczej Stora Enso posiadającej swoje fabryki również w Polsce²⁸⁰. Zgodnie z nim poddostawcy i kontraktorzy muszą przestrzegać zasad korporacyjnego kodeksu postępowania w kwestiach pracowniczych, dotyczących m.in. praw człowieka, praw pracowniczych, płac, czasu pracy oraz bhp.

Mógłby ktoś uznać, że tego typu inicjatywy odnoszą się przede wszystkim do relacji; globalna Północ – globalne Południe. Nie do końca tak jest. Warto tu przytoczyć przykład z Polski, gdzie kilkanaście lat temu zaczęła się rozrastać duża firma branży stoczniowej bazująca na pracy setek osób samozatrudnionych. Mimo oczywistego podporządkowania ekonomicznego nie podpisywano z nimi umów o pracę. Przyczyna była jedna – obniżenie kosztów pracy i chęć omińnięcia standardów wynikających z kodeksu pracy. Jednym z głównych odbiorców tej firmy była norweska korporacja Aker ASA gdzie podpisano w 2008 r. umowę IFA, wskazującą m.in., że korporacja będzie uświadamiać kontrahentów o swoich standardach zatrudnienia, w oczekiwaniu, że także oni będą je stosowali²⁸¹. Dlatego NSZZ „Solidarność” wystąpił do norweskich związków z prośbą o spowodowanie uruchomienia tego zapisu wobec polskiego przedsiębiorcy²⁸². Z pozoru nie przyniosło to początkowo widocznych efektów. Jednakże z biegiem lat zauważalne jest, że skala zatrudnienia pracowniczego u polskiego przedsiębiorcy zaczęła wzrastać, a nawet przyjął on ostatnio własny kodeks etyki i dobrego postępowania w biznesie, zawierający odniesienia do standardów bhp oraz prawa do zrzeszania się.

Chociaż IFA nowej generacji odgrywają duże znaczenie w budowaniu podwalin solidarności między pracownikami globalnego Południa i globalnej Północy, coraz bardziej oczywiste jest, że związki zawodowe nie dysponują odpowiednią siłą by zapewnić pełną spr-

²⁸⁰ http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/transnational_agreements/stora_enso_gfa_EN.pdf [dostęp: 10.10.2021 r.].

²⁸¹ https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/transnational_agreements/Aker_InternationalFrameworkAgreement_EN.pdf [dostęp: 10.10.2021 r.].

²⁸² <https://www.solidarnosc.org.pl/aktualnosci/wiadomosci/regiony/item/5200-norwegowie-interweniujaw-sprawie-stoczni-crist> [dostęp: 10.10.2021 r.].

wiedliwość społeczną wzdłuż łańcuchów dostaw. A taką potrzebę pokazała dobitnie zapaść światowego handlu będąca efektem pandemii Covid-19. W jej efekcie wiele korporacji ponadnarodowych (zwłaszcza w sektorze tekstylnym) w sposób błyskawiczny i bez jakichkolwiek skrupułów zrywało umowy z poddostawcami powodując fale upadłości i przede wszystkim natychmiastowe zwolnienia pracownicze. Dlatego Europejska Konfederacja Związków Zawodowych wzywa do przyjęcia na poziomie międzynarodowym traktatu ONZ o biznesie i prawach człowieka oraz podjęcia prac nad ustanowieniem konwencji MOP dotyczącej godnej pracy w globalnych łańcuchach dostaw²⁸³. Niezależnie od tego w UE trwają prace nad przyjęciem dyrektywy dotyczącej wprowadzenia zasad należytej staranności (*due dilligence*) w zakresie praw człowieka obejmujących działania podejmowane przez firmę, w związku z rzeczywistymi i potencjalnymi zagrożeniami naruszania praw człowieka w odniesieniu do pracowników w jej działalności, łańcuchach dostaw i usługach, z których korzysta.

²⁸³ <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-eu-trade-policy-review> [dostęp: 10.10.2021 r.].

Europejski filar praw socjalnych czyli mapa drogowa budowania społecznego wymiaru integracji europejskiej

Barbara Surdykowska

Przez wiele lat integracja europejska kojarzona była przede wszystkim z procesem gospodarczym, w ramach którego tworzono zręby jednolitego rynku wewnętrznego opartego o cztery swobody przepływu: kapitału, towarów, usług i osób. Okazało się jednak, że jest to niewystarczające. Po pierwsze, dlatego że postępująca integracja gospodarcza zaczęła wymagać spójnych dostosowań w obszarze regulacji odnoszących się do kwestii pracowniczych. Po drugie zaś, sondaże coraz częściej zaczęły wykazywać, że obywatele państw członkowskich UE czują się zaniepokojeni nastawieniem elit politycznych jedynie na uwarunkowania gospodarcze procesu integracji, bez uwzględniania jego skutków społecznych, co szczególnie wyraźnie i boleśnie odczuto podczas kryzysu fiskalnego w latach 2008–2009. W celu odbudowy zaufania do „projektu europejskiego” pojawiła się inicjatywa stworzenia planu działań na rzecz wypracowania unijnego zestawu standardów socjalnych, których osiągnięcie i utrzymanie powinno być elementem procesu integracji, co najmniej tak równorzędny jak cele gospodarcze.

Inicjatywie nadano nazwę: Europejski filar praw socjalnych (dalej Filar). Jest to najważniejszy w chwili obecnej dokument programowy Unii Europejskiej w zakresie polityki społecznej. Ma ona służyć jako coś w rodzaju przewodnika wskazującego drogę ku osiągnięciu pozytywnych wyników w zakresie zatrudnienia i sytuacji społecznej w odpowiedzi na obecne i przyszłe wyzwania. Filar wyraża zasady

i prawa kluczowe dla sprawiedliwych i sprawnie funkcjonujących rynków pracy oraz systemów bezpieczeństwa socjalnego w Europie XXI w. Potwierdza on niektóre z praw obecnych już w dorobku prawnym Unii. Dodaje także nowe zasady, które odnoszą się do wyzwań wynikających ze zmian społecznych, technologicznych i gospodarczych. Dokument został podpisany przez wszystkie państwa członkowskie na Trójstronnym Szczycie Społecznym w Goeteborgu 17 listopada 2017 r.²⁸⁴

Ramy prawne dla powstania Filaru są następujące:

Zgodnie z art. 3 Traktatu o Unii Europejskiej celem Unii jest między innymi promowanie dobrobytu jej narodów i działanie na rzecz trwałego rozwoju Europy, którego podstawą są zrównoważony rozwój gospodarczy i stabilność cen, koncepcja wysoce konkurencyjnej społecznej gospodarki rynkowej, zmierzającej do pełnego zatrudnienia i postępu społecznego oraz wysoki poziom ochrony i poprawa jakości środowiska. Unia zwalcza wykluczenie społeczne i dyskryminację, wspiera sprawiedliwość społeczną i ochronę socjalną, równość kobiet i mężczyzn, solidarność między pokoleniami oraz ochronę praw dziecka.

Zgodnie z art. 9 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań, Unia bierze pod uwagę wymogi związane ze wspieraniem wysokiego poziomu zatrudnienia, zapewnianiem odpowiedniej ochrony socjalnej, zwalczaniem wykluczenia społecznego, a także z wysokim poziomem kształcenia, szkolenia oraz ochrony zdrowia ludzkiego.

Artykuł 151 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej stanowi, że Unia i państwa członkowskie, świadome podstawowych praw socjalnych wyrażonych w Europejskiej karcie społecznej, podpisanej w Turynie 18 października 1961 r., oraz we wspólnotowej karcie socjalnych praw podstawowych pracowników z 1989 r., mają na celu promowanie zatrudnienia, poprawę warunków życia i pracy, tak aby

²⁸⁴ https://ec.europa.eu/poland/news/171128_social_summit_summary_pl [dostęp: 14.11.2021 r.].

umożliwić ich wyrównanie z jednoczesnym zachowaniem postępu, odpowiednią ochronę socjalną, dialog między partnerami społecznymi, rozwój zasobów ludzkich pozwalający podnosić i utrzymać poziom zatrudnienia oraz przeciwdziałanie wykluczeniu.

Artykuł 152 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej stanowi, że Unia uznaje i wspiera rolę partnerów społecznych na swoim poziomie, uwzględniając różnorodność systemów krajowych. Ma ona ułatwiać dialog między nimi, szanując ich autonomię.

Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, podpisana po raz pierwszy na szczycie Rady Europejskiej w Nicei w dniu 7 grudnia 2000 r., chroni i promuje szereg podstawowych zasad, które mają zasadnicze znaczenie dla europejskiego modelu społecznego. Postanowienia tej Karty mają zastosowanie do instytucji, organów, biur i agencji Unii przy poszanowaniu zasady pomocniczości oraz do państw członkowskich wyłącznie w zakresie, w jakim stosują one prawo Unii.

Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej zawiera postanowienia określające uprawnienia Unii, między innymi w odniesieniu do swobody przepływu pracowników (art. 45–48), prawa przedsiębiorczości (art. 49–55), polityki społecznej (art. 151–161), promowania dialogu między kierownictwem a pracownikami (art. 154), w tym umów zawieranych i realizowanych na poziomie Unii (art. 155), równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę (art. 157), przyczyniania się do rozwoju wysokiej jakości kształcenia i szkolenia zawodowego (art. 165 i 166), działania Unii, które uzupełniają polityki krajowe i zachęcania do współpracy w dziedzinie zdrowia (art. 168), spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej (art. 174–178), opracowywania i nadzorowania realizacji ogólnych wytycznych polityki gospodarczej (art. 121), opracowywania i analizy realizacji wytycznych dotyczących zatrudnienia (art. 148), a także bardziej ogólnie, zbliżenia ustawodawstwa (art. 114–117). Na szczeblu unijnym Europejski filar praw socjalnych nie pociąga za sobą rozszerzenia kompetencji Unii ani zadań przyznanych na mocy traktatów. Powinien być on wdrażany w granicach tych kompetencji.

Filar składa się z trzech części:

- równe szanse i dostęp do zatrudnienia,
- uczciwe warunki pracy,
- ochrona socjalna i włączenie społeczne.

Samą treść poszczególnych części można znaleźć w załączniku na końcu publikacji.

To, jak powinny być wdrażane zasady Filaru, Komisja Europejska opisała w komunikacie opublikowanym 3 marca 2021 r.²⁸⁵

Komisja wskazuje trzy główne cele działania UE i państw członkowskich, które powinny być realizowane do końca dekady w obszarach: zatrudnienia, umiejętności oraz ochrony socjalnej. Są one spójne z celami zrównoważonego rozwoju ONZ²⁸⁶. Proponowane jest jednocześnie osiągnięcie konkretnych wskaźników. W odniesieniu do zatrudnienia propozycja jest następująca:

- do 2030 r. co najmniej 78% ludności w wieku 20–64 lat powinno mieć zatrudnienie.

Wskaźnik zatrudnienia w UE wynosił 73,1% w 2019 r., zatem niemal osiągnięto docelowy wskaźnik zatrudnienia określony w strategii „Europa 2020”, wynoszący 75%. Pomimo różnorodnych działań Unii i państw członkowskich kryzys związany z Covid-19 przerwał sześciolatnie pozytywne postępy w dziedzinie zatrudnienia, a wskaźnik zatrudnienia wyniósł do III kwartału 2020 r. 78,3% w przypadku mężczyzn i 66,6% w przypadku kobiet. Aby osiągnąć ten ogólny cel, Europa musi dążyć do:

- zmniejszenia luki w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami o co najmniej połowę w porównaniu z 2019 r. Będzie to miało zasadnicze znaczenie dla postępów na rzecz równości płci i osiągnięcia celu w zakresie zatrudnienia w odniesieniu do całej ludności w wieku produkcyjnym;

²⁸⁵ Komisja Europejska, Plan działań na rzecz europejskiego filaru praw socjalnych (COM 2021 102 final).

²⁸⁶ Organizacja Narodów Zjednoczonych, 21 października 2015 r., A/RES/70/1, Przekształcamy nasz świat: Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030.

- zwiększenia poziomu zapewniania wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem. Ma to przyczynić się do lepszego godzenia życia zawodowego i prywatnego oraz wspierając większe uczestnictwo kobiet w rynku pracy;
- zmniejszenia odsetka młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani niezscolającej się (młodzież NEET) w wieku 15–29 lat z 12,6% (2019 r.) do 9% poprzez poprawę jej perspektyw zatrudnienia.

W przypadku obszaru kształcenia propozycja Komisji wygląda następująco:

- co najmniej 60% wszystkich dorosłych powinno co roku uczestniczyć w szkoleniach.

W kontekście odbudowy i dwojakiej transformacji zwiększenie udziału osób dorosłych w szkoleniach do 60% ma zasadnicze znaczenie dla poprawy zdolności do zatrudnienia, pobudzania innowacji, zapewnienia sprawiedliwości społecznej i zaradzenia brakowi umiejętności cyfrowych. Do 2016 r. jednak tylko 37% osób dorosłych uczestniczyło co roku w działaniach związanych z uczeniem się. W przypadku osób dorosłych o niskich kwalifikacjach odsetek ten wynosił zaledwie 18%. Należy zatem zintensyfikować starania na rzecz zwiększenia udziału osób dorosłych w szkoleniach oraz podniesienia poziomu wykształcenia zdobywanego w ramach kształcenia i szkolenia wstępnego. W szczególności:

- co najmniej 80% osób w wieku 16–74 lat powinno mieć podstawowe umiejętności cyfrowe, które są warunkiem wstępnym włączenia i udziału w rynku pracy i życiu społecznym w Europie po transformacji cyfrowej;
- należy jeszcze bardziej ograniczyć zjawisko wczesnego kończenia nauki i zwiększyć uczestnictwo w kształceniu średnim II stopnia.

Zalecenia te opierają się na celach określonych w europejskim programie na rzecz umiejętności²⁸⁷, zaleceniu Rady w sprawie kształ-

²⁸⁷ COM(2020) 274 final z dnia 1 lipca 2020 r.

cenia i szkolenia zawodowego²⁸⁸ oraz w rezolucji Rady w sprawie europejskiego obszaru edukacji²⁸⁹.

W trzecim obszarze zalecenie jest bardzo jednoznaczne i konkretne.

- Liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym powinna do 2030 r. ulec zmniejszeniu o co najmniej 15 mln.

Wskaźniki ubóstwa i wykluczenia społecznego zmalały w UE w ostatniej dekadzie. W UE w 2019 r. około 91 mln osób (z czego 17,9 mln stanowiły dzieci w wieku 0–17 lat) było zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym – prawie 12 mln mniej niż w 2008 r. i około 17 mln mniej w porównaniu z wartością szczytową w 2012 r. Mimo to nie osiągnięto ambitnego celu socjalnego strategii „Europa 2020”, jakim było zmniejszenie tej liczby o 20 mln. Należy oczekiwać, że pandemia Covid-19 pogorszy sytuację, prowadząc w krótkim czasie do podniesienia poziomu niepewności finansowej, ubóstwa i nierówności dochodowych. Spośród 15 mln osób, które należy wydobyc z ubóstwa lub wykluczenia społecznego, co najmniej 5 mln powinny stanowić dzieci. Skoncentrowanie się na dzieciach nie tylko pozwoli zapewnić im dostęp do nowych możliwości, lecz także przyczyni się do przerwania międzypokoleniowego cyklu ubóstwa, zapobiegając staniu się przez te dzieci osobami dorosłymi zagrożonymi ubóstwem lub wykluczeniem społecznym i wywołując tym samym długofalowe skutki systemowe.

Powyżej opisane cele zostały przyjęte przez państwa członkowskie na Trójstronnym Szczycie Społecznym w Porto 4 marca 2021 r.²⁹⁰ Obecnie państwa członkowskie uzgadniają z Komisją Europejską „przełożenie” celów przyjętych w Porto na konkretne cele krajowe we wskazanych powyżej trzech obszarach.

Praktyczna realizacja postanowień Europejskiego filaru praw socjalnych powinna w wielu przypadkach przebiegać przy wykorzystaniu istniejących mechanizmów dialogu społecznego, zarówno

²⁸⁸ Zalecenie Rady C 417/01 z dnia 24 listopada 2020 r.

²⁸⁹ Rezolucja Rady 2021/C 66/01 z dnia 22 lutego 2021 r.

²⁹⁰ https://ec.europa.eu/poland/news/210304_social_pl [dostęp: 14.11.2021 r.].

europiejskich jak też tych na poziomie krajowym. W przypadku Polski właściwą platformą do tego typu dyskusji jest Rada Dialogu Społecznego. To, czy takie działania będą tam podejmowane zależy od podejścia rządu, ale także od chęci zaangażowania strony społecznej RDS (organizacje pracodawców i związki zawodowe).

Międzynarodowa Organizacja Pracy

Barbara Surdykowska

Międzynarodowa Organizacja Pracy (ang. *International Labour Organization – ILO*) jest organizacją będącą agendą ONZ, utworzoną w 1919 r. w ramach Traktatu Wersalskiego kończącego I wojnę światową. Ma unikalną, trójstronną strukturę – w jej głównych organach, tj. Międzynarodowej Konferencji Pracy, Radzie Administracyjnej oraz Międzynarodowym Biurze Pracy, obok przedstawicieli rządów zasiadają reprezentanci pracodawców i pracowników.

W skład organizacji wchodzi obecnie 187 państw członkowskich, a jej główną siedzibą jest Genewa.

Po 25 latach działalności Organizacja przyjęła Deklarację Filadelfijską. Deklaracja pozostaje podstawą wszystkich działań MOP i zawiera następujące zasady:

- praca nie jest towarem;
- wolność słowa i zrzeszania się stanowią podstawę trwałego postępu;
- ubóstwo, gdziekolwiek istnieje, stanowi niebezpieczeństwo dla dobrobytu wszystkich;
- wszystkie istoty ludzkie, niezależnie od rasy, wyznania lub płci mają prawo dążyć do osiągnięcia zarówno dobrobytu materialnego, jak i rozwoju duchowego w warunkach wolności i godności, bezpieczeństwa ekonomicznego i równości szans.

W celu wspierania zatrudnienia i tworzenia nowych miejsc pracy, a także wzmocnienia ochrony praw pracowniczych, zabezpieczenia

socjalnego i dialogu społecznego MOP opracowała Agendę na Rzecz Godnej Pracy, ukierunkowaną na poprawę warunków ekonomicznych pracy, a także promowanie możliwości godnego zatrudnienia kobiet i mężczyzn.

MOP ma na celu promowanie sprawiedliwości społecznej, praw człowieka oraz praw pracowniczych. Ponadto organizacja koncentruje się na wzmocnieniu środków ochrony socjalnej i wsparciu dialogu społecznego związanego z zatrudnieniem.

Przyjęta przez MOP w 1998 r. Deklaracja dotycząca fundamentalnych zasad i praw w pracy zawiera katalog konwencji fundamentalnych. Obowiązek ich przestrzegania wynika z faktu członkostwa danego państwa w MOP. Definiuje ona cztery obszary fundamentalnych praw przysługujących człowiekowi w świecie pracy. Prawa te zawarte są w ośmiu fundamentalnych konwencjach MOP. Są to:

- wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych: Konwencja nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r. oraz Konwencja nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r.;
- zakaz wszystkich form pracy przymusowej i obowiązkowej: Konwencja nr 29 dotycząca pracy przymusowej z 1930 r. lub obowiązkowej wraz z Protokołem z 11 czerwca 2014 r. oraz Konwencja nr 105 dotycząca zniesienia pracy przymusowej z 1957 r.;
- skuteczna likwidacja pracy dzieci: Konwencja nr 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia z 1973 r. oraz Konwencja nr 182 dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminacji ekstremalnych form pracy dzieci z 1999 r.;
- Likwidacja dyskryminacji w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu: Konwencja nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za prace jednakowej wartości z 1951 r. oraz Konwencja nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 1958 r.

Podstawowym obowiązkiem wszystkich Państw członkowskich Organizacji jest przedkładanie nowoprzyjętych konwencji i zaleceń

właściwej władzy, czyli w praktyce organowi ustawodawczemu. Państwa mają 12 miesięcy od daty zakończenia konferencji, która dokumenty te przyjęła, na wywiązanie się z tego obowiązku (art. 19, ust. 5 lit. b i ust. 6 lit. d Konstytucji MOP). Ratyfikacja konwencji pociąga za sobą obowiązek przedkładania okresowych sprawozdań z jej stosowania (art. 22 Konstytucji MOP). Od 1946 r. Organizacja może również wymagać od państw składania sprawozdań z konwencji nieratyfikowanych i zaleceń, celem zaznajomienia się z ewentualnym postępowaniem we wprowadzaniu norm zawartych w konwencjach do krajowych porządków prawnych (art. 19, ust. 5 lit. e i ust. 6 lit. d Konstytucji).

Należy pamiętać, że konwencje fundamentalne nie są ratyfikowane powszechnie. Konwencja 87 MOP nie jest ratyfikowana przez przykładowo: USA, Tajlandię, Arabię Saudyjską, Nową Zelandię, Indie, Iran czy Brazylię lub Chiny. Nie trzeba przypominać o potencjale ludnościowym wskazanych państw. Konwencji nr 100 nie ratyfikowała przykładowo Birma, USA czy Somalia. Konwencji 111 – Japonia czy USA. Jedyną konwencją, o której można powiedzieć, że jej ratyfikacja jest pełna to konwencja dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminacji ekstremalnych form pracy dzieci z 1999 r.

Wyjątkowym organem kontroli, gdyż zajmującym się tylko jedną kategorią praw, jest Komitet Wolności Związkowej, utworzony jako organ Rady Administracyjnej w 1951 r. Składa się z dziewięciu członków pochodzących z grupy rządowej, pracodawców i pracowników i niezależnego przewodniczącego.

Zgodnie z Konstytucją MOP istnieją również dwa inne mechanizmy kontrolne. Pierwszy z nich to możliwość złożenia przez organizację pracodawców i pracowników zażalenia (art. 24 Konstytucji MOP) do Międzynarodowego Biura Pracy.

Poza tym istnieje jeszcze mechanizm skargi (art. 26 Konstytucji MOP). Polega on na tym, że Państwo członkowskie Organizacji może zgłosić skargę na inne Państwo członkowskie MOP, które nie przestrzega zapisów danej konwencji, pod warunkiem jednak, że oba państwa ratyfikowały tę konwencję i weszła ona w życie. W takim

przypadku państwo skarżone ma obowiązek złożenia wyjaśnień, jeżeli nie są one wystarczające, Rada Administracyjna ma prawo do utworzenia Komisji Śledczej, która w sposób niezależny bada fakty i sporządza sprawozdanie, zawierające zalecenia dla skarżonego państwa. Następnie Dyrektor Generalny przekazuje to sprawozdanie zainteresowanym rządów, od tego momentu mają one 3 miesiące na zawiadomienie Dyrektora Generalnego czy przyjmują zalecenia zawarte w sprawozdaniu.

W praktyce jednak najczęściej wykorzystywaną formą zwrócenia uwagi Międzynarodowego Biura Pracy na problemy ze stosowaniem w danym kraju ratyfikowanych konwencji MOP są uwagi do sprawozdań ze stosowania konwencji, składane na podstawie art. 23 ust. 2 Konstytucji MOP. Jeśli uwagi te dotyczą stosowania w praktyce Konwencji nr 87 i 98, są rozpatrywane przez Komitet Wolności Związkowej. W pozostałych sprawach właściwy jest Komitet Ekspertów ds. stosowania konwencji i zaleceń, który rozpatruje uwagi organizacji pracodawców i pracowników wraz ze sprawozdaniami z konwencji, których dotyczą.

Deklaracja z okazji stulecia MOP

Barbara Surdykowska

Niniejszy rozdział poświęcony jest przyjętej w 2019 r. Deklaracji z okazji stulecia Międzynarodowej Organizacji Pracy. Podstawowe informacje o samej tej instytucji można znaleźć w poprzedzającym rozdziale (Międzynarodowa Organizacja Pracy).

Aby przedstawić treść deklaracji warto przedstawić skrótowo sytuację, w której w chwili obecnej znajduje się MOP²⁹¹. Popatrzmy historycznie: nie dość podkreślania, że MOP powstała w szczególnym momencie historii. I wojna światowa dobiegała końca, sukcesem kończyła się rewolucja bolszewicka, ruchy robotnicze wstrząsały całą Europą. Nie było mowy, by dać światu pracy jedynie jakieś pośrednie, fasadowe rozwiązanie, potrzebne było coś zdecydowanie mocniejszego – MOP miała stanowić „ubezpieczenie przeciwko rewolucji”²⁹². Zasada trójstronności ukształtowała się w bardzo specyficznym momencie historii, a następnie została utrzymana w ramach budowania nowego porządku globalnego po II wojnie światowej czyli okresu względnej równowagi w relacjach pomiędzy pracą a kapitałem²⁹³. Obecnie równowaga ta

²⁹¹ B. Surdykowska, *Wysychają źródła trójstronności. Kilka uwag w stulecie Międzynarodowej Organizacji Pracy*, *Polityka Społeczna*, Listopad–grudzień 2019, str. 8–14.

²⁹² B. Beguin, *ILO and the tripartite system*, Carnegie Endowment For International Peace, 1959, https://ia801401.us.archive.org/13/items/IloAndTheTripartiteSystem/Beguin_ILO_tripartite_system.pdf [dostęp: 14.11.2021 r.].

D. Maul, *Human Rights, Development and Decolonization: The International Labour Organization, 1940–70*, Geneva 2012.

²⁹³ Zasada trójstronności świadczy o specyfice MOP. Zasada ta co prawda została wykorzystana przez Radę Europy w 1958 r. kiedy to zwołana pod jej auspicjami konferencja trójstronna dyskutowała nad projektem Europejskiej Karty Społecznej. Są to jednak wyjątki, a zasadę trójstronności można utożsamiać z MOP.

wydaje się, mieć już wyłącznie charakter historyczny. Jak podkreśla Maupain napięcie pomiędzy zasadą trójstronności wewnątrz MOP i światem realnym poza organizacją osiągnęło stan krytyczny²⁹⁴. Zwróćmy uwagę, że pisał to w 2013 r.

Organizacja wchodzi w drugą setkę swojego istnienia mocno pokieroszowana potyczkami, które się w niej ostatnio toczyły. Długotrwała i dość wykańczająca „wojna o strajk”, która miała w niej miejsce – pytanie o prawne zakorzenienie gwarancji prawa do strajku w Konwencji 87, a także o system wykładni konwencji w tym rolę Komitetu Wolności Związkowych oraz Komitetu Niezależnych Ekspertów, wydaje się daleka od zakończenia²⁹⁵.

Należy także poczynić dość oczywistą uwagę dotyczącą zdolności MOP do działalności normotwórczej. Organizacja ma wyraźnie mniejszą zdolność do tworzenia nowych aktów normatywnych: konwencji i zaleceń. Chociaż sesja nr 108 Międzynarodowej Konferencji Pracy zakończyła się przyjęciem nowej konwencji i zalecenia dotyczącego zwalczania przemocy i molestowania w pracy, to trudno nie przypomnieć, że przedostatnia konwencja została przyjęta w 2007 r. (o pracy w sektorze rybołówstwa) a ostatnia przed rocznicą konwencja pochodzi z 2011 r. (dotycząca pracowników domowych)²⁹⁶. Na spowolnienie przyrostu dorobku normatywnego

²⁹⁴ F. Maupain, *The future of the International Labour Organization in the Global Economy*, Hart: Oxford 2013, s. 336.

²⁹⁵ Ilość literatury na ten temat jest znaczna, przykładowo B. Surdykowska, *Prawo do rokowań zbiorowych w świetle standardów MOP*, [w:] J. Czarzasty (red.), *Rokowania zbiorowe w cieniu globalizacji i wskazana tam literatura*.

²⁹⁶ W 2014 r. przyjęto protokół do Konwencji fundamentalnej nr 29 dotyczącej pracy przymusowej lub obowiązkowej. W ostatnim okresie przyjęto także następujące zalecenia: 2007 r. – Zalecenie dotyczące pracy w sektorze rybołówstwa; 2010 r. – Zalecenie dotyczące HIV i AIDS w środowisku pracy; 2011 r. – Zalecenie dotyczące pracowników domowych a w 2012 r. – Zalecenie dotyczące minimalnego okresu ochrony socjalnej; 2014 r. – Zalecenie dotyczące środków uzupełniających na rzecz skutecznej likwidacji pracy przymusowej; 2015 r. – Zalecenie dotyczące przechodzenia z gospodarki nieformalnej do gospodarki formalnej; 2017 r. – Zalecenie dotyczące zatrudnienia i godnej pracy na rzecz pokoju i budowania odporności; 2019 r. – Zalecenie dotyczące eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy.

zwraca uwagę wielu autorów. Nie można zapominać, że w okresie 2000–2009 powstało 6 konwencji, w okresie 1980–1990 – 16 konwencji, a w okresie 1970–1980 – 23 konwencje²⁹⁷. Jako podstawową przyczynę spowolnienia tempa tworzenia nowych konwencji wskazuje się niską liczbę ratyfikacji przez państwa członkowskie.

Przykładowo można wskazać, że Polska ostatniej ratyfikacji dokonała: w 2019 r. (była to konwencja 188 dotycząca rybołówstwa), poprzednia ratyfikacja miała miejsce w 2017 r. i był to Protokół do konwencji 29, jeszcze poprzednia ratyfikacja w 2012 r. (konwencja o pracy na morzu), a jeszcze wcześniejsza w 2008 r. (konwencja dotycząca prywatnych agencji zatrudniania). Jak widać dynamika ratyfikacji jest bardzo niska.

W opracowaniach na temat MOP wskazuje się, na trzy najważniejsze procesy jakie zaszły w ostatnim ćwierćwieczu jej działania:

1. odejście od tworzenia standardów i wykorzystywania tradycyjnych narzędzi prawa międzynarodowego na rzecz wykorzystywania miękkich narzędzi;
2. rozwój coraz bardziej rozbudowanej siatki powiązań z innymi organizacjami międzynarodowymi (OECD, Bank Światowy, Międzynarodowy Fundusz Walutowy, WTO);
3. coraz większa otwartość na prywatyzację prawa pracy poprzez podkreślanie roli CSR, kodeksów dobrych praktyk i innych instrumentów miękkich²⁹⁸.

Krytyka wobec MOP jak łatwo można się domyślić, opiera się na zastrzeżeniach dotyczących: długotrwałości procesu podejmowania decyzji²⁹⁹, braku zdolności aktywnego wpływania na proces globalizacji³⁰⁰, braku efektywnego oddziaływania na państwa by podejmo-

²⁹⁷ Porównaj P van der Heijden, *The ILO Stumbling towards Its Centenary Anniversary*, *International Organization Law Review*, 15, 2018, s. 203–220.

²⁹⁸ V. Jakovleski, S. Jerbi, T. Biersteker, *The ILO's Role in Global Governance: Limits and Potential*, *International Development Policy*, 2019, 11.

²⁹⁹ L. Baccaro, V. Mele, *Pathology of Path Dependency? The ILO and the Challenge of New Governance*, *ILR Review*, 2012, 65(2), s. 195–224.

³⁰⁰ S. Hughes, N. Howorth (red.) *The International Labour Organization: Coming in from the Cold*, Abington-on-Thames 2011.

wały wysiłek ratyfikacji³⁰¹, braku efektywnych działań w razie uprzedzonego łamania konwencji³⁰².

Przechodząc do analizy samej Deklaracji z okazji stulecia MOP należy wspomnieć o poprzedzających ją pracach. Próbą odpowiedzi na wyzwania stojące przed MOP i światem pracy jest Raport przygotowany na stulecie organizacji *Pracować nad lepszą przyszłością*³⁰³. Raport przygotowała światowa komisja ds. przyszłości pracy. Podstawowe przesłanie Raportu wskazuje na konieczność skoncentrowania się na człowieku (*human centred agenda*). Komisja wskazuje na następujące obszary:

Zwiększenie inwestycji w kapitał ludzki:

- kształcenie ustawiczne dla wszystkich;
- wsparcie jednostki w czasie transformacji;
- opracowanie programu realizacji równości płci;
- wzmocnienie ochrony socjalnej.

Zwiększenie inwestycji w instytucje pracy:

- uniwersalna gwarancja pracownicza;
- autonomia w zakresie czasu pracy;
- rewitalizacja negocjacji zbiorowych;
- technologia jako narzędzie godnej pracy.

Zwiększenie inwestycji w godną pracę i zrównoważony rozwój:

- przekształcenie gospodarek tak aby promowały godną pracę i zrównoważony rozwój;
- stworzenie zachęt w kierunku strategii gospodarczej i biznesowej skoncentrowanej na człowieku.

³⁰¹ B. Boockmann, *The Ratification of ILO Conventions: A Hazard Rate Analysis*, *Economics and Politics*, 2001, 13(3), s. 281–309.

³⁰² P. Alston, *Facing Up to the Complexities of the ILO's Core Labour Standards Agenda*, *European Journal of International Law*, 2005, 16(3), s. 467–80.

³⁰³ *Work for a brighter future*, <https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/brighter-future/lang--en/index.htm> [dostęp: 14.11.2021 r.].

Raport spotkał się z mieszanym odbiorem³⁰⁴. Niewątpliwie jest on jednak tłem pozwalającym na porównanie opisu diagnozy z „remedium” w postaci Deklaracji na rzecz przyszłości pracy. Została ona przyjęta 21 czerwca 2019 r. podczas 108 Konferencji Generalnej MOP³⁰⁵.

Autorzy Deklaracji wskazują, że w zasięgu rządów, pracodawców i pracowników całego świata jest ożywienie Organizacji i kształtowanie przyszłości pracy, która realizuje jej założycielską wizję. Następnie autorzy wzywają wszystkich członków MOP do potwierdzenia ich niezachwianego zaangażowania do ożywienia ich wysiłków na rzecz osiągnięcia sprawiedliwości społecznej oraz powszechnego i trwałego pokoju, na co zgodzili się w 1919 r. i 1944 r. Konferencja MOP oświadcza, że setna rocznica powstania MOP przypada na czasy transformacji w świecie pracy, napędzane przez innowacje technologiczne, zmiany demograficzne, środowiskowe i klimatyczne oraz globalizację, a także czasy utrzymujących się nierówności, które mają głęboki wpływ na charakter i przyszłość pracy oraz miejsce i godność pracujących.

Trudno nie zgodzić się z tą diagnozą i wydaje się, że opis rzeczywistości otaczającej MOP jest adekwatny. Następnie wskazuje się, że MOP musi skierować swoje wysiłki na:

- zapewnienie sprawiedliwego przejścia do przyszłości pracy, która przyczynia się do zrównoważonego rozwoju w wymiarze gospodarczym, społecznym i środowiskowym; oraz
- jak najpełniejsze wykorzystanie potencjału postępu technologicznego i wzrostu wydajności, w tym poprzez dialog społeczny, w celu osiągnięcia godnej pracy i zrównoważonego rozwoju, które zapewniają godność, samorealizację i sprawiedliwy podział korzyści dla wszystkich.

³⁰⁴ Porównaj I. Boruta, „Pracować nad lepszą przyszłością”. W sprawie raportu Światowej Komisji ds. Przyszłości pracy (MOP), PiZS, 2019, 3, s. 2–10.

³⁰⁵ Tekst deklaracji można znaleźć: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/texts-adopted/WCMS_711674/lang--en/index.htm [dostęp: 14.11.2021 r.], a tłumaczenie na język polski <http://www.dialog.gov.pl/dialog-miedzynarodowy/miedzynarodowa-organizacja-pracy/> [dostęp: 14.11.2021 r.].

W tym miejscu można przytoczyć jako korespondujący fragment Deklaracji MOP dotyczący sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji gdzie wskazuje się, że zobowiązania i wysiłki członków powinny opierać się na czterech celach strategicznych w tym: opracowanie i rozszerzanie środków ochrony społecznej, które są zrównoważone i dostosowane do warunków krajowych z uwzględnieniem między innymi polityki dotyczącej płacy i zarobków, czasu pracy i innych warunków pracy ustalonych dla zapewnienia sprawiedliwego podziału między wszystkich owoców postępu (...).

W dalszej części Deklaracji z okazji stulecia MOP wskazuje się, że wszyscy pracownicy powinni mieć zapewnioną odpowiednią ochronę biorąc pod uwagę:

- poszanowanie ich praw podstawowych;
- odpowiednie wynagrodzenie minimalne, ustawowe lub wynegocjowane;
- maksymalne limity czasu pracy; i
- bezpieczeństwo i higienę pracy.

A wzmocnienie zdolności wszystkich ludzi do korzystania z możliwości zmieniającego się świata pracy przez:

- skuteczną realizację polityki równości płci w zakresie równych szans i równego traktowania;
- skuteczne uczenie się przez całe życie i wysokiej jakości kształcenie dla wszystkich;
- powszechny dostęp do kompleksowej i trwałej ochrony socjalnej;
- skuteczne środki mające na celu wspieranie ludzi w czasie zmian, z którymi będą musieli się mierzyć w ciągu całego życia zawodowego.

W tekście Deklaracji nie ma bezpośredniego odniesienia do konwencji dotyczących bhp, choć przed Konferencją Generalną było oczekiwanie ze strony pracowniczej, aby wskazać, że także konwencja nr 155 MOP ma charakter konwencji fundamentalnej. Pomimo całego widocznego dyskursu na temat nieadekwatności regulacji MOP na temat czasu pracy w świecie nowoczesnych technologii informacyjnych i internetowych „smyczy”, na których znajdują się

pracownicy non stop, Deklaracja wskazuje ogólnikowo o prawie do „maksymalnych limitów czasu pracy”. W świetle elementarnej wiedzy o dominującej roli korporacji ponadnarodowych nie pojawiają się one w żadnym kontekście związanym z rokowaniami zbiorowymi. Sprawdźmy w jakich w ogóle kontekstach pojawia się pojęcie „rokowania zbiorowe”. Otóż tylko dwa razy. Po pierwsze, w passusie wskazującym, że dialog społeczny, w tym negocjacje zbiorowe i współpraca trójstronna, stanowią istotną podstawę wszystkich działań MOP i przyczyniają się do skutecznej polityki i podejmowania decyzji w państwach członkowskich. A kolejna wzmianka wygląda następująco: „Skuteczna współpraca w miejscu pracy jest narzędziem pomagającym zapewnić bezpieczne i produktywne miejsca pracy w sposób respektujący negocjacje zbiorowe i ich wyniki, i nie podważający roli związków zawodowych”.

Tekst Deklaracji znajduje się w części: załączniki.

Dialog społeczny w Niemczech. Trudne czasy dla „koordynowanej gospodarki rynkowej”

Barbara Surdykowska

Niemiecki model stosunków przemysłowych określa się często jako stabilny model oparty na wzajemnym zaufaniu partnerów społecznych. Model, w którym dużą rolę odgrywa prawo pracowników do współdecydowania poprzez rady pracowników czy udział przedstawicieli pracowników w organach zarządczych i nadzorczych spółek. Model ten charakteryzuje się zaangażowaniem partnerów społecznych w różnorodnych instytucjach życia ekonomicznego i społecznego, i co kluczowe wysokim zasięgiem sektorowych układów zbiorowych pracy. Określa się go zazwyczaj jako przykład koordynowanej gospodarki rynkowej³⁰⁶.

Trzeba mieć jednak świadomość, że model ten przeszedł zasadnicze przeobrażenie w dwóch ostatnich dekadach. Wiele elementów, które traktowane były jako jego „nienaruszalne” filary uległo daleko idącej ewolucji czy też osłabieniu w porównaniu z okresem lat 70. XX wieku³⁰⁷.

Wydaje się, że najważniejsze elementy tego przekształcenia to:

- spadek liczby członków zarówno w odniesieniu do związków zawodowych jak i organizacji pracodawców;

³⁰⁶ Patrz np. J. Gardawski, *Dialog społeczny w Polsce. Teoria, historia, praktyka*, Warszawa 2009, s. 33.

³⁰⁷ M. Oberfichtner, C. Schnabel, *The German Model of Industrial Relations: (where) Does It Still Exist?*, *Journal of Economics and Statistics (Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik)*, 2019, 239(1), s. 5–37.

- silna ekspansja zatrudnienia charakteryzującego się niskimi zarobkami;
- wprowadzenie (za zgodą partnerów społecznych) ustawowej płacy minimalnej³⁰⁸.

W literaturze wskazuje się, że w wypadku Niemiec współcześnie mamy do czynienia z dualną sytuacją w tym sensie, że występują sektory gdzie dostrzegamy „niemiecki model” czyli silne rady zakładowe i silne związki zawodowe w niemal niezmienionej postaci oraz sektory, w których reprezentacja pracownicza jest bardzo słaba czy też wręcz nieistniejąca. Innymi słowy ma miejsce postępująca segmentacja rynku pracy³⁰⁹.

W najnowszych opracowaniach autorzy wskazują wręcz na fragmentację stosunków przemysłowych, tak że trudno już wskazać, co stanowi zasadę a co wyjątek od niej³¹⁰. Niewątpliwie cały sektor usług, w porównaniu z produkcyjnym, jest zdecydowanie w mniejszym stopniu zarządzany przez zasady współdecydowania czy też objęty układami zbiorowymi pracy. Jeżeli wziąć pod uwagę zarówno zjawisko delokalizacji przemysłu z Niemiec jak i kreowania nowych miejsc pracy głównie w usługach, prowadzi to do wyraźnego zwiększenia się znaczenia bardziej nieuporządkowanych relacji przemysłowych. Należy pamiętać, że już w 2015 r. mniej niż 10% przedsiębiorstw z co najmniej 5 pracownikami miało utworzoną radę pracowniczą. Zgodnie z niemieckim ustawodawstwem rady pracowników mogą powstać u pracodawców zatrudniających co najmniej 5 pracowników – nie następuje to jednak automatycznie ale na wniosek pracowników.

³⁰⁸ Ustawowa płaca minimalna została wprowadzona 1 stycznia 2015 r. Została wprowadzona w wysokości 8,50 euro. Obecnie (od stycznia 2021 r.) wynosi 9,50 euro za godzinę.

³⁰⁹ W. Streeck, A. Hassel, The crumbling pillars of social partnership, *West European Politics*, 2003, 26(4), s. 101–124. K., Thelen, Institutional Change in advanced Political Economies, *British Journal of Industrial Relations*, 2009, 47(3), s. 471–498.

³¹⁰ T. Haipeter, Erosion, exhaustion or renewal? New forms of collective bargaining in Germany, [w:] K.V.W. Stone, H. Arthurs (red.) *Rethinking Workplace Regulations: beyond the Standard Contract of Employment*, 2013, s. 115–134.

Pytanie, które stawia się w literaturze, to na ile zmiany w stosunkach przemysłowych i ich wspomniana powyżej fragmentacja, podkopują funkcjonowanie całościowego korporacjonistycznego modelu społeczno-ekonomicznego w Niemczech³¹¹.

Najważniejszą organizacją pracodawców w Niemczech jest Federalne Zrzeszenie Niemieckich Organizacji Pracodawców (*Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände*, BDA)³¹². Zrzesza ona organizacje pracodawców reprezentujące prywatny sektor zarówno produkcji jak i usług. Obok niej działają dwie organizacje reprezentujące pracodawców w sektorze publicznym: *Tarifgemeinschaft deutscher Länder*³¹³ oraz *Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände*³¹⁴.

Główną parasolową organizacją związkową jest Niemieckie Zrzeszenie Związków Zawodowych (*Deutscher Gewerkschaftsbund*, DGB) reprezentująca prawie 6 mln pracowników³¹⁵. Afiliowane są przy niej następujące branżowe organizacje związkowe:

- IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) – reprezentująca pracowników sektora budowlanego, rolnego i przemysłu leśnego (liczba członków w 2018 r. – 247 182 osób);
- IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) – która reprezentuje pracowników sektora górniczego, chemicznego i energetycznego (liczba członków w 2018 r. – 632 389 osób);
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) – reprezentująca pracowników sektora edukacji i nauki (liczba członków – 279 389 osób);
- IG Metall – sektor przemysłu metalowego (liczba członków 2 270 595 osób);
- Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) – pracownicy sektora przetwórstwa spożywczego i usług cateringowych (liczba członków 198 026 osób);

³¹¹ D. Mardsen, The future of the German industrial relation model, *Journal for Labour market Research*, 2015, 48(2), s. 169–187.

³¹² <https://arbeitsgeber.de/> [dostęp: 14.11.2021 r.].

³¹³ <https://www.tdl-online.de/startseite.html> [dostęp: 14.11.2021 r.].

³¹⁴ <https://www.vka.de/> [dostęp: 14.11.2021 r.].

³¹⁵ <https://en.dgb.de/> [dostęp: 14.11.2021 r.].

- Gewerkschaft der Polizei (GdP) Police Union – pracownicy policji (liczba członków 187 396 osób);
- Eisenbahn und Verkehrsgewerkschaft (EVG) – pracownicy transportu kolejowego (liczba członków 187 396 osób);
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) – pracownicy usług w tym między innymi pracownicy handlu, sprzedaży, telekomunikacji, usług osobistych, transportowych (liczba członków 1 969 043 osób).

Można łatwo zauważyć, że 2 organizacje branżowe IG Metall i ver.di są wyraźnie liczniejsze od pozostałych. To sprawia, że to one są przeważnie prekursorami wszelkich inicjatyw w obszarze rokowań zbiorowych czy generalnie stosunków przemysłowych.

DGB ma dziewięć okręgów, odpowiadających zasięgiem granicom landów (krajów związkowych). Okręgi DGB obejmują do trzech landów. Dwa przykłady: okręg DGB Bawarii obejmuje tylko jeden land i odpowiada dokładnie granicom niemieckiego landu Bawaria, natomiast okręg Północny DGB obejmuje trzy landy Szlezwik-Holsztyń, Hamburg i Meklemburgia-Pomorze Przednie.

Oczywiście w Niemczech występuje pluralizm związkowy o czym świadczy fakt, że obok DGB na poziomie ponadsektorowym działa także znacznie mniej liczna Federacja Chrześcijańskich Związków Zawodowych (*Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands, CGD*)³¹⁶, oraz Niemieckie Zrzeszenie Urzędników (*deutsche Beamtenbund und Tarifunion*)³¹⁷. W praktyce jednak to organizacje branżowe afiliowane przy DGB wykazują dominującą aktywność w obszarze stosunków przemysłowych. Obowiązuje przy tym zasada: jedna branża, jeden związek, co oznacza, że dzielą się one sektorami gospodarki. Warto także pamiętać, że głównym poziomem organizowania się pracowników jest branża. W zasadzie nie występują w Niemczech związkowe organizacje zakładowe takie jak w Polsce.

Jak już zostało wskazane, system stosunków przemysłowych w Niemczech jest bardzo zróżnicowany i jego dwa podstawowe filary:

³¹⁶ <http://www.cgb.info/> [dostęp: 14.11.2021 r.].

³¹⁷ <http://www.dbb.de/> [dostęp: 14.11.2021 r.].

sektorowe układy zbiorowe i rady pracowników nie są charakterystyczne dla całości rynku.

Wolfgang Schroeder pisze o trzech „światach” niemieckich stosunków przemysłowych: po pierwsze, duże przedsiębiorstwa, które objęte są układami i w których działają rady pracowników, drugi „świat” to średnie przedsiębiorstwa i większość sfery publicznej gdzie objęcie układami i funkcjonowanie rad pracowników się gwałtownie kurczy i świat trzeci – małe przedsiębiorstwa, gdzie trudno szukać jakichkolwiek śladów niemieckiego modelu stosunków przemysłowych³¹⁸. Porównajmy obraz sytuacji i jej dynamikę pomiędzy 1996 a 2015 r. W 1996 r. 2/3 przedsiębiorstw było objętych układami zbiorowymi, w 2015 r. spadło to już do 1/3. Liczba przedsiębiorstw, w których działa rada pracowników zmniejszyła się z 17% do 12%. W 2015 r. o 9% przedsiębiorstw można było powiedzieć, że równocześnie spełniają dwie cechy: są objęte układem i działa w nich rada pracowników. Natomiast 61% to takie, w których nie ma układu i nie ma rady.

Wygląda to bardziej „optymistycznie” gdy popatrzymy nie na przedsiębiorstwo jako punkt odniesienia, ale na liczbę pracowników. W 2015 r. 59% pracowników pracowało w podmiocie, który był objęty układem zbiorowym, 47% w takim, w którym działała rada pracowników. 1/3 pracowników pracowała w miejscu gdzie ani nie było układu ani rady³¹⁹.

Jak już wspomniano swego rodzaju wstrząsem dla niemieckich stosunków przemysłowych było wprowadzenie ustawowej płacy minimalnej, a więc *de facto* zgoda pracodawców i związków zawodowych na ingerencję państwa w to co uważano wcześniej za wyłączną kompetencję partnerów społecznych – ustalanie płac w drodze rokowań układowych. Była to jednak pragmatyczna decyzja wynika-

³¹⁸ W. Schroeder, *Konfliktpartnerschaft- still alive*, *Industrielle Beziehungen*, 2016, 23(3), s. 374–392. <https://www.budrich-journals.de/index.php/indbez/article/view/26445> [dostęp: 10.10.2021 r.].

³¹⁹ M. Oberfichtner, C. Schnabel, *The German Model of Industrial Relations: (Where) Does It Still Exist?*, IZA Institute of Labor Economics, Discussion Paper Series, October 2017.

jąca zwłaszcza z wniosków wyciągniętych po kryzysie fiskalnym lat 2008–2009. Dalsze uwagi dotyczyć będą obecnego rozwoju sytuacji wokół tego stosunkowo nowego obszaru styczności interesów państwa oraz partnerów społecznych.

Zgodnie z niemiecką ustawą o płacy minimalnej, zadaniem Komisji ds. Płacy Minimalnej, (która składa się z trzech przedstawicieli pracodawców i trzech przedstawicieli związków zawodowych oraz dwóch pracowników naukowych bez prawa głosu i niezależnego przewodniczącego) jest wydawanie rekomendacji co dwa lata, co do sposobu aktualizacji płacy minimalnej. Taka rekomendacja miała być wydana w lipcu 2020 r. Tym razem stanowiska obu stron były bardzo od siebie oddalone. Podczas gdy pracodawcy wskazywali na kryzys, który wywołała epidemia Covid-19, argumentując za utrzymaniem dotychczasowej stawki, związki zawodowe wezwały do podwyżki, która byłaby znacznie powyżej ogólnego wzrostu wynagrodzeń uzgodnionego w układach zbiorowych pracy. Miałyby być to krok do osiągnięcia ustawowej stawki godzinowej w wysokości 12,00 euro, która jest uważana przez związki za odpowiedni poziom, aby móc określić wynagrodzenie jako zapewniające godny poziom życia (i co za tym idzie likwidację zjawiska *working poor* wśród osób zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy).

Jak argumentowały związki zawodowe, kryzys związany z Covid-19 dobitnie ujawnił niepewną sytuację wielu „kluczowych pracowników”, którzy często zarabiają niewiele więcej niż ustawowe minimum. Miało to stanowić kolejny argument za wzrostem płacy minimalnej.

Pod koniec czerwca 2020 r. Komisja ds. Płacy Minimalnej opublikowała swoją propozycję, zgodnie z którą płaca minimalna powinna wzrosnąć z obowiązującej wówczas stawki 9,35 euro do 9,50 euro od 1 stycznia 2021 r., a następnie w półrocznych etapach do 9,60 euro, do 9,82 euro i do 10,45 euro. Ta rekomendacja, która została natychmiast przyjęta przez rząd federalny, nosi wszelkie znamiona klasycznego kompromisu. Przez cały okres dwóch lat płaca minimalna będzie rosła około dwukrotnie szybciej niż średni wzrost wynikający z wynegocjowanych układów zbiorowych.

Oczywiście partnerzy społeczni nie wszystko w tej materii oddali w gestię władzy publicznej, wręcz przeciwnie. Oprócz ustawowej płacy minimalnej, od początku 2021 r. obowiązuje również minimalna płaca w trzynastu sektorach, ustalona w zgeneralizowanych układach zbiorowych pracy. Dotyczą one wszystkich miejsc pracy w tych branżach, w tym w firmach, które nie są członkami sygnatariusza – danej organizacji pracodawców. Dzieje się to bądź na podstawie niemieckiej ustawy o pracownikach delegowanych (*Arbeitnehmer Entsendegesetz*) bądź na podstawie ustawy o układach zbiorowych (*Tarifvertragsgesetz*) oraz w przypadku pracy tymczasowej na podstawie ustawy o agencji zatrudnienia (*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz*). Te minimalne wynagrodzenia wahają się od 10,10 euro za pracę tymczasową w landach wschodnich (była NRD) do 18,00 euro w odniesieniu do pracowników przewożących gotówkę i kosztowności w Nadrenii Północnej-Westfalii³²⁰.

Niemieckim partnerom społecznym wciąż udaje się utrzymać wiodącą rolę sektorowych układów zbiorowych pracy. Trudno jednak nie zauważyć, że sprawdzający się przez szereg lat system koordynowanej gospodarki rynkowej jest poddawany coraz silniejszej presji. I nie wiadomo, w którą stronę będzie postępować jego ewolucja: czy w kierunku wzmocnienia roli państwa jako bardziej aktywnego uczestnika stosunków przemysłowych, czy też wręcz przeciwnie – w stronę większej elastyczności i deregulacji.

³²⁰ WSI, Collective Bargaining in Germany 2020, Annual Report of the WSI Collective Agreements Archive, T. Schulten, WSI Tarifarchiv, marzec 2021. W większości przypadków obecnie zgeneralizowane układy nie rozróżniają już odrębnych stawek dla landów wschodnich. Przykładowymi wyjątkami przewidującymi niższe stawki w są stawki pracowników usług polegających na przewozie gotówki i kosztowności, sektor opieki czy praca tymczasowa.

Hiszpania: rosnąca rola państwa

Mateusz Szymański

Hiszpański system stosunków przemysłowych naznaczony jest silnie historią. Jest on pochodną polityki gospodarczej prowadzonej przez Hiszpanię w okresie dyktatury gen. Franco, która z kolei była następstwem wojny domowej, w której zginęło około 500 tys. osób, i która na lata podzieliła społeczeństwo hiszpańskie. Śmierć dyktatora umożliwiła demokratyczne przemiany, w tym rozwój instytucji rokowań zbiorowych i wolnych związków zawodowych. Współczesne trudności ekonomiczne i polityczne w Hiszpanii obejmują cały system instytucjonalny, w tym stosunki przemysłowe³²¹. Dlatego też, wedle opinii Holma-Detleva ukształtowany system okazuje się być na tyle słaby, że nie odpowiada właściwie na nowe wyzwania globalizacji i konkurencji międzynarodowej³²².

Z drugiej strony, jeśli przyjrzyć się danym statystycznym dotyczącym zasięgu rokowań zbiorowych, to okazuje się, że ustalone w wyniku przemian relacje pomiędzy pracą, a kapitałem umożliwiają na szerokie objęcie pracowników rokowaniami zbiorowymi³²³. Wedle danych OECD, zasięg rokowań wynosi w Hiszpanii 80,1%

³²¹ K. Holm-Detlev, *Industrial relations in Spain – strong conflicts, weak actors and fragmented institutions*, *Employee Relations*, Vol. 40 Issue: 4, 2018, s. 740.

³²² K. Holm-Detlev, J.P.C. Jiménez, op. cit., s. 65.

³²³ C.J.F. Rodriguez, R.I. Rojo, M.M. Lucio, *Spain: challenges to legitimacy and representation in a context of fragmentation and neoliberal reform*, [w:] *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*, T. Muller, K. Vandaele, J. Waddington, Bruksela, 2019, s. 563.

i jest dość stabilny. Plasuje to Hiszpanię w czołówce europejskiej w tej kategorii³²⁴. Zdecydowana większość pracowników objęta jest sektorowymi porozumieniami zbiorowymi³²⁵. Niemniej, obserwuje się stopniowe zwiększanie się znaczenia porozumień osiągniętych na poziomie zakładów³²⁶. Ogólnie, hiszpański system stosunków przemysłowych uznaje się za scentralizowany przy słabej koordynacji rokowań³²⁷.

Wynegocjowane porozumienia zbiorowe co do zasady obejmują wszystkich pracowników zakładów, które objęte są rokowaniami, niezależnie od przynależności związkowej. Ponadto, porozumienia zbiorowe mogą wprowadzać postanowienia mniej korzystne dla pracowników niż te, które określone są w powszechnie obowiązujących regulacjach i co do zasady obserwowalny jest trend zwiększania roli legislacji względem porozumień zbiorowych³²⁸. Jej rosnąca szczegółowość rzutuje zaś na to, że zakres negocjacji jest wąski i koncentruje się na płacach i czasie pracy. Inne aspekty pracy, jak np. szkolenia, elastyczność organizacji pracy, czy też telepraca są przedmiotem negocjacji sporadycznie³²⁹.

³²⁴ OECD.Stat, Collective bargaining coverage, <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=CBC> [dostęp: 29.08.2021 r.].

³²⁵ OECD i AIAS, Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts, Spain - Main indicators and characteristics of collective bargaining, Paryż, 2021, s. 2.

³²⁶ F. Rocha, Strengthening the decentralisation of collective bargaining in Spain Between the legal changes and real developments, [w:] Multi-employer bargaining under pressure: decentralisation trends in five European countries, pod red. S. Leonardi, R. Pedersini, Bruksela, 2018, s. 256–257.

³²⁷ O. Denk, A. Garnero, A. Hijzen, S. Martin, The role of collective bargaining systems for labour market performance, [w:] OECD, Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work, Paryż, 2019, s. 111–112.

³²⁸ J. Cruces, I. Álvarez, F. Trillo, S. Leonardi, Impact of the euro crisis on wages and collective bargaining in southern Europe – a comparison of Italy, Portugal and Spain, [w:] Wage bargaining under the new European Economic Governance, pod red. T. Schulten, G. Van Gyes, Bruksela, 2015, s. 103–104.

³²⁹ Eurofound, Living and working in Spain, Collective bargaining, <https://www.eurofound.europa.eu/country/spain#collective-bargaining> [dostęp: 28.08.2021 r.].

Powyższą praktykę dobrze obrazuje zagadnienie płacy minimalnej. W Hiszpanii minimalny poziom płacy ustalany jest w drodze ustawowej po konsultacjach z partnerami społecznymi. W praktyce jednak, jego poziom jest na tyle niski, że dotyczy nieznacznej liczby zatrudnionych. Dlatego też, większe znaczenie odgrywa minimalny poziom płac ustalany w drodze rokowań zbiorowych, szczególnie na szczeblu sektorowym. Na poziomie zakładu możliwe jest ustalenie niższej płacy niż w sektorowym porozumieniu zbiorowym, jednakże w praktyce ma to miejsce rzadko³³⁰.

W Hiszpanii istnieje mechanizm rozszerzania zasięgu porozumień zbiorowych na te miejsca, które nie były objęte rokowaniami. Pracodawcy posiadają jednak prawo do tego, by w określonych warunkach ekonomicznych zawiesić stosowanie wybranych elementów porozumienia. Derogacja jest możliwa także wtedy gdy taka możliwość została wpisana do porozumienia zakładowego, którego derogacja miałaby potencjalnie dotyczyć. W praktyce jednak mechanizmy rozszerzenia są respektowane, a nawet cenione przez pracodawców. W związku z tym derogacja stosowana jest rzadko³³¹.

Największe centrale związkowe to UGT – *Unión General de Trabajadores*, oraz CCOO – *Confederación Sindical de Comisiones Obreras*. Obie organizacje posiadają zbliżoną liczbę członków – ponad 950 tys. Kady z nich posiada przymiot „największej reprezentatywności” na szczeblu krajowym co oznacza, że posiadają co najmniej 10% przedstawicieli wybranych do rad pracowniczych lub innych przedstawicielstw pracowniczych w skali kraju. Tym samym posiadają prawo do zawierania porozumień zbiorowych na szczeblu krajowym³³². Mniejsze, aczkolwiek rozpoznawalne organizacje to USO

³³⁰ ETUI, Industrial relations in Spain. Background summary, 22.05.2016 r., Aktualizacja w październiku 2016r. <https://www.etui.org/covid-social-impact/spain/industrial-relations-in-spain-background-summary> [dostęp: 29.08.2021 r.].

³³¹ M.A. García Calavia, M. Rigby, The extension of collective agreements in France, Portugal and Spain. Transfer: European Review of Labour and Research, 26(4), 2020, s. 407.

³³² ETUI, worker-participation.eu, Spain, worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Spain/Trade-Unions [dostęp: 29.08.2021 r.].

(*Unión Sindical Obrera*) oraz CSIF w sektorze publicznym (*Confederación Sindical Independiente y de Funcionarios*). Należy zauważyć, że inne organizacje mogą uzyskać przymiot reprezentatywności na szczeblu sektorowym, zakładowym bądź regionalnym³³³. W ostatnich latach obserwuje się znaczną liczbę fuzji organizacji związkowych w Hiszpanii³³⁴. Ogółem, poziom uzwiązkowienia w Hiszpanii według MOP to 13,9% (2015 rok)³³⁵.

Główne instytucje przedstawicielskie w miejscu pracy to delegaci pracowników i rady pracownicze. Możliwe jest także tworzenie sekcji związkowych w uzwiązkowionych zakładach. Do wskazanych przedstawicielstw organizowane są wybory. Poszczególne ciała mogą zawierać porozumienia zbiorowe i realizować zadania wynikające z informowania i konsultacji z pracownikami. Warto jednak podkreślić, że wedle obowiązujących obecnie zasad, to sekcja związkowa posiada pierwszeństwo negocjacji porozumień zbiorowych jeśli związek zawodowy posiada większość miejsc we wskazanych instytucjach³³⁶.

Po stronie pracodawców główną rolę odgrywają dwie organizacje. Pierwsza z nich to CEOE (*Confederación Española de Organizaciones Empresariales*). Druga to CEPYME (*La Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa*). Druga z nich reprezentuje zwłaszcza małe i średnie przedsiębiorstwa. Poziom uzwiązkowienia po stronie pracodawców wynosi między 70%, a 80%³³⁷. Przy ustalaniu reprezentatywności po stronie pracodawców głównym kryterium jest członkostwo³³⁸.

³³³ ETUI, Industrial relations... [dostęp: 29.08.2021 r.].

³³⁴ Eurofound, Living and working in Spain, actors and Institutions, <https://www.eurofound.europa.eu/country/spain#actors-and-institutions>, [dostęp: 29.08.2021 r.].

³³⁵ ILOSTAT, Statistics on union membership, <https://ilostat.ilo.org/topics/union-membership/> [dostęp: 01.09.2021 r.].

³³⁶ ETUI, Industrial relations... [dostęp: 29.08.2021 r.].

³³⁷ S. Cazes, A. Garnero, S. Martin, C. Touzet, Collective bargaining systems and workers' voice arrangements in OECD countries, [w:] OECD, Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work, Paryż, 2019, s. 32.

³³⁸ Eurofound, Living and working in Spain, actors and Institutions, <https://www.eurofound.europa.eu/country/spain#actors-and-institutions> [dostęp: 29.08.2021 r.].

Wychodząc poza ramy rokowań zbiorowych należy wskazać, że w Hiszpanii istnieje szereg gremiów dialogu obywatelskiego i społecznego, w skład których wchodzi przedstawiciele związków zawodowych i organizacji pracodawców. Pierwszym z nich jest Rada Ekonomiczna i Społeczna, w skład której obok partnerów społecznych wchodzi również przedstawiciele trzeciego sektora. Rada jest ciałem konsultacyjnym. W Hiszpanii funkcjonują również sektorowe obserwatoria przemysłowe, powstałe by kształtować odpowiednie warunki dla rozwoju poszczególnych gałęzi gospodarki. Odnosić należy funkcjonowanie Krajowej Komisji Konsultacyjnej do spraw Porozumień Zbiorowych. Jest to gremium o charakterze konsultacyjnym, które specjalizuje się w zagadnieniach związanych z prowadzeniem rokowań zbiorowych. Istotnym ciałem dwustronnym jest Międzysektorowy Serwis Mediacji i Arbitrażu poświęcony wspieraniu polubownych form rozwiązywania konfliktów przemysłowych.

Należy wskazać, że dialog społeczny służył centralnego w Hiszpanii nie rozwija się w sposób ciągły. Wyraźnie rysują się okresy wysokiej i niskiej aktywności. Na przestrzeni lat wypracowano jednak szereg porozumień dwustronnych i trójstronnych³³⁹. Także w okresie pandemii Covid-19 instytucje dialogu społecznego odegrały ważną rolę w opracowaniu i wdrożeniu instrumentów ograniczających negatywne skutki kryzysu wywołanego pandemią³⁴⁰.

Jeśli idzie zaś o konflikty przemysłowe to prawo do strajku w Hiszpanii przysługuje tak pracownikom jak i pracodawcom (pracodawca może zastosować lokaut tylko w wyjątkowych sytuacjach związanych z zagrożeniem osób lub mienia). W Hiszpanii zakazane są strajki polityczne, solidarnościowe oraz strajki, których celem jest podważenie porozumienia zbiorowego, które jest w mocy.

³³⁹ J. Freyssinet, ILO Working Paper No. 12. Tripartite responses to the economic crisis in the principal Western European countries, Genewa, 2010, s. 19–20.

³⁴⁰ Eurofound, Living and working in Spain, Background, <https://www.eurofound.europa.eu/country/spain#background> [dostęp: 01.09.2021 r.].

W ostatnich latach liczba strajków wzrosła w Hiszpanii i w 2019 r. wyniosła 898, a liczba straconych dni pracy została oszacowana na 858 401³⁴¹. Niemniej, w okresie pandemii związanej z Covid-19 istotnie spadła³⁴².

³⁴¹ Eurofound, Living and working in Spain, Industrial actions and disputes, <https://www.eurofound.europa.eu/country/spain#industrial-action-and-disputes> [dostęp: 01.09.2021 r.].

³⁴² O. Molina, Industrial relations and social dialogue Spain: Working life in the Covid-19 pandemic 2020, Eurofound, Working Paper, 2020, dostępny on-line, <https://ddd.uab.cat/pub/worpaper/2021/238029/wpef21032.pdf> [dostęp: 30.08.2021 r.].

Francja: modyfikacja systemu rokowań zbiorowych

Mateusz Szymański

Francuski system stosunków przemysłowych to składowa wysokiego poziomu pokrycia rokowaniami zbiorowymi, niskiego uzwiązkowienia oraz znaczącego wpływu państwa na kształt prawa pracy. Tradycyjnie, system stosunków przemysłowych we Francji cechowały trzy elementy: brak efektywnego systemu rokowań zbiorowych, uzależnienie procesu regulacji pracy od konfliktu i interwencji legislacyjnej państwa oraz słaby, ale wysoce upolityczniony ruch związkowy³⁴³. Sytuację, w której związki zawodowe są tak słabe we Francji, przy jednoczesnym bardzo szerokim stosowaniu układów zbiorowych pracy określa się mianem francuskiego paradoksu³⁴⁴. We Francji, bez względu na to, która ze stron sceny politycznej sprawuje władzę, państwo odgrywa wiodącą rolę w procesie rokowań zbiorowych i modelowania stosunków przemysłowych³⁴⁵.

Pokrycie porozumieniami zbiorowymi we Francji jest wysokie i sięga około 90% zakładów pracy³⁴⁶. Ten wysoki wskaźnik we Fran-

³⁴³ S. Jefferys, *Down But Not Out: French Unions after Chirac*, *Work, Employment and Society*, 10(3), 1996, s. 509.

³⁴⁴ M. Cheuvreux, C. Darmaillacq, *Unionisation in France: paradoxes, challenges and outlook*, *Trésor-Economics No. 129*, 2014, s. 2.

³⁴⁵ J. Ruysseveldt, J. Visser, *Industrial Relations in Europe. Traditions and Transitions*, Heerlen, 1996, s. 86.

³⁴⁶ Eurofound i Cedefop, *European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential*, *European Company Survey 2019 series*, Luxembourg, 2020, s. 114.

cji tłumaczy się szerokim stosowaniem mechanizmu rozszerzenia (generalizacji) układu. Partnerzy społeczni często zwracają się do francuskiego ministerstwa pracy o rozszerzenie większości postanowień układu, które jest przyznawane praktycznie we wszystkich przypadkach. Należy jednak zauważyć, że zmiany wprowadzone we Francji w 2017 roku umożliwiły pracodawcom wyrażenie braku zgody na rozszerzenie zawartego układu zbiorowego³⁴⁷.

We Francji zachodzi stopniowa decentralizacja systemu stosunków przemysłowych. Łączy się to przede wszystkim z globalizacją. Znaczna część francuskich przedsiębiorstw jest wystawiona na konkurencję międzynarodową. W związku z tym stopniowo dochodzi do przesunięcia ciężaru regulacji pracy z poziomu centralnego na poziom lokalny. Stąd też określa się tę sytuację jako „mikrokorporacyzm”, gdzie wymusza się współpracę pracowników i ich przedstawicieli z menedżmentem w miejscu pracy. Taka sytuacja znacząco zwiększa elastyczność stosunków zatrudnienia i procedur związanych z zarządzaniem³⁴⁸. Trzeba jednak pamiętać, że państwo niezmiennie pozostaje głównym aktorem stosunków przemysłowych, stąd też mimo szerokiego zasięgu porozumień zbiorowych, francuski Kodeks pracy jest niezwykle szczegółowy, a Francja ma jeden z najbardziej uregulowanych systemów zatrudnienia na świecie³⁴⁹.

System rokowań zbiorowych we Francji cechuje trójstopniowość negocjacji. Rokowania mogą mieć miejsce na poziomie krajowym i obejmują swoim zasięgiem wszystkich pracowników sektora prywatnego; na poziomie branż – mogą obejmować rokowania krajowe, regionalne i lokalne oraz na poziomie przedsiębiorstwa lub zakładu³⁵⁰. Tematyka rokowań zbiorowych jest szeroka. Na szczeblu krajowym koncentruje się na ochronie socjalnej i stosunkach przemysłowych. Na

³⁴⁷ ETUI worker-participation.eu, Collective Bargaining – France, <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining> [dostęp: 17.08.2021 r.].

³⁴⁸ N. Parsons, *French Industrial Relations in the New World Economy*, Abingdon, 2005, s. 175.

³⁴⁹ *Ibidem*, s. 178.

³⁵⁰ ETUI, worker-participation.eu... [dostęp: 17.08.2021 r.].

szczeblu sektorowym negocjacje obejmują m.in. takie kwestie jak płace, przeciwdziałanie nierównościom ze względu na płeć w zatrudnieniu, warunki pracy, ścieżki karier, szkolenia zawodowe, BHP, organizacja pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. W zakładach pracy rokowania dotyczą zwłaszcza płac, czasu pracy, równości płci w zatrudnieniu, jakości pracy. W największych firmach istnieje wymóg negocjacji na temat długoterminowej strategii zatrudnienia i rozwoju karier. Strony mogą oczywiście negocjować także w innych, dowolnie wybranych sprawach³⁵¹.

Na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat we Francji miał miejsce szereg istotnych reform dotyczących prawa pracy i rokowań zbiorowych. Kluczowe były zmiany wprowadzone w 2017 r. Za ich sprawą doszło m.in. do osłabienia ochrony zatrudnienia poprzez decentralizację rokowań i modyfikację zasad dotyczących reprezentacji w miejscu pracy³⁵². Reformy te dokonały istotnego przemodelowania systemu koordynacji rokowań pomiędzy różnymi szczeblami. Zasada uprzywilejowania wyższego poziomu rokowań względem niższego została zastąpiona podziałem tematyki negocjacji pomiędzy różne ich szczeble. W nowej konfiguracji najbardziej prominentne miejsce zajęł poziom zakładowy. Te same reformy wprowadziły mechanizmy rokowań zbiorowych do zakładów, w których nie działają związki zawodowe poprzez umożliwienie negocjacji niezrzeszonym przedstawicielom załogi. Istotne znaczenie zyskały przede wszystkim rady pracownicze (CSE – *Comité social et économique*), które zastąpiły wcześniej istniejące ciała reprezentacji pracowniczej. Sposób kształtowania przedstawicielstwa pracowników w CSE zdecydowanie preferuje te organizacje związkowe, które są najbardziej reprezentatywne na poziomie zakładu pracy³⁵³.

Głównymi uczestnikami rokowań zbiorowych po stronie pracowniczej są reprezentatywne centrale związkowe. Reprezentatywność we Francji określana jest systemem wyboru pracowników, którzy poprzez

³⁵¹ Ibidem.

³⁵² ETUI, *Industrial relations...* [dostęp: 30.08.2021 r.].

³⁵³ J.M. Pernot, op. cit., s. 46–47.

głosowanie wskazują organizacje, które mogą uczestniczyć w negocjacjach. By tak się stało, związek zawodowy musi zdobyć co najmniej 10% głosów na poziomie miejsca pracy i 8% na poziomie branżowym³⁵⁴. Obecnie, przymiot reprezentatywności na poziomie krajowym i międzysektorowym posiadają takie centrale związkowe jak: CGT – *Confédération générale du travail*; CFDT – *Confédération française démocratique du travail*; FO – *Confédération générale du travail – Force Ouvrière*; CFTC – *Confédération française des travailleurs chrétiens* oraz CFE-CGC – *Confédération française de l'encadrement – confédération générale des cadres*³⁵⁵.

Powszechnie uważa się, że francuski ruch związkowy uchodzi za słaby, choć siła mobilizacyjna w czasie strajków jest znaczna. Pomimo działań nastawionych na wzmocnienie reprezentatywności i legitymizacji francuskiego ruchu związkowego, a przez to dialogu społecznego, sytuacja nie ulega istotnym zmianom³⁵⁶. Poziom uzwiązkowienia we Francji nigdy nie był wysoki, choć cechuje go stabilność. Od początku XXI wieku do czasów obecnych szacuje się go na niecałe 11% zatrudnionych³⁵⁷. Związki zawodowe są aktywne przede wszystkim w tradycyjnych sektorach gospodarki. Mimo problemów, związki zawodowe nadal posiadają istotny potencjał mobilizacyjny na co wskazuje nie tylko znaczący udział pracowników w akcjach organizowanych przez związki, ale także wysoki udział w wyborach na przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach³⁵⁸.

³⁵⁴ Eurofound, Living and working in France, Actors and institutions, <https://www.eurofound.europa.eu/country/france#actors-and-institutions> [dostęp on-line: 01.04.2020 r.].

³⁵⁵ Ibidem.

³⁵⁶ M.A. Schain, French Unions: Myths & Realities, *Dissent*, Volume 55, Number 3, 2008, s. 11.

³⁵⁷ OECD.Stat, Trade union density, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD> [dostęp: 20.08.2021 r.].

³⁵⁸ J.-M. Pernot, France's trade unions in the aftermath of the crisis, [w:] *Rough waters – European trade unions in a time of crises*, pod red. H. Dribbusch, S. Lehdorff, T. Schulten, Bruksela, 2018, s. 39.

W przypadku organizacji pracodawców poziom zorganizowania jest wysoki i według OECD wynosi 79,2%³⁵⁹. Kryteria reprezentatywności dotyczą także pracodawców. Obecnie, spełniają je trzy organizacje. Są to: MEDEF – *Mouvement des entreprises de France*, największa organizacja we Francji, CPME – *Confédération des petites et moyennes entreprises*, działająca zwłaszcza w sektorze SME oraz U2P – *Union des entreprises de proximité*, która koncentruje się na obronie interesów rzemiosła i wolnych zawodów³⁶⁰. W praktyce U2P staje często w opozycji do pozostałych dwóch organizacji i jest skłonna do bliższej współpracy ze związkami zawodowymi³⁶¹.

Jeśli idzie o konflikty przemysłowe, to warto wskazać, że strajki we Francji od czasów II Wojny Światowej cechowały trzy czynniki. Po pierwsze, dotyczyły ochrony praw nabytych, w szczególności ochrony zdobyczy socjalnych i płac. Po drugie, fale strajków miały miejsce po tym jak władza wyłączała przedstawicieli interesów pracowniczych z procesów decyzyjnych. Po trzecie, związki zawodowe zapewniały strajkom podstawy organizacyjne, jednakże poparcie dla akcji protestacyjnych wykraczało daleko poza członków związków zawodowych³⁶². Obserwuje się stopniowo spadającą liczbę strajków. Koncentracja rokowań zbiorowych na poziomie przedsiębiorstw zmniejszyła skalę wszelkich akcji protestacyjnych, które obecnie są zazwyczaj ograniczone do przedsiębiorstwa lub nawet zakładu³⁶³.

Na przełomie 2018 r. i 2019 r. uwagę przykuły masowe protesty tzw. „żółtych kamizelek” we Francji. Nie był to jednak protest za-

³⁵⁹ OECD i AIAS, *Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts – France*, Paryż, 2021, dostęp on-line: www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm [dostęp: 31.03.2021 r.].

³⁶⁰ Eurofound, *Living and working...* [dostęp: 30.08.2021 r.].

³⁶¹ ETUI, *Industrial relations in France: background summary*, 02.04.2016 r. (aktualizacja 07.2019 r.), <https://www.etui.org/covid-social-impact/france/industrial-relations-in-france-background-summary> [dostęp: 30.08.2021 r.].

³⁶² S. Jefferys, *France 1995: the backward march of labour halted?*, *Capital & Class*, 20(2), 1996, s. 19.

³⁶³ J-M. Pernot, *op. cit.*, s. 57.

inicjowany przez związki zawodowe, a oddolny ruch niezadowolonia. Pierwsze manifestacje koncentrowały się na oporze wobec planowanego wprowadzenia „zielonego” podatku na paliwa samochodowe. Brali w nich udział przede wszystkim mieszkańcy obszarów wiejskich, którzy na co dzień muszą daleko podróżować do miejsc pracy w miastach. Szybko doszło do rozszerzenia protestów na inne grupy osób, także zamieszkujące duże miasta. Uczestnicy manifestowali swoje niezadowolenie ze spadającej jakości życia we Francji. Cechą charakterystyczną ruchu stały się żółte kamizelki drogowe zakładane na manifestacje i sposób organizacji. „Żółte kamizelki” nie określiły swojego przywództwa. Ponadto, korzystano z mediów społecznościowych do kontaktu i organizacji protestów³⁶⁴. Główne centrale związkowe we Francji dystansowały się od protestów twierdząc, że uczestnicy zostali zmanipulowani przez skrajną prawicę i przedsiębiorców z sektora transportu drogowego, którzy sprzeciwiali się reformie³⁶⁵. Wśród opinii na ten temat znaleźć można głosy, iż szerokie poparcie i sprawność organizacyjna „żółtych kamizelek” była wyrazem słabości francuskich związków zawodowych, które przestają reprezentować ogół francuskiego świata pracy i możliwe jest wyrażanie postulatów socjalnych przez grupy spoza ruchu związkowego³⁶⁶.

³⁶⁴ J. Ciganeiro, Who Are France's Yellow Vest Protesters, And What Do They Want?, 03.12.2018 r., npr.org, <https://www.npr.org/2018/12/03/672862353/who-are-frances-yellow-vest-protesters-and-what-do-they-want?t=1633537679873> [dostęp on-line: 20.09.2021 r.].

³⁶⁵ Socialist Resistance, France: what is at stake in the „yellow jacket” mobilisation, 03.12.2018 r., <https://socialistresistance.org/france-what-is-at-stake-in-the-yellow-jacket-mobilisation/14089> [dostęp: 28.09.2021 r.].

³⁶⁶ B. Chacko, The yellow vests and the erosion of trade union strength, Morning Star, 12.01.2020 r., <https://morningstaronline.co.uk/article/yellow-vests-and-erosion-trade-union-strength> [dostęp: 28.09.2021 r.].

Włochy: w kierunku decentralizacji systemu

Mateusz Szymbański

Stosunki przemysłowe we Włoszech mają długą tradycję współpracy kapitału i pracy w budowaniu powszechnie akceptowanych i respektowanych porozumień, które stanowią istotny element systemu pracy. To co charakterystyczne, to daleko posunięta autonomia partnerów społecznych w odniesieniu do kształtowania systemu stosunków przemysłowych. Wiodące znaczenie dla systemu rokowań mają relacje „siły” obu stron względem siebie³⁶⁷. Kwestie takie jak m.in. reprezentacja pracownicza, czy też sposób ustalania reprezentatywności, ale i poziom płac minimalnych, należą do decyzji stron stosunków przemysłowych.

Na przestrzeni lat ukształtował się system, w którym rokowania mają miejsce przede wszystkim na dwóch poziomach. Porozumienia sektorowe obejmują cały kraj i pracodawców, którzy działają w danej branży. Poziom sektorowy uzupełniany jest rokowaniami na szczeblu regionalnym i prowincjonalnym oraz na szczeblu zakładów, gdzie dochodzi do uszczegółowienia treści negocjacji³⁶⁸. Dla systemu płac kluczowy poziom mają rokowania sektorowe. Tak jak w wielu innych krajach obserwowany jest trend w kierunku decentralizacji systemu rokowań zbiorowych. Dzieje się tak niezależ-

³⁶⁷ S. Colombo, I. Regalia, Changing joint regulation and labour market policy in Italy during the crisis: On the edge of a paradigm shift? *European Journal of Industrial Relations*, 22(3), 2016, s. 296.

³⁶⁸ *Ibidem*, s. 296.

nie od opcji politycznej będącej u władzy. Obecnie uznaje się, że włoski system rokowań ma charakter scentralizowany i słabo skoordynowany³⁶⁹.

Ze statystycznego punktu widzenia rokowania obejmują swoim zasięgiem wszystkich zatrudnionych³⁷⁰. Ważne jest jednak, by podkreślić, że podjęte zobowiązania w ramach porozumień zbiorowych obejmują tylko członków organizacji, które zawarły dane porozumienie. Tak więc nie istnieje we Włoszech klauzula *erga omnes*. Porozumienia zbiorowe nie są również wiążące z mocy prawa, tym samym ich wdrożenie zależy od sygnatariuszy³⁷¹. W praktyce jednak okazuje się, że oddziaływanie tych porozumień ma charakter powszechny ze względu na to, że porozumienia stanowią punkt odniesienia dla negocjacji niższego szczebla³⁷².

Wpływ na to ma również orzecznictwo pracy, które uznaje treść porozumień płacowych za wytyczną w przypadku spraw związanych z wartościowaniem płac ustalanych indywidualnie³⁷³. Kluczowe znaczenie ma w tym wypadku art. 36 włoskiej Konstytucji, który gwarantuje prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia. Sąd Konstytucyjny powiązał zaś instytucję „sprawiedliwej płacy” z płacą ustalaną w drodze rokowań zbiorowych. W ten sposób ukształtowała się włoska płaca minimalna, nie wynikająca z prawa powszechnie obowiązującego, a rokowań których przestrzeganie jest silnie oparte o sądownictwo pracy³⁷⁴. Niemniej, zauważa się problem braku przestrzegania treści

³⁶⁹ O. Denk, A. Garnero, A. Hijzen, S. Martin, The role of collective bargaining systems for labour market performance, [w:] OECD, *Negotiating Our Way Up : Collective Bargaining in a Changing World of Work*, Paryż, 2019, s. 111.

³⁷⁰ OECD.Stat, Collective bargaining coverage, <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=CBC> [dostęp: 05.09.2021 r.].

³⁷¹ S. Leonardi, Inclusive growth through collective bargaining in Italy, Case report for the CAWIE3 project, Leuven, 2018, s. 2.

³⁷² OECD, *Collective bargaining in OECD and accession countries – Italy*, Paryż, 2017 r. s. 1.

³⁷³ A. De Matteis, P. Accardo, G. Mammone, ILO National labour law profile: Italy, https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158903/lang--en/index.htm [dostęp: 05.09.2021 r.].

³⁷⁴ E. Menegatti, Wage-setting in Italy: The Central Role Played by Case Law, *Italian Labour Law e-Journal*, Issue 2, Vol. 12, 2019, s. 58–60.

postanowień porozumień przy ustalaniu stawek płac indywidualnych, zwłaszcza w najmniejszych przedsiębiorstwach³⁷⁵.

We Włoszech nie istnieje prawnie ustanowiona zasada uprzywilejowania porozumień wyższego szczebla, jednak jest stosowana w praktyce³⁷⁶. Ponadto, we Włoszech nie stosuje się klauzul „opt-out”, tym samym odejście od postanowień ustalonych na wyższym poziomie nie może wprowadzać warunków mniej korzystnych niż te, które są określone w porozumieniu wyższego szczebla³⁷⁷.

Zagadnienia, które są przedmiotem negocjacji to najczęściej zasady dotyczące ustalania płac, czasu pracy, szkoleń zawodowych i świadczeń socjalnych. Nieco rzadziej, w porozumieniach zbiorowych określa się warunki restrukturyzacji i reorganizacji, polityki zatrudnienia, a także zasady współpracy między pracodawcami, a związkami zawodowymi i prerogatywy związkowe. W porozumieniach zbiorowych znaleźć można również postanowienia odnoszące się do klasyfikacji miejsc pracy i polityki równościowej w przedsiębiorstwach objętych porozumieniem³⁷⁸.

Włoski ruch związkowy jest historycznie podzielony według linii politycznych. Funkcjonują trzy główne centrale związkowe: CGIL – *Confederazione Italiana Generale del Lavoro*, CISL – *Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori* oraz UIL – *Unione Italiana del Lavoro*³⁷⁹. Związki zawodowe są najlepiej zorganizowane w sektorze publicznym³⁸⁰. Największe centrale posiadają blisko

³⁷⁵ A. Garnerò, The dog that barks doesn't bite: coverage and compliance of sectoral minimum wages in Italy, *IZA Journal of Labor Policy*, 7(1), 2018, s. 17–18.

³⁷⁶ R. Pedersini, Italy: institutionalisation and resilience in a changing economic and political environment, [w:] *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*, T. Muller, K. Vandaele, J. Waddington, Bruksela, 2019, s. 339.

³⁷⁷ F. De Vicenti, B. Fanfani, A. Maida, *Collective Bargaining and the Evolution of Wage Inequality in Italy*, *IZA Discussion Paper No. 10293*, 2016, s. 6.

³⁷⁸ R. Pedersini, op. cit., s. 354.

³⁷⁹ S. Leonardi, Trade unions and collective bargaining in Italy during the crisis, [w:] *Rough Waters*, – *European trade unions in a time of crises*, pod red. H. Dribbusch, S. Lehndorff, T. Schulten, Bruksela, 2018, s. 90.

³⁸⁰ M. Namuth, Trade unions in Italy, *Friedrich Ebert Stiftung Country Trade Union Reports*, 2013, s. 1.

12 mln członków, choć znaczna część z nich to emeryci³⁸¹. Według danych OECD, w 2019 r. poziom uzwiązkowienia we Włoszech wynosił 32,5%³⁸².

We Włoszech wyróżnia się dwa rodzaje reprezentacji pracowniczej w miejscu pracy. Pierwszym z nich jest tzw. RSA, które zakładane są na szczeblu zakładowym z inicjatywy pracowników, którzy należą do związku zawodowego, który podpisał porozumienie zbiorowe lub brał udział w jego negocjacjach. Są to ciała tworzone przez poszczególne organizacje związkowe. RSU to wspólne reprezentacje związkowe organizacji, które podpisały porozumienie zbiorowe. Najczęściej obserwuje się działanie jednej lub drugiej reprezentacji w poszczególnych przedsiębiorstwach, choć zdarza się, że działają jednocześnie. Członkowie tych ciał wskazywani są w wyborach, przy czym RSA to ciała *stricte* związkowe, wybierane przez członków i działające na ich rzecz. RSU, dla odmiany, to gremia wybierane przez ogół załogi, choć w dużej mierze składają się z członków związków zawodowych. Do zadań RSU należy przede wszystkim negocjowanie z pracodawcą w miejscu pracy i udział w procesie konsultacji i informowania. RSA skupiają się na sprawach związkowych³⁸³.

Druga strona stosunków przemysłowych – organizacje pracodawców, we Włoszech zmienia swoją specyfikę działania. Dochodzi do rozszerzania zakresu działania z typowej reprezentacji interesów o zapewnianie usług wspierających prowadzenie działalności biznesowej i rozwoju tejże działalności oraz promocją dialogu w sprawach o istotnym znaczeniu dla biznesu. Największe organizacje pracodawców we Włoszech to Confindustria, Confcommercio, Confartigianato Imprese, Confesercenti, CNA oraz ABI. Wszystkie włączone są w proces rokowań zbiorowych. Warto zwrócić uwagę na to, że we Włoszech obserwowany jest proces fragmentaryzacji związków pra-

³⁸¹ S. Leonardi, op. cit., s. 93.

³⁸² OECD.Stat, Trade union density, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD> [dostęp: 03.09.2021 r.].

³⁸³ ETUI, worker-participation.eu, Italy, Workplace representation, <https://www.worker-participation.eu/index.php/National-Industrial-Relations/Countries/Italy/Workplace-Representation> [dostęp: 06.09.2021 r.].

codawców co nie pozostaje bez wpływu na możliwość efektywnego wdrażania krajowych porozumień zbiorowych. Odstępowanie przez przedsiębiorstwa z centralnych organizacji pracodawców i zawieranie odrębnych porozumień stanowi swego rodzaju derogację z systemu centralnego³⁸⁴.

Związki zawodowe i organizacje pracodawców powołują wspólne gremia dwustronne, których zadaniem jest zapewnienie ich członkom odpowiednich świadczeń i usług. Zakładane są na różnych poziomach. Są one w pełni zarządzane wspólnie przez partnerów społecznych³⁸⁵. Ogólnie rzecz biorąc, są ustanawiane zwłaszcza w celu promowania bardziej stabilnych i jakościowych miejsc pracy; świadczenia usług pośrednictwa pracy; opracowywania programów szkoleniowych, w szczególności w zakresie kształcenia w miejscu pracy i uczenia się w miejscu pracy; rozpowszechniania dobrych praktyk przeciwko różnym praktykom dyskryminacyjnym, sprzyjania integracji na rynku pracy grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji; tworzenia i zarządzania funduszami wzajemnej pomocy w celu wspierania dochodów; certyfikacji umów o pracę opracowywania działań i inicjatyw związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy³⁸⁶.

Kryteria reprezentatywności we Włoszech określone są porozumieniem zbiorowym szczebla krajowego. Wedle obowiązujących zasad, by brać udział w rokowaniach na poziomie krajowym, związek zawodowy musi osiągnąć pułap 5% obliczany jako średnia z procentu członków związku i głosów uzyskanych przez te same związki w wyborach do RSU. Krajowe porozumienia zbiorowe są wiążące, jeśli zostaną podpisane przez związki zawodowe osiągające poziom reprezentatywności 50% +1 i jeśli zostaną zatwierdzone przez większość pracowników w drodze referendum. Na poziomie

³⁸⁴ F. Bergamante, M. Marocco, Employer association fragmentation and decentralization of the collective bargaining structure in Italy, *E-journal of international and comparative labour studies*, volume 8, No. 2, 2019, s. 75.

³⁸⁵ M. Tiraboschi, Bilateralism and Bilateral Bodies: The New Frontier of Industrial Relations in Italy, *E-Journal of International and Comparative*, Volume 2, No. 1, 2013, s. 115.

³⁸⁶ *Ibidem*, s. 119.

zakładowym, porozumienia są wiążące jeśli zostały podpisane przez większość członków RSU lub RSA otrzymały większość głosów pracowników³⁸⁷.

Tak jak i w innych krajach europejskich, tak i we Włoszech istnieją ciała dwu- i trójstronnego dialogu społecznego. Pierwszym z nich jest Krajowa Rada do spraw Gospodarczych i Pracy. Ma charakter konsultacyjny. W jej skład wchodzi partnerzy społeczni i przedstawiciele trzeciego sektora. Przygotowuje opinie, badania, oceny, raporty i inne dokumenty w sprawach gospodarczych i społecznych. Jej rolą jest także troska o Krajowe Archiwum Zbiorowych Porozumień Pracy³⁸⁸. Inne ciała dialogu i współpracy specjalizują się m.in. w szkoleniach, badaniach, świadczeniach emerytalnych i zapewnianiu usług zdrowotnych³⁸⁹.

Prawo we Włoszech co do zasady nie reguluje zasad na jakich odbywać się może strajk. Odpowiednie regulacje obejmują te przedsiębiorstwa, które zapewniają podstawowe usługi publiczne. W takim wypadku konieczne jest zawiadomienie o strajku z odpowiednim wyprzedzeniem. Jednocześnie, na organizatorach spoczywa obowiązek zapewnienia minimalnego poziomu usług, tak by nie naruszać innych praw wyrażonych w konstytucji włoskiej (np. prawo do powszechnej edukacji, ochrony zdrowia, itp.). W pozostałych wypadkach strajk zostanie uznany za legalny jeśli zostaną spełnione dwa warunki: (1) przerwanie pracy ma charakter kolektywny i odpowiada za niego związek zawodowy, oraz (2) akcja strajkowa ma charakter dobrowolny. Wyróżnia się dwa rodzaje strajków, dotyczące warunków umownych w zatrudnieniu oraz strajki o wymiarze politycznym, na rzecz realizacji określonych polityk publicz-

³⁸⁷ Eurofound, Working and Living in Italy, Actors and institutions, <https://www.eurofound.europa.eu/pl/country/italy#actors-and-institutions>, 09.08.2021 r. [dostęp: 06.09.2021 r.].

³⁸⁸ Informacje pochodzą ze strony internetowej CESlink, <https://www.eesc.europa.eu/ceslink/en/escs-in-member-states/italy-cnel> [dostęp: 5.09.2021 r.].

³⁸⁹ Eurofound, Working and Living in Italy, Actors and institutions, 09.08.2021 r. <https://www.eurofound.europa.eu/pl/country/italy#actors-and-institutions> [dostęp: 06.09.2021 r.].

nych³⁹⁰. We włoskim systemie prawnym nie istnieją szczególne regulacje w tym zakresie. Kiedy pracodawca stosuje lokaut, uznawane jest to za złamanie postanowień umowy o pracę, a pracownikowi należy wypłacić wynagrodzenie. Jednakże, zgodnie z orzecznictwem, nie dochodzi do naruszenia gdy lokaut jest konsekwencją strajku pracowników i przemysł nie jest w stanie kontynuować produkcji³⁹¹.

³⁹⁰ Eurofound, Working and Living in Italy, Industrial action and disputes, 09.08.2021 r., <https://www.eurofound.europa.eu/de/country/italy#industrial-action-and-disputes> [dostęp: 06.09.2021 r.].

³⁹¹ A. De Matteis, P. Accardo, G. Mammone, ILO National Labour Law Profile: Italy, https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158903/lang--en/index.htm [dostęp: 05.09.2021 r.].

Dialog społeczny w państwach Grupy Wyszehradzkiej. Zbliżone uwarunkowania, podobne wyzwania

Barbara Surdykowska

Grupa Wyszehradzka (V4) to niesformalizowana regionalna forma współpracy czterech państw Środkowej Europy – Polski, Czech, Słowacji i Węgier, które łączy nie tylko sąsiedztwo i podobne uwarunkowania geopolityczne, ale także zbliżona specyfika stosunków przemysłowych. W państwach V4 dwustronny dialog społeczny jest słabo rozwinięty, a władza publiczna odgrywa istotną rolę w kształtowaniu stosunków pracy. W różnym stopniu wykorzystywane są do prowadzenia dialogu instytucje trójstronne. Wszystkie 4 państwa charakteryzują się niskimi wskaźnikami objęcia pracowników układami zbiorowymi pracy. W Polsce wskaźnik pokrycia rokowaniami zbiorowymi wynosi 17%, na Węgrzech 21%, na Słowacji 25%, a w Czechach 30%. Wszędzie dominuje (w szczególności w Polsce i na Węgrzech) model negocjacji zakładowych. W Czechach i Słowacji prowadzone są także negocjacje sektorowe z praktyczną możliwością rozszerzania zawartych układów zbiorowych. Poniżej przedstawiono w skrócie główne informacje dotyczące aktorów dialogu społecznego w krajach V4 (z pomięciem oczywiście Polski).

Czechy³⁹²

Poziom uzwiązkowienia w Czechach wynosi ok. 17% (2018 r.). Zdecydowanie największą centralą związkową jest Czesko-Morawska Konfederacja Związków Zawodowych³⁹³ (*Českomoravská konfederace odborových svazů*, ČMKOS), która w 2018 r. liczyła 292 525 członków. Jest ona afiliowana przy EKZZ. ČMKOS jest czeską następczynią czechosłowackiej konfederacji związkowej ČS KOS, która została założona w marcu 1990 r. po „aksamitnej rewolucji” 1989 r. na bazie komitetów strajkowych z listopada 1989 r. Przy konfederacji afiliowanych jest 31 samodzielnych związków branżowych. Znacznie mniejszą konfederacją o liczebności poniżej 80 tysięcy członków jest Zrzeszenie Autonomicznych Związków Zawodowych³⁹⁴ (*Asociace samostatných odborů*, ASO ČR), które powstało w 1995 r., na skutek odłączenia się 3 związków branżowych od ČMKOS.

Największą parasolową organizacją pracodawców jest Konfederacja Przemysłu Republiki Czeskiej³⁹⁵ (*Svaz průmyslu a dopravy České republiky*, SP ČR) afiliowana przy BusinessEurope. Mniejsze reprezentatywne na poziomie krajowym centrale pracodawców to Konfederacja Stowarzyszeń Pracodawców i Przedsiębiorców Republiki Czeskiej (KZPS ČR), oraz Związek Stowarzyszeń Pracodawców Republiki Czeskiej (UZS ČR).

Związki zawodowe, pracodawcy i rząd spotykają się w trójstronnej Radzie Porozumienia Społeczno-Gospodarczego (RHSD). Rada ta na początku swego istnienia odgrywała istotną rolę w tworzeniu ram dla negocjacji zbiorowych poprzez serię tzw. umów generalnych. Od 1994 r. ta praktyka została zaniechana jednakże Rada ma możliwości wpływania na kształt polityki rządu w odniesieniu do spraw pracy.

³⁹² <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Czech-Republic/Collective-Bargaining> [dostęp: 14.11.2021 r.].

³⁹³ <https://www.cmkos.cz/> [dostęp: 14.11.2021 r.].

³⁹⁴ <http://www.asocr.cz/> [dostęp: 14.11.2021 r.].

³⁹⁵ <https://www.spcr.cz/> [dostęp: 14.11.2021 r.].

Słowacja³⁹⁶

Uzwiązkowienie wynosi 11,3% (2018 r.). Dominującą centralą związkową jest Konfederacja Związków Zawodowych Republiki Słowackiej³⁹⁷ (*Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky*, KOZ SR), licząca ok. 240 tysięcy członków i afiliowana przy EKZZ. Jest ona podobnie jak jej czeski odpowiednik bezpośrednią następczynią czechosłowackiej konfederacji związkowej ČSKOS. Przy konfederacji afiliowanych jest 25 związków branżowych. Przez długie lata KOZ SR nie miała żadnej liczącej się konkurencji. W 2018 r. utworzona została nowa centrala SOS licząca prawdopodobnie ok. 28 tysięcy członków.

Jeżeli chodzi o parasolowe organizacje pracodawców, 5 z nich reprezentujących łącznie ponad 930 tys. pracowników gospodarki w 2019 r. uczestniczy w ponadbranżowym dialogu trójstronnym. Są to Federacja Stowarzyszeń Pracodawców Republiki Słowackiej³⁹⁸ (*Asociácia zamestnavateľských zväzov a združení Slovenskej republiky*, AZZ SR), Krajowy Związek Pracodawców³⁹⁹ (*Republiková unia zamestnanvateľov*, RUZ), Stowarzyszenie Związków Przemysłowych⁴⁰⁰ (*Asociácia priemyselných zväzov*, APZ), Zrzeszenie Miast i Gmin Słowacji⁴⁰¹ (*Združenie miest a obcí Slovenska*, ZMOS). Ta ostatnia organizacja zrzesza także pracodawców utworzonych przez miasta i gminy w celu świadczenia usług publicznych, prowadząc w ich imieniu negocjacje wielozakładowe. Według ostatnich dostępnych danych (z 2015 r.) zasięg zorganizowania pracodawców wynosił ok. 25%. Na poziomie europejskim przy BusinessEurope afiliowany jest RUZ.

Trójstronne spotkania pomiędzy związkami zawodowymi, pracodawcami i rządem, odbywają się w ramach ciała znanego obecnie pod

³⁹⁶ <https://www.eurofound.europa.eu/pl/country/slovakia#actors-and-institutions> [dostęp: 14.11.2021 r.].

³⁹⁷ <https://www.kozsr.sk/> [dostęp: 14.11.2021 r.].

³⁹⁸ <https://www.azzz.sk/> [dostęp: 14.11.2021 r.].

³⁹⁹ <https://www.ruzsr.sk/> [dostęp: 14.11.2021 r.].

⁴⁰⁰ <https://www.asociaciapz.sk/> [dostęp: 14.11.2021 r.].

⁴⁰¹ <https://www.zmos.sk/> [dostęp: 14.11.2021 r.].

nazwą Rada Gospodarcza i Społeczna (HSR). Rząd, główne zrzeszenia pracodawców i związki zawodowe mają po siedem miejsc w tym 21-osobowym gremium. Po stronie pracowników miejsca te obsadza KOZ SR, po stronie pracodawców – wymienione powyżej organizacje.

Węgry⁴⁰²

Uzwiązkowienie wynosi 8,3% (2018 r.). Strukturę związkową na Węgrzech cechuje znaczna fragmentacja i w wielu przypadkach konfliktowy pluralizm. Na poziomie ponadbranżowym działa 5 organizacji: Węgierska Konfederacja Związków Zawodowych⁴⁰³ (*Magyar Szakszervezeti Szövetség*, MASZSZ), Forum Współpracy Związków Zawodowych⁴⁰⁴ (*Szakszervezetek Együttműködési Fóruma*, SZEFE), Konfederacja Związków Zawodowych⁴⁰⁵ (*Értelmisségi Szakszervezeti Tömörülés*, ÉSZT), Krajowa Konfederacja Rad Pracowniczych⁴⁰⁶ (*Munkástanácsok Országos Szövetsége*, MOSZ), Demokratyczna Liga Niezależnych Związków Zawodowych⁴⁰⁷ (*Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája*, LIGA), które konkurują ze sobą w niektórych obszarach. Mają też niejednokrotnie rozbieżne podejścia do polityki partii rządzącej. Największe z nich to MASZSZ i LIGA mające po około 100 tysięcy członków. Wszystkie organizacje są afiliowane przy EKZZ.

Dwie najbardziej znaczące organizacje pracodawców to Konfederacja Węgierskich Pracodawców i Przemysłowców⁴⁰⁸ (*Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége*, MGYOSZ) afiliowana przy BusinessEurope oraz Krajowe Stowarzyszenie Przedsiębiorców i Pracodawców⁴⁰⁹ (*Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége*, VOSZ)

⁴⁰² <https://www.eurofound.europa.eu/pl/country/hungary#actors-and-institutions> [dostęp: 14.11.2021 r.].

⁴⁰³ <http://szakszervezet.net/hu/> [dostęp: 14.11.2021 r.].

⁴⁰⁴ <https://szef.hu/> [dostęp: 14.11.2021 r.].

⁴⁰⁵ <https://www.eszt.hu/> [dostęp: 14.11.2021 r.].

⁴⁰⁶ <https://munkastanacsok.hu/> [dostęp: 14.11.2021 r.].

⁴⁰⁷ <https://www.liganet.hu/> [dostęp: 14.11.2021 r.].

⁴⁰⁸ <https://www.mgyosz.hu/hu/index.php> [dostęp: 14.11.2021 r.].

⁴⁰⁹ <http://www.vosz.hu/> [dostęp: 14.11.2021 r.].

reprezentujące przede wszystkim sektor MŚP. Brak jest miarodajnych danych dotyczących zasięgu zorganizowania pracodawców.

Na Węgrzech stałe forum konsultacji trójstronnej istniało do 2011 r., kiedy to rządząca partia Fidesz zlikwidowała je tworząc nową instytucję, do której obok związków zawodowych i organizacji pracodawców zaproszono szerokie spektrum innych środowisk włącznie z organizacjami pozarządowymi i nawet kościołami. Udało się jednak w pewnym stopniu przywrócić trójstronną strukturę dialogu w sektorze prywatnym poprzez utworzenie Stałego Forum Konsultacyjnego (*Versenyszféra és a Kormány Érdekegyeztető Fóruma*, VFK). W 2018 r. powołano porównywalny organ konsultacyjny dla sektora państwowego (KVFK). Oba ciała mają jednak znacznie mniejsze kompetencje niż to było przed 2011 r.

We wszystkich państwach V4 istnieje ustawowa płaca minimalna. Poniższa tabela obrazuje sytuację z 2019 r.

Państwo	Płaca minimalna jako procent mediany wynagrodzenia	Płaca minimalna jako procent przeciętnego wynagrodzenia
Polska	52	42
Węgry	50	38
Słowacja	55	44
Czechy	43	37

Źródło: opracowanie własne na podstawie Benchmarking Working Europe 2020, ETVI 2020.

W maju 2020 r. godzinowa płaca minimalna wynosiła: w Polsce 3,50 euro, ma Węgrzech 2,85 euro, ma Słowacji 3,33 euro a w Czechach 3,40.

Wśród wyzwań, które w najbliższych latach będą dotyczyć wszystkie państwa Grupy Wyszehradzkiej w kontekście prowadzenia dialogu społecznego szczególnie istotne jest to dotyczące reperkusji zmiany demograficznej. Postępujące starzenie się społeczeństwa wiąże się ze zmniejszeniem się grupy osób w wieku produkcyjnym. Przykładowo w ciągu ostatnich 10 lat liczba osób w wieku produkcyjnym zmniejszyła się o 2,3% na Słowacji i o 6,2% w Czechach. Dla porównania można wskazać, że w sąsiadującej z tymi państwami Austrii

liczba osób w wieku produkcyjnym wzrosła o 5,3% (oczywiście ze względu na procesy migracyjne do Austrii). Polska będzie w szczególności silny sposób dotknięta spadkiem liczby osób w wieku produkcyjnym szacuje się, że pomiędzy 2015 r. a 2040 r. spadek ten wyniesie 16,5%. Dla porównania prognozy przewidują spadek (do 2040 r.) na Węgrzech i Słowacji o 12% a w Czechach o 9%. Te niedobory siły roboczej już teraz są uzupełniane poprzez napływ pracowników z państw trzecich i procesy te będą tylko narastały. Zasadniczo odwraca to wcześniejszą perspektywę, w której państwa grupy Wyszehradzkiej były państwami głównie wysyłającymi a nie przyjmującymi. Po 2004 r. emigracja zarobkowa z państw grupy Wyszehradzkiej do państw UE wyniosła około 2,2 miliona osób z czego 74% procent stanowili obywatele Polski. Natomiast w 2020 r. w samych tylko Czechach odnotowano prawie 650 tysięcy cudzoziemskich pracowników przy dynamice wzrostu 6,5% w porównaniu z rokiem ubiegłym⁴¹⁰.

Wydaje się, że można postawić tezę, iż kształtowanie regulacji na rynku pracy, które we właściwy sposób podejmą wyzwania związane z zarobkowymi procesami migracyjnymi jest i będzie jednym z większych wyzwań stających przed partnerami społecznymi w państwach Grupy Wyszehradzkiej. Z pewnością dla związków zawodowych z tych państw kluczowe będzie efektywne organizowanie i reprezentowanie obywateli państw trzecich, którzy w ramach procesów migracyjnych tam się pojawią.

⁴¹⁰ https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/situation-foreigners-migration-and-integration-czech-republic-2020_en [dostęp: 14.11.2021 r.].

Od socjalizmu do neoliberalizmu: dialog społeczny w krajach bałtyckich

Barbara Surdykowska

Kraje bałtyckie to powszechnie przyjmowana nazwa dla Litwy, Łotwy i Estonii, państw o zbliżonych korzeniach kulturowych, historycznych i politycznych. Jako jedyne części byłego Związku Sowieckiego kraje te przystąpiły do Unii Europejskiej. W ślad za tym wprowadziły oczywiście prawne podstawy do prowadzenia dialogu społecznego. Co jest interesujące, w miejsce silnie scentralizowanego sowieckiego systemu stosunków pracy bardzo szybko pojawił się model charakteryzujący się wyjątkowym neoliberalizmem z coraz bardziej ograniczoną rolą państwa oraz szczytkowymi instytucjami *welfare state*⁴¹¹. Niewątpliwie państwa te (jako były republiki ZSRR) w szczególny sposób chciały podkreślić zerwanie z komunistyczną przeszłością a jednym z elementów tego zerwania było silne postrzeżenie związków zawodowych jako „przeciwników” wolnego rynku, którzy muszą być pokonani. Jak pokazują badania związki są postrzegane przez elity polityczne jako coś co przynależy do epoki industrialnej i nie odpowiada wyzwaniom współczesności. Kolejny czynnik (który socjologowie podkreślają głównie w odniesieniu do Estonii) to daleko idący indywidualizm społeczeństwa.

Co bardzo ważne, okazało się, że wraz z nordyckim kapitałem (który napływał ze względu na bliskość geograficzną) nie dochodziło do przenoszenia standardów współpracy czy zasad dialogu lub

⁴¹¹ D. Bohle, B. Greskovits, *Capitalist Diversity on Europe's Periphery*, Ithaca-Nowy York 2012.

partnerstwa. W zachowaniu przedsiębiorstw pochodzących z państw skandynawskich nie można dostrzec czynnika „rozprzestrzeniającego” model partnerstwa pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcami⁴¹². Analizy wskazują na wsparcie jakiegoś nordyckie związki próbowały udzielić związkom w państwach regionu. Równocześnie podkreśla się, że skuteczność jego była bardzo ograniczona: związki nordyckie nastawione były na długofalowe strategię podczas gdy związki na Litwie, Estonii czy Łotwie potrzebowały wsparcia w działaniach „tu i teraz”. Równocześnie sami autorzy wywodzący się z krajów bałtyckich wskazują, że te środki finansowe, które nordyckie organizacje przekazywały do bezpośredniego wykorzystania były często wykorzystywane w sposób bardzo nieefektywny⁴¹³.

Pisząc o stosunkach przemysłowych w tych państwach należy podkreślić, że analizy pokazują nadmierne (w stosunku do konwencji fundamentalnych MOP) ograniczenia w obszarze prawa do zrzeszania się dla pracowników sfery publicznej oraz nadmierne ograniczenia prawa do strajku⁴¹⁴. Nie można także wskazać na żadne działania władzy publicznej, które miałyby na celu promowanie metody układowej (wręcz przeciwnie – przykładowo na Litwie w 2016 r. ograniczono ustawowo zakres materii, która może być regulowana w układzie zbiorowym pracy). W literaturze wskazuje się, że generalnie wpływ partnerów społecznych, w tym związków zawodowych na politykę

⁴¹² M. Sipplola, The two faces of Nordic management? Nordics firms and their employee relations in the Baltics States, *The International Journal of Human Resource Management*, 20(9), 2009, s. 1929–1944.

⁴¹³ K. Topiola, Elements of a Time – bound Action Plan for the Reinforcement of Baltic Trade unions, [w:] *Workers’ rights in the Baltics. An analysis of the Baltic States: Determining whether any given legislation or practice complies with the ILO Core conventions and Convention 144 on Tripartite Consultation*, NFS 2017.

⁴¹⁴ Porównaj N. Bruun, *The Baltic States and the Core Conventions of the ILO [w:] Workers’ rights in the Baltics. An analysis of the Baltic States: Determining whether any given legislation or practice complies with the ILO Core conventions and Convention 144 on Tripartite Consultation*, NFS 2017.

Autor jednakże podkreśla, że skala strajków jest tak niewielka że duża liczba ograniczeń zawartych w ustawodawstwie nigdy nie była poddana praktycznej próbie i jest niejasne jaką postawę orzeczniczą przyjąłby sądy.

społeczną i makroekonomiczną w tych państwach jest bardzo niewielki⁴¹⁵. W szczególności widoczna jest słabość ciał trójstronnych, w dużej mierze powstawały pod wpływem oczekiwań zewnętrznych (na przykład MOP) a nie procesów wewnętrznych. Są więc te państwa modelowymi przykładami „iluzorycznego korporatyzmu”, o którym pisał David Ost⁴¹⁶.

Wiele uwagi w literaturze poświęca się okresowi kryzysu ekonomicznego w 2009 r. i kolejnych latach. Wskazuje się, że estońskie związki de facto całkowicie zostały wykluczone nawet z pośredniego wpływania na działania „ratunkowe” podejmowane przez rząd. Związki na Łotwie zachowały pewien wpływ na sytuację między innymi dlatego, że wykazały swoją zdolność organizacyjną do zebrania 250 000 podpisów inicjujących referendum dotyczące zmian w konstytucji (chodziło o możliwość wcześniejszego rozwiązania parlamentu). Aczkolwiek wynik referendum nie pozwolił na zmiany w konstytucji samo doprowadzenie do niego postrzegane było jako pokazanie sprawczości przez ruch związkowy.

Wszystkie trzy państwa charakteryzują się najniższym w Unii Europejskiej pokryciem rokowaniami zbiorowymi. Na Litwie wskaźnik objęcia pracowników układami zbiorowymi pracy wynosi 7% (jest to najniższy wskaźnik w UE), na Łotwie 14%, a w Estonii 19%⁴¹⁷. W zasadzie dominuje wszędzie zakładowy poziom negocjacji zbiorowych. Poniżej przedstawiono w skrócie główne informacje dotyczące aktorów dialogu społecznego w krajach bałtyckich.

⁴¹⁵ K. Kairit, Who Protects Workers in a neoliberal State? Estonian Employers and Trade Unionists' Conflicting Views on Labour Relations, *Athens Journal of Social Science*, 2016, 3(1), s. 27–38.

Ch. Woolfson, E. Kallaste, Illusory Corporatism „Mark2” in the Baltic States, *Warsaw Forum of Economic Sociology*, Spring 2011.

J. Dvorak, A. Guogis, R. Karnite, The Characteristic Features of Social Dialogue in the Baltics, *Socialinė Teorije Empirje ir Praktika*, January 2018.

⁴¹⁶ D. Ost, Illusory Corporatism in Easter Europe: Neoliberal Tripartism and Post-communist Class Identities, *Politics and Society*, 2000, 28(4), s. 503–530.

⁴¹⁷ *Benchmarking Working Europe 2020*, Brussels 2020, s. 109.

Litwa⁴¹⁸

Poziom uzwiązkowienia wynosi 7,4% (2019 r.). Trzy główne parasolowe centrale związkowe to: Litewska Federacja Pracy⁴¹⁹ (*Lietuvos Darbo Federacija*, LDF), Litewska Konfederacja Związków Zawodowych⁴²⁰ (*Lietuvos Profesiniu Sajungu Konfederacija*, LPSK/ LTUC) i Litewski Związek Zawodowy „Solidarność” (*Lietuvos Darbiniku Sajunga „Solidarumas”* LDS)⁴²¹. Wszystkie 3 centrale są afiliowane przy EKZZ i uczestniczą w pracach Trójstronnej Rady Republiki Litewskiej (TCRL).

Największą z organizacji pracodawców, Litewska Konfederacja Przemysłowców (*Lietuvos Pramonininkų Konfederacija*, LPK) jest afiliowana przy BusinessEurope. Obok niej jeszcze 5 innych organizacji uczestniczy w pracach TCRL. Zakres zorganizowania pracodawców w 2016 r. miał wynosić ok 33%, ale nie są to dane jednoznacznie potwierdzone.

Łotwa⁴²²

Poziom uzwiązkowienia wynosi 11,3% (2018 r.). Główną ponadsektorową centralą związkową jest Unia Niezależnych Związków Zawodowych Łotwy (*Latvijas Brīvo Arodbiedrību Savienība*, LBAS) afiliowana przy EKZZ.

Po stronie pracodawców wiodącą organizacją jest Łotewska Konfederacja Pracodawców⁴²³ (*Latvijas Darba Devejū Konfederacija*, LDDK), afiliowana przy BusinessEurope. Według LDDK zasięgiem jej działania objętych jest 44% łotewskich pracowników (2019 r.).

Głównym organem dialogu trójstronnego jest Krajowa Trójstronna Rada Współpracy (NTSP). Jej działanie reguluje statut przyjęty

⁴¹⁸ <https://www.eurofound.europa.eu/pl/country/lithuania#actors-and-institutions> [dostęp: 14.11.2021 r.].

⁴¹⁹ <http://www.ldf.lt/> [dostęp: 14.11.2021 r.].

⁴²⁰ <https://www.lpsk.lt/en/home/> [dostęp: 14.11.2021 r.].

⁴²¹ <https://www.lps.lt/> [dostęp: 14.11.2021 r.].

⁴²² <https://www.eurofound.europa.eu/pl/country/latvia#actors-and-institutions> [dostęp: 14.11.2021 r.].

⁴²³ <https://lddk.lv/> [dostęp: 14.11.2021 r.].

w 1998 r. Zgodnie z nim, NTSP jest tworzona na zasadzie parytetu z przedstawicieli Gabinetu Ministrów (rządu), LDDK i LBAS.

Estonia

Poziom uzwiązkowienia wynosi 4,2% (2019 r.). Największą centralą związkową jest Zrzeszenie Estońskich Związków Zawodowych⁴²⁴ (*Eesti Ametiühingute Keskliit*, EAKL). Drugą z organizacji jest Zrzeszenie Związków Pracowników Estońskich⁴²⁵ (*Teenistujate Ametiliitude Organisatsioon*, TALO), które reprezentuje przede wszystkim pracowników umysłowych. TALO oddzieliło się od EAKL w 1992 r.⁴²⁶ Obydwie organizacje są afiliowane przy EKZZ.

Jedyna parasolową organizacją pracodawców uznawaną jako partner społeczny na poziomie krajowym jest Estońska Konfederacja Pracodawców⁴²⁷ (*Eesti Tööandjate Keskliit*, ETKL), afiliowana przy BusinessEurope. Zakres zorganizowania po stronie pracodawców jest przez Eurofound oceniany na ok. 50%. Jednakże należy do tych informacji podchodzić z pewną ostrożnością, jeszcze w 2016 r. według danych OECD było to 20–30%⁴²⁸.

W Estonii nie ma stałych ciał dialogu trójstronnego (poza kilka specyficznych instytucjami: ubezpieczenie zdrowotne, ubezpieczenie od bezrobocia, kwalifikacje). W sytuacjach wymagających przeprowadzania kompleksowych konsultacji w obszarze rynku pracy powoływane są *ad hoc* grupy robocze i komitety mające zająć się konkretnymi zagadnieniami. Na poziomie krajowym od 2018 r. odbywają się 2–3 razy do roku spotkania pomiędzy rządem oraz EAKS i ETKL.

We wszystkich tych państwach istnieje ustawowa płaca minimalna.

⁴²⁴ <https://www.eakl.ee/> [dostęp: 14.11.2021 r.].

⁴²⁵ <http://www.talo.ee/> [dostęp: 14.11.2021 r.].

⁴²⁶ <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Estonia/Trade-Unions> [dostęp: 14.11.2021 r.].

⁴²⁷ <https://www.employers.ee/> [dostęp: 14.11.2021 r.].

⁴²⁸ <https://www.oecd.org/employment/emp/collective-bargaining-Estonia.pdf> [dostęp: 14.11.2021 r.].

Poniższa tabela obrazuje sytuację z 2019 r.⁴²⁹

Państwo	Płaca minimalna jako procent mediany wynagrodzenia	Płaca minimalna jako procent przeciętnego wynagrodzenia
Litwa	51	41
Łotwa	47	38
Estonia	43	37

Źródło: opracowanie własne na podstawie Benchmarking Working Europe 2020, ETVI 2020.

W maju 2020 r. minimalna płaca godzinowa wynosiła: na Łotwie 2,54 euro, w Estonii 3,48 euro, a na Litwie 3,72 euro.

Sytuację, jeżeli chodzi o możliwości prowadzenia solidnego dialogu społecznego w krajach bałtyckich, można określić bardzo krótko. W zasadzie zapewnione są sprzyjające ramy prawne i instytucjonalne, zadowalające jest poszanowanie prawa do wolności zrzeszania się i negocjacji zbiorowych. Natomiast brak woli politycznej do zaangażowania się w dialog społeczny oraz słabe zdolności partnerów społecznych do bezpośredniego w nim uczestnictwa⁴³⁰. Jest to bardzo niepokojące w kontekście głównego wyzwania jakie czeka te kraje, a jest nim wyczerpywanie się wewnętrznych zasobów siły roboczej, spowodowane po części starzeniem się społeczeństwa, ale przede wszystkim przez „wysysanie” wykwalifikowanych pracowników do starych państw członkowskich UE. Najnowsze analizy wskazują, że należy pilnie tworzyć warunki do dobrowolnej reemigracji ok. pół miliona Bałtów⁴³¹. A te warunki to m.in. odpowiednio koordynowana dynamika wzrostu płac oraz poprawy standardów zatrudnienia. Do tego potrzebny będzie właśnie efektywny dialog społeczny.

⁴²⁹ Benchmarking Working Europe 2020, Brussels 2020, s. 108.

⁴³⁰ M. Sippola, Ideological underpinnings of the development of social dialogue and industrial relations in the Baltic States, 2017, <https://www.lpsk.lt/lpsk-web/wp-content/uploads/2017/02/Baltic-IR-development-Sippola-2017-02-23.pdf> [dostęp: 10.10.2021 r.].

⁴³¹ O. Krasnopjorofs, Anatomy of labour reserves in the Baltic Countries: A snapshot 15 years after EU accession, 2019, Latvijas Banka Diskusjon Papers 2.

USA i Kanada. Państwa bez instytucjonalnego dialogu społecznego

Sławomir Adamczyk

USA to jedno z historycznych centrów formowania się związków zawodowych w systemie kapitalistycznym. Jednakże nigdy nie doszło tam do wykształcenia się instytucjonalnej formy dialogu społecznego w rozumieniu europejskim. Związki zawodowe i środowisko biznesowe funkcjonują tam na dwóch niezależnych orbitach, które w zasadzie nie mają żadnych punktów wspólnych, poza niektórymi obszarami federalnego sektora publicznego. Sytuacja w Kanadzie jest zbliżona, jednakże nie tożsama.

Jedną z przyczyn obecnego stanu rzeczy w USA są uwarunkowania historyczne. Relacje między związkami zawodowymi a pracodawcami przez cały XIX w. i początki XX w. charakteryzowały się tam ogromną nieufnością, przeradzającą się we wzajemną przemoc wybuchającą przy okazji akcji strajkowych, w których władza publiczna stawiała po stronie wielkiego biznesu, niejednokrotnie wysyłając do tłumienia protestów pracowniczych regularną armię i wtrącając do więzień działaczy związkowych⁴³². Do względnego unormowania sytuacji doszło dopiero w 1935 r., kiedy prezydent Roosevelt doprowadził do przyjęcia *The National Labor Relations Act* (NLRA, tzw. ustawa Wagnera), pierwszej ustawy regulującej stosunki pracy przy

⁴³² Mało kto wie, że początki amerykańskiej Gwardii Narodowej w jej współczesnej formie wiązane są z krwawym stłumieniem strajku pracowników kolejowych w 1877 r. Patrz: D. Adams, *Internal Military Intervention in the United States*. *Journal of Peace Research*, 32(2), 1995, s. 197–211.

uwzględnieniu roli związków zawodowych. Był to element programu reform społeczno-gospodarczych znanego powszechnie pod nazwą Nowego Ładu (*New Deal*). Jednakże już 12 lat później, u progu zimnej wojny przyjęta została do niej restrykcyjna poprawka, tzw. ustawa Tafta-Hartleya, znacznie ograniczająca prawa związków zawodowych. NLRA pozostaje wciąż podstawowym aktem prawa federalnego regulującym spory pomiędzy związkami zawodowymi a menedżmentem, prowadzenie rokowań zbiorowych oraz zasady przystępowania do związków zawodowych⁴³³. Naczelnym organem regulacyjnym i nadzorczym w tym obszarze jest ustanowiona ustawą Wagnera Krajowa Rada Stosunków Pracy (*National Labor Relations Board*, NLRB). Ma ona prawo m.in. wnoszenia oskarżeń o nieuczciwe praktyki pracy przeciwko pracodawcom lub związkom, rozpatrywania i rozstrzygania zarzutów dotyczących nieuczciwej pracy, a także zatwierdzania wyników wyborów związkowych (tzw. certyfikacja związków zawodowych). Niektóre z sektorów gospodarki (np. praca w gospodarstwach rolnych, koleje, transport lotniczy) są wyłączone z kompetencji NLRB. Dla dopełnienia obrazu sytuacji trzeba od razu podkreślić, że USA ratyfikowały tylko dwie z 8 fundamentalnych konwencji MOP, i to te mniej istotne z punktu widzenia zbiorowych stosunków pracy⁴³⁴. Dodatkowo poszczególne stany dysponują dużą autonomią dotyczącą wprowadzania wewnętrznych regulacji odnoszących się do stosunków pracy. Przykładowo, w niektórych z nich pracownicy lokalnych instytucji sektora publicznego wciąż nie mają prawa do prowadzenia rokowań zbiorowych.

Model ruchu związkowego jaki wyłonił się ostatecznie w USA określa się jako biznesowy, lub bardziej łagodnie – „czysty i prosty unionizm”⁴³⁵, nastawiony głównie na postrzeganie roli związków jako

⁴³³ Mimo wysiłków niektórych późniejszych prezydentów USA, dotychczas nie udało się zmienić tego archaicznego i ukierunkowanego przede wszystkim na obronę interesów biznesu prawa. Najbliższy temu był Barack Obama w 2009 r., ale jego inicjatywa została skutecznie zablokowana przez Senat.

⁴³⁴ Dotyczące pracy przymusowej (nr 105) i pracy dzieci (nr 182).

⁴³⁵ S. Larson, B. Nissen, *Theories of the Labour Movement*, Detroit 1987, s. 132.

reprezentanta interesów swoich członków w konkretnym zakładzie pracy. Oznacza to jednak decentralizację struktury, brak koordynowania rokowań na wyższych poziomach, daleko idące różnice w wynagrodzeniach porównywalnych grup pracowniczych oraz, co najważniejsze, niezdolność do wykreowania mechanizmów oddziaływania na środowisko społeczno-gospodarcze. Jest to cena jaką cenę amerykański ruch związkowy musiał zapłacić za swoją legitymizację w latach 30. ubiegłego wieku. W ostatnich latach podejmowane są próby budowania przez związki zawodowe szerszych koalicji z organizacjami pozarządowymi, ruchami religijnymi i społecznymi etc., tak aby móc pozbyć się etykiety reprezentanta jedynie wąskiej grupy interesów⁴³⁶. Jest to tym bardziej potrzebne ze względu na fakt, że liczebność związków zawodowych zdecydowanie maleje. O ile jeszcze w 1983 r. do związków należało prawie 21% pracowników, to w 2020 r. było to już tylko 10,3%⁴³⁷, z drastyczną przewagą uzwiązkowania w sektorze publicznym (34%) nad sektorem gospodarki prywatnej (6,3%)⁴³⁸.

Główną organizacją „parasolową” związków zawodowych jest ogólnokrajowa centrala Amerykańska Federacja Pracy – Kongres Organizacji Przemysłowych (*American Federation of Labour – Congress of Industrial Organisations*, AFL-CIO) utworzona w 1955 r. w wyniku połączenia AFL, istniejącej od 1886 r. organizacji zrzeszającej początkowo przedstawicieli typowych zawodów rzemieślniczych, prezentującej umiarkowane i pragmatyczne podejście do relacji z przedstawicielami kapitału oraz CIO – powstałej w 1935 r. pierwszej centrali reprezentującej pracowników wielkoprzemysłowych. Przy centrali afiliowanych jest 57 związków o charakterze branżowym reprezentujących 12,5 mln zrzeszonych w nich pracowników⁴³⁹. Dru-

⁴³⁶ L. Turner, Globalization and the Logic of Participation: Unions and the Politics of Coalition Building. *Journal of Industrial Relations*. 2006, 48(1), s. 83–97.

⁴³⁷ <https://www.oecd.org/employment/collective-bargaining-database-unitedstates.pdf> [dostęp: 10.10.2021 r.].

⁴³⁸ <https://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm> [dostęp: 10.10.2021 r.].

⁴³⁹ <https://aflcio.org/about-us> [dostęp: 10.10.2021 r.].

gą pod względem wielkości jest federacja *Change to Win* (Zmienić się dla Zwycięstwa) utworzona przez 4 związki, które w 2005 r. opuściły AFL-CIO w geście niezadowolenia ze zbyt zachowawczej – ich zdaniem – postawy tej centrali⁴⁴⁰. Federacja liczy ok. 4,5 mln członków, a główną rolę odgrywa w niej SEIU (*Service Employees International Union*), wpływowy związek pracowników usług. Warto zwrócić uwagę, że specyfiką amerykańskiego ruchu związkowego jest to, że niejednokrotnie związki branżowe afiliowane przy obu wiodących centralach reprezentują nie tylko pracowników z USA, ale także z Kanady.

Organizacje pracodawców prywatnych skupiają się na prowadzeniu lobbingu w imieniu swoich członków. Za największą ogólnokrajową organizację „parasolową” uważane jest Krajowe Zrzeszenie Profesjonalnych Organizacji Pracodawców (*National Association of Professional Employer Organizations*, NAPEO), które ponoć reprezentuje 85% krajowych organizacji pracodawców⁴⁴¹. Co ciekawe na forum MOP pracodawcy amerykańscy reprezentowani są przez inną organizację będącą członkiem Międzynarodowej Organizacji Pracodawców IOE, a mianowicie Radę Stanów Zjednoczonych ds. Biznesu Międzynarodowego (*United States Council for International Business*, USCIB). Brak jest wiarygodnych danych na temat poziomu zorganizowania pracodawców. Według danych Fundacji Dublińskiej ok. 1,6% firm jest zaangażowanych w działalność istniejących organizacji pracodawców⁴⁴².

Zasięg rokowań zbiorowych w USA nigdy nie był specjalnie duży, oscylując w okresie powojennym w granicach 30%⁴⁴³, z wyraźnym wskazaniem na sektor prywatny, gdzie w 1955 r. pokrycie układami

⁴⁴⁰ <http://www.changetowin.org/about-us/> [dostęp: 10.10.2021 r.].

⁴⁴¹ <https://www.eurofound.europa.eu/pl/country/united-states#actors-and-institutions> [dostęp: 10.10.2021 r.].

⁴⁴² Ibidem.

⁴⁴³ W. Ochel, Collective bargaining coverage in the OeCD from the 1960s to the 1990s, CESifo Forum, 2001, 2(4): 62–65.

zbiorowymi wynosiło 38%⁴⁴⁴. Od tej pory systematycznie spadał. W 2020 r. wskaźnik rokowań ledwo przekroczył 12%⁴⁴⁵. Negocjacje zbiorowe w USA są silnie zdecentralizowane, co oznacza że prowadzi się je przeważnie na poziomie regionalnym (sektor publiczny)⁴⁴⁶ lub zakładu pracy (sektor prywatny). Taki kierunek wręcz wymuszają przyjęte w 1935 r. ramy legislacyjne (NLRA). W niektórych branżach, pojawiają się ramowe porozumienia zbiorowe o charakterze sektorowym lub wielozakładowym (tzw. *master agreements*)⁴⁴⁷. Najbardziej znane są umowy negocjowane dla kierowców transportu drogowego (*Teamsters Master Freight Agreement*)⁴⁴⁸. Większość tego typu porozumień ma zasięg lokalny lub regionalny.

W USA obowiązuje zasada wyłączności negocjacyjnej, co powoduje brak konfrontacyjnego pluralizmu związkowego znanego z wielu państw europejskich. Aby dany związek branżowy mógł samodzielnie reprezentować pracowników danej lokalizacji, powinien najpierw uzyskać pisemne poparcie 30% z nich, po czym pod nadzorem NLRB przeprowadzane jest głosowanie wśród całości pracowników mające potwierdzić to prawo. Dopiero wówczas mogą być prowadzone rokowania płacowe. Opierają się one w znacznej mierze na formule *agency shop* (w sektorze prywatnym) lub negocjowanej z pracodawcą zasadzie *fair share provision* (w sektorze publicznym). Oznacza to w dużym skrócie konieczność partycypowania w kosztach rokowań po

⁴⁴⁴ R. Freeman, M. Kleiner, Employer behavior in the face of union organizing drives. *Industrial and Labor Relations Review*, 1990, 43: 351–365.

⁴⁴⁵ <https://www.oecd.org/employment/collective-bargaining-database-unitedstates.pdf> [dostęp: 10.10.2021 r.].

⁴⁴⁶ Prawne możliwości prowadzenia rokowań zbiorowych dla pracowników sektora publicznego stworzono dopiero w latach 60. ubiegłego wieku i to nie we wszystkich stanach. Patrz: L. Compa, An overview of collective bargaining in the United States, [w:] *El derecho a la negociación colectiva*. Liber amicorum Profesor Antonio Ojeda Aviles, Sevilla 2014.

⁴⁴⁷ L. Rhinehart, C. McNicholas, *Collective bargaining beyond the worksite. How workers and their unions build power and set standards for their industries*, Washington, 2020.

⁴⁴⁸ Wynegocjowana po raz pierwszy w latach 60. przez słynnego i kontrowersyjnego przywódcę związkowego Jimmiego Hoffę.

stronie związkowej wszystkich pracowników, także tych niezwiązkowionych. Jednakże od dłuższego czasu w kolejnych stanach rządzonych przez republikanów wprowadzane jest tzw. prawo do pracy (*right-to-work*) będące pochodną wspomnianej już wcześniej antyzwiązkowej ustawy Tafta-Hartleya. Wbrew swojej mylnej nazwie, dotyczy ono zgody na uchylanie się niezwiązkowionych pracowników od obowiązku wpłacania na rzecz związku składek będących rekompensatą za korzyści wynikające z wynegocjowanego przez związek układu zbiorowego, a więc stanowi promowanie tzw. jazdy na gapę (*free riders*)⁴⁴⁹. Może to przyczynić się do zasadniczego osłabienia potencjału negocjacyjnego amerykańskiego ruchu związkowego.

Jest też dobra wiadomość. Z badań Instytutu Gallupa wynika, że systematycznie wzrasta poparcie społeczeństwa USA dla związków zawodowych jako takich. W 2019 r. osiągnęło ono poziom 64%, najwyższy od ponad 50 lat⁴⁵⁰. W ocenie badaczy amerykańskich stosunków przemysłowych szansą na rewitalizację ruchu związkowego jest powrót do negocjacji sektorowych⁴⁵¹. To jednak wydaje się możliwe jedynie w przypadku gruntownych zmian w obecnej archaicznej legislacji federalnej. Obiecał to związkom zawodowym prezydent Joe Biden w postaci tzw. pakietu PRO wzmacniającego ich prawa, ale coraz bardziej wątpliwe jest czy uda mu się tego dokonać, biorąc pod uwagę brak jednoznacznej większości w Senacie USA dla poparcia tej inicjatywy⁴⁵².

Krajobraz stosunków przemysłowych w Kanadzie jest w pewnym sensie odwzorowaniem istniejącego w USA. Aczkolwiek nie do koń-

⁴⁴⁹ B. Surdykowska, Jak nie będąc związkowcem, być beneficjentem rokowań zbiorowych? Kilka uwag na tle amerykańskich zmian w zakresie *right to work*, *Monitor Prawa Pracy*, 2017, 2, s. 63–69.

⁴⁵⁰ <https://news.gallup.com/poll/354455/approval-labor-unions-highest-point-1965.aspx> [dostęp: 10.10.2021 r.].

⁴⁵¹ D. Madland, *Re-Union. How Bold Labor Reforms Can Repair, Revitalize, and Reunite the United States*, Ithaca 2021.

⁴⁵² Szerzej na temat propozycji legislacyjnej PRO, patrz: B. Surdykowska, Czego amerykański świat pracy może spodziewać się po Joe Bidenie?, *Monitor Prawa Pracy*, 2021, 1.

ca. Po okresie burzliwych i także konfrontacyjnych relacji między związkami zawodowymi i kapitałem przyjęta została tam w latach II wojny światowej regulacja zbliżona do amerykańskiej ustawy Wagnera. Odpowiednikiem NLRB jest Kanadyjska Rada Stosunków Przemysłowych (*Canada Industrial Relations Board*, CIRB) mająca zbliżone funkcje, quasi sądowego federalnego trybunału monitorującego sytuację w zakresie zbiorowych stosunków pracy, rozstrzygającego spory i certyfikującego uprawnienia związków zawodowych do prowadzenia rokowań zbiorowych. Podobne rady istnieją na poziomie poszczególnych prowincji. Należy mieć na względzie, że kanadyjskie prowincje, podobnie jak stany USA mają dalece posuniętą autonomię w regulowaniu stosunków pracy na własnym obszarze, przy zachowaniu minimalnych standardów wynikających z wprowadzonego w 1968 r. federalnego kodeksu pracy. Nie odnotowuje się w Kanadzie przejawów instytucjonalnego dialogu społecznego w formie znanej w Europie.

Pierwszą istotną różnicą w porównaniu z USA jest to, że Kanada ratyfikowała wszystkie fundamentalne konwencje MOP, także te odnoszące się do prawa do zrzeszania się (nr 87) oraz prawa do prowadzenia rokowań zbiorowych (nr 98).

Wyższy niż w USA jest poziom zorganizowania stron. Uzwiązkowanie pracowników w Kanadzie przez lata wahało się w okolicach 30%, obecnie wynosi 27,2%, natomiast zasięg organizacji pracodawców to 24,7%⁴⁵³. Rokowania zbiorowe prowadzone są podobnie jak w USA przede wszystkim na poziomie zakładu pracy. Zastosowanie ma także reguła pozwalająca na domaganie się od niuzwiązkowionych pracowników, aby partycypowali w kosztach negocjacji zbiorowych (tzw. formuła Randa od nazwiska sędziego Sądu Najwyższego, który w 1946 r. uznał ją za zgodną z prawem)⁴⁵⁴. Mimo kontestowania jej przez środowisko biznesu oraz polityków

⁴⁵³ <https://www.eurofound.europa.eu/pl/country/united-states#actors-and-institutions> [dostęp: 10.10.2021 r.].

⁴⁵⁴ <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/rand-formula> [dostęp: 10.10.2021 r.].

partii konserwatywnej reguła ta została potwierdzona w 1991 r. przez Sąd Najwyższy. Pozwala to związkom zawodowym na większą niż w USA swobodę w rozwijaniu strategii negocjacyjnych. Wiadać to po rezultatach. Zasięg rokowań zbiorowych wyniósł w Kanadzie 31,3% w 2020 r.⁴⁵⁵

Ruch związkowy w Kanadzie przez lata rozwijał się paralelnie do rozwoju struktury związkowej w USA. Organizacje przenikały się, interesy były zbieżne. Do tego stopnia, że odwzorowany został w tym kraju podział na centrale reprezentujące dwa różne nurty organizowania pracowników. Kiedy doszło do zjednoczenia ruchu związkowego w USA, prawie natychmiast powtórzono to w Kanadzie i w 1956 r. powstała ogólnokrajowa organizacja „parasolowa” – Kanadyjski Kongres Pracy (*Canadian Labour Congress, CLC*)⁴⁵⁶. Ma ona luźną strukturę zrzeszając dziesiątki krajowych związków zawodowych, prowincjonalnych i terytorialnych federacji oraz lokalnych rad związkowych. W sumie reprezentuje ponad 3 miliony pracowników w całym kraju. Warto zwrócić uwagę, że historyczne uwarunkowania powstawania państwa kanadyjskiego wyciskają swoje piętno także na ruchu związkowym. Odrębne centrale związkowe istnieją we francuskojęzycznej prowincji Quebec. Jest ich kilka, przy czym największa – FtQ (*La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec*) zrzesza około 0,6 mln członków⁴⁵⁷.

Po drugiej stronie wiodącą organizacją „parasolową” jest Kanadyjska Rada Pracodawców (*Canadian Employers Council, CEC*) afiliowana przy Międzynarodowej Organizacji Pracodawców IOE oraz reprezentująca to środowisko w MOP⁴⁵⁸.

Prawdopodobnie jedną z istotnych przyczyn, tego że stosunki przemysłowe w Kanadzie są w lepszej – w porównaniu z USA – kondycji jest decyzja podjęta kilkadziesiąt lat temu przez liderów Kana-

⁴⁵⁵ <https://www.oecd.org/employment/collective-bargaining-database-Canada.pdf>
[dostęp: 10.10.2021 r.].

⁴⁵⁶ <https://canadianlabour.ca/who-we-are/> [dostęp: 10.10.2021 r.].

⁴⁵⁷ <https://ftq.qc.ca/> [dostęp: 10.10.2021 r.].

⁴⁵⁸ <https://cec-ccc.ca/about/> [dostęp: 10.10.2021 r.].

dyjskiego Kongresu Pracy, aby zainicjować powstanie partii politycznej o orientacji socjaldemokratycznej, która broniłaby w parlamencie interesów pracowniczych. Utworzona w 1961 r. Nowa Partia Demokratyczna (NDP) przez długie lata ściśle współpracowała z ruchem związkowym, regularnie będąc w kolejnych wyborach federalnych trzecią siłą po wymieniających się władzą konserwatystach i liberałach. Powodowało to osłabienie potencjalnych antyzwiązkowych inicjatyw legislacyjnych. Obecnie więzi NDP ze związkami zawodowymi nieco osłabły, a jej elektorat się skurczył, jednakże już samo funkcjonowanie tej partii na kanadyjskiej scenie politycznej powoduje, że Justin Trudeau, przywódca partii liberalnej stara się kreować swój wizerunek jako polityka przyjaznego promowaniu stosunków przemysłowych.

Australia i Nowa Zelandia: stosunki przemysłowe w trakcie demontażu

Sławomir Adamczyk

Australia

Australia jest przykładem kraju, w którym metodami legislacyjnymi doprowadzono przez ostatnie ćwierćwiecze do demontażu wcześniej istniejącego wielostopniowego systemu rokowań zbiorowych, na korzyść poziomu zakładowego. Nie jest jednak jasne, czy wyszło to na dobre, gdyż kraj znacząco spadł w światowym rankingu konkurencyjności, a nożyce między wzrostem produktywności a wzrostem płacy realnej rozwarły się tak znacznie, że doprowadziło to do spadku konsumpcji wewnętrznej. W rezultacie doszło do zaskakującej sytuacji, że tamtejszy szef banku centralnego w 2018 r. publicznie wezwał świat pracy do upominania się o wyższe płace.

Australia była pierwszym krajem kapitalistycznego świata, w którym w 1904 r. w wyniku demokratycznych wyborów władzę objęła partia o korzeniach pracowniczych (*Labour Party*)⁴⁵⁹. Były ku temu podstawy, gdyż ruch związkowy rozwijał się tam już pod koniec pierwszej połowy XIX w. w oparciu o organizacje rzemieślnicze. Na początku XX w. zaczęły powstawać klasowo zorientowane, radykalne, branżowe związki pracowników przemysłowych. Zostały one jednak zmarginalizowane, przy pomocy niejednokrotnie brutalnych metod o charakterze policyjnym. Bardziej koncyliacyjnie nastawione

⁴⁵⁹ Rządziła jednak niespełna 4 miesiące.

organizacje o charakterze zawodowym stworzyły w 1927 r. Australijską Radę Związków Zawodowych (*Australian Council of Trade Unions*, ACTU), która systematycznie rozszerzała swój zasięg, stając się po 1981 r. organizacją uważaną powszechnie za reprezentanta interesów całego świata pracy. Obecnie ACTU zrzesza 46 związków branżowych oraz 8 terytorialnych rad związkowych i reprezentuje australijskich pracowników w MOP. Poziom uzwiązkowienia w Australii od lat systematycznie spada. Jeszcze w 1976 r. wynosił on 51%, ale w 2020 r. skurczył się już do 14,3%⁴⁶⁰. Wynikało to z upadku zasady obowiązkowego członkostwa w związkach zawodowych wprowadzonej w 1932 r. (tzw. *closed shops*)⁴⁶¹. Ostatecznie została ona zniesiona w 1996 r.

Środowisko pracodawców na poziomie centralnym reprezentowane jest przede wszystkim przez 2 parasolowe organizacje: Australijską Izbę Handlu i Przemysłu (*Australian Chamber of Commerce and Industry*, ACCI) oraz Australijską Grupę Przemysłową (*Australian Industry Group*, AIG). Podobnie jak ACTU uczestniczą w pracach MOP. ACCI jest siecią 160 organizacji biznesowych⁴⁶². Powstała w 1992 r., z połączenia 2 istniejących od 1902 r. organizacji pracodawców. Z kolei korzenie AIG sięgają 1873 r., a pod obecną nazwą działa od 1992 r. po połączeniu z inną organizacją biznesu⁴⁶³. Reprezentuje ona interesy ponad 60 000 przedsiębiorstw zatrudniających ponad 1 milion pracowników.

Rozbudowany system rokowań zbiorowych w Australii zaczął się chwiać od lat 80. ubiegłego wieku. Zasięg rokowań sukcesywnie spadał. Wciąż jest stosunkowo znaczny i wynosi 50–60%, z tym, że głównie dzięki sektorowi publicznemu, gdyż sektor prywatny doświadcza dramatycznej zapaści – od 2013 r. i zasięg układów

⁴⁶⁰ <https://www.abs.gov.au/statistics/labour/earnings-and-work-hours/trade-union-membership/latest-release> [dostęp: 10.10.2021 r.].

⁴⁶¹ D. Peetz, *The Accord, Compulsory Unionism and the Paradigm Shift in Australian Union Membership*, CEPR Discussion Papers 358, 1997.

⁴⁶² <https://www.australianchamber.com.au/about-us/> [dostęp: 10.10.2021 r.].

⁴⁶³ <https://www.aigroup.com.au/> [dostęp: 10.10.2021 r.].

zmniejszył się o prawie połowę – do 12%⁴⁶⁴. Jest to pokłosiem trwających od końca XX w. i wspieranych przez biznes działań kolejnych rządów konserwatywnych mających na celu deregulację ustanowionego w 1904 r. systemu stosunków przemysłowych, a w szczególności rozmontowanie branżowego poziomu rokowań zbiorowych i wzmacnianie rangi indywidualnych kontraktów zatrudnienia. Kluczową reformą miała być wprowadzona w 2006 r. regulacja o nazwie *WorkChoices*, osłabiająca drastycznie pozycję związków zawodowych. Jednakże przeliczono się, gdyż przyniosła ona ze sobą także tak radykalne poluzowanie zasad zwalniania pracowników, że ci w swojej masie poparli w nadchodzących wyborach opozycyjną Partię Pracy. W 2009 r. wprowadziła ona regulację *Fair Work Act*, która m.in. przywracała uznanie dla negocjacji zbiorowych jako głównego czynnika ustalania warunków pracy i płacy w firmach oraz dodatkowo wskazywała na konieczność ich prowadzenia „w dobrej wierze”⁴⁶⁵. Mimo powrotu konserwatystów do władzy nie doszło do obalenia tej ustawy i wciąż stanowi ona obecnie postawę systemu stosunków pracy w Australii. Jednakże nie oznacza to, że *Fair Work Act* przywrócił poprzedni porządek. Jego zapisy wsparły zawieranie układów zbiorowych przede wszystkim na poziomie zakładu pracy i zarazem zlikwidowały wyłączność negocjacyjną związków zawodowych. O znaczeniu tego ostatniego posunięcia świadczy to, że w 2020 r. pozazwiązkowe układy zbiorowe (tzw. NUCA) stanowiły ok. 25% wszystkich negocjowanych porozumień⁴⁶⁶.

Główne zasady *Fair Work Act*.

- Siatka bezpieczeństwa wprowadzająca minimalne warunki zatrudnienia.

⁴⁶⁴ https://www.futurework.org.au/on_the_brink_the_crisis_in_private_sector_collective_bargaining [dostęp: 10.10.2021 r.].

⁴⁶⁵ <https://employsure.com.au/guides/fair-work-australia/what-is-the-fair-work-act/> [dostęp: 10.10.2021 r.].

⁴⁶⁶ M. Bray, J. Mcneil, L. Spiess Unions and collective bargaining in Australia in 2020, *Journal of Industrial Relations*, first published 1 April 2021.

- System rokowań zbiorowych na poziomie przedsiębiorstwa określający obowiązki negocjacyjne i zasady rządzące akcjami protestacyjnymi.
- Zapewnienie możliwości indywidualnych elastycznych ustaleń pomiędzy indywidualnym pracownikiem i pracodawcą dotyczących organizacji pracy, która odpowiada ich rzeczywistym potrzebom, pod warunkiem, że ogólnie poprawia to sytuację pracownika.
- Zabezpieczenie przed nieuczciwym lub niezgodnym z prawem rozwiązaniem stosunku pracy.
- Ochrona wolności wyboru zarówno pracodawców, jak i pracowników, czy mają być reprezentowani przez osobę trzecią w sprawach dotyczących miejsca pracy oraz zapewnienie przepisów regulujących prawa i obowiązki pracodawcy i przedstawicieli pracowników.

W rezultacie tych reform, branżowy poziom negocjacji zbiorowych w Australii przestał *de facto* istnieć. Jego wspomnieniem jest system *Modern Awards*, ustalający jednolite minimalne warunki bezpieczeństwa zatrudnienia dla pracowników danej branży, lecz nie ma on charakteru negocjacyjnego lecz jest zarządzany przez federalną Komisję Godnej Pracy (*Fair Work Commission*), która sprawuje nadzór nad całokształtem rokowań zbiorowych w Australii. Wiodącą formą negocjacji są układy zakładowe, które z mocy prawa zawierane są na okres nie dłuższy niż 4 lata (lecz przeciętnie są to 3 lata). Ich zapisy mogą odbiegać od standardów zapisanych w prawie federalnym, jednakże Komisja sprawdza, czy generalnie są korzystniejsze dla pracowników i ma prawo odmawiać rejestracji układów, co do których uzna, że takiego wymogu nie spełniają. Pod koniec 2020 r. konserwatywny rząd przedstawił propozycje uelastycznienia całej procedury badania „korzystności” układu. Spotkało się to z bardzo negatywnymi reakcjami związków zawodowych obawiających się, że może to doprowadzić do omijania przez pracodawców minimalnej siatki bezpieczeństwa pracowników.

Naukowcy coraz częściej zwracają uwagę, że w sytuacji rosnącej dekompozycji miejsc pracy (97% firm zatrudnia poniżej 20 osób)

przywrócenie właściwej rangi rokowaniom sektorowym mogłoby pomóc w sprostaniu wyzwaniom wynikającym z fragmentacji zatrudnienia i postępującej deprecjacji pozycji przetargowej pracowników⁴⁶⁷.

Nowa Zelandia

Nowa Zelandia ma także długą tradycję stosunków przemysłowych. Podobno pierwszy udokumentowany strajk zorganizowali w 1821 r. maoryjscy pracownicy drzewni, którzy zażądali, by wynagrodzenie za prace wypłacano im w pieniądzu, tak jak było to przyjęte w Anglii lub w prochu strzelniczym, a nie w pożywieniu⁴⁶⁸. Jest także prawdopodobne, że Nowa Zelandia to pierwszy kraj świata, który wprowadził prawne podstawy do rokowań zbiorowych (w 1894 r. – *Industrial Conciliation and Arbitration Act*)⁴⁶⁹. Obecnie jednak jest to przykład państwa, w którym w krótkim czasie dokonano zarówno całościowej destrukcji funkcjonującego modelu rokowań zbiorowych, jak i marginalizacji tego, co po nim pozostało.

Losy systemu stosunków przemysłowych układały się podobnie jak w Australii. Kraj doświadczył radykalnego spadku poziomu uzwiązkowienia z około 66% w latach 80.⁴⁷⁰ do 17,7% w 2018 r.⁴⁷¹ Wiązało się to również z upadkiem obowiązującej od 1936 r. zasady obowiązkowego członkostwa. Została ona zlikwidowana oficjalnie w 1991 r. przez rządzące wówczas ugrupowania prawicowe, a towarzyszył temu szereg neoliberalnych reform, m.in. rozmontowanie systemu wielozakładowych rokowań zbiorowych. Spowodowało to

⁴⁶⁷ A. Pennington, *On the Brink: The Erosion of Enterprise Agreement Coverage in Australia's Private Sector*, Canberra 2018.

⁴⁶⁸ <https://teara.govt.nz/en/strikes-and-labour-disputes> [dostęp: 10.10.2021 r.].

⁴⁶⁹ K. Honey, *Freedom of Association: New Zealand after the Employment Relations Act 2000*, *Otago Management Graduate Review*, 2007, s. 5.

⁴⁷⁰ R. Harbridge, K. Hince, A. Honeybone, *Unions and Union Membership in New Zealand: Annual Review for 1993*, *New Zealand Journal of Industrial Relations*, 1993, 19(2), s. 175–180.

⁴⁷¹ <https://www.wgtn.ac.nz/clew/news/union-membership-in-new-zealand-shows-further-growth> [dostęp: 10.10.2021 r.].

radykalny spadek zasięgu układów zbiorowych z ponad 60% do poniżej 20% obecnie⁴⁷². Całkowite odejście od rokowań zbiorowych nie powiodło się choć taka próba była wtedy podjęta, w postaci promocji tzw. ECA – *Employment Contract Act*, chodziło o to, aby pracownicy bez asysty związków zawodowych mogli samodzielnie ustalać swoje warunki pracy⁴⁷³.

Kiedy po kilku latach władzę przejęła Partia Pracy, współpracująca ściśle ze związkami zawodowymi, udało jej się powstrzymać dążenia do całkowitej deregulacji stosunków przemysłowych, ale powrotu do wcześniejszych czasów już nie było, co oznacza że nie udało się odtworzyć systemu rokowań sektorowych. Obecnie podstawą stosunków przemysłowych jest wprowadzony w 2000 r. *Employment Relations Act*. Zgodnie z tą regulacją układ zbiorowy powinien być negocjowany w dobrej wierze, co oznacza, że strony nie mogą się nawzajem wprowadzać w błąd lub oszukiwać. Interesujące jest, że może on być zawarty już dla 2 osób. Są nim objęci tylko członkowie związku, natomiast osoby nieuzwiązkowane mogą uzgodnić ze stronami układu uiszczenie opłaty negocjacyjnej w celu objęcia ich układem. Zgodnie z prawem układ zawiera się na nie dłużej niż 3 lata.

Wiodącą parasolową organizacją po stronie pracowniczej jest utworzona w 1987 r. poprzez fuzje mniejszych organizacji Rada Związków Zawodowych (*New Zealand Council of Trade Unions*, NZCTU, po maoryjsku *Te Kauae Kaimahi*), która zrzesza 27 organizacji reprezentujących łącznie ok. 320 tysięcy pracowników⁴⁷⁴. Reprezentuje ona ok. 87% wszystkich związkowców. Główną organizacją po stronie pracodawców jest *Business New Zealand Inc*, zrzeszająca 14 000 bezpośrednich członków⁴⁷⁵. Powstała także w wyniku fuzji w 2001 r. lecz jej korzenie sięgają 1902 r.

⁴⁷² <https://www.oecd.org/employment/emp/collective-bargaining-NewZealand.pdf> [dostęp: 10.10.2021 r.].

⁴⁷³ C.S. Wright, C. McLaughlin, Trade Union Legitimacy and Legitimation Politics in Australia and New Zealand, *Industrial relations. The Journal of Economy and Society*, 2021, 60(3), s. 338–369.

⁴⁷⁴ <https://union.org.nz/about/> [dostęp: 10.10.2021 r.].

⁴⁷⁵ <https://www.businessnz.org.nz/> [dostęp: 10.10.2021 r.].

Stosunki przemysłowe w Japonii: syntezę amerykańską koncepcję wmontowaną w krajową tradycję

Sławomir Adamczyk

Konstrukcja japońskiego systemu stosunków przemysłowych została oparta na koncepcji prowadzenia zdecentralizowanego dialogu społecznego, przy silnym podkreśleniu znaczenia więzi, która łączy pracownika z jego zakładem pracy. Zapewniło to szybki wzrost gospodarczy przez kilka dekad po zakończeniu II wojnie światowej. Obecnie jednak Japonia boryka się z poważnymi wyzwaniami związanymi z segmentacją rynku pracy, na którym istnieje ogromna dysproporcja między sytuacją osób o stabilnych miejscach pracy, korzystających z systemu senioralnego oraz rosnącej rzeszy pracowników atypowych, którym oferuje się znacznie niższe standardy zatrudnienia.

Model relacji pracowniczych w Japonii czerpie wiele z wzorca istniejącego w USA. Wynika to z tego, że do jego stworzenia w pełni przyczyniły się amerykańskie władze okupacyjne zarządzające krajem po zakończeniu II wojny światowej. Oczywiście już wcześniej w Japonii wraz z jej industrializacją podjętą w ramach reform okresu Meiji (1868–1912) pojawiły się pierwsze organizacje broniące praw pracowniczych. Wraz ze wzrostem nastrojów nacjonalistycznych i przygotowań do ekspansji militarnej ich rozwój był systematycznie blokowany, aż do wprowadzenia całkowitego zakazu działalności związków zawodowych, co nastąpiło w 1938 r. Przyjęta po wojnie pod wpływem władz okupacyjnych nowa demokratyczna konstytucja gwarantuje wprost w art. 28 prawo związków zawodowych do niezależnego działania oraz prowadzenia rokowań zbiorowych. Początki

były jednak burzliwe, powojenną Japonią wstrząsała fala naprzemiennych strajków i lokautów o niejednokrotnie krwawym charakterze⁴⁷⁶ nim doszło do wypracowania konsensusu między związkami zawodowymi a wielkim kapitałem, czemu patronowała władza polityczna. Dzięki temu możliwe było to, co określa się mianem japońskiego cudu gospodarczego (w latach 1953–73 PKB Japonii wzrastał średniorocznie o 10%). „Złote lata” jednak przeszły w „straconą dekadę” jak nazwano końcówkę XX w., gdy pojawiło się ogromne spowolnienie spowodowane pęknięciem bańki cen aktywów. W ten sposób rozpoczął się najdłuższy, według niektórych ekonomistów trwający do dziś kryzys w gospodarce kapitalistycznej⁴⁷⁷. Ma on oczywiście wpływ na stosunki przemysłowe.

Poziom zorganizowania pracowników w Japonii wykazuje tendencję spadkową. W miarę stabilny poziom uzwiązkowienia (32–34%), oparty na systemie *kigyo-nai kumiai* (system regularnych kontaktów menedżmentu z zakładowymi związkami zawodowymi), udawało się utrzymać do 1975 r. Restrukturyzacja przemysłu ciężkiego oraz odływ siły roboczej do sektora usług zdominowanego przez małe firmy, a przede wszystkim wzrost zatrudnienia atypowego spowodowały wyraźny spadek uzwiązkowienia do poziomu poniżej 18%⁴⁷⁸.

Podobnie jak w USA, główną płaszczyzną działalności związkowej jest poziom przedsiębiorstwa, w większość których stosowana jest klauzula *union shop*, umożliwiająca domaganie się od nowo przyjmowanych pracowników przystąpienia do związku zawodowego. Pracownicy, którzy tego nie uczynią nie są obejmowani układami zbiorowymi pracy. Model ten został dostosowany do japońskiej specyfiki kulturowej. W wielkich przedsiębiorstwach stanowiących podstawę gospodarki rozwinął się specyficzny typ relacji między związ-

⁴⁷⁶ Wystarczy wspomnieć, że podczas pacyfikowania strajku w kopalni Miike w 1960 r. rannych zostało 1500 górników.

⁴⁷⁷ Asian Development Bank Institute, *Japan's Lost Decade: Lessons for Other Economies*, 2021, <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/159841/adbi-wp521.pdf> [dostęp: 10.10.2021 r.].

⁴⁷⁸ <https://www.eurofound.europa.eu/country/japan#actors-and-institutions> [dostęp: 10.10.2021 r.].

kami a menedżmentem oparty o regułę bezpieczeństwa zatrudnienia, a więc długoterminowej perspektywy pracy pracownika w macierzystej firmie (*shushin koyo*), która dbała też o stopniowy wzrost jego zarobków (system senioralny – *nenkō joretsu*) oraz indywidualny rozwój zawodowy. W ramach systemu *Roshi Kyogi Sei* odbywały się regularne konsultacje organizacji związkowych z pracodawcami dotyczące m.in. planów inwestycyjnych, dostosowania kwalifikacji pracowników do wymogów stawianych przez nowe technologie oraz wpływu tychże na sposób organizacji pracy.

Także przede wszystkim na poziomie przedsiębiorstwa prowadzone są rokowania zbiorowe dotyczące wzrostu płac oraz standardów pracy, co przypomina nam polską sytuację. Na tym jednak podobieństwo się kończy, gdyż japońskie związki zawodowe wypracowały efektywny mechanizm koordynacji takich rokowań. Określany jest mianem *shunto* czyli „ofensywy wiosennej” (co jest terminem nieco mylącym, gdyż pierwsze działania mają miejsce już w grudniu poprzedzającego roku). W skrócie mechanizm polega w pierwszym etapie na naprzemiennym obiegu informacji pomiędzy lokalnymi strukturami związkowymi, organizacjami branżowymi i centralą, dotyczących m.in. wydajności pracy w poszczególnych przedsiębiorstwach i oczekiwań płacowych⁴⁷⁹. W rezultacie zostają wypracowane wstępne uśrednione postulaty negocjacyjne w różnych wariantach, które na początku roku są przedstawiane przez lokalne związki pracodawcom. Ci przeważnie w okolicach marca zgłaszają kontrofertę, która jest przez związki konsultowana na poziomie branży i centrali. W kwietniu wreszcie zawierane są ostateczne porozumienia. Jest to unikalny instrument pozwalający związkom zawodowym w sytuacji daleko posuniętej decentralizacji własnej struktury mieć całościowy ogląd efektów negocjacji i zapewnić wyrównany wzrost płac w skali branży czy kraju. Oczywiście negocjacje w ramach *shunto* dotyczą nie tylko płac lecz także świadczeń urlopowych czy czasu pracy.

W odniesieniu do struktury organizacyjnej ruchu związkowego, około trzech czwartych związków zakładowych afiliowanych jest

⁴⁷⁹ T. Kato, *Productivity, wages and unions in Japan*, Geneva 2016.

w federacjach branżowych. Na szczycie tej hierarchii znajdują się centrale związkowe, z których zdecydowanie dominującą jest RENGO powstała w 1989 r. z połączenia dwóch konferencji reprezentujących pracowników sektora publicznego oraz prywatnego⁴⁸⁰. Należy do niej około 50 organizacji branżowych, reprezentujących łącznie ok. 7 mln członków. Ocenia się, że RENGO zrzesza ponad 68% wszystkich związkowców w Japonii. Obok niej funkcjonują dwie wyraźnie mniejsze centrale: Zenroken i Zenrokyo. Po stronie pracodawców najpotężniejszą organizacją jest Keidanren (Japan Business Federation), powstała w 2002 r. w wyniku fuzji wcześniej istniejących organizacji⁴⁸¹. Zrzesza prawie 1400 firm członkowskich, 109 ogólnokrajowych stowarzyszeń przemysłowych i 47 regionalnych organizacji gospodarczych. Uczestniczy w krajowym dialogu trójstronnym, lecz nie ma uprawnień do prowadzenia negocjacji zbiorowych.

Zasięg rokowań zbiorowych w Japonii systematycznie się obniża. O ile jeszcze w latach 80. wynosił powyżej 30%, to w 2018 r. osiągnął poziom 16,4%⁴⁸². Jedną z przyczyn tego trendu jest wspomniana na wstępie segmentacja rynku pracy. Tutaj dotykamy sedna problemu. Skala tego zjawiska w Japonii jest dramatycznie wysoka – szacuje się że ponad 40% pracowników jest zatrudnionych jako tzw. *non-regular workers*, o statusie nieporównywalnym z tradycyjnymi pracownikami zarówno ze względu na poziom ochrony przed zwolnieniami, jak też i drastycznie niższy poziom płac⁴⁸³. Większość pracujących Japonek ma status *non-regular worker*. Przeważnie też nie obejmują tych pracowników układy zbiorowe, gdyż z reguły nie przystępują do zakładowych związków zawodowych. Regulacje prawne

⁴⁸⁰ <http://www.jtuc-rengo.org/> [dostęp: 10.10.2021 r.].

⁴⁸¹ <https://www.eurofound.europa.eu/country/japan#actors-and-institutions> [dostęp: 10.10.2021 r.].

⁴⁸² C. Schnabel, Union Membership and Collective Bargaining: Trends and Determinants, 2020, IZA Institute of Labor Economics.

⁴⁸³ A. Gordon, New and Enduring Dual Structures of Employment in Japan: The Rise of Non-Regular Labor, 1980s–2010s, *Social Science Japan Journal*, 2017, 20(1), s. 9–36.

zobowiązują jedynie pracodawcę do zaoferowania pracownikom atypowym „zrównoważonego traktowania”⁴⁸⁴. Dlatego też stali się oni dla japońskich przedsiębiorców tak pożądanym substytutem dotychczasowej, kosztownej siły roboczej.

Związki zawodowe skupione przeważnie na *shunto*, stosunkowo późno zaczęły sobie uświadamiać, że zdolność do stawienia czoła temu wyzwaniu może stanowić o ich przyszłej pozycji w całym systemie stosunków przemysłowych. To zaczyna się zmieniać. Organizowanie pracowników atypowych stało się obecnie częścią długofalowej strategii centrali RENGO, gdyż tylko w ten sposób można im zapewnić korzyści wynikające z negocjacji płacowych. Niestety wciąż pojawiają się nowe przykłady zachowań dyskryminacyjnych. Dotyczy to przykładowo rekompensat za przestoje w firmach na skutek pandemii Covid-19. W lutym 2021 r. ujawniono, że ponad 33% *non-regular workers*, wysłanych na przymusowe urlopy nie otrzymało świadczenia, podczas gdy w podobnej sytuacji znalazło się jedynie 14,8% stałego personelu⁴⁸⁵.

Jest jeszcze jedno wyzwanie dla obecnego systemu stosunków przemysłowych w Japonii – demograficzne. Średnia wieku w Japonii sukcesywnie rośnie, a wskaźnik dzietności wciąż spada. Ponad jedna czwarta populacji ma 65 lat lub więcej, a przewiduje się, że w 2050 r. liczba ta wzrośnie o 40%. Oznacza to nieuniknione problemy dla rynku pracy. Na dodatek społeczeństwo japońskie jest wyjątkowo homogeniczne i niechętnie patrzy na migrację z zewnątrz. Pod względem odsetka zagranicznych pracowników Japonia z niecałymi 2% jest na jednym z ostatnich miejsc wśród państw OECD⁴⁸⁶. Większość osiadłych obcokrajowców to tzw. koreańscy Japończycy oraz sprowadzani do macierzystego kraju potomkowie migrantów zarobkowych

⁴⁸⁴ W. Shuto, S. Urata, The impact of globalisation on trade unions: the situation in Japan, [w:] A. Bieler, I. Lindberg, D. Pillay (red.), Labour and the Challenges of Globalization, London 2008, s. 139–160.

⁴⁸⁵ <https://hrmasia.com/japans-non-regular-workers-yet-to-receive-compensation-for-forced-leave/> [dostęp: 10.10.2021 r.].

⁴⁸⁶ R.S. Jones, H. Seitani, Labour Market Reform in Japan to Cope with Shrinking and Ageing Population, OECD Economic Department Working Papers, 2019.

do Ameryki Południowej. Sytuację będzie pogarszać to, że szeroko tu przywoływani *non-regular workers* przeważnie nie są długotrwałymi uczestnikami rynku pracy, nie rozwijają perspektywicznych ścieżek kariery zawodowej, nie podnoszą kwalifikacji i szybko się z tego rynku wynoszą, zwłaszcza kobiety.

Japonia wierzy, że stabilność jej rynku pracy zostanie uratowana poprzez robotyzację sięgającą dalej i szerzej niż tylko obsługa linii produkcyjnych i intensywnie działa w tym kierunku. Siedem z dziesięciu wiodących światowych firm zajmujących się robotyką przemysłową ma siedzibę w Japonii. I to Japonia zaspokaja ponad połowę światowego zapotrzebowania na roboty⁴⁸⁷. Co prawda kraj ten jest dopiero na 3 miejscu na świecie pod względem liczby robotów przemysłowych przypadających na 100 tys. „ludzkich” pracowników, ale to japońscy politycy jako jedni z nielicznych w świecie otwarcie mówią, że roboty będą szybko odgrywać kluczową rolę we wspieraniu siły roboczej oraz rosnącego sektora opieki w ich kraju⁴⁸⁸. Trudno prorokować jak wtedy będą wyglądały japońskie stosunki przemysłowe.

⁴⁸⁷ IFR, World Robotics 2020 – Industrial Robots and Service Robots, <https://ifr.org/free-downloads/> [dostęp: 10.10.2021 r.].

⁴⁸⁸ <https://internationalfinance.com/japans-robots-are-conquering-the-world/> [dostęp: 10.10.2021 r.].

Literatura:

- Adamczyk S., Self-organizing Social Dialogue: Impact of the European Union Level on the Relations between Polish Social Partners, *Warsaw Forum of Economic Sociology*, 11:1/2020
- Adamczyk S., Surdykowska B., Międzynarodowe układy ramowe jako przykład dobrowolnie podejmowanych negocjacji między pracą a kapitałem, [w:] Z. Góral (red.), *Układy zbiorowe pracy – w stulecie urodzin profesora Wacława Szuberta*, Warszawa 2013
- Adamczyk S., Surdykowska B., Ponadnarodowe układy ramowe a rozwój stosunków przemysłowych. Polska perspektywa, *Dialog. Pismo dialogu społecznego*, 3/2012
- Adams D., Internal Military Intervention in the United States, *Journal of Peace Research*, 32(2)/1995
- Alston P., Facing Up to the Complexities of the ILO's Core Labour Standards Agenda, *European Journal of International Law*, 2005, 16(3), s. 467–80
- Baccaro L., Mele V., Pathology of Path Dependency? The ILO and the Challenge of New Governance, *ILR Review*, 2012, 65(2)
- Baran K.W., Komentarz do ustawy o związkach zawodowych, [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, wyd. II, Warszawa 2010
- Baran K.W., Książek D., Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, K.W. Baran (red.), 2016
- Beguín B., ILO and the tripartite system, *Carnegie Endowment For International Peace*, 1959
- Benchmarking Working Europe 2020, Brussels 2020
- Bohle D., Greskovits, B., *Capitalist Diversity on Europe's Periphery*, Ithaca-Nowy York 2012
- Boockmann B., The Ratification of ILO Conventions: A Hazard Rate Analysis, *Economics and Politics*, 2001, 13(3)
- Boruta I., Pracować nad lepszą przyszłością. W sprawie raportu Światowej Komisji ds. Przyszłości pracy (MOP), *PiZS*, 2019, 3
- Bray M., Mcneil J., Spiess L., Unions and collective bargaining in Australia in 2020, *Journal of Industrial Relations*, first published 1 April 2021
- Bruun N., The Baltic States and the Core Conventions of the ILO [w:] *Workers' rights in the Baltics. An analysis of the Baltic States: Determining whether any given legislation or practice complies with the ILO Core conventions and Convention 144 on Tripartite Consultation*, NFS 2017
- Buksiński T., *Publiczne sfery i religie*, Poznań, 2011

- Compa L., An overview of collective bargaining in the United States, [w:] El derecho a la negociación colectiva. Liber amicorum Profesor Antonio Ojeda Aviles, Sevilla 2014
- Czarzasty J. (red.), Rokowania zbiorowe w cieniu globalizacji. Rola i miejsce związków zawodowych w korporacjach ponadnarodowych, Warszawa 2014
- Czarzasty J. (red.), Samorząd terytorialny a związki zawodowe – uwarunkowania, możliwości i perspektywy prowadzenia dialogu społecznego, Gdańsk 2020
- Czarzasty J., Owczarek D., Kryzys gospodarczy i dialog społeczny w Polsce, Warszawa 2012
- Czarzasty J., Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu, Warszawa 2010
- Czerwiński K., Dialog w sferze publicznej i jego edukacyjne aspekty, Repozytorium Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, dostępny on-line: <https://repozytorium.ukw.edu.pl/handle/item/443>
- Daszczyńska H. (red.), 10 lat Dyrektywy o europejskich radach zakładowych: polska perspektywa, materiały z konferencji, Gdańsk 2004
- Dobaczewska A., Dialog społeczny w społecznej gospodarce rynkowej, Gdańskie Studia Prawnicze, Tom XXXVII, 2017
- Dvorak J., Guogis A., Karnite R., The Characteristic Features of Social Dialogue in the Baltics, Socialinē Teorije Empirje ir Praktika, January 2018
- Freeman R., Kleiner M., Employer behavior in the face of union organizing drives., Industrial and Labor Relations Review, 43/1990
- Gardawski J., Dialog społeczny w Polsce, Teoria, historia, praktyka, Warszawa 2009
- Gordon A., New and Enduring Dual Structures of Employment in Japan: The Rise of Non-Regular Labor, 1980s–2010s, Social Science Japan Journal, 20(1)/2017
- Grabowska A., Reforma dialogu społecznego w Polsce. Od zawieszenia do nowej formuły trójstronnej debaty, Warszawa 2016
- Haipeter T., Erosion, exhaustion or renewal? New forms of collective bargaining in Germany, [w:] K.V. W. Stone, H. Arthurs (red.) Rethinking Workplace Regulations: beyond the Standard Contract of Employment, 2013
- Hajn Z., Definicje pracodawcy, Państwo i Prawo, 12/1994
- Hajn Z., Koncepcja pracodawcy w powszechnym prawie pracy i szczególnym prawie pracy sfery budżetowej, [w:] L. Florek (red.), Powszechne a szczególne prawo pracy, Warszawa 2016
- Harbridge R., Hince K., Honeybone A., Unions and Union Membership in New Zealand: Annual Review for 1993, New Zealand Journal of Industrial Relations, 19(2)/1993
- Heijden van der, P., The ILO Stumbling towards Its Centenary Anniversary, International Organization Law Review, 15, 2018

- Honey K., Freedom of Association: New Zealand after the Employment Relations Act 2000, Otago Management Graduate Review, 5/2007
- Hughes S., Howorth N., (red.) The International Labour Organization: Coming in from the Cold, Abington-on-Thames 2011
- Jakovleski V., Jerbi S., Biersteker T., The ILO's Role in Global Governance: Limits and Potential, International Development Policy, 2019
- Jones R.S., Seitani H., Labour Market Reform in Japan to Cope with Shrinking and Ageing Populatio, OECD Economic Department Working Papers, 2019
- Jurkowska A., Stelina J., Zieleniecki M., Związki zawodowe, a kryzys gospodarczy, Gdańsk 2009
- Kairit K., Who Protects Workers in a neoliberal State? Estonian Employers and Trade Unionists' Conflicting Views on Labour Relations, Athens Journal of Social Science, 2016, 3(1)
- Kato T., Productivity, wages and unions in Japan, Geneva 2016
- Komunikat z badań CBOS, Opinie o prywatyzacji, Warszawa, grudzień 1992
- Krasnopjorofs O., Anatomy of labour reserves in the Baltic Countries: A snapshot 15 years after EU accession, 2019, Latvijas Banka Diskussion Papers 2
- Larson S., Nissen B., Theories of the Labour Movement, Detroit 1987
- Lewandowski H., Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz, [w:] Prawo pracy, za pośrednictwem serwisu LEX
- Liszcz T., Prawo pracy, wyd. 7, Warszawa 2011
- Madland D., Re-Union. How Bold Labor Reforms Can Repair, Revitalize, and Reunite the United States, Ithaca 2021
- Mały Rocznik Statystyczny, 1939, GUS, Warszawa
- Marassi S., International framework agreements and management of global supply chain: Extra-judicial mechanisms to enforce international labour standards, Questions of International Law, 73/2020
- Mardsen D., The future of the German industrial relation model, Journal for Labour market Research, 2015, 48(2)
- Maul D., Human Rights, Development and Decolonization: The International Labour Organization, 1940–70, Geneva 2012
- Maupain F., The future of the International Labour Organization in the Global Economy, Hart: Oxford 2013
- Męcina J. (red.), Dialog społeczny na poziomie zakładu pracy. Między zasadami a realiami, Warszawa 2009
- Męcina J., Dialog społeczny w Polsce – realia i wyzwania, Materiał merytoryczny przygotowany na konferencję inauguracyjną projekt realizowany przez KK NSZZ „Solidarność” w Partnerstwie z Regionem: Dolny Śląsk, Mazowsze, Podlaskim, Warmińsko-Mazurskim, Białystok, 15.10.2009 r.

- Męcina J., Komentarz do ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, [w:] Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, pod. red. K.W. Baran, Warszawa 2016
- Męcina J., Wpływ dialogu społecznego na kształtowanie stosunków pracy w III Rzeczypospolitej, Warszawa 2010
- Narodowy Bank Polski, Polska wobec światowego kryzysu gospodarczego, 2009
- Nazarczuk J.M., Wpływ światowego kryzysu finansowego na gospodarkę polski i jej regionów, [w:] R. Kisiel, M. Wojarska, Wybrane aspekty rozwoju regionalnego, Olsztyn, 2013
- Oberfichtner M., Schnabel C., The German Model of Industrial Relations: (where) Does It Still Exist?, Journal of Economics and Statistics (Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik), 2019, 239(1)
- Oberfichtner M., Schnabel C., The German Model of Industrial Relations: (Where) Does It Still Exist?, IZA Institute of Labor Economics, Discussion Paper Series, October 2017
- Ochel W., Collective bargaining coverage in the OECD from the 1960s to the 1990s, CESifo Forum, 2(4)/2001
- Ochman A., Zarys koncepcji Habermasowskiej sfery publicznej, Studia Teologiczno-Historyczne Śląska Opolskiego, nr 35, 2015
- OECD, Multinational enterprises in the global economy Heavily debated but hardly measured, 2018
- Olejnik M., Ewaluacja funkcjonowania dialogu społecznego na poziomie regionalnym w Polsce przez pryzmat działalności Wojewódzkich Komisji Dialogu Społecznego, Kwartalnik Naukowy OAP UW „e-Politikon”, nr 3, 2012
- Ost D., Illusory Corporatism in Easter Europe: Neoliberal Tripartism and Postcommunist Class Identities, Politics and Society, 2000, 28(4)
- Oświata – organ polskiego stowarzyszenia robotniczego oświatowo-gimnastycznego „Siła” w Czechosłowacji, nr 9/1937, 1937, ze zbiorów Remigiusza Okraski
- Peetz D., The Accord, Compulsory Unionism and the Paradigm Shift in Australian Union Membership, CEPR Discussion Papers 358/1997
- Pennington A., On the Brink: The Erosion of Enterprise Agreement Coverage in Australia’s Private Sector, Canberra 2018
- Piątkowski J., Komentarz do ustawy o organizacjach pracodawców, [w:] Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, pod red. K.W. Baran, Warszawa 2016
- Piętka B., Krwawe strajki w II RP, <https://www.tygodnikprzeгляд.pl/krwawe-strajki-ii-rp/>, 30.05.2016 r. [dostęp: 30.03.2018 r.] Rada Ministrów, Zasady dialogu społecznego. Dokument programowy rządu przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 22 października 2002 r., Warszawa, 2002
- Pietrzyk-Reeves D., Idea społeczeństwa obywatelskiego. Współczesna debata i jej źródła, Toruń 2012

- Pisarczyk Ł. (red.), TCA czyli o negocjacjach Dawida z Goliatem, Gdańsk 2021
- Pisarczyk Ł., Kryzys metody układowej: zagadnienia prawne, PiZS, 7/2017
- Pisarczyk Ł., The Crisis of the Collective Bargaining System in Poland, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 35(1)/2019
- Pugliano W., Waddington J., Management, European Works Councils and institutional malleability, *European Journal of Industrial Relations*, 26(1)/2020
- Raport UNDP – W trosce o pracę, Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004, Warszawa 2004
- Reda-Ciszewska A., Prawo do strajku w świetle Konwencji o ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, *Studia Prawno-Ekonomiczne*, t. XCV, 2015
- Rehfeldt U., A mapping of the transnational company agreements: inventory and dynamic, [w:] F. Guarriello and C. Stanzani (red.), *Trade Unions and Collective Bargaining in Multinationals. From international legal framework to empirical research*, Milan 2018
- Rhinehart L., McNicholas C., *Collective bargaining beyond the worksite. How workers and their unions build power and set standards for their industries*, Washington 2020
- Rzepecki B., Komisja Ankietowa Badania Warunków i Kosztów Produkcji oraz Wymiany, Warszawa 1927
- Sanetra W., Przedstawicielstwo związkowe w zakładzie pracy w świetle prawa unijnego, [w:] *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, pod. red. Z. Hajna, Warszawa 2012
- Schnabel C., Union Membership and Collective Bargaining: Trends and Determinants, [w:] K.F. Zimmermann (red.), *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*, Cham 2020.
- Schroeder W., Konfliktpartnerschaft- still alive, *Industrielle Beziehungen*, 2016, 23(3)
- Serowaniec M., Proces uspołeczniania mechanizmów podejmowania decyzji publicznych w Polsce, *Studia z Zakresu Nauk Prawnoustrojowych. Miscellaneas.*, nr 6, 2016
- Shuto W., Urata S., The impact of globalisation on trade unions: the situation in Japan, [w:] A. Bieler, I. Lindberg, D. Pillay (red.), *Labour and the Challenges of Globalization*, London 2008.
- Sippola M., The two faces of Nordic management? Nordics firms and their employee relations in the Baltics States, *The International Journal of Human Resource Management*, 20(9), 2009, str. 1929–1944
- Sippola M., *Ideological underpinnings of the development of social dialogue and industrial relations in the Baltic States*, 2017
- Skupień D., *Europejskie rady zakładowe*, Toruń 2008

- Skupień D., Porozumienia europejskich partnerów społecznych, Toruń 2016
- Sroka J., Demokracja deliberacyjna – szansą dla dialogu, *Dialog. Pismo Dialogu Społecznego*, 2008/1(18)
- Stelina J., Prawo pracy a kryzys gospodarczy, *Państwo i prawo*, 3/2010
- Stępnia-Kucharska A., Pakiet antykryzysowy jako instrument wspierania rynku pracy i przedsiębiorców, *Acta Universitatis Lodzianis, Folia Oeconomica* 248, 2011
- Streeck W., Hassel A., The crumbling pillars of social partnership, *West European Politics*, 2003, 26(4)
- Surdykowska B., Jak nie będąc związkowcem, być beneficjentem rokowań zbiorowych? Kilka uwag na tle amerykańskich zmian w zakresie right to work, *Monitor Prawa Pracy*, 2/2017
- Surdykowska B., Czego amerykański świat pracy może spodziewać się po Joe Bidenie?, *Monitor Prawa Pracy*, 1/2021
- Surdykowska B., Działania partnerów społecznych w obliczu kryzysu ekonomicznego, *Polityka Społeczna*, nr 8/2010
- Surdykowska B., Traktatowy mechanizm europejskiego dialogu społecznego, *Monitor Prawa Pracy*, 1/2014
- Surdykowska B., Wysychają źródła trójstronności. Kilka uwag w stulecie Międzynarodowej Organizacji Pracy, *Polityka Społeczna*, listopad-grudzień 2019
- Telljohann V., da Costa I., Müller T., Rehfeldt U., Zimmer R., European and international framework agreements: new tools of transnational industrial relations, *Transfer. European Review of Labour and Research*, 15/2009
- Thelen K., Institutional Change in advanced Political Economies, *British Journal of Industrial Relations*, 2009, 47(3)
- Topiola K., Elements of a Time – bound Action Plan for the Reinforcement of Baltic Trade unions, (w) *Workers’ rights in the Baltics. An analysis of the Baltic States: Determining whether any given legislation or practice complies with the ILO Core conventions and Convention 144 on Tripartite Consultation*, NFS 2017
- Trappmann V., Związki zawodowe w Polsce. Aktualna sytuacja, struktura organizacyjna, wyzwania, Warszawa 2014
- Tricart J.P., Once upon a time there was the European Social dialogue, [w:] B. Vanhercke, D. Ghailani, S. Spasova, P. Pochet (red.), *Social Policy in European Union 1999–2019: the long and winding road*, Brussels 2020
- Turner L., Globalization and the Logic of Participation: Unions and the Politics of Coalition Building, *Journal of Industrial Relations*, 48(1)/2006
- Woolfson Ch., Kallaste E., Illusory Corporatism „Mark2” in the Baltic States, *Warsaw Forum of Economic Sociology*, Spring 2011
- Wratny J., Pakt o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania (omówienia i dokumenty), Bydgoszcz 1993

- Wright C.S., McLaughlin C., Trade Union Legitimacy and Legitimation Politics in Australia and New Zealand, *Industrial relations. The Journal of Economy and Society*, 60(3)/2021
- WSI, Collective Bargaining in Germany 2020, Annual Report of the WSI Collective Agreements Archive, T. Schulten, WSI Tarifarchiv, marzec 2021
- Zabieglński K., Łabaziewicz Z., Polskie prawo pracy w okresie międzywojennym (wybrane zagadnienia), *Colloquium Wydziału Nauk Humanistycznych i Społecznych Akademii Marynarki Wojennej, Rocznik I/2009*

Załączniki



Porozumienie dotyczące wprowadzenia standardów współpracy i dialogu społecznego

z 14 lipca 2021 r.

zawarte pomiędzy:

1. **Urzędem Miejskim w Jaworznie** z siedzibą w Jaworznie przy ul. Grunwaldzkiej 33, reprezentowanym przez Panią Ewę Sidelko-Paleczny – Sekretarza Miasta
2. **Miejskim Centrum Kultury i Sportu** z siedzibą w Jaworznie przy ul. Krakowskiej 8, reprezentowanym przez Pana Sebastiana Kusia – Dyrektora
3. **Powiatowym Urzędem Pracy w Jaworznie** z siedzibą w Jaworznie przy ul. Północnej 9B, reprezentowanym przez Pana Łukasza Curyło – Dyrektora
4. **Wodociągami Jaworzno Sp. z o.o.** z siedzibą w Jaworznie przy ul. Św. Wojciecha 34, reprezentowanymi przez Pana Józefa Natonka – Prezesa Zarządu i Pana Grzegorza Waligórę – Wiceprezesa Zarządu
5. **Przedsiębiorstwem Komunikacji Miejskiej Sp. z o.o.** z siedzibą w Jaworznie przy ul. Krakowskiej 9, reprezentowanym przez Pana Zbigniewa Nosala – Prezesa Zarządu i Pana Zenona Torbę – Wiceprezesa Zarządu

zwanymi dalej **pracodawcami**

a

1. **Zakładową Organizacją Związkową NSZZ "Solidarność" Urząd Miejski w Jaworznie** z siedzibą w Jaworznie przy ul. Grunwaldzkiej 33, reprezentowaną przez Panią Halinę Jamroz – Przewodniczącą oraz Pana Grzegorza Pawelca – Pierwszego Zastępcę Przewodniczącego
2. **Zakładową Organizacją Związkową NSZZ "Solidarność" Miejskie Centrum Kultury i Sportu w Jaworznie** z siedzibą w Jaworznie przy ul. Krakowskiej 8, reprezentowaną przez



Projekt otrzymał dofinansowanie z Norwegii poprzez Granty Norweskie 2014-2021, w ramach Programu Dialog Społeczny - Godna Praca.





Pana Sebastiana Madraka - Przewodniczącego oraz Pana Zbigniewa Lorka - Wiceprzewodniczącego

3. *Zakładową Organizacją Związkową NSZZ "Solidarność" Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie z siedzibą w Jaworznie przy ul. Północnej 9b, reprezentowaną przez Panią Martę Musiał – Przewodniczącą oraz Panią Agnieszkę Grajny - Wiceprzewodniczącą*
4. *Zakładową Organizacją Związkową NSZZ "Solidarność" Wodociągi Jaworzno Sp. z o.o., z siedzibą w Jaworznie przy ul. Wojciecha 34, reprezentowaną przez Pana Andrzeja Dudzika – Przewodniczącego oraz Pana Piotra Duszę - Sekretarza*
5. *Zakładową Organizacją Związkową NSZZ "Solidarność" Przedsiębiorstwo Komunikacji Miejskiej Spółka z o.o. w Jaworznie, z siedzibą w Jaworznie przy ul. Krakowskiej 9, reprezentowaną przez Pana Tomasza Fidzińskiego – Przewodniczącego oraz Pana Janusza Majewskiego - Zastępcę Przewodniczącego*

zwanyymi dalej **organizacjami związkowymi**

oraz

Prezydentem Miasta Jaworzna, Panem Pawłem Silbertem, organem wykonawczym miasta Jaworzna

o następującej treści:

Niniejsze porozumienie jest efektem:

- *wieloletniej współpracy Sekcji Terenowej NSZZ „Solidarność” Miasta Jaworzna z Prezydentem Jaworzna przejawiającej się w zawieraniu porozumień mających na celu troskę o przyszłość miasta oraz dobro jego społeczności, przy poszanowaniu wartości, praw i godności ludzkiej;*
- *projektu pn. „Schematy Dialogu Społecznego dla Godnej Pracy w sektorze publicznym na poziomie samorządów” realizowanego przez NSZZ „Solidarność” we współpracy*



Projekt otrzymał dofinansowanie z Norwegii poprzez Granty Norweskie 2014-2021, w ramach Programu Dialog Społeczny - Godna Praca.





ze Związkiem Miast Polskich oraz partnerami norweskimi: Norweskim Związkiem Pracowników Komunalnych i Powszechnych „Fagforbundet” oraz Norweskim Stowarzyszeniem Władz Lokalnych i Regionalnych „KS”.

Niniejsze porozumienie ma pomóc w tworzeniu ram prowadzenia dialogu we wszystkich kwestiach istotnych dla pracowników, pracodawców oraz władz samorządowych. Dotyczy to zarówno wyzwań chwili obecnej, przykładowo dotyczących godzenia życia osobistego z życiem zawodowym, jak też i tych wyzwań, które mogą pojawić się w przyszłości - związanych ze zmianami demograficznymi i cywilizacyjnymi oraz koniecznością zwiększenia inwestycji w kapitał ludzki. Strony wskazują, że wszelkie konsekwencje pojawiających się wyzwań winny być dyskutowane i rozwiązywane w duchu dialogu społecznego.

POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

1. Celem Porozumienia jest pilotażowe wprowadzenie w pięciu zakładach pracy, dla których samorząd Jaworzna jest pracodawcą pośrednim, dobrych praktyk, o których mowa w § 2 jako modelu współpracy pracodawców z organizacjami związkowymi oraz wzmacniających i pogłębiających **dialog** pomiędzy samorządem, miejskimi jednostkami organizacyjnymi oraz spółkami miejskimi z jednej strony, a NSZZ „Solidarność” reprezentującym pracowników zatrudnionych przez podmioty realizujące zadania gminy.
2. Porozumienie zostaje zwarte dla dobra ogółu pracowników, niezależnie od przynależności związkowej.
3. Podstawą do zawarcia niniejszego porozumienia są przepisy Kodeksu pracy i ustawy o związkach zawodowych, a także innych ustaw i aktów wykonawczych oraz porozumień i wewnętrznych aktów normatywnych obowiązujących u pracodawców.



OBSZARY DOBRYCH PRAKTYK

§ 2

Strony przyjmują dobre praktyki w następujących obszarach:

- **Wzajemne traktowanie**
- **Informowanie**
- **Konsultowanie**
- **Negocjowanie**
- **Przeciwdziałanie mobbingowi**
- **Promocja miasta/identyfikacja**

WZAJEMNE TRAKTOWANIE

§ 3

1. Strony niniejszego porozumienia zobowiązują się do:
 - współpracy na zasadach partnerstwa, wzajemnego poszanowania słuszych interesów oraz wszystkich zasad dobrej współpracy, a w przypadku odmiennej interpretacji tych zasad, strony dążą do wyjaśnienia rozbieżności w drodze dialogu,
 - podejmowania wspólnych, zarówno krótko jak i długoterminowych działań mających na celu ochronę pracowników jak i interesów pracodawców,
 - kreowania wspólnych działań na rzecz pozytywnego wizerunku współpracy zarówno wewnątrz zakładu jak i na terenie miasta oraz poza jego granicami.
2. Organizacje związkowe wysuwając postulaty, zobowiązują się do odniesienia ich do bieżącej sytuacji finansowej i organizacyjnej zakładu pracy oraz budżetu miasta. Strony zobowiązują się do uwzględniania postulatów uzasadnionych sytuacją ekonomiczną zakładu pracy i budżetu miasta.
3. Niezależnie od wyników prowadzonych rozmów, konsultacji bądź uzgodnień, strony porozumienia nie będą prezentować negatywnych opinii na temat drugiej strony.



4. Pracodawcy umożliwiają organizacjom związkowym eksponowanie ich symboli i materiałów informacyjnych oraz dbają o czytelność uregulowań kwestii zwolnień pracowników na wykonywanie doraźnych czynności związkowych.
5. Strony porozumienia nie mogą żądać od drugiej strony działań niezgodnych z przepisami prawa, bądź działań powodujących możliwość pociągnięcia ich do odpowiedzialności karnej, służbowej bądź politycznej.
6. W przypadku ewidentnego i udowodnionego łamania przepisów prawa, w tym Kodeksu pracy i wewnętrzzakładowych regulaminów oraz zasad BHP przez pracowników, organizacje związkowe zobowiązują się do niepodejmowania działań wbrew stanowisku pracodawcy.
7. Strony uznają, że każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia i zobowiązują się do powstrzymania się od jakichkolwiek działań mogących postawić w złym świetle zarówno osoby reprezentujące pracodawców, organizacje związkowe i ich rodziny.
8. Strony porozumienia zgadzają się, że strona, która ponosi wyłączną odpowiedzialność za daną decyzję bądź działania powinna mieć na tę decyzję bądź działania decydujący wpływ.
9. Strony zgodnie oświadczają, że będą czynić starania na rzecz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy w ich zakładach pracy, a w szczególności sprzyjać rozwiązaniom podnoszącym standardy pracy i BHP oraz inicjować i popierać nowatorskie rozwiązania poprawiające efektywność zakładu pracy. Strony deklarują wolę prowadzenia szkoleń pracowników w powyższym zakresie.
10. Strony dołożą staranności, aby zapewniać przejrzyste zasady wynagradzania, szanując znaczenie normy wyrażonej w kodeksie pracy, iż pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.



INFORMOWANIE

§ 4

1. Strony wyrażając gotowość współpracy w dobrej wierze i z poszanowaniem drugiej strony zobowiązują się do odbywania spotkań informacyjnych w terminach, ustalanych odpowiednio do zaistniałej potrzeby.
2. Korespondencja kierowana do pracodawcy przez organizację związkową będzie przyjmowana na zasadach ogólnych, obowiązujących u pracodawcy.
3. Strony zobowiązują się udzielać odpowiedzi na skierowaną do nich korespondencję w terminach przewidzianych prawem, w miarę możliwości bez zbędnej zwłoki.
4. Niezależnie od powyższego, na wniosek organizacji związkowej pracodawcy zobowiązują się do przekazywania stronie związkowej informacji dotyczącej sytuacji finansowej danego zakładu pracy.
5. Pracodawcy na wniosek organizacji związkowej będą przekazywać organizacjom związkowym informacje o długoterminowej strategii działania, szczególnie w przypadkach, gdy będzie ona znacząco wpływać na sytuację pracowników.
6. Pracodawcy na wniosek organizacji związkowych poinformują je o strukturze zatrudnienia, w tym przekażą liczbową zbiorczą informację o przeszeregowaniach i awansach.
7. Pracodawcy informują organizacje związkowe o znaczących zmianach organizacyjnych w ich zakładach pracy.
8. Pracodawca na wniosek organizacji związkowej przekazuje informację o wysokości środków dostępnych na wynagrodzenia, w tym ujętych w regulaminach wynagradzania – nagród/premii.
9. Organizacje związkowe zobowiązują się do rzetelnego, obiektywnego i kompleksowego informowania pracowników o prowadzonych z pracodawcą rozmowach/przebiegu negocjacji mając na uwadze niepowstawanie niepokojów i napięć społecznych.



KONSULTOWANIE

§ 5

1. Organizacje związkowe biorą udział w konsultacjach dotyczących założeń budżetu miasta.
2. Pracodawcy i organizacje związkowe ustalą odpowiednio dla zakładu pracy stałe terminy, w których są dostępni w swojej siedzibie w przypadku konieczności przeprowadzenia bieżącej konsultacji.
3. Pracodawcy zobowiązują się wdrażać zasady pracy zdalnej do regulaminów pracy w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi.
4. Pracodawcy uzgadniają zasady wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych zgodnie z zapisami Ustawy o związkach zawodowych oraz wewnętrznych regulacji.

NEGOCJOWANIE

§ 6

1. Przed przystąpieniem do jakichkolwiek negocjacji strony ustalają cele i obszar negocjacji, tak by możliwe było ustalenie zakresu i poziomu oczekiwań realnych do spełnienia.
2. Strony zobowiązują się do przeprowadzenia obligatoryjnych corocznych negocjacji, w ustalonych przez nie terminach.
3. Negocjacje powinny być prowadzone w duchu poszanowania stron oraz wykazania dobrej woli, tak by nie przekształcały się w dialog pozorowany.
4. Strony zobowiązują się do przekazywania niezwłocznie swojego stanowiska w sprawach wymagających uzgodnień.
5. Strony zobowiązują się do nieujawniania treści negocjacji do czasu ich zakończenia, chyba że negocjacje będą wymagać konsultacji z załogą.
6. Strony zobowiązują się do niepodważania treści wspólnie wypracowanego jednolitego stanowiska oraz przekazywania go w formie uzgodnionej.



PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI

§ 7

1. U każdego z pracodawców zostanie powołana komisja antymobbingowa, której celem będzie rozstrzyganie zgłoszonych skarg dotyczących mobbingu. W skład komisji antymobbingowej wchodzi przedstawiciele pracodawcy i organizacji związkowych.
2. Działanie komisji będzie uruchamiane w przypadku zgłoszenia przypadku mobbingu.
3. Komisja działa na podstawie regulaminu uzgodnionego przez pracodawcę i działające na jego terenie organizacje związkowe.
4. W przypadku możliwości finansowania szkoleń dotyczących obsługi klienta, walki ze stresem, współpracy z trudnym klientem, pracodawcy będą dążyć do ich przeprowadzania.

PROMOCJA MIASTA/IDENTYFIKACJA

§ 8

1. Strony zgodnie deklarują dbanie o dobry wizerunek Jaworzna poprzez promowanie go w wydawanych przez ich organizacje wydawnictwach i prowadzonych portalach.
2. Strony zobowiązują się do eksponowania herbu Jaworzna bądź jego logo na organizowanych przez siebie wydarzeniach, uzyskując na ich ekspozycję stosowną zgodę Urzędu Miejskiego w Jaworznie.
3. Strony zobowiązują się do takiej współpracy, która pozwoli promować Jaworzno poprzez realizowanie dobrych rozwiązań i praktyk, których nadrzędnym celem będzie dobro jego mieszkańców.

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 9

1. Porozumienie zostaje zawarte na czas określony do 31 marca 2023 r.
2. W przypadku rażącego naruszenia postanowień niniejszego porozumienia każda ze stron może je wypowiedzieć ze skutkiem na koniec danego kwartału.



3. Strony deklarują, że przed upływem terminu wskazanego w ustępie 1 nastąpi podsumowanie i weryfikacja dotychczasowych działań, ocena funkcjonowania ich w praktyce oraz podjęcie kroków zmierzających do kontynuowania dobrych praktyk bądź ich modyfikacji.
4. Niniejsze porozumienie powinno być inspiracją dla innych pracodawców samorządowych w Jaworznie, a jego rozwiązania są zalecane przez władze miejskie do wdrażania i realizacji dla dobra ogółu, podnoszenia jakości usług publicznych oraz poprawy warunków pracy i dialogu społecznego.

Prezydent Miasta Jaworzna

PREZYDENT MIASTA
JAWORZNA

.....
Paweł Silbert

Urząd Miejski w Jaworznie

Z up. PREZYDENTA MIASTA

Ewa Siedek-Palczyńska
Sekretarz Miasta

.....

Miejskie Centrum Kultury i Sportu

D Y R E K T O R
Miejskiego Centrum Kultury i Sportu
w JAWORZNIE

Sebastian Kuś

.....

Zakładowa Organizacja

Związkowa NSZZ "Solidarność" Urząd
Miejski w Jaworznie

Przewodniczący Komisji Zakładowej
NSZZ "Solidarność"

Halina Jamros

I Zca Przewodniczącego Komisji Zakładowej
NSZZ "Solidarność"

Grzegorz Pawelec

Zakładowa Organizacja Związkowa

NSZZ "Solidarność" Miejskie Centrum

Kultury i Sportu

PRZEWODNICZĄCY
KZ NSZZ "Solidarność"
przy MCKiS w Jaworznie

Sebastian Padrak

.....

.....



Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie

DYREKTOR
Powiatowego Urzędu Pracy
w Jaworznie
Łukasz Guryło

Wodociągi Jaworzno Sp. z o.o.

PREZES ZARZĄDU
mer inż. Józef Nalonek
WICELICZKA
D/S TECHNICZNYCH
inż. Grzegorz Waliągiera

Przedsiębiorstwo Komunikacji
Miejskiej Sp. z o.o.

PREZES ZARZĄDU
Zbigniew Nosal
WICEPREZES ZARZĄDU
Zenon Torba
Przedsiębiorstwo
Komunikacji
Miejskiej sp. z o.o.
43-600 Jaworzno, ul. Krakowska 9
tel. (032) 753 55 00/fax (032) 753 55 01
NIP 652-000-02-17 REGON 273065841
KRS 0000057850 KATOWICE

Zakładowa Organizacja Związkowa

NSZZ "Solidarność" Powiatowy Urząd

Pracy w Jaworznie
Przewodniczący Komisji Zakładowej
NSZZ "Solidarność"
Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie
Zastępca Przewodniczącego
Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność"
Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie
Agnieszka Gręka

Zakładowa Organizacja Związkowa

NSZZ "Solidarność" Wodociągi Jaworzno

Sp. z o.o.
Przewodniczący
Andrzej Dudziak
Sekretarz
Piotr Dusza

Zakładowa Organizacja Związkowa

NSZZ "Solidarność" Przedsiębiorstwo

Komunikacji Miejskiej Spółka z o.o.

Przewodniczący
Janusz Majewski
V-ce Przewodniczący
PKM Sp. z o.o. Jawor

DOFINANSO
oceny przez władzę
formalną w trybie
grants

RADCA PRAWNY

Karolina Kozłowska-Radzak
12.04.21

Projekt otrzymał dofinansowanie z Norwegii poprzez Granty Norweskie 2014-2021,
w ramach Programu Dialog Społeczny - Godna Praca.

NACZELNIK
Wydziału Organizacyjnego i Kadry

Andrzej Szikowski
12.02.21



Porozumienie o współpracy partnerskiej

zawarte 28.09.2021 w Płocku

w ramach projektu

Schematy Dialogu Społecznego dla godnej pracy w sektorze publicznym na
poziomie samorządów, nr umowy 2019/101789

Kierując się zasadą poszanowania praw i poglądów, dążąc do zachowania wzajemnego zaufania, dbając o pozytywny wizerunek Stron i osiągnięcie kompromisu, podpisujemy Porozumienie, by godna praca stała się niezbywalnym dobrem mieszkańców naszego miasta, a dobra współpraca Stron była inspiracją do podejmowania kolejnych działań na rzecz rozwoju pracowników.

51/WWS-I/PI/222/2021

POROZUMIENIE O WSPÓLPRACY PARTNERSKIEJ

wynegocjowane w ramach projektu pod nazwą: „Schematy Dialogu Społecznego dla Godnej Pracy w sektorze publicznym na poziomie samorządów” realizowanego wspólnie przez Komisję Krajową NSZZ „Solidarność” i Związek Miast Polskich oraz Norweski Związek Pracowników Miejskich i Ogólnych, oraz Norweską Konfederację Pracowników Gminnych i Regionalnych

zawarte 28.09.2021 w Płocku
pomiędzy: **Regionem Płockim NSZZ „Solidarność”** reprezentowanym przez:
Andrzeja Burnat – Przewodniczącego oraz
Stanisława Szkopka – Zastępcę Przewodniczącego

a **Gminą Miasto Płock** reprezentowaną przez:
Andrzeja Nowakowskiego – Prezydenta Miasta Płocka

Oraz **Stroną Pracodawców** reprezentowaną przez:

1. Michał Cichociński - Przewodniczący Zac. dyrektora NORS
2. Joanna Baran Dyrektor Kancelarii Starosty
3. Andrzej Kaldoniec Dyrektor Polskiej Agencji Turystycznej
4. Aleksandra Mielniczak - Przewodnicząca Przewodnicząca Komisji Zarządzania - Prac. p. 100
5. Dawid Stender Przewodnicząca Komisji Zarządzania - Prac. p. 100
6. Marcin Gęszowski - Przewodniczący Dyrektor Biurowego Handlu Pracy w Płocku

zwyanymi dalej Stronami.

§ 1

Użyte w Porozumieniu określenia oznaczają:

Partnerzy społeczni – to termin szeroko używany w całej Europie w odniesieniu do przedstawicieli pracodawców i pracowników (organizacji pracodawców i związków zawodowych).

Dialog społeczny – to wszystkie formy negocjacji, konsultacji bądź wymiany informacji między reprezentantami Stron dla godnej pracy na poziomie lokalnym.

Porozumienie – dokument potwierdzający uzgodnione warunki dotyczące praw i obowiązków Stron.

Przeprowadzanie konsultacji – wymianę poglądów oraz podjęcie dialogu między Stronami.

Negocjacje – działania podejmowane przez Strony mające na celu osiągnięcie porozumienia, w efekcie którego stanowiska zostaną uzgodnione.

Układ zbiorowy pracy – akt prawa wewnątrzzakładowego rozszerzający najczęściej uprawnienia pracowników wynikające ze stosunku pracy w porównaniu z ogólnie obowiązującymi przepisami prawa pracy.

Zagrożenia psychospołeczne – zagrożenia wynikające ze złego planowania pracy, złej organizacji pracy i złego zarządzania nią oraz z niekorzystnego otoczenia społecznego pracy; mogą one prowadzić do negatywnych skutków psychicznych, fizycznych i społecznych, takich jak stres związany z pracą zawodową, wypalenie zawodowe lub przeciążenie pracą.

Mobbing – działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanium lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

§ 2

Cele

Celem Porozumienia jest wzrost jakości dialogu społecznego w sektorze publicznym dla godnej pracy na poziomie lokalnym w Płocku, w tym rozwój efektywnej komunikacji i współpracy pomiędzy partnerami społecznymi i władzami lokalnymi. Strony zobowiązują się w szczególności do:

1. Przekazywania informacji (w formie papierowej lub elektronicznej) niezbędnych do prowadzenia konsultacji i podjęcia ewentualnych negocjacji. Informacje powinny być przekazane w terminie umożliwiającym zapoznanie się ze sprawą lub problemem.
2. Przeprowadzenia konsultacji i rozpoczęcia ewentualnych negocjacji:
 - a) w terminie, formie i zakresie umożliwiającym podjęcie działań w sprawach objętych konsultacjami,

- b) w zależności od przedmiotu dyskusji na odpowiednim poziomie kierowniczym,
 - c) w sposób umożliwiający odbycie spotkania,
 - d) w celu osiągnięcia porozumienia.
3. Zawierania Układów Zbiorowych Pracy dotyczących ochrony warunków pracy pracowników oraz otwartych na nowe wyzwania występujące w środowisku pracy.
 4. Odbywania spotkań z pracownikami dotyczących istotnych spraw ich zakładów pracy na pisemny wniosek każdej ze Stron.
 5. Umożliwienia pracownikom wzięcia udziału w szkoleniach organizowanych przez Stronę na zasadzie oddelegowania z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
 6. Podejmowania wspólnych działań na rzecz przeciwdziałania i wyeliminowania mobbingu i innych zagrożeń psychospołecznych.
 7. Inspirowania do podnoszenia kwalifikacji pracowników, w tym kompetencji cyfrowych i innych będących odpowiedzią na zmieniające się potrzeby rynku pracy.
 8. Promowania Porozumienia i efektów jego realizacji.

§ 3

Przedmiot Porozumienia i obowiązki Stron

1. Przedmiotem niniejszego Porozumienia jest uregulowanie elementów związanych z dialogiem społecznym (trójstronnym) na poziomie lokalnym w Płocku.
2. Porozumienie określa zasady funkcjonowania współpracy między Stronami.
3. Strony zobowiązują się do współpracy przy realizacji i osiągnięciu celów Porozumienia.
4. Spotkania Stron odbywać się będą nie rzadziej niż raz w roku.
5. W III kwartale danego roku odbywa się spotkanie w terminie umożliwiającym Stronom zapoznanie się z planowanym budżetem miasta na kolejny rok i zgłoszenie ewentualnych propozycji zmian.
6. Z wyżej wymienionych spotkań zostanie sporządzony protokół. Protokół będzie przedłożony do akceptacji każdej ze Stron w ciągu 7 dni od daty spotkania.
7. Przedstawiciele wszystkich Stron są zobowiązani do uczestnictwa w spotkaniach.

§ 4

Sposoby realizacji

1. Strony przekazują sobie informację o konieczności odbycia spotkania w danej sprawie i przeprowadzenia konsultacji w terminie nie krótszym niż trzy dni robocze przed planowanym spotkaniem.
2. Strony przygotowują, a następnie przekazują niezbędne informacje dotyczące istoty problemu będącego przedmiotem konsultacji.
3. Każda Strona otrzymuje pocztą elektroniczną własny komplet informacji.
4. Informacje, co do których zastrzeżono poufność nie mogą być udostępniane osobom niebędącym Stronami Porozumienia.
5. Jeżeli nie uda się przekazać informacji w formie elektronicznej w terminie umożliwiającym zapoznanie się z dokumentami i przygotowanie do konsultacji, Strony przygotowują informacje w formie papierowej.
6. Osobami do kontaktu w sprawie realizacji Porozumienia są:

ze strony **Regionu Płockiego NSZZ „Solidarność”**

Przewodniczący i Zastępca Przewodniczącego Zarządu Regionu Płockiego NSZZ „Solidarność”,

ze strony **Pracodawców:**

1. KOPPS - p. A. Kijak - Bratych tel. 364 01 10
2. Książka Płock - p. J. Pawełczyk tel. 433 00 16
3. Pol. S. p. R. Malinowski tel. 366 43 33
4. Komisja Mieszkańców - tel. 367 51 10
5. KUP Płock - p. Oleander tel. 367 18 30
6. MOP Płock Sp. z o.o. - tel. 367 26 83

ze strony **Gminy Miasto Płock:**

Książka Maron - tel. 367 47 9

§ 5

Porozumienie zawiera się na czas nieokreślony.

§ 6

Porozumienie może zostać wypowiedziane przez każdą ze Stron z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

§ 7

Strony nie mogą przenosić na inne podmioty praw i obowiązków wynikających z niniejszego Porozumienia.

§ 8

Wszelkie zmiany niniejszego Porozumienia wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.

§ 9

1. Strony będą dążyły do polubownego rozwiązywania sporów powstałych w związku z realizacją niniejszego Porozumienia.

2. Do niniejszego porozumienia nie mają zastosowania przepisy regulujące tryb i konsultacji społecznych prowadzonych na terenie miasta Plocka o których mowa w Uchwale nr 848/L/2014 Rady Miasta Plocka z dnia 26 sierpnia 2014 roku z późniejszymi zmianami oraz Uchwała nr 410/XXIV/2020 Rady Miasta Plocka z dnia 29 października 2020 roku z późniejszymi zmianami.

§ 10

Porozumienie zostało sporządzone w trzech jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze Stron.

Prezydent Miasta Plocka



Region Plocki NSZZ „Solidarność”

Z-ca Przewodniczącego
Zarządu Regionu Plockiego
NSZZ „Solidarność”

Andrzej Burnat Stanisław Szkopek

Pracownicy



ADWOKAT

Honorata Zielińska-Szostek

Z-CA DYREKTORA
Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej
w Plocku
Adrianna Lipińska-Białaszek

PRZEWODNICZĄC
M.O.Z. NSZZ „Solidarność”
przy M.O.S w Plocku
Bożena Sobczyńska

DYREKTOR
Miejskiego Ośrodka Wzrostu w Plocku
Daniel Olsender

ZOZ NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”
przy Książnicy Plockiej
09-402 Plock, ul. Kościuszki 6
NIP 7743230190

Prezes Zarządu
Marcin Jeżewski

DYREKTOR
Katedry Plockiej
Wydzielni Katedry Fryzjerskiej
Integracji Społecznej
Marcin Jeżewski
Jadwiga Barańska

5

POROZUMIENIE ZAREJESTROWANO
W REJESTRZE POROZUMIEN
URZĘDU MIASTA PŁOCKA
Nr 5111/05-1/P/2021
Data 08.11.2021
Podpis Janusz

Wiceprezes Zarządu

Marcuszek Janikowski

ZAKŁADOWA ORGANIZACJA
ZWIĄZKOWA NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”
Komunikacja Miejska Plock Sp. z o.o.
09-400 Plock, ul. Przemysłowa 17
NIP 774-26-85-770

Zakładowa Organizacja Związku
NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”
w Plocku przy Ośrodku Kultury i Sportu
Przewodniczący
Zakładowy Komitet Wykonawczy
NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”
Plockian Ośrodka Kultury i Sportu
Adriana Machulska

8 marca 2017 r.

Autonomiczne porozumienie ramowe europejskich partnerów społecznych dotyczące aktywnego starzenia i podejścia międzypokoleniowego

1. Wstęp

W odpowiedzi na wyzwania wynikające ze zmian demograficznych europejscy partnerzy społeczni, BusinessEurope, UEAPME, CEEP i ETUC (a także komitet łącznikowy EUROCADRES/CEC), uznali, że w świetle Programu Pracy na lata 2015–2017 wynegocjują autonomiczne porozumienie ramowe dotyczące aktywnego starzenia i podejścia międzypokoleniowego.

Europejscy partnerzy społeczni zauważają konieczność zarówno wdrożenia niezbędnych rozwiązań na poziomie krajowym, sektorowym i/lub zakładu pracy w celu umożliwienia starszym pracownikom aktywnego uczestnictwa w rynku pracy i pozostania na nim do osiągnięcia ustanowionego prawem wieku emerytalnego, jak i upewnienia się co do działań mających ułatwić przemiany międzypokoleniowe na rynku pracy w obliczu wysokiej stopy bezrobocia wśród ludzi młodych.

Działania te powinny zmierzać do umożliwienia pracownikom reprezentującym każdą grupę wiekową pozostania na rynku pracy w zdrowiu i aktywności do osiągnięcia przez nich ustanowionego prawem wieku emerytalnego, jak również do umocnienia kultury odpowiedzialności, zaangażowania, szacunku i godności w każdym miejscu pracy, gdzie doceniani są wszyscy pracownicy niezależnie od ich wieku.

Niniejsze porozumienie ramowe stanowi wkład partnerów społecznych w politykę UE (w tym w prawodawstwo antidyskryminacyjne) oraz w działania, które zainicjowano celem wsparcia aktywnego starzenia i podejścia międzypokoleniowego. Porozumienie ma więc stanowić podstawę do kontynuacji i umocnienia istniejących w całej Europie w różnych kontekstach rozwiązań i podejść. W porozumieniu przedstawiono narzędzia i środki, jakie partnerzy społeczni i/lub kadra zarządzająca zasobami ludzkimi winni wziąć pod uwagę, uwzględniając sytuację demograficzną i rynek pracy w danym kraju oraz krajowe praktyki i procedury dotyczące relacji między stroną pracodawców i pracowników.

Porozumienie ramowe jest oparte na założeniu, że aktywne starzenie i podejście międzypokoleniowe wymaga wspólnego zaangażowania pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli.

Partnerzy społeczni zdają sobie sprawę z tego, że sprostanie wyzwaniom wynikającym ze zmian demograficznych nie zależy wyłącznie od nich. Odpowiedzialność za zbudowanie podwalin do wspierania i promowania aktywnego starzenia i podejścia międzypokoleniowego ponoszą również władze unijne i krajowe, a także inne zaangażowane podmioty.

2. Cele

Poprzez niniejsze porozumienie autonomiczne europejscy partnerzy społeczni ustanawiają ogólne ramy działania których celem jest:

- podniesienie świadomości i zrozumienia wyzwań i możliwości wynikających ze zmian demograficznych wśród pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli;
- zapewnienie pracodawcom, pracownikom i ich przedstawicielom na każdym szczeblu praktycznych sposobów i/lub rozwiązań do efektywnego promowania i zarządzania aktywnym starzeniem;
- zagwarantowanie i utrzymanie zdrowego, bezpiecznego i produktywnego środowiska pracy;
- promowanie innowacyjnego podejścia do cyklu życia zawodowego z wyjądnymi i dobrej jakości miejscami pracy które umożliwiają pracownikom pozostanie na rynku pracy do osiągnięcia wieku emerytalnego;
- ułatwienie wymiany, wzajemnej współpracy i promowania konkretnych działań zmierzających do przekazywania wiedzy i doświadczenia między pokoleniami w miejscu pracy.

3. Opis

Aktywne starzenie odnosi się do optymalizacji możliwości pracowników w każdym wieku w zakresie pracy w dogodnych, sprzyjających wydajności i zdrowych warunkach, aż do osiągnięcia przez nich ustanowionego prawem wieku emerytalnego, poprzez wzajemne zaangażowanie i motywację tak pracodawców, jak i pracowników.

Podejście międzypokoleniowe odnosi się do wykorzystania mocnych stron i obiektywnej sytuacji wszystkich pokoleń, a dzięki temu poprawy wzajemnego zrozumienia i wspierania współpracy i solidarności międzypokoleniowej w miejscu pracy.

4. Narzędzia, środki i działania partnerów społecznych

A – Ocena strategiczna demografii miejsca pracy

Partnerzy społeczni uznają wartość dodaną strategicznych ocen demografii siły roboczej, które przeprowadza się, a następnie aktualizuje okresowo na odpowiednich poziomach, zgodnie z właściwymi dla danego kraju praktykami i procedurami.

Dokonując takich ocen, partnerzy społeczni/kadra zarządzająca powinni wykorzystywać już istniejące działania, dzięki czemu będą mogli uniknąć zbędnych wymogów sprawozdawczych i skupić się na stworzeniu narzędzi dostosowanych w większym stopniu do potrzeb pracowników i przedsiębiorstw, w szczególności MŚP.

Oceny strategiczne mogłyby obejmować m.in.:

- aktualną i projektowaną piramidę wiekową, z uwzględnieniem różnic płci;

- umiejętności, kwalifikacje i doświadczenie;
- warunki pracy;
- wymogi BHP dla danego stanowiska, a zwłaszcza dla tzw. zawodów uciążliwych;
- rozwiązania z dziedziny cyfryzacji i innowacyjności.

Zgodnie z właściwymi dla danego kraju praktykami i procedurami oceny strategiczne mogłyby wspomóc pracodawców, pracowników i/lub ich przedstawicieli w oszacowaniu ryzyka i możliwości oraz w podjęciu niezbędnych działań ułatwiających adaptację do zmian demograficznych, wyszczególnionych w dalszych sekcjach porozumienia. Wiele działań uwzględnionych w niniejszym porozumieniu można jednak podjąć bez przeprowadzania takich ocen.

Zadaniem partnerów społecznych jest też upowszechnianie informacji wśród swoich członków na temat skutecznych narzędzi, jak i praktyk podejmowanych w innych krajach europejskich, oraz przekazywanie niezbędnej wiedzy dotyczącej ich używania.

B – Bezpieczeństwo i higiena pracy

Celem partnerów społecznych na odpowiednim szczeblu jest promowanie i ułatwianie inicjowania działań w miejscu pracy w oparciu o odpowiednie informacje, poprzez określenie np. zadań, które są szczególnie uciążliwe dla pracowników pod względem fizycznym i/lub umysłowym. Działania takie należy podejmować dla określenia ryzyka dla zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, dokonania jego oceny i zapobiegania mu, zgodnie z dyrektywą Unii Europejskiej dotyczącą bezpieczeństwa i higieny pracy (89/391/EWG), ze wskazaniem, czy należy dostosować środowisko pracy tak, aby móc zapobiec lub ograniczyć znaczne uciążliwości fizyczne lub umysłowe i umożliwić pracownikom bezpieczną i higieniczną pracę do czasu osiągnięcia przez nich wieku emerytalnego.

Narzędzia/środki wspierające bezpieczeństwo i higienę pracy mogą obejmować m.in.:

- dostosowanie procesów i miejsc pracy;
- ponowny podział obowiązków i zadań wśród pracowników;
- skuteczne strategie zapobiegania i oceny ryzyka, z uwzględnieniem istniejących zobowiązań prawnych, w tym szkolenie wszystkich pracowników pod kątem BHP w miejscu pracy;
- ochotniczą promocję zdrowia, w tym np. działania uświadamiające;
- podnoszenie wiedzy kadry zarządzającej na danym szczeblu w celu sprostania wyzwaniom i znalezienia możliwych rozwiązań w tym zakresie;
- rozwiązania z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, uwzględniające zdrowie fizyczne i psychiczne pracowników;
- przegląd środków BHP pomiędzy przedstawicielami kadry zarządzającej i przedstawicielami pracowników ds. BHP, zgodnie z istniejącymi wymogami prawnymi.

C – Zarządzanie umiejętnościami i kompetencjami

Należy obrać podejście wspierające rozwój umiejętności i kształcenie ustawiczne, a w efekcie podnoszące zatrudnienie pracowników i optymalizujące kapitał ludzki przedsiębiorstwa w zakresie kompetencji i wiedzy.

Rolą partnerów społecznych jest zapewnienie pracownikom, bez względu na wiek, dostępu do szerokiej oferty szkoleniowej, zgodnie z praktykami i procedurami krajowymi, i jednocześnie motywowanie wszystkich pracowników do udziału w tych szkoleniach.

Narzędzia/środki wspierające zarządzanie umiejętnościami i kompetencjami mogą obejmować m.in.:

- podnoszenie świadomości wśród przedstawicieli pracowników i kadry zarządzającej co do potrzeb związanych z umiejętnościami w zależności od wieku;
- szkolenie pracowników bez względu na wiek, mające na celu utrzymanie i dalsze pozyskiwanie przez nich w trakcie ich kariery niezbędnej wiedzy i kompetencji, które umożliwiłyby im pozostanie na rynku pracy do osiągnięcia wieku emerytalnego;
- ułatwienie i wspieranie rozwoju kariery osobistej i mobilności;
- motywowanie i aktywizowanie pracowników do udziału w szkoleniach zapewniających aktualizację umiejętności, w szczególności w zakresie umiejętności cyfrowych;
- wpisanie zarządzania strukturą wiekową w szerszą strategię rozwoju umiejętności;
- identyfikację kompetencji formalnych i nieformalnych pozyskanych przez pracowników w ciągu ich życia zawodowego.

D – Organizacja pracy dla zapewnienia zdrowego i produktywnego życia zawodowego

Celem partnerów społecznych na odpowiednim szczeblu jest wspieranie i zachęcanie przedsiębiorstw do adaptowania organizacji pracy do potrzeb i przedsiębiorstwa, i pracowników. Ma to na celu promowanie zdrowego i produktywnego życia zawodowego w perspektywie całej kariery zawodowej pracownika.

Partnerzy społeczni i/lub kadra zarządzająca winni umożliwiać, promować i zachęcać — wspólnie i/lub indywidualnie — do wprowadzania adaptacyjnej organizacji pracy w ciągu całej kariery zawodowej, zgodnie z praktykami dotyczącymi dialogu społecznego w miejscu pracy.

Rolą kadry zarządzającej w przedsiębiorstwach jest identyfikowanie możliwości ulepszenia procedur przydziału zadań, a także utrzymania i poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również wydajności podlegających im pracowników.

Narzędzia/środki dotyczące organizacji pracy w celu utrzymania zdrowego i produktywnego życia zawodowego mogą obejmować m.in.:

- wspieranie możliwości zarówno młodych, jak i starszych pracowników dla lepszego przewidywania zmian w organizacji pracy i przystosowywania się do nich w celu maksymalizacji potencjału zasobów ludzkich;
- uzgodnienia dotyczące pracy, w tym uzgodnienia dotyczące czasu pracy;
- dostosowanie podziału zadań wśród pracowników;
- zapewnienie niezbędnych środków dla kadry zarządzającej dotyczących kwestii wiekowych;
- walkę ze stereotypami związanymi z wiekiem, np. poprzez tworzenie zespołów zróżnicowanych wiekowo;
- rozwiązania przejściowe dla starszych pracowników pod koniec ich życia zawodowego;
- rekrutację nowych pracowników.

E – Podejście międzypokoleniowe

Celem partnerów społecznych na odpowiednim szczeblu jest uzyskanie środowiska pracy które pozwoliłoby pracownikom wszystkich pokoleń i w każdym wieku na wspólną pracę, wspierającą współpracę i solidarność międzypokoleniową. Jednym ze sposobów osiągnięcia tego celu jest przekazywanie wiedzy i doświadczenia pomiędzy pracownikami w różnym wieku.

Pracowników należy cenić według ich zdolności, umiejętności i wiedzy, bez względu na wiek, dzięki czemu można uniknąć stereotypów i przełamać ewentualne bariery wiekowe.

Narzędzia/środki pozwalające na osiągnięcie solidarności międzypokoleniowej mogą obejmować m.in.:

- dystrybucję zadań według zdolności/umiejętności/wiedzy;
- plany doradcze/mentorskie/coachingowe w celu wprowadzenia młodszych pracowników do środowiska roboczego, w tym ścieżki rozwoju ich potencjału;
- programy przekazywania wiedzy/umiejętności, zarówno przez młodszych, jak i przez starszych pracowników, z zakresu informatyki i umiejętności cyfrowych, umiejętności ogólnych lub odpowiednio umiejętności odnoszących się do budowania relacji z klientem;
- tworzenie banków wiedzy do gromadzenia wiedzy specjalistycznej oraz tej która wynika z doświadczenia zawodowego nabytego w miejscu pracy i przekazywania jej nowym pracownikom;
- podnoszenie świadomości co do wieku i promowania różnorodności wiekowej, w tym uwzględniania różnych możliwości dotyczących utrzymania równowagi wiekowej w zespołach;
- współpraca z instytucjami edukacyjnymi lub publicznymi służbami zatrudnienia w celu umożliwienia przemian pracowniczych na rynku pracy.

5. Wykonanie i dalsze działania

Niniejsze porozumienie ramowe jest inicjatywą autonomiczną i wynikiem negocjacji pomiędzy europejskimi partnerami społecznymi w ramach realizacji części piątego wieloletniego Programu Pracy na lata 2015–2017 „Partnerstwo dla inkluzywnego wzrostu i zatrudnienia”.

W świetle artykułu 155 Traktatu niniejsze europejskie autonomiczne porozumienie ramowe zobowiązuje członków BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC (oraz komitet łącznikowy EUROCADRES/CEC) do promowania i wdrażania narzędzi i środków tam gdzie jest to konieczne na poziomie krajowym, sektorowym i zakładu pracy, zgodnie z procedurami i praktykami właściwymi dla relacji między partnerami społecznymi w państwach członkowskich i w państwach Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

Strony -sygnatariusze zachęcają również swoje organizacje członkowskie w krajach kandydujących do wykonania tego porozumienia.

Wykonanie postanowień porozumienia nastąpi w ciągu trzech lat od dnia jego podpisania.

Organizacje członkowskie złożą sprawozdanie w sprawie wykonania tego porozumienia Komitetowi Dialogu Społecznego. W ciągu pierwszych trzech lat od dnia podpisania porozumienia Komitet Dialogu Społecznego opracuje i przyjmie coroczną tabelę podsumowującą trwający proces wdrażania. Pełne sprawozdanie dotyczące wykonania podjętych działań zostanie przygotowane przez Komitet Dialogu Społecznego i przyjęte przez europejskich partnerów społecznych w ciągu czwartego roku. W przypadku braku złożenia sprawozdania i/lub wykonania porozumienia po upływie czterech lat i ewaluacji — oraz ewentualnym wsparciu — przez Komitet Dialogu Społecznego, europejscy partnerzy społeczni podejmą wraz z krajowymi partnerami społecznymi w państwach których to będzie dotyczyło, wspólne działania zmierzające do określenia najlepszego sposobu wykonania niniejszego porozumienia w kontekście danego kraju.

Strony-sygnatariusze ocenią i zweryfikują porozumienie w dowolnym momencie po upływie pięciu lat od dnia jego podpisania, na wniosek którejkolwiek ze stron.

W przypadku wątpliwości dotyczących treści niniejszego porozumienia, zaangażowane organizacje członkowskie mogą razem lub osobno zwrócić się do stron-sygnatariuszy, które udzielią wspólnej lub indywidualnej odpowiedzi.

Podczas wykonywania niniejszego porozumienia członkowie stron-sygnatariuszy będą unikać nakładania niepotrzebnych obciążeń na MŚP.

Wykonanie niniejszego porozumienia nie stanowi ważnej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony, gwarantowanego pracownikom w obszarze objętym zakresem niniejszego porozumienia.

Niniejsze porozumienie nie narusza prawa partnerów społecznych do zawierania, na odpowiednim szczeblu, w tym na szczeblu europejskim, porozumień dostosowujących i/lub uzupełniających niniejsze porozumienie w sposób uwzględniający szczególne potrzeby zainteresowanych partnerów społecznych.

Za ETUC

Luca Visentini - Sekretarz Generalny, Peter Scherrer – Z-ca Sekretarza Generalnego

Za BusinessEurope

Emma Marcegaglia – Przewodnicząca

Za CEEP

Valeria Ronzitti – Sekretarz Generalny

Za UEAPME

Ulrike Rabmer –Koller - Przewodnicząca

Thumaczenie zaakceptowane przez partnerów społecznych w dniu 22 lutego 2021 r.

Porozumienie Ramowe
Europejskich Partnerów Społecznych
w sprawie cyfryzacji

czerwiec 2020

Wprowadzenie

Cele

Zakres

Partnerskie podejście pracodawców i przedstawicieli pracowników

- 1. Umiejętności cyfrowe i zabezpieczenie zatrudnienia**
- 2. Sposoby podłączania i odłączenia**
- 3. Sztuczna inteligencja i zagwarantowanie zasady kontroli człowieka**
- 4. Poszanowanie godności ludzkiej i inwigilacja**

Wdrożenie i działania następcze

WPROWADZENIE

Cyfrowa transformacja gospodarki jest tematem wielowątkowym, mającym duży wpływ na rynki pracy, świat pracy i społeczeństwo jako całość. Państwa członkowskie UE zajmują się tym zagadnieniem na różne sposoby ze względu na różną sytuację społeczną i gospodarczą, zróżnicowane rynki pracy i systemy stosunków pracy oraz istniejące inicjatywy, praktyki i układy zbiorowe.

Transformacja cyfrowa przynosi wyraźne korzyści zarówno pracodawcom, pracownikom, jak i osobom poszukującym pracy, w postaci nowych możliwości zatrudnienia, zwiększonej wydajności, poprawy warunków pracy i nowych sposobów organizacji pracy oraz poprawy jakości usług i produktów. Ogólnie rzecz biorąc, przy odpowiednich strategiach, może ona prowadzić do wzrostu zatrudnienia i utrzymania miejsc pracy.

Przejsięcie transformacji cyfrowej wiąże się również z wyzwaniami i ryzykiem dla pracowników i przedsiębiorstw, ponieważ niektóre zadania znikną, a wiele innych się zmieni. Wymaga to przewidywania zmian, dostarczania umiejętności potrzebnych pracownikom i przedsiębiorstwom, aby odnieść sukces w erze cyfrowej. Inne obejmują organizację pracy i warunki pracy, równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz dostępność technologii, w tym infrastruktury, w całej gospodarce i regionach. Potrzebne są również specyficzne podejścia, aby MŚP mogły korzystać z digitalizacji w sposób dostosowany do ich specyficznych warunków.

Ponieważ korzyści te nie są automatyczne, musimy dostosować nasze rynki pracy, systemy kształcenia i szkolenia oraz systemy ochrony socjalnej, aby zapewnić, że przejście to będzie korzystne dla pracodawców i pracowników. UE i rządy krajowe mają do odegrania ważną rolę by zapewnić, że warunki ramowe umożliwią pracodawcom i pracownikom skorzystanie z nadarzających się okazji i pozostawią im miejsce na znalezienie odpowiednich rozwiązań w celu sprostania wyzwaniom, pamiętając, że najlepiej znają sytuację w terenie i wiedzą, jakie środki są potrzebne, by przynieść korzyści przedsiębiorstwom i pracownikom.

Ważne jest również uwzględnienie wpływu na klimat i środowisko naturalne.

Ponadto potrzebne jest wspólne zaangażowanie ze strony pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli, aby jak najlepiej wykorzystać możliwości i stawić czoła wyzwaniom w ramach partnerskiego podejścia, przy jednoczesnym poszanowaniu różnych ról zainteresowanych stron.

Niniejsze porozumienie ramowe stanowi wspólne zobowiązanie europejskich międzysektorowych partnerów społecznych¹ do optymalizacji korzyści i podjęcia wyzwań związanych z cyfryzacją w świecie pracy.

CELE

Niniejsze porozumienie ramowe ma na celu:

- Podniesienie świadomości i poprawę zrozumienia przez pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli możliwości i wyzwań w świecie pracy wynikających z transformacji cyfrowej;
- Stworzenie ram ukierunkowanych na działania w celu zachęcenia pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli do opracowywania środków i działań mających na celu wykorzystanie tych możliwości i sprostanie wyzwaniom, a także w celu udzielania im wskazówek i pomocy, przy jednoczesnym uwzględnieniu istniejących inicjatyw, praktyk i układow zbiorowych;
- Zachęcanie do partnerskiego podejścia między pracodawcami, pracownikami i ich przedstawicielami;
- Wspieranie rozwoju zorientowanego na osobę ludzką podejścia do integracji technologii cyfrowych w świecie pracy, do wspierania/pomagania pracownikom oraz zwiększania wydajności.

Przez:

- Nakreślenie wspólnego, dynamicznego, ciągłego procesu, który uwzględni różne role i obowiązki poszczególnych podmiotów i może być dostosowany do różnych sytuacji krajowych, sektorowych i/lub przedsiębiorstw, systemów stosunków pracy, miejsc pracy i różnych technologii/narzędzi cyfrowych;
- Podkreślenie konkretnych podejść, działań i środków, które pracodawcy, pracownicy i ich przedstawiciele mogą wykorzystywać, w zależności od swoich szczególnych potrzeb i okoliczności, do poruszania takich tematów, jak umiejętności, organizacja pracy i warunki pracy.

¹ BUSINESSEUROPE, SMEunited, CEEP oraz EKZZ wraz z komitetem łącznikowym Eurocadres/CEC

ZAKRES

Niniejsze porozumienie autonomiczne zostało zawarte przez europejskich międzysektorowych partnerów społecznych i ma zastosowanie do całej UE/EOG.

Obejmuje ono wszystkich pracowników i pracodawców w sektorze publicznym i prywatnym oraz we wszystkich rodzajach działalności gospodarczej, w tym w działalności wykorzystującej platformy internetowe, w których istnieje stosunek pracy, zgodnie z definicją krajową.

Kiedy odnosimy się w tym porozumieniu do "przedsiębiorstw", mamy na myśli podmioty z sektora prywatnego i publicznego.

Kiedy w niniejszym porozumieniu występuje odniesienie do "przedstawicieli pracowników", należy uznać uprawnienia przedstawicieli związków zawodowych, zgodnie z prawem i praktyką krajową.

Proces partnerstwa w cyfryzacji



Aby lepiej zrozumieć proces, pojęcia w nim użyte mają następujące, szeroko przyjęte konotacje:

Organizacja pracy (work organization)

Organizacja pracy polega na rozdzieleniu i koordynacji zadań i nadzoru w organizacji. Organizacja pracy pokazuje jak zadania są rozdzielane pomiędzy poszczególne osoby i mechanizmy koordynacji w celu osiągnięcia finalnego produktu lub usługi.

Organizacja pracy lub struktura wskazuje kto robi co, w ramach zespołu lub samodzielnie i kto jest za co odpowiedzialny.

Treść pracy i umiejętności (work content and skills)

Treść pracy wymaga analizy wpływu cyfrowych technologii/narzędzi na zawartość pracy i niezbędnych umiejętności aby ją wykonywać i mieć kontakt (cyfrowy) z innymi (współpracownikami, przełożonymi, klientami, pośrednikami). Treść pracy wymaga wzięcia pod uwagę takich aspektów jak autonomia, spójność, różnorodność, obciążenie pracą, informacja, jasność zajmowanego stanowiska.

Warunki pracy (working conditions)

Warunki pracy odnoszą się do środowiska pracy (bezpieczeństwa i higieny pracy, fizycznych i psychicznych oczekiwań, dobrostanu, klimatu, komfortu, urządzeń sanitarnych, narzędzi pracy) oraz zasad zatrudnienia. Zasady zatrudnienia dotyczą takich kwestii jak: czas pracy (rozkład czasu pracy), okresy odpoczynku, miejsce/ miejsca wykonywania pracy, równowaga pomiędzy życiem zawodowym a osobistym, okresy zwolnień od pracy, szkolenia i możliwości rozwoju, oceny pracowników.

Stosunki w pracy (work relations)

Stosunki w pracy lub relacje interpersonalne mają wpływ na efekty pracy i dobrostan pracowników. Zawierają one społeczne interakcje pomiędzy pracownikami i pomiędzy pracownikami a przedsiębiorstwem (formalne i nieformalne relacje z bezpośrednimi przełożonymi, kierownictwem i działem HR). Relacje z Klientami i innymi osobami trzecimi są też częścią tego procesu. Jest ważne aby wziąć pod uwagę jakość tych relacji (współpracy, integracji, możliwości kontaktu i możliwej komunikacji, atmosfery w pracy), styl zarządzania, przypadki przemocy i mobbingu, zarządzanie przez konflikt, mechanizmy i procesy wsparcia.

PARTNERSKIE PODEJŚCIE PRACODAWCÓW I PRZEDSTAWICIELI PRACOWNIKÓW

Biorąc pod uwagę, że:

Nadrzędnym celem jest osiągnięcie zgodnego przejścia poprzez udaną integrację technologii cyfrowych w miejscu pracy oraz poprzez wykorzystanie możliwości, a także zapobieganie i minimalizowanie ryzyka zarówno dla pracowników, jak i pracodawców oraz zapewnienie jak najlepszych wyników zarówno dla pracodawców, jak i dla pracowników;

Wiele czynników odgrywa rolę i powinno być branych pod uwagę. Proponuje się szerokie multidyscyplinarne podejście, które uwzględni istotne elementy miejsca pracy;

Większość czynników jest ze sobą powiązana i nie należy ich rozpatrywać w odosobnieniu;

Istnieje potrzeba dostosowania podejścia do wielkości przedsiębiorstwa i radzenia sobie z różnymi sytuacjami i okolicznościami, podczas gdy niektóre cechy są takie same dla wszystkich przedsiębiorstw niezależnie od ich wielkości;

Wspólne zaangażowanie pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli na rzecz uzgodnionego i wspólnie zarządzanego procesu jest ważne dla osiągnięcia sukcesu.

Uzgodniony i wspólnie zarządzany dynamiczny ciągły proces jest odpowiednim sposobem realizacji porozumienia, przy jednoczesnym poszanowaniu roli/odpowiedzialności różnych podmiotów, w tym przedstawicieli pracowników.

Obecność lub wprowadzenie technologii cyfrowych lub narzędzi cyfrowych ma wpływ na kilka czynników często są ze sobą powiązanych. Czynniki te zostały przedstawione na wykresie:

- Treść pracy - umiejętności
- Warunki pracy (warunki zatrudnienia, równowaga między pracą a życiem prywatnym)
- Warunki pracy (środowisko pracy, zdrowie i bezpieczeństwo)
- Stosunki pracy
- Organizacja pracy

Na różnych etapach procesu wszystkie te uwarunkowania muszą być omawiane i brane pod uwagę.

W odniesieniu do uwarunkowań, o których mowa powyżej, należy również omówić i uwzględnić w ramach procesu następujące kwestie:

- Umiejętności cyfrowe i zabezpieczenie zatrudnienia
- Sposoby podłączania i odłączania
- Sztuczna Inteligencja i zagwarantowanie zasady kontroli człowieka
- Poszanowanie godności ludzkiej i inwigilacja

Technologie lub narzędzia cyfrowe mogą być również wykorzystywane/wprowadzane w celu poprawy tych czynników (np. poprzez lepszą organizację pracy, komunikację, większe możliwości uczenia się, lepsze relacje w pracy, lepszą równowagę między pracą a życiem prywatnym, równość płci).

Etapy procesu

- Pierwszy etap "*Wspólne badania/przygotowania/podbudowania*" polega na zbadaniu, podniesieniu świadomości i stworzeniu odpowiedniej bazy wsparcia i klimatu zaufania, aby móc otwarcie rozmawiać o możliwościach i wyzwaniach/ryzykach związanych z cyfryzacją, ich wpływie w miejscu pracy oraz o możliwych działaniach i rozwiązaniach.
- Drugi etap "*Wspólne mapowanie/regularna ocena/analiza*" jest ćwiczeniem polegającym na mapowaniu obszarów tematycznych pod kątem korzyści i możliwości (w jaki sposób udana integracja technologii cyfrowej może przynieść korzyści pracownikom i przedsiębiorstwu) oraz pod kątem wyzwań/ryzyk. Na tym etapie określa się również możliwe środki i działania. MŚP mogą potrzebować zewnętrznego doradztwa/wsparcia.
- Trzeci etap "*Wspólny przegląd sytuacji i przyjęcie strategii na rzecz transformacji cyfrowej*" jest wynikiem powyższych etapów. Polega on na podstawowym zrozumieniu możliwości i wyzwań/zagrożeń, różnych elementów i ich wzajemnych powiązań, jak również uzgodnieniu strategii cyfrowych wyznaczających cele dla przedsiębiorstwa w przyszłości.
- Czwarty etap "*Przyjęcie odpowiednich środków/działań*" opiera się na wspólnym przeglądzie sytuacji. Obejmuje on:
 - możliwość testowania / pilotowania przewidywanych rozwiązań;
 - ustalenie priorytetów;
 - harmonogram, realizacja w kolejnych fazach czasowych;
 - wyjaśnienie/określenie ról i obowiązków kierownictwa i pracowników oraz ich przedstawicieli;
 - zasoby;

- środki towarzyszące, takie jak wsparcie (ekspertkie), monitorowanie itp.
- Piąty etap "*Regularne wspólne monitorowanie/kontrola, uczenie się, ocena*" to etap, w którym zataczamy pełne koło, aby wspólnie ocenić skuteczność działań i przedyskutować, czy konieczna jest dalsza analiza, podnoszenie świadomości, wsparcie lub działania.

Przedstawiciele pracowników otrzymują takie udogodnienia i informacje, jakie są niezbędne do skutecznego zaangażowania się w poszczególne etapy procesu.

Dostosowanie

Chociaż etapy procesu pozostałyby identyczne, proces ten powinien być dostosowany do różnych sytuacji krajowych, sektorowych i/lub przedsiębiorstw oraz systemów stosunków pracy poprzez dostosowanie narzędzi wykorzystywanych w procesie, treści i/lub zaangażowanych osób/ekspertów. Pozwala to na przyjęcie podejścia, które jest istotne dla różnych miejsc pracy, przedsiębiorstw i sektorów.

W porozumieniu uznano, że wprowadzono już szeroki zakres narzędzi cyfrowych, programów szkoleniowych i wspólnych procedur, w niektórych przypadkach przez partnerów społecznych. W związku z tym te istniejące narzędzia i procedury powinny zostać uwzględnione we wspólnym tworzeniu map/regularnej ocenie/analizie, w przypadkach, gdy istnieją obawy co do warunków pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, co wymaga pilnej uwagi i natychmiastowych działań.

W interesie pracodawców i pracowników leży dostosowanie organizacji pracy, w razie potrzeby, do trwającej transformacji pracy wynikającej z wykorzystania cyfrowych narzędzi pracy. Dostosowanie to powinno odbywać się w sposób uwzględniający interesy pracowników i prerogatywy pracodawców w zakresie organizacji pracy na poziomie przedsiębiorstwa.

1. Umiejętności cyfrowe i zabezpieczenie zatrudnienia

Główny cel i czynnik sukcesu

Głównym celem jest przygotowanie obecnych i przyszłych pracowników oraz przedsiębiorstw aby posiadli odpowiednie umiejętności poprzez ciągłe uczenie się, wykorzystanie szans i stawienie czoła wyzwaniom związanym z transformacją cyfrową w świecie pracy.

Wspólny interes partnerów społecznych

Wyzwania i możliwości związane z cyfryzacją oznaczają, że partnerzy społeczni są wspólnie zainteresowani ułatwianiem dostępu do wysokiej jakości i skutecznego szkolenia i rozwoju umiejętności, przy jednoczesnym poszanowaniu różnorodności i elastyczności systemów szkoleniowych, które różnią się w zależności od różnych praktyk w zakresie stosunków przemysłowych. Wiąże się to z zaangażowaniem pracodawców w pozytywne wykorzystanie technologii cyfrowej, dążeniem do poprawy innowacyjności i wydajności, w celu poprawy długoterminowej kondycji przedsiębiorstw oraz bezpieczeństwa zatrudnienia siły roboczej i lepszych warunków pracy. Wraz ze zobowiązaniem pracowników do wspierania wzrostu i sukcesu przedsiębiorstw oraz do uznania potencjalnej roli technologii cyfrowej, jeśli przedsiębiorstwa mają pozostać konkurencyjne we współczesnym świecie.

Określenie potrzeb w zakresie umiejętności jako kluczowego wyzwania

Kluczowym wyzwaniem, przed którym stoją partnerzy społeczni, jest określenie, jakie umiejętności (cyfrowe) i zmiany procesów są konieczne do wprowadzenia, a w konsekwencji zorganizowanie odpowiednich środków szkoleniowych. Dotyczy to szczebla krajowego, sektorowego i przedsiębiorstw, zgodnie z różnymi krajowymi systemami stosunków przemysłowych.

Kluczowe elementy

- Istnieje wspólny interes, ale różna odpowiedzialność pracodawców i pracowników w zakresie przyczyniania się do podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowania zawodowego, co prowadzi do powstawania odnoszących sukcesy przedsiębiorstw i wysokiej jakości usług publicznych oraz odpowiednio wykwalifikowanej siły roboczej.
- Na wszystkich etapach procesu podnoszenia kwalifikacji należy promować zaangażowanie partnerów społecznych na odpowiednim szczeblu, a także kierowników działów kadr i linii produkcyjnych oraz przedstawicieli pracowników i (europejskich) rad zakładowych w: motywowanie pracowników do udziału w szkoleniach, tworzenie ram opartych na otwartej komunikacji oraz w informowanie, konsultacje i uczestnictwo, zgodnie z krajowymi systemami stosunków pracy.
- Partnerzy społeczni mogą odgrywać rolę wspierającą dla przedsiębiorstw w ich wysiłkach na rzecz tworzenia planów dotyczących umiejętności, aby dostosować się do bieżących i przyszłych zmian. Należy wziąć pod uwagę szczególne potrzeby MŚP w zakresie wsparcia.

- W zależności od rodzaju wprowadzonych narzędzi cyfrowych oraz konkretnej sytuacji w kraju, sektorze i przedsiębiorstwie, pracownicy będą potrzebowali zestawu umiejętności obejmującego i łączącego umiejętności techniczne, specyficzne dla danego sektora, a także szereg umiejętności i kompetencji przekrojowych i miękkich, takich jak zdolność do rozwiązywania problemów, krytyczne myślenie, umiejętności współpracy i komunikacji, współtworzenie i kreatywność. Jednocześnie należy dalej rozwijać i wzmacniać umiejętności i kompetencje ludzkie i społeczne, takie jak zarządzanie ludźmi, inteligencja emocjonalna i zdolność oceny.
- Biorąc pod uwagę tempo zmian na rynku pracy, narzędzia badawcze, takie jak środki przewidywania umiejętności, oraz regularna ocena istniejącego zestawu umiejętności pracownika w ramach podejścia do rozwoju kompetencji w uczeniu się przez całe życie są niezwykle istotne dla właściwego określenia przyszłych potrzeb w zakresie umiejętności i wyboru odpowiednich środków szkoleniowych w ścisłej współpracy z przedstawicielami pracowników.
- Przejście na prawdziwą kulturę uczenia się w społeczeństwie i w przedsiębiorstwach oraz zmobilizowanie pozytywnego nastawienia pracowników do zmian jest niezbędne, by przekształcenie cyfrowe stało się szansą, a zaangażowanie, kreatywność i podejście zorientowane na rozwiązania stały się podstawą działań dostosowawczych partnerów społecznych, przy jednoczesnym zminimalizowaniu ewentualnego ryzyka.

Rozwijanie strategii transformacji cyfrowej wspierających zatrudnienie

Porozumienie zachęca partnerów społecznych na odpowiednich szczeblach i przedsiębiorstwa do wprowadzenia strategii transformacji cyfrowej w ramach podejścia partnerskiego, aby realizować następujące cele:

- Wspieranie zmian w zatrudnieniu pracowników w przedsiębiorstwach, a szerzej - między przedsiębiorstwami i sektorami, poprzez inwestycje w umiejętności, które zapewniają aktualizację kwalifikacji i stałe zatrudnienie siły roboczej oraz odporność przedsiębiorstw;
- Zapewnienie warunków dla cyfrowej transformacji przedsiębiorstw, która prowadzi do tworzenia miejsc pracy, w tym zobowiązanie pracodawców do wprowadzania technologii w sposób przynoszący jednocześnie korzyści w zakresie zatrudnienia, wydajności i treści pracy oraz poprawy warunków pracy.

Wspólna analiza i wspólne zaangażowanie w działania muszą być wspierane przez struktury dialogu społecznego, składające się z przedstawicieli pracodawców i pracowników, w celu

oceny i określenia potrzeb szkoleniowych związanych z cyfryzacją dla przedsiębiorstwa lub sektora i jego pracowników. Mogą to być umiejętności twarde i miękkie, określone w uzgodnionym podejściu do szkolenia w zakresie umiejętności.

Środki które należy rozważyć obejmują:

- Zobowiązanie obu stron do podnoszenia lub przekwalifikowania się w celu sprostania cyfrowym wyzwaniom przedsiębiorstwa.
- Dostęp do szkoleń i ich organizacja, zgodnie z różnymi krajowymi stosunkami przemysłowymi i praktykami szkoleniowymi oraz z uwzględnieniem różnorodności siły roboczej, np. w formie funduszy szkoleniowych / funduszy sektorowych, kont szkoleniowych, planów rozwoju kompetencji, bonów. Przepisy dotyczące szkoleń powinny jasno określać warunki uczestnictwa, w tym czas trwania, aspekty finansowe i zaangażowanie pracowników.
- Jeżeli pracodawca zwraca się do pracownika o udział w szkoleniu związanym z pracą, które jest bezpośrednio związane z cyfrowym przekształceniem przedsiębiorstwa, szkolenie jest opłacane przez pracodawcę lub jest zgodne z układem zbiorowym pracy lub praktyką krajową. Szkolenie to może odbywać się w zakładzie pracy lub poza nim i odbywa się w odpowiednim i uzgodnionym czasie, zarówno dla pracodawcy, jak i dla pracownika, oraz w miarę możliwości w godzinach pracy. Jeśli szkolenie odbywa się poza czasem pracy, należy zapewnić odpowiednią rekompensatę.
- Skupienie się na jakości i skuteczności szkolenia. Oznacza to zapewnienie dostępu do odpowiednich szkoleń odpowiadających na określone potrzeby szkoleniowe pracodawcy i pracownika. Kluczowym aspektem tego w kontekście transformacji cyfrowej jest szkolenie pracowników, aby pomóc im jak najlepiej wykorzystać wprowadzane technologie cyfrowe.
- Ustalenia dotyczące szkoleń, które zapewniają umiejętności mogące wspierać mobilność między sektorami i w ramach sektorów.
- Wewnętrzne lub zewnętrzne rozwiązania w zakresie walidacji szkoleń.
- Funkcjonowanie programów takich jak praca w skróconym czasie, łączących w sobie skrócenie czasu pracy ze szkoleniem, w ściśle określonych okolicznościach.

Partnerzy społeczni powinni rozważyć środki na odpowiednich szczeblach w celu zapewnienia, że wpływ na zatrudnienie jest dobrze przewidywany i zarządzany w strategiach transformacji cyfrowej wspierających utrzymanie i tworzenie zatrudnienia. Niezwykle ważne jest, aby technologia cyfrowa została wprowadzona w odpowiednim czasie, w porozumieniu z

pracownikami i ich przedstawicielami, w ramach systemów stosunków pracy, tak aby można było budować zaufanie do tego procesu. Celem strategii transformacji cyfrowej jest uniknięcie utraty miejsc pracy, jak również tworzenie nowych możliwości, w tym poprzez rozważenie możliwości ponownego zaprojektowania miejsc pracy. Strategie powinny gwarantować, że zarówno przedsiębiorstwo, jak i pracownicy skorzystają z wprowadzenia technologii cyfrowej, np. w zakresie warunków pracy, innowacji, wydajności i udziału w zyskach z wydajności, ciągłości działalności gospodarczej, zdolności do zatrudnienia. Strategie opierają się na wspólnym zaangażowaniu partnerów społecznych:

- Przekwalifikowanie i podnoszenie kwalifikacji, tak aby pracownicy mogli przenieść się do nowych miejsc pracy lub dostosować się do zmienionych miejsc pracy w przedsiębiorstwie, w uzgodnionych warunkach;
- Przeprojektowanie miejsc pracy w celu umożliwienia pracownikom utrzymania się w przedsiębiorstwie w nowej roli, jeśli niektóre z ich zadań lub praca zniknie z powodu technologii cyfrowej;
- Przeprojektowanie organizacji pracy, w razie potrzeby, w celu uwzględnienia zmienionych zadań, ról lub kompetencji;
- Polityka równych szans mająca na celu zapewnienie, że technologia cyfrowa przyniesie korzyści wszystkim pracownikom. Jeżeli technologia cyfrowa przyczynia się do nierówności, na przykład między kobietami i mężczyznami, kwestia ta musi zostać rozwiązana przez partnerów społecznych.

2. Sposoby podłączania i odłączania

W interesie pracodawców i pracowników leży dostosowanie organizacji pracy, w razie potrzeby, do trwającej transformacji pracy wynikającej z wykorzystania cyfrowych urządzeń pracy. Osiągnięcie jasności co do uzasadnionych oczekiwań wobec pracownikach podczas korzystania z takich urządzeń, może być wspierane przez rokowania zbiorowe na odpowiednich szczeblach w państwach członkowskich.

Obecność i/lub wprowadzenie urządzeń/harzędzi cyfrowych w miejscach pracy może zapewnić wiele nowych możliwości i możliwości elastycznej organizacji pracy z korzyścią dla pracodawców i pracowników. Jednocześnie może to stwarzać ryzyko i wyzwania związane z ograniczeniem pracy i czasu osobistego zarówno w czasie pracy, jak i poza nim.

Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w każdym aspekcie związanym z pracą. Aby uniknąć ewentualnego negatywnego wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników oraz na funkcjonowanie przedsiębiorstwa, należy skupić się na zapobieganiu. Odnosi się to do kultury, w której pracodawcy i pracownicy aktywnie uczestniczą w zapewnianiu bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy poprzez system określonych praw, obowiązków i zadań, i w której zasada zapobiegania jest traktowana jako najwyższy priorytet.

Środki, które należy rozważyć, obejmują:

- Szkolenia i działania podnoszące świadomość;
- Przestrzeganie zasad dotyczących czasu pracy oraz zasad telepracy i pracy mobilnej;
- Odpowiednie środki w celu zapewnienia przestrzegania;
- Dostarczanie pracodawcom i pracownikom wskazówek i informacji na temat przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz zasad telepracy i pracy mobilnej, w tym na temat korzystania z narzędzi cyfrowych, np. poczty elektronicznej, w tym na temat ryzyka nadmiernego połączenia, w szczególności w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa;
- Jasność co do polityki i/lub uzgodnionych zasad dotyczących wykorzystywania narzędzi cyfrowych do celów prywatnych w czasie pracy;
- Zaangażowanie kierownictwa w tworzenie kultury, która pozwala uniknąć kontaktu poza godzinami pracy;
- Organizacja pracy i obciążenie pracą, w tym liczba pracowników, to kluczowe aspekty, które należy wspólnie określić i ocenić;
- Osiągnięcie celów organizacyjnych nie powinno wymagać połączenia poza godzinami pracy. Z pełnym poszanowaniem przepisów dotyczących czasu pracy oraz przepisów dotyczących czasu pracy zawartych w układach zbiorowych i ustaleniach umownych, w przypadku wszelkich dodatkowych kontaktów poza godzinami pracy z pracownikami ze strony pracodawców, pracownik nie jest zobowiązany do bycia kontaktowalnym;
- A w odniesieniu do powyższego punktu, odpowiednia rekompensata za każdy dodatkowy przepracowany czas, oraz;
- Procedury ostrzegania i wspierania w kulturze bez obwiniania, mające na celu znalezienie rozwiązań i zabezpieczenie przed sankcją dla pracowników z powodu braku możliwości kontaktu z nimi;

- Regularna wymiana między kadłą kierowniczą a pracownikami i/lub ich przedstawicielami na temat obciążenia pracą i procesów pracy
- Procedury ostrzegania i wsparcia
- Zapobieganie izolacji w pracy.

3. Sztuczna inteligencja (AI) i zagwarantowanie zasady kontroli przez człowieka

Sztuczna inteligencja (AI) będzie miała znaczący wpływ na świat pracy jutra. Obecnie większość przedsiębiorstw w Europie nadal znajduje się na wczesnym etapie wykorzystywania nowych możliwości opartych na sztucznej inteligencji w celu optymalizacji procesów pracy lub tworzenia nowych modeli biznesowych. W tym punkcie niezbędne jest zbadanie możliwości projektowania systemów sztucznej inteligencji lub uczenia maszynowego w celu osiągnięcia sukcesu gospodarczego i dobrych warunków pracy.

Podczas gdy systemy i rozwiązania w zakresie AI posiadają cenny potencjał w zakresie zwiększenia wydajności przedsiębiorstwa i poprawy samopoczucia siły roboczej oraz lepszego podziału zadań pomiędzy ludzi, różne części przedsiębiorstwa oraz maszyny i ludzi, ważne jest również, aby upewnić się, że systemy i rozwiązania w zakresie AI nie zagrażają ludziemu zaangażowaniu i zdolnościom w pracy, lecz je zwiększają.

Niniejsze Porozumienie autonomiczne partnerów społecznych określa pewne kierunki i zasady dotyczące tego, w jaki sposób i w jakich okolicznościach AI jest wprowadzana w świecie pracy.

Kontrola ludzi nad maszynami i sztuczną inteligencją powinna być zagwarantowana w miejscu pracy i powinna stanowić podstawę stosowania robotyki i aplikacji opartych na sztucznej inteligencji, przy jednoczesnym poszanowaniu i przestrzeganiu kontroli bezpieczeństwa i ochrony.

Godna zaufania AI posiada trzy elementy, które powinny być spełnione w całym cyklu życia systemu i muszą być przestrzegane podczas wdrażania w świecie pracy:

- system powinien być legalny, sprawiedliwy, przejrzysty, bezpieczny i pewny, zgodny ze wszystkimi obowiązującymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi, a także z prawami podstawowymi i zasadami niedyskryminacji,

- powinien on przestrzegać uzgodnionych norm etycznych, zapewniając zgodność z prawami podstawowymi/człowieka UE, równości i innych zasad etycznych oraz,
- powinien być solidny i trwały, zarówno z technicznego, jak i społecznego punktu widzenia, ponieważ nawet przy dobrych intencjach systemy AI mogą powodować niezamierzone szkody.

Partnerzy społeczni na poziomie przedsiębiorstwa i na innych właściwych poziomach powinni aktywnie badać potencjał technologii cyfrowej i sztucznej inteligencji w zakresie zwiększenia wydajności przedsiębiorstwa i dobrobytu siły roboczej, w tym lepszego podziału zadań, zwiększonego rozwoju kompetencji i zdolności do pracy, zmniejszenia narażenia na szkodliwe warunki pracy.

Należy uznać istnienie potencjalnych napięć między poszanowaniem autonomii człowieka, zapobieganiem szkodom, sprawiedliwością i zrozumiałością procesu decyzyjnego oraz zająć się nimi.

Środki, które należy rozważyć, obejmują:

- Wdrażanie systemów AI:
 - o powinno być zgodne z zasadą "kontroli przez osobę ludzką";
 - o powinno być bezpieczne, tzn. zapobiegać szkodom. Należy podjąć działania w zakresie oceny ryzyka, w tym możliwości poprawy bezpieczeństwa i zapobiegania szkodom, np. w zakresie integralności fizycznej osoby ludzkiej, bezpieczeństwa psychicznego, wystąpienia efektu potwierdzenia lub zmęczenia poznawczego;
 - o powinno być zgodne z zasadami sprawiedliwości, tzn. zapewniać pracownikom i grupom wolność od niesprawiedliwych uprzedzeń i dyskryminacji;
 - o musi być przejrzyste i zrozumiałe, a także musi podlegać skutecznemu nadzorowi. Stopień, w jakim taka przejrzystość jest potrzebna, zależy od kontekstu, wagi i konsekwencji. Konieczne będzie przeprowadzenie kontroli w celu uniknięcia błędnych wyników w zakresie AI.
- W sytuacjach, w których systemy AI są wykorzystywane w procedurach dotyczących zasobów ludzkich, takich jak rekrutacja, ocena, awans i zwolnienie, analiza wyników, należy zapewnić przejrzystość poprzez dostarczanie informacji. Ponadto zainteresowany pracownik może złożyć wniosek o interwencję człowieka lub zakwestionować decyzję wraz z badaniem wyników AI.

- Systemy AI powinny być zaprojektowane i obsługiwane w sposób zgodny z obowiązującym prawem, w tym z ogólnym rozporządzeniem o ochronie danych (RODO), gwarantującym zachowanie prywatności i godności pracownika.

4. Poszanowanie godności ludzkiej i inwigilacja

Technologia cyfrowa i systemy nadzoru AI wraz z przetwarzaniem danych dają możliwość zabezpieczenia środowiska pracy i zapewnienia zdrowych i bezpiecznych warunków pracy oraz poprawy efektywności przedsiębiorstwa. Jednocześnie jednak zwiększają one ryzyko naruszenia godności człowieka, zwłaszcza w przypadku monitorowania osobistego. Może to prowadzić do pogorszenia warunków pracy i samopoczucia pracowników.

Minimalizacja zakresu danych i przejrzystość wraz z jasnymi zasadami przetwarzania danych osobowych ograniczają ryzyko inwazyjnego monitorowania i niewłaściwego wykorzystania danych osobowych.

RODO przewiduje zasady odnoszące się do przetwarzania danych osobowych pracowników w kontekście zatrudnienia, które muszą być przestrzegane.

Partnerzy społeczni, w tym porozumieniu, przywołują art. 88 RODO, który odnosi się do możliwości ustanawiania w drodze układów zbiorowych bardziej szczegółowych przepisów w celu zapewnienia ochrony praw i wolności w odniesieniu do przetwarzania danych osobowych pracowników w kontekście stosunków pracy.

Środki które należy rozważyć obejmują:

- Umożliwienie przedstawicielom pracowników zajmowania się kwestiami związanymi z danymi, zgodą, ochroną prywatności i nadzorem.
- Łączenie zbierania danych zawsze z konkretnym i przejrzystym celem. Dane nie powinny być gromadzone lub przechowywane tylko dlatego, że jest to możliwe lub do ewentualnego przyszłego nieokreślonego celu.
- Zapewnienie przedstawicielom pracowników udogodnień i narzędzi (cyfrowych), np. cyfrowych tablic ogłoszeń, aby mogli wypełniać swoje obowiązki w erze cyfrowej.

WDROŻENIE I DZIAŁANIA NASTĘPCZE

Niniejsze porozumienie ramowe jest autonomiczną inicjatywą i wynikiem negocjacji między europejskimi partnerami społecznymi w ramach ich szóstego wieloletniego programu prac na lata 2019-2021. W kontekście art. 155 Traktatu niniejsze autonomiczne europejskie porozumienie ramowe zobowiązuje członków BusinessEurope, SMEUnited, CEEP i EKZZ (oraz komitet łącznikowy EUROCADRES/CEC) do promowania i wdrażania narzędzi i środków, w razie potrzeby na poziomie krajowym, sektorowym lub przedsiębiorstw, zgodnie z procedurami i praktykami właściwymi dla partnerów społecznych w państwach członkowskich i państwach Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Strony sygnatariusze zwracają się również do swoich organizacji członkowskich w krajach kandydujących o wdrożenie niniejszego porozumienia. Wykonanie niniejszego porozumienia zostanie przeprowadzone w ciągu trzech lat od daty jego podpisania.

Proces wdrażania powinien zachęcać do przyjmowania środków, które są trwałe, a ich skuteczność winna być oceniana przez partnerów społecznych na odpowiednim poziomie.

Partnerzy społeczni powinni wykorzystać swoje dotychczasowe doświadczenia krajowe zdobyte w procesie wdrażania poprzednich autonomicznych porozumień europejskich partnerów społecznych.

Organizacje członkowskie będą składać Komitetowi Dialogu Społecznego sprawozdania z realizacji tego porozumienia. W ciągu pierwszych trzech lat od daty podpisania niniejszego porozumienia Komitet Dialogu Społecznego przygotowuje i przyjmuje roczną tabelę podsumowującą bieżące wdrażanie porozumienia. Pełne sprawozdanie z podjętych działań wykonawczych zostanie przygotowane przez Komitet Dialogu Społecznego i przyjęte przez europejskich partnerów społecznych w czwartym roku. W przypadku braku sprawozdania i/lub wdrożenia po czterech latach i po dokonaniu oceny w Komitecie Dialogu Społecznego i przy jego wsparciu, europejscy partnerzy społeczni zaangażują się we wspólne działania wraz z krajowymi partnerami społecznymi zainteresowanych państw w celu określenia najlepszego sposobu wdrożenia niniejszego porozumienia ramowego w kontekście krajowym.

Strony sygnatariusze dokonują oceny i przeglądu porozumienia w dowolnym czasie po upływie pięciu lat od daty jego podpisania, na wniosek jednej z nich.

W przypadku pytań dotyczących treści niniejszego porozumienia, zaangażowane organizacje członkowskie mogą wspólnie lub oddzielnie zwracać się do stron sygnatariuszy, które odpo-

wiedzą wspólnie lub oddzielnie. Wdrażając niniejsze porozumienie, członkowie stronsygnatariuszy unikają niepotrzebnych obciążeń dla MŚP. Wykonanie niniejszego porozumienia nie stanowi ważnej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony zapewnianego pracownikom w dziedzinie, której dotyczy niniejsze porozumienie. Niniejsze porozumienie nie narusza prawa partnerów społecznych do zawierania, na odpowiednim szczeblu, w tym na szczeblu europejskim, porozumień dostosowujących lub uzupełniających niniejsze porozumienie w sposób, który uwzględni specyficzne potrzeby zainteresowanych partnerów społecznych.

EKZZ

BUSINESSEUROPE

CEEP

SMEunited

UCHWAŁA Nr 35**strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego
z dnia 19 czerwca 2017 r.
w sprawie zaleceń partnerów społecznych dotyczące jakości staży
na otwartym rynku pracy**

Na podstawie art. 29 w związku z art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2015 r., poz.1240), uchwala się, co następuje:

§1

Praktyki i staże rozumiane jako uzyskiwanie doświadczenia i nabywanie umiejętności praktycznych istotnych dla wykonywania pracy w miejscu odbywania stażu lub praktyki, (dalej „praktyki”) mają za zadanie przygotować osobę wchodzącą, lub wracającą na rynek pracy do podjęcia zatrudnienia. Celem praktyki powinno być przede wszystkim podniesienie kompetencji zawodowych oraz kształcenie praktykanta lub stażysty (dalej „praktykanta”), jak również umożliwienie zdobycia doświadczenia zawodowego poprzez praktyczne nabywanie wiedzy i umiejętności w miejscu pracy. Efektem praktyk są konkretne, pozytywne rezultaty, zawierające w sobie perspektywę rozwoju zawodowego. Efekty te są trwałe i powtarzalne, możliwe do zastosowania w podobnych warunkach, w innym miejscu. Osoba, która odbędzie praktykę powinna być przygotowana do podjęcia zatrudnienia. Dla pracodawców - organizatorów praktyk, są one elementem wspierającym efektywny proces rekrutacji oraz przygotowywania pracowników do wykonywania zadań. Partnerzy społeczni rekomendują organizowanie staży i praktyk o odpowiedniej jakości, które pozwolą na uzyskiwanie korzyści obu stronom, organizatorom i odbywającym praktyki. W tym celu opracowano ramy jakości staży i praktyk, uzgodnione i sygnowane przez reprezentatywne związki zawodowe i organizacje pracodawców, przeznaczone do dobrowolnego wykorzystania przez interesariuszy. Poniższe ramy jakości będą upowszechniane przez sygnatariuszy w ramach prowadzonej przez nich działalności.

§2

Zalecenia partnerów społecznych dotyczące jakości staży na otwartym rynku pracy stanowią załącznik nr 1 do niniejszego stanowiska.

§3

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Za stronę pracowników

Goole
Piotr Duda *OS*

Za stronę pracodawców

Martini
Niński
prawnik
Bodny

**Zalecenia partnerów społecznych dotyczące jakości staży
na otwartym rynku pracy**

I. Przygotowanie do realizacji programu praktyki i rekrutacja

1. Podmiot organizujący praktykę zapewnia przejrzystość procesu rekrutacji oraz warunków realizacji praktyki, w szczególności poprzez:
 - a. Udostępnienie programu praktyki w sposób umożliwiający zapoznanie się z nim przez osoby potencjalnie zainteresowane. Program praktyki może np. stanowić element ogłoszenia o praktyce.
 - b. Program praktyki jest konsultowany z interesariuszami, a w szczególności ze związkami zawodowymi, jeśli działają u danego pracodawcy, lub inną reprezentacją pracowników.
 - c. Ogłoszenie o praktyce zawiera informację o celu organizowania praktyki. Jeśli pracodawca zamierza po zakończeniu programu zatrudnić praktykanta, informuje o tym wskazując, m.in. liczbę planowanych do obsadzenia miejsc pracy. Może również informować o liczbie praktykantów zatrudnionych w relacji do przyjmowanych na praktykę w przeszłości.
 - d. Proces rekrutacji do programu jest przeprowadzany rzetelnie i transparentnie, z zachowaniem warunków równej dostępności.
2. Miejsce pracy praktykanta jest przystosowane do odbywania praktyk, jak również powinno spełniać odpowiednie standardy i normy BHP.
3. Praktykant jest zaznajamiany z zasadami BHP i przeciwpożarowymi, a także regulaminami i układami zbiorowymi obowiązującymi w zakładzie pracy.

II. Wzrost edukacyjny

1. Praktyka powinna mieć jasno wskazany cel i nie może zastępować zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Za cel należy uznać osiągnięcie konkretnego rezultatu praktyki, w postaci nabytych kwalifikacji, z uwzględnieniem miejsca pracy, stanowiska i specyfiki pracy w danym przedsiębiorstwie.
2. Program praktyki określa zakres prac oraz treści przekazywane praktykantowi. Za treści należy uznać wiedzę, umiejętności i wartości przekazywane praktykantowi, które mogą zostać wykorzystane w czasie dalszej pracy zawodowej.
3. Praktykant ma jasno określony zakres obowiązków, który odpowiada przekazywanym praktykantowi treściom i prowadzi do osiągnięcia wyznaczonych celów.

III. Umowa

1. Między zaangażowanymi w program stronami zostaje zawarta pisemna umowa – „Umowa o praktykę”.
2. Umowa zostaje zawarta najpóźniej w momencie przystąpienia praktykanta do praktyki.
3. Umowa określa warunki praktyki, takie jak:
 - a. Cel praktyki, zakres prac i treści oraz zakres obowiązków praktykanta.
 - b. Okres, na jaki zawierana jest „Umowa o praktykę”
 - c. Dobowy i tygodniowy wymiar odpoczynku praktykanta, który powinien wynosić odpowiednio nie mniej niż 11 i 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku.
 - d. Maksymalny wymiar czasu praktyki nie powinien przekraczać 12 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. W przypadku praktyk trwających do 1 miesiąca wymiar czasu praktyki nie powinien przekraczać 12 godzin na dobę i 48 godzin tygodniowo.
 - e. Wysokość wynagrodzenia, o ile jest przewidziane.
 - f. Okres wypowiedzenia umowy o praktykę, która jest odpłatna, wynosi tydzień w przypadku, gdy praktyka trwa poniżej 3 miesięcy i dwa tygodnie w przypadku, gdy praktyka trwa powyżej 3 miesięcy .
 - g. Wymiar dni wolnych przysługujących praktykantowi w czasie odbywania praktyki trwającej dłużej niż miesiąc, w wymiarze 2 dni na każdy miesiąc praktyki

IV. Opieka i mentoring

1. Opiekunowie lub mentorzy przyszłych praktykantów wyznaczani są na etapie przygotowań do realizacji programu.
2. Każdy przyjęty praktykant ma przydzielonego opiekuna lub mentora.
3. Opiekun lub mentor jest odpowiedzialny za wprowadzenie praktykanta w zakres obowiązków oraz zasady i procedury obowiązujące w przedsiębiorstwie.
4. Opiekun lub mentor na bieżąco monitoruje realizację przydzielonego w programie praktyki zakresu obowiązków oraz celów edukacyjnych.
5. Opiekun lub mentor udziela informacji zwrotnej praktykantowi na temat osiągniętych wyników i stopnia realizacji zadań.

6. Opiekun lub mentor w sytuacji, gdy opieka nad praktykantem jest jego dodatkowym zadaniem powinien z tego tytułu być dodatkowo wynagradzany, o ile powoduje to wydłużenie czasu lub zwiększenie intensywności pracy.
7. Organizator praktyki powinien wskazać osobę, która będzie sprawowała nadzór nad pracą opiekunów lub mentorów. Pracodawca informuje praktykanta o możliwości i sposobie informowania o niewłaściwym wykonywaniu zadań przez opiekuna lub mentora.
8. Maksymalna liczba praktykantów na jednego opiekuna lub mentora nie powinna wynosić więcej niż 3 osoby. Wyjątek stanowi sytuacja, gdy opieka lub mentoring jest jedynym lub głównym zadaniem pracownika.
9. Należy określić jakie minimalne wymogi musi spełniać opiekun lub mentor, przykładowo minimalny staż pracy na danym stanowisku.
10. Pracodawca powinien, odpowiednio do potrzeb, przeprowadzić szkolenie specjalistyczne dla pracowników, którzy mają pełnić funkcję opiekuna lub mentora.

V. Czas trwania, wynagrodzenie i opieka socjalna

1. Program praktyki ma jasno określony czas trwania i nie trwa dłużej niż 6 miesięcy. W uzasadnionych przypadkach, wynikających ze specyfiki stanowiska pracy, na którym odbywa się praktyka, może być wydłużony stosownie do programu praktyki.
2. Po zakończeniu praktyki podmiot organizujący praktykę nie powinien zawierać kolejnej umowy o praktykę z tą samą osobą.
3. Praktyka trwająca dłużej niż 1 miesiąc jest obligatoryjnie płatna.
4. Wynagrodzenie praktykanta powinno być określone proporcjonalnie do wynagrodzenia otrzymywanego na stanowisku, na którym odbywa praktykę. Wynagrodzenie nie może odbiegać w rażący sposób od aktualnego wynagrodzenia pracownika na tym samym stanowisku, w tym samym zakładzie pracy.
5. Praktykant powinien w miarę możliwości być objęty programami socjalnymi w przedsiębiorstwie, jak np. dostępem do stołówki zakładowej lub korzystania z programów zniżkowych dla pracowników przedsiębiorstwa.
6. Ogólne ubezpieczenie zdrowotne oraz ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków są zapewnione praktykantowi podczas trwania umowy o praktykę.

VI. Ocena programu

1. Po ukończeniu programu praktykant otrzymuje pisemne potwierdzenie jego realizacji ze wskazaniem na nabyte umiejętności i kompetencje, bez względu na długość trwania praktyki. Ponadto w potwierdzeniu zostanie określone miejsce praktyki, nabyte doświadczenie i umiejętności praktyczne oraz zakres zadań realizowanych przez praktykanta
2. Podmiot organizujący praktykę umożliwia praktykantowi ocenę programu praktyki w formie pisemnej.



Warszawa, 8 czerwca 2020 r.

Porozumienie strony pracowników oraz strony pracodawców RDS na rzecz aktywnego starzenia

Partnerzy społeczni reprezentowani w Radzie Dialogu Społecznego, inspirowani Autonomicznym porozumieniem europejskich partnerów społecznych dotyczącym aktywnego starzenia i podejścia międzypokoleniowego z dnia 8 marca 2017 r. wskazują, że:

- dostrzegając wyzwania demograficzne, takie jak starzenie się społeczeństw oraz procesy migracyjne w Europie i w Polsce, uważają za konieczne podjęcie działań dostosowawczych w zakresie polityki społecznej i polityki gospodarczej.
- podkreślając, że w Polsce do 2030 r. zasoby pracy zmniejszą się o ponad 1,5 mln osób (tj. o ponad 6%), a najgwałtowniejszy spadek dotyczyć będzie osób w wieku produkcyjnym, zwłaszcza pomiędzy 18 a 45 rokiem życia, tak więc coraz większego znaczenia nabiera zachęcanie pracowników do dłuższej aktywności zawodowej.
- zwracając uwagę, że dłuższa aktywność zawodowa to także warunek aktywnego starzenia, który wpływa na jakość życia w wieku dojrzałym, wysokość dochodów po zakończeniu aktywności zawodowej i dostęp do usług publicznych.
- mając na względzie, że działania na rzecz aktywnego starzenia mają zmierzać do umożliwienia pracownikom reprezentującym każdą grupę wiekową pozostania na rynku pracy w zdrowiu i aktywności do osiągnięcia przez nich ustanowionego prawem wieku emerytalnego, jak również do umocnienia kultury odpowiedzialności, zaangażowania, szacunku i godności w każdym miejscu pracy, gdzie doceniani są wszyscy pracownicy niezależnie od ich wieku.

- kierując się przekonaniem, że podstawą działań na rzecz aktywnego starzenia powinna być poprawa warunków zatrudnienia z jednoczesnym takim ich kształtowaniem, które będzie zapewniało możliwość zatrudnienia szerszej grupy młodych i starszych pracowników.
- uznając, iż kluczową rolę odgrywa wspieranie i zachęcanie przedsiębiorstw do adaptowania organizacji pracy do potrzeb i pracowników oraz kształtowania umiejętności zarządzania personelem.

Wspólnie uznają potrzebę wdrożenia rozwiązań na rzecz aktywnego starzenia się w Polsce, obejmujących w szczególności wymienione poniżej działania.

1. Działania na rzecz poprawy warunków zatrudnienia

- a. Wprowadzenie w Kodeksie pracy dodatkowej przerwy od pracy wliczanej do czasu pracy.
Partnerzy społeczni postulują wprowadzenie do kodeksu pracy następującego rozwiązania:
Jeżeli dobowy wymiar pracy pracownika jest dłuższy niż 9 godzin pracy, przysługuje takiemu pracownikowi dodatkowa przerwa trwająca co najmniej 15 minut (druga przerwa) wliczana do czasu prac.
Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika jest dłuższy niż 16 godzin, pracownikowi przysługuje, po 16 godzinie pracy kolejna przerwa trwająca co najmniej 15 minut (trzecia przerwa) wliczana do czasu pracy.
- b. Dofinansowanie części inwestycji służących dostosowaniu miejsc pracy do potrzeb starszym pracownikom w zakładzie pracy - poprawa warunków bhp, zwiększanie ergonomii stanowisk pracy, diagnostyka i szkolenia w tym zakresie powinny być dofinansowane z Funduszu Pracy, z Funduszu Prewencji Rentowej lub/oraz innych źródeł publicznych.
- c. Podjęcie dyskusji i wypracowanie rozwiązań dotyczących zwiększenia autonomii w zakresie czasu pracy starszych pracowników (praca w godzinach nadliczbowych, praca w nocy po uzyskaniu zgody pracownika).

2. Działania wspierające zatrudnienie osób starszych

- a. Wspieranie zatrudnienia osób starszych oraz wydłużania ich aktywności zawodowej - podjęcie dyskusji i wypracowanie rozwiązań podatkowych i w zakresie ubezpieczeń społecznych oraz dopłat z Funduszu Pracy, które sprzyjać będą zatrudnieniu osób po 55 dla kobiet i 60 roku życia dla mężczyzn.
- b. Nowa forma ochrony przedemerytalnej - podjęcie dyskusji nad nowym mechanizmem ochrony przedemerytalnej w kodeksie pracy. Punktem wyjścia do wypracowania projektu regulacji przez partnerów społecznych jest propozycja art. 39 k.p. wypracowana przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy.

3. Zarządzanie umiejętnościami i kompetencjami

Działania w tym zakresie nie tylko umożliwiają pracownikom dostosowywanie się do nowych wyzwań, ale wychodzą naprzeciw potrzebom przedsiębiorstw, w których następują zmiany pokoleniowe i systematycznie będzie podnosiła się przeciętna wieku pracowników.

a. Wsparcie inwestycji w kapitał ludzki w przedsiębiorstwach

Według danych GUS w 2016 r. 54,1% osób w wieku 28-69 lat nie podnosiło swoich kompetencji w żadnej formie. Łącznie z usług edukacyjnych w formie egzaminów, kursów, szkoleń, warsztatów skorzystało tylko 32,7% osób. Oznacza to, że większość społeczeństwa w wieku aktywności zawodowej nie rozwijało kompetencji. Tymczasem, tylko w ciągu jednego roku na rynek wprowadzanych jest tysiące nowych produktów, usług, rozwiązań technicznych, zmian prawnych.

Konieczne jest umożliwienie tworzenia w zakładzie pracy Funduszu Podnoszenia Kompetencji i Kwalifikacji (FPKiK) finansowanego z części składek płaconych na Fundusz Pracy oraz wkładu własnego pracodawcy. Środki FPKiK – z możliwością ograniczonej akumulacji – byłyby przeznaczone wyłącznie na zwiększanie kompetencji i nabywanie kwalifikacji zgodnie z bieżącymi potrzebami zakładu pracy. Utworzenie FPKiK byłoby dobrowolne dla pracodawcy przy zachowaniu możliwości wyboru pomiędzy jego powołaniem a korzystaniem ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS).

b. Wdrożenie tzw. umowy mentorskiej

Istotnym elementem działań jest stworzenie środowiska pracy, które pozwoliłoby pracownikom wszystkich pokoleń i w każdym wieku na wspólną pracę, wspierającą współpracę i solidarność międzypokoleniową. Jednym ze sposobów osiągnięcia tego celu jest przekazywanie wiedzy i doświadczenia pomiędzy pracownikami w różnym wieku.

Celem mentoringu jest przekazywanie wiedzy/umiejętności, zarówno przez młodszych, jak i przez starszych pracowników (mentor), wykazujących się odpowiednim stażem w miejscu pracy i umiejętnościami. Mentor wdrażałby do pracy osoby nowo przyjmowane lub wspierał osoby dążące do przekwalifikowania. Należy podjąć prace nad uregulowaniem dofinansowania wynagrodzenia takich osób (dodatek dla mentorów) ze środków Funduszu Pracy.

4. Promowanie zdrowia w miejscu pracy i poza nim

Należy promować następujące rozwiązania:

- audyt zagrożeń dla zdrowia – rozszerzona profilaktyka. W ramach działań mających na celu ochronę zdrowia pracowników, pracodawca współpracuje z placówkami medycznymi. Sporządzane są, w formie zagregowanej i zanonimizowanej, raporty dotyczące zagrożeń dostrzeganych w miejscu pracy;

- zmniejszenia uciążliwości wykonywania poszczególnych czynności poprzez:
 - ergonomiczne meble, stanowiska pracy;
 - webinaria, kursy - jakie ćwiczenia wykonywać w celu zmniejszenia ryzyka pojawienia się schorzeń i wypadków;
 - dostosowanie stanowisk pracy do specyfiki danej ptci;
- zapewnienie dodatkowego dostępu do służby zdrowia z uwzględnieniem specyfiki działań pracodawcy;
- działania przeciwko rutynie/wypaleniu zawodowemu – polegają one na umożliwieniu wykonywania prac na kilku stanowiskach;
- warsztaty, szkolenia poświęcone profilaktyce zdrowotnej oraz zagadnieniom związanym z rozwojem osobistym;
- podniesienie świadomości problemów związanych ze zdrowiem psychicznym i promocji działań profilaktycznych, a dzięki temu zwiększenie szans na sukcesy osobiste i zawodowe;
- szkolenia w zakresie właściwego odżywiania.

Wdrażanie przez Pracodawców konkretnych planów inwestycji w zdrowie powinno być traktowane przez państwo jako rodzaj inwestycji, która przynosi konkretne korzyści państwu i obywatelom – dlatego warto rozważyć pod pewnymi warunkami kontroli społecznej (porozumienie partnerów społecznych) i publicznej (audyt, sprawozdanie) refundację części kosztów pracodawcy m.in. poprzez zaliczenie inwestycji w całości w ciężar kosztów czy refundację ze środków PFRON.

5. Podniesienie świadomości i zrozumienia wyzwań i możliwości wynikających ze zmian demograficznych wśród pracodawców i pracowników

Poszczególne organizacje przyjmują zobowiązanie do upowszechnienia wśród członków strategii zarządzania wiekiem oraz działań na rzecz aktywnego starzenia.

Działania podejmowane przez przedsiębiorstwa mogą obejmować:

- działania podnoszące świadomość kadry zarządzającej i pracowników;
- wdrażanie dobrych praktyk w firmie;
- tworzenie strategii zarządzania wiekiem obejmujących: rekrutację, szkolenia oraz rozwój, w szczególności, starszych pracowników;
- wdrażanie programów uczenia się przez całe życie;
- wdrażanie programów w obszarze zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, w szczególności taka organizacja pracy, kształtowanie rozkładów czasu pracy, która będzie zmniejszała obciążenia, zmęczenie pracowników;

- wdrażanie wysokiej jakości elastycznych form zatrudnienia przy zachowaniu obopólnych korzyści (telepraca, praca zdalna).

6. Promocja i monitorowanie porozumienia

- Przedstawione powyżej rozwiązania powinny być promowane i wdrażane przy współpracy partnerów społecznych, a przedsiębiorstwa wyróżniające się dobrymi praktykami powinny zyskać usankcjonowane prawnie, specjalne przywileje w ubieganiu się o zamówienia publiczne, w kontaktach z instytucjami i urzędami publicznymi.
- Partnerzy społeczni opracują jako załącznik do niniejszego Porozumienia harmonogram implementacji i plan prac w poszczególnych Zespołach Problemowych RDS.
- Począwszy od 2023 roku, partnerzy społeczni i na ich zaproszenie przedstawiciele rządu składać będą sprawozdania z realizacji wymienionych zadań przez organizacje oraz reprezentowane firmy i organizacje zakładowe, a raport z realizacji porozumienia podlegał będzie ocenie na posiedzeniu Rady Dialogu Społecznego.

Poniżej podpisani Partnerzy społeczni, reprezentowani w Radzie Dialogu Społecznego potwierdzają potrzebę wdrożenia przedstawionych tutaj rozwiązań na rzecz aktywnego starzenia się w Polsce i zobowiązują się do podejmowania w tym celu działań na wszystkich odpowiednich poziomach, w duchu dialogu partnerów społecznych oraz w dialogu z władzą publiczną.

W imieniu,

			
Dorota Gardias Przewodnicząca Forum Związków Zawodowych	Maciej Witucki Prezydent Konfederacja Lewiatan	Andrzej Radzikowski Przewodniczący Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych	Bogdan Kubiak Zastępca Przewodniczącego NSZZ „Solidarność”
			
Andrzej Malinowski Prezydent Pracodawcy RP	Łukasz Bernatowicz Wiceprezes ZP Business Centre Club	Jan Gogolewski Prezes Związek Rzemiosła Polskiego	



PRZEWIDYWANIE I WSPOMAGANIE RESTRUKTURYZACJI W KONCERNIE ARCELORMITTAL

OGÓLNE ZASADY

Niniejsze Porozumienie ma zastosowanie do wszystkich pracowników, zatrudnianych przez spółki koncernu ArcelorMittal w krajach europejskich, podanych na liście w załączniku nr 1 do Porozumienia. Wszelkie zmiany na tej liście wymagają podpisania przez sygnatariuszy aneksu do Porozumienia.

Sygnatariusze zobowiązują się do przestrzegania niniejszych ustaleń na całym obszarze, objętym Porozumieniem.

Porozumienie nie może zastępować krajowego czy lokalnego ustawodawstwa ani porozumień zawartych na szczeblu lokalnym, krajowym, regionalnym czy zakładowym, jeżeli są one korzystniejsze dla pracowników. Ponadto sygnatariusze dbają o przestrzeganie obowiązującego ustawodawstwa i układów zbiorowych pracy, podpisanych na szczeblu krajowym lub zakładowym z poszanowaniem istniejących struktur dialogu społecznego i przyjętych zwyczajów.

Cel porozumienia :

W dynamicznie zmieniającym się otoczeniu przewidywanie restrukturyzacji jest głównym kluczem do sukcesu zrównoważonej działalności i zrównoważonego rozwoju firmy.

Celem porozumienia jest sprzyjanie przewidywaniu i wspomaganie restrukturyzacji poprzez promowanie autentycznego dialogu społecznego, podejmującego tematykę restrukturyzacji w koncernie ArcelorMittal i działań proadaptacyjnych przy jednoczesnym wdrażaniu odpowiedniej polityki szkoleniowej.

Jest ono obliczone na :

- Utrzymanie i wzrost konkurencyjności spółek, objętych porozumieniem oraz sprzyjanie zrównoważonemu rozwojowi ich działalności produkcyjnej w Europie,
- Ochronę i poprawę zatrudnialności pracowników AM w Europie,
- Rozwój potrzebnych kompetencji i kwalifikacji pracowników, umożliwiający im dostosowanie się do nowych wyzwań ekonomicznych i strategicznych.

Porozumienie określa minimalne zasady, które wszystkie spółki, objęte zakresem tego Porozumienia powinny traktować jako wzorcowe pod kątem przewidywania i wspomaganie restrukturyzacji w sposób społecznie odpowiedzialny. Zasady te nie przeszkadzają spółkom we wdrażaniu wyższych standardów i kultywowaniu ich tam, gdzie już istnieją.



1. OCHRONA ZATRUDNIENIA I ZAPEZPIECZANIE PRZYSZŁOŚCI KONCERNU ARCELORMITTAL

1.1. Utrzymywanie środków i zakładów produkcyjnych

ArcelorMittal zamierza chronić ogół środków i zakładów produkcyjnych, pracujących obecnie w minimalnym zakresie lub czasowo wstrzymanych, aby móc przyspieszyć tempo lub wznowić produkcję, gdy koniunktura ulegnie poprawie.

ArcelorMittal wykorzysta ten okres na zbadanie aktualnego stanu technologii środków i zakładów produkcyjnych, jak również określenie planów przemysłowych z uwzględnieniem :

- Modernizacji lub wymiany niektórych maszyn i narzędzi
- Zabezpieczenia kwalifikacji o znaczeniu krytycznym
- Roli kluczowych kontrahentów

1.2. Utrzymanie stanu zatrudnienia

Koncern ArcelorMittal uważa swój personel za cenny kapitał, dlatego użyje wszelkich dostępnych środków, aby go zachować. W tym celu będzie wykorzystywał wszelkie możliwe rozwiązania alternatywne, w szczególności skrócenie czasu pracy (fr.: *chômage partiel* = częściowe bezrobocie, niem.: *kurz Arbeit* = krótki czas pracy, hiszp.: *regulación temporal de empleo* = tymczasowa adaptacja zatrudnienia) i organizowanie szkoleń w okresach spadku koniunktury.

Szkolenia powinny obejmować wszystkich pracowników oraz być nastawione na : utrzymanie kompetencji i fachowej wiedzy personelu, otwieranie pracownikom nowych możliwości rozwoju kariery zawodowej i kształcenia ustawicznego, utrzymanie w odpowiednim stanie środków produkcyjnych i maszyn w zakładach, możliwość ponownego uruchomienia zatrzymanych środków produkcyjnych w bezpiecznych warunkach.

ArcelorMittal nie zamierza stosować przymusowych zwolnień. Jeżeli po wyczerpaniu wszystkich alternatywnych możliwości byłyby rozważane zwolnienia, ArcelorMittal i związki zawodowe podejmą w dobrej wierze, zgodnie z ustawodawstwem, zwyczajami i kulturą każdego kraju negocjacje, nastawione na wypracowanie długoterminowych rozwiązań w trosce o przyszłość basenów zatrudnienia.

Dialog społeczny i poszukiwanie rozwiązań drogą negocjacji - to dwa fundamenty niniejszego ramowego porozumienia.



1.3. Utrzymanie poziomu siły nabywczej

Koncern ArcelorMittal i organizacje związkowe zobowiązują się do podjęcia - w dobrej wierze oraz w sposób zgodny z lokalnym ustawodawstwem, zwyczajami i kulturą każdego kraju - negocjacji celem wypracowania wspólnych rozwiązań, które umożliwią :

- Utrzymanie poziomu siły nabywczej pracowników poprzez złagodzenie efektu utraty wynagrodzenia w przypadku redukcji czasu pracy,
- Wdrażanie planów poprawy efektywności i motywacji, mogących być częścią rozwiązania, wypracowanego drogą negocjacji.

Negocjacje będą prowadzone z poszanowaniem układów zbiorowych pracy, wynegocjowanych wcześniej na szczeblach krajowym i lokalnym.

2. POMOC PRACOWNIKOM W POPRAWIE KOMPETENCJI POD KĄTEM PRZEWIDYWANYCH RESTRUKTURYZACJI, Z UWZGLĘDNIENIEM WYMOGÓW DANEJ SPECJALNOŚCI I WYMAGANYCH KWALIFIKACJI

Strony uznają, że rozwój kwalifikacji i system szkoleń to kluczowe elementy, konieczne do utrzymania konkurencyjności przedsiębiorstwa i zatrudnialności pracowników.

Ponieważ sygnatariusze promują perspektywiczne zarządzanie zatrudnieniem i kwalifikacjami, priorytetowo traktują oni :

- Komunikowanie o strategii korporacyjnej i prognozach nt. głównych kierunków działania i rozwoju koncernu,
- Rozpoznawanie i przewidywanie zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje w każdym sektorze działalności i we wszystkich jednostkach organizacyjnych,
- Aktywne wdrażanie polityki szkoleniowej, obejmującej wszystkie kategorie zawodowe.

Główne zasady polityki szkoleniowej

- Promowanie indywidualnych rozmów kwalifikacyjnych (o dalszej karierze zawodowej i indywidualnych planach szkoleniowych pod kątem wewnętrznej mobilności kadr na zasadach dobrowolności)
- Wdrażanie rocznych grupowych planów szkoleniowych na szczeblu lokalnym w porozumieniu ze związkami zawodowymi
- Umożliwianie szkoleń każdemu pracownikowi
- Specyficzne wspomaganie pracowników nisko kwalifikowanych w celu zagwarantowania im dostępu do szkoleń
- Promowanie i wdrażanie systemów szkolenia ustawicznego
- Zatwierdzanie kwalifikacji i uznawanie doświadczenia zawodowego mają kluczowe znaczenie dla zapewnienia rozwoju kariery zawodowej



- Wdrażanie środków zachęcających pracowników do podejmowania szkoleń, a w szczególności organizowanie udzielania wskazówek i porad w sprawach kariery zawodowej (z udziałem doradców szkoleniowych, niezależnych ekspertów itp.)
- Mobilizowanie wewnętrznych i zewnętrznych źródeł finansowania, także z wykorzystaniem istniejących unijnych, krajowych i lokalnych systemów promowania, finansowania i popierania szkoleń
- Zawieranie porozumień o współpracy z istniejącymi ośrodkami szkoleniowymi.

Istniejące struktury i systemy informowania o wolnych stanowiskach do obsadzenia na szczeblach korporacyjnym, krajowym i lokalnym będą rozszerzane pod kątem udostępniania tej informacji wewnętrznym kandydatom z wykorzystaniem możliwości i narzędzi, istniejących na szczeblu korporacyjnym (newsletterów, punktów informacji o ofertach pracy, systemów informatycznych itp.) i z uwzględnieniem trudności, wynikających z różnorodności języków i struktur organizacyjnych w koncernie AM.

W trosce o zapewnienie odnowy kompetencji w sposób najskuteczniejszy dla firmy i pracowników, strony będą promowały upowszechnianie najlepszych praktyk lokalnych oraz takich instrumentów, jak coaching, mentoring czy zatrudnianie uczniów na umowy szkoleniowe.

Ta część Porozumienia zostanie rozwinięta i uzupełniona bardziej konkretnymi ustaleniami do końca 2010 r.

3. AKTYWNY I SYSTEMATYCZNY DIALOG SPOŁECZNY JAKO KONIECZNY WARUNEK SKUTECZNYCH DZIAŁAŃ PRZEDRESTRUKTURYZACYJNYCH

Strony są świadome znaczenia dialogu społecznego na szczeblach europejskim, krajowym i lokalnym. Utrzymanie dialogu społecznego na wysokim poziomie powinno być traktowane jako bezwzględny priorytet szczególnie w okresie, kiedy środki i zakłady produkcyjne pracują w minimalnym zakresie lub są czasowo wstrzymywane.

Strony będą promowały dialog społeczny na szczeblach europejskim i lokalnym.

Dialog społeczny w koncernie ArcelorMittal jest nastawiony na przewidywanie przyszłości i zapewnienie zrównoważonego rozwoju korporacji poprzez trwałe budowanie stosunków opartych na wzajemnym zaufaniu między dyrekcją a organizacjami związkowymi.

Zasady i wytyczne, określone w tej części porozumienia są minimalnymi standardami upowszechniania dialogu społecznego we wszystkich spółkach koncernu ArcelorMittal, objętych zakresem niniejszego Porozumienia.

Instrumentami dialogu społecznego są informowanie, konsultacja i negocjacja. Są one wykorzystywane na różne sposoby zależnie od ustawodawstwa danego kraju,



zawartych umów i przyjętych zwyczajów. Statutowe instancje dialogu społecznego bywają różne (organizacje związkowe, instancje przedstawicielsko-pracownicze itp.), ale we wszystkich krajach dialog społeczny opiera się na zasadzie reprezentatywności związków zawodowych, dyrektywach socjalnych UE i ustawodawstwie danego kraju.

W spółkach, w których nie istnieją minimalne standardy dialogu społecznego, będą one wspólnie określone przez dyrekcję i stronę społeczną, a w pozostałych wspólnie wdrażane; w tym celu strony ustalą liczbę i program zebrań, potrzebnych na wszystkich szczeblach oraz zadbają o przekaz informacji adekwatnej do każdego szczebla.

Minimalne standardy będą wdrażane w sposób zgodny z krajowym ustawodawstwem bez szkody dla ewentualnego wprowadzania wyższych standardów na szczeblu lokalnym i kultywowania ich tam, gdzie już istnieją.

Wdrażanie minimalnych standardów będzie przedmiotem corocznych podsumowań na forum komitetów monitorujących, powołanych mocą części 4 niniejszego Porozumienia.

Umocnienie roli Europejskiej Rady Zakładowej i krajowych instancji przedstawicielsko-pracowniczych

Z poszanowaniem uprawnień instancji przedstawicielsko-pracowniczych na szczeblach europejskim, krajowym i lokalnym, koncern ArcelorMittal będzie starał się zapewnić przekaz informacji jednocześnie na różnych szczeblach i w sposób adekwatny do uprawnień danego szczebla.

Informowanie o strategii korporacyjnej (w zakresie planów przemysłowych, nowatorstwa i badań naukowych), perspektywach zatrudnienia i dalszej działalności oraz konsultacje (w miarę potrzeb) będą odbywały się w formie regularnych spotkań, organizowanych w sposób umożliwiający pracownikom ArcelorMittal zbiorowe opiniowanie planów przedsiębiorstwa, a przedsiębiorstwu efektywne funkcjonowanie.

Rola związków zawodowych na szczeblach europejskim i krajowym

Niezależnie od procesu informowania i konsultacji z instancjami przedstawicielsko-pracowniczymi na szczeblach europejskim, krajowym i lokalnym, istniejący w koncernie ArcelorMittal zespół dialogu społecznego zostaje odnowiony, a zakres jego uprawnień poszerzony.

Wspomniany zespół dialogu społecznego będzie składał się z 12 przedstawicieli związków zawodowych i 12 przedstawicieli dyrekcji koncernu ArcelorMittal (w jego skład wejdą członkowie zespołu, powołanego do negocjowania Porozumienia).



Zespół dialogu społecznego ma następujące zadania :

- Prowadzenie aktywnego i permanentnego dialogu o strategii koncernu na wysokim poziomie,
- Pełnienie roli obserwatorium społecznego i przemysłowego,
- Wspólne badanie perspektyw biznesowych dla poszczególnych zakładów,
- Monitorowanie Porozumienia zgodnie z ustaleniami części 4, a więc odgrywanie roli komitetu monitorującego na szczeblu korporacyjnym.

Zadaniem zespołu powinno być także monitorowanie następujących wskaźników :

- Procentowa pozycja koncernu na europejskim rynku produkcji stali,
- Zachodzące zmiany i typy inwestycji z uwzględnieniem nowych technologii,
- Analiza i typy umiejętności krytycznych,
- Zmiany demograficzne i ewolucja stanu zatrudnienia,
- Analiza zapotrzebowania na szkolenia,
- Informacja o podwykonawstwie.

4. KOMITETY MONITORUJĄCE

Komitety monitorujące wspierają dialog społeczny według ustaleń części 3 Porozumienia.

Zadaniem ich jest rozpoznawanie istniejących problemów i proponowanie możliwych rozwiązań. Powinny one być jedynymi instancjami, posiadającymi wyłączne prawo nadzoru wdrażania i prawidłowości interpretacji Porozumienia. Komitety będą dwa razy w roku sporządzały syntetyczne sprawozdania.

Monitoring na szczeblu krajowym

Jest to główny szczebel monitorowania Porozumienia. W każdym kraju, objętym zakresem Porozumienia tworzy się komitet krajowy. Komitet taki składa się z przedstawicieli dyrekcji pod przewodnictwem koordynatora HR na dany kraj i przedstawicieli pracowników (po jednym z każdego związku zawodowego, reprezentowanego w danym kraju w koncernie AM) z zachowaniem jednakowej liczby osób po obu stronach. Rolą krajowego komitetu monitorującego jest nadzorowanie wdrażania Porozumienia w danym kraju. Dla większej skuteczności sprawowanego monitoringu, komitet krajowy może w każdej chwili odwołać się do europejskiego komitetu monitorującego.

Monitoring na szczeblu europejskim

Zespół dialogu społecznego pełni funkcję komitetu monitorującego na szczeblu europejskim. Rolą zespołu w procesie monitorowania jest wykrywanie potencjalnych trudności w realizacji Porozumienia i proponowanie rozwiązań. Posiedzenia zespołu



odbywają się co kwartał. Zespół opiera się na sprawozdaniach, otrzymywanych od komitetów krajowych, którym następnie przekazuje odpowiednie wnioski.

5. USTALENIA KOŃCOWE

Porozumienie nie ustanawia żadnych innych praw ani obowiązków, niż wymienione niniejszym.

Żadna osoba trzecia nie może korzystać z praw, wynikających z Porozumienia.

Poufność

Sygnatariusze Porozumienia i fizyczne osoby po obu stronach traktują wszelkie informacje, przekazywane sobie nawzajem przy wykonywaniu Porozumienia w formie ustnej lub pisemnej jako poufne i nie mają prawa przekazywać ich osobom trzecim, chyba że wymaga tego obowiązujące ustawodawstwo lub strony uzgodniły, że dana informacja nie jest poufna.

Interpretacja Porozumienia i rozstrzyganie sporów

W centrali koncernu ArcelorMittal zostaje powołana komisja polubowna z jednakową ilością przedstawicieli każdej ze stron do rozstrzygania ewentualnych sporów na tle interpretacji lub trybu wdrażania Porozumienia.

Komisja polubowna jest jedyną instancją władną rozstrzygać tego rodzaju spory, a jej decyzje mają charakter nieodwoalny. Członkowie komisji polubownej wywodzą się z zespołu, powołanego do negocjowania Porozumienia.

W przypadku odejścia jednego z członków komisji polubownej, zostanie on zastąpiony innym przedstawicielem tej samej strony w trosce o zachowanie równowagi w składzie komisji.

Przed przedstawieniem spornej sprawy komisji polubownej, dyrekcja i organizacje związkowe powinny wyczerpać możliwości rozstrzygnięcia sporu przez krajowy komitet monitorujący według praktyk i zwyczajów danego kraju.

Aneksy do Porozumienia

W przypadku gdyby zaszły zmiany, wpływające na równowagę pomiędzy zobowiązaniami stron na dzień podpisania Porozumienia, ArcelorMittal lub EMF może wnieść o ich uwzględnienie w Porozumieniu. Strona wnosząca o zmianę przedstawi drugiej stronie propozycję nowego tekstu z poprawkami.

Rozpowszechnianie i wdrażanie



Niniejsze porozumienie zostanie podane do wiadomości wszystkich pracowników koncernu ArcelorMittal w sposób zgodny z praktyką i zwyczajami poszczególnych krajów.

Okres ważności Porozumienia

Porozumienie wchodzi w życie z dniem podpisania na czas nieokreślony z wyjątkiem artykułu 1.3. "Utrzymanie poziomu siły nabywczej", ważnego przez okres 1 roku począwszy od dnia podpisania Porozumienia z możliwością przedłużenia za obopólną zgodą stron.

Wypowiedzenie Porozumienia

Porozumienie może jednak zostać wypowiedziane przez każdą ze stron listem pojeconym z poświadczeniem odbioru, pod warunkiem zachowania trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia w pierwszym roku i sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia po upływie pierwszego roku.

Wersja rozstrzygająca

Porozumienie zostanie przetłumaczone na wszystkie języki krajów, objętych jego zakresem. W przypadku rozbieżności między wersjami językowymi, rozstrzyga wersja angielska.

W imieniu koncernu ARCELORMITTAL S.A.

W imieniu EUROPEJSKIEJ FEDERACJI METALURGÓW

Międzyinstytucjonalna proklamacja Europejskiego filaru praw socjalnych

(2017/C 428/09)

(Dz. U. UE C z dnia 13 grudnia 2017 r.)

Parlament Europejski, Rada i Komisja uroczycie proklamują Europejski filar praw socjalnych w brzmieniu przedstawionym poniżej:

EUROPEJSKI FILAR PRAW SOCJALNYCH

Preambula

(1) Zgodnie z art. 3 Traktatu o Unii Europejskiej celem Unii jest między innymi promowanie dobrobytu jej narodów i działanie na rzecz trwałego rozwoju Europy, którego podstawą są zrównoważony rozwój gospodarczy i stabilność cen, koncepcja wysoce konkurencyjnej społecznej gospodarki rynkowej, zmierzającej do pełnego zatrudnienia i postępu społecznego oraz wysoki poziom ochrony i poprawa jakości środowiska. Unia zwalcza wykluczenie społeczne i dyskryminację, wspiera sprawiedliwość społeczną i ochronę socjalną, równość kobiet i mężczyzn, solidarność między pokoleniami oraz ochronę praw dziecka.

(2) Zgodnie z art. 9 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań Unia bierze pod uwagę wymogi związane ze wspieraniem wysokiego poziomu zatrudnienia, zapewnianiem odpowiedniej ochrony socjalnej, zwalczaniem wykluczenia społecznego, a także z wysokim poziomem kształcenia, szkolenia oraz ochrony zdrowia ludzkiego.

(3) Artykuł 151 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej stanowi, że Unia i państwa członkowskie, świadome podstawowych praw socjalnych wyrażonych w Europejskiej karcie społecznej, podpisanej w Turynie 18 października 1961 r., oraz we Wspólnotowej karcie socjalnych praw podstawowych pracowników z 1989 r., mają na celu promowanie zatrudnienia, poprawę warunków życia i pracy, tak aby umożliwić ich wyrównanie z jednoczesnym zachowaniem postępu, odpowiednią ochronę socjalną, dialog między partnerami społecznymi, rozwój zasobów ludzkich pozwalający podnosić i utrzymać poziom zatrudnienia oraz przeciwdziałanie wykluczeniu.

(4) Artykuł 152 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej stanowi, że Unia uznaje i wspiera rolę partnerów społecznych na swoim poziomie, uwzględniając różnorodność systemów krajowych. Ma ona ułatwiać dialog między nimi, szanując ich autonomię.

(5) Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, podpisana po raz pierwszy na szczycie Rady Europejskiej w Nicei w dniu 7 grudnia 2000 r., chroni i promuje szereg podstawowych zasad, które mają zasadnicze znaczenie dla europejskiego modelu społecznego. Postanowienia tej Karty mają zastosowanie do instytucji, organów, biur i agencji Unii przy poszanowaniu zasady pomocniczości oraz do państw członkowskich wyłącznie w zakresie, w jakim stosują one prawo Unii.

(6) Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej zawiera postanowienia określające uprawnienia Unii, między innymi w odniesieniu do swobody przepływu pracowników (art. 45-48), prawa przedsiębiorczości (art. 49-55), polityki społecznej (art. 151-161), promowania dialogu między kierownictwem a pracownikami (art. 154), w tym umów zawieranych i realizowanych na poziomie Unii (art. 155), równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę (art. 157), przyczyniania się do rozwoju wysokiej jakości kształcenia i szkolenia zawodowego (art. 165 i 166), działania Unii, które uzupełnia polityki krajowe i zachęcania do współpracy w dziedzinie zdrowia (art. 168), spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej (art. 174-178), opracowywania i nadzorowania realizacji ogólnych wytycznych polityki gospodarczej (art. 121), opracowywania i analizy realizacji wytycznych dotyczących zatrudnienia (art. 148), a także bardziej ogólnie, zbliżenia ustawodawstwa (art. 114-117).

(7) Parlament Europejski wezwał do opracowania i przyjęcia solidnego Europejskiego filaru praw socjalnych w celu wzmocnienia praw socjalnych i wywarcia pozytywnego wpływu na życie ludzi w krótkim i średnim terminie, a także umożliwienia wsparcia budowy europejskiego projektu w XXI w.¹ Przywódcy 27 państw członkowskich podkreślili, że niepewnością gospodarczą i społeczną należy zająć się w pierwszej kolejności, i wezwali do stworzenia obiecujących perspektyw gospodarczych dla wszystkich i gwarancji dla naszego stylu życia oraz zapewnienia młodzieży dodatkowych możliwości². Przywódcy 27 państw członkowskich oraz Rady Europejskiej, Parlamentu Europejskiego i Komisji Europejskiej zobowiązali się w programie rzymskim do pracy na rzecz Europy socjalnej. Zobowiązanie to jest oparte na zasadach trwałego wzrostu gospodarczego i propagowaniu postępu gospodarczego i społecznego, a także spójności i konwergencji, przy jednoczesnym utrzymaniu integralności

rynku wewnętrznego. Unia uwzględniająca różnorodność systemów krajowych i kluczową rolę partnerów społecznych; Unia, która promuje równość kobiet i mężczyzn, a także prawa i równe możliwości dla wszystkich; Unia, która zwalcza bezrobocie, dyskryminację, wykluczenie społeczne i ubóstwo; Unia, w której młodzi ludzie mają dostęp do kształcenia i szkolenia najwyższej jakości i mogą uczyć się i znajdować zatrudnienie na całym kontynencie; Unia, która chroni nasze dziedzictwo kulturowe i promuje różnorodność kulturową³. Partnerzy społeczni zobowiązali się do dalszego angażowania się w budowę Europy, która przynosi korzyści pracownikom i przedsiębiorstwom⁴.

(8) Urzeczywistnieniu jednolitego rynku w Europie w ostatnich dziesięcioleciach towarzyszył rozwój solidnego dorobku socjalnego, który przyniósł postęp w zakresie swobody przemieszczania się, warunków życia i pracy, równości kobiet i mężczyzn, bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony socjalnej, edukacji i szkoleń. Wprowadzenie euro dało Unii stabilną wspólną walutę, której używa 340 mln obywateli w dziewiętnastu państwach członkowskich i która ułatwia im codzienne życie oraz chroni ich przed niestabilnością finansową. Ponadto nastąpiło znaczne rozszerzenie Unii, co zwiększyło jej możliwości gospodarcze i pomogło promować postęp społeczny na całym kontynencie.

(9) Rynki pracy i społeczeństwa szybko się rozwijają, a z globalizacji, rewolucji cyfrowej, zmieniających się modeli pracy oraz tendencji demograficznych i społecznych wynikają nowe możliwości i nowe wyzwania. Wyzwania, takie jak znaczne nierówności, bezrobocie długotrwałe i bezrobocie młodzieży lub solidarność międzypokoleniowa, są często podobne w różnych państwach członkowskich, chociaż występują w różnym stopniu.

(10) Europa pokazała swoją determinację w przezwyciężeniu kryzysu gospodarczego i finansowego, a dzięki zdecydowanym działaniom Unia jest obecnie bardziej stabilna, zatrudnienie jest obecnie na bezprecedensowo wysokim poziomie, a stopa bezrobocia stale się obniża. Niemniej jednak konsekwencje społeczne kryzysu były daleko idące - począwszy od długotrwałego bezrobocia i bezrobocia młodzieży aż po ryzyko ubóstwa - i zajęcie się tymi konsekwencjami pozostaje pilnym priorytetem.

(11) W dużym stopniu wyzwania społeczne i dotyczące zatrudnienia, przed którymi staje Europa, są wynikiem względnie niewielkiego wzrostu, który wynika z niewykorzystanego potencjału w zakresie uczestnictwa w rynku pracy i produktywności. Postęp gospodarczy jest nierozzerwalnie związany z postępem społecznym, a ustanowienie Europejskiego filaru praw

sojalnych powinno być częścią szerszej zakrojonych wysiłków mających na celu stworzenie bardziej zrównoważonego i sprzyjającego włączeniu społecznemu modelu wzrostu gospodarczego poprzez zwiększanie konkurencyjności Europy i uczynienie go lepszym miejscem do inwestowania, tworzenia miejsc pracy i wspierania spójności społecznej.

(12) Europejski filar praw sojalnych ma służyć jako przewodnik ku osiągnięciu pozytywnych wyników w zakresie zatrudnienia i sytuacji społecznej w odpowiedzi na obecne i przyszłe wyzwania, które to wyniki mają bezpośrednio na celu spełnienie podstawowych potrzeb obywateli, oraz ku zapewnieniu lepszego przyjmowania i wprowadzania w życie praw sojalnych.

(13) Większy nacisk na zatrudnienie i osiągnięcie wyników w sferze społecznej jest szczególnie ważny ze względu na zwiększenie odporności i pogłębienie unii gospodarczej i walutowej. Z tego powodu Europejski filar praw sojalnych jest przede wszystkim pomyślany dla strefy euro, lecz jest skierowany do wszystkich państw członkowskich.

(14) Europejski filar praw sojalnych wyraża zasady i prawa kluczowe dla sprawiedliwych i sprawnie funkcjonujących rynków pracy oraz systemów bezpieczeństwa sojalnego w Europie XXI w. Potwierdza on niektóre z praw obecnych już w dorobku prawnym Unii. Dodaje natomiast nowe zasady, które odnoszą się do wyzwań wynikających ze zmian społecznych, technologicznych i gospodarczych. Aby można było je prawnie egzekwować, zasady i prawa wymagają najpierw wprowadzenia na odpowiednim poziomie specjalnych środków lub przepisów.

(15) Zasady zapisane w Europejskim filarze praw sojalnych dotyczą obywateli Unii oraz obywateli państw trzecich posiadających prawo legalnego pobytu. W przypadku gdy zasada odnosi się do pracowników, dotyczy ona wszystkich pracujących, niezależnie od statusu, warunków i okresu zatrudnienia.

(16) Europejski filar praw sojalnych nie uniemożliwia państwom członkowskim lub ich partnerom społecznym ustanawiania bardziej ambitnych norm sojalnych. W szczególności żaden element Europejskiego filaru praw sojalnych nie może być interpretowany jako ograniczający lub naruszający prawa i zasady uznane, we właściwych im obszarach zastosowania, przez prawo Unii lub prawo międzynarodowe i umowy międzynarodowe, których Unia lub wszystkie państwa członkowskie są stronami, w tym Europejską kartę

społeczną podpisaną w Turynie dnia 18 października 1961 r., oraz odpowiednie konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy.

(17) Realizacja Europejskiego filaru praw socjalnych stanowi wspólne polityczne zobowiązanie i odpowiedzialność. Europejski filar praw socjalnych powinien być wdrażany zarówno na szczeblu Unii, jak i na szczeblu państw członkowskich, w granicach ich kompetencji, z należyтым uwzględnieniem różnych środowisk społeczno-gospodarczych i różnorodności systemów krajowych, w tym roli partnerów społecznych, i zgodnie z zasadami pomocniczości i proporcjonalności.

(18) Na szczeblu unijnym Europejski filar praw socjalnych nie pociąga za sobą rozszerzenia kompetencji Unii ani zadań przyznanych na mocy traktatów. Powinien być on wdrażany w granicach tych kompetencji.

(19) Europejski filar praw socjalnych opracowano z poszanowaniem różnorodności kultur i tradycji narodów Europy, jak również tożsamości narodowej państw członkowskich oraz organizacji ich organów publicznych na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym. W szczególności utworzenie Europejskiego filaru praw socjalnych nie narusza prawa państw członkowskich do określenia podstawowych zasad ich systemów zabezpieczenia społecznego i zarządzania ich finansami publicznymi ani nie może znacząco wpływać na ich równowagę finansową.

(20) Dialog społeczny odgrywa kluczową rolę we wzmacnianiu praw socjalnych i zwiększeniu trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu. Partnerzy społeczni na wszystkich szczeblach odgrywają kluczową rolę w realizacji i wdrażaniu Europejskiego filaru praw socjalnych, zgodnie ze swoją autonomią negocjowania i zawierania umów oraz prawem do prowadzenia rokowań zbiorowych i podejmowania działań zbiorowych.

Europejski filar praw socjalnych

ROZDZIAŁ I

RÓWNE SZANSE I DOSTĘP DO ZATRUDNIENIA

1. Kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie

Każda osoba ma prawo do edukacji włączającej, charakteryzującej się dobrą jakością, szkoleń i uczenia się przez całe życie w celu utrzymania i nabywania umiejętności, które pozwolą jej w pełni uczestniczyć w życiu społeczeństwa i skutecznie radzić sobie ze zmianami na rynku pracy.

2. Równouprawnienie płci

a. Należy zapewnić i wspierać równość traktowania i szans kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w odniesieniu do udziału w rynku pracy, warunków zatrudnienia i możliwości rozwoju kariery.

b. Kobiety i mężczyźni mają prawo do równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości.

3. Równość szans

Bez względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną każdy ma prawo do równego traktowania i równych szans w dziedzinie zatrudnienia, ochrony socjalnej, edukacji, a także dostępu do dóbr i usług dostępnych dla społeczeństwa. Należy wspierać równe szanse grup niedostatecznie reprezentowanych.

4. Aktywne wsparcie na rzecz zatrudnienia

a. Każdy ma prawo do terminowego i dostosowanego do potrzeb wsparcia na rzecz poprawy perspektyw zatrudnienia lub prowadzenia działalności na własny rachunek. Obejmuje to prawo do otrzymania wsparcia w poszukiwaniu pracy, szkoleniu i zmianie kwalifikacji zawodowych. Każdy ma prawo do przeniesienia uprawnień do ochrony socjalnej i do szkolenia w trakcie przekwalifikowania zawodowego.

b. Młodzi ludzie mają prawo do dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu, stażu lub dobrej oferty zatrudnienia w ciągu 4 miesięcy od uzyskania statusu bezrobotnego lub ukończenia edukacji.

c. Osoby bezrobotne mają prawo do ciągłego i konsekwentnego wsparcia dostosowanego do ich indywidualnych potrzeb. Osoby długotrwale bezrobotne mają prawo do dogłębnej indywidualnej oceny najpóźniej do 18. miesiąca bezrobocia.

ROZDZIAŁ II

UCZCIWE WARUNKI PRACY

5. Bezpieczne i elastyczne zatrudnienie

a. Niezależnie od rodzaju i czasu trwania stosunku pracy pracownicy mają prawo do sprawiedliwego i równego traktowania w odniesieniu do warunków pracy, dostępu do ochrony socjalnej i szkoleń. Należy wspierać przechodzenie w kierunku otwartych form zatrudnienia.

b. Należy zapewnić pracodawcom niezbędną elastyczność, zgodnie z prawodawstwem i układami zbiorowymi, tak by mogli sprawnie dostosowywać się do zachodzących w kontekście gospodarczym zmian.

c. Należy wspierać innowacyjne formy zatrudnienia, które gwarantują wysoką jakość warunków pracy. Należy zachęcać do przedsiębiorczości i samozatrudnienia. Należy ułatwić mobilność zawodową.

d. Należy zapobiegać powstawaniu stosunków pracy prowadzących do niepewnych warunków pracy, w tym poprzez wprowadzenie zakazu nadużywania nietypowych umów o pracę. Każdy okres próbny powinien mieć rozsądny czas trwania.

6. Wynagrodzenia

a. Pracownicy mają prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia, które zapewnia przyzwoity poziom życia.

b. Należy zadbać o odpowiednie płace minimalne, tak by zapewnić zaspokojenie potrzeb pracownika i jego rodziny w świetle krajowych warunków ekonomicznych i społecznych, przy jednoczesnym zapewnieniu dostępu do zatrudnienia i motywacji do poszukiwania pracy. Należy zapobiegać ubóstwu pracujących.

c. Wszystkie wynagrodzenia są ustalane w sposób przejrzysty i przewidywalny, zgodnie z praktyką krajową i z poszanowaniem autonomii partnerów społecznych.

7. Informacje o warunkach zatrudnienia i ochrona w przypadku zwolnień

a. Pracownicy mają prawo otrzymać w momencie nawiązania stosunku pracy pisemną informację o ich prawach i obowiązkach wynikających ze stosunku pracy, w tym w trakcie okresu próbnego.

b. W przypadku zwolnienia z pracy pracownicy mają prawo do uzyskania wcześniej informacji o przyczynach takiego zwolnienia, przysługuje im również rozsądny okres wypowiedzenia. Mają oni prawo do skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów, a w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy prawo do dochodzenia roszczeń, w tym do odpowiedniej rekompensaty.

8. Dialog społeczny i zaangażowanie pracowników

a. Należy prowadzić konsultacje z partnerami społecznymi w sprawie opracowywania i wdrażania polityk gospodarczych i społecznych oraz polityk zatrudnienia zgodnie z praktykami krajowymi. Należy ich zachęcać do negocjowania i zawierania układów zbiorowych w sprawach, które ich dotyczą, z poszanowaniem ich autonomii i prawa do podejmowania działań zbiorowych. W stosownych przypadkach porozumienia zawarte między partnerami społecznymi są wdrażane na szczeblu Unii i jej państw członkowskich.

b. Pracownicy lub ich przedstawiciele mają prawo do uzyskiwania informacji i wyrażania swojej opinii w odpowiednim czasie w dotyczących ich kwestiach, w szczególności w odniesieniu do transferów, restrukturyzacji oraz łączenia przedsiębiorstw, a także zwolnień grupowych.

c. Zachęca się do wspierania zwiększonej zdolności partnerów społecznych do propagowania dialogu społecznego.

9. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

Rodzice oraz osoby pełniące obowiązki opiekunów mają prawo do odpowiednich urlopów, elastycznej organizacji pracy oraz dostępu do usług w zakresie opieki. Kobiety i mężczyźni mają równy dostęp do specjalnych urlopów służących wypełnianiu obowiązków w zakresie opieki oraz należy zachęcać ich do korzystania z takich urlopów w racjonalny sposób.

10. Zdrowe, bezpieczne i dobrze dostosowane środowisko pracy oraz ochrona danych

- a. Pracownicy mają prawo do wysokiego poziomu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy.
- b. Pracownicy mają prawo do środowiska pracy dostosowanego do ich potrzeb zawodowych i które pozwala im przedłużyć okres ich uczestnictwa w rynku pracy.
- c. Pracownicy mają prawo do ochrony swoich danych osobowych w kontekście zatrudnienia.

ROZDZIAŁ III

OCHRONA SOCJALNA I INTEGRACJA SPOŁECZNA

11. Opieka nad dziećmi i wsparcie dla dzieci

- a. Dzieci mają prawo do wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, które charakteryzują się dobrą jakością i przystępną ceną.
- b. Dzieci mają prawo do ochrony przed ubóstwem. Dzieci ze środowisk znajdujących się w niekorzystnej sytuacji mają prawo do szczególnych środków służących zwiększeniu równości szans.

12. Ochrona socjalna

Bez względu na rodzaj i czas trwania ich stosunku pracy pracownicy i w porównywalnych warunkach osoby samozatrudnione mają prawo do odpowiedniej ochrony socjalnej.

13. Zasiłki dla bezrobotnych

Osoby bezrobotne mają prawo do odpowiedniego wsparcia w zakresie aktywizacji ze strony publicznych służb zatrudnienia służącego (re)integracji na rynku pracy i do właściwych świadczeń dla bezrobotnych otrzymywanych przez rozsądny czas, odpowiednio do płaconych przez nich składek i zgodnie z krajowymi zasadami kwalifikowalności. Tego rodzaju świadczenia nie powinny stanowić czynnika zniechęcającego do szybkiego powrotu do zatrudnienia.

14. Dochód minimalny

Każdy, kto nie dysponuje wystarczającymi zasobami, ma prawo do odpowiedniego dochodu minimalnego zapewniającego godne życie na wszystkich jego etapach oraz skuteczny dostęp do towarów i usług wspierających. W przypadku osób zdolnych do pracy świadczenia związane z dochodem minimalnym powinny być powiązane z zachętami do (ponownego) włączenia się do rynku pracy.

15. Świadczenie emerytalne i renty

a. Pracownicy i osoby pracujące na własny rachunek przechodzące na emeryturę mają prawo do emerytury proporcjonalnej do ich składek oraz zapewniającej odpowiedni dochód. Kobiety i mężczyźni mają równe szanse w odniesieniu do nabywania praw emerytalnych.

b. Każdy człowiek w podeszłym wieku ma prawo do posiadania środków umożliwiających godne życie.

16. Ochrona zdrowia

Każdy ma prawo do szybkiego dostępu do przystępnej cenowo, prewencyjnej i objawowej opieki zdrowotnej dobrej jakości.

17. Integracja osób niepełnosprawnych

Osoby niepełnosprawne mają prawo do otrzymania wsparcia dochodu, które zapewni godne życie, usług, które pozwolą im na uczestnictwo w rynku pracy i w życiu społecznym, a także do środowiska pracy dostosowanego do ich potrzeb.

18. Opieka długoterminowa

Każdy ma prawo do przystępnych cenowo i dobrej jakości usług opieki długoterminowej, w szczególności opieki w domu i usług środowiskowych.

19. Mieszkalnictwo i pomoc dla bezdomnych

- a. Należy zapewnić osobom potrzebującym dostęp do mieszkań socjalnych lub pomocy mieszkaniowej dobrej jakości.
- b. Osoby znajdujące się w trudnej sytuacji mają prawo do odpowiedniej pomocy i ochrony przed przymusową eksmisją.
- c. Osoby bezdomne otrzymują odpowiednie schronienie oraz świadczone są na ich rzecz usługi służące promowaniu ich integracji społecznej.

20. Dostęp do podstawowych usług

Każdy ma prawo dostępu do podstawowych usług dobrej jakości, w tym wody, urządzeń sanitarnych, energii, transportu, usług finansowych i usług łączności cyfrowej. Osoby potrzebujące otrzymują wsparcie w zakresie dostępu do tych usług.

¹ Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 19 stycznia 2017 r. w sprawie europejskiego filaru praw socjalnych (2016/2095(INI)).

² Deklaracja z Bratysławy z dnia 16 września 2016 r.

³ Deklaracja rzymska z dnia 25 marca 2017 r.

⁴ Wspólne oświadczenie partnerów społecznych z dnia 24 marca 2017 r.

DEKLARACJA STULECIA MOP O PRZYSZŁOŚCI PRACY Z 2019 R.

Międzynarodowa Konferencja Pracy, zebrana w Genewie na swojej sto ósmej sesji z okazji setnej rocznicy powstania Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP),

biorąc po uwagę, że doświadczenia ubiegłego stulecia potwierdziły, iż ciągłe i wspólne działania rządów oraz przedstawicieli pracodawców i pracowników są zasadnicze dla osiągnięcia sprawiedliwości społecznej, demokracji i promowania powszechnego i trwałego pokoju,

uznając, że działania te przyczyniły się do historycznego postępu w rozwoju gospodarczym i społecznym, którego efektem są bardziej humanitarne warunki pracy,

biorąc również pod uwagę, że utrzymujące się ubóstwo, nierówności i niesprawiedliwości, konflikty, katastrofy i inne kryzysy humanitarne w wielu częściach świata stanowią zagrożenie dla tych postępów i dla zapewnienia wspólnego dobrobytu i godnej pracy dla wszystkich,

przypominając i potwierdzając cele, powody, zasady i mandat zawarte w Konstytucji MOP i Deklaracji Filadelfijskiej z 1944 r.,

podkreślając znaczenie Deklaracji dotyczącej fundamentalnych zasad i praw w pracy z 1998 r. oraz Deklaracji dotyczącej sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji z 2008 r.,

powodowana imperatywem sprawiedliwości społecznej, który dał początek stworzeniu MOP sto lat temu, i przekonaniem, że w zasięgu rządów, pracodawców i pracowników z całego świata leży ożywienie Organizacji i kształtowanie przyszłości pracy, która realizuje jej założycielskie wizje,

uznając, że dialog społeczny przyczynia się do ogólnej spójności społeczeństw i ma kluczowe znaczenie dla dobrze funkcjonującej i produktywnej gospodarki,

uznając również znaczenie roli zrównoważonych przedsiębiorstw w tworzeniu miejsc pracy i promowaniu innowacji i godnej pracy,

potwierdzając, że praca nie jest towarem,

zobowiązując się do świata pracy wolnego od przemocy i molestowania,

podkreślając również znaczenie promowania multilateralizmu, zwłaszcza w kształtowaniu przyszłości pracy jakiej pragniemy i w zmaganiu się z wyzwaniami świata pracy,

wzywając wszystkich trójstronnych Członków MOP do ponownego potwierdzenia ich niezachwianego zobowiązania i wzmocnienia wysiłków na rzecz osiągnięcia sprawiedliwości społecznej oraz powszechnego i trwałego pokoju, na co zgodzili się w 1919 r. i 1944 r., i

pragnąc zdemokratyzować sposób zarządzania MOP, poprzez zapewnienie sprawiedliwej reprezentacji wszystkich regionów i ustanowienie zasady równości między Państwami członkowskimi,

przyjmuje w dniu dwudziestego pierwszego czerwca dwa tysiące dziewiętnastego roku Deklarację o przyszłości pracy.

I

Międzynarodowa Konferencja Pracy deklaruje, że:

A. Stulecie MOP przypada na czas transformacji świata pracy, zmian napędzanych przez innowacje technologiczne, przemiany demograficzne, środowiskowe i klimatyczne oraz globalizację, jak również w dobie utrzymujących się nierówności, które wywierają głęboki wpływ na charakter i przyszłość pracy oraz miejsce i godność ludzi w niej.

B. Konieczne jest podjęcie pilnych działań w celu wykorzystania możliwości i sprostania wyzwaniom związanym z kształtowaniem uczciwej, sprzyjającej włączeniu społecznemu i bezpiecznej przyszłości pracy przy pełnym, produktywnym i swobodnie wybranym zatrudnieniu oraz godnej pracy dla wszystkich.

C. Taka przyszłość pracy jest fundamentalna dla zrównoważonego rozwoju, który kładzie kres ubóstwu i nie pozostawia nikogo w tyle.

D. MOP musi wkroczyć w swoje drugie stulecie z niesłabnącą mocą przyznanego jej konstytucyjnego mandatu na rzecz sprawiedliwości społecznej poprzez dalsze rozwijanie swojego skoncentrowanego na człowieku podejścia do przyszłości pracy, które w centrum polityki gospodarczej, społecznej i środowiskowej stawia prawa pracowników i ich potrzeby oraz aspiracje i prawa wszystkich ludzi.

E. Rozwój Organizacji w ciągu ostatnich 100 lat w kierunku powszechnego członkostwa oznacza, że sprawiedliwość społeczną można osiągnąć we wszystkich rejonach świata i że pełny wkład Członków MOP w to przedsięwzięcie może być osiągnięty jedynie poprzez pełny, równy i demokratyczny udział w jej trójstronnym zarządzaniu.

II

Międzynarodowa Konferencja Pracy deklaruje, że:

A. Biorąc pod uwagę głębokie przemiany w świecie pracy i dalsze rozwijanie swojego skoncentrowanego na człowieku podejścia do przyszłości pracy, wypełniając swój konstytucyjny mandat, MOP musi ukierunkować swoje wysiłki na:

i) zapewnianie sprawiedliwego przejścia ku przyszłości pracy, która przyczynia się do zrównoważonego rozwoju w wymiarze gospodarczym, społecznym i środowiskowym,

ii) wykorzystanie pełnego potencjału postępu technologicznego i wzrostu wydajności, w tym poprzez dialog społeczny, w celu osiągnięcia godnej pracy i zrównoważonego rozwoju, które gwarantują godność, samorealizację i sprawiedliwy podział korzyści dla wszystkich,

iii) promowanie nabywania umiejętności, kompetencji i kwalifikacji przez wszystkich pracowników w ciągu całego życia zawodowego jako wspólnej odpowiedzialności rządów i partnerów społecznych w celu:

- niwelowania istniejących i przewidywanych braków w umiejętnościach,
- przykładania szczególnej uwagi do zapewniania, że systemy kształcenia i szkolenia odpowiadają na potrzeby rynku pracy, biorąc pod uwagę ewolucję pracy, i

- zwiększania potencjału pracowników do korzystania z możliwości, jakie oferuje godna praca,

iv) rozwijanie skutecznych polityk mających na celu tworzenie pełnego, produktywnego i swobodnie wybranego zatrudnienia oraz dostępu do godnej pracy dla wszystkich, w szczególności ułatwianie przejścia od kształcenia i szkolenia do pracy, z naciskiem na skuteczną integrację osób młodych ze światem pracy,

v) wspieranie środków mających na celu pomoc starszym pracownikom w poszerzaniu ich wyborów, optymalizowaniu szans na pracę w dobrej jakości, produktywnych i zdrowych warunkach aż do przejścia na emeryturę oraz umożliwienia aktywnego starzenia się,

vi) promowanie praw pracowniczych jako kluczowego elementu osiągnięcia włączającego i zrównoważonego wzrostu, z naciskiem na wolność zrzeszania się oraz skuteczne uznanie prawa rokowañ zbiorowych jako praw umożliwiających realizację innych praw,

vii) osiągnięcie równouprawnienia płci w pracy poprzez program powodujący głęboką zmianę, z regularną oceną postępów, który:

- zapewnia równe szanse, równy udział i równe traktowanie, w tym równe wynagrodzenie dla kobiet i mężczyzn za pracę równej wartości,

- umożliwia bardziej zrównoważony podział obowiązków rodzinnych,

- przewiduje możliwość osiągnięcia większej równowagi między życiem prywatnym a pracą poprzez zapewnienie pracownikom i pracodawcom wypracowywania rozwiązań, w tym dotyczących czasu pracy, które uwzględniają odpowiednio ich potrzeby i korzyści, i

- promuje inwestycje w sektor opiekuńczy,

viii) zapewnianie równych szans i traktowania w świecie pracy osób z niepełnosprawnościami, jak również innych osób w niekorzystnej sytuacji,

ix) wspieranie roli sektora prywatnego jako głównego źródła wzrostu gospodarczego i tworzenia miejsc pracy poprzez promowanie sprzyjającego otoczenia dla przedsiębiorczości i zrównoważonych przedsiębiorstw, w szczególności mikroprzedsiębiorstw, małych i średnich przedsiębiorstw, jak również spółdzielni oraz gospodarki społecznej i solidarnej, w celu tworzenia godnej pracy, produktywnego zatrudnienia i poprawy jakości życia dla wszystkich,

x) wspieranie roli sektora publicznego jako znaczącego pracodawcy i dostawcy wysokiej jakości usług publicznych,

xi) wzmacnianie administracji i inspekcji pracy,

- xii) zapewnianie, że różnorodne formy organizacji pracy, produkcji i modeli biznesowych, w tym w krajowych i globalnych łańcuchach dostaw, zwiększają możliwości postępu społecznego i gospodarczego, zapewniają godną pracę i sprzyjają pełnemu, produktywnemu i swobodnie wybranemu zatrudnieniu,
 - xiii) likwidowanie pracy przymusowej i pracy dzieci oraz promowanie godnej pracy dla wszystkich i wspieranie współpracy transgranicznej, w tym w obszarach lub sektorach wysokiej integracji międzynarodowej,
 - xiv) promowanie przejścia od gospodarki nieformalnej do gospodarki formalnej, przy jednoczesnym poświęceniu należytej uwagi obszarom wiejskim,
 - xv) rozwijanie i ulepszanie systemów ochrony socjalnej, które są odpowiednie, zrównoważone i dostosowane do rozwoju w świecie pracy,
 - xvi) pogłębianie i poszerzanie prac w obszarze międzynarodowych migracji pracowniczych w odpowiedzi na potrzeby trójstronnych członków i podjęcie wiodącej roli w obszarze godnej pracy w migracjach pracowniczych, i
 - xvii) zwiększanie zaangażowania i współpracy w ramach systemu wielostronnego w celu wzmocnienia spójności polityki, zgodnie z przekonaniem, że:
 - godna praca jest kluczowa dla zrównoważonego rozwoju, przeciwdziałania ubóstwu i nierówności wynagrodzeń, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów dotkniętych konfliktem, kataklizmem i innymi kryzysami humanitarnymi, i
 - w warunkach globalizacji, porażka jakiegokolwiek państwa w przyjęciu humanitarnych warunków pracy stanowi większą niż dotąd przeszkodę w rozwoju wszystkich pozostałych krajów.
- B. Dialog społeczny, w tym rokowania zbiorowe i współpraca trójstronna, stanowi zasadniczą podstawę wszystkich działań MOP oraz przyczynia się do skutecznej polityki i podejmowania decyzji w Państwach członkowskich MOP.
- C. Skuteczna współpraca w miejscu pracy jest narzędziem, które pomaga zapewnić bezpieczne i produktywne miejsca pracy w taki sposób, który respektuje rokowania zbiorowe i ich wyniki oraz nie podważa roli związków zawodowych.
- D. Bezpieczne i higieniczne warunki pracy są fundamentalne dla godnej pracy.

III

Konferencja wzywa wszystkich Członków do indywidualnej i zbiorowej pracy w oparciu o trójstronność i dialog społeczny oraz przy wsparciu MOP, przy uwzględnieniu uwarunkowań krajowych, w celu dalszego rozwijania skoncentrowanego na ludziach podejścia do przyszłości pracy przez:

- A. Wzmacnianie zdolności wszystkich ludzi do korzystania z szans zmieniającego się świata pracy poprzez:

- i) skuteczną realizacją równouprawnienia płci w obszarze równych szans i traktowania,
- ii) skuteczne uczenie się przez całe życie i dobrej jakości edukację dla wszystkich,
- iii) powszechny dostęp do kompleksowej i zrównoważonej ochrony socjalnej, i
- iv) skuteczne środki wsparcia ludzi w przechodzeniu przez różne etapy w ciągu ich całego życia zawodowego.

B. Wzmacnianie instytucji pracy w celu zapewnienia odpowiedniej ochrony wszystkich pracowników i potwierdzenie stałego znaczenia stosunku pracy jako środka zapewniającego pracownikom pewność i ochronę prawną, przy jednoczesnym uwzględnianiu skali nieformalności i konieczności zapewnienia skutecznych działań w celu osiągnięcia przejścia do gospodarki formalnej. Wszyscy pracownicy powinni mieć zapewnioną odpowiednią ochronę zgodnie z Agendą na rzecz godnej pracy, biorąc pod uwagę:

- i) poszanowanie dla ich fundamentalnych praw,
- ii) odpowiednią płacę minimalną, ustawową lub negocjowaną,
- iii) maksymalny dopuszczalny czas pracy, i
- iv) bezpieczeństwo i higienę pracy.

C. Promowanie trwałego, sprzyjającego włączeniu społecznemu i zrównoważonego wzrostu gospodarczego, pełnego i produktywnego zatrudnienia oraz godnej pracy dla wszystkich przez:

- i) polityki makroekonomiczne, które mają te zamierzenia jako swoje główne cele,
- ii) politykę handlową, przemysłową i sektorową, które promują godną pracę i zwiększają produktywność,
- iii) inwestycje w infrastrukturę i sektory o strategicznym znaczeniu, żeby zająć się czynnikami transformacji w świecie pracy,
- iv) polityki i zachęty promujące zrównoważony i sprzyjający włączeniu społecznemu wzrost gospodarczy, tworzenie i rozwijanie zrównoważonych przedsiębiorstw, innowacje oraz przejście od gospodarki nieformalnej do formalnej, a także promujące dostosowanie praktyk biznesowych do celów niniejszej Deklaracji, i
- v) polityki i środki zapewniające odpowiednią prywatność i ochronę danych osobowych oraz reagowanie na wyzwania i szanse w świecie pracy związane z cyfrową transformacją pracy, w tym z pracą za pośrednictwem platform.

IV

Międzynarodowa Konferencja Pracy deklaruje, że:

A. Ustanawianie, promowanie, ratyfikacja i kontrola nad stosowaniem międzynarodowych standardów pracy ma fundamentalne znaczenie dla MOP. Wymaga to od

Organizacji posiadania i promowania klarownego, solidnego, aktualnego zbioru międzynarodowych standardów pracy oraz dalszego zwiększania transparentności. Międzynarodowe standardy pracy muszą również reagować na zmieniające się wzorce w świecie pracy, chronić pracowników i uwzględniać potrzeby zrównoważonych przedsiębiorstw oraz podlegać miarodajnej i skutecznej kontroli. MOP będzie pomagać swoim członkom w ratyfikacji i skutecznym stosowaniu standardów.

B. Wszyscy Członkowie powinni pracować na rzecz ratyfikacji i stosowania fundamentalnych konwencji MOP i systematycznie rozpatrywać, w konsultacji z organizacjami pracowników i pracodawców, możliwość ratyfikacji pozostałych standardów MOP.

C. Obowiązkiem MOP jest wzmocnienie zdolności jej trójstronnych członków do:

i) zachęcania do rozwijania silnych i reprezentatywnych organizacji partnerów społecznych,

ii) angażowania się wspólnie z instytucjami rynku pracy, we wszystkie właściwe programy i polityki, na poziomie krajowych i transnarodowym, i

iii) uwzględniania wszystkich fundamentalnych zasad i praw w pracy na wszystkich poziomach, w stosownych przypadkach poprzez silne, wpływowe i włączające mechanizmy dialogu społecznego w przekonaniu, że taka reprezentacja i dialog przyczyniają się do ogólnej spójności społeczeństw i stanowią kwestię interesu publicznego oraz są kluczowe dla dobrze funkcjonującej i produktywnej gospodarki.

D. Usługi, które MOP oferuje swoim Państwom członkowskim i partnerom społecznym, zwłaszcza poprzez współpracę rozwojową, muszą być zgodne z jej mandatem i opierać się na dogłębnym zrozumieniu i zwracaniu uwagi na ich zróżnicowaną sytuację, potrzeby, priorytety i poziomy rozwoju, w tym poprzez rozszerzoną współpracę południe-południe i współpracę trójstronną.

E. MOP powinna zachować najwyższy poziom umiejętności zarządzania wiedzą, statystyką i badaniami oraz wiedzą specjalistyczną w celu dalszego wzmacniania jakości opartego na faktach doradztwa w zakresie polityk.

F. Mając na uwadze mandat konstytucyjny, MOP musi odgrywać ważną rolę w systemie wielostronnym poprzez wzmacnianie współpracy i rozwijanie porozumień instytucjonalnych z innymi organizacjami w celu promowania spójności polityki w dążeniu do realizacji skoncentrowanego na człowieku podejścia do przyszłości pracy, uznając silne, złożone i kluczowe związki pomiędzy polityką społeczną, handlową, finansową, gospodarczą i środowiskową.



ISBN 978-83-948081-7-4