

Praca Zespołu Ekspertckiego
pod kierownictwem
Barbary Surdykowskiej

Katalog zapisów do układów zbiorowych pracy

Wstęp: Układy zbiorowe jako narzędzie odpowiedzi na współczesne wyzwania

Układy zbiorowe pracy to nie tylko narzędzie służące podnoszeniu uprawnień pracowniczych w zakresie wynagrodzeń, czasu pracy czy świadczeń socjalnych. Coraz częściej stanowią one instrument strategicznego oddziaływania na wyzwania społeczne, gospodarcze i technologiczne, z którymi mierzy się współczesny rynek pracy.

Postanowienia układów mogą przyczyniać się do:

- **Reagowania na starzenie się społeczeństwa** – poprzez ustalanie zasad zatrudniania starszych pracowników (np. elastyczne formy pracy, prawo do dodatkowych badań profilaktycznych, programy mentoringowe).
- **Zarządzania zmianą technologiczną** – np. wprowadzając obowiązek konsultacji przy wdrażaniu nowych systemów cyfrowych lub regulując dostęp do szkoleń z zakresu nowych technologii.
- **Wzmacniania uczestnictwa w kształceniu ustawicznym** – poprzez uzgadnianie prawa do płatnych urlopów szkoleniowych, wspólne fundusze szkoleniowe czy indywidualne plany rozwoju zawodowego.
- **Reagowania na kryzysy ekologiczne** – np. poprzez przekształcenia stanowisk pracy w duchu sprawiedliwej transformacji (just transition).



- **Wsparcia pracowników w sytuacjach kryzysowych** – takich jak pandemia, wojna czy migracja, np. przez tworzenie funduszy solidarnościowych, zapisy dot. elastycznej organizacji pracy lub dodatkowego wsparcia psychologicznego.

Współczesne układy zbiorowe, szczególnie w krajach o wysokiej kulturze negocjacyjnej, ewoluują w kierunku instrumentów współzarządzania zmianą stanowią przestrzeń nie tylko dla uzgadniania uprawnień, ale też dla projektowania bardziej sprawiedliwego i odpornego rynku pracy.

Jednocześnie układy zbiorowe pracy pełnią dziś kluczową funkcję w **budowaniu i utrzymywaniu legitymizacji partnerów społecznych** związków zawodowych i organizacji pracodawców – wobec strony rządowej oraz opinii publicznej. W warunkach postępującej indywidualizacji stosunków pracy, słabnącego członkostwa w organizacjach pracowniczych i rozproszenia struktur zatrudnienia, **zdolność do zawierania i wdrażania układów zbiorowych staje się wyznacznikiem siły instytucjonalnej i społecznej reprezentatywności partnerów społecznych.**

Tam, gdzie układy są realnym źródłem norm i reguł obowiązujących w miejscu pracy, dialog społeczny przestaje być jedynie deklaracją zyskuje cechy **samoregulacji opartej na odpowiedzialności i kompetencji stron społecznych.** Państwo może wówczas uznać organizacje związkowe i pracodawców za partnerów zdolnych nie tylko do konsultacji, ale też do **współtworzenia polityk publicznych poprzez instrumenty o charakterze normatywnym.**

W tym sensie **układy zbiorowe nie tylko chronią interesy stron stosunku pracy, lecz także odgrywają rolę ustrojową,** umożliwiając decentralizację regulacji i przeniesienie części procesu stanowienia norm na poziom branż i zakładów. Ich rozwój jest zatem warunkiem koniecznym, by dialog społeczny w Unii Europejskiej i jej państwach członkowskich pozostał żywym mechanizmem współzarządzania zmianą, a nie jedynie formalnym wymogiem proceduralnym.

Znaczenie układów zbiorowych pracy zostało w ostatnich latach wyraźnie wzmocnione także na poziomie prawa Unii Europejskiej. **Artykuł 4 Dyrektywy (UE) 2022/2041 w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej** zobowiązuje państwa członkowskie, w których mniej niż 80% pracowników objętych jest układami zbiorowymi, do „ustanowienia ram sprzyjających rokowaniom zbiorowym oraz planu działania w celu promowania



rokowań zbiorowych”. Oznacza to, że układy zbiorowe zostały uznane nie tylko za skuteczne narzędzie poprawy wynagrodzeń, ale również za **element konstrukcyjny nowoczesnej polityki społecznej i zatrudnienia**.

Warto przy tym przypomnieć, że **społeczna gospodarka rynkowa**, do której nawiązuje preambuła i przepisy Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), **jest również konstytucyjnie gwarantowaną zasadą ustroju gospodarczego Polski**. Artykuł 20 Konstytucji RP stanowi, że „społeczną gospodarkę rynkową opartą na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych” ustanawia się jako podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej. Tym samym **układy zbiorowe pracy, jako przejaw współpracy partnerów społecznych i mechanizm realizacji solidarności społecznej, mają silne umocowanie zarówno w porządku krajowym, jak i unijnym**.

Tematy postanowień w układach zbiorowych pracy

Układy zbiorowe pracy (UZP) są podstawowym narzędziem dialogu społecznego, regulującym prawa i obowiązki stron stosunku pracy w sposób bardziej szczegółowy niż przepisy ustawowe. Ich treść może obejmować bardzo różne obszary od wynagrodzeń, przez organizację pracy, po prawa związkowe i polityki równościowe. Układy zbiorowe pracy to nie tylko narzędzie służące poprawie warunków zatrudnienia, lecz także **instrument strategicznego oddziaływania na współczesne wyzwania rynku pracy i polityki społecznej**. Poprzez treść postanowień układowych partnerzy społeczni mogą reagować na takie zjawiska jak **starzenie się społeczeństwa** (np. określanie warunków zatrudniania starszych pracowników lub zasad przechodzenia na emeryturę), **zmiana technologiczna** (np. gwarancje udziału w szkoleniach, kształceniu ustawicznym czy transformacji zawodowej), a także **równoważenie życia zawodowego i osobistego** (np. elastyczne godziny pracy, praca zdalna, urlopy opiekuńcze).

Układy zbiorowe pracy mogą również ustanawiać **standardy zapobiegania stresowi związanemu z pracą** czy promować **dobre praktyki w zakresie organizacji pracy bezpiecznej i ergonomicznej**, uwzględniającej fizyczne i psychiczne potrzeby pracowników w różnym wieku.



Wreszcie dzięki układom zbiorowym możliwe jest **tworzenie środowiska pracy przyjaznego starszym pracownikom**, np. poprzez modyfikację wymagań fizycznych lub zmianową organizację pracy.

Poniżej przedstawiono główne kategorie tematyczne postanowień spotykanych w układach zbiorowych pracy. Zapisy te mają charakter eksploracyjny i niewyczerpujący. Docelowy katalog potencjalnych zapisów zostanie przedstawiony w Poradniku dotyczącym rokowań zbiorowych, którego opracowanie przewidziane jest w końcowej fazie projektu.

1. Wynagrodzenia i świadczenia

- Minimalne stawki wynagrodzeń dla poszczególnych kategorii pracowników.
- Zasady premiowania, dodatków stażowych, motywacyjnych, funkcyjnych.
- Systemy wynagradzania (czasowy, akordowy, mieszany).

2. Dodatkowe świadczenia

- ubezpieczenia zdrowotne,
- świadczenia socjalne,
- karty sportowe.

3. Czas pracy i organizacja pracy

- Długość i rozkład czasu pracy
- Zasady planowania i rekompensowania godzin nadliczbowych.
- Elastyczne formy czasu pracy: skrócony tydzień pracy, zadaniowy czas pracy.
- Prawo do nieprzerwanego wypoczynku, zapisy nt. „right to disconnect”.



4. Bezpieczeństwo i higiena pracy

- Współpraca z przedstawicielami ds. BHP.
- Specyficzne rozwiązania w zakresie ergonomii, odzieży roboczej, ochrony zdrowia.
- Szkolenia BHP, obowiązki informacyjne pracodawcy.
- Zarządzanie stresem związanym z pracą

5. Polityka zatrudnienia i stabilność pracy

- Ochrona przed zwolnieniem (np. klauzule dotyczące okresów wypowiedzenia, odpraw).
- Zasady awansu i polityki kadrowej.
- Przeciwdziałanie prekaryzacji i nadużywaniu umów terminowych.

6. Równość i polityki inkluzywne

- Zasady równego traktowania w zatrudnieniu i wynagradzaniu.
- Promowanie równości płci, przeciwdziałanie dyskryminacji.
- Postanowienia dotyczące pracowników z niepełnosprawnościami lub innych grup wrażliwych.

7. Godzenie życia osobistego z zawodowym

- Urlopy okolicznościowe.
- Elastyczna organizacja pracy.
- Dostosowanie środowiska pracy do potrzeb starszych pracowników.

8. Szkolenia i rozwój zawodowy

- Finansowanie szkoleń przez pracodawcę.
- Planowanie ścieżek kariery i rozwoju kwalifikacji.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



- Urlopy szkoleniowe, uznawanie kwalifikacji zawodowych.

9. Uprawnienia związków zawodowych

- Dostęp do miejsca pracy, środków komunikacji, możliwości prowadzenia działalności.
- Uwolnienie z obowiązków zawodowych na czas pracy związkowej.
- Współdecydowanie w sprawach istotnych dla zbiorowości pracowniczej (np. reorganizacja, zwolnienia grupowe).

10. Rozwiązywanie sporów i mechanizmy kontroli

- Procedury rozwiązywania sporów zbiorowych i indywidualnych.
- Wewnętrzne komisje rozjemcze lub arbitrażowe.
- Klauzule dotyczące kontroli realizacji układu.

Rozwinięcie poszczególnych kategorii

Wynagrodzenia i świadczenia

- Minimalne stawki wynagrodzeń dla poszczególnych kategorii pracowników.
- Zasady premiowania, dodatków stażowych, motywacyjnych, funkcyjnych.
- Systemy wynagradzania (czasowy, akordowy, mieszany).

Układy zbiorowe pracy bardzo często zawierają postanowienia dotyczące zasad wynagradzania. W praktyce umożliwiają one **dostosowanie polityki płacowej do specyfiki sektora lub przedsiębiorstwa**, z zachowaniem zasad przejrzystości i przewidywalności dla pracowników.



Postanowienia układowe mogą dotyczyć zarówno **minimalnych stawek wynagrodzeń**, jak i systemów premiowania, dodatków za staż, pełnioną funkcję czy wyniki pracy.

W kontekście aktualnych wyzwań gospodarczych i społecznych, takich jak inflacja, niedobory pracowników w niektórych branżach czy dążenie do równości wynagrodzeń, **układy zbiorowe mogą pełnić rolę stabilizującą i wspierającą motywację** zatrudnionych. Związki zawodowe i pracodawcy mogą także ustalać zasady stosowania różnych systemów wynagradzania np. akordowego czy mieszanego z zachowaniem gwarancji płacy minimalnej i odpowiednich przepisów BHP.

Przykładowe zapisy:

- *Minimalne wynagrodzenie zasadnicze w kategorii II wynosi 5 200 zł brutto miesięcznie.*
- *Pracownikowi przysługuje dodatek stażowy w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy w zakładzie, zwiększany o 1% za każdy kolejny rok, do maksymalnego poziomu 20%.*

Dodatkowe świadczenia

- ubezpieczenia zdrowotne,
- świadczenia socjalne,
- karty sportowe.

Dodatkowe świadczenia pozapłacowe coraz częściej stanowią **ważny element polityki zatrudnienia**, wzmacniający atrakcyjność danego pracodawcy i przyczyniający się do zatrzymania pracowników. Układy zbiorowe mogą szczegółowo regulować **zakres, zasady przyznawania oraz finansowania** takich świadczeń, zapewniając równy dostęp do nich i przeciwdziałając uznaniowości.

W praktyce zapisy układowe mogą dotyczyć m.in. **dobrowolnych ubezpieczeń zdrowotnych**, świadczeń socjalnych finansowanych z funduszu socjalnego, a także **dostępu do programów profilaktyki zdrowotnej, kart sportowych czy dofinansowania wypoczynku**. Tego typu



regulacje są istotne zwłaszcza w kontekście działań na rzecz **dobrostanu psychicznego i fizycznego pracowników**, zapobiegania wypaleniu zawodowemu i budowania kultury organizacyjnej opartej na wzajemnym szacunku.

Przykładowe zapisy:

- *Pracodawca finansuje pracownikom i członkom ich rodzin dostęp do pakietu prywatnej opieki medycznej w ramach umowy z operatorem X. Szczegółowy zakres świadczeń określa załącznik nr 2.*
- *Każdemu pracownikowi zatrudnionemu powyżej 12 miesięcy przysługuje dofinansowanie do karty sportowej w wysokości 80 zł miesięcznie.*

Czas pracy i organizacja pracy

- Długość i rozkład czasu pracy
- Zasady planowania i rekompensowania godzin nadliczbowych.
- Elastyczne formy czasu pracy: skrócony tydzień pracy, zadaniowy czas pracy.
- Prawo do nieprzerwanego wypoczynku, zapisy nt. „right to disconnect”.

Układy zbiorowe pracy są jednym z najważniejszych narzędzi pozwalających dostosować systemy czasu pracy do zmieniających się potrzeb pracowników i pracodawców. W szczególności umożliwiają one wdrażanie rozwiązań zapewniających lepsze godzenie życia zawodowego z osobistym, poprawę dobrostanu psychicznego, a także zwiększenie efektywności pracy poprzez dopasowanie rytmu pracy do rzeczywistych potrzeb zakładu. Układy mogą też stanowić przestrzeń do regulowania kwestii związanych z elastycznymi formami organizacji pracy, w tym pracy zdalnej, skróconego tygodnia pracy czy pracy zadaniowej.

Współczesne układy zbiorowe coraz częściej zawierają także zapisy dotyczące ochrony czasu wolnego – np. prawo do nieprzerwanego wypoczynku, ograniczenia dostępności poza godzinami pracy, czy zasady rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych. W warunkach intensyfikacji pracy i rosnących oczekiwań związanych z dostępnością online, takie postanowienia



stają się warunkiem ochrony zdrowia psychicznego pracowników i budowania kultury organizacyjnej szanującej granice między życiem prywatnym a zawodowym.

Przykładowe zapisy:

- *Pracodawca zobowiązuje się do poszanowania prawa pracowników do odłączenia się od narzędzi komunikacji służbowej po godzinach pracy. Nie będą wobec pracowników wyciągane żadne konsekwencje z powodu braku dostępności poza ustalonym czasem pracy.*
- *Wniosek o wykonywanie pracy zdalnej, złożony przez pracownika opiekującego się członkiem rodziny powyżej 75. roku życia, powinien zostać uwzględniony przez pracodawcę, o ile nie zachodzą szczególne przeszkody organizacyjne.”*
- *Pracodawca zobowiązuje się do wypłaty ryczałtu w wysokości 120 zł miesięcznie tytułem pokrycia kosztów energii elektrycznej oraz dostępu do Internetu w przypadku pracy zdalnej wykonywanej w wymiarze przekraczającym 10 dni roboczych w miesiącu.*

Bezpieczeństwo i higiena pracy

- Współpraca z przedstawicielami ds. BHP.
- Specyficzne rozwiązania w zakresie ergonomii, odzieży roboczej, ochrony zdrowia.
- Szkolenia BHP, obowiązki informacyjne pracodawcy.
- Zarządzanie stresem związanym z pracą

Układy zbiorowe pracy mogą znacząco wzmocnić praktyczne funkcjonowanie przepisów BHP w zakładzie pracy, precyzując obowiązki pracodawcy i włączając pracowników oraz ich przedstawicieli w proces zarządzania ryzykiem zawodowym. Szczególną rolę mogą tu odgrywać zapisy dotyczące zapobiegania stresowi związanemu z pracą, który staje się jednym z kluczowych czynników wpływających na zdrowie psychiczne i fizyczne pracowników. Układ może także



wprowadzać obowiązek współpracy z przedstawicielami ds. BHP przy wprowadzaniu zmian organizacyjnych czy technologicznych.

Przykładowe zapisy:

- *Pracodawca raz na kwartał organizuje spotkanie z przedstawicielami ds. BHP oraz przedstawicielem związku zawodowego, którego przedmiotem jest ocena ryzyk psychospołecznych oraz identyfikacja działań profilaktycznych.”*
- *Każdy pracownik zatrudniony na stanowisku wymagającym pracy przy komputerze przez ponad 4 godziny dziennie ma prawo do konsultacji ergonomicznej oraz refundacji kosztów zakupu okularów korekcyjnych do kwoty 300 zł raz na dwa lata.*

Polityka zatrudnienia i stabilność pracy

- Ochrona przed zwolnieniem (np. klauzule dotyczące okresów wypowiedzenia, odpraw).
- Zasady awansu i polityki kadrowej.
- Przeciwdziałanie prekaryzacji i nadużywaniu umów terminowych.

Układy zbiorowe pracy odgrywają istotną rolę w zapewnianiu stabilności zatrudnienia oraz przeciwdziałaniu jego segmentacji. Poprzez wyraźne zapisy dotyczące ochrony przed zwolnieniami, procedur awansu i zasad zatrudniania, możliwe jest budowanie przewidywalnych i sprawiedliwych relacji pracy.

W polskim kontekście szczególne znaczenie mają postanowienia ograniczające nadużywanie umów terminowych oraz promujące zatrudnienie na czas nieokreślony. Układy mogą także wprowadzać dodatkowe gwarancje np. w zakresie wydłużenia okresu wypowiedzenia w zależności od stażu pracy bądź ustalać kryteria sprawiedliwego i przejrzystego awansu zawodowego.



Przykładowe zapisy:

- *Pracodawca zobowiązuje się do zawierania umów o pracę na czas określony wyłącznie w sytuacjach uzasadnionych charakterem pracy. Łączny czas trwania umów terminowych z tym samym pracownikiem nie może przekroczyć 18 miesięcy.*
- *W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu powyżej 5 lat, okres wypowiedzenia zostaje wydłużony do 4 miesięcy, chyba że pracownik wyrazi zgodę na wypowiedzenie 3 miesięczne.*
- *W przypadku tworzenia nowych stanowisk pracy lub zwolnienia etatu, w pierwszej kolejności ogłoszenie o rekrutacji wewnętrznej zostaje udostępnione pracownikom przez okres co najmniej 10 dni roboczych.*

Równość i polityki inkluzywne

- Zasady równego traktowania w zatrudnieniu i wynagradzaniu.
- Promowanie równości płci, przeciwdziałanie dyskryminacji.
- Postanowienia dotyczące pracowników z niepełnosprawnościami lub innych grup wrażliwych.

Układy zbiorowe pracy odgrywają coraz większą rolę w promowaniu polityk równościowych i inkluzywnych w miejscu pracy. Poza ogólnymi deklaracjami dotyczącymi równego traktowania, możliwe jest wprowadzanie konkretnych rozwiązań, które wyrównują szanse i wspierają osoby narażone na wykluczenie m.in. kobiety, osoby z niepełnosprawnościami, osoby starsze, migrantów.

Układy mogą również zawierać zapisy dotyczące obowiązku przeprowadzania audytów równościowych, wdrażania planów równości płci czy ułatwień dla pracowników łączących życie zawodowe z opieką nad osobami zależnymi. Tego typu działania wzmacniają spójność zespołów, zwiększają poziom zaufania i przyczyniają się do tworzenia przyjaznego środowiska pracy.



Przykładowe zapisy:

- *Pracodawca zobowiązuje się do prowadzenia corocznego audytu równości płci w zakresie wynagrodzeń oraz dostępu do awansów. Wyniki audytu zostają przedstawione stronie związkowej.”*
- *Pracownikom z orzeczoną niepełnosprawnością przysługuje możliwość skorzystania z dodatkowej 15-minutowej przerwy w pracy, ponad tę przewidzianą ustawowo, w przypadku wykonywania pracy przy komputerze przez co najmniej 4 godziny dziennie.”*
- *W pierwszych 3 miesiącach zatrudnienia pracownik migrujący, którego językiem ojczystym nie jest język polski ma prawo do dodatkowych 2 godzin płatnego zwolnienia z pracy miesięcznie, przeznaczonego na udział w zajęciach z języka polskiego lub szkoleniach integracyjnych.”*

Godzenie życia osobistego z zawodowym

- Urlopy okolicznościowe
- Elastyczna organizacja pracy
- Dostosowanie środowiska pracy do potrzeb starszych pracowników

Układy zbiorowe pracy mogą odegrać kluczową rolę w tworzeniu bardziej przyjaznego środowiska pracy, które umożliwia pracownikom godzenie obowiązków zawodowych z życiem osobistym. Dotyczy to zarówno potrzeb wynikających z opieki nad dziećmi, jak i osób starszych czy członków rodziny wymagających wsparcia. Coraz większe znaczenie zyskują rozwiązania takie jak elastyczna organizacja czasu pracy, możliwość pracy zdalnej, czy też dodatkowe urlopy. Równie istotne jest dostosowywanie środowiska pracy do zmieniających się potrzeb starszych pracowników, np. poprzez ergonomię czy zmniejszenie obciążenia fizycznego i psychicznego.



Przykładowe zapisy:

- *W przypadku narodzin dziecka pracownikowi przysługuje dodatkowy, w pełni płatny dzień wolny od pracy, niezależnie od urlopu okolicznościowego przewidzianego w przepisach wykonawczych.”*
- *Pracownikom, którzy ukończyli 55. rok życia, praca w porze nocnej może być powierzana wyłącznie za ich uprzednią, pisemną zgodą. Pracownik ma prawo w każdej chwili cofnąć zgodę bez podania przyczyny i bez negatywnych konsekwencji dla zatrudnienia.*

Szkolenia i rozwój zawodowy

- Finansowanie szkoleń przez pracodawcę.
- Planowanie ścieżek kariery i rozwoju kwalifikacji.
- Urlopy szkoleniowe, uznawanie kwalifikacji zawodowych.

Układy zbiorowe mogą w istotny sposób wspierać rozwój kompetencji pracowników poprzez zapewnienie dostępu do szkoleń, ustalenie zasad finansowania kształcenia oraz promowanie długofalowego planowania ścieżek kariery. W warunkach dynamicznych zmian technologicznych i starzenia się siły roboczej rozwój zawodowy pracowników staje się elementem nie tylko indywidualnego awansu, ale i strategicznego bezpieczeństwa zatrudnienia.

Zawarte w układach postanowienia mogą obejmować zarówno obowiązki pracodawcy w zakresie zapewnienia szkoleń, jak i prawa pracowników do uczestnictwa w procesie planowania rozwoju kwalifikacji. Dotyczyć mogą również form wsparcia edukacji formalnej, np. poprzez urlopy szkoleniowe czy współfinansowanie kursów zewnętrznych.

Przykładowe zapisy:

- *Dla każdego pracownika zatrudnionego powyżej 3 lat opracowuje się indywidualny plan rozwoju kompetencji zawodowych, który podlega aktualizacji co 3 lata.*
- *Każdy pracownik zatrudniony powyżej 24 miesięcy ma prawo do płatnego urlopu szkoleniowego w wymiarze 6 dni rocznie, przeznaczonego na podnoszenie kwalifikacji*



związanych z obowiązkami wykonywanymi na zajmowanym stanowisku lub przewidzianymi w indywidualnym planie rozwoju kompetencji.”

Uprawnienia związków zawodowych

- Dostęp do miejsca pracy, środków komunikacji, możliwości prowadzenia działalności.
- Uwolnienie z obowiązków zawodowych na czas pracy związkowej.
- Współdecydowanie w sprawach istotnych dla zbiorowości pracowniczej (np. reorganizacja, zwolnienia grupowe).

Wzmacnianie pozycji związków zawodowych w zakładach pracy jest kluczowym elementem skutecznego dialogu społecznego i ochrony interesów pracowników. Układy zbiorowe mogą znacząco poprawiać warunki działania organizacji związkowych, wykraczając poza ustawowe minimum, np. gwarantując im lepszy dostęp do środków komunikacji, przestrzeni organizacyjnej czy informacji.

Szczególnego znaczenia nabiera też prawo do współdecydowania w sprawach istotnych dla zbiorowości pracowniczej – takich jak zmiany organizacyjne, restrukturyzacje czy plany zwolnień. Postanowienia układowe mogą przewidywać obowiązek konsultacji wykraczających poza ustawowe minimum, a także wprowadzać mechanizmy wspólnego uzgadniania określonych działań.

Przykładowe zapisy:

- *Pracodawca zapewnia organizacji związkowej dostęp do służbowych kanałów komunikacji elektronicznej (intranet, e-mail), umożliwiających kontakt z pracownikami, oraz udostępnia miejsce na tablicy ogłoszeń w części ogólnodostępnej. Ponadto raz w miesiącu udostępnia wyznaczoną przestrzeń (np. stołówkę lub salę konferencyjną) na potrzeby otwartych zebrań związkowych, odbywających się poza godzinami pracy pracowników.*
- *Każdy pracownik ma prawo do udziału, raz w roku, w jednodniowym szkoleniu lub spotkaniu organizowanym przez związek zawodowy, którego jest członkiem, z*



zachowaniem prawa do wynagrodzenia za ten dzień. W przypadku przynależności do więcej niż jednej organizacji związkowej, uprawnienie to przysługuje tylko jednokrotnie w danym roku kalendarzowym.

Rozwiązywanie sporów i mechanizmy kontroli

- Procedury rozwiązywania sporów zbiorowych i indywidualnych.
- Wewnętrzne komisje rozjemcze lub arbitrażowe.
- Klauzule dotyczące kontroli realizacji układu.

Układy zbiorowe pracy mogą odgrywać istotną rolę w deeskalacji konfliktów poprzez ustanowienie jasnych, przejrzystych procedur rozwiązywania zarówno sporów indywidualnych, jak i zbiorowych. Dzięki temu możliwe jest rozwiązywanie problemów na poziomie zakładu pracy, bez konieczności angażowania zewnętrznych instytucji lub eskalowania sporu do poziomu ogólnokrajowego.

Jednocześnie układy mogą przewidywać wewnętrzne mechanizmy monitorowania ich realizacji np. komisje parytetowe oraz określać zasady raportowania i okresowego przeglądu postanowień. Takie rozwiązania zwiększają przejrzystość oraz poczucie współodpowiedzialności za realizację postanowień układu po obu stronach.

Przykładowe zapisy:

- *Spory interpretacyjne dotyczące postanowień układu rozpatrywane są w pierwszej kolejności przez komisję rozjemczą złożoną z trzech przedstawicieli pracodawcy i trzech przedstawicieli organizacji związkowej, powoływaną ad hoc.*
- *Strony układu zobowiązują się do corocznego przeglądu realizacji jego postanowień w ramach wspólnego zespołu monitorującego. Spotkania zespołu odbywają się nie rzadziej niż raz do roku i kończą się sporządzeniem wspólnego raportu.*

Barbara Surdykowska

20.06.2025



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską

