

OPINIA PARTNERA: NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”

Po długim okresie zwłoki i rażąco przekroczeniu terminu na implementację unijnej dyrektywy 2022/2041, polski rząd skierował wreszcie do parlamentu projekt ustawy o układach zbiorowych pracy, mającej m.in. wdrażać artykuł 4 tej dyrektywy dotyczący promowania rokowań zbiorowych. Sejm ustawę przyjął 15 października 2025 r. (teraz jest w trakcie procedowania w Senacie). To wydarzenie, które na pierwszy rzut oka może wydawać się techniczne, w istocie dotyczy kluczowego problemu polskiego rynku pracy: braku realnych mechanizmów rokowań zbiorowych, które od lat są podstawowym instrumentem niekonfrontacyjnego regulowania relacji między pracą a kapitałem w państwach rozwiniętej demokracji.

Najniższy odsetek w UE

Polska ma najniższy w całej Unii Europejskiej odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi – według danych OECD jest to już poniżej 12 proc., podczas gdy średnia unijna przekracza 60 proc., a w Hiszpanii, Francji czy krajach nordyckich wskaźnik ten sięga 70-90 proc. Nawet w sąsiednich Czechach zasięg układów zbiorowych wynosi około 35 proc.

Porażające jest, że ten stan rzeczy ma miejsce w kraju zawiązującym swoje demokratyczne swobody osiągnięciem związkowego ruchu „Solidarność”, który doprowadził do obalenia rządów komunistycznych. Przygnębiającego obrazu sytuacji dopełnia to, że władze publiczne, niejednokrotnie odwołujące się do dziedzictwa „Solidarności” nie widzą potrzeby zawierania układów zbiorowych pracy dla setek tysięcy własnych pracowników.

W polskiej debacie, jeżeli już do niej dochodzi, często pojawia się argument: po co nam zajmować się układami zbiorowymi, skoro Kodeks pracy gwarantuje i tak wysoki poziom indywidualnych uprawnień? I rzeczywiście – urlopy, ochrona przed zwolnieniem czy normy czasu pracy w Polsce wcale nie odbiegają w minus od średnich standardów europejskich. Ale właśnie tu tkwi sedno problemu: brak układów zbiorowych, choć nie musi oznaczać obniżenia standardów indywidualnych, jest symbolem braku demokracji w miejscu pracy oraz nieobecności narzędzi pozwalających elastycznie reagować na nowe wyzwania w środowisku pracy.

Nie trzeba daleko szukać przykładów. Gdyby można było wynegocjować branżowy układ zbiorowy dla pracowników handlu zapewniający im prawo do wypoczynku i do wolnych od pracy niedziel, niepotrzebne byłyby parlamentarne przepychanki dotyczące ograniczeń w czasie pracy w handlu. Dotyczy to także obecnych

inicjatyw rządowych dotyczących generalnie skracania czasu pracy. Pilotażowe działania, finansowane z Funduszu Pracy, nie zastąpią tego, co można by ustalić poprzez negocjacje układowe na poziomie branży czy konkretnego zakładu pracy. Byłoby to znacznie bardziej efektywne. Ale trzeba chcieć i promować. A nie bezmyślnie wypowiadać istniejące jeszcze wciąż układy zbiorowe pracy i to w firmach zależnych od państwa. Tak jak dzieje się teraz w jednej z największych spółek energetycznych Enea, czy tak jak stało się u najwię-

między wydatnością pracy a wynagrodzeniami stale się utrzymuje: wydajność pracy w Polsce zbliżyła się do około dwóch trzecich średniej UE, podczas gdy koszty pracy i wynagrodzenia wciąż są wyraźnie niższe – niewiele powyżej połowy poziomu unijnego.

Przydatne narzędzie

Układy zbiorowe pracy nie są tylko „kolejną instytucją prawa pracy”. To narzędzie informacji i konsultacji,

objęta układami zbiorowymi. Było to przełomowe działanie UE, pokazujące, że zacieśnianiu więzów ekonomicznych powinien towarzyszyć wymiar socjalny integracji.

Nie wszystkim było to w smak – dyrektywa została zaskarżona przez Danię do Trybunału Sprawiedliwości UE, który może ją unieważnić (orzeczenie jest spodziewane 11 listopada 2025 r.), a tym samym pokazać, że projekt europejski to jedynie inicjatywa współpracy gospodarczej. Jednak niezależnie od tego, co postanowi TSUE, układy zbiorowe pozostaną

Przyjęcie przez Sejm ustawy o układach zbiorowych trzeba traktować nie tylko jako działanie legislacyjne mające wdrażać dyrektywę unijną, ale jako szansę na przebudowę fundamentów polskiego modelu rozwoju. Ustawa jest mało ambitna, głównie usuwa przeszkody biurokratyczne, ale stanowi pierwszy krok we właściwym kierunku. Obecny model oparty głównie na niskich kosztach pracy i jednostronnym, ogólnym zarządzaniu stopniowo wyczerpuje swój potencjał. Bez realnych mechani-

Najwyższy czas na układy zbiorowe



Sławomir Adamczyk

Jeżeli mamy się czymś chwalić po 35 latach transformacji ustrojowej, to na pewno nie dbałością o rozwój praw zbiorowych pracowników – pisze przedstawiciel NSZZ „Solidarność”.

szego polskiego pracodawcy – Poczty Polskiej. Przydałoby się trochę strategicznej refleksji. Zamiast tego można odnieść wrażenie, że polscy decydenci polityczni boją się układów zbiorowych pracy. Albo że nie rozumieją ich znaczenia dla gospodarki i życia społecznego.

To nie przypadek, że skutki nieobecności mechanizmów rokowań zbiorowych widać w całej gospodarce. Odbija się to na wynagrodzeniach. Udział dochodów pracowniczych w PKB w Polsce wyniósł w 2024 r. niespełna 42 proc., wobec 48 proc. średniej unijnej. Różnica kilku punktów procentowych oznacza miliardy złotych, które zamiast trafiać do pracowników, pozostają w zyskach przedsiębiorstw. Co więcej, luka

które umożliwia partnerskie rozwiązywanie problemów w zakładach i branżach. To mechanizm budowania demokratycznych praktyk w miejscu pracy, w których pracownicy są współtwórcami, a nie tylko odbiorcami decyzji. To wreszcie narzędzie upodmiotowienia ludzi pracy dające im możliwość współdecydowania o warunkach zatrudnienia.

Ale przede wszystkim układy zbiorowe są mechanizmem sprawiedliwego dzielenia się owocami wzrostu gospodarczego. Jak wskazuje przewodniczący NSZZ „Solidarność” Piotr Duda: – Nie wystarczy, że gospodarka rośnie. Musimy mieć gwarancję, że ten wzrost jest dzielony w sposób sprawiedliwy, poprzez układy zbiorowe, tak aby trafiał do pracowników, a nie tylko do akcjonariuszy i zarządów. Bez tego Polska pozostanie gospodarką drugiej kategorii w Europie.

Ustawa o układach zbiorowych pojawiła się teraz nie bez powodu ani nie z nagłej chęci polskich polityków. To artykuł 4 unijnej Dyrektywy w sprawie adekwatnych płac minimalnych nakłada na państwa członkowskie obowiązek podjęcia działań, aby większa liczba pracowników była

staną w państwach demokracji rynkowej instrumentem realizacji celów ogólnospołecznych: wydłużania dobrowolnej aktywności zawodowej, wspierania kształcenia ustawicznego, rozwoju mentoringu, skuteczniejszego zarządzania stresem w miejscu pracy, czy tego, co jest teraz na czasie – radzenia sobie z rozwojem robotyzacji i sztucznej inteligencji.

Narzędzie bardzo potrzebne

Polska gospodarka potrzebuje tego narzędzia, aby rozwijać się w sposób zrównoważony i odporny na kryzysy. Nieobecność ponadzakładowych układów zbiorowych w sytuacji agresywnego rozprzestrzeniania się w naszym kraju korporacji ponadnarodowych i braku realnych mandatów negocjacyjnych po stronie tworzonych często jedynie dla branżowego lobbingu organizacji pracodawców to nie jest techniczny szczegół. To poważna bariera rozwoju, która sprawia, że wzrost gospodarczy nie przekłada się na dobrostan życia społeczeństwa i jakość miejsc pracy.

zmów rokowań zbiorowych trudno będzie w Polsce budować gospodarkę, która nie tylko rośnie we wskaźnikach makroekonomicznych, ale także przekłada się na stabilność zatrudnienia, lepszą jakość pracy i sprawiedliwy udział pracowników w owocach wzrostu.

Pamiętajmy, że polski rynek pracy staje przed wielkimi wyzwaniami: demograficznymi, migracyjnymi, zmianami charakteru pracy. Dotychczas państwo nie wykazało się wielkimi sukcesami w sprośowaniu tym wyzwaniom. Dlatego tak ważne jest, aby otworzyć pole do rzeczywistego dialogu między związkami zawodowymi i reprezentacją pracodawców, wśród których jest także władza publiczna. To może zapewnić dobrą, przyjazną legislację dotyczącą układów zbiorowych pracy oraz aktywne wsparcie ze strony państwa. Przed nami negocjacje z rządem, pracodawcami i związkami zawodowymi nad wypracowaniem planu działania dla zwiększenia zasięgu i znaczenia układów zbiorowych. Alternatywą jest postępująca destrukcja rynku pracy. Chyba tego nie chcemy dla polskiego społeczeństwa.



Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita Polska

Dofinansowane przez Unię Europejską



PARKIET

Zarejestruj prenumeratę papierową

→ ZYSKAJ WYGODNY DOSTĘP DO E-WYDANIA

Ciesz się rzetelnymi informacjami z „Parkietu” na dowolnym urządzeniu przez całą dobę. Wersję elektroniczną dziennika otrzymasz już dzień przed wydaniem papierowym, tuż po godz. 21.00.

parkiet.com/zarejestruj

