

Zarys oceny propozycji zmian w przepisach dotyczących zawierania układów zbiorowych pracy oraz ich upowszechniania zawarty w ekspertyzie na temat aktualnej sytuacji oraz perspektyw rozwoju układów zbiorowych pracy w Polsce przygotowanej przez dr. Błażeja Mądrzyckiego i dr. hab. Łukasza Pisarczyka.

lp	Wniosek	Treść ekspertyzy	Stanowisko MRiPS
1.	<p>Skomplikowane ramy prawne, które utrudniają lub demotywią parterów społecznych do zawierania układów, skomplikowana rejestracja, propozycja uproszczeń i notyfikacja.</p>	<p>Obecne ramy prawne nie tworzą zachęt, a wręcz utrudniają lub demotywią partnerów społecznych (nawet stronę związkową) do prowadzenia negocjacji układowych. Efektem jest całkowite załamanie się układów ponadzakładowych oraz słabość układów zakładowych. Układ zbiorowy pracy jest aktem zbyt skomplikowanym i sformalizowanym: sama procedura układowa jest, co do zasady, bardziej skomplikowana od pozostałych procedur zbiorowych. Jako największą niedogodność wskazuje się wymóg rejestracji układu, która przedłuża procedurę, a nawet może zniweczyć działania stron mające na celu zawarcie układu zbiorowego; w sumie układy nie pozwalają wystarczająco szybko reagować na sytuację pracodawców (różnych podmiotów i organizacji). Stworzenie możliwie efektywnej procedury układowej i rezygnacja z wymogu rejestracji, którą można zastąpić wymogiem notyfikacji porozumień.</p>	<p>Możliwe jest uproszczenie procesu rejestracji układu zbiorowego pracy w formie zgłaszania wpisu do ewidencji. Stosowanie układu będzie jednak możliwe dopiero po jego wpisie, treść układu nie podlegałaby kontroli. Uzależnienie obowiązywania układu od wpisu do ewidencji niezbędne jest między innymi dla realizacji obowiązku statystycznego zawartego w dyrektywie w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej. Zgłoszenie następowaloby w formie informacji przekazanej w formie pisemnej lub elektronicznej.</p>
2.	<p>Dopuszczenie zmieniania przez układy zbiorowe pracy regulacji ustawowych, w tym kodeksowych.</p>	<p>Wdrożenie pewnych zasad czy osiągnięcie określonych celów (np. równe wynagrodzenie za pracę jednakowej wartości) jest niemożliwe bez mechanizmów autonomicznych, w tym zwłaszcza układowych, które uzupełniają czy wręcz zastępują indywidualne kształtowanie wysokości wynagrodzeń. Dostrzega się również kluczową rolę, jaką układy zbiorowe mają do odegrania w takich obszarach, jak budowanie kapitału społecznego czy dostosowanie pracy (stanowiska pracy) do potrzeb i możliwości pracowników, w tym pracowników znajdujących się w szczególnej sytuacji (np. pracowników starszych). Prowadzi to do kluczowego pytania, czy państwo chce rzeczywiście promować</p>	<p>Możliwe jest wprowadzenie regulacji prawnych, które pozwalałyby w drodze układów zbiorowych pracy na pewne uelastycznianie przepisów kodeksu pracy oraz innych ustaw regulujących kwestie warunków pracy i płacy jednak to do strony społecznej należy ostateczna decyzja co do obszarów, które mogą być deregulowane postanowieniami układów zbiorowych pracy. Należy jednak zaznaczyć, że szereg przepisów Kodeksu pracy oraz innych ustaw wdraża postanowienia dyrektyw UE. Przykładowo dyrektywa 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy wymaga od Państw członkowskich zagwarantowania pracownikom m.in.:</p>

		<p>metodę układową? Jeśli tak, konieczna jest zasadnicza przebudowa obecnych ram prawnych.(...) decentralizacja procesu normotwórczego i jego demokratyzacja. Proces ten jest dostosowany do specyfiki poszczególnych obszarów, pozwalając stworzyć rozwiązania adekwatne i precyzyjne, pozwalające w największym stopniu na realizację celów polityki społecznej. Nadmierna regulacja ustawowa niektórych obszarów (np. czas pracy) i niedopuszczalność modyfikacji oraz odstępstw na niekorzyść pracowników, co ogranicza ewentualne korzyści, jakie z układu zbiorowego może czerpać strona pracodawcza. Ograniczenie regulacji ustawowej i uznanie wiodącej roli układów zbiorowych w regulowaniu niektórych materii (np. czasu pracy), co otworzyłoby też drogę do bardziej elastycznych form organizacji pracy (np. kont czasu pracy).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • maksymalnego tygodniowego czasu pracy (przeciętnie 48 godzin, łącznie z pracą nadliczbową), • nieprzerwanego odpoczynku dobowego (w wymiarze minimum 11 godzin) i tygodniowego (w wymiarze minimum 24/35 godzin), • przerw w pracy, wliczanych do czasu pracy (na odpoczynek – jeżeli dzień pracy jest dłuższy niż 6 godzin), • odpowiedniego wymiaru czasu pracy w porze nocnej, • odpowiednich okresów rozliczeniowych (zależnie od celu – co do zasady od 14 dni do 4 miesięcy). • urlopu rocznego (w wymiarze co najmniej 4 tygodni), <p>Wyżej wymienione uprawnienia gwarantują pracownikom właśnie przepisy Kodeksu pracy (odpowiednio art.: 131, 132, 133, 134, 151⁷ i 152 i nast.). Podkreślenia wymaga, że dążenie do zintensyfikowania dialogu społecznego i zwiększenie liczby zawieranych układów nie powinno być nadrzędne wobec istniejącego dorobku prawa pracy.</p>
3.	<p>Zlikwidowanie konkurencyjności pomiędzy układami zbiorowymi pracy a innym porozumieniami zawieranymi pomiędzy pracownikami a pracodawcami.</p>	<p>Większość rozwiązań istotnych z punktu widzenia pracodawcy można wprowadzić w innym trybie niż układowy – w porozumieniach ze związkami zawodowymi, regulaminach, obwieszczeniu, a nawet w trybie indywidualnym (w umowie o pracę lub w drodze decyzji podmiotu zatrudniającego) – w ostatnich latach (dziesięcioleciach) ustawodawca nie preferował układów zbiorowych jako aktów wprowadzających ważne (atrakcyjne) rozwiązania prawne – wręcz przeciwnie wzmacniał akty konkurujące. Akty konkurujące z układem zbiorowym pracy są dla pracodawcy (a nawet dla związków zawodowych) bardziej atrakcyjne niż układy zbiorowe pracy: są tworzone szybciej, nie wymagają rejestracji, mogą być równie skutecznym (a nawet skuteczniejszym) regulatorem stosunków społecznych i prawnych (przykładem trwałość regulaminu wynagradzania). Ograniczenie konkurencji ze strony innych aktów – likwidacja regulaminów wynagradzania u</p>	<p>Odnosząc się do postulatu uznawania za układy zbiorowe wszystkich porozumień zbiorowych o charakterze normatywnym należy wskazać, że przyszłe założenia legislacyjne polegające na wprowadzeniu możliwości zawierania regulaminów wynagradzania czy regulaminów pracy w formie układów zbiorowych pracy powinny uwzględniać kwestie liczby pracowników oraz funkcjonowania organizacji związkowej w zakładzie pracy. Należy zwrócić uwagę, że istotnym elementem związanym z możliwością podejmowania rokowań zbiorowych przez pracodawców jest między innymi niskie uzwiązkowienie, które wynika z wielkości przedsiębiorstw. W Polsce sektor małych i średnich przedsiębiorstw stanowi przeważającą większość. Według danych GUS za 2019 rok najliczniejszą grupą (97%) są mikroprzedsiębiorstwa. Udział małych firm w strukturze polskich przedsiębiorstw wynosi 2,2%, średnich – 0,7%, zaś dużych – tylko 0,2%. Większość wszystkich przedsiębiorców z sektora MŚP to osoby fizyczne prowadzące działalność</p>

		<p>pracodawców objętych zakresem działania związków zawodowych lub osłabienie ich charakteru (jednostronne wydawanie regulaminów przez pracodawcę w razie niezgodnienia treści regulaminu), integracja rokowań układowych z procedurą sporu zbiorowego, uznanie pierwszeństwa układów zbiorowych pracy przed innymi porozumieniami normatywnymi (w szczególności zawieranymi z przedstawicielstwem pozazwiązkowym). Uznanie za układy zbiorowe wszystkich porozumień zbiorowych o charakterze normatywnym (kształtujących sytuację prawną osób trzecich, w tym pracowników i innych zatrudnionych), zawieranych z udziałem związków zawodowych, z zastrzeżeniem ewentualnych przepisów szczególnych.</p>	<p>gospodarczą. Osoby prawne i jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej stanowią 13% MŚP.</p>
4.	<p>Poszerzenie podmiotów uprawnionych do negocjowania układów, wprowadzenie dodatkowych możliwości w zakładach pracy i po stronie pracodawców.</p>	<p>W wielu przypadkach istnieją poważne problemy w doprowadzeniu do rokowań z udziałem podmiotów zainteresowanych zawarciem układu lub decydujących o warunkach zatrudnienia. Dotyczy to przede wszystkim strony pracodawczej rokowań wielozakładowych opartych na wyłączności ponadzakładowej organizacji związkowej oraz strony pracowniczej rokowań zakładowych, które mogą być prowadzone wyłącznie przez zakładowe (międzyzakładowe) organizacje związkowe, podczas gdy wielu pracodawców nie jest objętych zakresem ich działania. Wobec rozdrobnienia ruchu związkowego problemem może się również okazać wypracowanie wspólnego stanowiska negocjujących struktur związków (choć w tym zakresie przeprowadzone już zmiany ustawowe, wzmocniające pozycję organizacji reprezentatywnych niewątpliwie wzmocniły efektywność rokowań). Odejście od zasady wyłączności organizacji pracodawców w rokowaniach wielozakładowych (w szczególności dopuszczenie rokowań z udziałem grup pracodawców). Najważniejsze (i obiektywnie hamujące rozwój układów zbiorowych) są przeszkody związane z kompozycją stron (ograniczanie kręgu podmiotów uczestniczących w rokowaniach). Zachowując zasadę</p>	<p>Zgodnie z art. 59 ust. 2 Konstytucji RP związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień. Wobec tego wszelkie regulacje dokonujące modyfikacji i poszerzenia podmiotów uprawnionych do prowadzenia rokowań układowych, nie mogą wychodzić poza ramy ustawy zasadniczej. Ułatwienia wynikające z poszerzenia kręgu podmiotów uprawnionych do zawierania i negocjowania układów powinny uwzględniać przede wszystkim wolę pracowników do podejmowania rokowań zbiorowych w tym zawierania układów i innych porozumień w trybie nawiązywania współpracy z wybranym związkiem zawodowym (adekwatnie do art. 3 ust. 4 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych)</p>

		wyłączności związkowej, należy rozszerzać krąg podmiotów (struktur) mogących negocjować układy zbiorowe, aby rzeczywiście uzyskały one powszechny potencjał regulacyjny (dzisiaj ograniczany m.in. przez konstrukcję zakładowej organizacji związkowej czy monopol organizacji pracodawców).	
5.	Dopuszczenie zawierania układów w szerszym zakresie dla pracowników sfery publicznej, uporządkowanie kwestii reprezentacji tj. podmiotów uprawnionych do negocjacji po stronie pracodawczej.	Chęć kompleksowego regulowania warunków zatrudnienia w sektorze publicznym przez państwo (dominacja metody ustawowej). Nadmierne ograniczanie prawa do rokowań zbiorowych w sektorze publicznym. Zniesienie części ograniczeń w zawieraniu układów zbiorowych dla osób zatrudnionych w administracji publicznej.	Obecnie zgodnie z art. 239 § 3 Kodeksu pracy układu nie zawiera się dla: 1) członków korpusu służby cywilnej; 2) pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie mianowania i powołania; 3) pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru, mianowania i powołania w: a) urzędach marszałkowskich, b) starostwach powiatowych, c) urzędach gminy, d) biurach (ich odpowiednikach) związków jednostek samorządu terytorialnego, e) biurach (ich odpowiednikach) jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego; 4) sędziów, asesorów sądowych i prokuratorów. Wskazać należy, że zgodność tego przepisu z konstytucją, odnośnie członków korpusu służby cywilnej (zatrudnianych na podstawie umowy o pracę) badał Trybunał Konstytucyjny – wyrok z 17 listopada 2015 r. (sygn. akt K 5/15). W uzasadnieniu orzeczenia TK podał, że „Ograniczenie możliwości zawierania przez związki zawodowe układów zbiorowych na rzecz członków korpusu służby cywilnej wpisuje się w polski porządek publiczny, którego elementem są ustalanie warunków pracy członków korpusu służby cywilnej w drodze aktów normatywnych, przy udziale (konsultacji) związków zawodowych w ich tworzeniu, a także prawo urzędników do przynależności do związków zawodowych (wolność koalicji). TK potwierdził dopuszczalność podmiotowych ograniczeń zawierania układów zbiorowych. Orzeczenie to nie oznacza, że nie jest możliwa odwrotna sytuacja, tzn. znaczna likwidacja ograniczeń podmiotowych. W tym kierunku zmiany

			<p>proponował projekt zbiorowego kodeksu pracy. Proponowano w nim wyłączenie zawierania układów zbiorowych tylko dla:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) sędziów, prokuratorów i asesorów; 2) osób pozostających w stosunkach służbowych. <p>Dla zwiększenia liczby zawierania układów zbiorowych należałoby znacznie zmniejszyć katalog ograniczeń podmiotowych zawartych w art. 239 § 3 Kodeksu pracy.</p>
6.	Poszerzenie przedmiotu rokowań wskazanego w przepisach prawa.	Zbyt rozbudowana i kazuistyczna regulacja ustawowa w niektórych obszarach (przykładem przepisy o czasie pracy).	W przyszłych założeniach legislacyjnych może zostać stworzony otwarty i przykładowy katalog spraw, które mogą być regulowane przez układy zbiorowe pracy. Może również zostać wprowadzony przepis ogólny pozostawiający wyraźnie w gestii stron katalog spraw objętych układem.
7.	Ustanowienie wyspecjalizowanej instytucji zapewniającej merytoryczne i prawne wsparcie rokowań układowych.	Stworzenie instytucji zapewniającej wsparcie podmiotom zainteresowanym prowadzeniem rokowań (możliwość integracji z działaniami RDS).	<p>Uprawnienia instytucji zapewniającej merytoryczne i prawne wsparcie rokowań układowych mogłyby być wzorowane na działającej wcześniej, lecz zlikwidowanej Komisji ds. Układów Zbiorowych Pracy, której zadaniem było między innymi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) udzielanie pomocy, w formie doradztwa i konsultacji, stronom zamierzającym zawrzeć układ zbiorowy pracy, na ich wnioski, a w szczególności podejmowanie działań ułatwiających wszczynanie rokowań zbiorowych w sprawie zawarcia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, wspieranie tych rokowań oraz wyjaśnianie kwestii spornych powstałych w ich trakcie, 2) wyrażanie opinii w sprawie rozszerzenia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. <p>Organ doradczy, powoływany z członków reprezentatywnych organizacji związkowych oraz pracodawców, czy wskazanych przez nich ekspertów miałby możliwość udzielania konsultacji i pomocy w tych sprawach zarówno pracodawcom, jak i związkom zawodowym. Dzięki temu z jednej strony w pełni mogłaby być realizowana zasada autonomii stron, które w swobodny sposób mogłyby kształtować regulacje układowe. Z drugiej strony funkcja doradcza niwelowałaby potencjalne niebezpieczeństwo zawierania układów naruszających obowiązujące przepisy prawa.</p>

			Powołanie powyższego organu będzie się jednak wiązało się z określonymi obciążeniami finansowymi dla budżetu państwa.
8.	Ustanowienie promocji układów zbiorowych pracy.	Brak preferencji dla pracodawców objętych układami zbiorowymi pracy; niewystarczające wykorzystanie różnego rodzaju „miękkich” form promocji układów zbiorowych. Stosowanie „miękkich” środków promowania rokowań zbiorowych (np. kampanie informacyjne, publikacje, konferencje, itd.). Preferencje dla pracodawców objętych układami zbiorowymi pracy (preferencje w procedurze zamówień publicznych, możliwość korzystania ze środków Funduszu Pracy w określonych celach).	Ustanowienie promocji układów zbiorowych pracy poprzez stworzenie preferencji dla pracodawców podejmujących rokowania zbiorowe zasługuje na rozważenie. Należy jednak zwrócić uwagę na stanowiska w tej kwestii przekazane przez Urząd do spraw Zamówień Publicznych oraz Departament Funduszy MRiPS. Podmioty te uznały, że postulowane w ekspertyzie przykładowe rozwiązania są zbyt daleko idące. W szczególności wskazuje się, że wprowadzenie preferencji w obszarze zamówień publicznych z jednej strony godziłoby w podstawowe zasady udzielania zamówień (przede wszystkim w zasadę równego traktowania wykonawców), a z drugiej mogłoby negatywnie wpłynąć na konkurencyjność postępowań o udzielenie zamówienia publicznego (ograniczając możliwość udziału w postępowaniach takim potencjalnym wykonawcom jak wykonawcy należący do MŚP). Natomiast jeśli chodzi o wykorzystywanie środków z Funduszu Pracy należy mieć na uwadze, że ustawa o promocji zatrudnienia w art. 1 wyznacza zakres przedmiotowy regulacji prawnej, w związku z tym ewentualna decyzja o przeznaczeniu środków publicznych z Funduszu Pracy w celu promowania układów zbiorowych powinna być dokonana z uwzględnieniem tego właśnie zakresu. Powyższe oznacza, że realizacja postulatów zawartych w ekspertyzie wymagałaby istotnych i systemowych zmian w przepisach prawa Szersze odniesienie się do przedstawionych w ekspertyzie koncepcji w zakresie dotyczącym tworzenia preferencji będzie możliwe po przedstawieniu przez partnerów społecznych konkretnych rozwiązań.
9.	Jasne wskazanie zakresu podmiotowego układów zbiorowych: w tym w odniesieniu do osób wykonujących pracę	Brak przejrzystych mechanizmów prawnych w odniesieniu do osób wykonujących pracę zarobkową innych niż pracownicy (co może być źródłem wątpliwości interpretacyjnych).	Inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową są równorzędną kategorią podmiotów, dla których zawiera się układy zbiorowe pracy. Kodeks pracy nie zawiera kompleksowej regulacji w zakresie objęcia niepracowników postanowieniami układów zbiorowych pracy. Zgodnie z art. 21 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych do innych niż

	zarobkową w innej formie niż pracownicy z Kodeksu pracy.	Wyraźne przesądzenie bezpośredniej skuteczności układów zbiorowych w stosunku do osób wykonujących pracę zarobkową niebędących pracownikami.	pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową, podmiotów, które je zatrudniają oraz organizacji zrzeszających te podmioty stosuje się odpowiednio przepisy działu XI KP. Ze względu na odmienny status prawny pracowników oraz innych osób wykonujących pracę zarobkową stosowanie przepisów kodeksu pracy musi być odpowiednie (z uwzględnieniem charakteru stosunków prawnych, które układ zbiorowy będzie obejmować). Zawieranie układów zbiorowych pracy dla zatrudnionych niebędących pracownikami pełni tę samą (lub bardzo zbliżoną) funkcję społeczną, co zawieranie układów pracowniczych. Wobec tego układy zbiorowe pracy powinny mieć jednolity charakter prawny niezależnie od podstaw zatrudnienia osób, dla których są zawierane, co jednocześnie nie wyklucza pewnego zróżnicowania uwzględniającego cechy poszczególnych umów. Należałoby uregulować w jaki sposób układ zbiorowy miałby oddziaływać na treść stosunków prawnych innych niż stosunki pracy.
10.	Wprowadzenie obowiązku rokowań zbiorowych.	Brak obowiązku rokowań zbiorowych (na określonych poziomach i w określonych obszarach). Wprowadzenie obowiązku cyklicznych rokowań układowych na poziomie zakładu pracy lub przedsiębiorstwa w określonych obszarach (wybór materii powinien być determinowany przez rolę układów w budowie ładu społecznego).	Należy wskazać na istniejące już rozwiązanie zawarte w art. 241 ² § 3 Kodeksu pracy, w którym strona uprawniona do zawarcia układu nie może odmówić żądaniu drugiej strony podjęcia rokowań: 1) w celu zawarcia układu dla pracowników nieobjętych układem; 2) w celu zmiany układu uzasadnionej istotną zmianą sytuacji ekonomicznej bądź finansowej pracodawców lub pogorszeniem się sytuacji materialnej pracowników. Trudno ocenić czy tego rodzaju obowiązek cykliczności wpłynąłby rzeczywiście na wzrost zawieranych układów. Ponadto regulacje zawarte w prawie międzynarodowym podkreślają znaczenie swobody podejmowania rokowań, a zatem jak w obecnym rozwiązaniu, obowiązek podejmowania rokowań układowych musiałby być uzasadniony określoną, szczególną sytuacją pracodawcy oraz pracowników. Artykuł 4 Konwencji Nr 98 wskazuje, że w razie potrzeby należy zastosować środki odpowiadające warunkom krajowym do zachęcania i popierania jak najszerszego rozwoju i wykorzystania procedur dobrowolnych rokowań. Sposobem na upowszechnienie zawierania układów zbiorowych pracy może być wprowadzenie wymogu zawierania ich tylko na czas

			określony. Dzięki temu nastąpiłoby zwiększenie elastyczności układów zbiorowych i wyeliminowałoby część obaw strony pracodawczej, a tym samym byłoby zachętą do podejmowania rokowań układowych. Można by przyjąć tak jak w projekcie zbiorowego kodeksu pracy, że czas obowiązywania układu nie może przekraczać 36 miesięcy. Układ miałby się automatycznie przedłużać o kolejne 12 miesięcy, jeśli na 30 dni przed dniem rozwiązania układu żadna ze stron nie zgłosi pisemnie odmiennego oświadczenia drugiej stronie.
11.	Mała efektywność mechanizmów wspierających lub uzupełniających rokowania zbiorowe (np. mediacja i arbitraż)	Wzmocnienie i zwiększenie efektywności mediacji oraz arbitrażu jako mechanizmów wspierających rokowania układowe (w tym uznanie wiążącego charakteru orzeczeń arbitrażowych). Przebudowa ram prawnych, jakkolwiek potrzebna (wielu spośród naszych rozmówców wiązało z nią bardzo duże nadzieje), nie zastąpi aktywności samych partnerów społecznych. Wobec słabości samych partnerów społecznych konieczne byłaby daleko idąca ingerencja państwa wymuszającego dialog wielozakładowy, a jego rezultatem nadającego walor powszechnego obowiązania. Głębokie zmiany mogą okazać się konieczne w związku z przyjęciem dyrektywy o płacy minimalnej i potrzebą implementacji wynikających z niej mechanizmów (co jednak nie będzie łatwe).	<p>Nie ulega wątpliwości, że strony znajdujące się w trakcie rokowań nad układem zbiorowym pracy prędzej czy później znajdą się w sytuacji konfliktowej. Udział profesjonalnie przygotowanej osoby nie związanej ze stronami rokowań w rozwiązaniu tego konfliktu może mieć znaczenie dla osiągnięcia porozumienia i ostatecznego zawarcia układu. Bezsprzecznie działanie mediatora lub pojednawcy nie może być związana z systemem rozwiązywania sporów zbiorowych, a raczej przypisane do usług świadczonych przez instytucję doradczo-wspomagającą prowadzenie rokowań układowych. Jeśli chodzi o arbitraż, to w każdej sytuacji próbuje się w jego ramach pójść na ustępstwa, które osłabiają pierwotny stosunek umowny. Sprawia to, że strony są bardziej skoncentrowane na określeniu kosztów i korzyści naruszenia postanowień umowy, nie zachęca ich zaś do przestrzegania jej postanowień.</p> <p>Ramy prawne, które wspierają negocjacje, jednak nie wpływają na nie, powinny skupiać się raczej na rozwiązaniach zgodnych z zasadą „pacta servanda sunt” (umów należy dotrzymywać). Z tego punktu widzenia mediacja jest lepsza. Zmniejsza ona ryzyko ponownych negocjacji, poprawia stabilność porozumienia i pozwala uniknąć ewentualnego niepożądanego wpływu stron trzecich na stosunki stron.</p>

Uwagi końcowe

Przygotowanie ekspertyzy na temat aktualnej sytuacji oraz perspektyw rozwoju układów zbiorowych pracy w Polsce umożliwiło zdiagnozowanie problemów dotyczących kryzysu zawierania układów zbiorowych pracy. Powyżej przedstawione odniesienia do wniosków z niej wynikających stanowi wstęp do dalszych prac zmierzających do wprowadzenia zmian legislacyjnych dotyczących rokowań zbiorowych. Pierwszym etapem prac może być nowelizacja Działu XI K.p. Drugim etapem może być systemowa zmiana przepisów w formie nowej odrębnej ustawy o układach zbiorowych pracy i innych porozumieniach zbiorowych, zastępującej dotychczasowe przepisy. Jej celem będzie implementacja dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (EU) 2022/2041 z 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej oraz uwzględnienie postulatów partnerów społecznych przedstawione w ekspertyzie.