

Błażej Mądrzycki

Uniwersytet Śląski w Katowicach, Polska

blazej.madrzycki@us.edu.pl

ORCID: 0000-0001-9165-6168

Jakub Szmit

Uniwersytet Gdański, Polska

jakub.szmit@ug.edu.pl

ORCID: 0000-0001-9079-4630

<https://doi.org/10.26881/gsp.2025.2.13>

Działalność związków zawodowych w wymiarze międzynarodowym i unijnym

Uwagi wstępne

W dzisiejszym świecie nie budzi najmniejszych wątpliwości spostrzeżenie o stale rosnącym znaczeniu szeroko pojętych struktur o charakterze ponadpaństwowym – zjawisko to dotyczy zarówno sfery publicznej (co należy rozumieć w szczególności w kontekście podejmowania decyzji o charakterze prawotwórczym lub zbliżonym)¹, jak i ekonomicznej (istnienie potężnych przedsiębiorstw o zasięgu globalnym). Niniejsze opracowanie nie służy szczegółowej analizie takiego stanu rzeczy, natomiast to ogólne stwierdzenie ma na celu podkreślenie, że rozstrzygnięcia wpływające na sytuację osób zatrudnionych w coraz większym stopniu zapadają właśnie na szczeblu ponadpaństwowym. Dotyczy to nie tylko tworzenia norm prawnych, lecz także decyzji biznesowych (choćby o przeniesieniu produkcji z jednego państwa do innego). Powoduje to, że naturalnym celem ruchu związkowego jest zapewnienie sobie udziału w działaniach podejmowanych właśnie na tym szczeblu i wywieranie na nie wpływu. Tym, na co warto jednak zwrócić szczególną uwagę, jest fakt, że to dążenie nie jest zjawiskiem nowym ani fenomenem ostatnich lat, lecz sięga swoimi korzeniami zdecydowanie dalej w przeszłość. Świadczy to o tym, że związki zawodowe doceniły tę sferę aktywności już na wczesnym etapie jej rozwoju, gdyż bez względu na rodzaj zawodu, kraj czy kontynent praca człowieka zawsze wymagała ochrony². Wynika to z dysproporcji sił zachodzących pomiędzy pracującymi i powierzającymi pracę.

W początkowej fazie powierzania pracy warunki zatrudnienia były kształtowane wyłącznie na podstawie założeń rynkowych poprzez indywidualne relacje zachodzące pomiędzy organizatorem pracy (w prawie pracy określanym jako pracodawca)

¹ Jacek Barcik zauważa, że z perspektywy prawa międzynarodowego publicznego okres współczesny charakteryzuje m.in. lawinowy wzrost liczby istniejących organizacji międzynarodowych, zarówno powszechnych, jak i regionalnych, a także postępujący proces wertykalizacji systemu prawa międzynarodowego, co jest spowodowane tym, że państwa nie są w stanie samodzielnie rozwiązywać problemów globalnych (J. Barcik, *Zagadnienia ogólne* [w:] *idem*, T. Srogosz, *Prawo międzynarodowe publiczne*, wyd. 4 zaktualiz. i zm., Warszawa 2019, s. 22–25).

² S.M. Grzybowski, *Pracownicze związki zawodowe*, Kraków 1948, s. 9.

a zainteresowanym jej wykonaniem (pracownikiem). W naturalny sposób pozycja pracownika była znacznie słabsza aniżeli pracodawcy. W przeszłości ograniczona była także możliwość wyrażenia sprzeciwu. Pracodawca jako podmiot organizujący pracę miał zawsze znacznie mocniejszą pozycję negocjacyjną, co przekładało się na wyzysk zatrudnionych. Chęć przeciwstawienia się niegodziwym warunkom pracy stała się zatem naturalną podstawą jednoczenia i tworzenia wspólnego frontu przez ruch robotniczy. W literaturze przedmiotu zwraca się uwagę, że związki zawodowe powstały w celu od-towarowania pracy³. Z perspektywy intencji i dążeń trudno z taką tezą polemizować. Wyłącznie wspólne działania mas robotniczych dawały szansę na polepszenie warunków pracy. Powyższe względy legły u podstaw organizowania się i walki o lepsze warunki pracy⁴.

Współcześnie związki zawodowe są postrzegane (z różnym nasileniem) jako stały element w dyskursie społecznym⁵. Trzeba jednak pamiętać, że obecny obraz został poprzedzony całkowicie odmiennym punktem wyjścia. Stopniowy rozwój ruchu związkowego i przynależność do związków zawodowych zostały uznane z biegiem czasu za podstawowe prawo człowieka⁶. W wyniku wieloletniej walki skutkującej ustanowieniem regulacji prawnych na poziomie prawa międzynarodowego, europejskiego i krajowego w poszczególnych państwach związki zawodowe stały się najpopularniejszą formą reprezentacji pracowników. Znamienne jest, że od początku ich istnienia aż do stanu obecnego reprezentacja związkowa wciąż jest oddolną inicjatywą pracowników zabiegających o lepsze (godziwe) warunki pracy.

Niniejszy tekst powstał w dwudziestolecie przystąpienia Polski do Unii Europejskiej. To trudne do przecenienia wydarzenie spowodowało, że po stronie partnerów społecznych, a w szczególności związków zawodowych, pojawiło się wiele nowych i różnicowanych uprawnień do reprezentowania pracowników na szczeblu unijnym.

Intencją prowadzonych rozważań jest uwypuklenie znaczenia partnerów społecznych na szczeblu międzynarodowym oraz ponadnarodowym. Jubileusz przystąpienia Polski do Unii Europejskiej jest doskonałą okazją, aby na tle przepisów międzynarodowych i europejskich scharakteryzować wpływ partnerów społecznych (w tym polskich związków zawodowych) na globalny i unijny porządek prawny. Przy tej okazji warto również wskazać, jakie konkretne uprawnienia uzyskują związki zawodowe w ramach UE, a także na ile przekładają się one na rzeczywistą możliwość reprezentowania pracowników na arenie krajowej i międzynarodowej.

³ S. Adamczyk, *Funkcje związków zawodowych w państwach rozwiniętej gospodarki kapitalistycznej. Kontekst europejski* [w:] *Rokowania zbiorowe w cieniu globalizacji. Rola i miejsce związków zawodowych w korporacjach ponadnarodowych*, red. J. Czarzasty, Warszawa 2014, s. 36.

⁴ Por. uwagi J. Gołaś, *Granice wolności związkowych w polskim systemie prawnym*, Poznań 2020, s. 31 i nn.

⁵ S. Adamczyk, *Funkcje związków zawodowych...*, s. 36.

⁶ B. Jagusiak, *Związki zawodowe w systemie politycznym Unii Europejskiej*, Warszawa 2011, s. 245.

1. Związkowa i pozazwiązkowa reprezentacja praw pracowników

Obecnie związki zawodowe są istotnym głosem odpowiedzialnym za ochronę i kreowanie praw pracowniczych. Współcześnie można nawet pokusić się o stwierdzenie, że związkowa reprezentacja pracowników na stałe wpisuje się w krajobraz systemu gospodarczego.

Warto jednak zaznaczyć, że na przestrzeni lat coraz częściej wyłania się obraz innych form reprezentacji środowiska pracy. Nie jest to natomiast zjawisko całkowicie nowe. Już w konwencji nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy⁷ (dalej: MOP) zwrócono uwagę na możliwość obejmowania ochroną szerszych grup reprezentacji aniżeli wyłącznie przedstawicieli związkowych. W tym miejscu trzeba jeszcze raz podkreślić, że związki zawodowe wciąż pozostają dobrowolną i oddolną inicjatywą, zrzeszającą swoich członków. Co ważne, to przynależność związkowa jest źródłem reprezentacji. Z kolei przedstawicielstwa pozazwiązkowe (głównie) czerpią swoją zdolność do reprezentowania nie z członkostwa, ale z wyboru dokonanego przez załogę zakładu pracy⁸. Podstawą działania form pozazwiązkowych jest uprawnienie ustawowe, a nie oddolna inicjatywa samych zainteresowanych. Nie można jednak tracić z pola widzenia, że przedstawicielstwo pozazwiązkowe cieszy się zainteresowaniem u pracodawców nieobjętych działalnością związków zawodowych. Ta reprezentacja ma celowy charakter wyłaniany zazwyczaj w trybie przyjętym u danego pracodawcy dla rozwiązania konkretnych spraw⁹. Praktyki wynikające z prawa krajowego wskazują, że dotychczas przedstawicielstwa pracownicze wyłaniane *ad hoc* mogły decydować np. o zawieszaniu przepisów prawa pracy (art. 9¹ kodeksu pracy¹⁰), zawieszaniu stosowania porozumień umownych (art. 23^{1a} k.p.) czy wprowadzaniu regulaminu pracy zdalnej (art. 67²⁰ k.p.). Ta forma reprezentacji odegrała dużą rolę podczas zawierania tzw. porozumień tarczowych w czasie kryzysu wywołanego pandemią COVID-19. Niemal powszechny wówczas udział przedstawicieli załogi nasilił jedynie głosy negatywne pod adresem tej formy reprezentacji¹¹. Należy zwrócić uwagę, że polskie prawo nie gwarantuje ochrony przedstawicielom pracowników wyłanianym *ad hoc*, a także nie

⁷ Konwencja nr 135 dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ulatwień, przyjęta w Genewie dnia 23 czerwca 1971 r. (Dz. U. z 1977 r. Nr 239, poz. 178).

⁸ Por. uwagi J. Wrątny, *Europejskie rady zakładowe oraz inne przedstawicielstwa pracownicze w organizacjach gospodarczych o zasięgu wspólnotowym* [w:] *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce posttransformacyjnej*, red. *idem*, M. Bednarski, Warszawa 2010, s. 86 i nn.

⁹ Na arenie prawa krajowego przykładem takiej formy *ad hoc* jest reprezentacja osób zatrudnionych wyłaniania w celu zawarcia umowy o pracowniczych planach kapitałowych (PPK). Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2024 r., poz. 427).

¹⁰ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2025 r., poz. 277 ze zm.; dalej: k.p.).

¹¹ Zob. uwagi B. Mądrzycki, *O związkach zawodowych z pandemią COVID-19 w tle*, „Zeszyty Naukowe Wydziału Zarządzania GWSH” 2022, nr 17, s. 49–58.

przewiduje żadnego trybu wyboru tych przedstawicieli, co oznacza, że tego rodzaju przedstawicielstwa stają się jedynie iluzoryczną formą reprezentacji pracowniczej¹².

Trzeba także zaznaczyć, że w przypadku niektórych pozazwiązkowych form reprezentacji dopuszczalny jest dualizm reprezentacji¹³. Nie ma bowiem przeszkód, aby jeden pracodawca był objęty działalnością związków zawodowych i innych form reprezentacji. Mało tego, w niektórych przypadkach można spotkać tożsamość podmiotową w przeplatających się formach reprezentacji. Przykładem mogą być europejskie rady zakładowe, w których skład nieraz wchodzi działacze związkowi¹⁴. Nie można mieć jednak wątpliwości, że w świetle obowiązujących regulacji to właśnie związki zawodowe korzystają z najszerzej formy reprezentacji pracowników¹⁵. Wynika to wprawdzie z przepisów, ale należy mieć świadomość, że te gwarancje ustawowe są efektem wieloletnich działań związków. Trzeba zatem skłonić, iż dzisiejszy zakres uprawnień związków zawodowych zawdzięczają wyłącznie swojej działalności.

Niniejsze opracowanie koncentruje się na działalności związków zawodowych w wymiarze międzynarodowym i unijnym. Zatem legitymacja związków zawodowych do działania powinna być scharakteryzowana właśnie w odniesieniu do terytorialnego zasięgu ich aktywności. Działalność na poziomie krajowym jest zjawiskiem naturalnym. Natomiast wskazywane wcześniej zjawiska, takie jak powszechność pracy, rozwój rynków, korporacje ponadnarodowe czy w końcu potrzeba standaryzowania warunków zatrudnienia na poziomie Europy czy świata, doprowadziły do umocowania związków zawodowych na płaszczyźnie ponadnarodowej. W dalszej części tekstu odniesiono się do podstawowych zakresów aktywności związków zawodowych w skali międzynarodowej.

2. Międzynarodowy wymiar działalności związkowej

Analiza aktywności związkowej w sferze międzynarodowej może być przeprowadzona z dwóch zasadniczych punktów widzenia – po pierwsze, przez pryzmat najważniejszych organizacji międzynarodowych, które w swojej działalności podejmują problematykę istotną dla związków, czyli dotyczącą szeroko pojętych zasad i warunków zatrudnienia, a po drugie, poprzez fakt tworzenia samodzielnych struktur związkowych o charakterze międzynarodowym.

W stosunku do pierwszej z powyższych płaszczyzn, bardziej szczegółowo rzecz ujmując, ta analiza może się skupić przede wszystkim na aspektach organizacyjnym oraz czynnościowym. Aspekt organizacyjny dotyczy przyznania związkom zawodowym

¹² Zob. Ł. Pisarczyk, K. Schiffer, *W stronę elastyczności – nowelizacja przepisów o czasie pracy*, MPP 2013, nr 10, s. 508 i nn.

¹³ Więcej na temat różnych form reprezentacji zob. A. Reda-Ciszewska, *Prawne uwarunkowania przedstawicielstw pracowniczych na poziomie zakładu pracy w wybranych państwach europejskich* [w:] *Rokowania zbiorowe w cieniu globalizacji...*, s. 48 i nn.

¹⁴ *Ibidem*, s. 49.

¹⁵ *Ibidem*, s. 54.

określonych form członkostwa (delegowania swoich przedstawicieli) w tych organizacjach oraz powiązanych z nimi ciałach, typu komitety eksperckie. Z kolei aspekt czynnościowy odnosi się do konkretnych działań podejmowanych przez stronę związkową, które polegają na korzystaniu z możliwości przewidzianych w regulacjach dotyczących poszczególnych organizacji.

Bez wątpienia największy nacisk należy położyć na MOP. Organizacja ta powstała na mocy traktatu wersalskiego z dnia 28 czerwca 1919 r.¹⁶, w którym rozdział XIII zatytułowano „Praca”, i w którym przesądzono o utworzeniu stałej organizacji, która miała pracować nad urzeczywistnieniem programu wyrażonego we wstępie do tego rozdziału (co ważne, obejmował on także uznanie zasady wolności zrzeszania się¹⁷). Następnie rozdział ten stał się Konstytucją¹⁸ powołanej na jego podstawie MOP¹⁹.

Bardzo wymowna w kontekście międzynarodowej aktywności związków zawodowych jest struktura organizacyjna MOP. Otóż jej najważniejszy organ, czyli Międzynarodowa Konferencja Pracy, ma trójstronny charakter, gdyż tworzą ją delegaci reprezentujący państwa członkowskie, a w „skład każdej delegacji krajowej wchodzi dwóch reprezentantów władzy państwowej i po jednym delegacie pracowników oraz pracodawców”²⁰. Podobne parytety są zachowane także w kolejnym organie, czyli Radzie Administracyjnej, która jest organem wykonawczym MOP²¹. Brak formalnego umocowania delegatów związków zawodowych ma miejsce jedynie w stosunku do Międzynarodowego Biura Pracy, który pełni funkcję stałego sekretariatu MOP, a zatem dla obsady jego personelu większe znaczenie mają kwestie merytoryczne niż afiliacja przy rządzie lub partnerach społecznych.

Udział delegatów związkowych, zwłaszcza w Międzynarodowej Konferencji Pracy, zapewnia strukturom związkowym bezpośredni udział w tworzeniu standardów prawnych, tj. przede wszystkim konwencji, ale również zaleceń. Warto podkreślić, że znaczenie związków zawodowych w kontekście prawa tworzonego przez MOP nie wyczerpuje się w samym udziale przy jego uchwalaniu, ale także w przyznawanych gwarancjach odnoszących się do jego realizacji na poziomie krajowym (ze szczególnym wyróżnieniem w tej sferze organizacji reprezentatywnych)²².

¹⁶ Traktat pokoju między mocarstwami sprzymierzonymi i skojarzonymi i Niemcami, podpisany w Wersalu dnia 28 czerwca 1919 r. (Dz. U. z 1920 r. Nr 35, poz. 200).

¹⁷ Co więcej, także w deklaracji filadelfijskiej dotyczącej celów i zadań Międzynarodowej Organizacji Pracy stwierdzono, że „wolność wypowiedzania się i stowarzyszeń jest niezbędnym warunkiem utrzymania postępu” (<https://www.mop.pl/doc/pdf/inne/dekfil.pdf> [dostęp: 27.06.2024]).

¹⁸ Konstytucja Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 9 października 1946 r. (Dz. U. z 1948 r. Nr 43, poz. 308).

¹⁹ K. Walczak, *Międzynarodowa Organizacja Pracy – geneza, członkostwo, struktura, organy* [w:] *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, red. K.W. Baran, seria: System Prawa Pracy, t. 9, Warszawa 2019, s. 109.

²⁰ A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy. Tom 1. Międzynarodowe publiczne prawo pracy*, Warszawa 2008, s. XV.

²¹ International Labour Organization, *ILO Governing Body*, <https://www.ilo.org/ilo-governing-body> [dostęp: 27.06.2024].

²² Szerzej na ten temat zob. J. Szmit, *Reprezentatywność w aktach Międzynarodowej Organizacji Pracy* [w:] *Dorobek i rozwój myśli polskiej nauki prawa pracy w świetle wyzwań XXI wieku. Księga dedykowana*

W kontekście aktywności związków zawodowych, która łączy się z funkcjonowaniem MOP, bardzo doniosłą rolę odgrywa mechanizm weryfikacji przyjętych standardów. Ciałami powołanymi do realizacji tego zadania jest Komitet Niezależnych Ekspertów ds. Stosowania Konwencji i Zaleceń oraz Komitet Konferencji ds. Stosowania Konwencji i Zaleceń. Z perspektywy związkowej, a zwłaszcza działań podejmowanych przez polskie organizacje, należy jednak w większym stopniu zwrócić uwagę na szczególny tryb nadzoru i kontroli konwencji dotyczących wolności zrzeszania się²³. W roku 1951 dla realizacji tego celu został utworzony Komitet Wolności Związkowych (dalej: KWZ)²⁴, który rozpatruje skargi dotyczące naruszania wolności zrzeszania się. Podmiotami uprawnionymi do ich składania są związki zawodowe oraz organizacje pracodawców²⁵.

I właśnie na przykładzie skarg kierowanych do KWZ można podkreślić aktywność polskich organizacji związkowych w zakresie podejmowanych przez nie konkretnych działań polegających na korzystaniu z możliwości przewidzianych w regulacjach dotyczących danej organizacji międzynarodowej, czyli w tym wypadku MOP.

Nie sięgając w odległą przeszłość, można przywołać w tym kontekście fakt, że w ostatnich kilkunastu latach NSZZ „Solidarność” wniosła cztery skargi w omawianym trybie, z czego na przybliżenie zasługuje złożona w dniu 28 lipca 2011 r. skarga nr 2888 dotycząca prawa koalicji i ochrony związkowej osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych i samozatrudnionych²⁶. Jest ona o tyle istotna, że w jej wyniku w swoich zaleceniach Komitet Wolności Związkowych zwrócił się do polskiego rządu o podjęcie niezbędnych kroków w celu zapewnienia, by wszystkim osobom zatrudnionym, bez jakiegokolwiek rozróżnienia, łącznie z osobami samozatrudnionymi oraz zatrudnionymi na podstawie umów cywilnoprawnych, przyznano prawo tworzenia i przystępowania, wedle swego wyboru, do organizacji w rozumieniu konwencji MOP nr 87²⁷.

pamięci Profesora Bogusława Cudowskiego, red. P. Nowik, I. Sierocka, W. Witoszko, K. Żywolewska, Białystok 2022, s. 571.

²³ Konwencja (nr 87) dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjęta w San Francisco dnia 9 lipca 1948 r. (Dz. U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125; dalej: konwencja MOP nr 87) oraz Konwencja (nr 98) dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjęta w Genewie dnia 1 lipca 1949 r. (Dz. U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126). Szerzej na ten temat zob. J. Wratny, *Związki zawodowe. Znaczenie w życiu politycznym i społeczno-gospodarczym* [w:] *Związki zawodowe...*, s. 28.

²⁴ W jego skład wchodzi niezależny przewodniczący oraz dziewięciu członków – po trzech wskazanych przez państwa członkowskie, związki zawodowe oraz organizacje pracodawców.

²⁵ International Labour Organization, *Committee on Freedom of Association (CFA)*, ilo.org [dostęp: 27.06.2024].

²⁶ Pozostałe skargi dotyczyły podwyższenia wieku uprawniającego do emerytury, sporów zbiorowych i strajku oraz procedury określania wysokości podwyżek dla pielęgniarek i położnych (Międzynarodowa Organizacja Pracy – Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, solidarnosc.org.pl [dostęp: 27.06.2024]).

²⁷ *363rd Report of the Committee on Freedom of Association*, Geneva 2012, s. 294, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_176577.pdf [dostęp: 27.06.2024].

Bardzo znamienne jest, że powiązane z działaniem NSZZ „Solidarność” było złożenie przez kolejną organizację związkową, tj. Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (dalej: OPZZ), wniosku o zbadanie zgodności art. 2 ust. 1, 2 i 5 ustawy o związkach zawodowych²⁸ z art. 12 i art. 59 ust. 1 Konstytucji RP²⁹ oraz art. 2 konwencji MOP nr 87³⁰. Wyrok, który zapadł w tej sprawie³¹, w którym Trybunał Konstytucyjny (dalej: TK) uznał, że „art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2014 r., poz. 167) 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 Rzeczypospolitej Polskiej”, został zrealizowany poprzez nowelizację ustawy związkowej³².

Tym samym skorzystanie przez ruch związkowy z instrumentu mającego umocowanie w prawie międzynarodowym stało się jednym z elementów działania, które doprowadziło do przełomowej modyfikacji zbiorowego prawa pracy w Polsce³³, czego skutkiem ma być „definitywne odejście od tradycyjnego modelu zbiorowego prawa pracy, opartego na pracowniczych związkach zawodowych, w kierunku struktur heterogenicznych. W efekcie uzasadnione wydaje się przyjęcie w wymiarze doktrynalnym nowej konwencji pojęciowej w postaci zbiorowego prawa zatrudnienia”³⁴.

Jeśli chodzi o kolejne organizacje międzynarodowe rozpatrywane z perspektywy polskiego ruchu związkowego, to zdecydowanie mniejsze znaczenie niż w przypadku MOP ma kwestia delegowania do nich swoich przedstawicieli, zaś istotniejsze staje się potencjalne korzystanie z instrumentów prawnych przewidzianych w aktach prawnych przez nie tworzonych.

Ze względu na zasięg działania w pierwszym rzędzie można wskazać Organizację Narodów Zjednoczonych i dwa kluczowe pakiety, tj. Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych³⁵ oraz Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych³⁶. Oba zawierają w swojej treści gwarancję wolności zrzeszania się w związkach zawodowych (odpowiednio w art. 22 oraz art. 8). Dla zapewnienia kontroli ich przestrzegania zostały powołane dwa komitety – Komitet Praw Człowieka

²⁸ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2022 r., poz. 854; dalej: ustawa związkowa).

²⁹ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 ze zm.).

³⁰ Bezpośrednio zalecenia KWZ przywołał w swoim stanowisku Prokurator Generalny, który poparł zdanie wnioskodawcy w zakresie dotyczącym art. 2 ust. 1 ustawy związkowej.

³¹ Wyrok TK z dnia 2 czerwca 2015 r., K 1/13, OTK-A 2015, nr 6, poz. 80.

³² Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1608).

³³ T. Duraj, *Prawo koalicji osób pracujących zarobkowo na własny rachunek po nowelizacji prawa związkowego – szanse i zagrożenia*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2020, nr 27, s. 68.

³⁴ K.W. Baran, *O zakresie prawa koalicji w związkach zawodowych po nowelizacji prawa związkowego z 5 lipca 2018 r.*, PiZS 2018, nr 9, s. 4.

³⁵ Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167).

³⁶ Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169).

oraz Komitet Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych. Do obu możliwe jest złożenie skargi indywidualnej, przy czym w przypadku Polski (ze względu na kwestię ratyfikacji protokołów wprowadzających ten mechanizm) jest ono ograniczone tylko do skargi do Komitetu Praw Człowieka³⁷. Do tej pory polskie związki zawodowe nie zdecydowały się na takie działanie (ani nie zaangażowały się we wsparcie danej osoby składającej skargę).

Kolejną istotną organizacją międzynarodową dla polskiego ruchu związkowego jest Rada Europy, czyli organizacja regionalna. Pod jej auspicjami zostały wydane dwa kluczowe akty, tj. Europejska Konwencja Praw Człowieka³⁸ oraz Europejska Karta Społeczna³⁹. Podobnie jak w przypadku paktów ONZ-owskich także EKPCz przewiduje prawo zrzeszania się (art. 11), a EKS dodatkowo również prawo do rokowań (art. 5 i art. 6). Kolejne podobieństwo dotyczy powołania organów ochrony praw wyrażonych w tych aktach. Z perspektywy związkowej najważniejszymi są: Europejski Trybunał Praw Człowieka (dalej: ETPCz), ustanowiony przez EKPCz organ sądowy powołany do rozpatrywania skarg, oraz Europejski Komitet Praw Społecznych, będący organem kontrolnym EKS⁴⁰. Pomimo że bezpośrednio organizacje związkowe w ograniczonym stopniu korzystają z instrumentu skargowego do powyższych ciał⁴¹, to w toku prowadzonej działalności odnoszą się do konkluzji opracowywanych regularnie przez Europejski Komitet Praw Społecznych⁴², w których organ ten zwraca uwagę na niezgodność prawa krajowego z wybranymi przepisami EKS⁴³.

Przechodząc wreszcie do zagadnienia przystępowania i uczestnictwa polskich organizacji związkowych do samodzielnych struktur związkowych o charakterze międzynarodowym, wypada podkreślić, że możliwość taką przewiduje ustawa związkowa

³⁷ W. Brzozowski, *Uniwersalny system ochrony praw człowieka* [w:] idem, A. Krzywoń, M. Wiącek, *Prawa człowieka*, Warszawa 2021, s. 116 i nn.

³⁸ Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.; dalej: EKPCz).

³⁹ Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 ze zm.; dalej: EKS).

⁴⁰ R. Tabaszewski, *Organy i środki ochrony praw człowieka w systemie europejskim* [w:] K. Orzeszyna, M. Skwarzyński, R. Tabaszewski, *Prawo międzynarodowe praw człowieka*, Warszawa 2022, s. 193 i nn.

⁴¹ Jedną z takich spraw była sprawa Międzyszakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” przeciw Polsce, 13505/08 (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-109239> [dostęp: 27.06.2024]), która jednak nie odnosiła się bezpośrednio do wolności związkowych, a do przewlekłości postępowania dotyczącego zwrotu majątku na podstawie ustawy z dnia 25 października 1990 r. o zwrocie majątku utraconego przez związki zawodowe i organizacje społeczne w wyniku wprowadzenia stanu wojennego (tekst jedn.: Dz. U. z 1996 r. Nr 143, poz. 661 ze zm.).

⁴² Konkluzje te zamieszczono na stronie: <https://hudoc.esc.coe.int> [dostęp: 27.06.2024].

⁴³ Przykładowo w konkluzji XXII-3 Komitet zarzucił Polsce, że nie spełnia standardów wyznaczonych w art. 5 EKS, które zakazują osobom zajmującym wyższe stanowiska w służbie cywilnej pełnienia funkcji w związkach zawodowych, oraz tych, w myśl których funkcjonariuszom określonych służb (takich jak np. Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Centralne Biuro Antykorupcyjne, Służba Kontrwywiadu Wojskowego czy Służba Wywiadu Wojskowego) nie wolno przystępować do organizacji i tworzyć ich w celu wspierania i obrony swoich interesów (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XXII-3/def/POL/5/EN> [dostęp: 27.06.2024]).

w art. 11 ust. 3, w myśl którego organizacje związkowe, w tym federacje i konfederacje, mają prawo tworzenia i wstępowania do międzynarodowych organizacji związkowych⁴⁴.

Uwzględniając ramy niniejszego opracowania, uwaga zostanie poświęcona tylko kilku związkowym organizacjom międzynarodowym. Największą z nich jest Międzynarodowa Konfederacja Związków Zawodowych (dalej: MKZZ; International Trade Union Confederation, ITUC) reprezentująca 207,5 mln pracowników, która w ramach partnerstwa Global Union współpracuje z innymi strukturami międzynarodowymi (w tym Globalną Federacją Związków Zawodowych oraz Komitetem Doradczym Związków Zawodowych przy OECD⁴⁵). Afiliację w MKZZ wykazują NSZZ „Solidarność” oraz OPZZ⁴⁶.

Organizacją o charakterze regionalnym jest powstała w 1973 r. Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (dalej: EKZZ; European Trade Union Confederation, ETUC), której członkami są NSZZ „Solidarność”, OPZZ oraz Forum Związków Zawodowych (dalej: FZZ). Należy też podkreślić, że część „federacji branżowych zrzeszonych w OPZZ i FZZ oraz krajowych sekretariatów branżowych i krajowych sekcji branżowych NSZZ »Solidarność« wstąpiła do europejskich federacji branżowych będących członkami EKZZ lub do globalnych federacji związków zawodowych (Global Union Federations – GUF) współpracujących z MKZZ”⁴⁷. Obszar aktywności EKZZ będzie jeszcze przedmiotem analizy w części dotyczącej aktywności ruchu związkowego na poziomie unijnym.

Interesującym przykładem organizacji ruchu związkowego jest European Centre for Workers’ Questions (w skrócie EZA – od niemieckiej nazwy Europäisches Zentrum für Arbeitnehmerfragen), czyli Europejskie Centrum Pytań Pracowniczych, które w założeniu powstało jako swoiste zaplecze szkoleniowe dla europejskich związków zawodowych (członkiem EZA jest NSZZ „Solidarność”).

3. Działalność związków zawodowych w wymiarze europejskim

Działalność związków z poziomu Unii Europejskiej może być rozpatrywana w dwóch wymiarach – jeden to wspomniana już wcześniej ich obecność w strukturach europejskich, drugi to uprawnienia wynikające z tej obecności. Z tego względu należy przyjąć, że z perspektywy krajowych organizacji związkowych pewnym przełomem było przystąpienie Polski do Unii Europejskiej. Wraz z procesem internacjonalizacji znacznie

⁴⁴ Przy czym należy uznać, że przepis ten nie tyle przyznaje takie prawo, co je potwierdza. Z regulacji międzynarodowych dotyczących wolności zrzeszania się i tak wyprowadza się takie uprawnienie, a zatem nawet ewentualne milczenie ustawodawcy w tej materii nie oznaczałoby zakazu przystępowania do międzynarodowych struktur związkowych.

⁴⁵ B. Surdykowska, *Komentarz do art. 5* [w:] P. Czarnecki, P. Grzebyk, A. Reda-Ciszewska, B. Surdykowska, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz praktyczny z orzecnictwem*, Warszawa 2022, s. 57.

⁴⁶ 151201 document (ituc-csi.org [dostęp: 27.06.2024]).

⁴⁷ B. Surdykowska, *Komentarz do art. 11* [w:] P. Czarnecki, P. Grzebyk, A. Reda-Ciszewska, B. Surdykowska, *Ustawa o związkach...*, s. 87.

poszerzył się bowiem zakres uprawnień krajowych organizacji. Nowe uprawnienia przekładają się jednocześnie na szerszą optykę działalności, ale przede wszystkim na rolę partnerów społecznych w staraniu o godziwe warunki zatrudnienia pracowników. W okresie poprzedzającym akcesję sfera działalności związkowej (co zrozumiałe) była znacznie ograniczona. Wprawdzie nie oznaczało to całkowitego odseparowania od spraw unijnych, jednak dopiero po 1 maja 2004 r. obszar ten stał się w pełni dostępny dla polskich związków zawodowych⁴⁸.

Stosując dalsze kryteria, transgraniczną aktywność związków zawodowych na poziomie unijnym można postrzegać z następujących perspektyw. Pierwsza to pewne nowe doświadczenie wiążące się z akcesją państw członkowskich do Unii Europejskiej. Wówczas przed związkami zawodowymi otwierają się całkowicie nowe horyzonty związane ze swoistym transferem wiedzy i doświadczeń. Drugą jest możliwość realnego włączenia się do działań na poziomie europejskim. Oczywiście jest, że różnorodność tych inicjatyw powoduje, iż oba wskazane powyżej obszary wzajemnie się przeplatają.

W stosunku do państw członkowskich prawo europejskie zmierza do harmonizacji porządku prawnego, a także ma sprzyjać polepszeniu warunków pracy. Naturalnym zjawiskiem jest to, że rozwój systemu politycznego UE pozostaje pod bieżącym wpływem różnych grup interesu⁴⁹. W taki sam (naturalny) sposób kształtowanie polityki unijnej nie może odbyć się bez udziału partnerów społecznych reprezentujących interesy pracowników. Obecność związków zawodowych w systemie europejskim musi być zatem traktowana jako zjawisko notoryjne. Pytanie może dotyczyć ewentualnie środków, poprzez które partnerzy społeczni – związki zawodowe – będą w stanie oddziaływać na realizację swoich celów. Bezpośrednim narzędziem działania jest wspomniana już Europejska Konfederacja Związków Zawodowych, która dąży do jednoczenia organizacji oraz kreowania polityki społecznej i gospodarczej sprzyjającej potrzebom socjalnym. Ma ona swoich przedstawicieli w różnych instytucjach unijnych, a uczestnictwo związkowców w organach konsultacyjnych jest podstawowym elementem wywierania wpływu na proces legislacyjny i inne kluczowe dla pracowników decyzje na poziomie unijnym. Poprzez różnego rodzaju działania możliwy jest niemal codzienny kontakt środowisk związkowych z Komisją Europejską i Radą Unii Europejskiej⁵⁰. Reprezentacja pracowników państw członkowskich pod wspólnym parasolem EKZZ sprzyja zatem realizacji wspólnej polityki w Unii Europejskiej.

Kluczowym narzędziem w rękach związków zawodowych, służącym realizacji uprawnień pracowników, jest gwarancja czynnego udziału związków zawodowych w szeroko rozumianym europejskim dialogu społecznym⁵¹. Na tym poziomie można mówić o czynnym zaangażowaniu partnerów społecznych w proces tworzenia prawa poprzez konsultacje, wyrażanie opinii lub inne formy nacisku. Jednym z przykładów

⁴⁸ S. Adamczyk, *Wyboista droga. Kilka uwag o zaangażowaniu polskich partnerów społecznych we wdrażanie rezultatów europejskiego dialogu społecznego* [w:] *Ku kulturze dialogu. Geneza i dzień dzisiejszy dialogu społecznego w Polsce*, red. J. Gardawski, B. Surdykowska, Warszawa 2019, s. 215.

⁴⁹ B. Jagusiak, *Związki zawodowe...*, s. 241.

⁵⁰ *Ibidem*, s. 250.

⁵¹ Por. uwagi D. Skupień, *Porozumienia europejskich partnerów społecznych*, Toruń 2016, s. 32 i nn.

jest aktywny udział związków zawodowych w pracach nad dyrektywą o zatrudnieniu za pośrednictwem platform internetowych⁵². Liczne starania ze strony związków zawodowych (właśnie na poziomie unijnym) umożliwiły realny wpływ na treść poszczególnych regulacji zawartych w tej dyrektywie. Zatem możliwość włączenia się w proces ustawodawczy obejmujący państwa członkowskie jest uprawnieniem bezcennym. Świadomość tego zjawiska nabędzie jeszcze większego znaczenia, kiedy uświadomimy sobie pierwotne cele utworzenia Unii Europejskiej⁵³. Retrospekcja celu potwierdzi jedynie przekonanie, że obecność związków zawodowych w „Brukseli” jest cenną przeciwwagą dla wspomnianych już powyżej grup wpływu⁵⁴.

Szczególną uwagę warto zwrócić w tym kontekście na Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (dalej: EKES), który jest organem doradczym UE, reprezentującym organizacje pracowników i pracodawców oraz inne grupy interesu. Ma on za zadanie być swoistym łącznikiem pomiędzy organami Unii (Parlamentem i Komisją) a społeczeństwem unijnym. Stąd też tak wymowny jest fakt, że członkowie EKES-u są wskazywani m.in. przez związki zawodowe (obok organizacji pracodawców i organizacji tzw. trzeciego sektora)⁵⁵.

Istotne miejsce w ramach europejskiego dialogu społecznego zajmują rokowania pomiędzy pracodawcami i przedstawicielami pracowników. Ich charakter, a przede wszystkim efekty niewiele jednak mają wspólnego z klasycznymi rokowaniami zbiorowymi prowadzonymi wewnątrz państw członkowskich UE⁵⁶. Dialog na poziomie Unii Europejskiej jest przede wszystkim instrumentem realizowania unijnej polityki społecznej. Potwierdza to fakt, że w jego ramach są prowadzone głównie negocjacje nad kwestiami uznanymi przez Komisję Europejską za konieczne do uregulowania na poziomie Unii. Narzędziem realizacji tego celu jest prawo zawierania porozumień ramowych. W ramach tej formuły partnerzy społeczni nabywają prawotwórcze uprawnienia, mogą wyrazić wolę podjęcia między sobą negocjacji nad konkretną regulacją prawną. Wypracowane porozumienie nabywa moc powszechnie obowiązującą poprzez wykonanie przez Radę Unii Europejskiej. Ścieżką alternatywną może być wykonanie porozumienia przez partnerów społecznych w państwach członkowskich – wówczas będzie to tzw. wykonanie autonomiczne⁵⁷. Obecny dorobek tej formy legislacyjnej obejmuje porozumienia w sprawie innych nietypowych form zatrudnienia, telepracy, urlopów rodzicielskich, przeciwdziałania stresowi i molestowaniu w miejscu pracy. W 2022 r.

⁵² Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/2831 z dnia 23 października 2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform (Dz. Urz. UE L 2024/2831 z 11.11.2024). *Platform work: Trade unions win for millions of workers*, 11.03.2024, <https://www.etuc.org/en/pressrelease/platform-work-trade-unions-win-millions-workers> [dostęp: 27.06.2024].

⁵³ S. Adamczyk, *Wyboista droga...*, s. 211.

⁵⁴ Por. uwagi B. Jagusiak, *Związki zawodowe...*, s. 242.

⁵⁵ Szerzej zob. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny, https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/european-economic-and-social-committee-eesc_pl [dostęp: 27.06.2024].

⁵⁶ B. Surdykowska, S. Adamczyk, *Rokowania zbiorowe w Unii Europejskiej: trudne czasy, niejasna przyszłość* [w:] *Rokowania zbiorowe w cieniu globalizacji...*, s. 70.

⁵⁷ Por. uwagi. B. Jagusiak, *Związki zawodowe...*, s. 250 i nn.

zainicjowano negocjacje dotyczące telepracy i bycia offline⁵⁸. Niestety, po ponad roku regularnych spotkań nie udało się uzgodnić porozumienia⁵⁹.

Niezależnie od skutków samych rokowań trzeba przyznać, że środki oddziaływania partnerów społecznych na prawodawstwo unijne jest faktem i znajduje swoje oparcie w przepisach. Podstaw można się doszukiwać m.in. w Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej⁶⁰ (art. 151 i art. 152). Traktat przyznaje także pierwszeństwo wspólnemu działaniu partnerów społecznych (o ile wyrażą taką wolę) w przypadku propozycji objętej zakresem art. 153 TFUE. Stosowanych regulacji można też poszukiwać w traktacie z Amsterdamu z dnia 2 października 1997 r.⁶¹ i Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej⁶². Dostrzega się więc znaczącą rolę negocjacyjną przewidywaną dla partnerów społecznych na poziomie europejskim. Obowiązujący w Unii model stanowienia prawa czyni zatem z reprezentantów pracowników istotnego partnera z ważnym głosem.

Omawiając udział związków zawodowych na arenie europejskiej, nie można zapominać także o innych szansach oddziaływania wywodzących się z przynależności do UE. Nie bez znaczenia pozostają również formy „miękkiej współpracy”, takie jak ramowe plany działania, wspólne analizy czy wspólna działalność badawcza i projektowa⁶³. Odpowiednie wsparcie dla tej działalności zapewnia powołany specjalnie w tym celu Europejski Instytut Związków Zawodowych (European Trade Union Institute, ETUI), który jest niezależnym ośrodkiem badawczo-szkoleniowym przywoływanej już Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych⁶⁴.

Dodatkowym atutem partnerstwa jest transfer wiedzy zapewniony przez udział przedstawicieli państw członkowskich w zespołach roboczych EKZZ. Można tu wskazać na liczne komitety, zespoły i grupy robocze. Te płaszczyzny aktywności ułatwiają koordynowanie wspólnych inicjatyw i formułowanie opinii. Przy tej okazji warto także wspomnieć o agendach tematycznych. Jednym z przykładów może być Europejski Komitet Związków Zawodowych ds. Edukacji (ETUCE). Podczas regularnych spotkań przedstawiciele związków zawodowych z uczelni wyższych mają okazję wymiany doświadczeń na temat szkolnictwa wyższego. Co bardzo interesujące, częstą tematyką spotkań są ogólne problemy dotyczące szkolnictwa wyższego w ujęciu makro.

Znamiennym przykładem wspólnych działań we wspólnym europejskim interesie był protest, który odbył się w 2023 r. w Brukseli. Piętnaście tysięcy pracowników

⁵⁸ M. Rzemek, *Prawo do bycia offline nieco bliżej. Nie tylko dla pracujących zdalnie*, 13.10.2022, <https://www.gazetaprawna.pl/firma-i-prawo/artykuly/8567499,prawo-pracy-telepraca-ue-offline-praca-zdalna.html> [dostęp: 27.06.2024].

⁵⁹ *Telework: Legislative action needed by EU Commission*, 27.11.2023, <https://www.etuc.org/en/press-release/telework-legislative-action-needed-eu-commission> [dostęp: 27.06.2024].

⁶⁰ Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana) (Dz. Urz. UE C 202 z 6.07.2016, s. 47; dalej: TFUE).

⁶¹ Traktat z Amsterdamu zmieniający Traktat o Unii Europejskiej, Traktaty ustanawiające Wspólnoty Europejskie oraz niektóre związane z nimi akty (Dz. U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864/31).

⁶² Karta praw podstawowych Unii Europejskiej z dnia 7 grudnia 2000 r. (Dz. Urz. UE C 303 z 14.12.2007, s. 1).

⁶³ S. Adamczyk, *Funkcje związków zawodowych...*, s. 210.

⁶⁴ ETUI, <https://www.etui.org> [dostęp: 27.06.2024].

z całego kontynentu zgromadziło się w Brukseli, aby wysłać przywódcom jasny komunikat, że nie może być powrotu do oszczędności. Członkowie związków zawodowych z 30 krajów, w tym z Polski⁶⁵, udali się do Belgii, aby wziąć udział w demonstracji pod hasłem „Razem przeciwko oszczędnościom”, zorganizowanej przez Europejską Konfederację Związków Zawodowych⁶⁶.

Wnioski

Związki zawodowe są ruchem społecznym, tzn. są tworzone przez ludzi i dla ludzi, a dokładniej rzecz biorąc – dla reprezentowania ich interesów. Tym samym nie są to organizacje funkcjonujące w oderwaniu od otaczającej je rzeczywistości, a wręcz odwrotnie. Są one w pełni zanurzone we wszystkich procesach zachodzących na wielu płaszczyznach (ekonomicznej, gospodarczej, prawnej, związanej z zarządzaniem), gdyż te procesy i ich zmiany oddziałują bezpośrednio (a co najmniej pośrednio) na sytuację zatrudnionych.

Należy zatem przyjąć, że ruch związkowy cały czas ewoluuje, przystosowując się do aktualnej sytuacji prawno-biznesowo-społecznej. Jest to proces, który towarzyszy związkom zawodowym od samego początku ich istnienia. Przykładowo oczywiste jest, że zupełnie inaczej organizacje związkowe funkcjonowały w okresie walki o uznanie ich legalności, a inaczej wówczas, gdy wolność związkowa została uznana za jedno z praw człowieka.

W niniejszym artykule uwaga została poświęcona bardzo konkretnej sferze funkcjonowania związków zawodowych, czyli sferze międzynarodowej oraz unijnej. Także tutaj w pełni znajduje zastosowanie twierdzenie o ich dostosowywaniu się do zmieniającego się otoczenia. Przedstawione wcześniej zjawiska, takie jak wzrost znaczenia globalnych koncernów, przenoszenie decyzyjności na poziom międzynarodowy czy przystąpienie Polski do Unii Europejskiej, nie zostały pominięte przez krajowe organizacje związkowe. Pojawiające się nowe wyzwania oraz towarzyszące im nowe możliwości to przestrzeń w pełni przez nie dostrzegana. Co oczywiste, ze względów chronologicznych większe doświadczenie przejawiają one w organizacjach międzynarodowych, czego dobitnym przykładem jest udział w pracach MOP. Jednocześnie następuje stały rozwój aktywności polskich struktur związkowych w ramach instrumentów i narzędzi oferowanych przez Unię Europejską. Warto podkreślić, że polskie związki nauczyły się rozpoznawać i podejmować działania w ramach tych struktur

⁶⁵ Eurodemonstracja w Brukseli: przeciwko planom rozpoczęcia programu oszczędnościowego 2.0, 12.12.2023, <https://www.opzz.org.pl/aktualnosci/swiat/2023/12/eurodemonstracja-w-brukseli-przeciwko-planom-rozpoczecia-programu-oszczednosciowego-2-0> [dostęp: 27.06.2024].

⁶⁶ 15,000 march in Brussels to stop return of EU austerity, 12.12.2023, <https://www.etuc.org/en/pressrelease/15000-march-brussels-stop-return-eu-austerity> [dostęp: 27.06.2024].

międzynarodowych oraz unijnych, które dają największą gwarancję osiągnięcia założonego celu⁶⁷.

Zdobywanie wiedzy i doświadczenia w zakresie korzystania z możliwości oferowanych przez różnorodne struktury międzynarodowe i unijne jest o tyle istotne, że nawet uwzględniając pewne działania, które można obserwować w ostatnich latach⁶⁸, proces globalizacji nie ulegnie cofnięciu, a wręcz odwrotnie – będzie się rozwijał. Tym samym rosło będzie znaczenie reprezentacji praw pracowników właśnie na takim szczeblu.

Należy w tym kontekście podkreślić jeszcze jedną kwestię. Jest nią ocena szeroko pojętego potencjału, jakim na analizowanym w niniejszym opracowaniu poziomie dysponują związki zawodowe oraz inne przedstawicielstwa pracownicze. Nie może budzić wątpliwości to, że przedstawicielstwa pozazwiązkowe z wielu względów nie mogą równać się z organizacjami związkowymi. Można tu zwrócić uwagę na dwie sfery – formalną i faktyczną. Sfera formalna dotyczy przyznanych praw i kompetencji, które w przypadku związków zawodowych są zdecydowanie szersze i dalej idące. Przykładem może być porównanie możliwości działań właśnie organizacji związkowych z europejskimi radami zakładowymi⁶⁹. Co prawda, można wskazywać, że struktury związkowe nie mają prawa do bezpośredniego współdziałania z centralnym kierownictwem w przedsiębiorstwie lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, jednak umiejętnie wykorzystując instrumenty im przysługujące (np. prowadzenie akcji protestacyjnych w poszczególnych podmiotach na poziomie krajowym), mogą taką możliwość uzyskać. Z kolei sfera faktyczna obejmuje nieporównywalnie większe zaplecze, jakim dysponują organizacje związkowe. Przez zaplecze to należy rozumieć zasoby ludzkie oraz materialne (majątkowe). Pierwsza kategoria obejmuje nie tylko samych członków, ale również doświadczenia zbierane przez liderów związkowych oraz bazę ekspercką, którą dysponują. Zasoby majątkowe zaś umożliwiają prowadzenie różnorodnych aktywności, od lobbystycznej, przez akcje informacyjne, aż po wspólne akcje strajkowe⁷⁰.

Podsumowując całość rozważań, analiza zarówno formalnych aspektów działalności związków zawodowych, jak i aktywności faktycznie podejmowanej przez polskie organizacje związkowe pozwala na pewien ostrożny optymizm dotyczący ich skuteczności na poziomie międzynarodowym i unijnym.

⁶⁷ Przykładem może być opisywana wcześniej skarga do MOP nr 2888, gdyż to właśnie w ramach tej organizacji przewidziane zostały instrumenty najbardziej dopasowane do ówczesnego celu związków zawodowych, czyli poszerzenia prawa koalicji. Polskie związki były również zaangażowane w prace nad dyrektywą o zatrudnieniu za pośrednictwem platform internetowych.

⁶⁸ Np. próby skracania długości łańcuchów dostaw jako następstwa problemów wywołanych pandemią COVID-19 czy też postulowane działania w kwestii modyfikacji relacji gospodarczych, zwłaszcza z Chinami, na podstawie koncepcji decouplingu oraz de-riskingu.

⁶⁹ Dyrektywa 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (Dz. Urz. UE L 122 z 16.05.2009, s. 28).

⁷⁰ Np. wspomniana wcześniej demonstracja zorganizowana w Brukseli pod hasłem „Razem przeciwko oszczędnościom”.

Literatura

- 15,000 march in Brussels to stop return of EU austerity, 12.12.2023, <https://www.etuc.org/en/pressrelease/15000-march-brussels-stop-return-eu-austerity>.
- Adamczyk S., *Funkcje związków zawodowych w państwach rozwiniętej gospodarki kapitalistycznej. Kontekst europejski* [w:] *Rokowania zbiorowe w cieniu globalizacji. Rola i miejsce związków zawodowych w korporacjach ponadnarodowych*, red. J. Czarzasty, Warszawa 2014.
- Adamczyk S., *Wyboista droga. Kilka uwag o zaangażowaniu polskich partnerów społecznych we wdrażanie rezultatów europejskiego dialogu społecznego* [w:] *Ku kulturze dialogu. Geneza i dzień dzisiejszy dialogu społecznego w Polsce*, red. J. Gardawski, B. Surdykowska, Warszawa 2019.
- Baran K.W., *O zakresie prawa koalicji w związkach zawodowych po nowelizacji prawa związkowego z 5 lipca 2018 r.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018, nr 9.
- Barcik J., *Zagadnienia ogólne* [w:] *idem, T. Srogosz, Prawo międzynarodowe publiczne*, wyd. 4 zaktualiz. i zm., Warszawa 2019.
- Brzozowski W., *Uniwersalny system ochrony praw człowieka* [w:] *idem, A. Krzywoń, M. Wiącek, Prawa człowieka*, Warszawa 2021.
- Duraj T., *Prawo koalicji osób pracujących zarobkowo na własny rachunek po nowelizacji prawa związkowego – szanse i zagrożenia*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2020, nr 27.
- Eurodemonstracja w Brukseli: przeciwko planom rozpoczęcia programu oszczędnościowego 2.0*, 12.12.2023, <https://www.opzz.org.pl/aktualnosci/swiat/2023/12/eurodemonstracja-w-brukseli-przeciwko-planom-rozpoczecia-programu-oszczednosciowego-2-0>.
- Gołaś J., *Granice wolności związkowych w polskim systemie prawnym*, Poznań 2020.
- Grzybowski S.M., *Pracownicze związki zawodowe*, Kraków 1948.
- Jagusiak B., *Związki zawodowe w systemie politycznym Unii Europejskiej*, Warszawa 2011.
- Mądrzycki B., *O związkach zawodowych z pandemią COVID-19 w tle*, „Zeszyty Naukowe Wydziału Zarządzania GWSH” 2022, nr 17.
- Pisarczyk Ł., Schiffer K., *W stronę elastyczności – nowelizacja przepisów o czasie pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2013, nr 10.
- Platform work: Trade unions win for millions of workers*, 11.03.2024, <https://www.etuc.org/en/pressrelease/platform-work-trade-unions-win-millions-workers>.
- Reda-Ciszewska A., *Prawne uwarunkowania przedstawicielstw pracowniczych na poziomie zakładu pracy w wybranych państwach europejskich* [w:] *Rokowania zbiorowe w cieniu globalizacji. Rola i miejsce związków zawodowych w korporacjach ponadnarodowych*, red. J. Czarzasty, Warszawa 2014.
- Rzemek M., *Prawo do bycia offline nieco bliżej. Nie tylko dla pracujących zdalnie*, 13.10.2022, <https://www.gazetaprawna.pl/firma-i-prawo/artykuly/8567499,prawo-pracy-telepraca-ue-offline-praca-zdalna.html>.
- Skupień D., *Porozumienia europejskich partnerów społecznych*, Toruń 2016.
- Surdykowska B., *Komentarz do art. 5* [w:] P. Czarnecki, P. Grzebyk, A. Reda-Ciszewska, B. Surdykowska, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz praktyczny z orzecznictwem*, Warszawa 2022.
- Surdykowska B., *Komentarz do art. 11* [w:] P. Czarnecki, P. Grzebyk, A. Reda-Ciszewska, B. Surdykowska, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz praktyczny z orzecznictwem*, Warszawa 2022.

- Surdykowska B., Adamczyk S., *Rokowania zbiorowe w Unii Europejskiej: trudne czasy, niejasna przyszłość* [w:] *Rokowania zbiorowe w cieniu globalizacji. Rola i miejsce związków zawodowych w korporacjach ponadnarodowych*, red. J. Czarzasty, Warszawa 2014.
- Szmít J., *Reprezentatywność w aktach Międzynarodowej Organizacji Pracy* [w:] *Dorobek i rozwój myśli polskiej nauki prawa pracy w świetle wyzwań XXI wieku. Księga dedykowana pamięci Profesora Bogusława Cudowskiego*, red. P. Nowik, I. Sierocka, W. Witoszko, K. Żywolewska, Białystok 2022.
- Świątkowski A.M., *Międzynarodowe prawo pracy. Tom 1. Międzynarodowe publiczne prawo pracy*, Warszawa 2008.
- Tabaszewski R., *Organy i środki ochrony praw człowieka w systemie europejskim* [w:] K. Orzeszyna, M. Skwarzyński, R. Tabaszewski, *Prawo międzynarodowe praw człowieka*, Warszawa 2022.
- Telework: *Legislative action needed by EU Commission*, 27.11.2023, <https://www.etuc.org/en/pressrelease/telework-legislative-action-needed-eu-commission>.
- Walczak K., *Międzynarodowa Organizacja Pracy – geneza, członkostwo, struktura, organy* [w:] *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, red. K.W. Baran, seria: System Prawa Pracy, t. 9, Warszawa 2019.
- Wratny J., *Europejskie rady zakładowe oraz inne przedstawicielstwa pracownicze w organizacjach gospodarczych o zasięgu wspólnotowym* [w:] *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce posttransformacyjnej*, red. idem, M. Bednarski, Warszawa 2010.
- Wratny J., *Związki zawodowe. Znaczenie w życiu politycznym i społeczno-gospodarczym* [w:] *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce posttransformacyjnej*, red. idem, M. Bednarski, Warszawa 2010.

Streszczenie

Błażej Mądrzycki, Jakub Szmít

Działalność związków zawodowych w wymiarze międzynarodowym i unijnym

W artykule omówiono sferę działalności związków zawodowych, która niekiedy umyka powszechnej uwadze, tj. ich aktywności na poziomie międzynarodowym oraz unijnym. Znaczenie obu tych sfer dla zapewnienia odpowiedniego poziomu uprawnień pracowniczych stale rośnie, a tym samym wzrasta także rola organizacji związkowych, czyli przedstawicielstwa zatrudnionych, które ma największe możliwości skutecznego podejmowania działań na tym poziomie. W opracowaniu zostały zaprezentowane różnorodne mechanizmy, którymi dysponują związki zawodowe (zarówno *stricte* prawne, jak i organizacyjne), zaś szczególną uwagę poświęcono aktywności polskich organizacji związkowych.

Słowa kluczowe: związki zawodowe, Unia Europejska, dialog społeczny, MOP, pracownik, reprezentacja.

Summary

Błażej Mądrzycki, Jakub Szmit

Activities of Trade Unions on the International and EU Level

This article presents a sphere of trade union activity that sometimes escapes widespread attention, that is, activity at the international and EU levels. The importance of both these spheres for ensuring an adequate level of labor rights is constantly growing, and, thus, the role of trade union organizations, that is, that representation of the employed that has the greatest potential for effective action at this level, is also growing. In our discussion, various mechanisms at the disposal of trade unions are presented (both strictly legal and organizational) and special attention is paid to the activity of Polish trade union organizations.

Keywords: trade unions, European Union, social dialogue, ILO, employee, representation.