

### Układ zbiorowy jest szkołą demokracji

27 listopada Prezydent RP podpisał ustawę o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych. Dla większości ludzi to będzie news z gatunku: „co tam związkowego, pewnie chodzi o podwyżki”. Dla części prawników jeszcze jeden akt, który trzeba będzie dopasować do reszty klocków w systemie. A dla mnie to przede wszystkim pytanie: czy zaczniemy wreszcie myśleć o układach zbiorowych jak o demokracji w miejscu pracy, a nie tylko jako o mechanizmie będącym zwykłym dodatkiem do kodeksu pracy.

Bo tak właśnie najczęściej traktujemy układ: jako coś w rodzaju firmowego „pakietu premium”. Trochę wyższa płaca, jakiś dodatek, może lepsza odprawa. Pracownik ma się cieszyć, że „dostał więcej”, pracodawca, że „nie musiał oddać zbyt dużo”. I wszyscy wracają do swoich ról: jedna strona jest trochę bardziej zadowolona, druga trochę bardziej poirytowana. Tymczasem sedno sprawy leży gdzie indziej. Układ zbiorowy jest szkołą. Szkołą demokracji, kompromisu i odpowiedzialności po obu stronach stołu.

### Szkoła, w której nie ma gotowych odpowiedzi

Kiedy związek zawodowy wchodzi w negocjacje układowe, nie wystarczy wyjść na halę fabryczną czy korytarz zakładu pracy z hasłem: „chcemy wszystko i od razu”. Trzeba rozmawiać z ludźmi, zbierać postulaty, ale też tłumaczyć, że nie wszystko da się załatwić jedną umową. Trzeba umieć powiedzieć: „tego będziemy bronić jak niepodległości, a na tamto byśmy może się zgodziliśmy, jeżeli w zamian będzie coś realnego”.

To jest też lekcja dla drugiej strony. Pracodawca, który po raz pierwszy siada do poważnych rokowań, szybko odkrywa, że nie wystarczy rzucić tekstem: „tak chce moja centrala, tak musi być”. Po drugiej stronie siedzą ludzie, którzy też potrafią liczyć, znają realia rynku, a na dodatek mają mandat od załogi. Nagle okazuje się, że trzeba pokazać liczby, plany, porozmawiać o ryzykach. Słowem: wciągnąć pracowników w rozmowę o przyszłości firmy, a nie tylko o wysokości dodatku zmianowego.

Układ zbiorowy jest więc przeciwieństwem „zarządzenia przez obwieszczenie”: nie ma tu miejsca na komunikaty w stylu „podjęto decyzję, działujemy za zrozumienie”. Jest za to mozolne dochodzenie do punktu, w którym obie strony mogą powiedzieć: „nie jest idealnie, ale jesteśmy w stanie to podpisać i wziąć za to odpowiedzialność”.

To już gdzieś działa i to całkiem nieźle. Kiedy pytasz związkowców z krajów nordyckich, po co im układy zbiorowe, rzadko słyszysz: „żeby ktoś dostał o 300 koron więcej”. Częściej pada prosta odpowiedź: „bo tak u nas działa demokracja w pracy”.

W Szwecji, Danii czy Norwegii układ zbiorowy nie jest czymś ekstra dla pracownika. Jest elementem infrastruktury takim jak dostęp do wody czy kanalizacji. Po prostu ma być. Dla każdego człowieka o czasie pracy, grafiku zmian czy dodatkach nie decyduje samotny geniusz szefa firmy, tylko rozmowa dwóch stron, które mają swoje racje i swoje liczby.

I co ważne: ta rozmowa toczy się regularnie, nie tylko wtedy, gdy wybucha konflikt. Jeżeli raz na jakiś czas musisz spojrzeć w oczy człowiekowi po drugiej stronie stołu i wyjaśnić, dlaczego chcesz takich, a nie innych rozwiązań, to trudniej potem budować sobie wygodny obraz świata,

w którym „oni” s? albo tylko pazerni, albo tylko leniwi. Uk?ad zbiorowy uczy obu stron czego?, czego w Polsce dramatycznie nam brakuje: my?lenia o pracy nie tylko w kategoriach: „mój folwark – ja tu rz?dz?”, „moja wyp?ata”, ale my?lenia: „nasz wspólny zak?ad”.

### **Partnerstwo, które jest robot?, a nie has?em**

W Niemczech czy Austrii du?o si? mówi o „partnerstwie spo?ecznym”. Tylko ?e tam nie ko?czy si? ono na ?adnym ha?le w rz?dowej strategii. Kto? naprawd? liczy, gdzie zasi?g uk?adów zbiorowych spada, kto? identyfikuje bran?e „bia?ych plam”, kto? organizuje wsparcie tam, gdzie i zwi?zki, i organizacje pracodawców s? po prostu s?absze.

Krótko mówi?c: nikt nie ma z?udze?, ?e same przepisy wystarcz?. Potrzeba codziennej, ?mudnej pracy nad tym, ?eby uk?adów by?o wi?cej, i to takich które rzeczywi?cie odpowiadaj? potrzebom pracowników.

Pisz? to jako przedstawiciel NSZZ „Solidarno??” w Zespole ds. Rozwoju Dialogu Spo?ecznego Rady Dialogu Spo?ecznego. Je?eli praca tego zespo?u ma mie? jakkolwiek sens, to w?a?nie teraz. Ustawa o uk?adach i porozumieniach zbiorowych nie jest mo?e prze?omem, ale stanowi wa?ny fundament do poprawy obecnej sytuacji. Du?o trudniejsze jest to, co dalej: faktyczne oddzia?ywanie na zwi?kszenie liczby negocjacji uk?adowych.

Nasz? miar? nie powinno by? to, ile razy w dokumentach u?yjemy s?ów „dialog” i „partnerstwo”, tylko ile nowych negocjacji zainicjujemy w realnych zak?adach pracy.

### **Zespó?, który ma robot? do zrobienia**

Je?eli Zespó? RDS ds. Rozwoju Dialogu ma pozosta? tylko forum, gdzie strony raz na jaki? czas wymieniaj? si? ogólnymi opiniami, to szkoda czasu wszystkich jego uczestników. Ten zespó? powinien, mówi?c wprost, wzi?? si? do pracy.

Mo?na zacz?? od rzeczy bardzo podstawowych: najpierw wskaza? bran?e i regiony, gdzie uk?adów zbiorowych praktycznie nie ma, potem zastanowi? si?, jak wesprze? zwi?zki tam, gdzie s? s?abe organizacyjnie, jednocze?nie porozmawia? z organizacjami pracodawców o tym, co im realnie utrudnia wej?cie w negocjacje, a wreszcie przygotowa? materia?y dla pracowników i pracodawców, które t?umacz? uk?ad nie jako „sklep z przywilejami”, tylko jako narz?dzie wspólnego ustalania zasad gry. To nie jest zadanie na jedno posiedzenie. To jest robota na lata. Ale je?li my, ludzie zajmuj?cy si? dialogiem spo?ecznym, tego nie zrobimy, nikt tego za nas nie zrobi.

### **Marzenie bardzo przyjemne**

Mam takie marzenie bardzo przyjemne jak na czasy wielkich narracji. ?eby za kilka lat mo?na by?o wej?? do losowo wybranej firmy w Polsce i zapyta? pracowników: „Macie uk?ad zbiorowy?”. I ?eby odpowied? nie brzmi?a: „Nie wiem, musz? spyta? kadrowej”, tylko: „Tak, mieli?my w zesz?ym roku negocjacje. By?o ostro, nie wszystko posz?o po naszej my?li, ale przynajmniej wiemy, na czym stoimy”.

Bo to jest ostateczny test demokracji w pracy. Nie tyle debat odbyto i ile razy w nich pada

## Aktualności

Utworzono: niedziela, 07, grudzień 2025 21:53 – Poprawiono: niedziela, 07, grudzień 2025 20:55

Opublikowano: niedziela, 07, grudzień 2025 20:53

Odsłony: 600

---

s?owo „dialog”, tylko czy ludzie wiedz?, ?e kto? ich reprezentuje przy stole rokowa? i ?e zasady ich pracy s? wynikiem rozmowy, a nie jednostronnego polecenia.

Ustawa o uk?adach zbiorowych i porozumieniach zbiorowych porz?dkuje przepisy. To krok w dobrym kierunku. Teraz czas na trudniejszy? cz????: sprawi?, ?eby uk?ad zbiorowy sta? si? w Polsce czym? równie oczywistym jak to, ?e co miesi?c przychodzi wyp?ata. A to nie jest ju? zadanie tylko dla ustawodawcy. To nasza wspólna odpowiedzialno?? zwi?zków zawodowych, pracodawców, organizacji pracodawców i instytucji dialogu spo?ecznego. Je?li naprawd? chcemy demokracji w miejscu pracy, to w?a?nie tu si? ona zaczyna.

*Wojciech Ilnicki, przedstawiciel NSZZ „Solidarno??” w Zespole ds. Rozwoju Dialogu Spo?ecznego Rady Dialogu Spo?ecznego, Przewodnicz?cy Krajowej Sekcji Górnictwa W?gla Brunatnego.*

Za:tysol.pl