

Ustalam

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
/podpis elektroniczny/

Plan Działania na Rzecz Wspierania Rokowań Zbiorowych

(ustalony na podstawie art. 36 ustawy z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. poz. 1661))

I.

Wprowadzenie - sytuacja rokowań układowych w Polsce

Układy zbiorowe pracy na przestrzeni wielu lat odgrywały istotną rolę w systemie prawa pracy. Były one początkowo źródłem prawa pracy, które ułatwiało dostosowywanie regulacji prawnych do warunków pracy osób zatrudnionych w różnych branżach. Dzięki układom zbiorowym istniała możliwość równoważenia potrzeb pracowników oraz wymagań poszczególnych gałęzi gospodarki. Tworzone dla pracowników nowe rozwiązania umożliwiały dobór tych najlepszych i najkorzystniejszych. Z czasem wypracowane w ten sposób przepisy podlegały procesowi utrwalenia i upowszechnienia, doprowadzając ostatecznie do ich uwzględniania w regulacjach o charakterze ogólnokrajowym. Ustalone w praktyce rozwiązania dotyczące np. urlopów, ochrony trwałości stosunku pracy czy świadczeń socjalnych stały się z czasem trwałym elementem prawa o charakterze ustawowym. Tak ukształtowana sytuacja prawna w Polsce spowodowała, że porozumienia zbiorowe oraz układy zbiorowe pracy stały się swego rodzaju uzupełnieniem dla regulacji zawartych w ustawie z dnia 26 maja 1974 – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277 i 807) – zwanej dalej „k.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 porozumień. Rozwinięciem norm konstytucyjnych stał się Dział XI k.p. wraz z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 4 kwietnia 2001 r. w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów zbiorowych pracy i akt rejestrowych oraz wzorów klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych (Dz. U. z 2001 r. poz. 408). Zawarte w nich przepisy regulowały problematykę podejmowania rokowań, zawierania układów zbiorowych pracy oraz ich stosowania.

Układy zbiorowe pracy to rodzaj porozumień społecznych, zawieranych w drodze rokowań między pracodawcą (pracodawcami) a pracownikami, reprezentowanymi przez związki zawodowe. W układach zbiorowych pracy pracownicy reprezentowani przez związki zawodowe oraz pracodawca (lub pracodawcy), mogą ustalić np. warunki pracy odmiennie, niż w przepisach Kodeksu pracy. Dzięki takiemu porozumieniu sposób wynagradzania i premiowania pracowników może być lepiej dostosowany do specyfiki działania danego przedsiębiorcy. Ustalone w układzie zasady nie mogą być jednak mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Postanowienia układu zbiorowego, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują z mocy prawa.

Od 1995 r. w Polsce istnieje podział na zakładowe oraz ponadzakładowe układy zbiorowe pracy. Układ zakładowy zawierany jest na poziomie zakładu. Układ ponadzakładowy może obejmować dowolną liczbę różnych zakładów pracy, np. szkół, kopalni, hut lub innych firm. W układzie ponadzakładowym ustalane są jednolite zasady pracy, które dotyczą pracowników wykonujących prace we wszystkich podmiotach objętych danym układem ponadzakładowym.

W Polsce nie ma regulacji prawnych ustalających odrębną kategorię układów branżowych. Układ ponadzakładowy może dotyczyć zakładów działających w tym samym obszarze gospodarki np. elektrownie, ale przepisy prawa nie zabraniają zawierania układów ponadzakładowych dla przedsiębiorstw z różnych branż. Ponadzakładowe układy zbiorowe pracy dotyczą tylko tych przedsiębiorstw, które wyraziły wolę zawarcia układu. Brak jest natomiast obowiązku zawierania układów ponadzakładowych dla wszystkich przedsiębiorstw prowadzących działalność w jakimś obszarze gospodarki. Żaden przedsiębiorca nie musi przystępować do jakiegokolwiek ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, dotyczy to zarówno przedsiębiorstw już istniejących, jak i nowo powstałych lub wchodzących na polski rynek ze swoją działalnością.

Przed nową ustawą o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych, układy zakładowe zawierane były przez pracodawcę oraz zakładową organizację związkową, która reprezentowała pracowników danego zakładu pracy. Układy ponadzakładowe zawierały organizacje pracodawców, reprezentujące przedsiębiorców, które chciały być objęte danym układem oraz ponadzakładowe organizacje związkowe występujące w imieniu pracowników, zatrudnionych w zakładach obejmowanych ponadzakładowym układem zbiorowym pracy. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy może być również zawarty w ramach działań Rady Dialogu Społecznego, jednak do tej pory nie skorzystano z tego instrumentu.

Układy zawiera się w formie pisemnej, na czas określony lub nieokreślony. Przed upływem terminu obowiązywania układu zawartego na czas określony strony mogą przedłużyć jego obowiązywanie na czas określony lub uznać układ za zawarty na czas nieokreślony.

W poprzednim systemie prawnym dysponentami treści zakładowych i ponadzakładowych układów zbiorowych pracy były strony tych układów tj. pracodawcy oraz związki zawodowe. Strony układu mogły ustalić w układzie sposób jego publikacji oraz rozpowszechniania treści. Pracodawca był obowiązany zawiadomić pracowników o wejściu układu w życie, o zmianach dotyczących układu oraz o wypowiedzeniu i rozwiązaniu układu, jak również dostarczyć zakładowej organizacji związkowej niezbędną liczbę egzemplarzy układu, a także na żądanie pracownika udostępnić do wglądu tekst układu i wyjaśnić jego treść.

Zmiany w treści układu wprowadzało się protokołami dodatkowymi. Zawierano je w sposób przewidziany dla układu zbiorowego pracy, tzn. że podlegały one takim zasadom rokowań i rejestracji, jak układy. Jeżeli w przepisach prawa następowały zmiany, które dezaktualizowały regulacje zawarte w układzie, protokół dodatkowy powinien uwzględniać również nowelizację dokonaną w krajowych przepisach prawa.

Do układu zbiorowego pracy mogła być zawierana dowolna liczba protokołów dodatkowych. W sytuacji gdy podstawowa treść układu była wielokrotnie zmieniana protokołami dodatkowymi, mogło okazać się niezbędne uporządkowanie i ujednolicenie treści układu.

Przepisy nie regulowały zasad sporządzania przejrzystego tekstu jednolitego układu. Jego opracowanie zależało wyłącznie od woli stron układu, które decydowały również o sposobie jego udostępniania.

Jeżeli zmiany w treści układu są korzystniejsze dla pracowników, to z mocy prawa zastępują warunki umów o pracę, wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy. Natomiast mniej korzystne postanowienia układu mogą być wprowadzane tylko w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umów o pracę (tzn. wypowiedzenie zmieniające).

Układ ulega rozwiązaniu na podstawie zgodnego oświadczenia jego stron, z upływem okresu, na który został zawarty, albo z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną z jego stron. Minimalny okres wypowiedzenia to 3 miesiące. Po rozwiązaniu układu, wynikające z niego warunki umów o pracę nadal wiążą pracodawcę – aż do upływu okresu ich wypowiedzenia, w trybie art. 42 k.p., tj. w drodze wypowiedzeń zmieniających.

Zakładowe układy zbiorowe pracy były do tej pory rejestrowane przez okręgowych inspektorów pracy, natomiast ponadzakładowe układy zbiorowe pracy przez ministra właściwego do spraw pracy. Rejestracja zakładowego układu zbiorowego pracy, jak również ponadzakładowego układu pracy następowała na wniosek złożony przez jedną ze stron, która zawierała układ.

Ponadzakładowe układy zbiorowe pracy można przeglądać w resorcie obsługującym ministra właściwego do spraw pracy, który jest organem rejestrowym układów ponadzakładowych - obecnie w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, a układy zakładowe – w okręgowych inspektoratach pracy. Należy jednak mieć na uwadze, iż dokumenty te nie mogą być kopiowane, a możliwość zapoznania się z nimi może podlegać czasowym ograniczeniom.

Porozumienia zbiorowe zajmują takie samo miejsce w hierarchii źródeł prawa pracy, co układy zbiorowe. Są one uznawane za źródła prawa jeżeli mają oparcie w ustawie i regulują prawa oraz obowiązki stron stosunku pracy, tj. pracownika i pracodawcy, przy czym nie podlegały rejestracji (w wielu przypadkach były tylko przekazywane okręgowemu inspektorowi pracy). Istotne jest, że porozumienia zbiorowe również nie mogą być mniej korzystane niż przepisy k.p., innych ustaw czy rozporządzeń.

II.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej.

W dniu 14 listopada 2022 roku weszła w życie Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej.

Dyrektywa ustanawia ramy dotyczące adekwatności ustawowych wynagrodzeń minimalnych oraz zwiększenia skutecznego dostępu pracowników do ochrony w postaci minimalnego

wynagrodzenia w przypadkach przewidzianych w prawie krajowym lub umowach zbiorowych. Dyrektywa zobowiązuje także państwa członkowskie do promowania rokowań zbiorowych w sprawie ustalania wynagrodzeń.

Zgodnie z art. 4 ust. 1 dyrektywy w celu zwiększenia zasięgu rokowań zbiorowych oraz ułatwienia korzystania z prawa do rokowań zbiorowych, mających na celu ustalanie wynagrodzeń, państwa członkowskie, przy udziale partnerów społecznych, powinny wspierać budowanie i dalsze wzmacnianie zdolności partnerów społecznych do angażowania się w rokowania zbiorowe, zmierzające do ustalania wynagrodzeń, w szczególności na poziomie sektorowym lub międzybranżowym. Państwa powinny także zachęcać partnerów społecznych do konstruktywnych, merytorycznych i świadomych negocjacji w sprawie wynagrodzeń na równych zasadach, w ramach których obie strony mają dostęp do odpowiednich informacji w celu wykonywania swoich funkcji w odniesieniu do rokowań zbiorowych mających na celu ustalanie wynagrodzeń. Artykuł ten wskazuje ponadto, że państwa członkowskie powinny wprowadzić środki, stosownie do przypadku, aby ustanowić ochronę korzystania z prawa do rokowań zbiorowych, mających na celu ustalanie wynagrodzeń, oraz ochronę pracowników i przedstawicieli związków zawodowych przed działaniami, które dyskryminują ich w odniesieniu do ich zatrudnienia ze względu na to, że uczestniczą lub chcą uczestniczyć w rokowaniach zbiorowych dotyczących ustalania wynagrodzeń.

W ramach działań zmierzających do promowania rokowań zbiorowych, mających na celu ustalanie wynagrodzeń, państwa członkowskie powinny również wprowadzić środki, stosownie do przypadku, w celu ochrony związków zawodowych i organizacji pracodawców, uczestniczących lub chcących uczestniczyć w rokowaniach zbiorowych, przed wszelką wzajemną ingerencją lub ingerencją ze strony ich przedstawicieli lub członków w ich zakładanie, funkcjonowanie lub zarządzanie nimi.

Zgodnie z art. 4 ust. 2 dyrektywy każde państwo, w którym wskaźnik zasięgu rokowań zbiorowych znajduje się poniżej progu 80%, jest zobowiązane ustanowić ramy warunków sprzyjających rokowaniom zbiorowym, w drodze ustawy po konsultacji z partnerami społecznymi albo w drodze porozumienia z nimi. Takie państwo członkowskie jest zobowiązane również do ustanowienia Planu działania na rzecz wspierania rokowań zbiorowych. Państwo członkowskie ustanawia taki plan działania po konsultacji z partnerami społecznymi lub w drodze porozumienia z nimi, lub – na wspólny wniosek partnerów społecznych – w formie przez nich uzgodnionej.

Plan działania powinien zawierać jasno określony harmonogram i konkretne środki mające na celu stopniowe zwiększenie wskaźnika zasięgu rokowań zbiorowych, przy pełnym poszanowaniu autonomii partnerów społecznych. Państwo członkowskie jest zobowiązane do regularnego poddawania przeglądowi swojego planu działania i – w razie potrzeby – do jego aktualizacji. Aktualizacja planu działania przez państwo członkowskie następuje po konsultacji z partnerami społecznymi lub w drodze porozumienia z nimi, lub – na wspólny wniosek partnerów społecznych – w formie przez nich uzgodnionej. W każdym przypadku taki plan działania poddaje się przeglądowi przynajmniej raz na pięć lat. Plan działania i jego wszelkie aktualizacje podaje się do wiadomości publicznej i zgłasza Komisji.

W Polsce zasięg rokowań zbiorowych oscyluje między 11,6-17% (w zależności od źródła danych) – a zatem znacznie poniżej określonego w dyrektywie progu 80%. Oznacza to, że Polska jest zobowiązana stworzyć plan działania na rzecz wspierania rokowań zbiorowych. Pierwszy plan działania powinien zostać stworzony do końca 2025 roku.

III.

Ekspertyza i zmiany w przepisach prawa jako element wspierania rokowań układowych

Niezależnie od wymogów stawianych przez dyrektywę, w Polsce w ostatnich latach zintensyfikowano prace związane z promowaniem rokowań zbiorowych oraz wspieraniem budowania i wzmacniania zdolności partnerów społecznych do angażowania się w rokowania zbiorowe.

W ramach Krajowego Planu Odbudowy (KPO), Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej realizowało zadanie A53G – przeprowadzenie procesu konsultacji z partnerami społecznymi na temat potencjału układów zbiorowych. Jego efektem był raport z konsultacji z partnerami społecznymi na temat potencjału układów zbiorowych pracy oraz opublikowana w sierpniu 2022 roku (na zlecenie Rady Dialogu Społecznego) „Ekspertyza na temat aktualnej sytuacji i perspektyw rozwoju układów zbiorowych pracy w Polsce”.

Przedmiotem ekspertyzy była analiza zasięgu, jakości i potencjału układów zbiorowych pracy w Polsce oraz możliwości wzmocnienia ich rangi jako instrumentu regulującego stosunki pracy.

W ekspertyzie zawarto szereg propozycji i postulatów odnoszących się m.in. do zmian prawnych, które poddano analizie przed przystąpieniem do określenia ram prawnych dotyczących rokowań zbiorowych:

- 1) Należy rozważyć stworzenie jednolitej formuły zbiorowego porozumienia normatywnego – układu zbiorowego pracy. Jedną z najważniejszych przyczyn kryzysu układów zbiorowych pracy jest bowiem rozbieżność rokowań zbiorowych na wiele procedur, a w rezultacie stworzenie swoistej konkurencji dla układów zbiorowych w ścisłym znaczeniu. Ponadto, mechanizmy konkurencyjne z reguły okazują się bardziej atrakcyjne niż układ zbiorowy pracy. Dlatego pożądanym jest stworzenie jednego, uniwersalnego instrumentu prowadzenia rokowań zbiorowych.
- 2) Ważną cechą nowego układu zbiorowego powinna być łatwość jego zawierania i wprowadzania w życie. Układ zbiorowy ma tworzyć i stabilizować warunki zatrudnienia, ale również być efektywnym instrumentem zarządzania. Sama procedura powinna być możliwie odformalizowana. O jej kształcie powinny decydować same strony. Tutaj proponuje się m.in. zniesienie wymogu rejestracji układów zbiorowych, która nie przesądza o zgodności układów zbiorowych z aktami wyższego rzędu, a jednocześnie stanowi poważne utrudnienie dla partnerów społecznych i odsuwa

w czasie wejście w życie układu zbiorowego. Rejestrację mogłaby zastąpić notyfikacja do odpowiednich podmiotów prowadzących wykazy układów zbiorowych.

- 3) Ważnym elementem propozycji są zmiany w zakresie kompozycji stron rokowań układowych – zarówno struktur związkowych, jak i podmiotów reprezentujących pracowników. Należy również odnieść się do propozycji dopuszczenia do rokowań układowych przedstawicielstw pozazwiązkowych.
- 4) W kontekście zakresu podmiotowego prawa do rokowań należy też zwrócić uwagę na kwestię sytuacji osób wykonujących pracę zarobkową niebędących pracownikami oraz ograniczanie prawa do rokowań zbiorowych w administracji publicznej.
- 5) Jedną z najważniejszych zmian (wręcz rewolucją w systemie rokowań zbiorowych) byłoby nadanie ponadzakładowym układom zbiorowym mocy powszechnie obowiązującej, tzn. objęcie nimi wszystkich pracodawców należących do określonej kategorii niezależnie od przynależności do organizacji pracodawców będącej stroną układu.
- 6) Postulatem podnoszonym zwłaszcza przez rozmówców związkowych jest wprowadzenie obowiązkowych rokowań układowych – już nie tylko w określonych sytuacjach, lecz również cyklicznie – na tematy związane z normalnym (bieżącym) funkcjonowaniem organizacji.
- 7) Jednym z najtrudniejszych zagadnień jest pytanie o możliwość odchodzenia w układach zbiorowych od standardów ustawowych na niekorzyść pracowników. Odejście to obejmuje dwie grupy przypadków: 1) deregulację *sensu stricto*; 2) uelastycznienie organizacji pracy. Deregulacja w ścisłym znaczeniu oznacza pogorszenie sytuacji pracowników przez zmniejszenie ich uprawnień lub zwiększenie obowiązków. Uelastycznienie oznacza zmiany w organizacji pracy, które mają wpływ na sytuację pracowników, powodując w pewnych okresach większą intensywność pracy, czy utrudniając organizowanie sfery prywatnej, jednak nie oddziałują bezpośrednio na prawa i obowiązki składające się na treść stosunku.
- 8) Ważny postulat dotyczy również promocji rokowań zbiorowych. Należy stworzyć podmiot (instytucję), która byłaby w stanie zapewnić realne wsparcie podmiotom zainteresowanym negocjacjami. Potrzebna jest przede wszystkim pomoc ekspercka pozwalająca na kompleksową prezentację znaczenia i charakteru układów zbiorowych oraz konsekwencji prawnych ich zawarcia, a także na wspieranie samego procesu rokowań. Należy wymienionej instytucji zapewnić odpowiedni potencjał i zaplecze, aby realnie mogła wspierać uczestników (potencjalnych uczestników) rokowań układowych.

Wnioski płynące z ekspertyzy były omawiane podczas wspólnego posiedzenia Zespołu problemowego Rady Dialogu Społecznego ds. prawa pracy i Zespołu ds. rozwoju dialogu społecznego (24 listopada 2022 r.). Podczas tego posiedzenia ustalono, że strony przedstawią propozycje działań realizujących wnioski płynące z ekspertyzy.

Kolejnym etapem zaplanowanym w latach 2023-2024 była realizacja kamienia milowego A54G tj. wejście w życie nowelizacji przepisów dotyczących zawierania układów zbiorowych pracy w Polsce.

W polskim prawie krajowym prawo do prowadzenia rokowań oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień zostało wymienione w art. 59 ust. 2 Konstytucji RP wprost, stanowiąc jeden z elementów wolności zrzeszania się w związkach zawodowych i organizacjach pracodawców. Układy te, wraz z opartymi na ustawie porozumieniami zbiorowymi, statutami i regulaminami (w szczególności regulaminem pracy i wynagradzania) stanowią tak zwane swoiste (autonomiczne) źródła prawa pracy.

Dążenie do dynamizacji dialogu społecznego oraz osiągnięcie właściwego poziomu rokowań zbiorowych, których wyrazem/efektem byłaby większa liczba zawieranych układów zbiorowych pracy dało podstawę/impuls do rozpoczęcia prac nad systemowymi zmianami w obszarze zbiorowego prawa pracy.

W związku z tym, na gruncie przepisów dotychczasowego Działu XI k.p., przygotowano projekt ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych. Wyodrębnienie osobnej regulacji, dotyczącej zawierania i ewidencjonowania układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych z k.p., wiązało się m.in. z przyjęciem odmiennej niż kodeksowa definicji „pracodawcy”. W ustawie o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych, zwanej dalej UZP, pojęcie „pracodawca” zdefiniowano analogicznie jak w art. 11 pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2025 r. poz. 440). I tak pracodawcą – na gruncie ustawy o UZP – zostały nie tylko jednostki organizacyjne, choćby nie posiadały osobowości prawnej, a także osoby fizyczne, jeżeli zatrudniają one pracowników, ale również takie jednostki organizacyjne i osoby fizyczne, które zatrudniają inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową, niezależnie od podstawy tego zatrudnienia.

W ustawie o UZP uwzględniono wiele postulatów zgłaszanych od wielu lat przez partnerów społecznych, w szczególności te dotyczące uproszczenia procedury zawierania oraz rejestrowania układów zbiorowych pracy. Ponadto nowe przepisy uwzględniały wnioski wynikające z dokonanej w ramach Krajowego Planu Odbudowy ekspertyzy dotyczącej funkcjonowania układów zbiorowych pracy w Polsce.

Zmiana ta podyktowana była koniecznością dostosowania przepisów regulujących zawieranie układów zbiorowych pracy do ostatnich zmian w zakresie kręgu osób mogących tworzyć i przystępować do związków zawodowych oraz podejmować rokowania zbiorowe – zgodnie bowiem z nowelizacją ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych z 2018 r. tworzyć i przystępować do związków zawodowych mogą nie tylko pracownicy w rozumieniu k.p., ale także osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudniają do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz mają takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronię przez związek zawodowy. Taka forma regulacji była podyktowana również koniecznością uporządkowania treści całego działu dotyczącego układów zbiorowych pracy oraz uwzględnienia w ustawie o UZP kwestii zgłaszania zawartych porozumień zbiorowych. Nowe przepisy mają na celu zrównoważenie zarówno oczekiwań związków

zawodowych reprezentujących pracowników, jak również pracodawców i ich organizacji. W ustawie o UZP z jednej strony zrezygnowano ze skomplikowanej procedury rejestracyjnej, z drugiej uwzględniono kwestię zwiększania dynamiki prowadzenia rokowań.

W zapisach ustawy o UZP wzięto pod uwagę postulat otwartego katalogu spraw regulowanych w układzie zbiorowym pracy. Partnerzy społeczni w ramach prowadzonych rokowań będą mogli wspólne ustalić, w jakim zakresie układ zbiorowy pracy może regulować środowisko pracy odmiennie w stosunku do rozwiązań ustawowych, aniżeli rozwiązania ustawowe. Zachowano przy tym konieczność stosowania zasady korzystności wyrażonej w art. 9 k.p. Do stron układu zbiorowego pracy należeć będzie uzgodnienie, czy dokument ten ma zawierać postulaty o charakterze kompleksowym, czy jedynie zmieniać niektóre aspekty stosunków pracy funkcjonujących w przedsiębiorstwie. W projekcie wskazano przykładowe obszary, które mogą być uregulowane w układzie zbiorowym pracy. Otwarty katalog spraw realizuje również wymóg zwiększenia dynamiki układowej w krajach członkowskich, wynikający z dyrektywy 2022/2041.

Ustawa o UZP uwzględnia postulat uproszczenia procesu rejestrowania układów zbiorowych pracy. Zmiana sposobu ewidencjonowania układów zbiorowych pracy, porozumień zbiorowych oraz protokołów dodatkowych ma na celu rezygnację z dotychczasowej skomplikowanej procedury wymagającej przesyłania dokumentów w wersji papierowej czy prowadzenia korespondencji wyłącznie w formie pisemnej. Zaproponowane przepisy zakładają utworzenie Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy, zwanej dalej „KEUZP”. Zgłoszenie do KEUZP polegać będzie na wprowadzeniu do systemu teleinformatycznego uproszczonych danych na formularzu elektronicznym, udostępnionym na stronie internetowej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy. Konieczność przekazywania danych jest niezbędna dla realizacji zadań statystycznych wynikających z dyrektywy 2022/2041. Zobowiązuje ona kraje członkowskie do systematycznego przekazywania danych o umowach zbiorowych, w tym układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych. Obowiązek ten powoduje konieczność bardziej szczegółowego oraz regularnego gromadzenia danych w odniesieniu do tych układów i porozumień. Nowe rozwiązania przewidują formę elektronicznego zgłoszenia danych do KEUZP, co zdecydowanie przyspieszy i ułatwi cały proces prowadzenia ewidencji. Zgłoszenie do KEUZP będzie uznane za prawidłowo dokonane z chwilą otrzymania przez podmiot dokonujący zgłoszenia potwierdzenia z systemu teleinformatycznego o wpisie danych, wraz z automatycznym nadaniem numeru układowi zbiorowemu pracy lub porozumieniu zbiorowemu w KEUZP.

Gromadzenie danych w KEUZP będzie wymagać utworzenia elektronicznej bazy danych, umożliwiającej szybkie analizowanie zawartych w niej treści. Informacje zawarte w bazie KEUZP uzyskają tym samym status informacji o charakterze publicznym. W KEUZP ewidencjonowane będą również określone porozumienia zbiorowe zawierane w drodze rokowań przez związki zawodowe oraz pracodawców, jak również protokoły dodatkowe, zmieniające postanowienia układu lub porozumienia. Rozwiązanie to jest niezbędne dla wypełnienia wymagań dyrektywy 2022/2041 w zakresie gromadzenia danych statystycznych, jak również pozwoli wykazać, że dialog społeczny prowadzony jest nie tylko przy zawieraniu układów zbiorowych pracy, ale także w ramach zakończonych porozumieniem rokowań, prowadzonych przez związki zawodowe oraz pracodawców.

Wprowadzenie możliwości skorzystania ze wsparcia mediatora ma na celu ułatwienie stronom prowadzenia rokowań nad układem zbiorowym pracy. W sytuacji, gdyby strona związkowa i pracodawcza nie mogły dojść do porozumienia w odniesieniu do postanowień negocjowanego układu, istniałaby możliwość stosowania przepisów o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, w tym w zakresie skorzystania z profesjonalnej pomocy mediatora. Osoba ta dawałaby gwarancję bezstronności i pomagała w osiągnięciu rozwiązań korzystnych dla obu stron.

IV.

Opis przebiegu konsultacji

Po opublikowaniu – w listopadzie 2022 roku – dyrektywy 2022/2041 ówczesne Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej zwróciło się do szefów reprezentatywnych organizacji partnerów społecznych z prośbą o rozważenie możliwości wystąpienia z ich wspólnym wnioskiem o ustanowienie autonomicznego planu działania na rzecz wspierania rokowań zbiorowych bądź przekazanie sugestii/propozycji rozwiązań, które mogłyby znaleźć się w takim planie, co mogłoby pomóc stronie rządowej należycie wypełnić zobowiązania wynikające z dyrektywy w tym zakresie. Partnerzy społeczni nie wyrazili gotowości wystąpienia ze wspólnym wnioskiem o ustanowienie autonomicznego planu działania, w związku z czym strona rządowa rozpoczęła prace dotyczące przygotowania planu działania. Ministerstwo było jednak otwarte na wszystkie sugestie, opinie, propozycje i wymagania stawiane przez partnerów społecznych w toku prac nad projektem. Propozycje do planu zgłosiły NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków i Konfederację Lewiatan. Zostały one uwzględnione w projekcie przygotowanym przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Do projektu propozycje zgłosiły także inne resorty.

Konsultacje społeczne odbywały się w ramach Rady Dialogu Społecznego i jej zespołów problemowych. 12 listopada 2025 r. projekt planu był przedmiotem dyskusji podczas posiedzenia Zespołu problemowego ds. Prawa Pracy. Natomiast 9 grudnia 2025 r. odbyło się wspólne posiedzenie Zespołu problemowego ds. prawa pracy oraz Zespołu problemowego ds. rozwoju dialogu społecznego, na którym również dyskutowano nad projektem. Uwagi zgłoszone w ramach konsultacji zostały uwzględnione, w szczególności w zakresie uzupełnienia planu o zadanie polegające na corocznej ocenie postępów jego wdrażania i kwestii wypracowania zachęt dla pracodawców/partnerów społecznych do zawierania umów zbiorowych. Ustalono, że plan ma charakter ramowy i będzie wypełniany treścią i konkretnymi działaniami we współpracy z partnerami społecznymi i Radą Dialogu Społecznego.

V.

Opis proponowanych zadań/działań

1. Wdrożenie ustawy z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych.

Wdrożenie Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej w zakresie dotyczącym promowania rokowań zbiorowych zostanie osiągnięte poprzez wejście w życie ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych. Wskazana ustawa ma na celu wprowadzenie ułatwień oraz zniesienie dotychczasowych barier w prowadzeniu rokowań układowych oraz zawierania układów zbiorowych pracy oraz porozumień zbiorowych, dzięki czemu nastąpi częstsze zawieranie tego rodzaju umów społecznych w Polsce. Tym samym znacznie więcej pracowników objętych będzie umowami zbiorowymi.

Zmiany wprowadzane nową ustawą to m.in. rozszerzenie listy podmiotów, które mogą zawierać ponadzakładowe układy zbiorowe pracy, otwarty katalog spraw, elektroniczna ewidencjonowania, łatwiejsze rozszerzanie układu zbiorowego pracy na innego pracodawcę, możliwości korzystania z pomocy mediatora podczas rokowań układowych.

Wdrożenie zmian wprowadzanych ustawą będzie wymagało między innymi opracowania modelu obsługi zgłoszeń zawartych układów zbiorowych i protokołów dodatkowych do tych układów oraz porozumień zbiorowych – do czasu utworzenia Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy (KEUZP). Równolegle będą prowadzone prace nad zaprojektowaniem i uruchomieniem bazy danych KEUZP, do której będą zgłaszane, w formie elektronicznej, zakładowe oraz ponadzakładowe układy zbiorowe pracy oraz protokoły dodatkowe do tych układów, a także porozumienia zbiorowe i protokoły dodatkowe do tych porozumień, oparte na ustawie a także porozumienia zbiorowe nieoparte na ustawie jeśli dotyczą warunków płacy i są zawarte przez organizacje związkowe i pracodawcę lub co najmniej dwóch pracodawców lub organizacje pracodawców. Dane gromadzone w KEUZP będą służyły sporządzaniu i przekazaniu, przez ministra właściwego do spraw pracy, Komisji Europejskiej sprawozdania w zakresie wskaźnika zasięgu rokowań zbiorowych w Polsce.

Podmiot odpowiedzialny: MRPiPS (DDP, DI) we współpracy z GIP/PIP/16 OIP

Termin: 14 dni od wejścia w życie ustawy – dwa lata

Miernik: wdrożenie tak/nie

2. Spotkania informacyjno-promocyjne

Dzięki rokowaniom zbiorowym możliwe jest zapobieganie poważnym konfliktom społecznym, wynikającym z jednej strony z określonych oczekiwań pracowników, co do zwiększania płac oraz systematycznego zapewniania coraz lepszych warunków pracy, i presji ze strony pracodawców, którzy w sytuacji trudnych warunków gospodarczych dążą do ograniczania wydatków przedsiębiorstw, obejmujących także wynagrodzenia pracowników. Umowy zbiorowe gwarantują pokój społeczny i z założenia mają na celu dostosowanie obowiązujących na poziomie krajowym rozwiązań ustawowych do specyfiki danego zakładu pracy. Mogą również wprowadzić jednolite i sprawiedliwe zasady w większej liczbie przedsiębiorstw działających w tej samej gałęzi gospodarki.

Dążenie do wzrostu zasięgu negocjacji nad zawieraniem umów zbiorowych i obejmowania nimi coraz większej grupy pracowników i osób wykonujących pracę zarobkową wymaga szerszego dostępu do informacji o rokowaniach zbiorowych w przestrzeni społecznej.

Dostrzegając tę potrzebę przewiduje się organizowanie spotkań informacyjnych z różnymi podmiotami, w celu przedstawienia i omówienia znaczenia układów zbiorowych pracy dla przedsiębiorców, korzyści wynikających z zawierania układów zbiorowych pracy, nowych regulacji prawnych dotyczących układów zbiorowych pracy, porozumień zbiorowych.

W nowej regulacji stworzono otwarty katalog spraw, które mogą być ustalane w układach zbiorowych pracy oraz rozszerzono listę podmiotów, które mogą zawierać ponadzakładowe układy zbiorowe pracy, co powinno zaowocować większym zainteresowaniem do inicjowania rokowań zbiorowych, pozwoli na zawieranie układów dla znacznie większej grupy pracowników.

Podmiot odpowiedzialny: MRPiPS/ RDS/ partnerzy społeczni

Termin: do końca 2026 r.

Miernik: liczba zorganizowanych spotkań/konferencji/seminariów, liczba uczestników, liczba podmiotów

3. Zachęty dla pracodawców/partnerów społecznych

W celu zwiększenia wśród pracodawców pozytywnego postrzegania układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych przewiduje się wprowadzenie rozwiązań, które mogłyby stanowić zachętę do prowadzenia rokowań układowych ze związkami zawodowymi.

Dla osiągnięcia większego zaangażowania przedsiębiorców w negocjacje zbiorowe potrzebne jest ustalenie, w porozumieniu z partnerami społecznymi systemu bonusów dla zawierających umowy zbiorowe – układy i porozumienia. Wśród elementów takiego systemu wymienić można np.: preferencyjny dostęp do zamówień publicznych poprzez powszechniejsze uwzględnianie aspektów społecznych i zatrudnieniowych. Zachętę dla przedsiębiorców mogłyby stanowić także specjalne ulgi podatkowe. Wśród zachęt dla pracodawców wymienić można także dostęp do funduszy szkoleniowych, które pracodawca mógłby wykorzystywać na szkolenia podnoszące kwalifikacje i umożliwiające rozwój zawodowy pracowników. Rozważyć też można wprowadzenie uzgodnionych wspólnie przez stronę pracodawców i pracowników zachęt z zakresu prawa pracy (np. w zakresie nowych form organizacji pracy i czasu pracy) i ubezpieczeń społecznych.

Tego typu zachęty funkcjonują w innych krajach europejskich. Dla przykładu w Szwecji, w której ponad 80% zbiorowych stosunków pracy regulują układy zbiorowe, pracodawcy, którzy są objęci układami zbiorowymi pracy, mają możliwość wykupienia korzystnych ubezpieczeń dla swoich pracowników.

Rokowania zbiorowe wymagają przygotowania obydwu stron, dlatego nie bez znaczenia jest także zwrócenie uwagi na potrzeby organizacji związkowych. Ciężar rokowań zbiorowych leży na związkach zawodowych, które prowadzą rokowania na rzecz wszystkich pracowników, osób wykonujących pracę zarobkową a nawet emerytów i rencistów danej społeczności zakładu pracy. Ponadto w Polsce nadal występują sektory/branże, w których uzwiązkowanie jest bardzo niskie pomimo dużej liczby pracowników w nich zatrudnionych; przykładem jest handel (2 mln zatrudnionych – 1,9% uzwiązkowania). Także związki zawodowe powinny mieć dostęp do systemu zachęt w postaci ulg w składkach lub dostępu do funduszy szkoleniowych.

W tym zakresie konieczna jest analiza przepisów prawa Zamówień Publicznych i polityki zakupowej państwa, w celu wskazania możliwości promowania rokowań zbiorowych za pomocą tych narzędzi.

Opracowanie systemu zachęt wymagać będzie przeprowadzenia identyfikacji preferencji pracodawców oraz związków zawodowych w zakresie ich potrzeb oraz dokonanie oceny możliwości ich wprowadzenia. Wykonanie zadania wymaga współpracy z partnerami społecznymi oraz resortami. Propozycje potencjalnych zachęt:

- ❑ preferencje w zamówieniach publicznych, w tym finansowanych z UE;
- ❑ dostęp do grantów np. na rozwój kompetencji negocjacyjnych czy funduszy na preferencyjnych warunkach;
- ❑ korzyści podatkowe;
- ❑ księgowanie kosztów wynikających z Układu tak, aby nie obciążały wyniku finansowego;

- ❑ dopłaty z budżetu państwa (analogicznie, jak np. przy Pracowniczych Planach Kapitałowych) do świadczeń zagwarantowanych dla pracowników objętych ZUZP;
- ❑ programy wsparcia eksperckiego dla pracodawców i związków zawodowych tj. dostęp do mediatorów, doradców prawnych i ekonomicznych, zwłaszcza dla organizacji, które nie dysponują takim zapleczem.

Podmiot odpowiedzialny: ministerstwa/organy centralne/partnerzy społeczni

Termin: do 2030 r.

Miernik realizacji: liczba zachęt

4. Szkolenia dla partnerów społecznych

W celu wzmocnienia potencjału eksperckiego i instytucjonalnego przewiduje się przeprowadzenie szkoleń dla partnerów społecznych. Projekty szkoleniowe adresowane do związków zawodowych oraz pracodawców i ich organizacji obejmować będą tematy dotyczące prawa pracy oraz zbiorowego prawa pracy, a po przeprowadzeniu diagnozy potrzeb szkoleniowych zakres zagadnień poszerzony zostanie o tematy niezbędne dla wzmocnienia potencjału partnerów społecznych w odniesieniu do prowadzenia rokowań zbiorowych oraz zawierania układów zbiorowych pracy i porozumień. Identyfikacja potrzeb szkoleniowych partnerów społecznych pozwoli na właściwe adresowanie oferty szkoleniowej w wybranych przez nich zakresach.

W ofercie szkoleń powinien się również znaleźć specjalny moduł dla negocjatorów, którzy będą reprezentować strony rokowań oraz mediatorów.

Pomocna w tym zakresie może być koncepcja Instytutu Spraw Publicznych powstała w ramach Zadania 4.: „Opracowanie modelowego systemu kształcenia (wraz z metodologią) w zakresie dialogu społecznego, będącego częścią projektu systemowego: „Poprawa funkcjonowania systemu dialogu społecznego oraz wzmocnienie instytucji i uczestników dialogu społecznego” – Priorytet V Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki – 5.5.1.

- ❑ [S. Portret, R. Towalski, Modelowy system kształcenia w zakresie dialogu społecznego, Warszawa 2009.](#)

Poszczególne etapy działania:

- ❑ Etap 1: identyfikacja potrzeb szkoleniowych
- ❑ Etap 2: wyłonienie grup szkoleniowych
- ❑ Etap 3: opracowanie programu szkoleń
- ❑ Etap 4: wyłonienie podmiotu/podmiotów przeprowadzających szkolenia
- ❑ Etap 5: przeprowadzenie szkoleń

Podmiot odpowiedzialny: MRPiPS/partnerzy społeczni/podmiot zewnętrzny

Termin: do końca 2027 r.

Miernik: liczba ankiet w diagnozie potrzeb szkoleniowych, liczba przeprowadzonych szkoleń

5. Przegląd przepisów prawa

W celu identyfikacji obszarów prawa, w których dokonanie zmian legislacyjnych przyczyniłoby się do wzmocnienia rokowań zbiorowych, w tym wskazanie rozwiązań na zwiększenia uzwiązkowienia pracowników i wypracowanie koncepcji reprezentatywności organizacji pracodawców na poziomie ogólnokrajowym (branżowym), należy przeprowadzić przegląd wybranych, w porozumieniu z partnerami społecznymi, obowiązujących aktów prawa. Wśród potencjalnych regulacji prawnych poddanych analizie powinny znaleźć się m.in.: kodeks pracy (regulaminy, konta czasu pracy, przepisy dotyczące bhp) oraz akty zbiorowego prawa pracy (ustawa o związkach zawodowych, ustawa o organizacjach pracodawców, ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych). Zmian mogą wymagać również inne przepisy, spoza obszaru prawa pracy, np. ustawa Prawo zamówień publicznych (PZP).

Proponowane akty prawne do przeglądu:

- ❑ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy
- ❑ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych
- ❑ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców
- ❑ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych
- ❑ Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji
- ❑ Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników
- ❑ Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego

Podmiot odpowiedzialny: MRPiPS/Rada Dialogu Społecznego/partnerzy społeczni

Termin: do 2027 r.

Miernik: liczba aktów prawnych poddanych przeglądowi, liczba zaproponowanych zmian, liczba aktów prawnych zgłoszonych do nowelizacji

6. Analiza możliwości wprowadzenia cyklicznych rokowań zbiorowych na wzór mechanizmu, który funkcjonował na mocy ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców.

Uchylenie przepisów ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1995 r. Nr 1, poz. 2, z późn. zm.) spowodowało, że w polskim systemie zbiorowego prawa pracy brak jest stałego mechanizmu cyklicznego negocjowania wzrostu wynagrodzeń.

Ustawa ta upoważniała Trójstronną Komisję do Spraw Społeczno-Gospodarczych do uzgadniania i ustalania wskaźników przyrostu wynagrodzeń zaliczanych w ciężar kosztów u przedsiębiorców zatrudniających powyżej 50 osób. Ponadto przewidywała nie tylko rokroczne uzgadnianie wskaźnika przeciętnej podwyżki płac przez Komisję Trójstronną ale określała także harmonogram prowadzenia negocjacji płacowych na szczeblu przedsiębiorstwa. Przepis art. 4 określał, że u przedsiębiorcy przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w danym roku ustalają, w drodze porozumienia, strony uprawnione do zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy.

Rezygnacja z negocjacyjnego modelu kształtowania wynagrodzeń u przedsiębiorców z jednej strony pozwoliło pracodawcom na pełną swobodę w zakresie kształtowania swojej polityki płacowej, bez określania terminów dokonywania podwyżek wynagrodzeń dla załóg oraz ich wysokości – z drugiej stracono możliwość polubownego dochodzenia do określania wzrostu wynagrodzeń w formie porozumienia na rzecz dochodzenia do kształtowania przyrostu wynagrodzeń określonych żądaniami wysuwanymi przez związki zawodowe wobec pracodawcy w trybie przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Konsekwencją takiego stanu, jest to, że obecnie tło dla spełniania przez pracodawców postulatów płacowych stanowi strajk, który jest jednym z elementów rozwiązywania sporu zbiorowego.

W związku z powyższym konieczne wydaje się przeprowadzenie analizy możliwości wypracowania w porozumieniu z partnerami społecznymi określenia mechanizmu cyklicznych rokowań zbiorowych na wzór mechanizmu, który funkcjonował na mocy ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców, z uwzględnieniem nowych przepisów o układach zbiorowych – w tym nieobejmowania obowiązkiem podejmowania rokowań dla pracodawców objętych układem zbiorowym oraz możliwości zgłaszania osiągniętych porozumień do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych (KEUZP).

Podmiot odpowiedzialny: MRPiPS/Rada Dialogu Społecznego/partnerzy społeczni

Termin: do końca 2026 r.

Miernik: tak/nie

7. Instytucjonalne wzmocnienie procesu rokowań zbiorowych

W latach 1995-2008 przy ministrze właściwym do spraw pracy funkcjonowała Komisja do spraw Układów Zbiorowych Pracy. Do zadań Komisji należało:

- ❑ udzielanie pomocy, w formie doradztwa i konsultacji, stronom zamierzającym zawrzeć układ zbiorowy pracy, na ich wniosek, a w szczególności podejmowanie działań ułatwiających wszczynanie rokowań zbiorowych w sprawie zawarcia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, wspieranie tych rokowań i wyjaśniania kwestii spornych powstałych w ich trakcie,
- ❑ popularyzowanie doświadczeń wynikających z prac Komisji,
- ❑ wyrażanie opinii w sprawie rozszerzenia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

W skład Komisji wchodziło:

- 1) dwóch przedstawicieli ministra właściwego do spraw pracy, w tym jeden pełniący funkcję Przewodniczącego Komisji,
- 2) po jednym przedstawicielu ministra właściwego do spraw finansów publicznych, ministra właściwego do spraw gospodarki, ministra właściwego do spraw Skarbu Państwa oraz Głównego Inspektora Pracy,
- 3) po dwóch przedstawicieli z ponadzakładowej organizacji związkowej, uznanej za reprezentatywną na podstawie przepisów art. 241¹⁷ § 1 pkt 1 i § 2 Kodeksu pracy,
- 4) po jednym przedstawicielu z ponadzakładowej organizacji związkowej, uznanej za reprezentatywną na podstawie przepisów art. 241¹⁷ § 1 pkt 2 i § 2 Kodeksu pracy,
- 5) po dwóch przedstawicieli z konfederacji pracodawców, utworzonej na podstawie odrębnych przepisów.

W związku z koniecznością wprowadzenia na stałe rozwiązań wzmacniających rokowania nad zawieraniem układów i porozumień zbiorowych potrzebne jest ich wsparcie instytucjonalne. Istotne jest, aby wybrane rozwiązanie pozwalające osiągnąć założony cel mogło zacząć funkcjonować w miarę szybko, bez zwłoki związanej z długotrwałym procesem legislacyjnym. W pierwszej kolejności należy zastosować sprawdzone w przeszłości rozwiązania. W tym celu powinno zostać wznowione działanie Komisji do spraw Układów Zbiorowych, która funkcjonowała od 1995 r. do 2008 r. (ostatnie posiedzenie w 2002 r.) lub przeanalizowanie możliwości utworzenia innego ciała, którego zadania będą analogiczne to tych, wykonywanych przez Komisję.

Możliwym wariantem jest również powołanie takiego ciała w ramach Rady Dialogu Społecznego (jako odrębny Zespół problemowy lub podzespół Zespołu problemowego RDS ds. prawa pracy).

7.1. Tworzenie lokalnych centrów dialogu społecznego jako punktów doradczych.

Przeprowadzenie analizy obowiązujących aktów prawnych, możliwości finansowania oraz wskazanie regionów, w których istnieje zaplecze dla prowadzenia rokowań (reprezentacja pracodawców, związków zawodowych a także ośrodków akademickich, będących wsparciem eksperckim dla rokujących stron).

Można rozważyć pilotażowe utworzenie lokalnego centrum wspierania rokowań zbiorowych przy WRDS w Katowicach. Sektor górniczy, w szczególności górnictwo węgla kamiennego – charakteryzuje się wysokim stopniem rozwinięcia obszaru rokowań zbiorowych. Szacunkowe dane wskazują, że nawet ponad 80% pracowników zatrudnionych w spółkach węglowych może być objętych układami zbiorowymi pracy. Układy te przewidują korzystniejsze (lub co najmniej równorzędne) warunki niż wskazane w Kodeksie pracy, obejmując m.in. dodatki, premie oraz dodatkowe świadczenia. Dane będące w posiadaniu Ministerstwa Energii wskazują, że przeciętne wynagrodzenia w sektorze górnictwa węgla kamiennego przewyższają ustawowe minimalne wynagrodzenie za pracę. Akademickie eksperckie wsparcie mogliby zapewnić pracownicy naukowcy Instytutu Nauk Prawnych Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach.

Podmioty odpowiedzialne: MRPiPS/Rada Dialogu Społecznego/partnerzy społeczni/Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Polskich (KRASP)

Termin: do końca 2026 r.

Miernik: tak/nie

8. Uaktywnienie Rady Dialogu Społecznego w rokowaniach układowych

Z uwagi na szczególną rolę jaką w dialogu pełni Rada Dialogu Społecznego (RDS), oczekiwane jest jej uaktywnienie w odniesieniu do zawierania układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych.

W związku z tym przewiduje się przeprowadzanie przeglądu przepisów dotyczących RDS oraz dokonanie oceny możliwości zawarcia układu w najbardziej reprezentatywnym, dla pracodawców i ich organizacji oraz strony związkowej, obszarze.

Zgodnie z obecnie obowiązującymi przepisami strona pracowników i strona pracodawców Rady mogą zawierać ponadzakładowe układy zbiorowe pracy obejmujące ogół pracodawców zrzeszonych w organizacjach, lub grupę tych pracodawców oraz pracowników zatrudnionych przez tych pracodawców, a także porozumienia określające wzajemne zobowiązania tych stron. Funkcjonowanie w obowiązujących przepisach, bez konieczności przeprowadzenia długotrwałego procesu legislacyjnego, możliwości zawierania układów zbiorowych przez strony skupione w RDS daje okazję do szybkiej diagnozy gotowości partnerów społecznych do rozpoczęcia rokowań nad ponadzakładowym układem zbiorowym pracy dla wybranej (najpełniej reprezentowanej przez związki zawodowe i organizacje pracodawców) branży np. energetyka, budownictwo, hotelarstwo czy handel

8.1. Branżowy układ zbiorowych pracy wynegocjowany w ramach RDS

Diagnoza przeprowadzona w ramach zadania powinna zaowocować przygotowaniem branżowego układu zbiorowego, w pracach nad którym powinny brać udział autentyczni partnerzy społeczni (strony układu).

Układ ten pilotażowo może zostać testowany w wybranej spółce/przedsiębiorstwie przez okres jednego roku, w trakcie którego badaniu/obserwacji poddane zostaną zastosowane rozwiązania oraz określone bariery, zagrożenia w stosowaniu układu, efektywność/wpływ na przedsiębiorstwo i pracowników. Pilotaż zakończy się wydaniem rekomendacji w tym np. podjęciem decyzji o przystępowaniu do układu przez pozostałych pracodawców danej branży lub generalizacji układu przez ministra właściwego do spraw pracy.

Podmiot odpowiedzialny: partnerzy społeczni/Rada Dialogu Społecznego

Termin: do 2030 r.

Miernik realizacji: tak/nie

9. Wzorcowy układ zbiorowy pracy

Mając na uwadze, że jedną z przyczyn ograniczonego zakresu rokowań zbiorowych, może być niewielka dostępność informacji na temat formułowania postanowień układowych i gotowych wzorów układów lub porozumień zbiorowych, proponuje się stworzenie elektronicznego zbioru wzorcowych układów zbiorowych pracy.

Udostępnienie podstawowych wzorów uwzględniających wymogi dotyczące tworzenia ich treści ułatwiłoby – szczególnie na poziomie zakładowym – podejmowanie decyzji o podjęciu rozmów na temat zawarcia układu. Możliwość sięgnięcia po gotowe rozwiązania, co zrozumiałe po dopasowaniu niektórych elementów do potrzeb danego zakładu pracy/przedsiębiorstwa, pozwoli na znaczne ułatwienie i skrócenie etapu pracy nad tworzeniem zapisu postanowień układu.

Takie wzory mogą precyzować, jakie mogą być postanowienia układu (normatywne i obligacyjne):

- ❑ Wskazanie, jakie są postanowienia normatywne układu (warunki kształtujące treść stosunku pracy); mogą również określać świadczenia socjalne na rzecz pracowników, osób wykonujących pracę na innej podstawie, a także emerytów i rencistów;
- ❑ Wskazanie, jakie mogą być postanowienia obligacyjne układu (wzajemne zobowiązania stron, a także sposób publikacji i rozpowszechniania treści układu, tryb dokonywania okresowych ocen funkcjonowania układu, tryb wyjaśniania treści postanowień układu, rozstrzygania sporów w tym zakresie, oraz wzajemnych obowiązków dotyczących przestrzegania układu)

Wzór układu może dawać wskazówki dotyczące:

- ❑ stron układu
- ❑ zakresu przedmiotowego układu
- ❑ zakresu podmiotowego układu
- ❑ czasu obowiązywania
- ❑ okresu wypowiedzenia

Wzory układów (zakładowego i ponadzakładowego) byłyby wypracowane we współpracy z partnerami społecznymi i ogólnodostępne w Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy.

W drugim etapie można rozważyć przygotowanie wzorów układów zbiorowych pracy dla konkretnych branż (np. handel, budownictwo, energetyka, górnictwo) tak, aby promować rokowania zbiorowe na poziomie branżowym.

Podmiot odpowiedzialny: MRPiPS/Rada Dialogu Społecznego/partnerzy społeczni

Termin: do końca 2027 r.

Miernik: tak/nie

10. Realizacja programów edukacyjnych

Z uwagi na fakt, że wiedza o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych nie jest wiedzą powszechną proponuje się realizację programów edukacyjnych w tym zakresie na różnych poziomach kształcenia. Wydaje się zasadne przeprowadzenie działań koncentrujących się na popularyzacji informacji o rokowaniach układowych, roli związków zawodowych oraz organizacji pracodawców w życiu publicznym, a także znaczeniu układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych. Forma zajęć powinna być dostosowana do poziomu percepcji odbiorców oraz może polegać na włączeniu tych tematów do już istniejących programów nauczania z przedmiotów o charakterze społecznym, lub na wzór już podejmowanych programów - Minister Edukacji, w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 oraz 2021-2025, zlecił zadania, w efekcie których powstały materiały uwzględniające specyfikę mediacji szkolnych. W szkołach podstawowych i ponadpodstawowych ww. informacje mogą być wprowadzone do przedmiotu Wiedza o Społeczeństwie oraz Biznes i zarządzanie. Rozważenia wymaga również zwiększenie liczby godzin wykładowych/dydaktycznych z zakresu zbiorowego prawa pracy w programie studiów na poziomie magisterskim oraz zapewnienie szerszej oferty studiów podyplomowych. Włączenie do podstawy programowej kwestii związanych ze zdobywaniem wiedzy o rokowaniach zbiorowych i prowadzeniu dialogu społecznego oraz jego uczestnikach wymaga współpracy z Ministerstwem Edukacji Narodowej. Natomiast zmiany w podstawach programowych wydziałów akademickich z Ministerstwem Nauki i Szkolnictwa Wyższego, konieczne jest również zapewnienie stabilnego i adekwatnego finansowania sektora szkolnictwa wyższego i nauki,

Podobnie jak w przypadku działania 3, pomocna w tym zakresie może być koncepcja Instytutu Spraw Publicznych powstała w ramach Zadania 4.: „Opracowanie modelowego systemu kształcenia (wraz z metodologią) w zakresie dialogu społecznego, będącego częścią projektu systemowego: „Poprawa funkcjonowania systemu dialogu społecznego oraz wzmocnienie instytucji i uczestników dialogu społecznego” – Priorytet V Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki – 5.5.1.

❓ [S. Portret, R. Towalski, Modelowy system kształcenia w zakresie dialogu społecznego, Warszawa 2009.](#)

Podmiot odpowiedzialny: MRPiPS/MEN/MNiSW

Termin: do 2030 r.

Miernik: do ustalenia

11. Kodeks dobrych praktyk - wypracowanie i upowszechnienie przez partnerów społecznych rekomendacji do wykorzystania bezpośrednio w przedsiębiorstwach/zakładach pracy

Wskazane jest opracowanie i upowszechnienie Kodeksu dobrych praktyk, zbioru wytycznych stosowanych przez prowadzących rokowania zbiorowe partnerów społecznych. Stosowanie kodeksu jest doskonałą okazją do podnoszenia poziomu wiedzy oraz uczenia się poprzez korzystanie z doświadczeń innych. Stosowanie się do rekomendacji zawartych w kodeksie, przede wszystkim wpłynie na wzrost zaufania pomiędzy partnerami, ułatwi osiągnięcie postępu w rokowaniach, może także pozwolić na znaczne skrócenie ich trwania lub unikanie błędów, które mogą oddalić uczestników rokowań od osiągnięcia celu jakim jest zawarcie układu lub porozumienia zbiorowego.

Kodeks dobrych praktyk to zestaw zaleceń, standardów i sprawdzonych rozwiązań, które mogą być stosowane w codziennej działalności przedsiębiorstw w celu podniesienia jakości prowadzonych rokowań zbiorowych, zwiększenia zadowolenia z zawieranych układów zbiorowych pracy podniesienia ich efektywności, jak również zapewnienia zgodności z wartościami społecznymi oraz przepisami prawa pracy. Wypracowanie takiego kodeksu przez partnerów społecznych – czyli przedstawicieli pracodawców oraz organizacji związkowych i pracowniczych – pozwala na uwzględnienie interesów wszystkich stron życia gospodarczego i społecznego. Daje to gwarancję, że rekomendacje będą nie tylko praktyczne, ale i sprawiedliwe oraz realne do wdrożenia. Sam proces wzmacnia współpracę i wzajemne zrozumienie, pozwala na wypracowanie rozwiązań równościowych, bez wprowadzania wygórowanych obciążeń. Jest to również okazja do podzielenia się przez partnerów społecznych (pracodawców i związków zawodowych) swoimi doświadczeniami, zarówno pozytywnymi, jak i negatywnymi z prowadzenia rokowań zbiorowych i zawierania umów zbiorowych, przekazania sobie nawzajem swoich schematów i wypracowanych rozwiązań, tzw. peer learning.

Zaletami stworzenia kodeksu dobrych praktyk będzie ułatwienie wdrażania dobrych standardów. Kodeks może być szeroko promowany i dystrybuowany, np. w formie broszur, materiałów online, warsztatów czy kampanii informacyjnych, tak aby dotrzeć do jak największej liczby zakładów pracy. Pozwoli to na rozszerzenie stosowania również u małych i średnich pracodawców, którzy będą mogli korzystać z gotowych, sprawdzonych rozwiązań w obszarze rokowań zbiorowych. Rozwiązanie to pozwoli na szersze budowanie kultury organizacyjnej opartej na wartościach. Będzie realnie wspierać tworzenie przyjaznego, etycznego i zrównoważonego środowiska pracy, w którym rokowania zbiorowe staną się naturalną częścią wspólnego kreowania środowiska pracy przez pracodawcę i pracowników.

Organizacje stosujące dobre praktyki, również w obszarach prawa pracy, czy rokowań zbiorowych, często zyskują przewagę na rynku, m.in. dzięki lepszej reputacji, wyższemu zadowoleniu pracowników, a tym samym wyższemu zaangażowaniu i mniejszej rotacji kadry.

Tworzenie kodeksu dobrych praktyk będzie okazją do promowania dialogu społecznego, promowania championów rokowań zbiorowych i szerzenia metody układowej.

Podmiot odpowiedzialny: MRPiPS/Rada Dialogu Społecznego/partnerzy społeczni

Termin realizacji: do 2028 r.

Miernik: liczba podmiotów (pracodawców i ich organizacji oraz związków zawodowych), do których przekazano podręcznik.

12. Podręcznik rokowań zbiorowych

Opracowanie Podręcznika Rokowań Zbiorowych ma na celu stworzenie zbioru przepisów prawnych, zasad, dobrych praktyk a także wzorów niezbędnych dokumentów – ułatwiających zainteresowanym podmiotom w sposób należyty oraz z wykorzystaniem dostępnych narzędzi prowadzić rokowania zbiorowe oraz zawierać układy zbiorowe pracy.

Pomimo wielu działań i inicjatyw nadal brakuje odpowiedniej promocji układów zbiorowych a także merytorycznego wsparcia dla podmiotów zainteresowanych prowadzeniem dialogu lub przynajmniej rozważających podjęcie negocjacji. Niekiedy brakuje informacji na temat wartości układów zbiorowych pracy jako źródła prawa pracy, które rozszerza prawa pracowników, zwiększa ich bezpieczeństwo i stabilność zatrudnienia, a także umożliwia lepsze dostosowanie warunków pracy do specyfiki branży lub firmy. Są one porozumieniem społecznym między pracownikami a pracodawcami, które może równoważyć potrzeby obu stron i wpływać na większą równość oraz spójność społeczną na rynku pracy.

Powstanie podręcznika jest ważną inicjatywą z uwagi na wdrożenie ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych. Regulacja ma na celu zwiększenie zakresu stosowania porozumień zbiorowych oraz dynamizację samych rokowań. Ustawa ma również odzwierciedlać oczekiwania stron układowych, czyli związków zawodowych reprezentujących pracowników oraz pracodawców i ich organizacje. Ponieważ ustawa wprowadza nowe rozwiązania – niezwykle pożądanym jest stworzenie zbioru informacji będącego kompendium wiedzy dla stron dialogu społecznego.

Podręcznik w jednym miejscu przedstawiałby oraz wyjaśniał pojęcia czym jest układ zbiorowy pracy i w jakim celu zostaje zawarty, kto może być stroną układu oraz katalog spraw, które mogą być w nim regulowane. Zawierałby także informacje na temat wzajemnych zobowiązań stron dotyczących przestrzegania postanowień układu, określałby również procedury rokowań, składu reprezentacji stron oraz sposobu i warunków zawarcia, zmiany, wypowiedzenia lub rozwiązania układu. Oprócz rozwiązań prawnych, w podręczniku można by znaleźć także wzory dokumentów i wniosków oraz szablon układu zbiorowego pracy – co uprościłoby stronom zawieranie układów zbiorowych pracy.

Podmiot odpowiedzialny: MRPiPS/Rada Dialogu Społecznego/partnerzy społeczni

Termin: przed powstaniem Kodeksu dobrych praktyk (działanie 11)

Miernik: liczba podmiotów (pracodawców i ich organizacji oraz związków zawodowych), do których przekazano podręcznik

13. Zidentyfikowanie możliwych form finansowania działań na rzecz promowania rokowań zbiorowych

Zwiększenie zasięgu rokowań zbiorowych wymaga nie tylko częstszego podejmowania prób zawarcia układu lub porozumienia zbiorowego – wiązać się będzie także z potrzebami ich finansowego wsparcia. Istotna jest wiedza partnerów społecznych o dostępnych programach lub funduszach, których środki mogą być wykorzystane dla rozwoju rokowań zbiorowych.

W ramach tego zadania MRPiPS we współpracy z MFiPR dokona przeglądu oraz analizy istniejących programów i funduszy krajowych a także funduszy europejskich, w celu zidentyfikowania możliwości finansowania działań związanych z promowaniem rokowań zbiorowych. Mowa tutaj m.in. o Krajowym Funduszu Szkoleniowym, stanowiącym wydzieloną część Funduszu Pracy, przeznaczoną na dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców, podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy.

Aby zapewnić skuteczne zaangażowanie partnerów społecznych także w celu promowania roli partnerów społecznych oraz zachęcania do wykonywania prawa do negocjacji zbiorowych bardzo ważnym jest budowanie potencjału partnerów społecznych aby lepiej wykorzystywali dostępne narzędzia dialogu społecznego.

W przypadku Polski, obowiązek budowania zdolności partnerów społecznych, o którym mowa w art. 9 ust. 2 rozporządzenia w sprawie EFS+, wynika z zaleceń Rady Unii Europejskiej, które mówią o potrzebie zapewnienia skutecznych konsultacji publicznych i zaangażowania partnerów społecznych w proces kształtowania polityk. Polska na budowanie zdolności partnerów społecznych oraz wzmacnianie dialogu społecznego planuje przeznaczyć ok. 70,9 mln EUR (0,57% alokacji EFS+), a więc ponad dwukrotnie więcej niż wymóg określony w rozporządzeniu w sprawie EFS+ (ok. 31 mln EUR). Wsparcie to jest realizowane w programie krajowym - Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego, w którym na ten cel alokowano środki w wysokości 50,5 mln EUR (1,3% alokacji programu FERS), a także w programach regionalnych, w których na ten cel przewidziano alokację w wysokości 20,4 mln EUR (0,25% alokacji EFS+ w PR).

Wsparcie zaplanowane w programie FERS, w ramach Priorytetu IV Spójność społeczna i zdrowie dotyczy w szczególności następujących działań:

- wsparcie na rzecz wzmocnienia potencjału eksperckiego i instytucjonalnego partnerów społecznych, zgodnie z ich zdiagnozowanymi potrzebami;
- wzmocnienie dialogu społecznego w wybranych obszarach, aby skutecznie odpowiedzieć na współczesne wyzwania związane z transformacją energetyczną, cyfryzacją miejsc pracy, zapewnieniem pracownikom zdrowego i dobrze przystosowanego środowiska pracy, a także na wyzwania związane z zapewnieniem równości szans w miejscu pracy i ułatwieniem godzenia ról zawodowych i prywatnych. Wzmocnienie dialogu społecznego w każdym z ww. obszarów pozwoli na wypracowanie i upowszechnienie przez partnerów społecznych rekomendacji (dobrych praktyk) do wykorzystania bezpośrednio w przedsiębiorstwach lub propozycji rozwiązań systemowych (legislacyjnych), które zostaną przedłożone stronie rządowej jako stanowisko organizacji partnerów społecznych;

- realizacja strategii zachęcających do zrzeszania w organizacjach związków zawodowych i pracodawców, w szczególności skierowanych do grup dotychczas słabo reprezentowanych w ramach organizacji;
- realizacja programów edukacyjnych popularyzujących wiedzę o dialogu społecznym oraz kampanii informacyjnych dotyczących wpływu dialogu społecznego na kształtowanie warunków rozwoju społeczno-gospodarczego.

Co do zasady, działania na rzecz wspierania rokowań zbiorowych, podobnie jak ma to miejsce w przypadku pozostałych działań realizowanych w tym obszarze, zostałyby powierzone do realizacji reprezentatywnym organizacjom partnerów społecznych lub organizacjom branżowym/terytorialnym w nich zrzeszonym. Zakres tego wsparcia wymaga uzgodnień z przyszłymi beneficjentami. Potencjalnie może on być bardzo szeroki i objąć takie działania, jak:

- ☐ diagnoza przyczyn niskiego zainteresowania wykorzystaniem rokowań zbiorowych;
- ☐ wypracowywanie, testowanie i upowszechnianie rekomendacji/dobrych praktyk;
- ☐ promocja i upowszechnianie rokowań zbiorowych;
- ☐ budowanie potencjału organizacyjnego i eksperckiego organizacji partnerów społecznych do prowadzenia działań na rzecz szerszego wykorzystania rokowań zbiorowych;
- ☐ szkolenia i warsztaty z tej tematyki;
- ☐ doradztwo/wsparcie eksperckie w procesie prowadzenia rokowań zbiorowych w zakładach pracy;
- ☐ zbieranie doświadczeń z innych państw i ich adaptacja do polskich uwarunkowań;
- ☐ inne propozycje wypracowane w gronie reprezentatywnych organizacji partnerów społecznych.

Należy jednak podkreślić, że aktualnie w programie FERS nie ma zaplanowanego wsparcia, którego celem byłoby szersze wykorzystanie układów zbiorowych pracy, co oznacza, że wsparcie realizacji tego typu działań wymagałoby zmiany Programu. Konieczne byłoby również potwierdzenie ze strony reprezentatywnych organizacji partnerów społecznych, że są one zainteresowane realizacją tego typu działań i wypracowanie wspólnie z tymi organizacjami zakresu interwencji. Środki na wzmocnienie rokowań zbiorowych mogłyby pochodzić z oszczędności, jakie wystąpiły w dotychczas ogłoszonych konkursach w obszarze wsparcia dialogu społecznego. (propozycja MFIPR)

W programach regionalnych zawarto dosyć ogólne zapisy, wskazujące na możliwość budowania zdolności partnerów społecznych, a także przewidujące wsparcie dialogu społecznego. Przewidziano w nich m.in. wsparcie w zakresie poprawy warunków pracy pod kątem np.: godzenia życia zawodowego z prywatnym, potrzeb osób starszych, niedyskryminacji na rynku pracy.

Warto rozważyć także pozyskanie dofinansowania z Funduszy Norweskich, które są formą bezzwrotnej pomocy finansowej przyznawanej przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię nowym państwom członkowskim Unii Europejskiej, w tym Polsce. Głównym celem tych funduszy jest

zmniejszanie różnic ekonomicznych i społecznych w Europie oraz wzmacnianie relacji dwustronnych między państwami-darczyńcami a beneficjentami. Pieniądze są przeznaczone na rozwój w obszarach takich jak kultura, badania naukowe, ochrona środowiska, przedsiębiorczość, edukacja i sprawiedliwość.

Podmiot odpowiedzialny: MRPiPS/MFiPR/partnerzy społeczni

Termin: do końca 2026 r.

Miernik: liczba form finansowania działań na rzecz promowania rokowań zbiorowych

14. Ocena postępów wdrażania i realizacji Planu Działania

W ramach tego zadania Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej we współpracy z partnerami społecznymi i Radą Dialogu Społecznego będzie dokonywało corocznej oceny, w jaki sposób są realizowane poszczególne zadania wymienione w Planie Działania. Dzięki takiej ocenie podmioty realizujące zadanie będą miały możliwość uwzględnienia zmieniających się uwarunkowań – w tym wskaźnika rokowań zbiorowych - i potrzeb, co w założeniu pozwoli na poprawę skuteczności i adekwatności działań.

Podmiot odpowiedzialny: MRPiPS/partnerzy społeczni/RDS

Termin: corocznie

Miernik: tak/nie

VI. Wykaz i harmonogram przyjętych zadań z uwzględnieniem wartości wydatków oraz podziałem na kolejne lata realizowania Planu działania

Lp.	Zadanie/podzadania	Czas trwania	Wydatki przeznaczone na realizację zadania	Podmioty realizujące	Miernik
1.	Wdrożenie ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych. ☐ opracowanie modelu działania w okresie przejściowym; ☐ zaprojektowanie i wdrożenie Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy (KEUZP)	2 lata od wejścia w życie ustawy	Środki własne i pozyskane przez MRPiPS	MRPiPS we współpracy z GIP/PIP/OIP	Wdrożenie: tak/nie
2.	Spotkania informacyjno-promocyjne	do końca 2026 r.		MRPiPS, RDS, partnerzy społeczni	Liczba zorganizowanych spotkań
3.	Zachęty dla pracodawców/partnerów społecznych	Do 2030 r.		ministerstwa/organy centralne/partnerzy społeczni	Liczba zachęt
4.	Szkolenia dla partnerów społecznych Pozzczególne etapy działania: ☐ Etap 1: identyfikacja potrzeb szkoleniowych ☐ Etap 2: wyłonienie grup szkoleniowych ☐ Etap 3: opracowanie programu szkoleń	Do końca 2027 r.		MRPiPS/partnerzy społeczni/podmiot zewnętrzny	liczba ankiet w diagnozie potrzeb szkoleniowych, liczba przeprowadzonych szkoleń

	❓ Etap 4: wyłonienie podmiotu/podmiotów przeprowadzających szkolenia ❓ Etap 5: przeprowadzenie szkoleń				
5.	Przegląd przepisów prawa	Do 2027 r.		MRPiPS/Rada Dialogu Społecznego/partnerzy społeczni	liczba aktów prawnych poddanych przeglądowi, liczba zaproponowanych zmian, liczba aktów prawnych zgłoszonych do nowelizacji
6.	Analiza możliwości wprowadzenia cyklicznych rokowań zbiorowych na wzór mechanizmu, który funkcjonował na mocy ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców.	Do końca 2026 r.		MRPiPS/Rada Dialogu Społecznego/partnerzy społeczni	Tak/nie
7.	Instytucjonalne wzmocnienie procesu rokowań zbiorowych 7.1. Tworzenie lokalnych centrów dialogu społecznego jako punktów doradczych.	Do końca 2026 r.		MRPiPS/Rada Dialogu Społecznego/partnerzy społeczni/ Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Polskich (KRASP)/WRDS w Katowicach	Tak/ nie

8.	Uaktywnienie Rady Dialogu Społecznego w rokowaniach układowych 8.1. Branżowy układ zbiorowych pracy wynegocjowany w ramach RDS	Do 2030 r.		partnerzy społeczni/Rada Dialogu Społecznego/MRPiPS/MAP	Tak/nie
9.	Wzorcowy układ zbiorowy pracy	Do końca 2027 r.		MRPiPS/Rada Dialogu Społecznego/partnerzy społeczni	Tak/nie
10.	Realizacja programów edukacyjnych	Do 2030 r.		MRPiPS/MEN/MNiSW	Do ustalenia
11.	Kodeks dobrych praktyk - wypracowanie i upowszechnienie przez partnerów społecznych rekomendacji do wykorzystania bezpośrednio w przedsiębiorstwach/zakładach pracy	Do 2028 r.		MRPiPS/Rada Dialogu Społecznego/partnerzy społeczni	liczba podmiotów (pracodawców i ich organizacji oraz związków zawodowych), do których przekazano kodeks dobrych praktyk
12.	Podręcznik rokowań zbiorowych	przed powstaniem Kodeksu dobrych praktyk (działanie 11)		MRPiPS/Rada Dialogu Społecznego/partnerzy społeczni	liczba podmiotów (pracodawców i ich organizacji oraz związków zawodowych), do których przekazano podręcznik
13.	Zidentyfikowanie możliwych form finansowania działań na rzecz promowania rokowań zbiorowych	Do końca 2026 r.	EFS+ w powiązaniu z Programem FERS;	MRPiPS/MFiPR/partnerzy społeczni	liczba form finansowania działań na

			Fundusze Norweskie		rzecz promowania rokowań zbiorowych
14.	Ocena postępów wdrażania i realizacji Planu Działania	Corocznie		MRPiPS/Rada Dialogu Społecznego/partnerzy społeczni	Tak/nie

VII.

Podmioty włączone w realizację Planu działania.

Podmiotem odpowiedzialnym za Plan działania oraz jego ewaluację jest Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Ze strony partnerów społecznych tj. organizacji pracodawców, związków zawodowych oraz innych instytucji w realizacji poszczególnych zadań wskazanych w Planie Działania udział biorą:

Rada Dialogu Społecznego;
NSZZ „Solidarność”;
Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych;
Forum Związków Zawodowych;
Konfederacja Lewiatan;
Pracodawcy RP;
Związek Przedsiębiorców i Pracodawców;
Federacja Przedsiębiorców Polskich;
ZP Business Centre Club;
Związek Rzemiosła Polskiego;
Polskie Towarzystwo Gospodarcze;
Ministerstwo Aktywów Państwowych;
Ministerstwo Edukacji Narodowej;
Ministerstwo Finansów;
Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej;
Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego;
Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Polskich;
Główny Inspektor Pracy;
Państwowa Inspekcja Pracy i Okręgowe Inspektoraty Pracy;
Urząd Zamówień Publicznych;
Główny Urząd Statystyczny.

VIII.

Źródła finansowania i wydatki przewidziane na realizację Planu działania.

Budżet państwa, część 31
Europejski Fundusz Społeczny +

.....

.....

.....

IX.

Ewaluacja realizacji zadań wskazanych w Planie Działania.

Ewaluacja realizacji zadań wskazanych w Planie Działania								
Lp.	Zadanie/ podzadania	Minimalny wyznaczony poziom realizacji zadania/mier nik realizacji	Czas trwania				Wydatki wykorzyst ane na realizację zadania	Ocena pozio mu realiza cji zadani a
			202 6	202 7	202 8	202 9		
1.	Wdrożenie ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych. ❑ opracowanie modelu działania w okresie przejściowym; zaprojektowanie i wdrożenie Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy (KEUZP)	Wdrożenie: tak/nie						
2.	Spotkania informacyjno-promocyjne	Liczba zorganizowanych spotkań						
3.	Zachęty dla pracodawców/partnerów w społecznych	Liczba zachęt						
4.	Szkolenia dla partnerów społecznych Poszczególne etapy działania: ❑ Etap 1: identyfikacja potrzeb szkoleniowych	liczba ankiet w diagnozie potrzeb szkoleniowych, liczba przeprowadzonych szkoleń						

	❑ Etap 2: wyłonienie grup szkoleniowych ❑ Etap 3: opracowanie programu szkoleń ❑ Etap 4: wyłonienie podmiotu/podmiotów przeprowadzających szkolenia ❑ Etap 5: przeprowadzenie szkoleń							
5.	Przegląd przepisów prawa	liczba aktów prawnych poddanych przeglądowi, liczba zaproponowanych zmian, liczba aktów prawnych zgłoszonych do nowelizacji						
6.	Analiza możliwości wprowadzenia cyklicznych rokowań zbiorowych na wzór mechanizmu, który funkcjonował na mocy ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców.	Tak/nie						
7.	Instytucjonalne wzmocnienie procesu rokowań zbiorowych	Tak/ nie						

	7.1. Tworzenie lokalnych centrów dialogu społecznego jako punktów doradczych.							
8	Uaktywnienie Rady Dialogu Społecznego w rokowaniach układowych 8.1. Branżowy układ zbiorowych pracy wynegocjowany w ramach RDS	Tak/nie						
9.	Wzorcowy układ zbiorowy pracy	Tak/nie						
10.	Realizacja programów edukacyjnych	Do ustalenia						
11.	Kodeks dobrych praktyk - wypracowanie i upowszechnienie przez partnerów społecznych rekomendacji do wykorzystania bezpośrednio w przedsiębiorstwach/zakładach pracy	liczba podmiotów (pracodawców w i ich organizacji oraz związków zawodowych), do których przekazano kodeks dobrych praktyk						
12.	Podręcznik rokowań zbiorowych	liczba podmiotów (pracodawców w i ich organizacji oraz związków zawodowych), do których przekazano podręcznik						
13.	Zidentyfikowanie możliwych form finansowania działań na	liczba form finansowania						

	rzecz promowania rokowań zbiorowych	działań na rzecz promowania rokowań zbiorowych						
14.	Ocena postępów wdrażania i realizacji Planu Działania	Tak/nie						