

| | |
|---|--|
| <p>Nazwa projektu</p> <p>Projekt ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu</p> <p>Agnieszka Dziemianowicz-Bąk – Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu</p> <p>Agata Oklińska – Dyrektor Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, tel. 538 117 090, e-mail: agata.oklinska@mriips.gov.pl</p> | <p>Data sporządzenia 20.06.2024</p> <p>Źródło: Prawo UE KPO</p> <p>Nr w wykazie prac UC34</p> |
|---|--|

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

W projekcie ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych, zwanej dalej „ustawą o UZP”, proponuje się całościową regulację dotyczącą określania zasad zawierania i ewidencjonowania układów zbiorowych pracy i opartych na ustawie porozumień zbiorowych. Wyodrębnienie z ustawy z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878), zwanej dalej „kodeksem pracy”, osobnej regulacji, dotyczącej układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych, wiąże się przyjęciem odmiennej (szerszej) niż kodeksowa definicji „pracodawcy”. W projekcie ustawy o UZP pojęcie „pracodawca” zdefiniowano analogicznie jak m. in. w art. 1¹ pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 854), zwanej dalej „u.z.z.”. Wyodrębnienie regulacji do osobnej ustawy jest konieczne, gdyż zgodnie z § 147 ust. 1 Zasad techniki prawodawczej, stanowiących załącznik do rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” (Dz. U. z 2016 r. poz. 283), jeżeli w ustawie lub innym akcie normatywnym ustalono znaczenie danego określenia w drodze definicji, w obrębie tego aktu nie wolno posługiwać się tym określeniem w innym znaczeniu. Ponadto projekt ustawy o UZP jest realizacją najistotniejszych postulatów zgłaszanych od wielu lat przez partnerów społecznych, w szczególności tych dotyczących uproszczenia procedury zawierania oraz rejestrowania układów zbiorowych pracy. Projekt ustawy o UZP uwzględnił również wnioski, zawarte w dokonanej w ramach Krajowego Programu Odbudowy, zwanego dalej KPO, ekspertyzy, sporządzonej przez dr. B. Mądrzyckiego i prof. Ł. Pisarczyka¹. Jej przedmiotem była analiza przyczyn kryzysu układów zbiorowych pracy oraz sformułowanie wniosków co do działań, które mogłyby zostać podjęte w celu zmiany obecnej sytuacji (w celu ożywienia praktyki układowej i zwiększenia zakresu stosowania porozumień). Autorzy ekspertyzy wskazali, że zmiana sytuacji układów zbiorowych pracy wymaga zmiany podejścia i strategii samych partnerów społecznych, jak również przebudowy ram prawnych. Ich zdaniem obecne ramy prawne nie tworzą zachęt, a wręcz utrudniają lub demotywią partnerów społecznych do prowadzenia negocjacji układowych. Jako niedogodność wskazano wymóg rejestracji układu zbiorowego pracy, który przedłuża procedurę zawarcia układu zbiorowego pracy. Uproszczenie trybu zawierania oraz rejestrowania układów zbiorowych pracy powinno przyczynić się do zwiększenia liczby zawieranych układów.

Zgodnie z załącznikiem do decyzji wykonawczej Rady Unii Europejskiej z dnia 17 czerwca 2022 r. w sprawie zatwierdzenia oceny planu odbudowy i zwiększenia odporności Polskiej ekspertyza była elementem realizacji Kamienia Milowego nr A53G pn. „Przeprowadzenie procesu konsultacji z partnerami społecznymi na temat potencjału układów zbiorowych i przeprowadzenie kompleksowej analizy potencjalnej roli jednolitej umowy o pracę w celu zwiększenia elastyczności i bezpieczeństwa na polskim rynku pracy” dla zapisanej reformy A4.1. pn. „Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy”. Celem tego zadania było opracowanie ekspertyzy dotyczącej określenia roli i potencjału układów zbiorowych na polskim rynku pracy oraz obejmującej zalecenia i rekomendacje. Dokument (ekspertyza) opracowany przez wybrane środowisko naukowe, miał zostać przyjęty w ramach dialogu i konsultacji z partnerami społecznymi. Wskazana ekspertyza dr. B. Mądrzyckiego i dr. hab. Ł. Pisarczyka, przyjęta w powyższy sposób, była realizacją Kamienia Milowego nr A53G a rekomendacje z niego wynikające są wyznacznikiem do realizacji kolejnego Kamienia Milowego nr A54G pn. „Wejście w życie nowelizacji odpowiednich ustaw w celu wdrożenia priorytetów reformy określonych w konsultacjach dotyczących układów zbiorowych oraz w badaniu dotyczącym jednolitej umowy o pracę w Polsce.”. Projektowana ustawa o UZP jest zatem realizacją Kamienia Milowego nr A54G. Konieczność intensyfikowania rokowań zbiorowych wynika także z Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej, zwanej dalej „dyrektywą 2022/2041”, która zobowiązuje

¹ <https://www.gov.pl/attachment/c11f46d9-6945-4827-adbc-263bfb6fa2f1> (dostęp na dzień: 28.04.2023 r.).

państwa członkowskie do obejmowania jak największej liczby pracowników układami zbiorowymi pracy. Jednocześnie projekt ustawy o UZP wpisuje się w Zalecenie Rady w sprawie wzmacniania dialogu społecznego w Unii Europejskiej (wniosek 2023/0012 NLE).

W ww. ekspertyzie autorzy przeanalizowali stan istniejących warunków dla układów zbiorowych pracy. W ramach obecnej procedury układowej zarejestrowano 175 ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. Jeśli chodzi o dynamikę zawierania układów ponadzakładowych pracy, to po 2014 r. aktywność w tym zakresie w zasadzie zamarła (w 2014 r. zarejestrowano dwa ostatnie ponadzakładowe układy zbiorowe pracy). W marcu 2024 r. zgłoszono zawarcie jednego nowego ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, który zastępuje stary układ zbiorowy pracy obejmujący te same podmioty. Poza tym w odniesieniu do ponadzakładowych układów zbiorowych pracy zawierane są protokoły dodatkowe, których celem jest zmiana już istniejących układów zbiorowych pracy. Wskutek przedstawionych zjawisk i procesów w ostatnich dziesięcioleciach zakres objęcia ponadzakładowymi układami zbiorowymi pracy regularnie spadał. Układy te obejmują swoim zakresem jedynie około 2619 pracodawców oraz około 196 000 pracowników. Ponadzakładowe układy zbiorowe pracy nie tworzą spójnego systemu. Są ulokowane w bardzo różnych obszarach relacji zbiorowych. Są zawierane i utrzymują się przede wszystkim tam, gdzie istnieje pewien związek między pracodawcami (większe struktury organizacyjne), zwłaszcza jeśli towarzyszy temu udział czynnika publicznego. Nadal obowiązujące ponadzakładowe układy zbiorowe pracy ograniczają się do specyficznych branż i podmiotów, często (zazwyczaj) z udziałem właścicielskim Skarbu Państwa (podczas gdy efektem prywatyzacji było np. ograniczanie ich zakresu podmiotowego). Zdecydowana większość ponadzakładowych układów zbiorowych pracy została zawarta na czas nieokreślony. Układy te były zawierane dla pracowników. Niektóre postanowienia części socjalnej obejmują też byłych pracowników (emerytów i rencistów). Stosunkowo rzadkie ograniczenia zakresu stosowania ponadzakładowych układów zbiorowych pracy dotyczyły z reguły warunków zatrudnienia (albo jedynie wynagrodzeń) osób kierujących w imieniu pracodawcy zakładem pracy, dyrektorów i głównych księgowych.² Gdy chodzi o zakładowe układy zbiorowe pracy w latach 1995 – 2019 zarejestrowano ponad 14 000 takich układów. Według danych uzyskanych z Państwowej Inspekcji Pracy liczba zakładowych układów zbiorowych pracy zawieranych w ostatnich latach oraz ich zakres podmiotowy (liczba osób objętych) kształtowały się następująco:

w 2011 r. 136 układów (49 407 pracowników) oraz 1 291 protokołów dodatkowych;
w 2012 r. 92 układy (61 109 pracowników) oraz 1 265 protokołów dodatkowych;
w 2013 r. 109 układów (43 833 pracowników) oraz 1 131 protokołów dodatkowych;
w 2014 r. 88 układów (43 576 pracowników) oraz 1 030 protokołów dodatkowych;
w 2015 r. 69 układów (106 552 pracowników) oraz 909 protokołów dodatkowych;
w 2016 r. 79 układów (38 227 pracowników) oraz 896 protokołów dodatkowych;
w 2017 r. 50 układów (28 230 pracowników) oraz 845 protokołów dodatkowych;
w 2018 r. 54 układy (21 067 pracowników) oraz 945 protokołów dodatkowych;
w 2019 r. 68 układów (33 437 pracowników) oraz 988 protokołów dodatkowych;
w 2020 r. 49 układów (13 650 pracowników) oraz 778 protokołów dodatkowych;
w 2021 r. 48 układów (20 407 pracowników) oraz 788 protokołów dodatkowych;
w 2022 r. 50 układów oraz 1020 protokołów dodatkowych (brak danych o liczbie pracowników).

W praktyce zawierania zakładowych układów zbiorowych pracy występują wyraźne wahania. W niektórych latach następował wzrost liczby tych układów (np. 2019 r.) lub wzrost liczby pracowników, dla których zakładowe układy zbiorowe pracy były zawierane (np. 2015 r.). Zazwyczaj był to jednak efekt inicjatyw układowych w pewnych obszarach (jednostki komunalne, spółki Skarbu Państwa, w których jest zatrudniona znacząca liczba pracowników) – inicjatyw o charakterze raczej incydentalnym, które nie pociągały za sobą zmian w praktyce układowej. Liczba obowiązujących (aktywnych) zakładowych układów zbiorowych pracy zmniejsza się. Jest to przede wszystkim efekt wypowiedania tych układów. O ile jeszcze w 2013 r. szacowano, że obowiązywało blisko 7 100 zakładowych układów zbiorowych pracy to w 2019 r. liczba ta zmniejszyła się do nieco ponad 6 700. Według danych z rejestru warszawskiego okręgowego inspektoratu pracy spośród 1 349 zarejestrowanych zakładowych układów zbiorowych pracy za aktywne uznaje się 616 zakładowych układów zbiorowych pracy, które zakres stosowania obejmuje 453 928 osób (dane na 31 maja/1 czerwca 2022 r.). Według danych na pierwsze półrocze 2020 r. zakres objęcia zakładowymi układami zbiorowymi pracy w skali całego kraju szacowano na 1 621 251 osób. Gdy chodzi o geograficzny rozkład zakładowych układów zbiorowych pracy zawieranych w latach 2017-2021 utrzymują się tendencje dotychczasowe. Najwięcej takich układów jest rejestrowanych w Katowicach i w Warszawie. W niektórych województwach (podlaskie, świętokrzyskie, warmińsko-mazurskie, na nawet łódzkie) były lata (również przed wybuchem pandemii), gdy nie zarejestrowano żadnego układu zbiorowego pracy. Województwa, w których układami zbiorowymi pracy objęta była największa liczba pracowników (pierwsze półrocze 2020 r.) to: dolnośląskie (104 489), mazowieckie (445 432), małopolskie (115 071), śląskie (201 429) i wielkopolskie (115 596). Najmniejsza – w województwach podlaskim i warmińsko-mazurskim. Zdecydowana większość zakładowych układów zbiorowych pracy jest zawierana na czas nieokreślony.³ Analiza tych układów zawartych w latach 2015-2022 pokazuje, że były to układy zawierane głównie przez spółki Skarbu Państwa (z udziałem Skarbu Państwa), w tym podmioty wchodzące w skład grup kapitałowych. Zakładowe układy zbiorowe pracy zawierano też dla instytucji badawczych, podmiotów świadczących usługi komunalne oraz spółdzielni (w tym spółdzielni mieszkaniowych). Jeśli

² Ekspertyza, s. 12 i 13.

³ Ibidem, s 15.

chodzi o spółki traktowane jako podmioty sektora prywatnego, znacząca część układów została zawarta przez spółki, które powstały w wyniku komercjalizacji i prywatyzacji. Występuje pewna liczba zakładowych układów zbiorowych pracy (w tym dość dużych układów), których nie można zaliczyć do tej kategorii (aktywność partnerów społecznych niezależna od czynnika publicznego – nawet w ujęciu historycznym).

2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Projekt ustawy o UZP zmienia większość najistotniejszych przepisów dotyczących układów zbiorowych pracy. Bez zasadniczych zmian pozostawiono reguły prowadzenia rokowań układowych, pisemną formę zawierania układu zbiorowego pracy, zasad wypowiedzania i rozwiązywania układu zbiorowego pracy (przy czym wprowadzono dodatkową możliwość występowania z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy dla podmiotów, które nie są jego stronami, a są nim objęte). Utrzymano dokonywanie zmian w układzie zbiorowym pracy poprzez protokół dodatkowy, wprowadzając jednocześnie możliwość jego zawierania dla porozumień zbiorowych. Utrzymano również stosowanie tzw. zasady korzystności zawartej w art. 9 kodeksu pracy. Utrzymano też ograniczenia dotyczące zawierania układów zbiorowych pracy dla pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie powołania; pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru i powołania w: urzędach marszałkowskich, starostwach powiatowych, urzędach gminy, biurach związków jednostek samorządu terytorialnego i ich odpowiednikach, biurach jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego i ich odpowiednikach; sędziów, asesorów sądowych i prokuratorów. Projekt ustawy o UZP w całości zastąpi dotychczasowe przepisy Działu XI kodeksu pracy. Jednocześnie w związku ze zmianą procedury rejestracji układów zbiorowych pracy (proponuje się ewidencjonowanie układów zbiorowych pracy) uchylone zostanie rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 4 kwietnia 2001 r. w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzorów klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych (Dz.U. nr 34, poz. 408). Oczekiwany efekt przygotowywanej regulacji będzie ożywienie rokowań i zwiększenia zakresu stosowania porozumień zbiorowych. Przyjęte w projekcie ustawy o UZP przepisy mają na celu zrównoważenie zarówno oczekiwań związków zawodowych reprezentujących pracowników, jak również pracodawców i ich organizacji. Przygotowując projekt ustawy o UZP, z jednej strony zrezygnowano ze skomplikowanej procedury rejestracyjnej, z drugiej uwzględniono kwestię zwiększania dynamiki prowadzenia rokowań, poprzez ich coroczną ocenę. Zaprojektowane rozwiązania uwzględniły również kwestię zawierania układów zbiorowych pracy na czas określony. Celem tego rozwiązania jest zachęcenie pracodawców do zawierania układów zbiorowych pracy. Określony czas obowiązywania układów zbiorowych pracy spowoduje, że pracodawcy nie będą związani nimi w nie oznaczonym okresie czasu, jednocześnie będzie to mechanizm mobilizujący strony do podejmowania rokowań układowych i aktualizacji postanowień uzgodnionych przez strony układu zbiorowego pracy. Rekomendowanym rozwiązaniem jest wprowadzenie następujących zmian:

I. Zmiana dotycząca elementów treści układu zbiorowego pracy.

W projekcie ustawy o UZP wzięto pod uwagę postulat otwartego katalogu spraw regulowanych w układzie zbiorowym pracy. Partnerzy społeczni w ramach prowadzonych rokowań będą mogli wspólnie ustalić, w jakim zakresie układ zbiorowy pracy może odmiennie regulować środowisko pracy, niż przewidują to rozwiązania ustawowe. Do stron układu zbiorowego pracy należeć będzie uzgodnienie czy dokument ten ma zawierać postulaty o charakterze kompleksowym, czy jedynie zmieniać niektóre aspekty stosunków pracy funkcjonujące w przedsiębiorstwie. Otwarty katalog spraw realizuje również wymóg zwiększenia dynamiki układowej w krajach członkowskich wynikający z dyrektywy 2002/2041.

II. Wprowadzenie wpisu do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy.

Projekt ustawy o UZP uwzględnia postulat uproszczenia procesu rejestrowania układów zbiorowych pracy zarówno zakładowych, jak również ponadzakładowych. Zmiana sposobu ewidencjonowania układów zbiorowych pracy, porozumień zbiorowych oraz protokołów dodatkowych ma na celu rezygnację z dotychczasowej skomplikowanej procedury wymagającej przesyłania treści układów zbiorowych pracy czy prowadzenia korespondencji wyłącznie w formie pisemnej. Zaproponowane przepisy zakładają, że zgłoszenie do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy, zwanej dalej „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 2002/2041. Zobowiązuje ona kraje członkowskie do systematycznego przekazywania danych o porozumieniach zbiorowych, w tym układach zbiorowych pracy. Obowiązek ten powoduje konieczność bardziej szczegółowego oraz regularnego gromadzenia danych w odniesieniu do porozumień i układów zbiorowych pracy. 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 przyjęciu danych, wraz z automatycznym nadaniem numeru układowi zbiorowemu pracy lub porozumieniu zbiorowemu w KEUZP. Gromadzenie danych w KEUZP wymagać będzie utworzenia elektronicznej bazy danych, umożliwiającej szybkie analizowanie zawartych w niej treści. Informacje zawarte w bazie KEUZP uzyskają tym samym status informacji o charakterze publicznym, dostępnej dla każdej zainteresowanej osoby. Jednocześnie sama treść układów zbiorowych pracy będzie znajdować się w wyłącznej dyspozycji stron zawierających ten układ, które będą mogły według własnego uznania decydować o jej udostępnianiu. W KEUZP

ewidencjonowane będą również porozumienia zbiorowe zawierane w drodze rokowań przez związki zawodowe oraz pracodawców, jak również powstające do nich protokoły dodatkowe. Ich treść, tak jak w przypadku układów zbiorowych pracy, pozostawać będzie w dyspozycji parterów społecznych, natomiast do KEUZP zgłaszane będą jedynie ściśle określone informacje. Rozwiązanie to jest niezbędne dla wypełnienia wymagań dyrektywy 2022/2041, jak również pozwoli wykazać, że dialog społeczny prowadzony jest nie tylko przy zawieraniu układów zbiorowych pracy, ale także w ramach rokowań prowadzonych przez związki zawodowe oraz pracodawców zakończonych porozumieniem.

Wyjaśniając kwestię ewidencjonowania porozumień zbiorowych, zawartych na podstawie innych ustaw, należy wskazać, że w projektowanej ustawie o UZP dotyczyć to będzie następujących porozumień: o zawieszeniu stosowania przepisów prawa pracy, jeżeli jest to uzasadnione kondycją finansową pracodawcy (art. 9¹ kodeksu pracy), o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia (art. 23^{1a} kodeksu pracy), które jest drugim z porozumień zbiorowych zawieranych w związku ze złą sytuacją finansową pracodawcy, mającym na celu uzupełnienie regulacji art. 9¹ kodeksu pracy, w sprawie ustalenia zasad wykonywania pracy zdalnej (art. 67²⁰ kodeksu pracy), o stosowaniu przerywanego czasu pracy – art. 139 kodeksu pracy, o przedłużeniu okresu rozliczeniowego czasu pracy – art. 150 par. 3 kodeksu pracy, w sprawie wykazu prac w porze nocnej – art. 151⁷ § 4 kodeksu pracy, zawierane w związku z przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę – art. 26¹ ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 854), zwanej dalej „u.z.z.”, zawierane w związku z prowadzeniem sporu zbiorowego w trybie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 123), zwanej dalej „u.r.s.z.”, a więc porozumienie:

- po zakończeniu rokowań (art. 9 u.r.s.z.),
- porozumienie zawierane po zakończeniu mediacji (art. 14 u.r.s.z.),

porozumienie zawierane w postępowaniu przed kolegium arbitrażu społecznego (art. 16 u.r.s.z.) w zw. z § 9 rozporządzenia Rady Ministrów z 16 sierpnia 1991 r. w sprawie trybu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego (Dz. U. z 1991 r. poz. 324)

- tzw. strajkowe (art. 9 lub art. 14 w zw. z art. 17 14 u.r.s.z.),

a także w sprawie zwolnień grupowych (art. 3 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz. U. z 2024 r. poz. 61), zwanej dalej „u.s.z.r.p.s.p.”, zawierane na forum Rady Dialogu Społecznego i Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego (art. 3 i art. 43 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, Dz.U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.), w sprawie indywidualnego czasu pracy kierowców (art. 8 ust. 2-4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców, Dz. U. z 2024 r. poz. 220, zwanej dalej „u.c.p.k.”).

III. Możliwość skorzystania z pomocy mediatora.

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

IV. Określony czas obowiązywania układu zbiorowego pracy.

Uwzględnienie rozwiązania polegającego na wprowadzeniu określonego czasu obowiązywania układu zbiorowego pracy ma na celu zwiększenie dynamiki rokowań. Wymaga tego m.in. wejście w życie dyrektywy 2022/2041. Ponadto wnioski o konieczności wprowadzenia terminowości układów zbiorowych pracy wynikają z analizy dotychczasowego rejestrowania układów zbiorowych pracy. Obecna praktyka zawierania ponadzakładowych układów zbiorowych pracy wyraźnie wskazuje, że możliwości zawierania układów zbiorowych pracy na czas nieokreślony prowadzi z biegiem lat do zastoju rokowań. Strony często nie dokonywały ani przeglądu postanowień, ani nie przeprowadzały protokołami dodatkowymi aktualizacji rozwiązań zawartych w układach zbiorowych pracy. Brak rokowań układowych w odniesieniu do ponadzakładowych układach zbiorowych pracy prowadził do sytuacji, że pracodawcy objęci układem zbiorowym pracy (ale niebędący jego stroną) nie mogli zrezygnować z bycia nim objętym, pomimo tego że z uwagi np. na sytuację ekonomiczną nie byli w stanie realizować postanowień wynikających z tego układu. W projekcie ustawy o UZP przewidziano dwa okresy obowiązywania układu zbiorowego pracy: :

- 5 lat dla zakładowego układu zbiorowego pracy,
- 10 lat dla ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

Uwzględniono w ten sposób zróżnicowanie tych dwóch układów zbiorowych pracy. Jednocześnie strony układu zbiorowego pracy będą mogły przedłużyć jego obowiązywanie odpowiednio o:

- 5 lat dla zakładowego układu zbiorowego pracy,
- 10 lat dla ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

Wprowadzenie określonego czasu dla obowiązywania zakładowych i ponadzakładowych układów zbiorowych pracy wynika z oceny dotychczasowej praktyki układowej. Dotychczas strony korzystały w przeważającej większości z zawierania układów zbiorowych pracy na czas nieokreślony. Skutkiem tego było często niepodejmowanie dalszych rokowań nad protokołami dodatkowymi. Zawarte układy zbiorowe pracy przez wiele lat pozostawały niezmienione. W Kodeksie Zbiorowego Prawa Pracy przygotowanym przez Komisję Kodyfikacyjną autorzy w – art. 141 § 3 proponowali aby układ zawierany był się na czas określony nie przekraczający 36 miesięcy. Związki zawodowe w uwagach zgłaszanych

do projektu kodeksu Zbiorowego Prawa Pracy negatywnie oceniały 3-letni okres obowiązywania układu zbiorowego pracy – przepis dotyczył zarówno zakładowych, jak i ponadzakładowych układów zbiorowych pracy - dlatego w projekcie ustawy o UZP wydłużono ten czas i jednocześnie zaproponowano dla zakładowych układów zbiorowych pracy okres maksymalnego obowiązywania wynoszący 5 lat, a dla układów ponadzakładowych 10 lat. Zróżnicowanie to znajduje uzasadnienie w większej trudności i skomplikowaniu negocjacji prowadzonych nad ponadzakładowym układem zbiorowych pracy – np. większa liczba podmiotów – uczestników rokowań zarówno po stronie związkowej jak również pracodawczej, często układ zbiorowy pracy taki stosowny jest w większej liczbie podmiotów, posiadających zróżnicowaną strukturę zawodową.

V. Ułatwienie wystąpienia z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

Dotychczasowa procedura występowania z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy przez pracodawcę, objętego działaniem tego układu, który z uwagi na jego konstrukcję nie jest jednocześnie stroną uprawnioną do dokonywania w nim zmian - była trudna do realizacji. Pracodawca, który był objęty ponadzakładowym układem zbiorowym o pracy mógł jedynie zwrócić się do stron tego układu, tj. związków zawodowych lub organizacji pracodawców o zawarcie protokołu dodatkowego, który wykreślał go z listy podmiotów objętych tym układem. Z tej przyczyny nie mógł wystąpić z tego układu sam, a możliwe to było tylko wtedy gdy strony ponadzakładowego układu zbiorowego pracy podjęły rokowania i zawarły protokół dodatkowy. Proponowana zmiana ma na celu ułatwienie wystąpienia z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy tym pracodawcom, którzy z przyczyn ekonomicznych, nie są w stanie realizować zawartych zapisów tego układu, a z uwagi na różne problemy organizacyjne same strony ponadzakładowego układu zbiorowego pracy nie mają możliwości podjąć rokowań nad protokołem dodatkowym. Jest to odmienna sytuacja od tej przewidzianej w art. 28 ust.2 projektu ustawy o UZP, kiedy wystąpienie z układu jest możliwe z uwagi na rozwiązanie wszystkich organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych będących stroną ponadzakładowego układu zbiorowego pracy..

VI. Uproszczenie procedury rozszerzenia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

Dotychczasowa procedura rozszerzenia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy w drodze rozporządzenia była dość skomplikowana. Celem proponowanych rozwiązań jest jej uproszczenie oraz uzależnienie podjęcia inicjatywy w tym zakresie od woli pracodawcy i współdziałających z nim związków zawodowych. W dotychczasowym przepisie art. 241¹⁸ kodeksu pracy o rozszerzenie mogły wnioskować jedynie organizacje pracodawców i ponadzakładowych organizacji związkowych, które zawarły ponadzakładowy układ zbiorowy pracy. Dodatkowym warunkiem było istnienie ważnego interesu społecznego oraz prowadzenie działalności gospodarczej takiej samej lub zbliżonej do działalności pracodawców objętych tym układem. W proponowanym art. 27 ustawy o UZP z wnioskiem do ministra właściwego do spraw pracy o rozszerzenie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy zwracać się będzie wspólnie pracodawca nie objęty żadnym układem i działająca u niego organizacja związkowa. Celem tego rozwiązania jest pozostawienie oceny zasadności rozszerzenia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy temu podmiotowi, który sam będzie wnioskował o objęcie go istniejącym ponadzakładowym układem zbiorowym pracy.

3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Różny jest zasięg negocjacji zbiorowych w poszczególnych krajach Unii Europejskiej, np. we Francji wynosi on 99 % a Niemczech 56%. Dla porównania w Polsce wynosi on 15%. W krajach postkomunistycznych wyraźnie mniejszy jest zasięg negocjacji zbiorowych, np. na Litwie wynosi on 7%, na Słowacji 24%, w Czechach 46%. Wyjątkiem jest Słowenia, gdzie zasięg ten wynosi 65%.⁴ Jeżeli chodzi o rozwiązania dotyczące układów zbiorowych w niektórych krajach Unii Europejskiej, to należy wskazać, że rokowania zbiorowe we Francji prowadzone są głównie na poziomie sektorowym. Zazwyczaj umowy centralne są zawierane między organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi na poziomie branżowym. Następnie partnerzy społeczni często zwracają się do Ministerstwa Pracy o rozszerzenie zakresu większości postanowień umowy [do poziomu centralnego], które jest udzielane praktycznie we wszystkich przypadkach. Zasięg rokowań płacowych jest we Francji bardzo wysoki, prawie wszyscy pracownicy są objęci sektorowymi krajowymi umowami płacowymi. Najnowsze dane krajowe są bardzo nieaktualne, ale pokazują, że w latach 1997-2004 zasięg [umów] wzrósł z 93,7% do 97,7% dla pracowników sektora prywatnego. Ankieta, na której opierają się dane (ACEMO), przestała być kontynuowana. Reforma prawa pracy z września 2017 r. zmniejsza znaczenie umów sektorowych i nadaje umowom zakładowym centralne miejsce w systemie rokowań zbiorowych. Rozporządzenie 2017-1385 wymienia konkretne tematy (takie jak płaca minimalna), w odniesieniu do których umowy sektorowe pozostają w mocy. Zawiera również listę tematów, odnośnie do których dana umowa [sektorowa] określi, czy ma ona pierwszeństwo przed umowami zakładowymi. Umowy sektorowe będą miały zastosowanie do wszystkich innych spraw w przypadku braku umów zakładowych. Oznacza to, że w przypadku wielu kwestii [pracowniczych] nadal obowiązywać będą umowy na poziomie zakładowym. Zaangażowanie partnerów społecznych w rokowania wynika z okoliczności historycznych dotyczących stosunków przemysłowych, ponieważ firmy są zobowiązane do corocznego negocjowania szeregu tematów (wynagrodzenia, czas pracy, organizacja pracy, zbiorowe ubezpieczenia zdrowotne, udział finansowy itp.) lub wieloletniego negocjowania szeregu tematów (równość płci, zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych). Zazwyczaj oznacza to zobowiązanie do podjęcia rokowań, a nie zobowiązanie do osiągnięcia porozumienia. Niemniej jednak w kwestiach związanych

⁴ J. Rybicki, Układy zbiorowe pracy w Polsce i Europie, Gdańsk 2024, s. 7.

z równością płci lub starszymi pracownikami pracodawca musi osiągnąć porozumienie lub przyjąć plan działania, jeśli partnerzy społeczni nie osiągną porozumienia. W Niemczech autonomia partnerów w umowie zbiorowej pracy jest gwarantowana przez prawo, o ile rezultat rokowań służy dobru gospodarki i pracowników. Zawarte umowy są wiążące i stosowane przez wszystkich członków organizacji pracodawców (chyba że organizacja oferuje członkostwo bez obowiązku stosowania umów zbiorowych). Umowy zbiorowe obejmują wszystkich członków związków zawodowych w przedsiębiorstwie; w praktyce umowy stosuje się co do zasady do wszystkich pracowników firmy. Dominującą cechą rokowań zbiorowych w Niemczech są sektorowe rokowania zbiorowe, a umowy są zazwyczaj zawierane na szczeblu regionalnym. Jak wynika z danych ankietowych Instytutu Badań nad Zatrudnieniem (IAB), umowy z jednym pracodawcą mają niewielkie znaczenie, a ich udział w ostatnich latach tylko nieznacznie wzrósł. Umowy zbiorowe w sektorze metalowym i elektrycznym stanowią przykład dla wielu innych sektorów, ale na rokowania wpływa rosnąca różnica między bardziej stabilnymi stosunkami przemysłowymi w zorientowanym na eksport sektorze wytwórczym a trudniejszymi i narażonymi na występowanie konfliktów sektorami usług prywatnych, które zależą od prywatnego popytu. Obserwuje się stały spadek zarówno zasięgu rokowań zbiorowych, jak i rad zakładowych, choć w ostatnich latach jest on mniej wyraźny. Rokowania zbiorowe odbywają się na wszystkich trzech poziomach, jednak głównym jest poziom sektorowy. Niemcy są przykładem modelowym dla rokowań zbiorowych na poziomie sektorowym. Z powodu zwiększonej decentralizacji, której przejawem może być coraz częstsze stosowanie klauzul otwartych, rokowania na poziomie zakładowym zyskują na znaczeniu i są obecnie ważnym poziomem rokowań zbiorowych. Rokowania zbiorowe na szczeblu krajowym są stosunkowo rzadkie. Zgodnie z art. 4 ustawy o umowach zbiorowych, umowy zbiorowe zachowują ważność do czasu zawarcia nowej umowy zbiorowej (Nachwirkungsfrist). Pracownicy zatrudnieni po rozwiązaniu umowy zbiorowej i przed zawarciem nowej umowy nie są objęci wygasłą umową zbiorową pracy. W ostatnich latach umowy zbiorowe pracy zyskały na znaczeniu przy ustalaniu nowych zasad dotyczących czasu pracy lub oferowaniu możliwości dokonania zmian w tych zasadach na poziomie zakładu. Tendencja ta jest spowodowana apelem pracodawców o zwiększenie elastyczności czasu pracy oraz żądaniem związków zawodowych dotyczącymi zwiększenia autonomii. Zgodnie z umową zbiorową zawartą w 2016 r. pracownicy zatrudnieni w spółkach Deutsche Bahn mogą wybierać między podwyżką wynagrodzenia, skróceniem tygodniowego czasu pracy lub dodatkowymi sześcioma dniami wolnymi. W sektorze chemicznym i górniczym umowa zbiorowa z 2017 r. zawiera klauzulę otwarcia umożliwiającą odejście od branżowych tygodniowych godzin pracy na poziomie zakładu poprzez zapewnienie wyboru pomiędzy 35 a 40 godzinnym czasem pracy poszczególnym pracownikom lub grupom pracowników. Dopuszczalne są również długie godziny pracy – do 12 godzin. Czas na dostosowanie do nowych rozwiązań [prawnych] został wydłużony do 36 miesięcy (dyrektywa UE w sprawie czasu pracy przewiduje cztery miesiące). Umowa zbiorowa zawarta w branży metalowej i maszynowej w 2018 r. zawierała klauzulę otwarcia dającą wszystkim pracownikom możliwość skrócenia czasu pracy do minimum 28 godzin przez określony czas, a następnie powrotu do pełnego czasu pracy oraz, z drugiej strony, zwiększał udział pracowników pracujących w godzinach nadliczbowych.

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

| Grupa | Wielkość | Źródło danych | Oddziaływanie |
|--------------------------|---|--|---|
| Osoby pracujące (ogółem) | <p>W IV kwartale 2021 r. liczba osób aktywnych zawodowo wyniosła 17 278 tys.</p> <p>Współczynnik aktywności zawodowej wyniósł 58%.</p> <p>Ogółem osoby pracujące 15 00,6 tys. W tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> - w sektorze publicznym - 3402 tys. - sektorze prywatnym 11 599, 8 tys. - zatrudnieni na podstawie stosunku pracy – 12057,6 tys. | Rocznik Statystyczny RP 2022, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2022 | Potencjalny wzrost zawartych układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych ustabilizuje warunki zatrudnienia większej liczby osób pracujących, w tym świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. |

| | | | |
|--|---|--|--|
| <p>w tym:</p> <p>Osoby wykonujące pracę zarobkową (pracownicy i osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podst. niż stosunek pracy)</p> | <p>- osoby wykonujące pracę nakładczą – 0,3 tys.</p> <p>- agenci – 2,6 tys.</p> <p>-----</p> <p>- tzw. „samozatrudnienie” ok. 1,3 mln</p> <p>- umowa zlecenie lub umowa o dzieło – ok. 0,9 mln</p> <p>- liczba osób, które w 2021 r. otrzymywały emerytury lub renty i jednocześnie były zatrudnione:</p> <p>- na podstawie umowy o pracę – 0,9 mln</p> <p>- na zlecenie lub umowę o dzieło – ok. 0,4 mln.</p> | <p>Wybrane zagadnienia rynku pracy – dane za 2021 r. GUS Informacje Sygnalne 30.12.2022</p> | <p>Potencjalne lepsze zabezpieczenie praw osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. W szczególności nowe regulacje umożliwią prowadzenie rokowań w celu ujednoczenia zasad wykonywania obowiązków przez te osoby oraz wprowadzenie określonych standardów dla firm, w których świadczą pracę osoby na innej podstawie niż stosunek pracy.</p> |
| <p>Związki zawodowe</p> | <p>W 2022 r. do związków zawodowych należało ponad 1,4 mln osób, o 6,5% mniej niż w 2018 r. Osoby zrzeszone w związkach zawodowych stanowiły 4,7% w odniesieniu do dorosłej ludności Polski i 14,8% – zatrudnionych na podstawie stosunku pracy w zakładach zatrudniających powyżej 9 osób. W 2022 r. aktywnie działało 11 656 organizacji związków zawodowych, funkcjonujących na różnych szczeblach. Największą część wśród związków zawodowych stanowiły zakładowe, ponadzakładowe i oddziałowe organizacje związkowe (76,4%), następnie międzyzakładowe organizacje związkowe (20,8%). Ponadto na terenie kraju działały też federacje,</p> | <p>GUS: 4.09.2023 r.</p> <p>Partnerzy dialogu społecznego – organizacje pracodawców i związki zawodowe w 2022 r.</p> | <p>Uproszczenia procedury ewidencjonowania układów zbiorowych zmniejszy zakres obowiązków z tym związanych. Ciężar działań związków zawodowych będzie przeniesiony na rokowania z pracodawcą, bez dodatkowego obciążenia sformalizowaną procedurą rejestracji.</p> <p>Terminowość układów zbiorowych pracy, obowiązkowe przeglądy postanowień układowych oraz obowiązek podejmowania rokowań ułatwią inicjowanie przez związki zawodowe negocjacji z pracodawcami.</p> |

| | | | |
|--|---|---|---|
| | <p>konfederacje i ich struktury terenowe lub branżowe, a także tzw. jednolite związki zawodowe – w sumie było ich 310 (tj. 2,7%). Najmniejszą część stanowiły związki zawodowe rolników indywidualnych (0,1%).</p> <p>W 2022 r. do organizacji związkowych należących do central związkowych reprezentujących pracowników w Radzie Dialogu Społecznego (RDS) należało 81,7% aktywnych związków zawodowych.</p> | | |
| <p>Pracodawcy (sektor publiczny) /przedsiębiorstwa</p> | <p>dane na koniec II kwartału 2022 r. – pracodawcy 625 tys., pracujący na własny rachunek – 3185 tys.</p> <p>W 2022 r. aktywnie działało 353 organizacje pracodawców. Struktury reprezentujące pracodawców w RDS tworzyło 21,2% działających organizacji pracodawców. Do organizacji pracodawców w 2022 r. należało 21,6 tys. pracodawców, zarówno osób prawnych, jak i osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą. W latach 2018–2022 ogólna liczba ich członkostw zwiększyła się o 25,1%. Wśród członków organizacji pracodawców dominowały osoby prawne, które stanowiły w 2022 r.</p> | <p>GUS, Biuletyn Statystyczny 7/2022 (tabl. 16 Pracujący w wieku 15-89 lat na podst. BAEL)</p> <p>GUS: 27.08.2019 r. Partnerzy dialogu społecznego – organizacje pracodawców i związki zawodowe w 2018 r.</p> | <p>Uproszczenie procedury ewidencjonowania układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych spowoduje, że pracodawca będzie mógł koncentrować się na rokowaniach zbiorowych zamiast sformalizowanej procedurze rejestracyjnej. Otwarty katalog przedmiotowy spraw regulowanych w układach zbiorowych pracy umożliwi zawieranie ich np. w obszarze najważniejszym zarówno dla pracodawcy, jak i dla związków zawodowych.</p> |

| | | | | | | | | |
|---|--|--|--|---|--|--|--|--|
| pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z r.) | sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw | | | | | | | |
| | rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe | | | | | | | |
| | (dodaj/usuń) | | | | | | | |
| W ujęciu niepieniężnym | duże przedsiębiorstwa | Projektowana ustawa o UZP nie będzie miała wpływu na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość. | | | | | | |
| | sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw | Projektowana ustawa o UZP będzie miała wpływ na zwiększenie liczby zawieranych układów zbiorowych pracy i innych porozumień. | | | | | | |
| | rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe | Projektowana ustawa o UZP będzie miała wpływ na osoby wykonujące pracę zarobkową, w tym pracowników, poprzez uzyskanie lepszych warunków pracy i płacy na podstawie zawartych układów zbiorowych pracy, co będzie przekładać się na poprawę jakości wykonywanej pracy oraz poprawę sytuacji gospodarstw domowych. Istotnym wpływem jest możliwość wypracowania poprzez układy zbiorowe pracy jednolitych zasad w przedsiębiorstwach gdzie przeważająca część obowiązków wykonywana jest na innej podstawie niż stosunek pracy. Projektowana ustawa o UZP umożliwi związkom zawodowym negocjowanie układów zbiorowych pracy, które ustabilizują warunki pracy i płacy w tym obszarze. Obecnie bowiem sytuacja osób wykonujących swoje zadania na innej podstawie niż stosunek pracy jest bardzo zróżnicowana. | | | | | | |
| | (dodaj/usuń) | | | | | | | |
| Niemierzalne | (dodaj/usuń) | | | | | | | |
| | (dodaj/usuń) | | | | | | | |
| Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń | | | | | | | | |
| 8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> nie dotyczy | | | | | | | | |
| Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności). | | | | <input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input checked="" type="checkbox"/> nie dotyczy | | | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input checked="" type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input checked="" type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne: ... | | | | <input type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne: ... | | | | |
| Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektroniczności. | | | | <input checked="" type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy | | | | |

| | |
|---|--|
| | |
| <p>Komentarz: Skrócono czas na załatwienie sprawy: zamiast rejestrowania układów zbiorowych pracy projekt ustawy o UZP wprowadza wyłącznie ich ewidencjonowanie w systemie teleinformatycznym. Ewidencjonowanie układu zbiorowego pracy bądź porozumienia zbiorowego będzie pozwalało na przekazywanie danych o rozwoju dialogu społecznego w Polsce i umowach zbiorowych zgodnie z dyrektywą 2022/2041. Dotychczas strony układów zbiorowych pracy zobowiązane były do wysyłania w formie papierowej dokumentów składających się na układ, w tym upoważnień dla wszystkich stron prowadzących negocjacje, oraz dokumentów z KRS o związkach zawodowych. Proponowane rozwiązania ustawy o UZP przewidują jedynie zgłoszenie określonego zakresu informacji oraz przesłanie cyfrowego odwzorowania treści układu zbiorowego pracy. Przepisy ustawy o UZP wprowadzają nieważność z mocy prawa w odniesieniu do tych postanowień układów zbiorowych pracy, które naruszają zasadę korzystności z art. 9 kodeksu pracy.</p> | |
| <p>9. Wpływ na rynek pracy</p> | |
| <p>Projektowana ustawa o UZP będzie wywierała pozytywny wpływ na rynek pracy, ponieważ zawieranie układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych będzie tworzyło, a jednocześnie stabilizowało warunki zatrudnienia. Będzie również efektywnym instrumentem zarządzania przedsiębiorstwem (możliwość przełożenia decyzji biznesowych na zasady funkcjonowania).</p> | |
| <p>10. Wpływ na pozostałe obszary</p> | |
| <p>Omówienie wpływu</p> | |
| <p>11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego</p> | |
| <p>Planuje się wejście w życie przepisów ustawy o UZP w dniu 1 stycznia 2025 r. Z uwagi na przepisy dotyczące finansów publicznych wydatkowanie środków na projektowanie oraz stworzenie KEUZP może nastąpić dopiero po wejściu w życie ustawy o UZP. Stąd do czasu utworzenia systemu elektronicznej ewidencji przewidziany jest okres przejściowy, w trakcie którego informacje o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych wskazanych w ustawie o UZP zgłaszane będą poprzez przekazanie tego zgłoszenia zawierającego wymagane dane opatrzonym kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub podpisem zaufanym do urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy. Termin wejścia ustawy o UZP w życie warunkowany jest wymogami dyrektywy 2022/2041.</p> | |
| <p>12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?</p> | |
| <p>Ewaluacja rozwiązań ustawowych przewidziana jest po 5 latach obowiązywania ustawy o UZP. Będzie ona przeprowadzona w oparciu o kwestionariusz przesłany stronie społecznej tj. organizacjom związkowym oraz organizacjom pracodawców.</p> | |
| <p>13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)</p> | |
| <p>Ekspertyza na temat aktualnej sytuacji oraz perspektyw rozwoju układów zbiorowych pracy w Polsce.</p> | |