

Barbara Surdykowska

Biuro Eksperckie KK NSZZ Solidarność*

ORCID: 0000-0003-4569-1274

e-mail: b.surdykowska@solidarnosc.org.pl

Prawo do rokowań zbiorowych a prawo do zrzeszania się — co można wnioskować z orzecznictwa Sądu Najwyższego Kanady

Collective bargaining right and the right of association — what can be inferred from the case law of the Supreme Court of Canada

Streszczenie

Artykuł dotyczy orzecznictwa Sądu Najwyższego Kanady w zakresie relacji pomiędzy prawem do zrzeszania się a prawem do rokowań zbiorowych i prawem do strajku. Autorka analizuje takie orzeczenia jak *BC Health* czy *SFL v Saskatchewan*. Przedstawia „dialog” pomiędzy poszczególnymi sądami i trybunałami. W orzeczeniu *SFL v Saskatchewan* Sąd Najwyższy Kanady wskazuje na wzmacniający się międzynarodowy konsensus, że aby prawo do rokowań zbiorowych było znaczące, musi zawierać w sobie prawo do strajku. W swoich rozważaniach Sąd Najwyższy Kanady odwołuje się bezpośrednio do dorobku Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu. Relacja pomiędzy orzecznictwem obu podmiotów jest wyrazista. Wyrażoną wspólną bazą jest dorobek quasi-orzecznicy Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Słowa kluczowe

prawo do zrzeszania się, prawo do rokowań zbiorowych, prawo do strajku, Sąd Najwyższy Kanady, quasi-orzecznictwo MOP

JEL: K31, K33

Uwagi wstępne

Artykuł ma na celu przybliżenie orzecznictwa Sądu Najwyższego (SN) Kanady dotyczącego prawa do rokowań zbiorowych (Walchuk, 2019). Jak się wydaje, może to być wartościowe z co najmniej dwóch przyczyn. Po pierwsze, orzecznictwo to jest mało znane w Polsce pomimo interesujących paraleli do orzeczeń zapadłych w Europejskim

Abstract

The article deals with the jurisprudence of the Supreme Court of Canada regarding the relationship between the right of association and the right to collective bargaining and the right to strike. The paper analyzes such sentences as: *BC Health* or *SFL v Saskatchewan*. The article presents the "dialogue" between individual courts and tribunals. In the *SFL v Saskatchewan* ruling, the Supreme Court of Canada points to a growing international consensus that if the right to collective bargaining to be meaningful, it must include the right to strike. In these considerations the court directly refers to the achievements of the European Court of Human Rights in Strasbourg. The relationship between the jurisprudence of both entities is clear. A clear common base is the output of the quasi-case law of the International Labor Organization.

Keywords

right of association, right to collective negotiation, right to strike, Supreme Court of Canada, quasi-case law of the ILO

Trybunale Praw Człowieka. Po drugie, materia ta pozwala postawić pytania dotyczące strategii przyjmowanych przez ruch związkowy w odniesieniu do nadawania treści i gwarantowania prawa do rokowań zbiorowych. Strategie te mogą (i coraz częściej ma to miejsce) obejmować działania związane z dochodzeniem określonych uprawnień przed sądami i trybunałami. Ma to swoje pozytywne, ale także i negatywne strony, co będzie zaakcentowane

w dalszej części artykułu. Głównymi punktami odniesienia w artykule są następujące orzeczenia SN Kanady: *Health Services and Support Facilities Subsector Bargaining Association v. British Columbia* (dalej orzeczenie BC Health¹) oraz *Saskatchewan Federation of Labour (SFL) v Saskatchewan* (dalej orzeczenie SFL v Saskatchewan²). Są to orzeczenia wskazujące, że ochrona prawa do rokowań zbiorowych i ochrona prawa do strajku „zawierają się” w ochronie prawa do zrzeszania się. Innymi słowy, nawet jeżeli prawo do rokowań zbiorowych i prawo do strajku wprost nie jest wskazane w akcie konstytucyjnym (nad-rzędym), powinna istnieć ochrona tych praw ze względu na ochronę prawa do zrzeszania się (Bavis, 2015).

Nie są to orzeczenia najnowsze, najświeższej daty, jednakże odniesienia do nich pozwalają na postawienie kilku pytań, które wydają się interesujące i ważne. Dotyczą one możliwości porównywania rozumienia pojęcia „prawo do rokowań zbiorowych” w różnych porządkach prawnych (zwłaszcza relacji pomiędzy „prawem do zrzeszania się” a „prawem do rokowań zbiorowych” i „prawem do strajku”) oraz konsekwencji, jakie z tego wynikają dla strategii związkowych. Jak można się domyślać, w zakończeniu artykułu pojawiają się nie tyle odpowiedzi, co raczej pytania.

Orzecznictwo SN Kanady — prawo do zrzeszania się

Punktem wyjścia do dalszych rozważań będzie wskazanie kanadyjskiej regulacji ponadstanowej w postaci Karty Praw i Wolności (dalej Karta). Od razu należy zaznaczyć, że jest ona osią licznych sporów. Artykuł 2 Karty odnosi się do wolności fundamentalnych (podstawowych)³. Zgodnie z jego brzmieniem każdy posiada następujące podstawowe wolności:

- a) wolność sumienia i religii,
- b) wolność myśli, przekonań i wyrażania poglądów, włączając w to wolność prasy i innych środków przekazu,
- c) wolność pokojowych zgromadzeń,
- d) wolność zrzeszania się⁴.

Wydaje się, że warto odnieść się krótko do powstania Karty. Kanadyjska Karta Praw i Wolności (po angielsku: *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, po francusku: *La Charte canadienne des droits et libertés*) to Karta praw stanowiąca część Konstytucji Kanady (*Constitutional Act*) z 1982 r. Karta została podpisana 17 kwietnia 1982 r. przez królową Kanady Elżbietę II wraz z pozostałą częścią *Constitutional Act*.

Kartę poprzedzała Kanadyjska Karta Praw uchwalona w 1960 r. (*Canadian Bill of Rights*), który to dokument był ustawą federalną, a nie dokumentem konstytucyjnym. Jako ustawa federalna dokument ten mógł być zmieniony w drodze zwykłego procesu legislacyjnego i *de facto* nie miał zastosowania do prawa prowincji. Sąd Najwyższy Kanady wąsko interpretował *Canadian Bill of Rights*, wykazując niechęć do uznania prawa za nieważne ze względu na sprzeczność z nim. Względna nieskuteczność *Canadian Bill of Rights* była motywem do stworzenia Karty i poprawy ochrony praw podstawowych w Kanadzie.

Stulecie powstania Konfederacji Kanadyjskiej w 1967 roku wzbudziło większe zainteresowanie rządu federalnego reformą konstytucyjną. Taka reforma nie tylko miała mieć na celu poprawę ochrony praw, ale także uwolnienie Kanady spod „władzy” brytyjskiego parlamentu (proces ten określa się jako „*patriation*”), zapewniające Kanadzie pełną suwerenność. W tym okresie prokurator generalny Pierre Trudeau (ojciec obecnego premiera Kanady) wskazał profesora prawa Barry'ego Strayera, aby przegotował projekt Karty.

Trudeau, który został przywódcą Liberalów i premierem w 1968 roku, dążył do powstania nowej konstytucji. Rządy federalne i prowincjonalne dyskutowały o nowych rozwiązaniach konstytucyjnych, w wyniku tych rozmów w 1971 roku powstała tzw. Karta Wiktorii (*Victoria Charter*), która nigdy nie została wdrożona. Trudeau kontynuował jednak swoje wysiłki, obiecując zmianę konstytucji podczas referendum w Quebecu w 1980 roku. Udało mu się to dwa lata później, kiedy to w brytyjskim parlamencie uchwalono *Canada Act 1982*, który ostatecznie pozbawiał brytyjski parlament możliwości dokonywania zmian w prawodawstwie Kanady. Zadanie interpretacji i egzekwowania Karty (stanowiącej część *Constitutional Act*) spoczywa na sądach, a Sąd Najwyższy Kanady jest ostatecznym organem w tej sprawie. Oczywiście konieczna jest w tym miejscu jeszcze jedna uwaga dotycząca skomplikowanego systemu prawnego w Kanadzie, wyrażającego się określonymi relacjami pomiędzy prawem federalnym a prawem stanowym (i różnymi kompetencjami na obu poziomach) jak i mieszaniną anglosaskiej oraz kontynentalnej, francuskiej tradycji prawa.

Ścieżki prowadzące do orzeczenia SFL v Saskatchewan, czyli orzeczenia, w którym SN Kanady wskazuje na zakotwiczenie prawa do strajku w prawie do zrzeszania się, były — patrząc historycznie — dość pokrętne.

W Kanadzie ruch związkowy nie uczestniczył w procesie kształtowania Karty i debatach na temat jej zawartości. Nie miał więc bezpośredniego wpływu na sformułowania zawarte w art. 2 (Savage, 2007). Jednakże związki zawodowe błyskawicznie zaczęły używać Karty (a precyzyjnie jej art. 2) jako narzędzia w walce z neoliberalnymi zmianami w ustawodawstwie. Tak się bowiem złożyło, że jednocześnie z wejściem Karty w życie liczne rządy stanowe w latach 80. XX wieku zaczęły wprowadzać regulacje ograniczające efektywne prawo do zrzeszania się, rokowań zbiorowych i strajku — był to wyraźnie widoczny neoliberalny zwrot w polityce kanadyjskiej. Zbiegło się to w czasie z intensyfikacją liczby skarg składanych do organów kontrolnych Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) przez kanadyjskie związki zawodowe. Z 76 skarg złożonych w okresie 1982–2008 do Komitetu Wolności Związkowych 71 rozstrzygnięć wskazało na naruszenie przez Kanadę ratyfikowanej konwencji. Należy podkreślić, że ówczesnie Kanada ratyfikowała konwencję nr 87 MOP (ratyfikowała ją 23 marca 1972 r.) oraz nie ratyfikowała konwencji nr 98 MOP (pytanie, czy brak ratyfikacji konwencji nr 89 ma znaczenie po wydaniu przez MOP w 1998 r. Deklaracji dotyczącej fundamentalnych zasad i praw w pracy wskazującej na obowiązywanie konwencji funda-

mentalnych ze względu na sam fakt członkostwa niezależnie od ratyfikacji)⁵.

Te 71 rozstrzygnięć wskazujących na łamanie konwencji jest najwyższym wynikiem wśród wszystkich 183 członków MOP. Oczywiście nie oznacza to, że regulacje kanadyjskie wyjątkowo drastycznie łamały przyjęte konwencje, a raczej to, że kanadyjskie związki zawodowe wyspecjalizowały się w składaniu dobrze napisanych skarg. Z powyższego względu relacje MOP-rząd Kanady we wskazanym okresie nie należały, jak łatwo się domyślać, do najcieplejszych (Choco, 2012; Burkett, Craig i Gallagher, 2012).

Należy jeszcze podkreślić, że sama Karta od początku była oceniana w sposób niejednoznaczny. Kanadyjscy autorzy o poglądach lewicowych prezentowali stanowisko, że powództwa jako takie nie są narzędziem, które mogłoby prowadzić do pozytywnie ocenianej zmiany społecznej, gdyż to co wcześniej było przedmiotem starcia politycznego przesunęło się w obszar analizy prawnej, którą będą rozstrzygać sędziowie, którzy historycznie patrząc mają postawy antyzwiązkowe (Mandel, 1989). Wyrażano także bardziej pragmatyczne poglądy, że Karta przyczyni się do umocnienia demokracji, ale trudno wiązać z nią nadzieje, aby była czynnikiem sprawczym zmiany społecznej (Beatty, 1990).

W latach 80. ubiegłego wieku Sąd Najwyższy Kanady wydał trzy orzeczenia określone w literaturze kanadyjskiej jako „Trylogia pracy” (Labour Trilogy). Istotą tych trzech orzeczeń było pytanie, czy chronione w art. 2d Karty prawo do zrzeszania się chroni równocześnie prawo do rokowań zbiorowych oraz prawo do strajku. „Trylogia pracy” składa się z orzeczeń:

□ Reference Re Public Service Employee Relations Act (Alta.) — skrótowo w literaturze określone jako Alberta Reference⁶,

□ PSAC v Canada⁷,

□ RWDSU v Saskatchewan — określone w literaturze jako Dairy Workers⁸.

Najbardziej wyczerpującą argumentację przedstawił w orzeczeniu Alberta Reference. Odnosiło się ono do zagadnienia przymusowych form arbitrażu, mających na celu rozwiązanie „impasu” w rokowaniach zbiorowych oraz prawa do strajku pracowników wykonujących usługi powszechnego dostępu (ang. essential services). Sprawdzając orzeczenie do jednego zdania można zamknąć je w stwierdzeniu: tworzenie stowarzyszenia (w tym wypadku związku zawodowego) jest chronione, ale aktywność stowarzyszenia już nie. Innymi słowy, w „Trylogii pracy” związki zawodowe trzy razy przegrały ochronę prawa do rokowań zbiorowych poprzez ochronę prawa do zrzeszania się. Sytuacja była jeszcze bardziej symboliczna przez fakt, że wszystkie trzy orzeczenia zapadły jednego dnia: 9 kwietnia 1987 r. Z perspektywy dalszego rozwoju linii orzeczniczej najważniejsze było zdanie odrębne w sprawie Alberta Reference. Zdanie odrębne sędziego Dicksona, odwołujące się do szerokiego spektrum źródeł prawa (odwołujące się do stanowisk MOP oraz porównawczo orzecznictwa w USA), wskazywało na konieczność równoczesnej ochrony prawa do rokowań zbiorowych i prawa

do strajku jako elementów prawa do zrzeszania się w związkach zawodowych. Ponieważ w tym zdaniu odrębnym jest, nie ukrywam, jeden z moich ulubionych sędziowskich sformułowań dotyczących pracy, pozwolę sobie zacytować fragment, chociaż nie odnosi się bezpośrednio do tematu artykułu.

„Works is one of the most fundamental aspects in person's life, providing the individual with a means of financial support and, as importantly, a contributory role in society. A person's employment is an essential component of his or her sense of identity, self-worth and emotional well being. Accordingly, the conditions in which a persons work are highly significant in shaping the whole compendium of psychological, emotional and physical elements of person's dignity and self respect”⁹. Przechodząc do tematu artykułu można przytoczyć kolejny fragment zdania odrębnego. Sędzia Dickson wskazuje: „The essentially formal nature of a constitutive approach to freedom of association is equally apparent when one considers others types of associational activity in our society. If freedom of association only protects the joining together of persons for common purposes, but not the pursuit of the very activities which the association was formed, than the freedom in indeed legalistic, ungenerous, indeed vapid”¹⁰.

Jak zauważa sędzia Dickson, interesem zawartym w prawie do zrzeszania się jest zrzeszanie się dla przyczyny, którą jest osiągnięcie balansu sił pomiędzy jednostkami a większą strukturą jaką jest państwo albo pracodawca. Interesem tym jest także zachowanie/utrzymanie godności przez pracowników poprzez to, że mają istotny wpływ (ang. meaningful say) na swoje warunki pracy. Karta powinna być interpretowana w duchu międzynarodowego ruchu praw człowieka, którego elementem są nie tylko umowy międzynarodowe, ale różnego rodzaju deklaracje i inne formy „soft law”.

Po „Trylogii pracy” pojawiły się orzeczenia: Dunmore v Ontario (Attorney General)¹¹, BC Health oraz Ontario (Attorney General) v. Fraser (dalej orzeczenie Fraser¹²). Należy na nie zwrócić uwagę, gdyż nastąpiło w nich odwrócenie dotychczasowych poglądów Sądu Najwyższego Kanady.

Dunmore v Ontario (Attorney General)

W orzeczeniu Dunmore (którego wynik był pewnym zaskoczeniem dla obserwatorów kanadyjskiej judykatury) ośmiu z dziewięciu sędziów stwierdziło, że regulacja wprowadzona przez konserwatywny rząd prowincji Ontario, która zastępowała wcześniej obowiązującą regulację dającą prawo pracownikom rolnym do rokowań zbiorowych, narusza art. 2d Karty i naruszenia tego nie można usprawiedliwić w świetle art. 1 Karty. Artykuł 1 wskazuje, że „Kanadyjska Karta Praw i Wolności gwarantuje prawa i wolności w niej wyrażone oraz poddaje je tylko takim rozsądnym ograniczeniom, które są wyznaczone przez prawo i znajdują oczywiste uzasadnienie w wolnym i demokratycznym społeczeństwie”¹³. Pracownicy rolni nie mieli prawa do rokowań zbiorowych aż do 1994 r., gdy lewicowy rząd prowincji wydał ustawę Agricultural

Labour Relations Act, która im to umożliwiła. Regulacja obowiązywała bardzo krótko. Sąd zauważył, że bez prawa do rokowań zbiorowych pracownicy rolni są *de facto* pozbawieni prawa do zrzeszania się. Rząd broniąc regulacji wskazywał, że rokowania zbiorowe nie są dostosowane do specyfiki pracy robotników rolnych, których pracodawcami są farmerzy, z tego względu, że rolnictwo charakteryzuje się małą zyskownością i jest narażone na nieprzewidywalność związaną z wielkością plonów. Sędziowie wskazali, że sama mała zyskowność nie jest wystarczającym argumentem, pomijając już fakt, że pracodawcami wielu z robotników rolnych były wielkie gospodarstwa rolne, a nie rodzinne rolnicze małe biznesy. Sąd dał władzy ustawodawczej 18 miesięcy na wydanie nowej regulacji. Ta nowa regulacja (Agricultural Employees' Protection Right), wydana w 2002 r., przewidywała obowiązek powstrzymywania się pracodawców od nieuczciwych praktyk mających na celu ograniczenie zrzeszania się i pozwalała związkom na reprezentowanie pracowników w sprawie warunków pracy. Nie nakładała jednak ona obowiązku prowadzenia rokowań w dobrej wierze przez pracodawców. Ta kolejna regulacja (z 2002 r.) była przedmiotem orzeczenia Fraser. Trzeba wyraźnie podkreślić, że orzeczenie Dunmore było pierwszym, w którym w szerokim zakresie sąd odwołał się do prawa i standardów międzynarodowych, co stanowi pewne *spécialité de la maison* Sądu Najwyższego Kanady. W orzeczeniu Fraser (wyrok zapadł w 2011 r.) chodziło o to, czy w oparciu o Kartę można wskazać, że model rokowań zbiorowych jest nieadekwatny do jej standardu. W orzeczeniu jednakże sąd wskazuje: „However, no particular type of bargaining is protected. In every case, the question is whether the impugned law or state action has the effect of making it impossible to act collectively to achieve workplace goals (...) What is protected is associational activity, not a particular process or result”¹⁴.

BC Health

Przedmiotem oceny w orzeczeniu BC Health była regulacja Health and Social Services Delivery Improvement Act i większość sędziów stwierdziła naruszenie art. 2d Karty, które nie znajduje usprawiedliwienia w świetle art. 1 Karty. BC Health jest orzeczeniem, które często stanowi punkt odniesienia w dyskursie czy prawa pracownicze są prawami człowieka. Jest ono także często postrzegane „w parze” z orzeczeniem Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w sprawie Demir i Baykara v. Turcji. Wreszcie jest też orzeczeniem, do którego odwołują się wszyscy, którzy chcą zaprezentować tezę, że sama zmiana prawna nie prowadzi automatycznie do rewitalizacji ruchu związkowego.

Wskazana regulacja (Health and Social Services Delivery Improvement Act, popularnie nazywany po prostu Bill 29) miała za przedmiot prywatyzację pewnej części systemu ochrony zdrowia w Kolumbii Brytyjskiej. Regulacja likwidowała także efekty wcześniejszych porozumień ze związkami zawodowymi (na przykład w zakresie ograniczeń w możliwości outsoursowania określonych

usług przez publiczną służbę zdrowia, chodziło głównie o usługi takie jak sprzątanie, pranie, ochrona), wprowadzała też ograniczenia dotyczące zakresu możliwych negocjacji zbiorowych. W 2004 roku związek zawodowy Hospital Employees' Union (HEU) zorganizował strajk w ochronie zdrowia. Jednocześnie próbował podważyć samą regulację w stanowym sądownictwie, które sprawę oddaliło odwołując się do argumentacji SN Kanady w „Trylogii pracy”. Bez szczególnej wiary w powodzenie HEU skierował sprawę do SN Kanady, który w bardzo ówczesnie zaskakującym orzeczeniu uchylił orzeczenia stanowe i odwrócił swoją wcześniejszą linię orzeczniczą o 180 stopni. Sąd niejako „przytoczył” zdanie odrębne sędziego Dicksona, o którym była mowa wcześniej. Sąd wskazuje: „The protection of collective bargaining under 2 (d) of the Charter is consistent with and supportive of the values underlying the Charter and the purposes of the Charter as a whole. Recognizing that workers have the right to bargaining collectively as a part of their freedom to associate reaffirms the values of dignity, personal autonomy, equality and democracy that are inherent in the Charter”¹⁵. Jednocześnie Sąd podkreślił, że „The right to collective bargaining thus conceived is limited right. First, as the right is to a process, it does not guarantee a certain substantive or economic outcome. Moreover, the right is to a general process of collective bargaining, not to a particular model of labour relations, nor to a specific bargaining method”¹⁶.

W orzeczeniu SN uznał, że tylko takie „czytanie” Karty, w którym w prawie do zrzeszania się zawiera się ochrona prawa do rokowań zbiorowych, pozwala na realizację innych celów i wartości wynikających z Karty. Po drugie wyraźnie zaakcentował, że ochrona w oparciu o Kartę nie może być niższa niż ta wynikająca z konwencji nr 87 MOP oraz Paktów ONZ — inaczej przyjmowanie na siebie przez państwa zobowiązań wynikających z prawa międzynarodowego nie miałyby sensu.

Wydaje się, że najważniejsze to dostrzec wagę niemalże równoczesnego odwrócenia wcześniejszych linii orzeczniczych przez SN Kanady w BC Health i Europejski Trybunał Praw Człowieka w orzeczeniu Demir i Baykara v. Turcji. Oba orzeczenia są wyrazem wiary w rozwój prawa i konieczność dynamicznej reakcji sądów (Barnacke, 2004; Barnacle, 2012; Ewing i Hendy, 2010).

Bezpośrednim skutkiem orzeczenia było porozumienie pomiędzy HEU i rządem Brytyjskiej Kolumbii w 2008 roku. W wyniku porozumienia pracownicy dotknięci skutkami Health and Social Services Delivery Improvement Act otrzymali w sumie 75 milionów dolarów odszkodowań, z czego 5 milionów to środki przeznaczone na szkolenia dla pracowników, których zwolniono ze względu na outsoursowanie określonej usługi. Porozumienie poparło 94% członków HEU i niewątpliwie znacząco przyczyniło się do wzmocnienia pozycji związku. 10 milionów odszkodowań otrzymali pracownicy reprezentowani przez inne związki. Co najważniejsze, negocjacje w 2010 roku odbywały się już na podstawie regulacji respektującej prawo do rokowań zbiorowych (HEU, 2008).

Dwa ostatnie orzeczenia, na które należy zwrócić uwagę, to *Mounted Police Association of Ontario v Canada (Attorney General)*¹⁷ oraz orzeczenie *SFL v Saskatchewan*.

Mounted Police Association of Ontario v Canada (Attorney General)

Pierwszym orzeczeniem, w którym związki bezpośrednio wykorzystały orzeczenie *BC Health*, było orzeczenie dotyczące *Royal Canadian Mounted Police* (Królewskiej Kanadyjskiej Policji Konnej), której członkowie byli pozbawieni prawa do rokowań zbiorowych. Sąd powtórzył, że prawo do rokowań znajduje ochronę w Karcie i legislacja stanowa wykluczająca prawo do rokowań dla określonej kategorii jest z Kartą sprzeczna. Ponownie sąd podkreślił, że chroniony jest proces, a nie jego wyniki. I oczywiście ponownie malkontenci koncentrowania się związków zawodowych na powództwach sądowych podkreślali, że jest to działanie punktowe (czyli przykładowo ten wyrok odniósł się do regulacji dotyczącej określonej kategorii, liczącej zaledwie 17 tys. osób, a nie dotyczył bezpośrednio sytuacji innych liczniejszych grup, których prawo do rokowań zbiorowych nie jest respektowane).

SFL v Saskatchewan

Tydzień później (30 stycznia 2015 r.) zapadł kolejny wyrok. Jak łatwo się domyślić, było to kolejne pytanie — o zakotwiczenie prawa do strajku w prawie do zrzeszania się. Można zatem obserwować dokładną paralelę w stosunku do orzecznictwa Strasburga.

W 2007 roku rząd stanu Saskatchewan wydał regulację dotyczącą usług powszechnego dostępu (*Public Service Essential Services Act, PSESA*). Związki zawodowe podważyły PSESA ze względu na jej wpływ na możliwość prowadzenia efektywnych rokowań lub faktyczną możliwość przeprowadzenia strajku. PSESA uprawniała pracodawców do określenia, które rodzaje usług mają charakter usług powszechnego dostępu i co za tym idzie — na których miejscach pracy praca musi być kontynuowana pomimo strajku. W orzeczeniu sąd stwierdził sprzeczność z Kartą ze względu na arbitralność wskazania tych stanowisk pracy oraz wskazał na brak mechanizmu arbitrażu w razie patu negocjacyjnego podczas rokowań — co czyni prawo do rokowań zbiorowych iluzorycznym.

Jak wskazał sąd: „The right to strike is not merely derivative of Collective bargaining, it is an indispensable component of that right. It seems to me to be the time to give this conclusion constitutional benediction”¹⁸.

Konstytucjonalizacja prawa do rokowań zbiorowych oraz prawa do strajku — nadzieja czy ślepa uliczka?

Zdaniem J. Fudge (2007) proces konstytucjonalizacji prawa do rokowań zbiorowych w Kanadzie powinien być widziany w szerszej perspektywie. Przede wszystkim pojawia się pytanie: dlaczego właściwie ruch związkowy podejmuje działania zmierzające do konstytucjonalizacji praw zbiorowych? Pierwsza operacyjna odpowiedź jest

oczywista — ponieważ pozwala to usunąć z porządku prawnego regulacje, które obniżają zdolność związków do reprezentowania, negocjowania czy podejmowania akcji strajkowych. Jednocześnie trzeba mieć jednak świadomość, jak podkreśla J. Fudge, że oddala to ruch związkowy od naturalnego historycznego źródła, jakim było działanie poprzez proces rozwoju demokracji pracowniczej oraz mobilizowanie swoich członków w miejscach pracy i na ulicach. Podobnie E. Tucker (2012) podkreśla, że nie jest przypadkiem, iż działania na rzecz konstytucjonalizacji praw zbiorowych mają miejsce właśnie teraz, gdy związki zawodowe słabną jako polityczny i społeczny aktor. Bez jakiegokolwiek wątpliwości można podkreślić, że korzystanie z drogi „sądowej” staje się coraz ważniejszą strategią związkową. Oczywiście nie dotyczy to wyłącznie Kanady. Można to różnie oceniać, ale niewątpliwie takie zjawisko zachodzi także w Wielkiej Brytanii (Colling, 2009; Guillaume, 2015), Japonii (Sugeno, 2015), Republice Południowej Afryki (IndustriALL, 2018) czy USA (Liptak, 2018).

Kwestia strategii przyjmowanych przez ruch związkowy była przedmiotem interesującej polemiki pomiędzy R. J. Adams i L. Savage¹⁹. Są to dyskusje o tym, na ile dyskurs praw człowieka odrywa związki od działań mobilizujących, radykalnych i przekształca je w podmioty bardziej hierarchiczne, opierające się na prawnej ekspertyzie jako istotnym czynnikiem podejmowania decyzji strategicznych czy organizacyjnych, a nie woli szeregowych członków. Na ile dyskurs praw człowieka odrywa zbiorowe prawa w pracy od fundamentalnego założenia, że są to prawa wywalczone, a walka z definicji nie jest nigdy do końca i na sto procent wygrana. Na ile dyskurs praw człowieka „zaciemnia” obraz tego, co stanowi siłę ruchu pracowniczego.

E. Tucker (2008) wskazuje (pisząc jeszcze przed orzeczeniem *SFL v Saskatchewan*, ale po *BC Health*), że najlepszym dowodem na upadek siły związków zawodowych jest to, że współcześnie nie postrzega się zmiany, która zaszła w orzecznictwie Sądu od „Trylogii pracy” do *BC Health*, jako czynnika, który może być narzędziem do walki z dominującą siłą kapitału, jakby to mogło być postrzegane kilkadziesiąt lat temu. Mówiąc najprościej, zwycięstwo związane z orzeczeniem *BC Health* nie przyczyniło się do wzrostu liczby członków związków zawodowych czy liczby pracowników objętych układami. Udało się wyeliminować jedną konkretną regulację i dać materiał do przemyśleń dla prawników. Sytuacja w rzeczywistości nie zmieniła się znacznie (Walchuk, 2008; Walchuk, 2011).

Uwagi końcowe — więcej pytań niż odpowiedzi

Orzecznictwo SN Kanady dotyczące prawa do rokowań zbiorowych zasługuje w mojej ocenie na więcej odniesień w polskiej literaturze przedmiotu. Sam SN Kanady jest interesujący ze względu na szerokie odwoływanie się w orzecznictwie do judykatury innych państw oraz traktatów i umów międzynarodowych oraz orzecznictwa międzynarodowych sądów i trybunałów²⁰. W pierwszej chwili

można by stwierdzić, że orzecznictwo to jest irrelevantne w przypadku Polski, gdzie zarówno rokowania zbiorowe jak i prawo do strajku są wprost wskazane w art. 59 Konstytucji RP. Moim zdaniem wydaje się jednak wartościowe przyjrzenie się bliżej (co oczywiście nie nastąpiło w tym artykule ze względu na jego objętość) analizom, które miały miejsce w sytuacji, gdy bezpośrednio (wprost) ustawa zasadnicza odnosi się wyłącznie do prawa do zrzeszania się. Widać wtedy o wiele bardziej dynamikę i zmienność, jaka może mieć miejsce (i powinna mieć w mojej ocenie) w procesie wykładni i orzekania o zakresie poszczególnych pojęć. I co pewnie jeszcze bardziej ważne, w sytuacji gdy wprost chroniony jest jeden obszar, a kolejne są z niego „wyprowadzone”, konieczne jest widzenie zależności pomiędzy nimi. Wydaje się, że takiego myślenia stawiającego pytanie: po co ludzie się zrzeszają w związku zawodowe i jak mogą osiągnąć cele, które sobie stawiają, brakuje w polskich analizach — i prawa do rokowań zbiorowych, i prawa do strajku.

Oczywiście nie ma co „ukrywać”, że odwrócenie linii orzeczniczej prowadzące od „Trylogii pracy” do BC Health i SFL v Saskatchewan ma też swoich gorących przeciwników. Przykładowo, jednym z najbardziej jednoznacznych przeciwników orzeczenia Dunmore czy orzeczenia BC Health był i jest B. Langille (2009; 2010). Nie ma tu miejsca na przedstawienie całego spektrum jego uwag. Wystarczy wskazać, że jego zdaniem ocena zgodności z Kartą w sprawach Dunmore czy BC Health powinny być rozstrzygane nie w oparciu o art. 2d Karty, ale art. 15 wskazujący na zasadę równości²¹. W obu przypadkach mieliśmy bowiem do czynienia z dyskryminowanymi grupami — Dunmore pracownicy rolni, w dużej mierze migranci, BC Health — pracownicy publicznej służby zdrowia, w dużej mierze kobiety.

Według mnie najciekawsze jest obserwowanie „dialogów” pomiędzy poszczególnymi sądami i trybunałami.

W orzeczeniu SFL v Saskatchewan Sąd Najwyższy Kanady wskazuje na wzmacniający się międzynarodowy konsensus, iż aby prawo do rokowań zbiorowych było znaczące, musi zawierać w sobie prawo do strajku²². W tych rozważaniach odwołuje się bezpośrednio do dorobku Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu. Relacja pomiędzy orzecznictwem obu podmiotów jest wyrazista (Bernacle, 2012). Wyraźną wspólną bazą jest dorobek quasi-orzecznicy Międzynarodowej Organizacji Pracy²³. Można zauważyć wyraźny dialog pomiędzy orzeczeniem SFL v Saskatchewan a takimi orzeczeniami ETPCz jak nie tylko Enerji-Yap-Sol Sen v. Turcja, ale także Karaçay v. Turcji, Özcan v. Turcji czy Kaya i Seyhan v. Turcji.

Oczywiście wpływ orzecznictwa międzynarodowego na orzeczenia dotyczące porządku krajowego widać nie tylko na przykładzie Kanady. Innym przykładem wskazywanym w literaturze jest Republika Południowej Afryki i wykładania art. 23 Bill of Right z 1993 r. stanowiącego część Konstytucji RPA (Dhayanithie, 2006). Inny przykład to wykładnia art. 13 Konstytucji Botswany gwarantującego prawo do zrzeszania się i odwołanie się tamtejszych sędziów wprost do orzeczenia BC Health jako przykładu pokazującego konieczność odwoływania się przy interpretacji porządku krajowego do dynamiki i rozwoju prawa międzynarodowego²⁴.

W tym miejscu można tylko zauważyć, że w polskim przypadku mamy do czynienia z sytuacją całkowicie odmienną — można porównać wyrok Trybunału Konstytucyjnego w sprawie TK 5/15 z 17 listopada 2015 r., które dotyczyło prawa do zawierania układów zbiorowych dla członków korpusu służby cywilnej. Nie wchodząc w szczególności rozstrzygnięcia dotyczącego zgodności wyłączenia możliwości zawierania uzp dla wskazanej grupy, należy zwrócić uwagę na bardzo skromne odniesienie się TK do jakiegokolwiek tła związanego z orzecznictwem obcych sądów i trybunałów (Surdykowska, 2016).

Przypisy/Notes

*Tekst wyraża wyłącznie osobiste poglądy autorki i nie może być utożsamiany ze stanowiskiem NSZZ Solidarność.

¹ Orzeczenie BC Health zapadło 8 czerwca 2007 r. <https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/en/item/2366/index.do>

² Orzeczenie SFL v Saskatchewan zapadło 30 stycznia 2015 r. <https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/en/item/14610/index.do>

³ Tekst Karty w języku polskim — <http://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/konst/kanada-c2-1.html>

⁴ „Article 2. Everyone has the following fundamental freedoms: (a) freedom of conscience and religion, (b) freedom of thought, belief, opinion and expression, including freedom of the press and other media of communication, (c) freedom of peaceful assembly, and (d) freedom of association”.

⁵ Kanada ostatecznie ratyfikowała konwencję nr 98 MOP 14 czerwca 2017 r.

⁶ Reference Re Public Service Employee Relations act (Alta), orzeczenie z 9 kwietnia 1987 r. <https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/en/item/205/index.do>

⁷ PSAC v Canada, orzeczenie z 9 kwietnia 1987 r. <https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/en/item/206/index.do>

⁸ RWDSU v Saskatchewan, orzeczenie z 9 kwietnia 1987 r. <https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/en/item/207/index.do?r=AAAAAQAFUIdeU1UB>

⁹ Zdanie odrębne paragraf 91. „Praca jest jednym z najbardziej fundamentalnych aspektów życia człowieka, zapewniając mu środki finansowe i, co ważne, dając możliwość odgrywania roli społecznej. Zatrudnienie jest istotnym składnikiem poczucia tożsamości, poczucia własnej wartości i dobrego samopoczucia emocjonalnego. W związku z tym warunki, w jakich dana osoba pracuje, mają duże znaczenie dla kształtowania całego kompendium psychologicznych, emocjonalnych i fizycznych elementów godności i szacunku dla samego siebie”.

¹⁰ Zdanie odrębne paragraf 81. „Zasadniczo formalna natura konstytucyjnego podejścia do wolności zrzeszania się jest równie widoczna, gdy weźmie się pod uwagę inne rodzaje działalności stowarzyszeniowej w naszym społeczeństwie. Jeśli wolność zrzeszania ma chronić tylko możliwość łączenia się osób we wspólnych celach, a nie wykonywanie samej działalności, dla której stowarzyszenie zostało utworzone, to wolność ujmowana jest legalistycznie, nieszlachetnie, a nawet jałowo”.

- ¹¹ Orzeczenie z 20 grudnia 2001 r. <https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/en/item/1936/index.do>
- ¹² Orzeczenie z 29 kwietnia 2011 r. <https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/en/item/7934/index.do>
- ¹³ Art. 1 Karty wskazuje: „The Canadian Charters of rights and freedoms guarantee the rights and freedoms set out in it subject only to such reasonably limits prescribed by; as far as can be demonstrably justified in a free and democratic society”.
- ¹⁴ Orzeczenie Fraser, pkt 46, 47. „Jednak żaden szczególnie rodzaj negocjacji nie jest chroniony. W każdym przypadku pytanie brzmi, czy efektem kwestionowanego prawa lub działania państwa jest niemożność wspólnego działania dla osiągnięcia celów w miejscu pracy (...) Chroniona jest działalność zrzeszeniowa, a nie określony proces czy rezultat”.
- ¹⁵ Orzeczenie BC Health pkt 82, 86: „Ochrona rokowań zbiorowych na mocy 2d Karty jest zgodna z wartościami leżącymi u podstaw Karty oraz z celami Karty jako całości i wspiera te wartości. Uznając, że pracownicy mają prawo do rokowań zbiorowych jako część ich wolności zrzeszania się, podkreśla wartości: godności, osobistej autonomii, równości i demokracji, które są nieodłączne w Karcie”.
- ¹⁶ Orzeczenie BC Health pkt 91: „Prawo do rokowań zbiorowych, które zostało stworzone, jest prawem ograniczonym. Po pierwsze, prawo do procesu nie gwarantuje określonego wyniku merytorycznego ani gospodarczego. Ponadto ma prawo do ogólnego procesu rokowań zbiorowych, a nie do określonego modelu stosunków pracy ani do określonej metody rokowań”.
- ¹⁷ Mounted Police Association of Ontario v Canada (Attorney General), orzeczenie z 16 stycznia 2015 r. <https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/en/item/14577/index.do>
- ¹⁸ SFL v Saskatchewan, pkt 32: „Prawo do strajku nie jest jedynie pochodną rokowań zbiorowych, jest nieodzownym elementem tego prawa. Wydaje mi się, że nadszedł czas, aby udzielić tej konkluzji błogosławieństwa konstytucyjnego”.
- ¹⁹ Porównaj wymianę zdań pomiędzy R.J. Adams i L. Savage: Adams, R. J. (2008). From Statutory Right to Human Right: The Evolution and Current Status of Collective Bargaining? *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society*, (12), 48–67. http://www.justlabour.yorku.ca/volume-12/pdfs/05_adams_press.pdf. Odpowiedź: Savage, L. (2008). Labour Right as Human Right? A Response to Roy Adams. *Just Labour*, (12). http://www.justlabour.yorku.ca/volume12/pdfs/06_savage_press.pdf. <https://justlabour.journals.yorku.ca/index.php/justlabour/article/view/80>. I odpowiedź na „odpowiedź”: Adams, R. J. (2009). *I Mode, The New Language of Workers' Rights: A Rejoinder to Larry Savage*. <https://justlabour.journals.yorku.ca/index.php/justlabour/article/view/81>. Odniesieniem (po latach) do tej dyskusji jest książka Savage, L. i Smith, Ch. W. (2017). *Unions in Court: Organized Labour and the Charter of Rights and Freedoms*. Vancouver: UBC Press.
- ²⁰ Problematykę tę omawia (nie tylko w obszarze prawa pracy) K. Rado (2020) oraz P. Macklem (2012). Liczba odniesień w ostatnim okresie zmalała, ale niezależnie od tej dynamiki ich skala jest bardzo interesująca. Ciekawe byłoby opracowanie pokazujące tego typu odniesienia w orzecznictwie polskiego SN czy Trybunału Konstytucyjnego.
- ²¹ Art. 15 (1) Karty wskazuje: „Każda osoba jest równa przed i wobec prawa i ma równe prawa do ochrony i korzystania z prawa bez dyskryminacji, a w szczególności bez dyskryminacji ze względu na rasę, pochodzenie etniczne i narodowe, kolor skóry, wyznanie, płeć, wiek, lub psychiczne czy fizyczne ułomności. Art. 15 (2) Ustęp (1) nie wyklucza podejmowania ustaw, programów lub działań, które mają na celu poprawę warunków życia grup lub osób znajdujących się w sytuacji pokrzywdzenia, włączając w to pokrzywdzonych ze względu na rasę, pochodzenie etniczne i narodowe, kolor skóry, wyznanie, płeć, wiek, lub psychiczne czy fizyczne ułomności”. „15 (1) Every individual is equal before and under the law and has right to the equal protection and equal benefit of the law without discrimination and, in particular, without discrimination based on race, nationality or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability. 15 (2) Subsection (1) does not preclude any law, program or activity that has as its object the amelioration of conditions of disadvantage individuals or groups including those that are disadvantaged because of race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability”.
- ²² „Additionally, there is an emerging international consensus that, if it is to be meaningful, collective bargaining requires a right to strike. The European Court of Human rights now shares this view. After concluding in *Demir v Turkey* (No 34503/97), that freedom of association under Article 11 of the European Convention on Human Rights protects a right to collective bargaining, it went on in *Enerji Yapi- Yol Sen v Turkey* (No 68959/01), to conclude that a right to strike is part of what ensures the effective exercise of a right to collective bargaining”. Ponadto pojawia się międzynarodowy konsensus, że rokowania zbiorowe, jeśli mają mieć znaczenie, wymagają prawa do strajku. Europejski Trybunał Praw Człowieka podziela teraz ten pogląd. Po wskazaniu w sprawie *Demir przeciwko Turcji* (nr 34503/97), że wolność zrzeszania się na mocy art. 11 Europejskiej konwencji praw człowieka chroni prawo do rokowań zbiorowych, kwestia została przesądzona w sprawie *Enerji Yapi-Yol Sen przeciwko Turcji* (nr 68959/01) stwierdzeniem, że prawo do strajku jest częścią tego, co zapewnia skuteczne wykonywanie prawa do rokowań zbiorowych.
- ²³ Pisząc dorobek quasi-orzecznicy chodzi mi przede wszystkim o stanowiska Komitetu Niezależnych Ekspertów MOP oraz Komitetu Wolności Związkowych MOP. Słowo „quasi” ma podkreślać, że nie mamy do czynienia z wyrokami sądów lub trybunałów.
- ²⁴ Botswana Public Employees' Union and others. Ministry of Labour and Home Affairs and others. <http://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/high-court-of-lobatse-botswana-public-employees2019-union-and-others-v.-minister-of-labour-and-home-affairs-and-others-mahlb-0006-74-11-9-august-2012-1>

Bibliografia/References

- Adams, R. J. (2008). From Statutory Right to Human Right: The Evolution and Current Status of Collective Bargaining? *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society*, (12), 48–67. http://www.justlabour.yorku.ca/volume12/pdfs/05_adams_press.pdf
- Adams, R. J. (2009). *I Mode, The New Language of Workers' Rights: A Rejoinder to Larry Savage*. <https://justlabour.journals.yorku.ca/index.php/justlabour/article/view/81>
- Barnacle, P. (2004) Dunmore meets Wilson and Palmer: International Freedom of Association in Canada and Europe. *Canadian Labour and Employment Law Journal*, (11), 206–235.

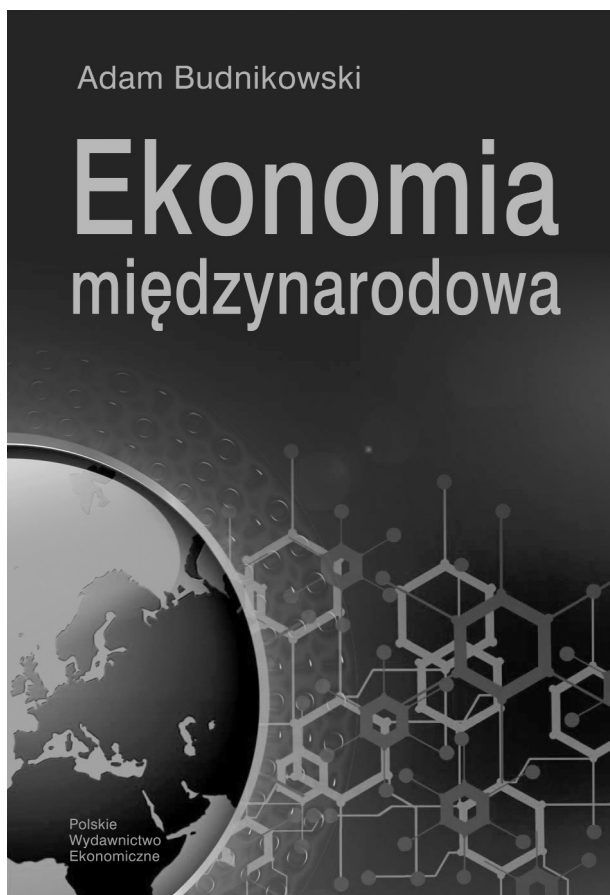
- Barnacle, P. (2012). Convergence Revisited: Canadian and European Judicial Approaches to Freedom of Association and their Implications for Constitutional Right to Strike. *Canadian Labour & Employment Law Journal*, (16), 419–437. http://labourlawjournals.com/abstracts/pdf/CLELJ_16_2_Barnacle.pdf
- Bavis, C. (2015). *The Freedom of Association: The emerging right to strike consensus in international and domestic labour law*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2760171. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2760171>
- Beatty, D. M. (1990). Talking Heads and the Supremes. *The Canadian Production of Constitutional Review*. Toronto.
- Burkett, B., Craig, J. i Gallagher, J. (2003). Canada and the ILO: Freedom of Association since 1982. *Canadian Labour and Employment Law Journals*, (10).
- Choko, M. (2012). The Dialogue between Canada and ILO on Freedom of Association: What Remains after Fraser. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, (28).
- Colling, T. (2009). *Court in a Trap? Legal Mobilisation by Trade Unions in the United Kingdom*. <https://www.econstor.eu/handle/10419/48542>
- Davidov, G. (2016). *A Purposive Approach to Labour Law*. Oxford. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780198759034.001.0001>
- Dhayanithie, P. (2006) The Constitutionalism of Fair Labour Practices in South Africa. *New York Law School Public Law and Legal Theory Research PaperSeries04/05#13*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=638621
- Ewing, K. D. i Hendy, J. QC (2010). The Dramatic Implications of Demir and Baykara. *Industrial Law Journal*, 39(1), 2–51. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwp031>
- Fudge, J. (2007). The New Discourse of Labour Rights: From Social to Fundamental Rights? *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 29(1).
- Guillaume, C. (2015). Understanding the Variations of Unions' Litigation Strategies to Promote Equal Pay: Reflection on the British Case, Cambridge. *Journal of Economics*, 39(2), 363–379. https://www.researchgate.net/publication/271834842_Understanding_the_variations_of_union's_litigation_strategies_to_promote_equal_pay_Reflection_on_the_British_case. <https://doi.org/10.1093/cje/bev004>
- Hayter, S. (2011). Introduction. W: S. Hayter (red.) *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy*. Edward Elgar. <https://doi.org/10.4337/9781849809832>
- HEU (2008). *HEU Members approve Bill 29 settlement*. <https://www.heu.rg/news-media/news-releases/heu-members-approve-bill-29-settlement>
- Hyman, R. (1973). *Marxism and the Sociology of Trade Unions*. Pluto
- IndustriALL (2018). South Africa: Unions in Historic Court Victory Against Precarious Work. *Japon Labor Review*, 12(4). <http://www.industriall-union.org/south-africa-union-in-historic-court-victory-against-precarious-work>
- Langille, B. (2009). The freedom of Association Mess: How We Got Into It and How We Can Get Out of It? *MacGill Law Journal*, 54. <http://www.law-journal.mcgill.ca/userfiles/other/7070909-Langille.pdf>. <https://doi.org/10.7202/038181ar>
- Langille, B. (2010). Why are Canadian Judges Drafting Labour Codes- And Constitutionalizing the Wagner Act Model? *Canadian Labour and Employment Law Journal*, 15. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1517351
- Liptak, A. (2018), *Supreme Court Ruling Delivers a Sharp Blow to Labor Unions*. <https://www.nytimes.com/2018/06/27/us/politics/supreme-court-unions-organized-labor.html>
- Macklem, P. (2012). The International Constitution. W: F. Faraday, J. Fudge i E. Tucker (red.), *Constitutional Labour Rights in Canada: From Farm Workers to the Fraser Case*. Irwin Law Books. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1934981>
- Mandel, M. (1989). *The Charter of Rights and the Legalization of Politics in Canada*. Toronto.
- Rado, K. (2020). The use of non- domestic legal sources in Supreme Court of Canada judgements: Is this the judicial slowbalization of the court? *Utrecht Law Review*, 16(1), 57–85. <https://doi.org/10.36633/ulr.584>
- Savage, L. (2007). Organized Labour and the Canadian Charter of Rights and Freedoms. *The Supreme Court Law Review*, 36, 175–199.
- Savage, L. (2008). Labour Right as Human Right? A Response to Roy Adams. *Just Labour*, (12). http://www.justlabour.yorku.ca/volume-12/pdfs/06_savage_press.pdf. <https://justlabour.journals.yorku.ca/index.php/justlabour/article/view/80>
- Savage, L. i Smith, Ch. W. (2017). *Unions in Court: Organized Labour and the Charter of Rights and Freedoms*. Vancouver: UBC Press.
- Surdykowska, B. (2016). Kilka uwag dotyczących wolności związkowych w kontekście orzeczenia TK 5/15 z 17.11.2015. *Monitor Prawa Pracy*, (6), 290–294.
- Tucker, E. (2008). The Constitutional Right to bargaining Collectively: The Ironies of Labour History in the Supreme E Court of Canada. *CLPL Research Paper*. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1087338
- Tucker, E. (2012). Labor's many Constitutions (and Capital's too). Comparative Research in Law & Political Economy. *Research Paper*, (6). <https://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1005&context=clpe>
- Walchuk, B. (2009). The Best of Both Worlds: A Pragmatic Approach to the Construction of Labour Right as a Human Rights. *Just Labour. Canadian Journal of Work and Society*, (14), 75–91.
- Walchuk, B. (2011). Union Democracy and Labour Rights: A Cautionary Tale. *Global Labour Journal*, 2(2), 106–124.
- Walchuk, B. (2019). A Decade Later: The Legacy of the Supreme Court of Canada's Health Services Decision on Workers' Right. *Global Labour Journal*, 10(1), 51–68. <https://doi.org/10.15173/glj.v10i1.3397>

Barbara Surdykowska, doradca prawny w Biurze Ekspertkim Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, korespondentka Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy w Dublinie. Zajmuje się między innymi problematyką ponadnarodowego wymiaru stosunków przemysłowych i skutków digitalizacji środowiska pracy. Obecnie uczestniczy w międzynarodowym projekcie: Droga do przejrzystego i sprawiedliwego wynagradzania oraz poprawy warunków pracy w sektorze transportowym (TransFair).

Barbara Surdykowska, legal advisor in the Expert Office of the National Commission of NSZZ "Solidarność", correspondent of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions in Dublin. She deals amongst others with the issues of the transnational dimension of industrial relations and the effects of digitization of the work environment. Currently participating in the international project: The Road to Transparent and Fair Remuneration and Working Conditions in the Transport Sector (TransFair).

Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne

poleca



Zakres tematyczny prezentowanego podręcznika obejmuje wszystkie podstawowe zagadnienia wchodzące w skład tradycyjnego kursu tego przedmiotu i nawiązuje do jednego z rozwiązań dominujących w literaturze światowej.

Praca składa się z pięciu części podzielonych na 20 rozdziałów. Część I, wprowadzająca, kończy się próbą zdefiniowania pojęcia i zakresu ekonomii międzynarodowej i, zgodnie z zamierzeniem autora, powinna ułatwić Czytelnikowi przyswojenie dalszych części wykładu. Część II została poświęcona teorii handlu międzynarodowego, część III — polityce handlowej, a część IV — między narodowym stosunkom finansowym. Przedmiotem części V jest miejsce zajmowane w ekonomii międzynarodowej przez wybrane problemy globalne.

Podział na części ma ułatwić Czytelnikowi orientację, a jednocześnie nawiązuje do tradycyjnego podziału ekonomii międzynarodowej na teorię handlu i finanse międzynarodowe. Podział bloków tematycznych na kolejno numerowane rozdziały pozwala na umieszczanie pytań po mniejszych fragmentach tekstu oraz nadaje całości pracy układ modułowy, umożliwiając także jej fragmentaryczne studiowanie.

Książka może być także użyteczna jako podręcznik do wstępnego, wprowadzającego wykładu ekonomii międzynarodowej.

Księgarnia internetowa: www.pwe.com.pl