

Krzysztof Walczak

Wydział Zarządzania
Uniwersytet Warszawski

PREKARIAT I ZWIĄZKI ZAWODOWE W POLSCE¹

Abstract

Precariat and trade unions in Poland

The Article presents the influence of trade unions on precariat, as well as the conditions required for the trade unions to mitigate its effects. Firstly, the Author analyses the expression – precariat. Then, the Article describes extension of trade unions activity regarding persons employed under private law contracts and workers on temporary labour contracts. Finally the Author presents de lege ferenda postulates.

Słowa kluczowe: precariat, związki zawodowe, umowy cywilnoprawne, umowa o pracę na czas określony, flexicurity

Key words: precariat, trade unions, private law contracts, temporary labour contracts, flexicurity

Inde datae leges, ne fortior omnia posset²

(Prawa dane są po to, aby silniejszy nie mógł wszystkiego)

Wprowadzenie

Pojęcie prekariatu stało się ostatnio bardzo modne i jest często podawane w literaturze przedmiotu jako fenomen rynku pracy w postindustrialnej gospodarce globalnej³, występujący we wszystkich krajach działających na podstawie mechanizmów

¹ Niniejsze opracowanie stanowi zmodyfikowaną wersję wystąpienia pt. *Precariat and trade unions in Poland – seeking for a response*, wygłoszonego podczas Międzynarodowego Seminarium „Precarious Work. Current Reality and Perspectives”, 23–24 marca 2017 r., Uniwersytet Łódzki, Łódź.

² K. Burczak, A. Dębiński, M. Jońca, *Łacińskie sentencje i powiedzenia prawnicze*, Warszawa 2007, s. 74.

³ Szerzej zob. K. Walczak, *Wpływ globalizacji i ogólnoświatowego kryzysu na podstawy i warunki zatrudnienia. Wyzwania dla polskiego prawa pracy*, w: *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, L. Florek i Ł. Pisarczyk (red.), XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 26–28 maja 2011, Warszawa 2011, s. 80 i n.

rynkowych. Pojęcie to można ujmować z różnych punktów widzenia i to zarówno jeżeli chodzi o jego przyczyny, jak i skutki⁴. Ze względu na objętość tego opracowania zmuszony jestem do wybrania jednego aspektu tego zjawiska, któremu poświęca się stosunkowo mało miejsca w debatach, a mianowicie czy i w jaki sposób ma na niego wpływ działalność związków zawodowych oraz – co ważniejsze – jakie muszą zaistnieć warunki, aby mogły one odegrać pozytywną rolę w złagodzeniu jego skutków. Próbą niewyczerpującej oczywiście, a także subiektywnej odpowiedzi na to pytanie jest poniższy tekst, który dotyczy w głównej mierze aspektów materialnoprawnych. Nie będę natomiast odnosił się w nim bezpośrednio do roli politycznej związków zawodowych, która w omawianym temacie może mieć co prawda istotne znaczenie, ale ze względu na zakres przedmiotowy Studiów z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej nie wydaje się odpowiednia.

Założenia metodologiczne

Podstawowym problemem dotyczącym relacji związków zawodowych i prekariatu jest zdefiniowanie tego ostatniego pojęcia. Jeżeli przyjąć proste tłumaczenie, że praca prekaryjna to praca niezapewniająca zatrudnionemu pewności co do jego przyszłości, to można powiedzieć, że poza rentierami, którzy mają w miarę pewne perspektywy⁵, wszyscy zatrudnieni, i to zarówno na podstawie umów o pracę, jak i umów cywilnoprawnych⁶, nie mówiąc już o pracujących w szarej strefie⁷, są prekariuszami. Konstatacja ta wynika z ogólnej sytuacji na zglobalizowanym rynku pracy, na którym „pewna jest tylko niepewność”, ponieważ nawet świetni pracownicy zatrudnieni na podstawie modelowych umów o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, posiadający wysokie zarobki, mogą pracę stracić z dnia na dzień⁸. Jeżeli zaś osoby te spłacają np. kredyty, to potencjalna możliwość utraty zarobku sprawia, że poczucie niepewności może być u nich większe niż u osób zarabiających dużo mniej, „niemających jednak nic do stracenia”⁹. Ponadto wiedza, która coraz powszechniej dociera do świadomości zatrudnionych, że nawet pracując na pełny etat przez całe

⁴ Szerzej na ten temat zob. B. Godlewska-Bujok, *Prekariat i umowy prekaryjne*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2014, 9, s. 2–6.

⁵ Chociaż również w ich przypadku uwarunkowania zewnętrzne sprawiają, że nie można mówić o gwarancji pełnej stabilności.

⁶ Zwanych, moim zdaniem, zupełnie niezasadnie, niestety również w doktrynie, umowami śmieciowymi – zob. np. *Współczesne problemy zatrudnienia. Wykorzystywanie umów śmieciowych dla „ukrycia” stosunku pracy*, Z. Kubot, S. Kowalski (red.), Warszawa 2016.

⁷ Szerzej na temat fenomenu tego zjawiska zob. A. Patulski, *Praca nierejestrowana*, w: *System prawa pracy*, K.W. Baran (red.), t. VII, *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2015, s. 612 i n.

⁸ Więcej zob. K. Walczak, *Bezrobocie wyzwaniem dla prawa pracy epoki postindustrialnej*, w: *Bezrobocie i polityka zatrudnienia*, Z. Góral (red.), Warszawa 2013, s. 20 i n.

⁹ Szerzej na ten temat zob. *Brak pewności zatrudnienia a obawy uczestników rynku pracy*, L. Mitrus, P. Potocki (red.), Bielsko-Biała 2015.

życie, i tak nie ma się gwarancji otrzymania godziwej emerytury, powoduje, że osoby osiągające stosunkowo wysoką stopę życiową w perspektywie bycia emerytami mogą również czuć się jak prekariusze.

Przy takim rozumieniu tego pojęcia trudno jednak zakładać jakąś szczególną rolę związków zawodowych. Nie można bowiem oczekiwać, aby mogły one wpływać na „wewnętrzną niepewność” zatrudnionych, która wynika z uwarunkowań gospodarczych, rządzonych „niewidzialną ręką rynku”. Ponadto należy mieć świadomość, że świat wielkoprzemysłowej klasy robotniczej, która masowo zrzeszała się w związki zawodowe w okresie gospodarki industrialnej, bezpowrotnie minął. Przy daleko idącej różnorodności form prowadzenia działalności gospodarczej i jej atomizacji wynikającej ze sposobów funkcjonowania zglobalizowanej gospodarki postindustrialnej dotychczasowe masowe działania związków zawodowych nie sprawdzają się.

Dwa rynki pracy

W świetle tego, co wyżej powiedziano, wydaje się, że mówiąc o roli związków zawodowych w Polsce w powiązaniu z pojęciem prekariatu, należy odpowiedzieć sobie na pytanie, kogo reprezentują związki zawodowe i jakie mają narzędzia do pomocy prekariuszom w polepszeniu ich sytuacji. Jeśli spojrzymy na to od strony materialnoprawnej, jest jeszcze w naszym kraju wiele do zrobienia¹⁰. Najpierw należy odpowiedzieć na pytanie o rolę związków zawodowych w stworzeniu dwóch rynków pracy insiderów oraz outsiderów. Można powiedzieć, że insiderzy to ci, którzy korzystają z ochron przewidzianych przez prawo pracy, a więc ich poczucie pewności jest w miarę zabezpieczone, co niewątpliwie zawdzięczają związkom zawodowym. Dotyczy to w głównej mierze tradycyjnego elektoratu związków zawodowych, to znaczy pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, najczęściej w sektorze publicznym lub też w dużych przedsiębiorstwach produkcyjnych, znajdujących się bardzo często pod kontrolą państwa. Z kolei outsiderzy to ci, którzy nie znaleźli się w tej grupie szczególnie chronionej, a równocześnie nie są w stanie sami zapewnić sobie wystarczających środków utrzymania. To właśnie osoby, o których ochronę powinny walczyć związki zawodowe. Wymaga to jednak zmiany przepisów¹¹.

¹⁰ Dlatego też chciałbym, aby niniejszy artykuł został potraktowany jako głos w dyskusji na temat przyszłości prawa pracy, a szerzej prawa zatrudnienia, chociażby w kontekście działania powołanej na mocy rozporządzenia Rady Ministrów z 9 sierpnia 2016 r. Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy (Dz. U. z 2016 r., poz. 1366).

¹¹ Zob. też na ten temat K. Walczak, *Propozycje zmian mające na celu dopasowanie modelu stosunków pracy w Polsce do wyzwań początku drugiej dekady XXI wieku*, Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej, A.M. Świątkowski (red.), Kraków 2011, s. 9 i n.

Rozszerzenie zakresu działania związków zawodowych na zatrudnionych na podstawie umów prawa cywilnego

Niezwykle istotne jest ostateczne wdrożenie do ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych¹² wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 2 czerwca 2015 r. K 1/13¹³, zgodnie z którym prawo do zrzeszania się w związki zawodowe muszą mieć zagwarantowane nie tylko pracownicy, ale również osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych i samozatrudnieni¹⁴. Czy jednak osoby te, działające najczęściej indywidualnie, będą chciały skorzystać z prawa do zrzeszania się w związkach zawodowych, to już inna sprawa. Taką możliwość dostrzegam zwłaszcza w przypadku osób współpracujących jako indywidualni kontraktorzy z jednym podmiotem, a więc istnieją jakieś wspólne interesy, które w lepszy sposób mogą być chronione właśnie przez działania kolektywne. Jako przykład można podać firmy ochroniarskie czy zajmujące się sprzątnięciem, które często korzystają z usług osób świadczących pracę na podstawie umów prawa cywilnego. Osoby te mają niewątpliwie wspólny interes, jakim jest podniesienie godzinowej stawki wynagrodzenia, która jest najczęściej taka sama dla wszystkich¹⁵. Tak więc umożliwienie takim osobom zrzeszania się i wspólnego reprezentowania własnych interesów wydaje się jak najbardziej zasadne i może wpływać na osłabienie prekaryjnego charakteru tego rodzaju prac, co zresztą stanowiłoby realizację wyróżnianej w ostatnim czasie w doktrynie prawa pracy promocyjnej funkcji prawa pracy¹⁶.

Rozszerzenie zakresu działania związków zawodowych na ochronę pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony

W przypadku zatrudnienia pracowniczego prekariat najczęściej wiąże się z umowami terminowymi w odróżnieniu od umów na czas nieokreślony. Umowy te w Polsce faktycznie stanowią poważny problem, obejmują bowiem około 30% zatrudnionych, co jest niemal

¹² Dz. U. z 2015 r., poz. 1881.

¹³ Dz. U. z 2015 r., poz. 791.

¹⁴ Wymóg objęcia tych osób możliwością zrzeszania się w związki zawodowe wynika zresztą z konieczności prawidłowej realizacji przez Polskę zobowiązań nałożonych na nasz kraj przez konwencje międzynarodowe. Szerzej na ten temat zob. K. Walczak, *Zbiorowe prawo pracy. Aspekty prawa międzynarodowego, europejskiego i polskiego*, Warszawa 2004, s. 135 i n. oraz tenże, *Międzynarodowe zbiorowe prawo pracy*, w: *System prawa pracy*, K.W. Baran (red.), t. V, *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 172 i n.

¹⁵ Więcej zob. K. Walczak, *Wynagrodzenie minimalne w umowach zlecenia i o świadczenie usług – zagadnienia doktrynalne i praktyczne*, *Monitor Prawniczy* 2016, 8 i 9.

¹⁶ Szerzej zob. K. Walczak, *Funkcja promocyjna prawa pracy – co może oznaczać w zglobalizowanej gospodarce i co można zrobić, aby była skuteczniej realizowana*, *Studia Prawnicze. Rozprawy i Materiały*, Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego, B. Wagner i E. Hofmańska (red.), Kraków 2010, s. 63 i n.

dwukrotnie wyższym wskaźnikiem niż w całej UE¹⁷. Sytuacja ta wynikała między innymi z bardzo liberalnego podejścia do tego rodzaju umów w polskich przepisach, które w wielu miejscach były niezgodne z regulacjami zawartymi w przepisach Unii Europejskiej¹⁸, co potwierdził zresztą Trybunał Sprawiedliwości UE w wyroku z 13 marca 2014 r. w sprawie C-38/13 *Nierodzik*. W wyniku tego wyroku dokonano nowelizacji Kodeksu pracy dotyczącej zasad zatrudniania pracowników na czas określony, wprowadzając ograniczenia w pełnym woluntaryzmie pracodawców w swobodzie ich zawierania¹⁹. Jednakże nadal pozostawiono nieuzasadnioną, moim zdaniem, różnicę w sposobach rozwiązywania obydwu rodzajów umów o pracę, ponieważ związki zawodowe nadal nie uczestniczą w konsultowaniu wypowiedzania umów o pracę na czas określony, co na pewno osłabia pozycję obronną pracownika, a więc tworzy dodatkowy element niepewności. Wydaje się, że w przypadku objęcia wszystkich pracowników koniecznością konsultowania wypowiedzania ich umów o pracę zwiększyłyby się również poziom uzwiązkowienia oraz wynikająca stąd potencjalna możliwość oddziaływania związków zawodowych na pracodawców.

Ujednolicenie sposobów wypowiedzania umów o pracę

W przypadku realizacji wskazanego wyżej ujednolicenia sposobów wypowiedzania umów o pracę poprzez objęcie obowiązkiem konsultacji również umów na czas określony²⁰ należałoby jednak zracjonalizować tę procedurę. Wydaje się więc, że konsultacja ta powinna mieć charakter następczy, a więc pracodawca powinien mieć możliwość wręczenia pracownikowi dokumentu wypowiedzenia umowy o pracę, a dopiero później powinien mieć obowiązek skonsultować swoją decyzję ze związkiem zawodowym. Skoro i tak konsultacja ma tylko charakter opinii, a nie współdecydowania, argumenty związku mogłyby być uwzględnione przez pracodawcę i wówczas miałby on możliwość wycofania się ze złożonego wcześniej oświadczenia woli. Po uprzedniej konsultacji wypowiedzeń ze związkami zawodowymi częste są przypadki, gdy związek zawodowy informuje pracownika, że otrzymał pismo dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę, i wówczas pracownik, któremu udało się np. uzyskać zwolnienie lekarskie, w okresie tej

¹⁷ Więcej zob. P. Skedinger, *Employment Protection Legislation. Evolution, Effects. Winners and Losers*, Cheltenham, UK, Northampton, USA 2010, s. 19 i n.

¹⁸ Obszerniej zob. K. Walczak, *Umowy o pracę na czas określony. Uwagi krytyczne*, Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej, A.M. Świątkowski (red.), Kraków 2008, s. 201 i n. oraz tenże, *Umowa na zastępstwo – czy można ją kwestionować ze względu na niezgodność z prawem europejskim*, Monitor Prawniczy 2005, 3.

¹⁹ Szerzej na ten temat zob. opracowania w Studiach z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej, K.W. Baran (red.), Kraków 2016 autorstwa J. Piątkowskiego, *Umowa o pracę na czas określony w KP – nowa jakość czy powolny zmierzch tożsamości* oraz A. Drala, *Zatrudnienie na podstawie umów terminowych w świetle nowelizacji KP*.

²⁰ Nie wydaje mi się natomiast zasadne, ze względu na ich cel, rozszerzanie tego obowiązku na umowy na okres próbny.

nieobecności, która czasami trwa wiele miesięcy, nie może być skutecznie zwolniony z pracy. Z takiej możliwości nie korzystają natomiast pracownicy zatrudnieni na czas określony. Wydaje się więc, że postulat objęcia wszystkich pracowników, którzy są reprezentowani przez związek zawodowy²¹, obowiązkiem konsultacji wypowiedzeń umów o pracę, jest jak najbardziej uzasadniony, aby jednak przeciwdziałać opisanym wyżej patologiom, procedura ta powinna być zmieniona.

Flexicurity wewnętrzne

Zgodnie z tym, co powiedziano powyżej, objęcie możliwością praktycznego reprezentowania przez związki zawodowe dotychczasowych outsiderów rynku pracy, a także faktyczna chęć ich obrony przez partnera społecznego, są podstawowym warunkiem włączenia związków zawodowych do złagodzenia prekaryjności pracy. W tym kontekście mówi się wiele w UE na temat koncepcji *flexicurity*²², która w interesującej nas tematyce mogłaby być realizowana przez tak zwane *flexicurity* wewnętrzne, a więc na poziomie pracodawcy. Przede wszystkim powinno to mieć miejsce w trakcie negocjacji porozumień zakładowych, które po wskazanych przeze mnie wyżej koniecznych zmianach w przepisach będą mogły dotyczyć również osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy. Negocjacje te muszą jednak uwzględniać konieczność elastycznego dopasowania się do wymagań rynku pracy między innymi poprzez osłabienie ochrony przed wypowiedzeniami pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas nieokreślony, co w większym stopniu może umożliwić znalezienie zatrudnienia przez obecnych outsiderów rynku pracy. W tym kontekście należy zwrócić uwagę na istniejącą na polskim rynku pracy od początku transformacji ustrojowej, a więc od lat 90. XX wieku, praktykę zawierania w trakcie restrukturyzacji tak zwanych pakietów socjalnych, które wprowadzały wieloletnie gwarancje pracy dla osób zatrudnionych na podstawie umów na czas nieokreślony²³, co powodowało, że pracodawcy, nie mogąc rozstać się nawet z mało efektywnymi pracownikami lub też rozstając się z nimi kosztem bardzo wysokich odszkodowań

²¹ O czym jednak pracodawca powinien być informowany z góry, w przeciwnym bowiem razie prowadzi to do patologii podobnych do tych, o jakich była mowa w przypadku samej konsultacji wypowiedzenia. Wiąże się to jednak z koniecznością zmiany podejścia do tak zwanych list związkowych, o czym szerzej piszę w opracowaniu *Przekazywanie pracodawcy przez związek zawodowy imiennej listy członków – prawo czy obowiązek?*, *Monitor Prawniczy* 2008, 1, s. 18 i nast.

²² Szerzej zob. K. Walczak, *Pojęcie flexicurity w realiach polskich. Co należy zrobić, aby lepiej odpowiadało wyzwaniu rozwoju potencjału społecznego II dekady XXI wieku*, w: *Rozwój potencjału społecznego organizacji – wyzwania w XXI wieku. Księga jubileuszowa z okazji siedemdziesiątej rocznicy urodzin Profesora Mariana Dobrzyńskiego*, K. Klincewicz, W. Grzywacz (red.), Warszawa 2012, s. 163 i n.

²³ Zob. też K. Walczak, *Praktyczne problemy związane z uznaniem Pakietu Socjalnego jako źródła prawa pracy*, w: *Prawo pracy w świetle procesów integracji europejskiej. Księga jubileuszowa Profesor Marii Matej-Tyrowicz*, J. Wratny, M.B. Rycak (red.), Warszawa 2011, s. 515 i n.

w ramach tak zwanych Programów Dobrowolnych Odejsć²⁴, nie zatrudniali innych, a więc wpływali na stworzenie zjawiska outsiderów. Również w przypadku insiderów, a więc osób korzystających z gwarancji zatrudnienia, w dłuższej perspektywie takie porozumienia powodowały realną groźbę prekaryjności ze względu na „dezaktualizację” kwalifikacji zawodowych wynikających z ich niepodnoszenia. Z jednej strony wynikało to z niechęci samych zatrudnionych, którzy wiedzieli, że pracodawca nie zwolni ich z pracy w perspektywie wielu lat, z drugiej zaś z braku chęci pracodawcy do inwestowania w tych pracowników, którzy i tak kosztowali go dużo więcej niż pracownicy o wyższych kwalifikacjach, ale niemający tak rozbudowanych gwarancji ochrony. W konsekwencji po zakończeniu okresu ochronnego pracownicy ci byli i są zwalniani przez pracodawców jako nieefektywni. Nie posiadając wiedzy i umiejętności wymaganych na rynku pracy, nie znajdowali zatrudnienia, a więc bardzo szybko stawali się prekariuszami bez środków utrzymania. Praktyki takie, widoczne zwłaszcza w silnie uzwiązkowionych branżach produkcyjnych, pokazują, że rolę związków zawodowych nie powinna być maksymalizacja ochron, ale – tak jak mówi się w teorii *flexicurity* – powinny one, broniąc w racjonalny sposób pracowników, wpływać na możliwość osiągnięcia przez nich kwalifikacji niezbędnych do pracy nie tylko w aktualnym miejscu pracy, lecz również u innego pracodawcy.

Podsumowanie

Na koniec chciałbym zwrócić uwagę na szczególne – pozaprawne – zjawiska, które już teraz z coraz większym natężeniem widać na rynku pracy. Są nimi demografia i migracja. Jeszcze kilka lat temu jedną z istotnych przyczyn prekariatu była sytuacja na rynku pracy i wysokie bezrobocie, co powodowało, że pracodawcy, mając możliwość łatwego zastąpienia drogiego pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy pracownikiem nietypowym, to znaczy tańszym, bardzo często z tego korzystali. Obecnie jednak rynek pracy pracodawcy coraz szybciej zmienia się w rynek pracy pracownika, co oznacza, że mając coraz więcej problemów ze znalezieniem osób chętnych do pracy, pracodawcy są zmuszani nie tylko do podnoszenia stawek wynagrodzenia, lecz także do oferowania umów o pracę. Nie jest to może jeszcze trend powszechny w naszym kraju, ale w wielu rejonach oraz branżach coraz bardziej widoczny. Czy jednak taka poprawa sytuacji na rynku pracy spowoduje potencjalne wzmocnienie roli związków zawodowych, czy też wręcz przeciwnie, większość osób mająca taką możliwość będzie wolała „wziąć sprawę w swoje ręce” – to dopiero czas pokaże. Na to zaś same przepisy, które były głównym przedmiotem niniejszego

²⁴ Więcej zob. K. Walczak, *Program dobrowolnych odejsć – nienazwana instytucja prawa pracy i problemy z jej interpretacją*, w: *Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, A. Patulski, K. Walczak (red.), Warszawa 2009, s. 65 i n.

opracowania, nie mają wpływu, ponieważ ich celem jest danie możliwości realizacji zasady *Inde datae leges, ne fortior omnia posset*, natomiast czy i w jaki sposób skorzystają z niej uprawnieni, to już zupełnie inny problem.

Bibliografia

- Baran K.W. (red.), *Międzynarodowe zbiorowe prawo pracy*, w: *System prawa pracy*, t. V, *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2014.
- Burczak K., Dębiński A., Jońca M., *Łacińskie sentencje i powiedzenia prawnicze*, Warszawa 2007.
- Dral A., *Zatrudnienie na podstawie umów terminowych w świetle nowelizacji KP*, w: *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, K.W. Baran (red.), Kraków 2016.
- Godlewska-Bujok B., *Prekariat i umowy prekaryjne*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2014, 9.
- Kubot Z., Kowalski S. (red.), *Współczesne problemy zatrudnienia. Wykorzystywanie umów śmieciowych dla „ukrycia” stosunku pracy*, Warszawa 2016.
- Mitrus L., Potocki P. (red.), *Brak pewności zatrudnienia a obawy uczestników rynku pracy*, Bielsko-Biała 2015.
- Patulski A., *Praca nierejestrowana*, w: *System prawa pracy*, K.W. Baran (red.), t. VII, *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2015.
- Piątkowski J., *Umowa o pracę na czas określony w KP – nowa jakość czy powolny zmierzch tożsamości*, w: *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, K.W. Baran (red.), Kraków 2016.
- Skedinger P., *Employment Protection Legislation. Evolution, Effects. Winners and Losers*, Cheltenham, UK, Northampton, USA 2010.
- Walczak K., *Bezrobocie wyzwaniem dla prawa pracy epoki postindustrialnej*, w: *Bezrobocie i polityka zatrudnienia*, Z. Góral (red.), Warszawa 2013.
- Walczak K., *Funkcja promocyjna prawa pracy – co może oznaczać w zglobalizowanej gospodarce i co można zrobić, aby była skuteczniej realizowana*, *Studia Prawnicze. Rozprawy i Materiały*, Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego, B. Wagner i E. Hofmańska (red.), Kraków 2010.
- Walczak K., *Pojęcie flexicurity w realiach polskich. Co należy zrobić, aby lepiej odpowiadało wyzwaniu rozwoju potencjału społecznego II dekady XXI wieku*, w: *Rozwój potencjału społecznego organizacji – wyzwania w XXI wieku. Księga jubileuszowa z okazji siedemdziesiątej rocznicy urodzin Profesora Mariana Dobrzyńskiego*, K. Klincewicz, W. Grzywacz (red.), Warszawa 2012.
- Walczak K., *Praktyczne problemy związane z uznaniem Pakietu Socjalnego jako źródła prawa pracy*, w: *Prawo pracy w świetle procesów integracji europejskiej. Księga jubileuszowa Profesor Marii Matej-Tyrowicz*, J. Wratny, M.B. Rycak (red.), Warszawa 2011.
- Walczak K., *Program dobrowolnych odejść – nienazwana instytucja prawa pracy i problemy z jej interpretacją*, w: *Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, A. Patulski, K. Walczak (red.), Warszawa 2009.

- Walczak K., *Propozycje zmian mające na celu dopasowanie modelu stosunków pracy w Polsce do wyzwań początku drugiej dekady XXI wieku*, Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej, A.M. Świątkowski (red.), Kraków 2011.
- Walczak K., *Przekazywanie pracodawcy przez związek zawodowy imiennej listy członków – prawo czy obowiązek?*, Monitor Prawniczy 2008, 1.
- Walczak K., *Umowa na zastępstwo – czy można ją kwestionować ze względu na niezgodność z prawem europejskim*, Monitor Prawniczy 2005, 3.
- Walczak K., *Umowy o pracę na czas określony. Uwagi krytyczne*, Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej, A.M. Świątkowski (red.), Kraków 2008.
- Walczak K., *Wpływ globalizacji i ogólnoświatowego kryzysu na podstawy i warunki zatrudnienia. Wyzwania dla polskiego prawa pracy*, w: *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, L. Florek i Ł. Pisarczyk (red.), XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 26–28 maja 2011, Warszawa 2011.
- Walczak K., *Wynagrodzenie minimalne w umowach zlecenia i o świadczenie usług – zagadnienia doktrynalne i praktyczne*, Monitor Prawniczy 2016, 8 i 9.
- Walczak K., *Zbiorowe prawo pracy. Aspekty prawa międzynarodowego, europejskiego i polskiego*, Warszawa 2004.