

# NIEZWIĄZKOWE PRZEDSTAWICIELSTWA PRACOWNIKÓW

## SEMINARIUM IPISS

Marta Derlacz  
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

28 maja 2008 r. w Warszawie Instytut Pracy i Spraw Socjalnych zainicjował cykl debat nad podstawowymi instytucjami i kierunkami rozwoju zbiorowego prawa pracy. Pierwsze spotkanie z tego cyklu poświęcone było niezwiązkowemu przedstawicielstwu pracowników i miało charakter dyskusji panelowej, w której udział wzięli przedstawiciele nauki, związków zawodowych oraz organizacji pracodawców.

Przedmiotem dyskusji była ocena funkcjonowania rad pracowników, znaczenie wprowadzenia tej instytucji do zbiorowych stosunków pracy w Polsce, ewentualne rozszerzenie kompetencji przedstawicielstw pracowników w zakładach pracy, w których nie funkcjonują związki zawodowe, oraz problem europejskich rad zakładowych.

Uczestnicy spotkania zgodzili się, że możliwość powoływania rad pracowników nie była przełomem, ale też nie pozostała bez znaczenia dla zbiorowych stosunków pracy. Wprowadzenie Ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji odbywało się pod presją czasu, aby uniknąć sankcji za nieimplementowanie Dyrektywy 2002/14/WE, co nie pozwoliło na głęboką analizę problemu oraz dostosowanie rad do istniejących już w polskim porządku prawnym przedstawicielstw pracowników.

Reprezentanci związków zawodowych zauważyli, że rady pracowników są instytucją narzuconą i nie zyskały szerokiego poparcia pracowników. W ich ocenie najlepiej funkcjonują rady powoływane w zakładach, w których działają związki zawodowe, gdyż mogą one liczyć na wsparcie zaplecza eksperckiego związku. W takich zakładach rady uzupełniają uprawnienia związków do uzyskiwania informacji o sytuacji ekonomicznej pracodawcy, co na gruncie Ustawy o związkach zawodowych jest ograniczone. Wadą polskiej ustawy jest brak zapisów zobowiązujących radę do przekazywania informacji pracownikom. Może to powodować wątpliwości co do zapewnienia efektywności postanowień Dyrektywy 2002/14, której celem jest zagwarantowanie każdemu pracownikowi otrzymania odpowiednich informacji.

Wobec niskiego poziomu uzwiązkowienia w Polsce podczas debaty zastanawiano się nad tym, czy w przyszłości w zakładach, w których nie działają związki zawodowe, powinno powstać przedstawicielstwo pracowników o kompetencjach zarezerwowanych obecnie wyłącznie dla związków, takich jak opiniowanie zwolnień, zawieranie układów zbiorowych czy uzgadnianie regulaminów pracy.

Do pomysłu tego krytycznie odnieśli się zarówno związkowcy, jak i przedstawiciele pracodawców.

Reprezentanci związków zawodowych podnieśli, że należy zbadać przyczyny niskiego poziomu członkostwa w związkach zawodowych i rozważyć umocnienie kompetencji związków zawodowych. Obecnie, związki zawodowe mają obowiązek reprezentowania wszystkich pracowników, niezależnie od tego, czy dany pracownik przystąpi do związku, czy nie. Z tego względu pracownicy nie czują motywacji do wstępowania do związku, a ponadto przynależność do niego oceniają często jako potencjalne zagrożenie sankcjami ze strony pracodawcy. Tworzenie kolejnych przedstawicielstw pracowników może powodować konflikty między nimi i oznaczać praktyczne osłabienie pozycji pracowników.

Ponadto istnienie jednej reprezentacji pracowników w zakładzie, posiadającej szerokie poparcie wśród pracowników, jest korzystne dla pracodawcy, gdyż ułatwia mu prowadzenie dialogu z załogą i zwiększa szanse na zawieranie trwałych porozumień.

Skutecznej partycypacji nie da się narzucić, a normy prawne mogą jedynie tworzyć sprzyjające warunki do podjęcia dialogu pracodawcy z pracownikami. Jego jakość zależy jednak w dużym stopniu od kultury organizacyjnej w danym zakładzie i stopnia świadomości pracodawcy i pracowników.

Częste zmiany legislacyjne nie sprzyjają rozwojowi partycypacji, ponieważ wypracowanie przez pracowników i pracodawców mechanizmów komunikacji wymaga czasu. W zakresie zbiorowych stosunków pracy prawo powinno tworzyć jedynie ogólne zasady, które szczegółową treścią wypełniałby już sami pracownicy i pracodawcy, stosownie do specyfiki danego zakładu pracy.

## INFORMOWANIE I KONSULTACJA PRACOWNIKÓW W PRAWIE POLSKIM – W DRUGĄ ROCZNICĘ UCHWALENIA USTAWY

### KONFERENCJA W KRAKOWIE

Marta Derlacz  
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

W dniach 9–10 maja 2008 r. w Krakowie odbyła się konferencja naukowa pt. *Informowanie i konsultacja pracowników w prawie polskim – w drugą rocznicę uchwalenia ustawy*, zorganizowana przez Katedrę Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego. Patronat honorowy nad konferencją objęli minister pracy i polityki społecznej oraz główny inspektor pracy. Wsparcia w zorganizowaniu konferencji udzieliła Fundacja im. Friedricha Eberta.

Konferencja miała na celu dokonanie oceny funkcjonowania Ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (DzU nr 79, poz. 550). W konferencji wzięli udział przedstawiciele nauki oraz praktyki – przedstawiciele związków zawodowych, organizacji pracodawców, prawnicy, a także pracownicy działów kadr, menedżerowie oraz członkowie rad pracowników, którzy na co dzień stykają się z problemem sto-

sowania przepisów dotyczących rad pracowników. Pierwszy dzień konferencji został poświęcony zagadnieniom związanym z polską regulacją w zakresie informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji, w drugim dniu skupiono się na omówieniu informacji i konsultacji w prawie europejskim oraz międzynarodowym.

Konferencję otworzyły przemówienia przedstawicieli organizatorów oraz patronów honorowych konferencji. Minister pracy i polityki społecznej Jolanta Fedak zwróciła uwagę, że z informacji, jakie napływają do resortu pracy wynika, że instytucja rad pracowników cieszy się dużym zainteresowaniem. Do kwietnia 2008 r. wpłynęło do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej ponad 2000 zawiadomień o powstaniu rad pracowników oraz ponad 4000 zgłoszeń dotyczących zawarcia porozumień na podstawie art. 24 wspomnianej wyżej ustawy. Funkcjonowanie tej ustawy zostało poddane pod ocenę Komisji Trójstronnej, która opracowała projekt nowelizacji, uchwalony przez Sejm 11 kwietnia 2008 r.

Główny inspektor pracy Bożena Borys-Szopa, wskazała problemy związane ze stosowaniem ustawy, które najczęściej zgłaszali inspektorzy pracy. Skala stwierdzonych nieprawidłowości jest stosunkowo niewielka – w 2007 r. na łączną liczbę prawie 24,4 tys. skarg zgłoszonych do Państwowej Inspekcji Pracy, tylko 54 dotyczyło problematyki tworzenia i działalności rad pracowników, z czego 22 okazały się bezzasadne. Kierowane skargi dotyczyły:

- uniemożliwienia przez pracodawcę utworzenia rady pracowników,
- utworzenia rad pracowników niezgodnie z trybem określonym w ustawie,
- nieprzestrzegania porozumienia zawartego na podstawie art. 24 ustawy,
- nieustalenia przez pracodawcę zasad współdziałania z radą pracowników,
- nieprzekazania radzie przez pracodawcę należnych informacji lub odmowy udostępnienia dokumentów,
- nieprzeprowadzenia konsultacji w sprawach określonych w ustawie,
- rozwiązania stosunku pracy z członkiem rady pracowników bez jej zgody,
- nieudzielenia przez pracodawcę członkowi rady pracowników zwolnienia z pracy zawodowej na czas niezbędny do udziału w pracach rady.

Przeprowadzone kontrole ujawniły także istnienie trudności w stosowaniu niektórych przepisów ustawy. Dotyczyły one m.in. definicji podmiotów, do których ma ona zastosowanie, czy zbyt ogólnie sformułowanego katalogu spraw objętych obowiązkiem informacyjnym pracodawcy.

Tematem wystąpienia prof. Grzegorza Goździewicza (UMK w Toruniu, KUL) była pozycja rady pracowników w stosunku do związków zawodowych. Prof. Goździewicz stwierdził, że wobec zjawiska malejącego znaczenia związków zawodowych na poziomie zakładu pracy, pozytywnie należy ocenić wprowadzenie obowiązku ustanowienia stałego przedstawicielstwa pracowniczego u tych pracodawców, u których nie działają związki zawodowe. Rozważając pozycję rady pracowników w stosunku do związków zawodowych, trzeba podkreślić różnicowany charakter rady, w zależności od tego, czy jest ona tworzona w zakładzie, w którym związek zawodowy działa, czy nie. Mimo że kompetencje

rady w obydwu sytuacjach są tożsame, zdecydowanie większą niezależność ciała to będzie posiadać w zakładach „niezwiązkowych”.

Referent przedstawił pogląd, że pozycja rady w znacznej mierze będzie zależeć od siły i kompetencji członków rady w danym zakładzie. Może się okazać, że z czasem działalność rady będzie wykraczać poza zakres przedmiotowy wyznaczony radzie przez ustawodawcę. Dotyczyć to może zwłaszcza tych zagadnień, co do których obecnie ustawodawca przewidział powoływanie pozazwiązkowych przedstawicielstw w określonych sprawach (np. zawieranie porozumień zawieszających uprawnienia pracownicze).

W referacie pt. *Załoga a rada pracowników* dr Krzysztof Walczak (UW) oraz Grzegorz Orłowski (WSPiZ im. Leona Koźmińskiego) poddali analizie postanowienia i cele Dyrektywy 2002/14/WE, wskazując, że jej celem jest zapewnienie pracownikom uzyskania informacji bezpośrednio lub za pośrednictwem ich przedstawicielstwa. Literalna wykładnia ustawy wskazywałaby wprawdzie, że adresatem informacji jest rada pracowników, a nie załoga, jednak założeniem ustawy jest przekazywanie informacji samym pracownikom, za pośrednictwem rady. Na taką interpretację wskazuje już sam tytuł tego aktu prawnego.

W konkluzji referenci postulowali o zmianę ustawy w kierunku zapewnienia pracownikom gwarancji faktycznego uzyskania informacji przekazanych radzie przez pracodawcę.

W referacie zatytułowanym *Wybrane uprawnienia konsultacyjno-informacyjne związków zawodowych a kompetencje rady pracowników* Marcin Wojewódka zwrócił uwagę na pewne niekonsekwencje rozgraniczenia uprawnień związków zawodowych i rad pracowników w zakresie domagania się od pracodawcy określonych informacji.

W dyskusji kończącej sesję krytycznie odniesiono się do koncepcji rad jako organu współzarządzającego zakładem pracy. Poruszano także problem ochrony trwałości stosunku pracy członków rad i działaczy związkowych oraz niebezpieczeństwo ich nadużywania. Zwracano uwagę, że rady pracowników działają najsprawniej w tych przedsiębiorstwach, w których istnieją związki zawodowe, co jest spowodowane tym, że rady uzyskują finansowe i eksperckie wsparcie od związków.

W sesji drugiej dr hab. Leszek Mitrus (UJ) wygłosił referat pt. *Skutki przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę dla funkcjonowania rady pracowników*. Referent dowodził, że w przypadku transferu zakładu pracy na innego pracodawcę sytuacja pracowników nie powinna ulec pogorszeniu, co przekłada się na zachowanie statusu i uprawnień przedstawicielstwa pracowniczego. Wyraził pogląd, że nie istnieje potrzeba nowelizacji ustawy w kierunku uregulowania statusu rady pracowników w razie przejścia zakładu pracy, gdyż zainteresowane podmioty mają możliwość dokonania odpowiednich przekształceń na gruncie obecnie obowiązujących przepisów, a ewentualna regulacja musiałaby się charakteryzować daleko idącą kazuistyką.

Kolejny referat pt. *Ochrona interesów pracodawcy a proces informowania i konsultacji* wygłosiła dr Dominika Dörre-Nowak (UJ). Referentka stwierdziła, że uregulowanie problematyki ochrony niektórych informacji przekazywanych radzie w procesie informowania i konsultacji jest niejasne i może budzić liczne

wątpliwości. Dopiero funkcjonowanie tych przepisów w praktyce pozwoli na ocenę, czy ustawodawcy udało się osiągnąć cel w postaci skutecznej ochrony interesu gospodarczego pracodawcy.

Temat pojęcia i procedury konsultacji z radą pracowników podniósł dr hab. Jakub Stelina (UG). Konsultacja z radą pracowników ma charakter następczy wobec przekazania radzie informacji, a jednocześnie ma charakter uprzedni względem działań i decyzji pracodawcy w zakresie spraw podlegającym konsultacji. Rada pracowników w tym procesie pełni rolę obligatoryjnego pośrednika pomiędzy pracodawcą a załogą zakładu pracy, bowiem podstawowym celem procedury określonej w ustawie jest upodmiotowienie pracowników.

Rozważania o przedmiocie i procedurze informowania rady pracowników przeprowadził dr hab. Arkadiusz Sobczyk (UJ). Według referenta problematyka zakresu i procedury przekazywania informacji radom jest uregulowana w ustawie w sposób mało precyzyjny i budzący wątpliwości. Ustawa nie określa m.in. formy, w jakiej informacja pracodawca powinien udostępnić radzie. Referent wyraził pogląd, że informowanie nie musi polegać na przekazaniu radzie dokumentów źródłowych. Wydaje się, że pracodawca może przekazywać radzie jedynie wyciągi z dokumentów. Wiele kontrowersji budzi także zakres informacji, jakie pracodawca powinien radzie przekazać. Przy określaniu, jakie informacje pracodawca ma obowiązek przekazać radzie, należy odwołać się do celu procedury informacyjnej, którym co do zasady jest umożliwienie pracownikom odpowiedniego przygotowania się w sytuacji zagrożenia dla ich miejsc pracy, związanego z działaniami pracodawcy.

Dyskusję podsumowującą drugą sesję zdominował temat rzeczywistej efektywności przepisów o informowaniu i konsultacji pracowników. Uczestnicy dyskusji wyrazili wątpliwość, czy wobec niskiego, i ciągle słabnącego poziomu „uzwiąkowienia” zakładów pracy, zwłaszcza w sektorze prywatnym, pracownicy mają realną szansę korzystania ze swoich praw do otrzymywania informacji o kondycji zakładu pracy i planowanych działaniach pracodawcy. Przedstawiciel NSZZ „Solidarność” potwierdził, że w praktyce pracodawcy niechętnie przekazują informacje pracownikom. Ponadto zwrócił on uwagę, że powodem niskiego poziomu udziału pracowników w związkach zawodowych są wciąż obawy zatrudnionych o utratę miejsca pracy.

Prof. Barbara Wagner (UJ), w wystąpieniu pt. *Porozumienia zawierane na gruncie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji*, wyraziła pogląd, iż na gruncie obecnie obowiązujących przepisów rady pracowników nie mogą zawierać porozumień stanowiących źródła prawa pracy.

W referacie poświęconym ekonomicznym i osobowym gwarancjom efektywnego działania rad pracowników dr Monika Gładoch (UKSW) podkreśliła, że jakość dialogu społecznego zależy od osób w nim uczestniczących oraz od gwarancji, jakie przyznane są radzie. Efektywność działania tych rad zależy od stworzenia odpowiednich gwarancji osobowych i ekonomicznych, z których te pierwsze mają znaczenie pierwszorzędne. Gwarancje osobowe i ekonomiczne zostały zapewnione w szerszym zakresie

w zakładach pracy, w których funkcjonują reprezentatywne organizacje związkowe, bowiem to w tych przedsiębiorstwach rady mogą liczyć na wsparcie związków zawodowych, które dysponują zapleczem eksperckim.

Katarzyna Balsam, przedstawicielka Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, przedstawiła raport z badań nad skalą powoływania rad przeprowadzonych na podstawie zawiadomień o ich utworzeniu, przesłanych do resortu pracy do dnia 15 maja 2007 r. w zestawieniu z danymi GUS. Z przedstawionych danych wynika, że jedynie 6% pracodawców z sektora prywatnego, podlegających przepisom ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, utworzyło jak dotąd rady pracowników. W resorcie pracy trwają prace nad podjęciem kampanii informacyjnej i promocyjnej dotyczącej tworzenia takich rad.

Witold Polkowski, doradca Prezydenta Konfederacji Pracodawców Polskich, przedstawił genezę oraz główne zarzuty zawarte we wniosku, jaki Konfederacja złożyła do Trybunału Konstytucyjnego w sprawie niezgodności polskiej ustawy z Konstytucją. KPP zarzuca ustawie, że narusza zasadę negatywnej wolności związkowej, gdyż w zakładach, w których funkcjonują związki zawodowe, mają one wyłączne prawo powołania rady z pominięciem pracowników niezrzeszonych. Ponadto referent zwrócił uwagę, że ustawa jest sprzeczna z postanowieniami Dyrektywy 2002/14/WE, gdyż ogranicza krąg podmiotów objętych stosowaniem ustawy tylko do przedsiębiorców.

W dyskusji kończącej pierwszy dzień konferencji zwrócono uwagę na trudności, jakie budzi w praktyce określenie, czy danej organizacji związkowej przysługuje przymiot reprezentatywności. Reprezentatywność związku zawodowego podlega kontroli sądowej, jednakże ze względu na to, że związki nie są zobowiązane do prowadzenia ewidencji swoich członków, postępowanie dowodowe ogranicza się do złożenia oświadczenia przez przewodniczącego związku o liczbie członków.

Przedstawiciele organizacji pracodawców podnieśli, że obserwują praktykę ukrywania przez związek personaliów pracowników, którzy przystąpili do związku. W odpowiedzi reprezentanci związków zawodowych zauważyli, że praktyka taka jest spowodowana obawą o pogorszenie warunków pracy tych osób, czy nawet utratą przez nich zatrudnienia.

Zarówno przedstawiciele nauki, związków zawodowych, jak i organizacji pracodawców zgodzili się, że powinien zostać wprowadzony skuteczny mechanizm weryfikacji reprezentatywności związków, być może oparty na modelu francuskim, tj. badania reprezentatywności przez niezależny podmiot.

Prof. Jerzy Wratny (IPiSS) poddał pod dyskusję problem przyszłości i kierunków rozwoju instytucji rady pracowników. Szczególnie ważnym zagadnieniem jest popularyzacja rad w zakładach, w których nie działają związki, gdyż to u tych przedsiębiorców pracownicy są w zasadzie pozbawieni możliwości oddziaływania na sprawę pracownicze.

Dyskutanci zgodzili się, że zasadnym wydaje się obniżenie proggu zatrudnienia umożliwiającego powołanie rady w zakładzie. Jednakże trzeba zdecydować, czy należy w dalszym ciągu kontynuować model

podwójnej reprezentacji pracowniczej w zakładach, tj. działanie w jednym zakładzie i związków, i rad, czy należy opowiedzieć się raczej za reprezentacją alternatywną, tj. tworzeniem rad tylko w tych zakładach, w których nie działają związki zawodowe, co wiązałoby się z przyznaniem radom niektórych uprawnień dotyczących np. spraw bhp czy czasu pracy, zarezerwowanych dotychczas jedynie dla związków zawodowych.

W drugim dniu konferencji referat pt. *Zasady informacji i konsultacji pracowniczej w prawie europejskim* wygłosił prof. Jerzy Wratny (IPISS). Referent przedstawił genezę obecnie obowiązujących rozwiązań w zakresie informowania pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Polityka społeczna we Wspólnocie początkowo była podporządkowana celom gospodarczym i dopiero z czasem jej pozycja zmieniała się w kierunku uzyskania większej autonomii. Zmiany te miały wpływ także na dziedzinę informowania i konsultacji pracowników, która jest obecnie ideą prawa wspólnotowego w zakresie stosunków pracy, a jednocześnie jedną z nielicznych kwestii z zakresu zbiorowych stosunków pracy, którą prawo wspólnotowe się zajmuje.

Postęp w dziedzinie informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji odbywa się z trudem, gdyż zmiany w tej dziedzinie wymagają uwzględnienia ścierających się interesów pracodawców, pracowników i związków zawodowych. Polska ustawa powstawała w pośpiechu, gdyż dalsze zwlekanie z implementowaniem Dyrektywy 2002/14/WE groziło zastosowaniem sankcji przewidzianych w Traktacie Rzymskim. Odbił się on na jakości polskiej regulacji, w której skupiono się na implementacji prawa wspólnotowego, bez podjęcia wysiłku wyeliminowania nieodpowiednio i wątpliwości powstających na gruncie postanowień samej Dyrektywy 2002/14/WE.

Referat autorstwa prof. Andrzeja M. Świątkowskiego (UJ) i mgra Marcina Wujczyka (UJ) dotyczył miękkich (*soft*) standardów międzynarodowych i twardego (*hard*) prawa krajowego o informacji i konsultacji pracowników. Prelegent mgr Wujczyk skupił się na kwestii zbadania zgodności polskiej regulacji w zakresie informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji z postanowieniami zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej, która – jak dotąd – nie jest przez Polskę ratyfikowana. Na podstawie przedstawionej analizy referent wskazał, że są powody do uznania, iż pol-

ska ustawa nie jest zgodna z międzynarodowymi standardami.

Jako ostatni głos zabrał dr Marcin Zieleniecki z UG. (referat pt. *Rady pracowników a Europejskie Rady Zakładowe*). Porównanie zasad tworzenia i funkcjonowania europejskich rad zakładowych oraz rad pracowników pozwala dostrzec mankamenty przyjętych rozwiązań prawnych. Jedną z wad regulacji w tym zakresie jest nieścisłość terminologiczna, polegająca na innym zdefiniowaniu pojęcia „pracodawca” w Polsce oraz na gruncie Dyrektywy 2002/14/WE. Uniemożliwia to przeniesienie praktyki informacyjno-konsultacyjnej na poziom przedsiębiorstwa wielozakładowego, co niekiedy może prowadzić do ograniczenia prawa do informacji i konsultacji.

Referent pozytywnie ocenił rozwiązanie dotyczące powoływania rady przez związki zawodowe, podkreślając, że wsparcie związku umacnia pozycję rady, sprzyja zachowaniu jedności środowiska działaczy związkowców i pracowników zrzeszonych w radach oraz zachęca do wstępowania do związków zawodowych. Krytycznie odniósł się jednakże do nałożenia na zakładowe organizacje związkowe obowiązku ponoszenia kosztów funkcjonowania rady pracowników wyłonionej przy udziale tej organizacji, gdyż może to ograniczać praktykę informacyjno-konsultacyjną.

W dyskusji podniesiono, że kluczowym problemem ustawy, który będzie nabierał znaczenia, jest określenie informacji, do uzyskania których pracownicy mają prawo. Zdaniem prof. Sobczyka, na gruncie polskiej ustawy należy wyróżnić informacje, których pracodawca w ogóle nie jest zobowiązany udostępnić radzie, informacje, które przekazuje radzie i które nie powinny być przekazywane ogółowi pracowników oraz informacje, które przeznaczone są dla ogółu pracowników i powinny być im przekazane bezpośrednio lub za pośrednictwem rady. Prawo do otrzymania określonych komunikatów jest pewną formą kontroli i wpływa na podejmowanie decyzji przez pracodawcę, dlatego prawo do informowania i konsultacji na gruncie polskiej ustawy można zaliczyć do partycypacji pracowniczej *sensu largo*.

Referaty wygłoszone podczas konferencji wraz z innymi opracowaniami dotyczącymi omawianej problematyki zostały opublikowane w książce pod redakcją Arkadiusza Sobczyka pt. *Informowanie i konsultacja pracowników w polskim prawie pracy*.

## NOWE KSIĄŻKI

Zdzisław Czajka, WYNAGRADZANIE W SYSTEMIE ZARZĄDZANIA PRZEDSIĘBIORSTWEM, Seria: Studia i Monografie, IPISS, Warszawa 2008.

ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE W POLSCE. PROBLEMY DO ROZWIĄZANIA W NAJBLIŻSZEJ PRZYSZŁOŚCI, pod redakcją naukową Gertrudy Uścińska, Seria: Studia i Monografie, IPISS, Warszawa 2008, stron 334.

MIGRACJE MIĘDZYNARODOWE A MODERNIZACJA SYSTEMU POLITYCZNEGO I SPOŁECZNEGO. Redakcja naukowa i omówienie dyskusji Grażyna Firlit-Fesnak. Materiały z XIII Konferencji Naukowej Wydziału Dziennikarstwa i Nauk Politycznych Uniwersytetu Warszawskiego, 12 stycznia 2007 r., Warszawa 2008, stron 275.

ZATRUDNIENIE W POLSCE 2007. BIEZPIECZEŃSTWO NA ELASTYCZNYM RYNKU PRACY, pod redakcją Macieja Bukowskiego, MPiPS, Warszawa 2008, stron 184.