



ZRZESZENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH ENERGETYKÓW

00-628 WARSZAWA
ul. Marszałkowska 21/25 lok. 76
Tel. (22) 825-26-64
Tel. (22) 875-94-88
Fax: (22) 875-95-14
E-Mail: zzze@zzze.pl
www.zzze.pl

BANK PEKAO S.A. o/Warszawa
90 1240 5963 1111 0000 4797 4625
NIP: 525-21-90-391
REGON: 016443179
KRS 123596

Warszawa 18.04.2018 r.
ZZZE 12/18

STANOWISKO

ZRZESZENIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH ENERGETYKÓW

w sprawie dalszych prac nad zmianami w zbiorowym i indywidualnym prawie pracy

STOP DALSZEJ LIBERALIZACJI PRAWA PRACY

Co dalej z reformą prawa pracy? To nie jedyne pytanie, które się nasuwa po przedstawieniu i odrzuceniu projektów zbiorowego i indywidualnego prawa pracy. Pytanie to uzupełniają kolejne - Czy reforma prawa pracy zawsze ma oznaczać jego liberalizację? Czy ciągła i nadal postępująca liberalizacja prawa pracy ma obecnie sens? Czy kształt prawa pracy ma być zawsze dopasowany do liberalnej gospodarki rynkowej, czy raczej zabezpieczać pracowników przed jej mechanizmami? Jaka powinna być rola central związkowych i federacji pracodawców w tworzeniu prawa pracy? Co dalej z projektami zmian w prawie pracy – jaki powinien być kierunek reformy prawa pracy?

W ocenie Zrzeszenia Związków Zawodowych Energetyków obecna próba zmian w prawie pracy nie miała znamion reformy lecz dalszą jego liberalizację. Procesy liberalizacji prawa pracy rozumiemy jako kolejne „uelastycznienie” praw pracowniczych, jeszcze lepsze dostosowanie wszystkich aspektów pracy pracownika do potrzeb pracodawcy i jednocześnie rozluźnienie obowiązków pracodawców wobec pracowników.

Obecny kodeks pracy, chociaż ma ponad 40 lat, nie jest „reliktem przeszłości” wymagającym dostosowania do obecnej rzeczywistości gospodarczej. Ten akt prawny podlega niemalże corocznym nowelizacjom. Począwszy od zmian systemowych z przełomu lat 80 i 90-tych poprzedniego stulecia – polskie prawo pracy, podążając za prawem gospodarczym i handlowym ulegało stopniowym zmianom - ułatwiając liberalizację polskiej gospodarki. Ochronny charakter tych przepisów tracił natomiast coraz bardziej na znaczeniu. Zapisany w Konstytucji (art. 20) społeczny charakter polskiej gospodarki rynkowej w wielu płaszczyznach obecnie okazuje się mitem.

Żelaznym uzasadnieniem dla kolejnych etapów liberalizacji prawa pracy (także obecnego etapu) jest konieczność dbałości o wzrost gospodarczy i przyciąganie nowych inwestycji, dających kolejne miejsca pracy. Obecny etap liberalizacji prawa pracy można śmiało wpisać w plany Rządu – uczynienia z Polski wielkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. Z uzasadnieniem tym trudno się nie zgodzić – chociaż jak dotąd oferowana dla inwestorów wolność gospodarcza miałaby się przejawiać głównie w dalszym rozluźnianiu ich obowiązków wobec pracowników. Rządzący nie biorą natomiast pod uwagę myśli, że rozwój gospodarczy można stymulować także w inny sposób, np. poprzez likwidację procedur biurokratycznych, czy obniżanie podatków. Potrzeba ingerencji Państwa we

wszystkie sfery gospodarcze nie sprzyja zmniejszeniu biurokracji. Koszty wielkich projektów społecznych, za które Rząd zyskuje poparcie nie sprzyjają natomiast obniżaniu podatków. Według niektórych wizjonerów dalsza liberalizacja prawa pracy wydaje się pozostawać jedynym sposobem na rozwój gospodarczy.

Elastyczność praw pracowników ma jednak swoje granice. Powstaje pytanie, czy dalsze uelastycznianie prawa pracy – jest konieczne i zasadne. Skala migracji pracowników z Polski tworzy rynek pracy pracownika. Już teraz wiele gałęzi polskiej gospodarki musi się posilkiwać emigrantami ekonomicznymi spoza Unii. Obecny wzrost gospodarczy także nie uzasadnia dalszego pomniejszania praw pracowniczych. Czy powyższe nie powinno raczej motywować pracodawców i Ustawodawcę do szukania rozwiązań zachęcających do podejmowania pracy w Polsce?

Co zatem dalej z reformą prawa pracy? Konieczna jest zmiana sposobu myślenia zarówno po stronie Ustawodawcy jak i pracodawców. Uelastycznianie prawa pracy nie powinno być dalej postrzegane jako podstawowy sposób na reformę prawa pracy. Zmiany w prawie pracy nie powinny iść w kierunku dawania lub odbierania kolejnych uprawnień jednej grupie społecznej kosztem innych. I bez znaczenia pozostaje fakt, czy tracący na zmianach to pracownicy czy pracodawcy. Nowe rozwiązania powinny sprzyjać atrakcyjności zatrudniania na umowę o pracę, trwałości zatrudnienia i wydajności pracy.

Podobne założenia powinny dotyczyć także zbiorowego prawa pracy. W tej gałęzi prawa pracy sytuacja jest naprawdę tragiczna. Zbiorowe prawo pracy pamięta i odnosi się do początku transformacji polskiej gospodarki. Ustawy o związkach zawodowych i federacjach pracodawców, podobnie jak ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych pochodzą z 1991 roku, gdzie podstawowym podmiotem gospodarczym było przedsiębiorstwo państwowe. Od tamtego momentu model gospodarki, a także jego główni uczestnicy, uległ radykalnej przemianie. Rozciągnięte w wielopiętrowe struktury holdingi spółek kapitałowych często o ponadnarodowym i ponadpaństwowym charakterze zastąpiły przedsiębiorstwa państwowe. Zmianie uległa też rola przedstawicielstw pracowniczych, w tym organizacji związkowych. Swoje miejsce w systemie prawa pracy stara się odnaleźć (raczej bez powodzenia) układowe prawo pracy. Niestety zbiorowe prawo pracy nie podlegało zmianom w podobnym tempie i skali co prawo indywidualne. Nadal przedstawicielstwa pracownicze i pracodawcy muszą prowadzić dialog w oparciu o prawo rozporoszone po różnych ustawach i sięgające swymi korzeniami końcówki PRL-u. Poprzednia próba skodyfikowania tej gałęzi prawa pracy nie przyniosła efektu, a efekty sześciolletniej pracy poprzedniej Komisji Kodyfikacyjnej z 2008 r. wylądowały w koszu.

Obecny efekt reformy, oparty na próbie;

- koncesjonowania działalności związkowej przez centrale zrzeszone w Radzie Dialogu Społecznego,
- penalizowania wielu aspektów działalności związkowej,
- rozwadniania uprawnień związków zawodowych kosztem obcych polskiej praktyce, obieralnych przedstawicielstw pracowniczych czy delegatów załogi,
- ograniczania praw pracowników do sporów zbiorowych, dezawuowania wartości układów zbiorowych pracy,

o wiele bardziej zasługuje na kosz, niż projekt z 2008r.

Zreformowanie zbiorowego prawa pracy powinno iść w kierunku;

- skodyfikowania go w jednym dokumencie,
- skonsolidowania zakładowego ruchu związkowego na poziomie zakładów pracy czy grup kapitałowych,

- usprawnienia i urealnienia dialogu społecznego poprzez wyznaczenie obowiązków w tym zakresie podmiotom na odpowiednim poziomie decyzyjności,
- usprawnienia procedur sporowych w tym procedur arbitrażu,
- nadania nowego miejsca i znaczenia dla układowego prawa pracy.

Zgodnie z informacjami, dalsze prace nad zmianami w prawie pracy mają powrócić do zespołu ds. prawa pracy przy Radzie Dialogu Społecznego. Biorąc pod uwagę zmiany już dokonane w tym zespole a mianowicie;

- podniesienie progu liczebności załogi do 50 osób przy powstaniu dla pracodawcy obowiązku wprowadzenia regulaminów pracy i wynagrodzenia, czy też wprowadzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
- brzmienia projektu ustawy o związkach zawodowych,
- projektów zmian w prawie o sporach zbiorowych,

trudno spodziewać się radykalnej zmiany w podejściu do prawa pracy. Szczególną rolę powinny odegrać tu obecne w tym gremium centrale związkowe, których rolą jest ochrona praw pracowniczych przy tworzeniu prawa.

Z wyrazami poważania:

ZRZESZENIE
Związków Zawodowych Energetyków
PRZEWODNICZĄCY
Jerzy Wiertelak

KO

1. MRPiPS
2. Centrale związkowe
3. Organizacje członkowskie ZZZE
4. Biuro ZZZE a/a