

Projekt ustawy o układach zbiorowych pracy zawiera wiele korzystnych zmian, takich jak podpisywanie porozumień do 5 lat, uproszczona procedura rejestracji czy zaangażowanie mediatora. Konfederacja Lewiatan uważa jednak, że należałoby też zwolnić strony układu z obowiązku stosowania przepisów branżowych, stworzyć system zachęt do negocjowania porozumień zbiorowych poprzez angażowanie pieniędzy publicznych, wreszcie poszerzyć przestrzeń negocjacyjną w Kodeksie pracy, tak aby układy były atrakcyjne tak dla pracowników, jak dla pracodawców.



prof. Jacek Męcina fot. konfederacja Lewiatan

Porozumienia zbiorowe, a w szczególności układy zbiorowe pracy przeżywają w Polsce zapaść. Mamy do czynienia z poważnym regresem w zawieraniu ponadzakładowych układów zbiorowych pracy i wyraźny spadek układów na poziomie zakładu pracy.

Do promowania porozumień zbiorowych zobowiązuje nas unijna dyrektywa w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w krajach UE, której wdrożenie powinno nastąpić do 15 listopada 2024 roku.

- Niestety, projekt ustawy przygotowany przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej nie uwzględnia szeroki możliwości jakie daje dyrektywa w zakresie szerszego ujęcia w statystykach i sprawozdawczości porozumień zbiorowych, corocznie zawieranych i negocjowanych przez partnerów społecznych. Rozwojowi negocjacji zbiorowych powinno towarzyszyć przede wszystkim umacnianie się partnerów społecznych i tworzenie zachęt do rozwoju takiej współpracy ze strony państwa. Nie można zapominać, że znaczna część porozumień zbiorowych zawieranych przez partnerów społecznych nie jest dziś uwzględniana w statystyce porozumień, co jest krzywdzące dla oceny jakości dialogu społecznego. Rozwój porozumień zbiorowych, zwłaszcza układów, wymaga także szerokiej akcji promującej zbiorowe stosunki pracy, ulepszanie technik rokowania układów oraz świadczenie usług doradztwa dla pracodawców, pracowników i ich organizacji - mówi prof. Jacek Męcina, doradca zarządu Konfederacji Lewiatan.

Wśród plusów projektu ustawy o układach zbiorowych pracy warto wymienić: zawieranie ich na czas określony tj. do 5 lat, uproszczoną procedurę rejestracji, wspieranie procesu rokowań zaangażowaniem mediatora, ułatwienie rozszerzania zakresu stosowania układu na innych pracodawców poprzez wspólny wniosek pracodawcy i organizacji związkowych czy umożliwienie zawierania układów ponadzakładowych u pracodawców powiązanych ze sobą kapitałowo lub organizacyjnie.

W projekcie ustawy powinny się znaleźć też inne rozwiązania, np. zwolnienie z obowiązku stosowania licznych przepisów branżowych po wprowadzeniu układu zbiorowego pracy, poszerzenie przestrzeni negocjacyjnej w Kodeksie pracy poprzez dopuszczenie

Konfederacja Lewiatan: Jak przełamać kryzys w układach zbiorowych pracy?

regulowania w układach pewnych kwestii mniej korzystnie niż stanowi Kodeks pracy w ramach klauzul generalnych w niektórych obszarach (czas pracy, przywileje branżowe, umowy na czas określony, inne), zbudowanie systemu zachęt do negocjowania układów i porozumień zbiorowych poprzez angażowanie środków publicznych.

- Proponowanym zmianom powinny jednak towarzyszyć rozwiązania, które poszerzą także zakres podmiotowy układów zbiorowych pracy, dając szansę ich zawierania reprezentatywnym organizacjom pracodawców i związków zawodowych na rzecz pracodawców i pracowników, nawet w przypadku braku reprezentacji związkowej, pod warunkiem przystąpienia firmy do zawartego układu po konsultacji z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Szczególne rozwiązania dotyczące implementacji takich regulacji na poziom ponadzakładowy i zakładowy mogłoby zwiększyć przestrzeń oddziaływania prawa układowego – przekonuje prof. Jacek Męcina.

źródło informacji: Konfederacja Lewiatan