

RADA PROGRAMOWA: **PROF. WOJCIECH BIEŃKOWSKI** (UCZELNIA ŁAZARSKIEGO), **DR. PRZEMYSŁAW GRAJEWSKI** VEL **ŻURAWSKI** (UNIwersYTET ŁÓDZKI), **DR. HAB. JAN KŁOS** (KATOLICKI UNIwersYTET LUBELSKI), **PROF. DOMINIKA MAISON** (UNIwersYTET WARSZAWSKI), **PROF. WITOLD KWAŚNICKI** (UNIwersYTET WROCLAWSKI), **MARCIN PIASECKI** (GREMI MEDIA), **PROF. ZBIGNIEW RAU** (UNIwersYTET ŁÓDZKI), **PROF. BOGDAN SZLACHTA** (UNIwersYTET JAGIELLOŃSKI),

RADA FUNDACJI: **ROBERT GWIAZDOWSKI**, PREZES, CZŁONKOWIE: **TOMASZ PRUSZCZYŃSKI**, **MARIUSZ PAWLAK**

ZARZĄD: **TOMASZ WRÓBLEWSKI** –PREZES, CZŁONKOWIE ZARZĄDU: **CZARY KAŻMIERCZAK**, **KATARZYNA KLIMEK**

Warszawa, 23.10.2017

Stanowisko WEI ws. zmian w prawie pracy Ostrożnie z układami zbiorowymi

W pracach nad nowym kodeksem pracy bardzo silnym trendem jest promowanie regulacji za pośrednictwem układów zbiorowych pracy. To trend ciekawy, ale jednocześnie szerzej nie spotykany do tej pory w naszym kraju. Zgadzając się generalnie z kierunkiem zmian, trzeba zgłosić co najmniej kilka, kluczowych, zastrzeżeń i uwag do takich propozycji. Bez ich uwzględnienia istnieje ryzyko, że nowe przepisy pozostaną martwymi rozwiązaniami lub uderzą w konkurencyjność polskiej gospodarki.

Absolutnie niedopuszczalne są próby wskazywania układów zbiorowych jako obligatoryjnej metody regulowania stosunków pracy. Zawarcie układu czy innej formy porozumienia powinno być możliwością, a nie obowiązkiem. Nie wyklucza to stosowania zachęt do zawierania układów.

Obecnie polskie prawo uniemożliwia zapisanie w układzie zbiorowym mniejszych uprawnień pracownika, niż przewiduje to kodeks pracy. Obecnie obowiązujący art. 9 paragraf 2. przewiduje bowiem, że postanowienia układu nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż zapisy kodeksowe.

To powoduje, że układy z punktu widzenia firm często są rozwiązaniem niekorzystnym. W nowym systemie układowym oczekujemy możliwości dowolniejszego kształtowania zakresu obowiązków i praw obu stron. Konieczna jest możliwość uzyskiwania korzyści przez obie strony układu, a nie tylko pracowników. W szczególności dotyczy to takiej sfery jak czas pracy i zasady organizacji pracy.

Gotowość przystępowania czy tworzenia układów ponadnarodowych jest ciekawą opcją, ale różnice w sile kapitałowej firm polskich i zagranicznych powodują, że dla wielu polskich firm takie układy mogą być nadmiernym obciążeniem i obniżać naszą konkurencyjność. Natomiast w przypadku międzynarodowych koncernów – zmniejszanie różnic w traktowaniu pracowników w Polsce i innych krajach jest dobrym kierunkiem działania.

W Polsce w przeciwieństwie do np. Niemiec organizacje związkowe, co do zasady są „przypisane” do zakładów pracy. W tej sytuacji łatwiej o negocjowanie układów w obrębie jednej firmy, niż w obrębie branży lub regionu. Skuteczne negocjowanie układów zbiorowych wymaga faktycznych zmian w organizacji związków zawodowych, ale także w zasadach zrzeszania się przedsiębiorców. W obecnych warunkach prawnych często zbyt silna jest pozycja niewielkich, wręcz niszowych organizacji związkowych. Kwestią otwartą pozostaje uregulowanie tzw. zdolności układowej i reprezentatywności związków.