



KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 61. POSIEDZENIA
RADY OCHRONY PRACY (IX KAD.)
W DNIU 7 LIPCA 2015 R.

Rada Ochrony Pracy (nr 61)

7 lipca 2015 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem poseł **Izabeli Katarzyny Mrzygłockiej (PO)**, przewodniczącej Rady i **Danuty Koradeckiej**, zastępcy przewodniczącej, zrealizowała następujący porządek dzienny:

- przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 r.,
- Problematyka układów zbiorowych pracy – materiał przygotowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej,
- sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Małgorzata Kwiatkowska** i **Leszek Zajac** zastępcy głównego inspektora pracy wraz ze współpracownikami, **Renata Pięta** zastępca okręgowego inspektora pracy w Katowicach wraz ze współpracownikiem, **Marek Waleśkiewicz** dyrektor Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej wraz ze współpracownikami.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Ewa Mierosławska** – z sekretariatu Rady w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Witam serdecznie członków Rady oraz zaproszonych gości. Witam zastępców głównego inspektora pracy, panią Małgorzatę Kwiatkowską i pana Leszka Zajacę wraz ze współpracownikami oraz pana Marka Waleśkiewicza – dyrektora Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej wraz ze współpracownikami.

Porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia przewiduje: pkt 1 – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 r., pkt 2 – Problematyka układów zbiorowych pracy – materiał przygotowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, pkt 3 – sprawy bieżące.

Czy są uwagi do proponowanego porządku dziennego? Nie widzę zgłoszeń.

Czy jest sprzeciw wobec przyjęcia porządku dziennego? Nie widzę zgłoszeń.

Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu pierwszego – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 r.

Proszę przewodniczącego Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych, pana Zbigniewa Żurka o przedstawienie projektu stanowiska.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Projekt stanowiska został opracowany przez Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych oraz członków Rady, którzy uczestniczyli w posiedzeniu Zespołu. Oto brzmienie proponowanego stanowiska:

„9 czerwca 2015, podczas plenarnego posiedzenia Rady Ochrony Pracy, główna inspektor pracy przedstawiła sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 r.

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy przeprowadzili ponad 90 tys. kontroli u blisko 73 tys. pracodawców i innych podmiotów, na rzecz których pracę świadczyło ok. 4 mln osób. Ponad połowę skontrolowanych stanowiły mikroprzedsiębiorstwa, zatrudniające nie więcej niż 9 pracowników. Podczas prowadzonych kontroli, w wyniku stwierdzonych naruszeń przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, inspektorzy wydali ponad 318 tys. decyzji. Większość dotyczyła kwestii, związanych z przygotowaniem do pracy (takich jak szkolenia bhp, badania lekarskie, uprawnienia kwalifika-

cyjne), ze stanowiskami pracy oraz maszynami i urządzeniami technicznymi. Niezależnie od decyzji, inspektorzy skierowali do pracodawców ponad 60 tys. wystąpień, zawierających łącznie ponad 280 tys. wniosków o usunięcie nieprawidłowości. Co trzeci wniosek dotyczył sposobu nawiązania i rozwiązania stosunku pracy. Wnioski dotyczyły również niewłaściwego stanu warunków pracy, m.in.: pomieszczeń pracy, urządzeń higieniczno-sanitarnych, wentylacji, oświetlenia.

W 2014 r. inspektorzy pracy ujawnili ponad 90 tys. wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. W konsekwencji inspektorzy nałożyli prawie 20 tys. grzywnien na kwotę ponad 23 mln zł. Równolegle, do właściwych prokuratur skierowano 626 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, które dotyczyły głównie udaremniania lub utrudniania inspektorom wykonywania czynności służbowych, złośliwego lub uporczywego naruszania praw pracowniczych, fałszowania dokumentów i poświadczania nieprawdy. W wyniku tych zawiadomień prokuratury wszczęły 188 postępowań, które obecnie są w toku, ponadto 168 postępowań umorzono, a do sądów skierowano 95 aktów oskarżenia.

Kontrolowano przestrzeganie prawa w zakresie sposobu zatrudniania, wypłaty świadczeń pracowniczych i czasu pracy. Sprawdzono ponad 52 tys. umów cywilnoprawnych, stwierdzając nieprawidłowości w ok. 15% przypadków. O ile odnotowano znaczący, z 14% w 2013 r. do 9% w 2014 r. spadek nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzenia za pracę – to nie stwierdzono znaczącej poprawy w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy.

Kontrolowano także legalność zatrudnienia, stwierdzając nieprawidłowości w co drugim spośród skontrolowanych zakładów pracy i innych podmiotów. Nielegalne zatrudnienie ujawniono w co piątej skontrolowanej firmie, najczęściej w transporcie, gospodarce magazynowej oraz gastronomii.

Kontrole w agencjach pracy tymczasowej oraz pośrednictwa pracy ujawniły nieprawidłowości w ponad połowie agencji. Prawie 10% skontrolowanych agencji działało nielegalnie.

W obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy działania kontrolno-nadzorcze i prewencyjne Państwowej Inspekcji Pracy koncentrowały się na eliminowaniu i zapobieganiu zagrożeniom w miejscu pracy. Wzmocnionym nadzorem objęto zakłady przemysłowe o bardzo wysokim poziomie zagrożeń. Analizowano przyczyny i okoliczności zgłaszanych wypadków przy pracy. Stwierdzono, że w dalszym ciągu najliczniejszą grupę poszkodowanych stanowią pracownicy o krótkim (poniżej roku) stażu pracy w danym zakładzie. Najwięcej wypadków ze skutkiem śmiertelnym odnotowano w budownictwie, przemyśle i górnictwie.

Niezależnie od działań nadzorczo-kontrolnych, Państwowa Inspekcja Pracy prowadziła liczne przedsięwzięcia prewencyjne i edukacyjne. Kontynuowano znane z poprzednich lat kampanie: „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie”, „Zanim podejmiesz pracę”, „Szczepnij życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”, „Budowa. Stop wypadkom!”, „Zdobądź Dyplom PIP”. Specjaliści PIP udzielili 1,2 mln bezpłatnych porad prawnych.

Rada Ochrony Pracy na podstawie analizy „Sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 r.” oraz dyskusji podczas plenarnego posiedzenia stwierdza, że należy:

1. Kompleksowo przeanalizować przyczyny utrzymującej się tendencji spadkowej liczby układów zbiorowych w Polsce.
2. Rozwijać zróżnicowane formy promocji bezpiecznych zachowań w środowisku pracy.
3. Rozwijać branżowe programy przeciwdziałania wypadkom przy pracy na wzór Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie.
4. Popularyzować w środkach masowego przekazu dobre praktyki w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.
5. Zintensyfikować kontrole przestrzegania przepisów o czasie pracy oraz jego ewidencjonowaniu – ze szczególnym uwzględnieniem sektora bankowego oraz ochrony zdrowia.
6. Zintensyfikować monitorowanie legalności zatrudnienia cudzoziemców w Polsce.

7. Podjąć skuteczniejsze działania zapobiegające utrudnianiu Państwowej Inspekcji Pracy wykonywania czynności służbowych.
8. Udoskonalić system postępowania powypadkowego w zakresie ustalania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy.
9. Opracować system, który ujmie całościowo łączny czas pracy, świadczonej przez poszczególnych pracowników wielu podmiotom.
10. Podjąć bardziej zdecydowane działania wobec naruszających prawo agencji zatrudnienia.
11. Kontynuować działania kontrolne u pracodawców w odniesieniu do niewypłacania lub nieterminowego wypłacania wynagrodzeń.
12. Zintensyfikować działania na rzecz podniesienia poziomu bezpieczeństwa pracy nowoprzyjętych pracowników.
13. Analizować koszty wypadków przy pracy biorąc pod uwagę zarówno koszty bezpośrednie, jak i koszty pośrednie, co wskaże wpływ opłacalności inwestycji w bezpieczeństwo i higienę pracy.

Rada Ochrony Pracy pozytywnie ocenia działalność Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 r. stwierdzając jednocześnie, że działania PIP w roku sprawozdawczym były prowadzone zgodnie z przyjętym wcześniej programem, który uzyskał akceptację Rady Ochrony Pracy oraz sejmowej Komisji do Spraw Kontroli Państwowej. Zaplanowane zadania zostały zrealizowane.

Jednocześnie Rada wnioskuje o przyznanie Państwowej Inspekcji Pracy większych środków finansowych, które umożliwiłyby jej rozwój i intensyfikację działań”.

Zwracam uwagę, że wśród wniosków zawartych w przedłożonym projekcie stanowiska znajdują się – zgodnie z propozycją zgłoszoną na poprzednim posiedzeniu Rady – wnioski z poprzednich lat, które nie zostały zrealizowane w dostateczny sposób.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska. Czy ktoś z państwa chciałby zaproponować poprawki do proponowanego projektu stanowiska? Nie widzę zgłoszeń. Przechodzimy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu zaproponowanym w projekcie? Kto jest przeciw? Kto wstrzymał się od głosu?

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 r.

Przechodzimy rozpatrzenia punktu drugiego porządku dziennego – Problematyka układów zbiorowych pracy. Materiał został przygotowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Proszę dyrektora Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, pana Marka Waleśkiewicza, o przedstawienie materiału.

Dyrektor Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej Marek Waleśkiewicz:

Ustawodawstwo krajowe przewiduje działanie dwóch organów w zakresie rejestracji układów zbiorowych pracy. Zgodnie z art. 241¹¹ § 1 Kodeksu pracy, za rejestrację układów ponadzakładowych odpowiada minister właściwy ds. pracy, natomiast za rejestrację układów zakładowych – właściwi okręgowi inspektorzy pracy. Istotą tej czynności prawnej określa kolejny paragraf powyższego przepisu, a mianowicie – zarejestrowany może być tylko układ zbiorowy pracy, protokół dodatkowy, zawarty zgodnie z prawem. Badanie tej zgodności niesie za sobą – w mniejszym lub większym stopniu – konieczność dokonywania interpretacji przepisów prawa, a w tym zakresie – jak pokazuje dotychczasowa praktyka – poglądy organów rejestrujących układy zbiorowe nie zawsze są zbieżne.

Takim przypadkiem, w którym prezentują one zupełnie odmienne stanowiska, pozostaje kwestia tzw. klauzuli wieczności. W ubiegłym roku do resortu wpłynęło wystąpienie Katowickiego Holdingu Węglowego SA z prośbą o wsparcie jego działań o zmianę stanowiska Państwowej Inspekcji Pracy w sprawie obowiązywania Ponadzakładowego Zbiorowego Układu Pracy dla Pracowników Zakładów Górniczych z 21 grudnia 1991 r. Trudne położenie spółki polega na tym, że pomimo wynegocjowania ze stroną pracowniczą zmian w zakładowym układzie zbiorowym pracy nie może ich zarejestrować, gdyż

w ocenie okręgowego inspektora pracy w Katowicach są one mniej korzystne od rozwiązań zawartych w układzie ponadzakładowym. Art. 241²⁶ § 1 Kodeksu pracy przewiduje, iż postanowienia układu zakładowego nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego. Ale w tym konkretnym przypadku układ ponadzakładowy został rozwiązany z końcem 2000 r., wskutek upływu okresu wypowiedzenia dokonanego przez stronę pracodawców.

Kwestionowane przez Katowicki Holding Węglowy SA stanowisko Państwowej Inspekcji Pracy wiąże się z regulacją zawartą w art. 41 ust. 3 rozwiązanego układu ponadzakładowego. Stanowiła ona powtórzenie brzmienia art. 241⁷ § 4 Kodeksu pracy, stanowiącego, iż układ zbiorowy pracy pomimo jego rozwiązania obowiązuje nadal, aż do czasu zawarcia nowego układu. Strony nie musiały powielać tej normy ze względu na jej obligatoryjność. Nie jest to odosobniony przypadek, kiedy postanowienia zarejestrowanych ponadzakładowych układów zbiorowych pracy powtarzają regulacje zawarte w Kodeksie pracy i innych aktach wykonawczych.

Do momentu ogłoszenia wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 18 listopada 2002 r. postanowienie to, jako niekolizyjne z prawem, nie budziło żadnych wątpliwości interpretacyjnych co do jego dalszego stosowania, pomimo rozwiązania układu ponadzakładowego. Problem powstał, gdy art. 241⁷ § 4 Kodeksu pracy utracił moc obowiązującą, zgodnie z orzeczeniem Trybunału Konstytucyjnego uznającym ten przepis za niezgodny z konstytucją, Konwencją MOP i Europejską Kartą Społeczną. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej uważa, iż postanowienia układu zbiorowego pracy zawartego, zarówno przed wejściem w życie orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego, jak i po tym dniu, powtarzające przepis Kodeksu pracy uznany za niezgodny z prawem, nie wiąże stron układu. Natomiast Państwowa Inspekcja Pracy przyjęła stanowisko, że dobrowolne ustalenie przez strony układu zobowiązania do stosowania układu po jego rozwiązaniu nie narusza konstytucji oraz umów międzynarodowych. Zgodnie z tym stanowiskiem okręgowi inspektorzy pracy konsekwentnie odmawiali rejestracji zmian w zakładowych układach zbiorowych pracy funkcjonujących w spółkach węglowych, które zawierały rozwiązania mniej korzystne od wynikających z rozwiązanego Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zakładów Górniczych z 21 grudnia 1991 r. Powstała trudna sytuacja dwugłosu merytorycznego, która wywoływała dezorientację partnerów społecznych.

Problem był m.in. omawiany w ubiegłym roku w trakcie prac Międzyresortowego Zespołu ds. Funkcjonowania Górnictwa Węgla Kamiennego w Polsce. Sprawą zajął się również sąd. Po odmowie rejestracji zmian w zakładowym układzie zbiorowym pracy przez okręgowego inspektora pracy w Katowicach, strony odwołały się do sądu. W I instancji sąd podzielił stanowisko okręgowego inspektora pracy. W II instancji sąd przychylił się do stanowiska wnioskodawców, czyli związków zawodowych i pracodawców. Sąd Najwyższy nie rozpatrywał merytorycznie wniosku, ponieważ – jak zaznaczył – nie podpisały się pod nim wszystkie strony układu. Być może rozstrzygnięcie sądowe w tej sprawie pozwoli Państwowej Inspekcji Pracy na zmianę stanowiska.

Specjalista w Departamencie Dialogu i Partnerstwa Społecznego MPiPS Ewa Suknarska-Drzewiecka:

Analiza tego zagadnienia wiąże się z wyjaśnieniem dwóch kwestii. Po pierwsze – istotne znaczenie ma odpowiedź na pytanie, czy postanowienie dalszego stosowania układu zbiorowego po jego rozwiązaniu wynika z decyzji stron układu czy stanowi jedynie powielenie brzmienia przepisu, który został uchylony? Czy zachowują moc obowiązującą postanowienia układu zbiorowego pracy o treści odpowiadającej brzmieniu przepisu uznanego za niekonstytucyjny?

Jeśli chodzi o pierwsze zagadnienie, to uważamy, iż strony układu nie mają obowiązku powielania przepisów Kodeksu pracy. Często przepisy Kodeksu pracy powielane są niejako automatycznie w układach zbiorowych. Zdarza się też, iż strony wprowadzają takie postanowienia, ponieważ chcą, aby dana sprawa była w taki a nie inny sposób uregulowana, niezależnie od zmian ustawy w tym zakresie. W zależności od intencji stron przy zawieraniu układu można uznać, że albo ten przepis jest po prostu powielany, albo że jest to decyzja stron, żeby sprawa była uregulowana w ten a nie inny sposób. Chodzi

o dalsze stosowanie układu zbiorowego pracy po jego rozwiązaniu. Czyli, ze względu na okoliczności towarzyszące zawieraniu układu, odpowiedź na to pytanie może być różna. Postanowienia układu zbiorowego o takiej samej treści jak przepis Kodeksu pracy można uznać za istniejące w zależności od intencji jego stron.

Kolejnym zagadnieniem jest ustalenie, czy zachowuje moc obowiązującą postanowienie układu zbiorowego pracy o treści odpowiadającej brzmieniu przepisu uznanego za niekonstytucyjny. Przypominam, że przepis dotyczył obowiązywania układu po jego rozwiązaniu. Zatem można go umieścić w tzw. postanowieniach obligacyjnych układu zbiorowego pracy. Jak należy traktować postanowienia obligacyjne? Postanowienia normatywne układu zbiorowego pracy oraz tzw. III część układu, powinny być zgodne z obowiązującymi przepisami. Czy postanowienia obligacyjne też powinny być zgodne z konstytucją i obowiązującymi przepisami? Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej uważa, że układ zbiorowy jest specyficznym źródłem prawa pracy. Jednak ta specyfika nie oznacza, że może być niezgodny z konstytucją. Powinien być z nią zgodny. Jeśli Trybunał Konstytucyjny uznał przepis Kodeksu pracy o określonym brzmieniu za niekonstytucyjny, to – naszym zdaniem – niezgodna z konstytucją będzie także ta sama zasada umieszczona w przepisie niższego rzędu, czyli w układzie zbiorowym pracy.

W omawianej sprawie są dwa odmienne wyroki sądowe. Sąd Najwyższy nie odniósł się merytorycznie do tej kwestii.

Mamy pewną propozycję rozwiązania tego problemu. Otóż, art. 14 ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i instytucjach dialogu społecznego, rozpatrywanej obecnie przez Senat, przyznaje stronie pracowników i stronie pracodawców w Radzie uprawnienie do podjęcia uchwały o wystąpieniu przez przewodniczącego Rady do Sądu Najwyższego z wnioskiem o rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego, jeżeli w orzecznictwie SN lub sądów powszechnych ujawniły się rozbieżności w wykładni prawa. Wydaje się nam, że można będzie skorzystać z tej możliwości ze względu na rozbieżne orzeczenia sądów I i II instancji.

Zastępca okręgowego inspektora pracy w Katowicach Renata Pięta:

Myślę, że przedstawiciele resortu w jasny sposób przedstawili argumentację Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie przepisów dotyczących dobrowolnego związania się stron w kształtowaniu treści układów zbiorowych. Chciałabym zaznaczyć, że do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach nigdy nie wpłynął nowy projekt układu zbiorowego pracy, szczególnie z Katowickiego Holdingu Węglowego SA. Mieliśmy do czynienia tylko z protokołami dodatkowymi.

Jak wskazali przedstawiciele ministerstwa, dotychczas nie nastąpiło merytoryczne rozstrzygnięcie kwestii naszej odmowy rejestracji protokołów dodatkowych. Dopiero 2 lutego br. Sąd Rejonowy w Katowicach wydał postanowienie, w którym zobowiązał nas do rejestracji protokołu dodatkowego nr 59. Wykonaliśmy to postanowienie. Zarejestrowaliśmy ten protokół 17 marca 2015 r. Następne postanowienie, dotyczące kolejnego protokołu, który KHW zgłaszał do rejestracji, zostało wydane 16 kwietnia br. Sąd także zobowiązał nas do rejestracji protokołu dodatkowego. Obecnie oczekujemy na przekazanie przez KHW tego protokołu, żebyśmy mogli zrealizować postanowienie sądu.

Dopiero w tym roku, po wielu latach, udało się doprowadzić do merytorycznego rozstrzygnięcia kwestii naszej odmowy rejestracji protokołów dodatkowych. Wskazana przez sąd praktyka będzie obowiązywać w naszym urzędzie. Będziemy rejestrować protokoły, które są efektem zgodnej woli stron – pracodawcy i związków zawodowych.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję za przedstawienie informacji. Otwieram dyskusję. Kto z państwa chciałby zabrać głos? Pani Zbigniew Janowski, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Niewątpliwie mamy do czynienia z kryzysem układów zbiorowych w Polsce, zarówno na poziomie zakładowym, jak i – a może szczególnie – ponadzakładowym. W 2014 r. w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej było zarejestrowanych ok. 170 ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. Ich liczba od lat regularnie maleje. Dotychczasowe układy są wypowiedane. Nowych praktycznie się nie zawiera. Ograniczony jest rów-

niez zasięg ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. To głównie sfera budżetowa, przedsiębiorstwa z udziałem Skarbu Państwa lub komunalne. W mojej branży udało się podpisać jedynie dwa układy zbiorowe – w Lasach Państwowych i Parkach Narodowych.

To samo dotyczy układów zbiorowych na poziomie zakładu pracy. Przetrwały obecnie w dużych przedsiębiorstwach, działających w dominujących branżach gospodarki, wcześniej monopolistycznych, takich jak energetyka, transport, przemysł obronny, telekomunikacja. Związkom zawodowym w tych firmach udało się utrzymać silną pozycję. Dziś są w stanie negocjować poszczególne rozwiązania w ramach istniejących układów. Choć, co wynika z informacji resortu, nawet górnicy mają problemy z zawarciem układu zbiorowego, a uważani są najsilniejszą branżą w Polsce, która może wywalczyć wszystko.

Stan układów zbiorowych w Polsce bardzo wyraźnie obrazuje stan obecnego kryzysu dialogu społecznego w naszym kraju. Bardzo często głównym ideom układów zbiorowych pracy, czyli:

- swobodzie partnerów społecznych w kształtowaniu treści stosunków pracy zgodnie z możliwościami pracodawcy, wynikającymi z jego sytuacji ekonomicznej, uwarunkowań branżowych,
- możliwości uregulowania przez strony warunków pracy i płacy w sposób odpowiadający ich interesom,
- łagodzeniu konfliktów i napięć społecznych poprzez układy zbiorowe pracy jako kompromis pomiędzy interesem pracodawcy i pracobiorców,

przeciwstawia się hasła konkurencyjności i elastyczności. Szafuje się nimi, z góry wykluczając dialog. A dialog to przecież jedyna droga do trwałej i stabilnej sytuacji w zakładzie pracy. Wbrew powszechnie powtarzanej opinii uważam, że dialog społeczny nie wyklucza konkurencyjności przedsiębiorstwa, przeciwnie – może ją jeszcze wzmocnić.

W rozmowach o układach zbiorowych pracy pracodawcy wskazują, iż to oni zawsze muszą dokonywać ustępstw wobec pracowników. Twierdzą, że art. 9 Kodeksu pracy powinien dopuszczać również ustępstwa pracowników na rzecz pracodawców. Zwracają uwagę, że zbyt szczegółowe regulacje Kodeksu pracy zmniejszają obszar negocjacji rozwiązań układowych. Wskazują, że w układach zbiorowych pracy należałoby określić kryteria wydajnościowe i efektywnościowe. Ponadto pracodawcy zarzucają, że w wielu zakładach nie ma z kim rozmawiać w sprawie układu, ponieważ nie działają tam związki zawodowe.

Strona związkowa uważa, iż problem nie tkwi w art. 9 Kodeksu pracy, zgodnie z którym postanowienia układów zbiorowych pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy. „Uwolnienie” układów zbiorowych pracy, jakiego domagają się niektórzy pracodawcy, mogłoby prowadzić w wielu zakładach do patologii, wymuszania na pracownikach, zwłaszcza tam, gdzie związki zawodowe nie są silne, skrajnie niekorzystnych rozwiązań, przed którymi chronią przepisy Kodeksu pracy.

Bardziej zasadny wydaje mi się zarzut zbyt dużej kazuistyki prawa pracy i tendencji do regulowania przez ustawodawcę każdej sfery funkcjonowania zakładu pracy i relacji pracownik – pracodawca czy związek zawodowy – pracodawca. To rzeczywiście utrudnia zawieranie układów zbiorowych. Zbyt szczegółowe regulacje Kodeksu pracy prowadzą do braku przestrzeni w negocjowaniu rozwiązań układowych. Taka technika legislacyjna ma jedną zasadniczą wadę. Tworzy się przepisy bezwzględnie obowiązujące wszystkich, pomijając różnorodność i specyfikę poszczególnych branż. W ten sposób znacząco ogranicza się możliwości zawierania ponadzakładowych układów zbiorowych pracy, pełniących ważną rolę w krajach Europy Zachodniej czy Skandynawii.

Układ zbiorowy pracy musi uwzględniać kryteria wydajnościowe i efektywnościowe. Sądę, że żaden racjonalnie myślący pracownik nie neguje faktu, że jego wynagrodzenie musi wynikać z zysków przedsiębiorstwa. Żyjemy 25 lat w gospodarce rynkowej i – jak sadzę – tę zależność przyswoił sobie każdy z nas. Problem tkwi w określeniu granicy kompromisu między zyskiem a poziomem płac, kapitałem reprezentowanym przez właściciela a prawami socjalnymi załogi.

Poziom uzwiązkowienia w Polsce jest rzeczywiście niewystarczający. Ale ten argument można obrócić w drugą stronę w przypadku układów ponadzakładowych. Sektor budownictwa czy przemysł drzewny to najlepsze przykłady, że w niektórych branżach pracodawcy nie potrafią, lub nie chcą, wyłonić silnej reprezentacji, która mogłaby pro-

wadzić dialog na poziomie całej branży. Mówię o branżach, w których związki zawodowe są otwarte i gotowe do podjęcia dialogu, a problem ma druga strona. Takich sektorów gospodarki jest z pewnością więcej.

Mam również pewne uwagi do rządu. To, co usłyszeliśmy na dzisiejszym posiedzeniu od przedstawicieli Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, uznalbym za skromne minimum. To tak wygląda, jak nie wiedzielibyście, co dzieje się w gospodarce i nie macie żadnej analizy dotyczącej układów zbiorowych pracy. Szkoda pieniędzy na ten departament. Może lepiej go rozwiązać. Ministerstwo nie jest w stanie nam pomóc.

Rząd powinien więcej słuchać partnerów społecznych – pracodawców i pracobiorców – a mniej tworzyć rozbudowanych regulacji prawnych w każdej sferze prawa pracy. Należy pozostawić miejsce na wypracowanie rozwiązań branżowych. Konieczne jest wzmocnienie sektorowego, branżowego dialogu społecznego. Zwracam uwagę, że każda branża ma swoją specyfikę i problemy. Nie można w jednej ustawie zapisać rozwiązań obejmujących wszystkie branże. Przedsiębiorstwa prowadzące dialog społeczny, posiadające układ zbiorowy pracy powinny być dostrzegane przez państwo i premiiowane np. w zamówieniach publicznych.

Rząd powinien odejść od promowania Polski w Unii Europejskiej, jako kraju taniej siły roboczej. To błędna polityka. Nie sprzyja zawierania układów zbiorowych pracy i promowaniu naszego kraju.

Uważam, że barierą w zawieraniu układów zbiorowych pracy jest także ich zbyt sformalizowanie oraz zbiurokratyzowanie procedur, szczególnie wiążących się z dokonywaniem zmian. To powinno być w jak największym stopniu uproszczone.

Najbardziej potrzebne są ponadzakładowe układy zbiorowe pracy – dobrze wynegocjowane, określające warunki pracy dla konkretnej branży, pozwalające uszczegółowić warunki pracy w danej branży oraz dostosować postanowienia ogólne Kodeksu pracy do relacji pracownik – pracodawca w konkretnym sektorze. Ponadzakładowe układy zbiorowe pracy obejmują regulacjami wszystkich lub większość pracodawców danej branży, którzy w ten sposób stosują w swoich zakładach wyrównane warunki zatrudnienia. Sprzyja to zarówno konkurencyjności, jak i warunkom płacowym.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Nie z wszystkimi tezami wypowiedzianymi przez pana przewodniczącego zgadzam się.

Członek Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Pani przewodnicząca jest posłem, ja związkowcem.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Stąd zapewne różnica. Teraz będzie wypowiedź pracodawców. Pan przewodniczący Żurek, proszę.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Jeśli chodzi o opis i listę problemów zaprezentowanych w wypowiedzi pana Janowskiego, to zgodziłbym się z nimi chyba więcej niż w 50%. W przypadku konkluzji i wniosków, ten wskaźnik byłby mniejszy. Z przyjemnością słuchałem tego wystąpienia, bo pan Janowski wrócił do sposobu rozmawiania, który kiedyś stosowaliśmy i który zgubiliśmy wszyscy – pracodawcy i związkowcy. Filozofię ostatnich miesięcy rozmów między pracodawcami i związkowcami można określić jako filozofię przeciągania liny.

Czas najwyższy, żebyśmy porzucili przeciąganie liny i przeszli do rozmowy na argumenty. To, co powiedział pan przewodniczący Janowski jest – w moim odczuciu – niezłym materiałem do stworzenia pewnego pola dyskusji nie tylko o układach zbiorowych pracy. To filozofia, którą warto przyjąć. Będę ją rekomendował kolegom nie tylko z mojej organizacji. Mam nadzieję, że pan przewodniczący uczyni to również w odniesieniu do partnerów związkowych. Wydaje mi się, że w ten sposób powinniśmy rozmawiać. Można zacząć od tematu, który omawiamy. Jeżeli będziemy rozmawiali, to mamy szansę znalezienia rozwiązań.

Jeśli chodzi o układy zbiorowe, to uważam, że są one potrzebne przede wszystkim w firmach, w których związki zawodowe są słabsze.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Stanisław Stolorz:

Dyskutujemy dzisiaj o problematyce układów zbiorowych pracy. Wielokrotnie dyskutowaliśmy na ten temat. Dobrze znam to zagadnienie. Brałem udział w niejednych negocjacjach układów zbiorowych pracy. W związku z tym chciałbym ująć tę kwestię z punktu widzenia przedstawiciela strony społecznej.

Przede wszystkim chciałbym zwrócić uwagę na niebezpieczny trend, jaki od pewnego czasu dostrzegamy w relacjach pracodawca – strona społeczna. Na czym on polega? Otóż, w spółkach próżno szukać i oczekiwać ze strony zarządzających prowadzenia dialogu, chęci wypracowania wspólnego dokumentu. Zamiast plenarnych posiedzeń mamy przygotowane w zaciszu gabinetów opasłe tomy, które są oderwane od pracowniczej rzeczywistości i nie zasługują na poważne traktowanie. Komunikacja z pracodawcą niejednokrotnie ogranicza się do przysyłania sobie pism przygotowanych przez prawników, którzy odmiennie interpretujących te same przepisy prawne.

Co gorsza, obecnie wypowiada się zakładowe i ponadzakładowe układy zbiorowe pracy obiecując zawarcie nowych porozumień. Przykładem niech będzie wypowiedzenie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy w Grupie PKP i zaproponowanie w jego miejsce nowego, w którym zapisano, że wszystkie kwestie reguluje Kodeks pracy.

Problem polega również na tym, że dokumenty uzgodnione pomiędzy stroną społeczną a zarządem danej spółki są następnie kwestionowane przez właściciela. Chciałbym wskazać jako przykład postawę zarządu jednej ze spółek, która nie chciała zawrzeć porozumienia na czas prywatyzacji, mimo podpisania takiego zapewnienia przez Zespół Trójstronny ds. Kolejnictwa. Stosowną deklarację złożył dwukrotnie podsekretarz stanu z upoważnienia ówczesnego ministra. Gdy przedłożyliśmy te dokumenty, prezes tej spółki stwierdził, że w opinii wynajętych przez niego prawników, te dokumenty nie są wiążące.

Zawarcie układu leży w gestii nie tylko pracowników, ale i pracodawców. Ci ostatni zdają się jednak o tym nie pamiętać. Nad dialog przedkładają działania zmierzające do podważenia prawa związków zawodowych do ochrony miejsc pracy i warunków wynagrodzenia. Dobrym przykładem może być postawa jednej z organizacji pracodawców, która skierowała do Trybunału Konstytucyjnego zapytanie o zgodność z konstytucją art. 77² § 4 Kodeksu pracy i art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych.

Regulamin i układ zbiorowy pracy uwzględniają dobro pracownika. Nie mogą prowadzić do pogorszenia sytuacji wbrew jego woli. Pracodawca ustala regulamin w porozumieniu z organizacją związkową, zatem należy uznać, że mamy do czynienia z porozumieniem zbiorowym, do którego prawo gwarantuje konstytucja. Ustrojem gospodarczym Rzeczypospolitej Polskiej jest społeczna gospodarka rynkowa, o której mówi art. 20 konstytucji. Mimo charakteru wolnorynkowego tego ustroju, ważne są w nim elementy społeczne, do których zalicza się także ochrona pracy, wspomniana w art. 24 konstytucji. Konstrukcja regulaminu wynagrodzeń i trybu jego uchwalania z pewnością ma na celu ochronę pracy i praw pracowniczych.

Skoro żyjemy w kraju o społecznej gospodarce rynkowej, siłą rzeczy muszą w nim istnieć prawa mające na celu ochronę pracownika. Literalnie rzecz ujmując, każde takie prawo będzie pewnym ograniczeniem swobody gospodarczej, ale nie możemy doprowadzić do sytuacji, gdy nie będzie takich praw. Sam ustawodawca przewiduje w konstytucji ograniczenie w trybie ustawy wolności gospodarczej z ważnych powodów. Wspomniane przepisy znajdują się w Kodeksie pracy i ustawie o związkach zawodowych.

Przykładem sposobu w jaki rozwiązano kwestię układów zbiorowych pracy mogą być Niemcy. Po pierwsze – należy wskazać, iż rola związków zawodowych w Niemczech jest wielokrotnie silniejsza niż w Polsce. W RFN ponad 60% wszystkich pracowników objętych jest układami zbiorowymi. Według danych federalnego Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej, w Niemczech zarejestrowano 75 tys. układów pracy, z których 500 obowiązuje powszechnie. W przypadku niedopełnienia minimalnych warunków zatrudnienia, na pracodawcę może zostać nałożona kara w wysokości do 0,5 mln euro, jednocześnie taki pracodawca może być wykluczony z postępowania w przetargach publicznych. Układy zbiorowe mogą być zawierane dla konkretnych branż, podobnie jest w Wielkiej

Brytanii czy we Włoszech. Możemy znaleźć dokumenty dotyczące malarzy, monterów rusztowań, dekarzy i innych grup zawodowych.

Każde, nawet najlepsze, prawo nie zastąpi chęci porozumienia i dialogu. Prawo powinno być zapisane w taki sposób, ażeby maksymalnie zawężyło pole do interpretacji. Za ogromnymi koncernami stoją najlepsze kancelarie prawne, na które strona społeczna nie może sobie pozwolić.

Chciałbym podkreślić, że niejednokrotnie mamy do czynienia z firmami, które wypracowują zakładowe układy zbiorowe pracy. To przykłady przedsiębiorstw społecznie odpowiedzialnych, w których uregulowanie kwestii zatrudnienia jest traktowane priorytetowo.

Kończąc, chciałbym przypomnieć najbardziej podstawową prawdę – tak jak strona społeczna nie jest wrogiem pracodawcy, tak pracodawca nie jest wrogiem strony społecznej. Wszystkim przyświeca wspólny cel – rozwój i pomyślność firmy. Układy zbiorowe pracy mają poprawić komfort współpracy i uporządkować wzajemne relacje. Warto o tym pamiętać, szczególnie teraz, kiedy wypowiada się kolejne układy.

Członek Rady Ochrony Pracy Zofia Popiołek:

Rozmawiamy o układach zbiorowych, ale dialog w różnych dziedzinach życia społecznego i zawodowego został niejako zaniechany. Skupiono się na interesach grup, a nie umiejętności porozumienia. Należy przede wszystkim przywrócić dialog społeczny.

Układy zbiorowe są sztywne i formalne. Uważam, że powinny być bardziej elastyczne. Sztywne przepisy mogą blokować możliwości dogadywania się. Powodują, że pracodawcy niezbyt przychylnie je postrzegają. A przecież jest to jedna z form dialogu społecznego.

Potrzebna jest dużo szersza dyskusja. Pracodawcy i strona społeczna nie powinni postrzegać siebie jako przeciwstawnych stron. Muszą pamiętać, że w zasadzie „strzelają do jednej bramki”. To wymaga czasu, bo przestaliśmy umieć rozmawiać ze sobą.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Nie pierwszy raz nuta wystąpień jest smutna i obciążona żalem. Chyba będzie tak nadal. Następuje degradacja układów zbiorowych, które – jak wiadomo – były nadzieją związaną z powstaniem Paktu o przedsiębiorstwie. W tym dokumencie głównie pracodawcy, ale i związki zawodowe, deklarowali udział w kształtowaniu przedsiębiorstwa m.in. poprzez rozszerzenie czy też modernizację działu XI Kodeksu pracy.

Od dłuższego czasu notujemy powolny, ale konsekwentny spadek liczby zawieranych układów zbiorowych pracy. Co więcej, ich treść jest w gruncie rzeczy – jak wspomniano w dyskusji – anachroniczna oraz powtarza pewne sformułowania. Nie odpowiadają obecnym wyzwaniom. W momencie nowelizacji działu XI prawie z 80% zakładów było państwowych. Pakt o przedsiębiorstwie w istocie dotyczył przedsiębiorstw państwowych. Wówczas nie przewidywano zmian strukturalnych i własnościowych w przedsiębiorstwie.

Nasza dyskusja jest – można określić – bardzo zamknięta. Nie tylko z powodu wątego materiału ministerstwa. Nie widzimy też, co się dzieje na świecie, a nawet u naszych sąsiadów, gdzie układy zbiorowe są domeną życia publicznego. Nie mamy informacji o układach zbiorowych w państwach Unii Europejskiej. Słyszymy np. o strajkach w Niemczech, ale nie mówi się, jak strajk wpłynął na rozwój relacji pracowniczych w Lufthansie.

Drugie zagadnienie dotyczy postępowania związków zawodowych i organizacji pracodawców oraz wyolbrzymiania roli rządu. W zasadzie wszystkie postulaty, jakie padły ostatnio w debatach, adresowane są do rządu. Tymczasem w innych krajach o społecznej gospodarce rynkowej – co miałem okazję obserwować – rząd jest bardziej mediatorem, oczywiście aktywnym w tworzeniu prawa oraz wspieraniu niektórych działań, zwłaszcza tam, gdzie jest pracodawcą. Jego zadaniem nie jest ustawianie gospodarki.

W sprawie płacy minimalnej widziałbym bardziej spór między pracodawcami a związkami zawodowymi niż z rządem. Rząd powinien być mediatorem. Tymczasem widocznie wygodniej jest związkom zawodowym i pracodawcom zwracać się z żądaniami do rządu. To nawyki po starym systemie, kiedy onnipotentny rząd mógł wszystko postanowić. Zarazem jest to wynik słabości dialogu, który jest nie tylko dyskusją i wymianą poglądów. Chodzi też o rezultat, którym jest podpisanie porozumienia, ewentualnie protokołu rozbieżności.

Wydaje mi się, że konieczne jest nowe podejście. Może zaczerpnijmy powietrza zewnętrznego, żeby przekonać się, jak dalece odbiegamy od tego, co jest standardem na Zachodzie. Moim zdaniem, dialog jest potrzebny przede wszystkim w tych obszarach, w których polska gospodarka przekracza granice jako inwestor, wynajmuje do przedsięwzięć pracowników innych narodowości, albo sama wypożycza swoich pracowników. Zmieniła się przestrzeń gospodarcza, zmieniły się uwarunkowania. Dlatego dialog musi wykraczać poza tradycyjne pojęcia Kodeksu pracy. Musi wychodzić naprzeciw otwierającej się gospodarce i współczesnym wyzwaniom.

Z bólem przyjmuję oświadczenie mojego kolegi Władysława Frasyniuka, wielkiego pracodawcy na Dolnym Śląsku. Ten rozżalony pracodawca – gratuluję mu sukcesu – domaga się od rządu polskiego, aby wymógł na rządzie niemieckim zmianę stawek dla przyjeżdżających kierowców. To mówi związkowiec, który chce, żeby państwo realizowało za niego zobowiązania. Co robili pracodawcy – którzy stworzyli świetne przedsiębiorstwa transportowe – 1,5 roku temu, kiedy w Bundestagu toczyły się batalie o to prawo? Czy rząd miał wystawić delegację panu Frasyniukowi i zafundować hotel? Obecnie chodzi nie tylko o dialog wewnątrzzakładowy i wewnątrzpolski. Trzeba dzisiaj mówić o interesach pracowników realizujących swoje funkcje zawodowe w otwartym świecie.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Wszyscy zdajemy sobie sprawę, że źle się stało, że przez dwa lata nie funkcjonowała Komisja Trójstronna. Dziś Senat obraduje nad ustawą o Radzie Dialogu Społecznego. Na pewno w najbliższych dniach zostaną podjęte decyzje. Wydaje mi się, że nie powinniśmy recenzować zachowań pracodawców. Jeżeli chodzi o rolę państwa, to w sytuacji braku porozumienia musi podejmować decyzje.

Pan Jerzy Langer, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Jerzy Langer:

Temat, który dzisiaj poruszamy, nie jest nowy. Był przedmiotem wielokrotnych długich debat. Znamy źródła tego, co niektórzy nazywają kryzysem. Uważam, że prawo układowe w Polsce nie zafunkcjonowało w takim zakresie, w jakim oczekiwaliśmy, kiedy pracowaliśmy nad rozwiązaniami, które zostały wpisane do Kodeksu pracy.

Uważam, że nic nie zmieni się w zakresie prawa układowego – niezależnie od powstania Rady Dialogu Społecznego – dopóki reprezentatywne organizacje nie będą posiadały zdolności układowej. Możemy rozmawiać, nazywać to dialogiem, ale w sytuacji, kiedy jedna ze stron nie jest w stanie podpisać porozumienia, bo nie ma zdolności układowej, dialog i rozmowa są jedynie iluzoryczne.

Chciałbym zwrócić uwagę, że w Komisji Trójstronnej żadna z organizacji pracodawców nie posiadała zdolności układowej. Dopóki to się nie zmieni, dopóki warunkiem uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej nie będzie również zdolność układowa, nie można mieć nadziei, że będą podpisywane układy zbiorowe na szczeblu branżowym, regionalnym czy krajowym.

Nie może być zgody na zrezygnowanie z zapisów kodeksowych, które chronią pracowników zatrudnionych w zakładach pracy, w których nie ma związków zawodowych, dopóki organizacje pracodawców i związki zawodowe nie będą w stanie negocjować układów zbiorowych dla poszczególnych branż, nawet regionalnych. Bez tego prawo układowe w Polsce nie będzie działać, tak jak funkcjonuje w Niemczech, czy innych krajach. Tam strony posiadają zdolność układową. Wynegocjowane i podpisane porozumienia obowiązują wszystkich.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Podobna dyskusja toczy się w Unii Europejskiej. W Komitecie Doradczym ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy opracowywane są dyrektywy dotyczące warunków pracy i poziomu akceptowalnych zagrożeń. Są dyskutowane w trójstronnym układzie przedstawicieli rządów, pracodawców i pracowników. Następnie dyrektywę ramową i kilkanaście dyrektyw szczegółowych przekazuje się na poziom krajowy. Mają charakter obligatoryjny w odniesieniu do wymagań i jako takie są implementowane do polskiego prawa. Gdy jednak chodzi o sposób wdrożenia, każdy kraj może to uczynić wykorzysta-

jąc środki odpowiadające jego profilowi gospodarczemu. Mamy zatem połączenie obligatoryjności i elastyczności.

Branża fryzjerów zabiegała o uchwalenie dyrektywy dotyczącej tego zawodu. Rzeczą była kuriozalna, powtórzono w zasadzie zapisy z dyrektyw ramowych i szczegółowych, tyle że z etykietką „fryzjerskie”. Prowadzono działania w Komitecie Doradczym, Komisji i Parlamencie Europejskim. Trwały 5 lat. Te propozycje nie weszły w życie, ponieważ obawiano się, że inne branże mogłyby stworzyć równoległy system prawny z innymi wymaganiami i wartościami.

Są też przykłady pozytywne. Np. porozumienie głównych producentów cementu i innych materiałów dotyczące krzemionki było pewnym postępem. Jest jedna norma bezpiecznego stężenia krzemionki. Mamy tu do czynienia z pyłem rakotwórczym, zatem nie można akceptować przekroczenia normy. Strony wspomnianego porozumienia podjęły decyzję w sprawie pakietu dobrych praktyk. W Polsce można wskazać podobny pozytywny przykład – to Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie zawarte przez wielkie firmy budowlane. To kierunek, który należałoby maksymalnie wspierać. Wiąże on się ze społeczną odpowiedzialnością biznesu.

Wydaje mi się, że układy branżowe czy ponadzakładowe nie mogą zmieniać wartości obligatoryjnych dotyczących ochrony zdrowia i życia. One są wartościami kodeksowymi. Układy mogą określić lepsze warunki ochrony. Jeżeli kondycja zakładu pozwoli na zawarcie układu, to pracodawca to uczyni. Pracownicy będą wyposażeni w inne środki ochrony indywidualnej, wyprodukowane z inteligentnych tkaniny z wmontowanymi czujnikami.

Myślę, że nawoływanie do zmiany Kodeksu pracy niewiele zmieni, bo nasza praktyka pozostawia wiele do życzenia. Niech Kodeks zawiera kwestie ogólne, wymagalne, zapisane w jasny i zrozumiały sposób. Natomiast w ponadzakładowych czy branżowych układach można dodać rozwiązania dla osiągnięcia lepszych warunków.

Jeśli chodzi o dialog, to dobrze, że na szczeblu centralnym sprawa jest bliska rozwiązania. Myślę, że bardzo cenny jest dialog na poziomie przedsiębiorstwa. Jeżeli nie nauczymy tego pracodawców i pracowników, to centralnie niczego nie rozwiążemy.

Członek Rady Ochrony Pracy Karol Bielski:

Chciałabym wziąć w obronę Państwową Inspekcję Pracy. Uważam, że poprawnie zachowała się we wspomnianej sprawie. Działała na zasadzie legalności. Broniła praw pracowniczych, czyli w zasadzie realizowała swoją misję.

Na tle tej sytuacji można jednak wypracować kilka wniosków. One mogą być bardzo przydatnym materiałem również w kwestii rektyfikacji sytuacji w zakresie prawa układowego i układów zbiorowych w Polsce. W mojej ocenie rząd – odmiennie niż przedstawiono w kilku wypowiedziach – ma w tej materii bardzo dużą rolę do spełnienia, chociażby poprzez inicjatywy legislacyjne, które zmierzałyby do łatwiejszego stosowania tego instrumentu w praktyce. O ile układy zakładowe świetnie funkcjonują w wielotysięcznych przedsiębiorstwach, których właścicielem jest najczęściej Skarb Państwa, w których są dosyć silne organizacje związkowe, o tyle problem dotyczy mniejszych prywatnych firm.

Przepisy dotyczące układów zbiorowych są nieadekwatne do zmieniającej się rzeczywistości gospodarczej. Niemożność zmiany układu w sytuacji, kiedy obie strony się zgadzają, jest istotną barierą. Najczęściej układy zbiorowe pracy zawierają po prostu korzystniejsze warunki wynagradzania czy przyznawania innych świadczeń. Chodzi np. o deputaty węglowe. Trudniej jest dużemu przedsiębiorstwu, które nie może dostosować się do zmieniających realiów, konkurować na rynku z firmami, w których nie obowiązują układy zbiorowe.

Na tym tle można dalej doszukiwać się pewnego rodzaju ułomności obecnie obowiązujących przepisów. Np. art. 91 Kodeksu pracy, który określa w jaki sposób znaleźć partnera dla pracodawcy do zawierania układów czy różnych regulacji ogólnozakładowych w sytuacji, kiedy w firmie nie ma reprezentatywnych organizacji związkowych. Chodzi o przedstawiciela pracowników. Zdarza się, że często jest nim bliski współpracownik pracodawcy. Stąd też te regulacje są siłą rzeczy potencjalnie wypaczone.

Dyskutując nad potencjalnymi zmianami prawa układowego może należałoby zastanowić się nad implementacją rozwiązań z krajów zachodnich, aczkolwiek niekoniecznie są one możliwe do zastosowania w Polsce, chociażby ze względu na brak silnych związków zawodowych czy partnera, również po stronie pracodawców.

Dowodem na nieprzystawanie obowiązujących przepisów do obecnej sytuacji i realiów gospodarczych jest uciekanie przez wielkie zakłady od stosowania układów zbiorowych pracy, przez stosowanie form, o których niejednokrotnie wypowiedzieliśmy się negatywnie. Np. korzystanie z pośredników w górnictwie, bo w firmie pośrednika nie obowiązują układy zbiorowe.

Uwzględniając powyższe wydaje się, że przepisy w tej materii winny być zmienione. Tu dostrzegam bardzo wyraźną rolę rządu, który na bazie problemów spływających do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej mógłby przedstawić propozycje zmian w tym zakresie. Pozwoliłyby one Państwowej Inspekcji Pracy sprawnie i bez żadnych wątpliwości podejmować decyzje w konkretnych przypadkach.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń. Lista mówców została wyczerpana. Zamykam dyskusję. Proszę o udzielenie odpowiedzi.

Dyrektor departamentu MPiPS Marek Wałęskiewicz:

Układy zbiorowe pracy to niezwykle trudna materia, podobnie jak zbiorowe prawo pracy. Wymaga ono uzgodnień między partnerami społecznymi. Może być inicjatywa rządu, niemniej jednak, musi ona wynikać z wcześniejszej rozmowy z partnerami społecznymi. Jest nadzieja, że w najbliższym czasie powstanie Rada Dialogu Społecznego. Ta instytucja ma nowe prerogatywy. Partnerzy społeczni otrzymali autonomiczną inicjatywę quasi-legislacyjną. Zatem będą mogli zgłaszać projekty ustaw.

Jesteśmy przygotowani do rozmowy na temat układów zbiorowych pracy, ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Nie możemy wystąpić z inicjatywą legislacyjną nieprzedyskutowaną z partnerami. Od dwóch lat niestety nie ma takiej możliwości w związku z zawieszeniem przez związki zawodowe udziału w pracach Komisji Trójstronnej.

Kilka lat temu przygotowaliśmy nowelizację ustawy o informowaniu i konsultowaniu rady pracowników. Nowelizacja była związana z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego. Ministerstwo zaproponowało przy okazji dodatkowe rozwiązania, które wynikały z praktyki i uwag napływających do resortu. Omawialiśmy to kilkakrotnie w Zespole Prawa Pracy i Układów Zbiorowych Komisji Trójstronnej. Partnerzy społeczni uznali, że to przedwczesna propozycja. Zdecydowali, że autonomicznie popracują i w ciągu roku przedstawią wspólnie wypracowane rozwiązanie. Minął rok, kolejne lata, a dotychczas nie wpłynęła żadna propozycja.

Materia zbiorowego prawa pracy jest niezwykle trudna. Nie jest tak, że zadowolili jedną i drugą stronę. Zawsze któraś strona będzie pokrzywdzona. Trzeba dochodzić do porozumień i trzeba je wypracowywać. Niestety, coś za coś – najpierw z czegoś musimy ustąpić, a potem na coś musimy się zgodzić. To samo dotyczy układów zbiorowych pracy. Mogę deklarować w imieniu ministra pracy i polityki społecznej, że jak tylko rozpocznie pracę Rada Dialogu Społecznego, to przedstawimy na jej forum projekty dotyczące zbiorowego prawa pracy. Pracowaliśmy również nad działem XI Kodeksu pracy. Występowaliśmy do Państwowej Inspekcji Pracy o przedstawienie uwag. Do tej pory, niestety, nie otrzymaliśmy opinii PIP. Rozumiem, że po rozpoczęciu prac Rady Dialogu Społecznego otrzymamy uwagi Inspekcji i będziemy procedować zmiany zbiorowego prawa pracy.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Dziękuję za udzielenie odpowiedzi. Projekt stanowiska przygotowuje Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych.

Przechodzimy do spraw bieżących. Informuję, że następne posiedzenie Rady odbędzie się 3 sierpnia 2015 r. w godzinach popołudniowych. Termin wraz z godziną rozpoczęcia posiedzenia zostanie potwierdzony w najbliższym czasie. Tematem będzie problematyka dyskryminacji pracowników. Materiał przygotowuje Państwowa Inspekcja Pracy, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Prokuratura Generalna, Ministerstwo Sprawiedliwości, Rzecznik Praw Obywatelskich.

Chciałabym poinformować, że do Rady Ochrony Pracy zwrócili się organizatorzy Human Capital Economy CEE Congress z prośbą o objęcie honorowym patronatem kongresu, który odbędzie się w dniach 7-8 października br. w Hotelu Sheraton w Warszawie. Jego celem jest stworzenie efektywnej platformy dialogu na poziomie europejskim, poświęconej budowaniu przewagi konkurencyjnej w gospodarce, na bazie kapitału ludzkiego. Ze względu na rosnący wpływ migracji zarobkowej na rozwój gospodarek w krajach Europy Środkowo-Wschodniej, konieczne jest podjęcie odpowiednich kroków na szczeblach administracji, instytucji i stowarzyszeń oraz największych przedsiębiorstw naszego regionu. Ich wynikiem powinno być podniesienie atrakcyjności rynku pracy w tej części Europy, m.in. poprzez implementację odpowiednich przepisów prawnych, dopasowanie systemu kształcenia, stosowanie innowacyjnych metod motywacyjnych oraz odpowiednie zarządzanie talentami.

Przewodniczącym Rady Programowej jest pan Andrzej Malinowski – prezydent Pracodawców RP, a honorowe przewodnictwo pełni pan Władysław Kosiniak-Kamysz – minister pracy i polityki społecznej. W skład Rady wchodzi przedstawiciele administracji publicznej oraz reprezentanci kluczowych sektorów biznesowych.

Kto z państwa jest za objęciem kongresu honorowym patronatem przez Radę Ochrony Pracy? (15) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (5)

Stwierdzam, że Rada opowiedziała się za objęciem kongresu honorowym patronatem.

Proszę pana przewodniczącego Zbigniewa Żurka o przedstawienie protokołu z posiedzenia prezydium ROP poświęconego kandydaturze Rady do tegorocznej edycji nagrody im. Haliny Krahelskiej, przyznawanej przez głównego inspektora pracy.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Członkowie Rady mieli możliwość zgłaszania propozycji kandydatur do tegorocznej edycji nagrody im. Haliny Krahelskiej, przyznawanej przez głównego inspektora pracy. Przedstawię skrót protokołu z posiedzenia prezydium ROP 23 czerwca 2015 r. W posiedzeniu udział wzięli: Danuta Koradecka, Stanisław Stolorz, Zbigniew Żurek – zastępcy przewodniczącej Rady oraz Mirosław Pawlak – sekretarz Rady.

Tematem posiedzenia było rozpatrzenie wniosków, przesłanych przez członków Rady, dotyczących zgłoszeń kandydatów z ramienia Rady do nagrody im. Haliny Krahelskiej, przyznawanej przez głównego inspektora pracy. Zostało zgłoszonych łącznie 7 wniosków dotyczących 3 kandydatur. Większość z nich, czyli 5, dotyczyło pani poseł Izabeli Katarzyny Mrzygłockiej – przewodniczącej Rady Ochrony Pracy. Dwa wnioski dotyczyły innych osób.

Wobec zgłoszenia większości wniosków na kandydaturę pani poseł Izabeli Katarzyny Mrzygłockiej, prezydium uznało, że kandydatem Rady Ochrony Pracy w tegorocznej edycji nagrody im. Haliny Krahelskiej, przyznawanej przez głównego inspektora pracy, będzie pani poseł Izabela Katarzyna Mrzygłocka – przewodnicząca Rady.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Dziękuję za przedstawienie protokołu z posiedzenia prezydium Rady.

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos w sprawach bieżących? Nie widzę zgłoszeń. Wyczerpaliśmy porządek dzienny.

Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.