

**Informacja ze spotkania
przedstawicieli reprezentatywnych central związkowych**

W dniu 19 stycznia 2023 r. w Warszawie odbyło się spotkanie przedstawicieli OPZZ, NSZZ „Solidarność” oraz Forum Związków Zawodowych, którego tematem była próba wypracowania wspólnych rozwiązań, mogących wpłynąć na wzmocnienie roli układów zbiorowych pracy oraz wspieranie rokowań zbiorowych.

Strony uzgodniły wstępne kierunkowe propozycje, które powinny być przedmiotem dalszych pogłębionych dyskusji:

A) Wzmocnienie roli układów zbiorowych pracy

1) Rozszerzenie katalogu rodzajów układów zbiorowych pracy.

W celu ułatwienia zawierania układów zbiorowych pracy należy wprowadzić nowy rodzaj układu zbiorowego pracy, taki jak:

- grupowy układ zbiorowy pracy (zawierany z grupą co najmniej 3 pracodawców nie zorganizowanych w organizacji pracodawców i nie będących częścią tej samej osoby prawnej),
- branżowy układ zbiorowy pracy (ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, który obejmuje co najmniej 50% pracowników zatrudnionych w danej branży).

2) Możliwość zawarcia układu zbiorowego pracy u pracodawcy, u którego nie funkcjonuje zakładowa (międzyzakładowa) organizacja związkowa

W obecnym stanie prawnym stronami zakładowego układu zbiorowego pracy jest pracodawca oraz funkcjonujące u niego zakładowe i międzyzakładowe organizacje związkowe. Z uwagi na niski stopień uzwiązkowienia w Polsce, w wielu zakładach pracy nie jest możliwe podjęcie prac nad układem zbiorowym pracy.

Proponuje się zatem, aby załoga w głosowaniu - w sposób pośredni lub bezpośredni - wybierała reprezentatywną centralę związkową, której przedstawiciel (delegat związkowy) będzie negocjował w jej imieniu układ zbiorowy pracy. W razie powstania u pracodawcy zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej mandat przedstawiciela (delegata) będzie wygasł.

3) Wprowadzenie konieczności wystąpienia z inicjatywą rozpoczęcia negocjacji zakładowego układu zbiorowego pracy przez pracodawcę w sytuacji osiągnięcia poziomu zatrudnienia co najmniej 50 pracowników, wraz z zaproponowaniem treści

układu zawierającej co najmniej: zasady wynagradzania, równego traktowania w zatrudnieniu, przeciwdziałania zagrożeniom psychospołecznym oraz rozwoju zawodowego pracowników.

Do rozważenia: procedura i tryb takich negocjacji (np. raz do roku).

4) **Zniesienie ograniczeń podmiotowych - wprowadzenie możliwości zawierania układów zbiorowych pracy dla członków korpusu służby cywilnej i innych grup zawodowych** (do rozważenia zmiana lub likwidacja art. 239 § 3 Kodeksu pracy).

5) **Wskazanie w art. 240 Kodeksu pracy przykładowych obszarów, które mogą być treścią układu zbiorowego pracy**

Powyzsze rozwiązanie miałoby walor edukacyjny i promocyjny dla układów zbiorowych pracy i jego stron.

6) **Uproszczenie procedury rejestracji układu zbiorowego pracy**

Obecne zasady rejestracji ponadzakładowych, jak i zakładowych układów zbiorowych pracy są znacznie sformalizowane. W praktyce wiele problemów związanych jest z kontrolą treści rozwiązań, wynegocjowanych przez strony układu. Wydłuża to proces rejestracji i bardzo go komplikuje.

Proponuje się zatem, aby proces rejestracji zastąpić:

- wpisem do ewidencji układów zbiorowych pracy w OIP (zakładowe układy zbiorowe pracy) lub MRiPS (wszystkie pozostałe układy zbiorowe pracy)
- albo
- wpisem do ewidencji układów zbiorowych pracy w WRDS (zakładowe układy zbiorowe pracy) lub RDS (wszystkie pozostałe układy zbiorowe pracy).

Do rozważenia: procedura zgłaszania do rejestru innych porozumień zbiorowych zawierających jakiegokolwiek ustalenia dotyczące wynagrodzeń. Jest to niezbędne dla celów tworzenia systemu statystyki publicznej dotyczącego zasięgu rokowań zbiorowych (zgłoszenia mają na celu wskazanie liczby pracowników objętych takimi porozumieniami).

7) **Możliwość prowadzenia sporu zbiorowego w kwestii realizacji lub przestrzegania układu zbiorowego pracy**

8) **Porozumienie zawarte w sporze zbiorowym jako protokół dodatkowy do układu zbiorowego**

Strony sporu zbiorowego będące tożsame ze stronami układu zbiorowego mogą postanowić, iż porozumienie zawierane w sporze zbiorowym staje się częścią układu zbiorowego bez konieczności uruchamiania oddzielnego trybu związanego ze zmianą układu zbiorowego.

9) Promocja układów zbiorowych pracy poprzez stworzenie odpowiedniego systemu zachęt dla pracodawców

Wprowadzenie tego typu rozwiązań można postulować przede wszystkim w obszarze zamówień publicznych i korzystania przez pracodawców ze środków unijnych.

(do rozważenia: możliwość umieszczenia „zachęt” w branżowych układach zbiorowych pracy).

10) Wyłączenie obowiązującej możliwości wprowadzenia rozwiązań mniej korzystnych dla pracowników w porównaniu do przepisów powszechnie obowiązujących poprzez regulaminy czy porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi i **wprowadzenie jej jedynie poprzez układy zbiorowe pracy** (dotyczy to np. przedłużenia okresu rozliczeniowego czy też postanowienia o nietworzeniu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych).

11) Wprowadzenie efektywnej generalizacji układów zbiorowych pracy

B) Wspieranie rokowań zbiorowych

1) Wprowadzenie ułatwień dla związków zawodowych w prowadzeniu rokowań zbiorowych

W tym obszarze należy wskazać na konieczność:

- zagwarantowania wolnego wstępu na teren zakładu pracy przedstawicieli związku zawodowego, którzy nie są zatrudnieni u danego zatrudniającego, lecz którego pracownicy lub inne osoby wykonujące pracę zarobkową są członkami tego związku,
- prowadzenia przez związek zawodowy „nowoczesnej” polityki informacyjnej w zakładzie pracy np. dostęp do pracowników online, tablice elektroniczne,
- wprowadzenia możliwości korzystania przez związek zawodowy z e-maili służbowych pracowników w celu prowadzenia działalności związkowej,
- nałożenia na pracodawcę obowiązku informowania kandydatów do pracy oraz nowo zatrudnionych pracowników o funkcjonujących w zakładzie pracy zakładowych (międzyzakładowych) organizacjach związkowych,
- zapisania wprost w odpowiednich przepisach prawa do udziału w rokowaniach zewnętrznych ekspertów związkowych.

2) Utworzenie Centrum Rokowań Zbiorowych

Centrum Rokowań Zbiorowych (CRZ) byłoby podmiotem świadczącym zaawansowaną i fachową pomoc dla stron w przedmiocie prowadzenia rokowań (negocjacji) zbiorowych. Poza doświadczonymi negocjatorami, prawnikami czy ekonomistami w ramach CRZ funkcjonowałaby baza przykładowych układów oraz porozumień, również z poziomu UE.

CRZ dla zakładów pracy, gdzie funkcjonują porozumienia zbiorowe – w razie zaistnienia sporu zbiorowego – pokrywałoby koszt udziału mediatora w takim sporze. Centrum prowadziłoby również szkolenia dla stron zakładowego/ponadzakładowego dialogu społecznego.

Finansowanie CRZ – budżet państwa.

3) Działania „miękkie” promujące układy zbiorowe pracy i rokowania zbiorowe

- wprowadzenie do szkół przedmiotu (w ostatnim roku nauczania w szkole średniej i branżowej) dotyczącego funkcjonowania na rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem roli związków zawodowych,
- kampanie medialne promujące układy zbiorowe pracy i rokowania zbiorowe.