

OPINIA KOMISJI PRACY BCC

Kodeks pracy nie tylko na czas epidemii – BCC o przyszłości relacji pracodawca-pracownik

Ogólnonarodowy pakt dla pracy

Czas nadzwyczajny, w jakim dziś żyjemy, to jednocześnie czas nadzwyczajnych środków i działań. To może być równocześnie czas sprzyjający tworzeniu nadzwyczajnych rozwiązań. Czy nie jest więc to jedyna w swoim rodzaju okazja by w nowoczesny sposób rozpocząć przebudowywanie stosunków pracy w naszym kraju? Może to w istocie czas, by zerwać z tradycyjnym stereotypem walki pracowników i pracodawców – dwóch zantagonizowanych stron o tradycyjnie rozbieżnych interesach? Może najwyższy czas zacząć szukać interesów wspólnych? To zapewne zadanie na lata. Warto je wszakże już podejmować w trosce o (jak to zapisano w ustawie o Radzie Dialogu Społecznego) zapewnienie warunków rozwoju społeczno-gospodarczego oraz o zwiększenie konkurencyjności polskiej gospodarki i spójności społecznej.

W stronę kompromisu

Stosunki pracy należą do najbardziej wrażliwych sfer w relacjach społeczno-gospodarczych. Działania w tym obszarze należy prowadzić ostrożnie i niespiesznie, a wszelkie konkluzje powinny być poprzedzone wnikliwymi analizami oraz dogłębną wymianą poglądów ze stroną pracowniczą. Należy osiągnąć jeśli nie zgodę, to przynajmniej „życzliwą neutralność” ze strony elit politycznych. Mamy świadomość, że zmiany, o których tu piszemy nie mogą naruszać umów międzynarodowych, w tym prawodawstwa Unii Europejskiej i zobowiązań wobec Międzynarodowej Organizacji Pracy. Wreszcie, należy działać na rzecz podnoszenia świadomości ekonomicznej społeczeństwa. Tak, aby osiągnąć rozległe podstawy do najszerzej rozumianego kompromisu.

Nowa jakość zamiast nowelizacji

Obowiązujący dziś Kodeks pracy ma 46 lat. Powstał w 1974 roku, w diametralnie odmiennych realiach polityczno-społecznych i dawno już stracił swoją aktualność. Wielokrotnie nowelizowany – stracił również swoją czytelność. BCC od ponad dwudziestu lat postuluje opracowanie nowego Kodeksu pracy. Nowego, opartego o nowe oraz nowoczesne założenia i filozofię, a nie nowelizowanego po raz kolejny. Na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat dwukrotnie próbowano stworzyć nowy Kodeks pracy. Dwukrotnie powoływano komisje kodyfikacyjne: w latach 2002–2006 (działała 48 miesięcy) oraz w latach 2016–2018 (18 miesięcy), w skład których w większości wchodził profesorowie prawa. W wyniku prac komisji powstały dwa projekty nowych kodeksów pracy. Oba projekty trafiły do szuflady. Zabrakło woli politycznej do skierowania ich na ścieżkę legislacyjną. Z efektów prac komisji nie byli ponadto zadowoleni zarówno pracodawcy, jak i pracownicy. Może zasadniczym błędem było „zaczynanie od aspektów prawnych”? Wydaje się, iż zasadna byłaby następująca sekwencja działań:

- w pierwszym etapie, eksperci oraz praktycy życia gospodarczego wypracowaliby merytoryczne założenia do ustawy, opisującej nowe prawo pracy (właściwym forum tych prac mogłaby być Rada Dialogu Społecznego),
- w drugim etapie, wypracowane wyżej założenia, wraz z ewentualnym protokołem rozbieżności, przekazanyby Komisji Kodyfikacyjnej, której członkowie, w oparciu o nie, stworzyliby projekt nowego Kodeksu pracy gotów do skierowania na ścieżkę legislacyjną.

Dla tak stworzonego projektu warto będzie szukać ogólnonarodowego porozumienia i wypracowania „Paktu dla pracy”.

Kodeks zatrudnienia

Nowy Kodeks pracy powinien stać się „Kodeksem zatrudnienia” i nie tylko o zmianę nazwy tu chodzi. Taki kodeks mógłby składać się z 3 tomów w podziale tematycznym na:

- indywidualne stosunki zatrudnienia,
- zbiorowe stosunki zatrudnienia,
- ustawy okołokodeksowe (oraz inne akty prawne, związane z pracą).

Taki Kodeks zatrudnienia powinien zawierać uregulowania dotyczące wszystkich prawnie dozwolonych sposobów świadczenia aktywności zawodowej (umowa o pracę, umowy cywilnoprawne, samo zatrudnienie, inne, wszystkie inne, które gdzieś właśnie powstają i dobrze służą zatrudniającym i zatrudnianym). Te różne formy zatrudnienia powinny być traktowane równoprawnie, bez lepszych ani gorszych; jedynym warunkiem powinna być zgodność z przepisami prawa. W szczególności, państwo nie powinno zwalczać atypowych form zatrudnienia. Co najwyżej, państwo może, poprzez obiektywne kampanie informacyjne pokazywać podobieństwa i różnice poszczególnych form zatrudnienia oraz konsekwencje ich wyboru.

Po pierwsze, nowe układy zbiorowe

Zagadnienia przedstawione wyżej, mówiące o całościowej, gruntownej reformie prawa pracy to zadanie przynajmniej na kilka lat. Przygotowując się do niego można na początek „spróbować reformy” w jednym, ważnym obszarze, dotyczącym układów zbiorowych pracy (UZP). Postulaty dotyczące tego obszaru należą do najczęściej poruszanych przez związki zawodowe. Zdaniem związkowców, liczba układów zbiorowych pracy jest niewystarczająca, a nowe układy zawiera się coraz rzadziej. Układów zbiorowych mogłoby być więcej, gdyby istniała większa swoboda ich negocjacji, gdyby istniała symetria korzyści. Przeszkadza temu obecny stan prawny a konkretnie zapisy art. 9. §2 i 3 Kodeksu pracy:

§ 2. Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

§ 3. Postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych.

Skoro, w świetle powyższych zapisów, „postanowienia...nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy...” to UZP stają się jedynie katalogiem pracowniczych pakietów socjalnych. Tymczasem, aby powstawały powszechne i trwałe układy zbiorowe, korzyści powinny osiągać obie strony: pracownicy i pracodawcy. Tak stać by się mogło, gdyby zmodyfikować art. 9. i dopuścić możliwość „zmian symetrycznych”: jednych, korzystnych dla pracownika – innych, korzystnych dla pracodawcy. W ten sposób mogłyby powstawać branżowe „małe kodeksy pracy”. Takie zindywidualizowane „małe kodeksy” mogłyby lepiej i bardziej precyzyjnie służyć obu stronom.

Kontakt do eksperta:

Zbigniew W. Żurek

wiceprezes BCC

minister pracy w Gospodarczym Gabinecie Cieni BCC

członek Rady Dialogu Społecznego

tel. 690 485 442

e-mail: zbigniew.zurek@bcc.org.pl

Katarzyna Lorenc

ekspertka BCC ds. rynku pracy oraz zarządzania i efektywności pracy

tel. 606 941 499

e-mail: katarzyna.lorenc@bcc.org.pl

Kontakt dla mediów:

Emil Muciński

rzecznik, Instytut Interwencji Gospodarczych BCC

tel. 602 571 395, 22 58 26 113

e-mail: emil.mucinski@bcc.org.pl; instytut@bcc.org.pl