

Będą zachęty dla firm zawierających układy zbiorowe pracy

DIALOG Szkolenia, lokalne centra dialogu społecznego, dofinansowania – m.in. takie rozwiązania proponuje resort rodziny dla pracodawców, którzy zdecydują się na podjęcie rokowań zbiorowych

Patrycja Otto
patrycja.otto@infor.pl

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) do końca roku ma przedstawić plan działania na rzecz wspierania rokowań zbiorowych. Jest niezwykle istotny, bo ma zwiększyć poziom objęcia pracowników układami zbiorowymi w Polsce (patrz infografika). Tymczasem, jak wynika z dokumentu, do którego dotarł DGP, z 13 przewidzianych w nim inicjatyw zdecydowana większość skupia się na tzw. działaniach o charakterze miękkim, tj. edukacyjnych, promocyjnych czy organizacyjnych. Tylko jedno wspomina o zachętach, na koniecznie wdrożenia których od dawna wskazują pracodawcy, ale i organizacje związkowe. Jedno też dotyczy kwestii finansowych. Eksperti sceptycznie oceniają, czy uda się osiągnąć zakładany cel.

– Zaprezentowany zestaw działań może poprawić klimat dla rokowań, ale nie zmienia strukturalnych barier, które dziś powodują, że w Polsce układy zbiorowe rzadko są zawierane. W obecnym kształcie plan może poprawić jakość rokowań

tam, gdzie one już funkcjonują, ale nie zbuduje impulsu do istotnego wzrostu uzwiązkowania. Aby osiągnąć cel wyznaczony przez dyrektywę UE, czyli zbliżenie do 80-proc. poziomu objęcia rokowaniami, konieczne są rozwiązania bardziej strukturalne i o zdecydowanie większej sile oddziaływania niż te dziś zapowiadane – mówi Edyta Defańska-Czujko, partner w Deloitte Legal, Gizicki i Wspólnicy.

Działania wymienione w ministerialnym planie mają być prowadzone w latach 2026–2027.

Szkolenia i mediatorzy

Jak wynika z planu, mowa przede wszystkim o szkoleniach dla partnerów społecznych, w tym pracodawców, związków zawodowych, ich organizacji, ale też dla negocjatorów i mediatorów, przegładzie przepisów prawa celem zmian legislacyjnych, które przyczyniłyby się do wzmocnienia rokowań zbiorowych. Poza tym resort wspomina o uaktywnieniu Rady Dialogu Społecznego w rokowaniach zbiorowych, udostępnieniu podstawowych wzorów uwzględniających wymogi dotyczące two-

żenia, treści układów zbiorowych, by pomóc na poziomie zakładowym w podjęciu decyzji na temat zawarcia takiego porozumienia. Resort proponuje też realizację programów edukacyjnych w tym zakresie na różnych poziomach kształcenia.

– Takie działania są potrzebne, ale trudno oczekiwać, że same w sobie doprowadzą do znaczącego wzrostu uzwiązkowania czy objęcia pracowników rokowaniami zbiorowymi. Doświadczenia europejskie pokazują, że takie zmiany następują przede wszystkim wtedy, gdy państwo wprowadza realne mechanizmy prawne i finansowe wzmacniające pozycję partnerów społecznych, a nie tylko materiały szkoleniowe czy informacyjne. Uzwiązkowanie rośnie wtedy, kiedy związki mają realne narzędzia, a pracodawcy widzą ekonomiczny lub regulacyjny sens prowadzenia rokowań – tłumaczy Edyta Defańska-Czujko.

Na plus ocenia jednak pomysły stworzenia wzorcowego układu zbiorowego pracy oraz kodeksu dobrych praktyk – to rozwiązania praktyczne, które mogą ułatwić prowadzenie negocjacji tam, gdzie już istnieje wola stron. Jej zdaniem wartościowe jest również zapowiedziane przejście aktów prawnych oraz analiza modelu cy-

klicznych rokowań, bo to działania, które mogą prowadzić do realnej zmiany systemowej.

– Bez tego cały plan pozostaje deklaratoryjny. Pozytywnie ocenia także koncepcję lokalnych centrów dialogu społecznego, szczególnie jako wsparcie dla mniejszych firm i organizacji pracowników – dodaje.

Choć z drugiej strony słychać głos, że przeglądanie aktów dopiero dziś to zapóźniony proces.

Przykład idzie z góry

Resort proponuje też wprowadzenie cyklicznych rokowań zbiorowych na wzór mechanizmu, który działał na mocy nieobowiązującej już ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców. Zapowiada również przywrócenie komisji ds. układów zbiorowych, która funkcjonowała od 1995 r. do 2008 r., lub przeanalizowanie utworzenia innego ciała, którego zadaniem będą analogiczne do tych wykonywanych przez komisję. Resort proponuje, aby jej przewodniczącym była osoba z resortu pracy.

– To jedyny konkretny, który widzę w tym planie – tłumaczy Błażej Mądrzycki, radca prawny, wiceprzewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych. I dodaje, że konieczne są konkret-

NIEPOPULARNE UKŁADY



UKŁAD ZBIOROWY PRACY

jest porozumieniem zawartym między pracodawcą (lub grupą pracodawców) a reprezentacją związkową pracowników

- reguluje warunki pracy i płacy
- może rozszerzać uprawnienia pracowników ponad te gwarantowane przez kodeks pracy, ale nie może ich ograniczać



ne impulsy dla prowadzenia rokowań. Jednym z nich jest aktywna rola państwa i promocja rokowań zbiorowych np. w spółkach Skarbu Państwa czy instytucjach publicznych.

– Z jednej strony będzie to realne wsparcie pracowników zatrudnionych w tym sektorze, z drugiej strony prawdziwa promocja rokowań zbiorowych – zaznacza.

Plan resortu porusza też kwestie finansowego wsparcia na zwiększenie zasięgu rokowań zbiorowych. Zdaniem resortu trzeba promować wśród partnerów społecznych wiedzę o dostępnych programach lub funduszach,

których środki mogą być wykorzystane dla rozwoju układów zbiorowych pracy. W ramach tego zadania MRPiPS we współpracy z Ministerstwem Funduszy i Polityki Regionalnej dokona przeglądu oraz analizy istniejących programów i funduszy krajowych, a także europejskich w celu zidentyfikowania możliwości finansowania działań związanych z promowaniem rokowań zbiorowych. Mowa m.in. o Krajowym Funduszu Szkoleniowym, stanowiącym wydzieloną część Funduszu Pracy, przeznaczoną na dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców. ©

TK zdecyduje o świadczeniach tysięcy emerytów

UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE

Beata Lisowska
beata.lisowska@infor.pl

TK rozpatrzy jutro skargę konstytucyjną dotyczącą braku prawa do ponownego przeliczenia emerytur mieszaných, czyli świadczeń uzyskanych przez osoby urodzone po 31 grudnia 1948 r. i łączących elementy starego i nowego systemu emerytalnego.

– Sprawa, którą we wtorek zajmie się Trybunał Konstytucyjny, dotyczy jednej z najbardziej pomijanych grup emerytów. To głównie kobiety z roczników 1949–1953 i część mężczyzn, którzy przeszli na świadczenie w okresie przejściowym między starym a nowym syste-

mem. Państwo obiecało im „gwarancję ochrony praw nabytych”, a w praktyce wyłączyło ich z prawa do ponownego przeliczenia podstawy wymiaru nawet wtedy, gdy po przyznaniu emerytury dalej pracowali i odprowadzali składki – podkreśla Katarzyna Kalata, radca prawny Kancelarii Kalata.

Jak wskazuje, problem polega na tym, że składki tych osób – realne pieniądze, ciężko wypracowane po przyznaniu świadczenia – nie podnoszą im emerytury w taki sposób, jak podwyższają ją innymi emerytami. To jest naruszenie zasady równości, a przede wszystkim samej istoty ubezpieczenia społecznego: jeżeli składka jest obowiązkiem, to

jej wartość powinna mieć znaczenie przy ustaleniu wysokości świadczenia.

Przypomnijmy, że urodzeni do końca grudnia 1948 r. otrzymywali świadczenia liczone na podstawie starych zasad. Wylczyło się je zgodnie z okresami składkowymi i nieskładkowymi oraz częścią socjalną wynoszącą 24 proc. kwoty bazowej. Świadczenia osób urodzonych po 1949 r. zależą od wysokości zwalorowanych składek zgromadzonych na koncie emerytalnym powiększonych o kapitał początkowy. Tak ustalony kapitał jest dopiero dzielony przez dalsze trwanie życia. Szczególne rozwiązania zastosowano wobec osób, które przechodziły

na emeryturę w latach 2009–2014. W 2009 r. aż 80 proc. emerytury było liczone według starych zasad, a 20 proc. – po nowemu. W każdym roku proporcje te się zmniejszały, żeby w 2014 r. się odwróciły. W praktyce więc emerytury mieszane przysługujące w 2014 r. w 80 proc. były liczone po nowemu, a w 20 proc. – według starych zasad.

Skarżącą jest emerytka, której świadczenie w 55 proc. było ustalone według starych zasad, a 45 proc. – według nowych. Po uzyskaniu emerytury kobieta pracowała jeszcze przez dziewięć lat. Gdy w 2023 r. skarżącą wystąpiła do ZUS o przeliczenie emerytury, zakład jej odmówił.

Przyczyną wniosku o ponowne ustalenie emerytury było poczucie krzywdy i niesprawiedliwości wynikające z tego, że młodsze koleżanki skarżącej, z mniejszym stażem i wynagrodzeniem, uzyskały wyższe od niej świadczenia emerytalne.

– Z punktu widzenia standardów konstytucyjnych trudno znaleźć choć jeden przekonujący argument za tym, dlaczego akurat ta grupa została pozbawiona prawa do przeliczenia na podstawie art. 111 i 109 ustawy o emeryturach i rentach z FUS. To rozróżnienie jest arbitralne, nieproporcjonalne – podkreśla Katarzyna Kalata.

Jeśli trybunał uzna ten przepis za niekonstytu-

cyjny, skutki będą bardzo szerokie, ponieważ otworzy to drogę do ponownego przeliczenia świadczeń dla tysięcy osób, ponadto wymusi porządek w systemie, który od lat opiera się na przejściowych rozwiązaniach, generujących trwałe niesprawiedliwości.

– Będzie to jeden z nielicznych momentów, gdy państwo przynajmniej, że luka legislacyjna sprzed dekady realnie obniżyła ludziom emerytury. W tej sprawie stawka nie są techniczne zasady przeliczeń, ale to, czy państwo może przerobić obowiązującą składkę emerytalną w księgowy zapis bez wartości – podsumowuje Katarzyna Kalata. ©