

Rady pracowników po nowemu

Od środy 8 lipca br. obowiązują nowe przepisy o radach pracowników.

Od 8 lipca br. organizacje związkowe nie mogą wyznaczać przedstawicieli do rady pracowników. Rady wybrane w trybie „związkowym” i „mieszanym” do dnia nowelizacji, będą działały do końca swojej kadencji. Nowe przepisy nie odnoszą się bezpośrednio do obowiązywania porozumień podpisanych w trybie art. 24 ustawy o informowaniu tj. do dnia wejścia w życie ustawy z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji.

Nowelizacja wprowadzona została ustawą z dnia 22 maja 2009 r. o zmianie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U.2009 Nr 97, poz. 805) i wynika z konieczności dostosowania przepisów do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 1 lipca 2008 r. (sygn. akt K 23/07). Za niekonstytucyjne TK uznał przepisy odnoszące się do trybu wyboru i sposobu odwoływania rady pozostawiając ustawodawcy 12 miesięcy na nowelizację ustawy z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. nr 79, poz. 550 ze zm.).

Obecnie pozostał tylko „powszechny” wybór członków rady pracowników przez wszystkich pracowników zakładu. Nie jest to sposób zupełnie nowy, ponieważ w poprzednim stanie prawnym stosowany był w nieuzwiązkowanych zakładach pracy. Obecnie procedura wyborcza zgodnie z art. 4 ust. 4 pkt. 1 i 2 ustawy o informowaniu polega na tym, że członków rady pracowników u pracodawcy zatrudniającego do 100 pracowników - wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych na piśmie przez grupę co najmniej 10 pracowników, a u pracodawcy zatrudniającego powyżej 100 pracowników - wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych na piśmie przez grupę co najmniej 20 pracowników. Wybory członków rady pracowników organizuje pracodawca na pisemny wniosek grupy co najmniej 10% pracowników, powiadamiając o terminie ich przeprowadzenia oraz terminie zgłoszenia kandydatów na członków rady pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy. W praktyce wygląda więc to w ten sposób, że potrzebny jest wniosek pracowników, oczywiście pisemny, podobnie na piśmie zgłasza się kandydatów na członków rady.

Warto przypomnieć, że NSZZ „Solidarność” zgłaszała propozycje nowelizacji, które nie wykluczały udziału związków zawodowych w

procedurze wyboru rady i rozwiązanie takie mogło być zgodne z Konstytucją. Według opinii wielu ekspertów wprowadzenie nowego modelu wyboru członków rady zgodnego z konstytucyjnym porządkiem, nie wykluczało udziału związków zawodowych, choć Trybunał o tym wprost nie wspominał.

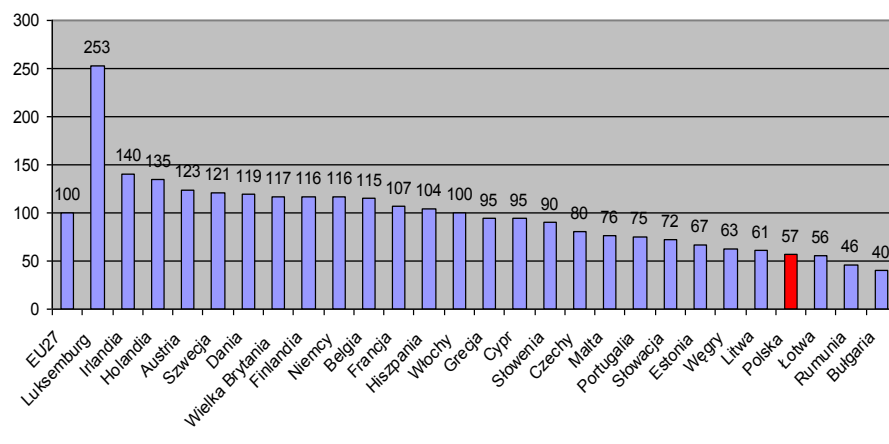
Ustawodawca zgodził się na zapis mówiący o kontynuacji działalności rad pracowników wybranych do tej pory przy udziale organizacji związkowych, czyli rad „związkowych” i „mieszanych”, do końca kadencji. Ewentualnie istnieje możliwość odwołania członków takiej rady, gdy co najmniej 50% pracowników zatrudnionych u pracodawcy przez co najmniej 6 miesięcy, złoży w tej sprawie wniosek. Stanowi tak art. 2 ust. 4 ustawy nowelizującej z 22 maja 2009 r. W przypadku zmniejszenia się liczby członków dotychczasowej rady nie przeprowadza się już do niej wyborów uzupełniających, a gdy liczba członków spadnie poniżej 3 pracowników, jej kadencja wygasa. Członkostwo w radzie „związkowej” i „mieszanej” ustaje ponadto w razie rozwiązania albo wygaśnięcia stosunku pracy, zrzeczenia się funkcji albo odwołania przez organizację związkową, która dokonała wyboru członka rady pracowników albo której kandydat został wybrany na członka rady pracowników.

Porozumienia zawarte w trybie art. 24 ustawy o informowaniu nadal pozostają aktualne nawet jeśli ich stroną są tzw. przedstawiciele pracowników wybrani w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Takie podmioty przedstawicielskie, które często nie były wybrane w sposób demokratyczny nadal mogą być stroną porozumienia, jednakże trzeba mieć na uwadze że pośrednio wyrok TK odnosi się do takich porozumień. Podmiot który zgodnie z ustawą o informowaniu ma być odpowiedzialny za prowadzenie z pracodawcą konsultacji i przekazywanie informacji pracownikom, powinien być rzeczywistym przedstawicielem załogi. Związki zawodowe zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w zakresie praw i interesów zbiorowych reprezentują wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej.

Niski wskaźnik PKB

PKB w przeliczeniu na jednego mieszkańca - Polska nadal pozostaje na szarym końcu osiągając 57 proc. średniej unijnej. Za nami pozostaje tylko Łotwa 56 proc., Rumunia 46 proc. oraz Bułgaria 40 proc. średniej unijnej. Ekonomiści oceniają, że osiągnięcie PKB na mieszkańca w wysokości osiągananej przez kraje Europy zachodniej jak Niemcy czy Francja potrzeba nam około 20-30 lat.

PKB na mieszkańca jako % średniej unijnej (w PPS) w 2008 roku



Baltic Sea Labour Network - BSLN

Komisja Krajowa NSZZ "Solidarność" realizuje trzyletni projekt pt. "Baltic Sea Labour Network - BSLN" w ramach współpracy z Siecią Związków Zawodowych Krajów Regionu Morza Bałtyckiego - BASTUN. W inicjatywę zaangażowanych jest 27 partnerów z 10 różnych krajów, stronę polską wraz z NSZZ „Solidarność” reprezentuje OPZZ.

Strategicznym celem projektu jest wzmocnienie narodowej i transnarodowej współpracy w ramach polityki rynku pracy i trójstronnych struktur. Realizacja projektu zakłada rozwijanie strategii i praktycznych rozwiązań w obszarach mobilności na rynku pracy w kontekście pojawiających się problemów rynku pracy w Regionie Morza Bałtyckiego. Dokonany zostanie przegląd przepisów prawa w obszarze polityki migracyjnej oraz praw pracowników w Polsce oraz w innych krajach uczestniczących w projekcie.

W ramach działań ponadnarodowych planowana jest ścisła współpraca z partnerem niemieckim, reprezentowanym przez Związek Zawodowy i Pracodawców (DGB Nord, Nordmetall i ISH). Głównie działania mają skupiać się na pomocy polskim pracownikom w Niemczech.

Jednym z celów projektu realizowanego w Polsce jest wskazanie dobrych praktyk wykorzystania mobilności zawodowej i przestrzennej na poziomie zakładu pracy oraz analiza migracji powrotnych ze szczególnym uwzględnieniem zmian w obszarze kwalifikacji zawodowych.

Koncepcja

Jednym z najważniejszych elementów projektu jest stworzenie modelu obserwatorium mobilności zawodowej i przestrzennej w krajach regionu Morza Bałtyckiego (MB), przykładem Polski.

Obserwatorium będzie zajmowało się problemami w następujących obszarach:

Informacja i statystyka:

Zdefiniowanie mobilności zawodowej, przestrzennej oraz migracji, mobilność zawodowa (zmiany kwalifikacji, doksztalcanie itd.), obser-



wacja przepływu osób z kraju i do kraju – Polacy i cudzoziemcy, czynniki wpływające na mobilność, informacje uzyskane w wyniku przeprowadzonych badań, ekspertyz, współpracy partnerów, analiz, raportów,

Mobilność a rozwój kapitału ludzkiego

Mobilność przestrzenna wewnętrzna: czynniki sprzyjające i ograniczające mobilność przestrzenną – wynagrodzenia, stan infrastruktury transportowej, rynek nieruchomości, dostępu do usług publicznych i ich jakości itd. Bilans kompetencji migracji powrotnych: dekapitalizacja kompetencji twardych na rzecz umiejętności miękkich, podniesienie (spadek) kwalifikacji i umiejętności twardych i miękkich; udział i kierunek działań publicznych służb zatrudnienia w integracji reemigrantów na rynku pracy,

Polityka imigracyjna

Przegląd przepisów prawa na temat cudzoziemców i polityki imigracyjnej (pozwolenia na pracę, ubezpieczenia, reprezentacja pracowników etc), dyrektywa o pracownikach oddelegowanych, tymczasowych, ustawa o zatrudnianiu cudzoziemców, układy zbiorowe, kodeks pracy, PIP itd.

Prawa społeczne i pracownicze

Dumping socjalny a pracownicy migrujący, opracowanie katalogu praw pracowniczych, punktów informacyjnych dla pracowników migrujących.

Część analityczna i badawcza rozpocznie się na początku 2010 r.

Nowelizacje ustaw

3 lipca 2009 r weszła w życie zmiana ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw.

Nowelizacja stanowi realizację wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 19 czerwca 2008 r. Uzupełnia przepisy kodeksu pracy o wytyczne dotyczące treści rozporządzenia w sprawie chorób zawodowych.

Ponadto nowelizacja wprowadza do kodeksu pracy zmiany, takie jak: definicję choroby zawodowej; obowiązek pracodawcy przechowywania przez 10 lat dokumentacji związanej z wypadkiem przy pracy; obowiązek zgłoszenia państwowemu inspektorowi sanitarnemu i okręgowemu inspektorowi pracy każdego przypadku podejrzenia choroby zawodowej.

Od 8 lipca br. obowiązuje Ustawa z dnia 22 maja 2009 r. o zmianie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji - podpisana 17 czerwca 2009 roku.

28 czerwca br. weszła w życie nowelizacja ustawy o czasie pracy kierowców. Zmiana ustawy została dokonywana w związku z zarzutami formalnymi Komisji Współnot Europejskich, wystosowanymi w trybie art. 226 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, w związku z niedopełnieniem przez Polskę obowiązków wynikających z dyrektywy 2002/15/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. w sprawie organizacji czasu pracy osób wykonujących czynności w trasie w zakresie transportu drogowego (Dz. Urz. UE L 80 z 23.03.2002, s.35; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, str. 224), w szczególności z jej art. 3 lit. i oraz art. 7.

Sytuacja Przedsiębiorstw

- Jak podaje GUS w okresie od stycznia do maja 2009 produkcja sprzedana przemysłu była o 9,3 proc. niższa w porównaniu z analogicznym okresem ub. roku.
- Spadek produkcji sprzedanej odnotowano w maju br. w 21 spośród 34 działach przemysłu m.in.: w produkcji metali o 37,2 proc., w wydobywaniu węgla kamiennego i brunatnego 22,5 proc. w produkcji pojazdów samochodowych, przyczep i naczep o 13,5 proc., koks i produktów rafinacji ropy naftowej o 13,3 proc.. Wzrost produkcji sprzedanej przemysłu, w porównaniu z majem ub. roku wystąpił w 13 działach m.in. w produkcji komputerów, wyrobów elektronicznych i optycznych o 30,1 proc. oraz wyrobów farmaceutycznych o 22,6 proc.
- Jak podał Euler Hermes w ciągu ostatnich 6 miesięcy 290 przedsiębiorstw ogłosiło upadłość to aż o 49 proc. więcej niż w tym samym okresie ubiegłego roku.

Założenia budżetowe na 2010 r.

- PKB 0,5 proc.
- Inflacja 1 proc.
- Stopa bezrobocia na koniec 2010 ok. 13,8 proc.
- Nominalny wzrost przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej 2,1 proc.