

Tabela 1 - najważniejsze konsekwencje reformy prawa pracy dla związków zawodowych

Uprawnienia związków zawodowych	Stan obecny	Projekt Komisji Kodyfikacyjnej	Nowy projekt Ustawy o związkach zawodowych / Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	Spodziewane efekty
Prawo tworzenia i wstępowania związków zawodowych	Osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych i samozatrudnione nie mają prawa tworzenia i wstępowania do związków zawodowych	Do związków mogą przystępować wszyscy pracownicy i pracownice poza osobami mającymi jednoosobową działalność gospodarczą	Do związków mogą przystępować osoby na umowach zlecenie, o dzieło i samozatrudnione, ale tylko jeśli świadczą pracę od pół roku	W obu wersjach zmiany nie rozwiązują głównego problemu – ograniczenia prawa do zrzeszania się w związkach dla osób zatrudnionych na umowach śmieciowych
Reprezentatywność na poziomie zakładu pracy	Dla organizacji zakładowych „Solidarności” OPZZ i FZZ – 7%, dla pozostałych związków – 10%	Dla organizacji zakładowych „Solidarności” OPZZ i FZZ – 20%, dla pozostałych związków – 30%	Dla organizacji zakładowych „Solidarności” OPZZ i FZZ – 8%, dla pozostałych związków – 15%	Organizacjom zakładowym i międzyzakładowym OZZ Inicjatywa Pracownicza trudniej będzie uzyskać reprezentatywność

Reprezentatywność w sytuacji gdy żadna organizacja nie osiąga progów procentowych	Reprezentatywna jest najliczniejsza organizacja związkowa	Reprezentatywna jest ta organizacja, która uzyska najwięcej głosów w referendum w którym udział wziąć musi 50% załogi	Brak zmian	Procedura referendum jeszcze bardziej utrudni uzyskiwanie statusu reprezentatywnej organizacji związkowej
Liczba osób chronionych (org. reprezentatywne na poziomie zakładowym)	Możliwość wyboru jednej z dwóch metod: (1) proporcjonalnie do liczebności organizacji lub (2) liczba równa liczebności kadry zarządzającej zakładem pracy	Liczba osób chronionych zależy wyłącznie od liczebności komisji (i jest ustalana na dotychczasowych zasadach)	Brak zmian	Komisje reprezentatywne na poziomie zakładowym mogą mieć prawo do mniejszej liczby osób chronionych niż do tej pory.
Prawo do wszczynania sporu zbiorowego	Każda organizacja związkowa ma prawo do wszczęcia sporu zbiorowego	Brak zmian	Spór można wszcząć tylko jeśli żądania poprze co najmniej jedna organizacja reprezentatywna na poziomie zakładu	Ograniczenie prawa do prowadzenia sporu zbiorowego dla organizacji niereprezentatwnych na poziomie zakładu pracy

Czas trwania sporu zbiorowego	Nie jest ograniczony	Spór może trwać maksymalnie 9 miesięcy (chyba, że związek i pracodawca wspólnie postanowią, że będzie trwał dłużej) – po upływie tego czasu spór wygaśnie „z mocy prawa”	Spór może trwać maksymalnie 9 miesięcy (chyba, że związek i pracodawca wspólnie postanowią, że będzie trwał dłużej) – po upływie tego czasu spór wygaśnie „z mocy prawa”	Limit czasowy może doprowadzić do wygaszania większej liczby sporów i ograniczy tym samym prawo do strajku
Sądowa kontrola sporu zbiorowego	Nie jest zapisana wprost w Ustawie, ale jest okazjnie stosowana przez pracodawców	Jest możliwa w odniesieniu do legalności żądań wysuwanych przez związku oraz legalności akcji strajkowej – sąd może uznać postulaty i/lub strajk za nielegalne	Jest możliwa w odniesieniu do legalności akcji strajkowej – sąd może uznać strajk za nielegalny	Dalsze ograniczenie prawa do strajku

Spółeczna Inspekcja Pracy	Związki zawodowe mają prawo organizować wybory SIP – inspektorzy i inspektorki mają kontrolę nad przestrzeganiem zasad BHP w zakładach pracy i są chronieni przed zwolnieniem	Projekt Komisji w ogóle nie zawiera odniesień do SIP, co stwarza ryzyko, że instytucja ta zostanie zlikwidowana.	Brak zmian	Istnieje ryzyko likwidacji SIP i ograniczenia pracowniczej kontroli nad BHP
---------------------------	---	--	------------	---