

Nie ma co liczyć na łaskę władzy – komentarz do planów reformy prawa pracy

Od wielu lat słyszymy o konieczności i zamiarach zmiany zarówno indywidualnego, jak też zbiorowego prawa pracy. Kodeks pracy od początku lat 90. został znowelizowany kilkadziesiąt razy. Może się oczywiście zdarzyć, że pomysły Komisji Kodyfikacyjnej, które ujawniły media, zostaną ostatecznie wprowadzone w życie. Ale musimy pamiętać, że Komisja jeszcze nie przedstawiła swojego finalnego projektu. Nie wiemy też czy rząd propozycje Komisji zechce w ogóle przekuć w konkretny projekt zmian ustawowy dotyczących tak prawa pracy indywidualnego, jak i zbiorowego. Nie wiemy czy może się to stać za czasów tej kadencji władz. Czy w ogóle możliwe jest, aby dyskusja wokół kontrowersyjnych zapisów toczyła się w przededniu wyborów parlamentarnych? A jaka będzie sytuacja polityczna po wyborach w 2019 roku? Rządząca PiS wprowadziła szereg ustaw w ekspresowym tempie, ale z równie wielu zmian legislacyjnych szybko zrezygnowano, gdy tylko podniósł się głos społecznej krytyki.

Ta niestabilność prawa pracy i niepewność jest w zasadzie korzystna dla pracodawców i państwa, które szantażuje nas możliwością niekorzystnych zmian. Musimy pokazać, że się tego nacisku nie boimy. Odpowiedzią powinna być większa aktywność Inicjatywy Pracowniczej, ale pozostaje otwarte pytanie jaki ma przybrać charakter. Nie możemy ciągle działać po presją „głupich pomysłów rządu” i jego popleczników.

[Jakub Grzegorzec pisze](#), że czeka nas konfrontacja z pracodawcami i państwem. Ale realnie jesteśmy z nimi w nieustannym sporze. Wprowadzenie zmian, o których tu mowa, oznaczałoby co prawda konfrontację totalną, ale mam wątpliwości czy rząd się na nią zdecyduje. Realne zmiany mogą dotyczyć podniesienia progu związkowej reprezentatywności do 8% i 15%. Faktycznie byłoby to w zasadzie korzystne (choć nie bezwarunkowo) dla OPZZ, FZZ i Solidarność, które chcą przejąć 1/5 członków małych związków zawodowych i pozbyć się tym sposobem niechcianej konkurencji. Chcą ograniczyć pluralizm związkowy. Ale ta nowelizacja jest korzystna także dla pracodawców. Oznacza to, że duże centrale poszłyby ostatecznie na „układ” z pracodawcami i rządem. Co zyskają pracodawcy? Nie tylko będą mniejsze szanse pojawiania się w przedsiębiorstwie organizacji pracowniczej (jakiegokolwiek), ale też większe szanse na uległość istniejących związków zawodowych (reprezentatywność się zyskuje, ale też i można stracić).

W oczach opinii, aby zdjąć z siebie odium współpracy z szefami, zapewne duże centrale chwaliłyby się osiągnięciami, przywłaszczając sobie sukces np. związany z obniżeniem wieku emerytalnego. Problem polega na tym, iż pomimo ostatecznego wprowadzenia szeregu oczekiwanych przez ruch związkowy zmian, to i tak – wg badań CBOS z lipca 2017 r. – działalność związków zawodowych była w ostatnich latach wyjątkowo słabo oceniana przez ogół społeczeństwa. To naturalne, kiedy związki zawodowe same sobie strzelają w kolano, bo zamiast domagać się zniesienia czy obniżenia progów reprezentatywności, kalkulują jakby je tu podnieść i doprowadzić do sytuacji, kiedy założyć organizację na zakładzie, gdzie jej nie ma, będzie jeszcze trudniej. Nomenklatura związkowa Solidarności, OPZZ i FZZ zachowuje się jak „pies ogrodnika” – sam nie zje, ale nikomu nie da. A swoje istnienie uzależniają od łaski rządu i większości parlamentarnej, która przecież kiedyś może się zmienić. Ich kalkulacja jest niebezpieczna dla ich własnych organizacji. Trudno się dziwić, że ludzie z nich uciekają.

Inicjatywa Pracownicza od początku jest jednak związkiem nastawionym na walkę, a nie instytucjonalną, etatystyczną vegetację, charakteryzującą znaczną część związków zawodowych. Walka zawsze może wychodzić poza ramy ustawowe prawa pracy. I stąd się biorą nasze sukcesy.

Jarosław Urbański