

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych 1984-2009: od 25 lat bronimy ludzi pracy



Kronika związkowa

Nr 75 (1804)/2010

<http://kronika.opzz.org.pl>

Rok XV

Redaktor numeru: Emilia Walczuk

e-mail: walczuk@opzz.org.pl

tel.: 022 551 55 03, fax: 022 551 55 24
00-924 Warszawa, ul. M. Kopernika 36/40

1 czerwca 2010

III DZIEŃ VII KONGRESU POD ZNAKIEM FLEXICURITY

VII KONGRES OPZZ – PANEL: PRAWO PRACY – W POSZUKIWANIU RÓWNOWAGI POMIĘDZY BEZPIECZEŃSTWEM A ELASTYCZNOŚCIĄ



Panel pt. „Prawo pracy – w poszukiwaniu równowagi między bezpieczeństwem a elastycznością” rozpoczął ostatni – trzeci dzień obrad VII Kongresu OPZZ.

W panelu wzięli udział: Jolanta Fedak – Minister Pracy i Polityki Społecznej, dr Jacek Męcina – doradca Zarządu PKPP Lewiatan, Uniwersytet Warszawski, Ryszard Zbrzyzny poseł związkowy na Sejm RP, moderatorzy - Jerzy Skawiński i Łukasz Guza Gazeta Prawna, oraz profesor Uniwersytetu Warszawskiego Wiesława Kozek.

Profesor Kozek swoją wypowiedź poświęciła klasyfikacji i omówieniu elastycznych form zatrudnienia.

Wychodząc od koncepcji elastycznej firmy Johna Atkinsona i zabiegów marketingowych, które mają na celu zwiększenie jej konkurencyjności, rozróżniła 6 strategii związanych z elastycznością zatrudnienia: elastyczność funkcjonalną, ilościową, finansową, zróżnicowanie form organizacji czasu pracy, tzw. *distancing* (odsuwanie) oraz zróżnicowanie podejścia w stosunku do różnych grup i kategorii pracowników w firmie. Z obserwacji profesor Kozek wynika, iż firmy różnicują te podejścia. Elastyczność funkcjonalna sprowadza się do wykorzystywania pracowników do wykonywania zmieniających się zadań w zależności od potrzeb firmy. Wiąże się to z koniecznością zapewnienia pracownikom możliwości doksztalcania, co jednak procentuje w przypadku obu stron, gdyż im więcej pracownik może wykonać różnorodnych zadań, tym większa jest jego elastyczność. Elastyczność ilościowa polega na dostosowywaniu liczby zatrudnionych pracowników do aktualnych potrzeb firmy. Użytkowana jest poprzez umowy na czas określony, korzystanie z pracowników z agencji pracy tymczasowej, poprzez sub-kontrakty z wykonawcami, pracę na częściowych etatach oraz pracę na „dzielonych” stanowiskach. Elastyczność finansowa jest elastycznością w zakresie wynagrodzeń i obejmuje różne systemy płacowe, w których stosuje się nagrody w zależności od satysfakcji pracodawcy z wykonywania zadań. Stosuje się tu wysokomotywacyjne systemy płacowe lub związane z indywidualną i grupową wydajnością pracowników, oparte na osiągnięciach. Kolejną strategią jest zróżnicowanie form organizacji czasu pracy – przerywany czas pracy, zadaniowy czas pracy, nienormowany czas pracy, dyżury pod telefonem i gotowość świadczenia pracy na żądanie, okresy rozliczeniowe w zakresie czasu pracy. Elastyczność poprzez odsuwanie (*distancing*) pracowników od firmy to działania organizacyjne firm znane jako *outsourcing* (zlecenie usług z zewnątrz) oraz podwykonawstwo i *insourcing*. Menedżerowie stosują także zróżnicowanie strategii zatrudnienia w odniesieniu do różnych grup pracowników, dzieląc pracowników na rdzeń obsady i pracowników peryferyjnych. Polska tradycja elastyczności w zakresie zatrudnienia polega na szerokim zjawisku stosowania umów o dzieło i umów zlecenia, pracy chałupniczej, nakładczej i agencyjnej, a także zatrud-

nienie w szarej strefie i godziny nadliczbowe (szefowi się nie odmawiało). Obecna praktyka elastyczności według profesor Kozek opiera się na pracy świadczonej na obojętnych umowie o pracę, pracę bez umowy oraz samozatrudnienie, które według danych w 2008 roku wynosiło w Polsce 22,3%. Badaczka zauważyła, iż w Polsce w zasadzie nie ma restrykcji wobec odchodzenia od zatrudnienia „normalnego” czyli na etat. Drugi wskaźnik elastyczności w zatrudnieniu to ochrona zatrudnienia, czyli wskaźnik EPL (Employment Protection Legislation). Pomimo tego, że im wyższy wskaźnik EPL tym wyższy stopień stabilności zatrudnienia, gdyż chroni on istniejące miejsca pracy, druga strona medalu ukazuje jednak, iż redukuje on szanse bezrobotnych na zatrudnienie (szczególnie długoterminowych), oraz zmniejsza szanse młodych ludzi i kobiet w tzw. wieku rozrodczym na uzyskanie regularnego zatrudnienia. Zalecana polityka wobec EPL ze strony OECD jest taka, iż powinna łączyć EPL z usługą ponownego zatrudnienia i aktywną polityką rynku pracy, przeciwdziałającą negatywnym skutkom ochrony prawnej na decyzje pracodawców o zatrudnieniu. We wprowadzaniu koncepcji flexicurity ważny jest także aspekt kształcenia ustawicznego i szkoleń zawodowych. Minister Pracy i Polityki Społecznej Jolanta Fedak stwierdziła, iż w obecnej sytuacji dalekiej od ideału flexicurity elastyczność i bezpieczeństwo zatrudnienia w dalszym ciągu wymagają doskonalenia, gdyż Polska nadal w znacznym stopniu odbiega od standardów europejskich. Minister stwierdziła, iż kształcenie ustawiczne to fiasko naszego systemu. Szczególnie ważne jest jej zdaniem zwiększanie nakładów na innowacyjność i naukę. Zdaniem minister polityka powinna być dostosowana do rynku pracy, a rynek domaga się obecnie większych ilości pracowników wykwalifikowanych i po studiach technicznych. Zdaniem minister przywrócona właśnie matura z matematyki jest pomysłem dobrym i rozwiązaniem wręcz koniecznym. Jacek Męcina, reprezentujący na panelu Uniwersytet Warszawski i PKPP Lewiatan zgodził się z tytułem panelu, iż w ostatnich latach obserwujemy postępującą zmianę paradygmatu pracy. Zwrócił uwagę, iż wiele z elementów wprowadzania elastyczności i bezpieczeństwa w zatrudnieniu także przeżywa ewolucję i w coraz większym stopniu ulega informatyzacji – to systemy, kierujące się różnymi wskaźnikami i skalami oceniają pracę zatrudnionych. Panelista podkreślił, iż dialog społeczny jest konieczny w wypracowywaniu kompromisów, gdyż stan na ten moment nie jest satysfakcjonujący. W Polsce stosuje się prostą elastyczność pracy – umowy na czas określony i umowy cywilnoprawne. Znaczny wskaźnik bezrobocia w kraju jest także związany z dużą trudnością w przywracaniu bezrobotnych na rynek pracy. Jacek Męcina wyraził opinię, iż proefektywnościowe systemy wynagrodzeń są akceptowane zarówno przez pracodawców, jak i pracowników. Zgodził się z pierwszą panelistką, iż elastyczność jest powiązana z kwalifikacjami zawodowymi i podnoszeniem umiejętności. Podkreślił, iż elastyczność powinna zapobiegać zwolnieniom, zaś

współpraca ze związkami zawodowymi w firmach powinna skutkować stabilnością zatrudnienia. Ryszard Zbrzyzny, poseł związkowy Klubu Poselskiego „Lewica” podkreślił niebagatelną rolę układów zbiorowych pracy w zakładach i ponadzakładowych układów zbiorowych pracy oraz wspominał o skandalicznych przykładach ich łamania. Wskazał także na niesprawiedliwy proceder finansowania organizacji pracodawców z budżetu państwa, oraz nierówne traktowanie organizacji związkowych w tym zakresie. Podkreślił także rolę rad pracowniczych oraz szkodliwość chaosu legislacyjnego, w wyniku którego postępuje liberalizacja prawa pracy. Polskiej gospodarce szkodzi także zdaniem posła opieszałość polskich sądów i trudności, jakie piętrzą przed pracownikami sądy pracy.



PIKIETA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH PLL LOT S.A.

9 czerwca br. o godzinie 18:00 pod Kancelarią Prezesa Rady Ministrów w Warszawie (Aleje Ujazdowskie 1/3) odbędzie się pikietą organizowana przez Związek Zawodowy Personelu Pokładowego PLL LOT S.A. oraz pozostałe organizacje związkowe działające w Spółce.

Powodem pikiety jest łamanie prawa przez prezesa PLL LOT, brak dialogu społecznego, zastraszanie załogi, stosowanie metod nacisku i szantażu oraz dzika restrukturyzacja, która skutkuje pogarszaniem się kondycji finansowej Spółki. Związkowcy z PLL LOT wzywają wszystkie organizacje związkowe do wzięcia udziału w pikiecie. W liście piszą: „Mając w pamięci udaną pikietę pod MSP we wrześniu 2009 roku, w której znaczącą rolę pełniły Związki zrzeszone w OPZZ, w szczególności Związki Kolejarzy, chcielibyśmy prosić i tym razem o wsparcie organizacji członkowskich OPZZ.”



ZWIĄZKI Z „RUCH” S.A. PISZĄ DO MINISTRA GRADA

Powodem pisma jest niezgoda z prawem i wyborem pracowników „Ruch” S.A. odwołanie z funkcji Członka Zarządu przedstawiciela pracowników spółki. Według organizacji związkowych – w tym ZZ Pracowników i Sprzedawców „Ruch” S.A. (OPZZ) Zarząd postąpił niezgodnie ze statutem spółki i wbrew ustawie o komercjalizacji prywatyzacji.