

Kraj rad

Pracodawco zacznij się cieszyć. Za chwilę będziesz miał kolejnego sojusznika w codziennej walce o rynek i rozwój twojej firmy. Sojusznikiem tym będzie nie istniejący dotąd twór – rada pracowników. Rady pracowników to nowa w polskim prawie forma reprezentowania zbiorowych interesów pracowników. Forma, której podstawą są dyrektywy unijne z 1994 roku o europejskich radach zakładowych oraz z 2002 roku o ustanowieniu ramowych warunków informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej.

Wyboru rady pracowników należy dokonać, zgodnie z procedurą określoną w ustawie z 7 kwietnia br. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, do 24 lipca 2006 roku, jeżeli w przedsiębiorstwie zatrudnionych jest co najmniej 100 pracowników i działa w nim jedna lub kilka organizacji związkowych. Jeżeli takich organizacji w zakładzie nie ma lub nie potrafią się porozumieć, inicjatywę powołania rady musi przejąć pracodawca, przeprowadzając wybory nie później niż do 24 listopada. Od 23 marca 2008 roku te same zasady obowiązywać będą także u pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników.

Rady pracowników służyć mają otrzymywaniu od pracodawcy informacji dotyczących działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian, stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia, a także działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia. Przekazywane informacje mają służyć konsultacjom, w wyniku których rada pracowników wyraża swoją kolegialną opinię, dołączając do niej zdania odrębne poszczególnych jej członków. Czyli nic bez nas o nas. Jeżeli przekazane informacje stanowiłyby tajemnice przedsiębiorstwa, członkowie rady nie mogą ich ujawniać jeszcze przez 3 lata po zakończeniu kadencji, która trwa 4 lata.

Jak widać ustawa nie precyzuje dokładnie jakie i w jakiej formie dokumenty muszą być przedmiotem przedłożenia radzie. Jaka ma być częstotliwość posiedzeń rady. Jest to akt o charakterze ogólnym. Mniej merytoryczny, a bardziej formalny. W szczególności określa ona zasady i tryb ustalania składu rady pracowników u pracodawców u których działają lub nie działają zakładowe organizacje związkowe, zasady dokonywania wyborów członków rad pracowników, funkcje i zadania rad pracowników i odpowiadające im obowiązki pracodawców, prawa i obowiązki członków rad pracowników oraz szczególne uprawnienia wynikające ze stosunku pracy, uprawnienia informacyjne rad pracowników i ich członków, i na końcu zasady ochrony informacji i odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy o informowaniu i konsultacji z pracownikami.

Rada pracowników dubluje dotychczasowe kompetencje związków zawodowych, z którymi pracodawca musi konsultować najistotniejsze zamierzenia, mające wpływ na sytuację pracowników. Dubluje konsultowanie w tych przedsiębiorstwach, gdzie związki zawodowe istnieją. Zadania rady są

zaś czymś zupełnie nowym dla pracodawców, u których związków nie ma. Pracodawca, który do tej pory nie miał reprezentacji pracowniczej, taką reprezentacją przez państwo został obdarowany. Rady pracowników są mniejszym zmartwieniem dla firm państwowych czy samorządowych, większym dla firm prywatnych, nie przyzwyczajonych do rozmawiania z pracownikami. Pracodawca, jedyny pan i władca, odchodzi w zapomnienie. Zastępuje go przedsiębiorca dialogu pracowniczego. Z pewnością dla wielu ta nowa sytuacja może okazać się uciążliwa. Nie będą już mieli tylko do czynienia z otoczeniem zewnętrznym, mającym wpływ na funkcjonowanie firmy, ale również często bardziej wymagającym otoczeniem wewnętrznym firmy. To nowe wyzwanie w szczególności dla pracodawców prywatnych, pracodawców w małym stopniu poddawanych cenzurowaniu. Członkowie rady wcale nie muszą posiadać rozległej, specjalistycznej wiedzy z zakresu zarządzania przedsiębiorstwem. W celu dokonania analiz sytuacji finansowej, czy skutków planowanych decyzji przedsiębiorcy, mogą korzystać z pomocy jednorazowo zatrudnionych przez siebie specjalistów. W tym wypadku specjaliści reprezentować będą interes pracowników. Na pocieszenie pracodawców trzeba dodać, że ustawa nie daje radom skutecznych środków do egzekwowania ich praw. Na dodatek, chociaż pracodawca ma obowiązek informować radę o swoich ważnych decyzjach i planach oraz konsultować się z nią, to ostateczne decyzje mają należeć tylko do niego.

Ustawodawca zagwarantował przedstawicielom pracowników, którzy pełnią funkcję członków rady szczególną ochronę. Pracodawca nie może bez zgody rady pracowników wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym jej członkiem w okresie jego członkostwa w radzie pracowników. Ponadto pracodawca nie może bez zgody rady pracowników zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego członkiem rady pracowników w okresie jego członkostwa w radzie pracowników, z wyjątkiem gdy dopuszczają to przepisy innych ustaw.

Ustawa jest przesłaniem skierowanym do pracodawców – nie ukrywajcie przed pracownikami informacji związanych z stanem obecnym i planami przedsiębiorstwa, podczas dokonywania podziału zysku, nie myślcie tylko o sobie i materialnym rozwoju swojej firmy, myślcie również o swoich pracownikach.

Czy ustawowe powołanie kolejnej rady to recepta na poprawę sytuacji finansowej naszych pracowników? Jak się mają ogromne potrzeby inwestycyjne w gospodarce komunalnej, a zwłaszcza gospodarce odpadami do cen za usługi wywozu i unieszkodliwiania odpadów? Czy żądania przekazywania większości zysku na płace nie spowoduje regresu w i tak nie wystarczających inwestycjach komunalnych? Czy umacnia się tym samym sektor prywatny, czy może go osłabia? Są to pytania, na które odpowiemy sobie z pewnością niebawem. Za rok, dwa kiedy poznamy skutki wprowadzonej nowej regulacji prawnej.

Wojciech Janka
Prezes KFDZOM