

*Trzy nadmierne przywileje
związków zawodowych w Polsce*

Szymon Murek

Trzy nadmierne przywileje związków zawodowych w Polsce

Synteza

Ustawa o związkach zawodowych z 1991 r.¹ wprowadziła trzy nadmierne przywileje dla związków zawodowych:

- etaty związkowe na koszt pracodawcy, a tak naprawdę na koszt konsumenta,
- pomieszczenia związkowe na terenie zakładu, w praktyce udostępniane na koszt pracodawcy,
- przerzucenie zbierania składek związkowych ze związków zawodowych na pracodawców.

Poszukiwanie równowagi pomiędzy interesami różnych obywateli jest istotą wolnego społeczeństwa. W tym celu obywatele mają prawo organizować się w celu obrony swoich interesów. Jedną z form organizacji obywatelskiej są związki zawodowe. Polskie prawo idzie jednak o krok za daleko. Nie tylko potwierdza możliwość zrzeszania się w związkach zawodowych w celu obrony interesów pracowniczych, ale również wyposaża związki zawodowe w przywileje, których nie mają inne organizacje społeczne.

Opis przypadku

Ruch związkowy odegrał ogromną rolę w przywróceniu demokracji i gospodarki wolnorynkowej, a wielu działaczy związkowych z początkiem lat 90-tych weszło do polityki. Po 1989r. koniecznością stało się dostosowanie prawa o związkach zawodowych do wymogów demokratycznego systemu politycznego. Posłowie, obawiając się zastąpienia dominacji państwa dominacją pracodawców, wyposażyli związki zawodowe w liczne nadmierne przywileje, w tym:

1) Prawo do etatów związkowych na koszt pracodawcy, czyli tak naprawdę na koszt konsumenta.

Zgodnie z art. 31 ustawy o związkach zawodowych w firmach, w których liczba zrzeszonych pracowników przekracza 150, jeden etat związkowy jest sprawowany na koszt pracodawcy (w większych przedsiębiorstwach odpowiednio więcej):

¹ Dz.U. Nr 55, poz. 234

Art. 31. Prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługuje:

- 1) częściowo jednemu pracownikowi w miesięcznym wymiarze godzin równym liczbie członków zatrudnionych w zakładzie pracy, gdy ich liczba jest mniejsza od 150,*
- 2) jednemu pracownikowi, gdy związek liczy od 150 do 500 członków zatrudnionych w zakładzie pracy,*
- 3) dwóm pracownikom, gdy związek liczy od 501 do 1000 członków zatrudnionych w zakładzie pracy,*
- 4) trzem pracownikom, gdy związek liczy od 1001 do 2000 członków zatrudnionych w zakładzie pracy,*
- 5) kolejnemu pracownikowi za każdy rozpoczęty nowy tysiąc, gdy zakładowa organizacja związkowa liczy ponad 2000 członków zatrudnionych w zakładzie pracy,*
- 6) w niepełnym wymiarze godzin i wtedy może ono być udzielane większej liczbie pracowników, zgodnie z zasadami zawartymi w punktach poprzedzających.*

Pracownik na etacie związkowym, zatrudniony w danym przedsiębiorstwie, zostaje zupełnie zwolniony ze swoich standardowych obowiązków pracowniczych (np. pracy jako górnik, mechanik itp.) na rzecz pracy dla związku zawodowego. Jednocześnie utrzymuje swoje poprzednie uposażenie, analogiczne do tego, jakie otrzymywał za swoją pracę dla przedsiębiorstwa. Pracodawcy mają więc obowiązek wypłacania takim osobom pensji za działalność czysto społeczną.

Większość dużych organizacji związkowych, które mają prawo do etatów na koszt pracodawcy działa w sektorze publicznym (administracja, oświata, nauka, ochrona zdrowia) oraz branżach charakteryzujących się dużym udziałem własności państwowej (np. górnictwo) lub o ograniczonej konkurencji. Jak podaje CBOS²:

- „Do związków zawodowych częściej należą osoby zatrudnione w przedsiębiorstwach i instytucjach państwowych”
- „Relatywnie najwięcej związkowców jest wśród osób pracujących w przemyśle, a także oświacie, ochronie zdrowia oraz administracji publicznej, z kolei stosunkowo najmniej – wśród zatrudnionych w handlu i usługach”
- “Najlepiej uzwiązkowione są takie branże, jak oświata, nauka, ochrona zdrowia oraz administracja, z kolei najstabiliej – budownictwo i usługi”

²CBOS "Związki zawodowe i prawa pracownicze" BS/52/2012 Warszawa, kwiecień 2012 – pobrany w dniu 8 września 2012 z http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2012/K_052_12.PDF

Najbardziej uzwiązkowione branże to te, w których siła konsumenta jest najmniejsza. Łatwiej jest uzyskać w nich korzyści od pracodawców, które łatwo przekładają się na wyższe ceny dla konsumenta. Jak pokazują poniższe przykłady, nawet na poziomie pojedynczych zakładów są to wysokie koszty:

Praktyczne skutki przywileju etatów związkowych na koszt pracodawcy ³	
ArcelorMittal Poland	
<p>„Koszt utrzymania 36 organizacji związkowych to ok. 3,5 mln zł rocznie, przy „uzwiązkowieniu” wynoszącym ok. 68 proc. załogi. Na 31 marca 2011 r. firma zatrudniała 9800 pracowników. Pomimo tak dużej sumy przeznaczanej na funkcjonowanie związków zawodowych część z nich podjęła w ostatnim okresie prawne próby zmierzające do zwiększenia tych kwot oraz liczby przysługujących im oddelegowań poprzez tworzenie nowej zakładowej organizacji związkowej skupiającej już istniejące związki zawodowe – tzw. związek związków zawodowych”</p>	<p>„Aktualnie w JSW działają 34 zakładowe związki zawodowe. Koszty związane ze zwolnieniem członków związku zawodowego z obowiązku świadczenia pracy z jednoczesnym zachowaniem prawa do wynagradzania wyniosły odpowiednio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • w 2008 roku 14,8 mln zł, • w 2009 roku 11,1 mln zł, • w 2010 roku 10,3 mln zł. <p>Na 23 maja 2011 r. spółka zatrudniała 22 637 pracowników. Uzwiązkowienie wynosi 113,6 proc. Niektórzy pracownicy należą do kilku związków zawodowych, co powoduje, że należy do nich 26 794 członków”.</p>

Taki przywilej nie jest normą w innych państwach. W **Wielkiej Brytanii** – kraju o najdłuższej na świecie tradycji istnienia i funkcjonowania związków zawodowych, ustawodawca odmiennie rozwiązał kwestię zapewnienia pracownikom czasu na działalność związkową. Art. 168 *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992* stanowi, iż pracownik, będący członkiem związku zawodowego ma prawo do poświęcania swojego czasu dla związku w godzinach normalnej pracy, jednak potrzebuje do tego zgody pracodawcy. Jest ona wyrażana jednorazowo, dotyczy konkretnego zadania (negocjacji, spotkania itp.). Jako że zgoda nie ma charakteru permanentnego, nie tworzy ona osobnego etatu, członek związku zawodowego jest przede wszystkim pracownikiem przedsiębiorstwa, a jedynie dodatkowo związkowcem.

³ Pracodawcy RP „Nowy model zbiorowego prawa pracy. Propozycje zmian legislacyjnych w zakresie zakładowego dialogu partnerów społecznych.”, Warszawa 11 października 2011 – pobrany w dniu 8 września 2012 z www.pracodawcyrp.pl/download/gfx/kpp/pl/defaultaktualnosci/14/768/1/pracodawcy_rp_nowy_model_zbiorowego_prawa_pracy.pdf

Nieco inne rozwiązanie wprowadziła w swoim ustawodawstwie **RPA**. Zgodnie z art. 15 *NO. 66 OF 1995: LABOUR RELATIONS ACT, 1995* pracownik, będący reprezentantem związku zawodowego ma prawo do wzięcia „rozsądnego” czasu wolnego od swoich standardowych, pracowniczych obowiązków, aby móc pracować na rzecz związku zawodowego. Wszystko opiera się jednak na dobrowolnym porozumieniu pracodawcy oraz związku zawodowego i ma charakter tymczasowy.

Jeszcze inaczej sprawy zostały uregulowane na **Węgrzech**. Reprezentanci związku zawodowego mają prawo do 2 godzin miesięcznie pomnożone przez każdą trójkę pracowników, którą reprezentują (czyli np. w zakładzie zatrudniającym 180 osób, w którym jest 5 reprezentantów, każdy z nich poświęca po 24 godziny swojego czasu pracy na rzecz obowiązków związkowych). Jest to rozwiązanie, które uwzględnia interesy obu stron i nie zwalnia w nadmierny sposób pracowników z ich normalnych obowiązków.

2) Prawo do pomieszczenia i urządzeń technicznych na terenie zakładu

Art. 33 Ustawy o związkach zawodowych zobowiązuje pracodawcę do udostępnienia związkowi pomieszczenia na terenie firmy oraz urządzeń technicznych, koniecznych do wykonywania działalności związkowej. Ustawa nie precyzuje ani sposobu, ani zasad, na jakich to ma się odbywać. Jednakże pewne jest, że użyczenie lokalu następuje w drodze umowy między pracodawcą a związkiem zawodowym. Teoretycznie udostępnienie mogłoby następować w drodze najmu, jednak praktyka pokazuje, że zwykle umowy te przybierają właśnie formę użyczenia, a więc pracodawca za darmo udostępnia przestrzeń i urządzenia techniczne (komputery, telefony, kserokopiarki), pośrednio finansując działalność związku.

Zgodnie z art. 35 ustawy, utrudnianie związkowcom korzystania z lokalu (czyli np. zwlekanie z podpisaniem umowy czy późniejsze niewywiązywanie się z niej) prowadzi do odpowiedzialności karnej. Pracodawca może być ukarany karą grzywny lub ograniczenia wolności.

W swoim ustawodawstwie **Wielka Brytania** nie wprowadziła podobnego obowiązku. Zdecydowana większość związków zawodowych samodzielnie wynajmuje lokale (płacąc za nie ze związkowych pieniędzy), a także opłaca internet, prąd, rachunki telefoniczne itp. Kwestia sfinansowania tych pomieszczeń i urządzeń technicznych przez pracodawcę zależy tylko i wyłącznie od jego dobrej woli. W praktyce takie sytuacje niekiedy mają miejsce (szczególnie w przypadku dużych pracodawców), jednak regułą jest pełna niezależność finansowa związku dotycząca tej materii.

3) Obowiązek pobierania składki związkowej przez pracodawcę

Z art. 33¹ ustawy o związkach zawodowych wynika obowiązek pracodawcy do potrącania składek związkowych z pensji pracowników (za uprzednią zgodą pracownika i na wniosek zakładowej organizacji związkowej). Prawo narzuca więc pracodawcom wykonywanie za związki zawodowe pracy organizacyjnej związkowców. Jest to praca wykonywana wyłącznie na koszt i ryzyko

pracodawców. Koszt dostosowania systemów księgowych, archiwizowania i przetwarzania danych oraz koszty przelewów, w obliczu braku regulacji ustawowej, ponosi pracodawca. Jeśli pracodawca pobierze składki nienależnie, jest zobowiązany je zwrócić wraz z odsetkami.

W **Wielkiej Brytanii** w zasadzie nie jest możliwe potrącanie jakiegokolwiek kwoty pieniędzy z pensji pracownika. Związki zawodowe samodzielnie zbierają swoje pieniądze, nie tylko za pomocą standardowych składek członkowskich, ale także poprzez różnego rodzaju konkursy czy loterie dla swoich członków. Jedynie sporadycznie, na wyraźną zgodę pracodawcy, możliwe jest przejęcie przez niego zbierania składek związkowych.

Prawo powinno dopuszczać możliwość zbierania przez pracodawcę składek członkowskich związków, jednak nie może to stanowić ich obowiązku.

Ocena regulacji

Pracownicy mają prawo zrzeszać się w obronie swoich interesów. By prawo to było realne, a nie jedynie deklaratywne, potrzebne są ustawowe gwarancje prawa do zrzeszania się w związkach zawodowych. Działalność związkowa nie może jednak być uprzywilejowana ponad inną działalność społeczną, w tym zwłaszcza nie może być finansowana przez pracodawców, czyli *de facto* konsumentów.

Nadmierne przywileje związkowe należy znieść:

- Pracownicy, którzy podejmują pracę na rzecz związku, powinni traktować to zajęcie jako działalność społeczną. Jeśli mimo wszystko zdecydowaliby się zupełnie zawiesić działalność zawodową, a za działalność związkową pobierać pensję, powinna być ona finansowana z funduszy związkowych. Nie można obarczać pracodawców obowiązkiem wypłacania pracownikom pensji za działalność związkowców.
- Lokal na terenie zakładu to nie prawo, ale nadmierny przywilej. Inne organizacje społeczne nie mogą oczekiwać, że ktoś inny zapewni im na swój koszt lokal i jego wyposażenie do działalności. Można rozważyć zagwarantowanie prawa związkowców do zwołania spotkania pracowników na terenie zakładu.
- Wiele organizacji społecznych pobiera od swych członków składki. Związki zawodowe nie są tu wyjątkiem, ale mają wyjątkowy przywilej zbierania swoich składek przez pracodawców i na koszt pracodawców. Powinny to robić na własny koszt i ryzyko, chyba że pracodawca dobrowolnie zgodzi się zbierać składki związkowe.

Bibliografia

1. Ustawa o związkach zawodowych z 1991r. (Dz. U. z 2001r. Nr 79, poz. 854 ze zm.)
2. http://www.szczecin.znp.edu.pl/?q=system/files/komentarz_do_ustawy_o_zw.zaw_.pdf
3. Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992
4. http://www.solidarnosc.org.pl/spspoz/index.php?option=com_content&view=article&id=280:poradnik-zwizkowca&catid=35:prawo-pracy&Itemid=49
5. Pracodawcy RP „Nowy model zbiorowego prawa pracy. Propozycje zmian legislacyjnych w zakresie zakładowego dialogu partnerów społecznych.”, Warszawa 11 października 2011 – pobrany w dniu 8 września 2012 z
6. CBOS "Związki zawodowe i prawa pracownicze" BS/52/2012 Warszawa, kwiecień 2012 – pobrany w dniu 8 września 2012 z http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2012/K_052_12.PDF
7. NO. 66 OF 1995: LABOUR RELATIONS ACT, 1995
8. <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Hungary/Workplace-Representation>

Forum Obywatelskiego Rozwoju

FOR zostało założone w 2007 roku przez prof. Leszka Balcerowicza, aby skutecznie chronić Twoją wolność oraz promować prawdę i zdrowy rozsądek w dyskursie publicznym. Naszym celem jest zmiana świadomości Polaków oraz obowiązującego i planowanego prawa w kierunku wolnościowym.

FOR realizuje swoje cele poprzez organizację debat oraz publikację raportów i analiz podejmujących ważne tematy społeczno-gospodarcze, a w szczególności: stan finansów publicznych, sytuację na rynku pracy, wolność gospodarczą, wymiar sprawiedliwości i tworzenie prawa. Z inicjatywy FOR w centrum Warszawy i w internecie został uruchomiony licznik długu publicznego, który zwraca uwagę na problem rosnącego zadłużenia państwa. Działania FOR to także projekty z zakresu edukacji ekonomicznej oraz udział w kampaniach na rzecz zwiększania frekwencji wyborczej.

Wspieraj nas!

Pomóż nam chronić Twoją wolność oraz promować prawdę i zdrowy rozsądek w dyskursie publicznym.

Zdrowy rozsądek oraz wolnościowy punkt widzenia nie obronią się same. Potrzebują zaplanowanego, wytężonego i skutecznego wysiłku oraz Twojego wsparcia.

Jeśli jest Ci bliski porządek społeczny szanujący Twoją wolność i obawiasz się nierozsądnych decyzji polityków udających na Twój koszt Świętych Mikołajów, poprzyj nasze działania swoim darem pieniężnym. Twój dar umożliwi nam działalność oraz potwierdza słuszność i skuteczność naszego wysiłku.

Każda darowizna jest dla nas ważna. Potrzebujemy zwłaszcza regularnego wsparcia. Zachęcamy do dokonywania nawet niewielkich, lecz regularnych wpłat.

Już dziś pomóż nam chronić Twoją wolność - obdarz nas swoim wsparciem i zaufaniem.

Wyślij przelew na konto FOR (w PLN): 68 1090 1883 0000 0001 0689 0629

Fundacja Forum Obywatelskiego Rozwoju - FOR
Al. J. Ch. Szucha 2/4 lok. 20
00-582 Warszawa

Kontakt

tel. +48 22 628 85 11, fax +48 22 213 37 85
e-mail: info@for.org.pl
www.for.org.pl

Kontakt do autora analizy

Szymon Murek
e-mail: szymonmurek@gmail.com
tel. 604 289 999