

Kontrowersyjne zmiany w „Kodeksie pracy”

14 lutego 2018

Rządzący wciąż mają w ustach wiele frazesów o prospołecznych inicjatywach mających ucywilizować polski rynek pracy, ale jak na razie niewiele z tego wynika. Dodatkowo proponowane właśnie zmiany w „Kodeksie pracy” mają co prawda zlikwidować umowy śmieciowe, lecz jednocześnie niemal niszczą małe związki zawodowe, a także mają pozwolić pracodawcom na tworzenie specjalnego konta powierniczego zawierającego pieniądze zarobione i przez pracowników w czasie godzin nadliczbowych.

Najważniejszą i wręcz rewolucyjną reformą ma być zlikwidowanie umów śmieciowych, ponieważ może ona zmienić sytuację blisko 4,6 miliona polskich pracowników. Ten rodzaj porozumienia będzie mógł być stosowany jedynie przez osoby samozatrudnione, natomiast w pozostałych przypadkach pojawią się trzy nowe rodzaje umów, dzięki czemu praca na etacie stanie się standardem w naszym kraju. Nowe umowy będą więc dotyczyć pracy sezonowej, dorywczej oraz nieetatowej i będą miały bardzo elastyczny charakter.

Jednocześnie jednak możliwość ich zastosowania będzie bardzo ograniczona. W przypadku pracy sezonowej kontrakty będą więc dotyczyły cykli produkcji rolnej i ogrodniczej, stąd ich zawarcie będzie ściśle związane z panującymi warunkami atmosferycznymi. Umowa o pracę dorywczą nie będzie z kolei mogła trwać dłużej niż przez 30 dni w ciągu całego roku kalendarzowego, czyli możliwość jej zastosowania będzie dotyczyła prac obiektywnie krótkoterminowych i nieregularnych. W przypadku umowy nieetatowej chodzi o elastyczność, w związku z którą pracodawca nie będzie musiał zapewniać pracownikowi stałej pracy, tak samo jak on nie będzie miał obowiązku stawiać się na konkretne wezwania.

Ten ostatni rodzaj umowy jest najbardziej kontrowersyjny, ponieważ może on zastępować normalne umowy o pracę i tak naprawdę osłabia pozycję pracownika. Dostanie on bowiem pieniądze tylko za wykonaną pracę, dlatego pracodawca nie narzuci mu obowiązku świadczenia pracy, lecz jednocześnie zatrudniony nie będzie miał gwarancji, iż przedsiębiorca w ogóle będzie go potrzebował i nie zapewni mu gwarancji zarobków.

Proponowane zmiany w „Kodeksie pracy” budzą niepokój wśród małych związków zawodowych. Rządzący chcieliby bowiem, aby każda organizacja pracowników uzyskiwała reprezentatywność, kiedy będzie zrzeszała co najmniej 30 proc. pracowników przedsiębiorstwa (wcześniej próg ten wynosił 10 proc.), a to daje największe pole manewru trzem największym centralom w postaci NSZZ „Solidarność, Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych oraz Forum Związków Zawodowych.

Od stopnia reprezentatywności związku zawodowego zależy, czy będzie on mógł zawrzeć układ zbiorowy z przedsiębiorstwem. Tym samym trzy największe związkowe centrale muszą zrzeszać przynajmniej 7 proc. załogi, podczas gdy organizacje nienależące do centrali muszą przekroczyć próg 10 proc., dlatego destrukcji ulegnie wiele struktur zorganizowanych dużym wysiłkiem pracy. Druga z propozycji przewiduje zresztą, że związki, które nie uzyskają reprezentatywności, zostaną wyprowadzone poza firmę, bo w niej będzie on reprezentowany jedynie przez jednego delegata. To zaś przełoży się na brak prawa do posiadania w przedsiębiorstwie osób szczególnie chronionych.

Ponadto rządzący chcą, żeby pieniądze wypracowane przez zatrudnionych w czasie nadgodzin były wpłacane na konto powiernicze prowadzone przez... pracodawcę. Pracownik nie miałby więc dostępu do owego funduszu, co miałoby być formą zabezpieczenia na wypadek kłopotów finansowych firmy lub gwałtownego spadku jej zysków. Projekt zmian w kodeksie pracy zakłada jednak, że przedsiębiorca będzie mógł inwestować

zgromadzone na nim pieniądze, co stawia pytanie o odbicie się na pracownikach nieudanych inwestycji. Specjaliści twierdzą przy tym, że wszystkie wyżej wymienione przypadki są sformułowane bardzo niedokładnie, dlatego można wiązać z nimi pewne obawy dotyczące interpretacji ich przez pracodawcę.

Na podstawie: Forsal.pl, BusinessInsider.com.pl, Money.pl

Źródło: [Autonom.pl](https://autonom.pl)