

Twoje prawa

W relacji pracownik - pracodawca, pracownik zawsze jest słabszą stroną. Dlatego jedną z ważniejszych funkcji prawa powinna być ochrona słabszej strony stosunku pracy - pracowników. Niestety pomimo zapisania praw pracowników w różnych aktach prawnych, nie ma gwarancji, że pracodawcy będą go przestrzegać. Widać to po wynikach kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Przyczyny, tego są różne - niskie kary dla pracodawców, słabość instytucji państwowych, niska kultura organizacyjna pracodawców, uchronność kary.

Rzadziej dochodzi do łamania praw pracowników, jeśli pracownicy są zorganizowani w związek zawodowy. Im więcej pracowników należy do związku w zakładzie pracy, tym skuteczniej mogą oni prowadzić negocjacje z pracodawcami; skłonić ich do przestrzegania swoich praw, poprawy warunków prac, czy podwyżki wynagrodzeń. NSZZ „Solidarność” na potrzeby pracowników zrzeszonych w Związku zatrudnia prawników specjalizujących się w prawie pracy. W biurze Komisji Krajowej, Zespół Prawny zajmuje się m.in. przygotowaniem analiz prawnych, opinii do aktów prawnych, stanowisk do rozmów z rządem, projektów nowelizacji aktów prawnych wsparciem regionalnych i branżowych struktur Związku. Pomoc prawną pracownicy uzyskują również w regionalnych biurach prawnych.

Na obowiązujące w Polsce regulacje dotyczące praw pracowników mają wpływ różnego rodzaju akty prawa międzynarodowego. Decydujące znaczenie w tym względzie ma Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP), prowadząca działalność normatywną.

Polska jest członkiem MOP od samego początku tj. od 1919 r. Wszystkie obowiązujące w Polsce przepisy w tym Kodeks pracy oraz ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z dnia 2001 r., Nr 79, poz. 854 ze zm.) muszą być zgodne z przyjętymi przez Polskę przepisami Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Jedną z podstawowych w zakresie przepisów ochronnych jest Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z 1950 r. sporządzona w Rzymie w 1950 r. (Dz. U. 1993, Nr 61, poz. 284 z uzup.). Zawiera ona katalog podstawowych praw i zakazów w tym zakaz niewolnictwa i pracy przymusowej (art. 4), wolność zgromadzania się i stowarzyszania (art. 11) oraz zakaz dyskryminacji (art. 14). Spośród wymienionych szczególne znaczenie ma wolność zgromadzania i stowarzyszania ponieważ wywodzi się z niego prawo do tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich. Uważa się, że konwencja zapewnia swobodę ochrony interesów zawodowych członków związków zawodowych poprzez akcję związkową, a państwo musi zezwolić i umożliwić jej prowadzenie i rozwijanie.

Odpowiednio dostosowane przepisy w tym zakresie Polski ustawodawca zawarł w Kodeksie pracy zwłaszcza w odniesieniu do kwestii zawierania układów zbiorowych pracy, ponadto w ustawie z dnia 7 kwietnia 1989 r. Prawo o stowarzyszeniach (Dz. U. z 2001 r., Nr 79, poz. 855 ze zm.), oraz w ustawie z dnia 5 lipca 1990 r. Prawo o zgromadzeniach (Dz. U. z 1990 r., Nr 51, poz. 297 ze zm.).

Nie można pominąć Europejskiej Karty Społecznej sporządzonej w Turynie dnia 18 października 1961 r. W dalszej kolejności należy wymienić inne, nie mniej istotne akty prawa międzynarodowego. Przykładowo konwencja Nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych przyjęta w San Francisco dnia 9 lipca 1948 r. oraz konwencja Nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych przyjęta w Genewie dnia 1 lipca 1949 r., miały wyjątkowe znaczenie dla rozwoju ruchu związkowego w Polsce o czym świadczy zwłaszcza fakt, że obie te konwencje załączone zostały do porozumień gdańskich i statutu NSZZ „Solidarność” w 1980 r. Czytamy w nich m.in., że pracownicy bez jakiegokolwiek rozróżnienia, mają prawo, bez uzyskania uprzedniego zezwolenia, tworzyć organizacje według swego uznania, jak też przystępować do tych organizacji (konwencja 87). Ponadto w konwencji 98 czytamy, że pracownicy powinni korzystać z należytej ochrony przed wszelkimi aktami dyskryminacji, dążącymi do naruszenia wolności związkowej w dziedzinie pracy.

Szereg innych konwencji MOP odnosi się do zatrudnienia i ma korzystny wpływ na tworzone przepisy. Wyjątkowo w stosunkach pracy muszą być traktowani młodociani, dzieci i kobiety. Wydaje się, że różnych ograniczeń związanych właśnie z wspomnianymi podmiotami jest najwięcej. Rząd Polski przystąpił w dniu 14 stycznia 1921 r. do jednej z pierwszych konwencji międzynarodowych o zakazie pracy nocnej kobiet, zatrudnionych w przemyśle, podpisanej w Bernie dnia 26 września 1906 roku. Później były inne: w sprawie określenia najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy przemysłowej (konwencja Nr 95), w sprawie wieku dopuszczania dzieci do pracy w rolnictwie (konwencja Nr 10) czy ustalająca najniższy wiek dopuszczania młodocianych do pracy w pomieszczeniach podpokładowych i w kotłowniach (konwencja Nr 15).

Należy pamiętać, że wynegocjowanie i zapisanie praw, zarówno na gruncie prawa międzynarodowego jak i przepisów krajowych, to nie wszystko, pracodawcy muszą jeszcze ich przestrzegać. A to w dużym stopniu zależy też od pracowników.

Na podstawie: Przepisy ochronne a rola związku zawodowego w przestrzeganiu praw, Ewa Podgórska-Rakiel, specjalista, Zespół Prawny KK NSZZ „Solidarność”.