

Uchwała nr 89

**strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego
z dnia 30 września 2020 r.**

**w sprawie redukcji zatrudnienia w administracji rządowej oraz możliwości
wprowadzenia ograniczeń skutkujących mniej korzystnymi warunkami zatrudnienia
pracowników niż wynikające z podstawy nawiązania stosunku pracy**

Na podstawie art. 29 w związku z art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2015 r., poz. 1240 z późn. zm.), uchwała się, co następuje:

§ 1.

Strona pracowników i strona pracodawców Rady Dialogu Społecznego wyrażają głębokie zaniepokojenie zapowiedziami redukcji zatrudnienia w sferze administracji rządowej oraz możliwością wprowadzenia ograniczeń skutkujących mniej korzystnymi warunkami zatrudnienia pracowników niż wynikające z podstawy nawiązania stosunku pracy.

§ 2.

Strona pracowników i strona pracodawców RDS przypomina, iż projekt ustawy o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (UD 81, druk sejmowy 330) zawierający zapowiedź redukcji zatrudnienia osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, urzędach obsługujących członków Rady Ministrów, urzędach obsługujących organy administracji rządowej w województwie, a także w jednostkach podległych i nadzorowanych przez Prezesa Rady Ministrów, ministra kierującego działem administracji rządowej lub wojewodę, dalej: pracowników administracji rządowej, oraz możliwość wprowadzenia ograniczeń skutkujących mniej korzystnymi warunkami zatrudnienia tych pracowników niż wynikające z podstawy nawiązania stosunku pracy nie został, mimo ustawowego obowiązku, przekazany do konsultacji partnerom społecznym. Pominięcie partnerów społecznych przy pracach nad projektem ustawy, tak ważnym ze względu na skutki społeczne, stanowi przykład rażącego lekceważenia partnerów społecznych i łamania zasad dialogu społecznego.

Mimo braku poparcia partnerów społecznych, możliwość przeprowadzenia redukcji zatrudnienia oraz możliwość pogorszenia warunków pracy pracowników administracji rządowej została wprowadzona na mocy ustawy z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz.U. 2020 poz. 695).

Wbrew obietnicom Ministerstwa Finansów, złożonym na posiedzeniu Zespołu problemowego ds. budżetu i wynagrodzeń i świadczeń socjalnych Rady Dialogu Społecznego w czerwcu br., że nie przewiduje się zwolnień i cięć wynagrodzeń w sferze finansów publicznych, rząd uruchomił mechanizm zapisany w tarczy (Uchwała RM z dnia 26 sierpnia br. w sprawie wypracowania rozwiązań mających na celu przeciwdziałanie negatywnym skutkom gospodarczym wywołanym przez COVID-19.)

Zwalczanie skutków epidemii wymagało wprowadzenia wielu nowych rozwiązań prawnych. Ich realizacja łączy się z powstaniem i nałożeniem licznych nowych, dodatkowych obowiązków na pracowników z grupy objętej zapowiadanyymi zwolnieniami. Ponadto, z pandemią łączy się ryzyko zwiększonej absencji chorobowej lub profilaktycznej (kwarantanna) pracowników. Dotyczyć to może również pracowników administracji rządowej. Należałoby zatem zagwarantować rezerwy kadrowe w administracji rządowej na czas zwiększonej absencji, tak aby zadania administracji rządowej mogły być realizowane w sposób niezakłócony. W tym kontekście, nieprzemysłana i w złym czasie przeprowadzona redukcja zatrudnienia może doprowadzić do blokady działania administracji i ostatecznie okazać się katastrofalna dla realizacji zadań.

W przekonaniu strony pracowników i strony pracodawców, blankietowe zapowiedzi redukcji zatrudnienia w administracji rządowej są szkodliwe same w sobie, gdyż powodują niepotrzebny zamęt, stres i poczucie niepewności sytuacji zawodowej pracowników z grupy objętej zapowiedzią zmian. A to może prowadzić do rezygnacji z pracy cennych pracowników o specjalistycznych kwalifikacjach i dużym doświadczeniu, co przełoży się na obniżenie standardów usług świadczonych przez administrację publiczną oraz może zagrozić realizacji programu społecznego i ekonomicznego rządu.

Jakakolwiek reforma zatrudnienia w administracji rządowej powinna być przygotowana z najwyższą starannością, poprzedzona analizą rzeczywistego zapotrzebowania na kadrę,

analizą potrzeb i skutków (krótko i długookresowych) dla budżetu państwa i obywateli oraz w duchu budowania społecznego porozumienia w drodze prowadzenia przejrzystego, merytorycznego i regularnego dialogu organizacji pracowników i pracodawców oraz strony rządowej.

Powyższe w przekonaniu strony pracowników i strony pracodawców stanowi niedopuszczalne odejście od zasady partycypacji i solidarności społecznej w zakresie stosunków zatrudnienia.

Strona pracowników i strona pracodawców wyraża obawę, iż kosztami nieodpowiedzialnej redukcji zatrudnienia w administracji rządowej ostatecznie obciążeni zostaną pracownicy i pracodawcy jako podmioty korzystające z usług administracji publicznej i w ten sposób to na nich ostatecznie spadnie ciężar poniesienia kosztów epidemii.

§ 3.

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Za stronę pracowników

Andrzej Redukowski

Za stronę pracodawców

Jan Gogolowski

Andrzej Dulimowski