

Kampania Programowa OPZZ
„Godna praca, płaca i emerytura”
grudzień 2019 roku

Koleżanki i Koledzy,

Zmieniająca się sytuacja społeczno-ekonomiczna, nowy układ sił w Parlamencie, powołanie nowego rządu i perspektywa wyborów prezydenckich w roku 2020 wymagają właściwej reakcji ze strony Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych. Realizacja przyjętego w maju 2018 roku „Programu OPZZ na lata 2018-2022” oraz uchwał IX Kongresu wymaga od nas wszystkich – członkiń i członków OPZZ – dużej aktywności i odpowiedzialności. Doświadczenie pokazuje, że bez podejmowania konkretnych i aktywnych działań na rzecz poprawy warunków pracy, płacy i wzrostu zatrudnienia nie będzie możliwe rozwiązanie problemów społeczno-gospodarczych. Musimy ciągle wywierać nacisk, tak by obietnice wyborcze rządzącej partii, szczególnie te w sferze społecznej, stały się realne. Szansy na realizację naszego programu i sformułowanych w nim postulatów, pomimo dostrzeganych przez nas jego niedomagań, upatrujemy w naszych działaniach w ramach instytucji dialogu społecznego. Nie bez znaczenia jest wsparcie wszystkich struktur OPZZ i organizacji członkowskich.

Zbliżamy się do półmetka kadencji Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych. Warto więc dokonać przeglądu realizacji naszego Programu oraz zaktualizowania Kampanii Programowej OPZZ „Godna praca, płaca i emerytura”

Wciąż naczelnym postulatem OPZZ na lata 2018-2022 pozostaje szybszy wzrost płac pracowników w Polsce. Jego realizacja będzie miała wieloaspektowe, krótko i długoterminowe korzyści, wyrażające się między innymi w:

- poprawie warunków życia pracowników i ich rodzin;
- wzroście popytu wewnętrznego i powiązanego z nim wzroście liczby nowych miejsc pracy;
- zwiększeniu wpływów podatkowych do budżetu państwa, a więc poprawie finansowania usług publicznych takich jak ochrona zdrowia, edukacja, bezpieczeństwo i administracja publiczna;
- wyższych emeryturach.

W ramach Kampanii Programowej OPZZ „Godna praca, płaca i emerytura” identyfikujemy problemy i przedstawiamy sposoby ich realizacji w czterech obszarach:

- polityki gospodarczej,
- godnej pracy, walki z bezrobociem i wzrostem zatrudnienia,
- polityki społecznej, w tym ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych,
- prawa pracy i prawa związkowego.

I. W ZAKRESIE POLITYKI GOSPODARCZEJ

1) Zmiany w zasadach opodatkowania dochodów obywateli w celu sprawiedliwego rozłożenia ciężarów podatkowych

Istota problemu: Polska jest państwem o wysokim rozwarstwieniu dochodów, któremu sprzyjają jedynie dwie stawki podatku PIT (17% i 32%). Z tego powodu zanika konstytucyjna zasada solidaryzmu społecznego oraz społecznej gospodarki rynkowej. Polski system podatkowy z kolei jest regresywny, tzn. bardziej obciąża osoby o niskich dochodach niż osoby o wysokich dochodach. Trzeba więc zwiększyć progresję podatkową poprzez wprowadzenie dwóch nowych stawek podatkowych oraz odpowiadających im progów, które zwiększą należności najbogatszych oraz obniżą podatek płacony przez osoby najmniej zarabiające. Wszelkie zmiany wprowadzane w systemie powinny uwzględniać zasadę, że jedynym kryterium, które różnicuje podatek dochodowy PIT jest dochód a nie np. wiek.

Propozycja zmian: wprowadzenie nowej, wysokiej stawki podatkowej dla podatników o najwyższych dochodach oraz niższej stawki podatkowej dla najmniej zarabiających.

Sposób realizacji: zmiana ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

2) Zwiększenie kwoty wolnej od podatku.

Istota problemu: degresywna kwota wolna od podatku wzrosła po wielu latach, w wyniku wyroku Trybunału Konstytucyjnego. Jej wymiar kwotowy (od 8000 zł do 0 zł) jest niewystarczający i dotyczy tylko bardzo niewielu podatników. Z tego zwolnienia nie korzystają np. osoby otrzymujące płacę minimalną czy pobierające najniższą emeryturę. Konieczne jest zatem dalsze podnoszenie progu dochodowego uprawniającego do w/w kwoty i ustanowienie mechanizmu zapewniającego jej stały, coroczny wzrost.

Sposób realizacji: zmiana ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

3) Zwiększenie roli kryteriów pozacenowych oceny ofert, w tym wymogu zatrudniania na umowę o pracę pracowników realizujących zamówienie. Monitorowanie przestrzegania prawa, w tym prawa pracy i zasad uczciwej konkurencji na rynku zamówień publicznych.

Istota problemu: środki publiczne nie zawsze są efektywnie wydatkowane w ramach systemu zamówień publicznych, ponieważ mimo prawnych możliwości, przy wyborze oferty często nadal decyduje najniższa cena. Wzrost roli kryteriów społecznych i ekologicznych jest konieczny, jeśli zamówienia te mają realizować politykę państwa w tym obszarze.

Zamówienia publiczne powinny stanowić narzędzie stymulowania przez państwo procesów wzrostu innowacyjności i zaawansowania technologicznego. Nie będzie to możliwe, jeżeli wybrani wykonawcy nie będą oferować osobom realizującym zamówienia wysokiej jakości miejsc pracy, a relacje między głównym wykonawcą zamówienia a podwykonawcami będą niekorzystne dla tych ostatnich. Konieczna jest zmiana praktyk w realizacji zamówień publicznych w oparciu o obowiązujące przepisy prawa zamówień publicznych.

Propozycja zmian: wzrost liczby dobrych praktyk w systemie zamówień publicznych oraz nadzoru właścicielskiego.

Sposób realizacji: współpraca z Urzędem Zamówień Publicznych w ramach Rady Dialogu Społecznego oraz podjęcie działań na rzecz ratyfikacji i właściwego wdrożenia Konwencji nr 94 MOP dotyczącej postanowień o pracy w umowach zawieranych przez władze publiczne.

4) Wsparcie odpowiedzialnego społecznie Przemysłu 4.0.

Istota problemu: w produkcji przemysłowej coraz częściej wykorzystana jest robotyzacja, automatyzacja oraz przetwarzanie i wymiana danych. Rozwój Przemysłu 4.0, czyli inteligentnej produkcji, wymaga ochrony istniejących miejsc pracy oraz przystosowania się pracowników do zmieniających się potrzeb gospodarki. Państwo powinno dysponować środkami publicznymi na adaptację gospodarki do tych zmian. Źródłem takich dochodów powinien być tzw. podatek cyfrowy. Powinny nim zostać objęte przedsiębiorstwa technologiczne świadczące usługi cyfrowe. To często spółki o zasięgu globalnym, które mimo korzystania z lokalnej infrastruktury i sieci społecznej optymalizują procesy podatkowe, aby nie płacić podatków w krajach, w których prowadzą działalność gospodarczą.

Propozycja zmian: wprowadzenie tzw. podatku cyfrowego.

Sposób realizacji: zmiana prawa.

5) Ochrona rynku wewnętrznego Unii Europejskiej przed nieuczciwą konkurencją.

Istota problemu: realizacja przez państwa członkowskie Unii Europejskiej polityki klimatycznej wymaga stworzenia narzędzi ochrony konkurencyjności unijnej gospodarki. Jest to szczególnie istotne dla polskiej gospodarki, w której sektor przemysłowy stanowi miejsce pracy dla setek tysięcy osób i jest ważnym komponentem kształtowania wzrostu gospodarczego. Bez skutecznych narzędzi ochrony rynku wewnętrznego UE przed nieuczciwą konkurencją przedsiębiorstw z państw, w których nie obowiązują unijne standardy w obszarze ochrony środowiska i praw pracowniczych działania proklimatyczne będzie następować utrata konkurencyjności przedsiębiorstw z UE, a w konsekwencji utrata miejsc pracy. Należy zatem przygotować strategię na poziomie unijnym zapewniającą utrzymanie konkurencyjności sektorom przemysłowym oraz zapewnić proces sprawiedliwej transformacji gospodarek. Należy zapewnić, aby produkty z poza UE były weryfikowane w zakresie ich śladu węglowego. Komisja Europejska powinna wdrożyć w prawie UE tzw. węglowy środek wyrównawczy (carbon border adjustment) oraz wprowadzić transgraniczny podatek od emisji dwutlenku węgla.

Propozycja zmian: wprowadzenie węglowego środka wyrównawczego (carbon border adjustment) oraz transgranicznego podatku od emisji dwutlenku węgla.

Sposób realizacji: zmiana prawa.

II. W ZAKRESIE GODNEJ PRACY, WALKI Z BEZROBOCIEM I WZROSTEM ZATRUDNIENIA

1) Działania na rzecz zatrudniania na „kodeksowych” umowach o pracę, jako bezpieczniejsza i stabilniejsza forma pracy

Istota problemu: godna praca jest dobrem rzadkim. Brak stabilności zatrudnienia, dla coraz większej części pracowników staje się stałym elementem kariery zawodowej. Skala umów „śmięciowych” w Polsce jest nadal bezzasadnie wysoka. Jesteśmy w Europejskiej czołówce w zakresie zatrudnienia terminowego. Polski rynek pracy cechuje m.in.: brak bezpieczeństwa zatrudnienia i obawa przed utratą środków do życia, brak skutecznej ochrony prawnej związanej z wynagrodzeniem za pracę, duże trudności w zapewnieniu ciągłości pracy, małe możliwości zrzeszania się pracowników, ograniczony dostęp do świadczeń pracowniczych. Ocena sytuacji na rynku pracy nie zależy tylko od stopy bezrobocia, ale głównie od wskaźnika aktywności zawodowej, a ten jest na niskim poziomie. Przed polskim rynkiem pracy w dłuższej perspektywie czasowej stoją poważne wyzwania związane z negatywnymi trendami demograficznymi, niewykorzystanymi zasobami pracy, niedopasowaniem kwalifikacji do potrzeb rynku pracy, rozpowszechnieniem niestabilnych form zatrudnienia, segmentacją rynku pracy, a także przeobrażeniem rynku pracy związanym z cyfryzacją i automatyzacją.

Nowym wyzwaniem jest potrzeba ujmowania w atypowych umowach obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy wszystkim osobom świadczącym pracę w siedzibie pracodawcy lub w miejscu przez niego wskazanym. Zaniepokojenie budzi fakt, że atypowe formy pracy są realizowane z pominięciem zasady wynikającej z art. 304 Kodeksu pracy. Dlatego należy zwrócić uwagę na potrzebę uświadamiania podmiotów zlecających taką pracę o ich odpowiedzialności za bezpieczeństwo i higienę pracy wykonujących ją osób.

Propozycja zmian: ograniczenie przypadków łamania prawa pracy. W tym celu niezbędne są zmiany ustawowe nadające Państwowej Inspekcji Pracy większe kompetencje oraz domaganie się od rządzących realnych programów ukierunkowanych na tworzenie i ochronę miejsc pracy. Wdrożenie zasady, że środki Funduszu Pracy są wykorzystywane na ochronę miejsc pracy i bezrobotnych oraz aktywne polityki rynku pracy. Niezbędne jest wdrożenie całości działań w zakresie uzyskiwania kwalifikacji, uznawania formalnej i nieformalnej nauki, porównywalności kwalifikacji.

Sposób realizacji: wnioskowanie opracowania i wdrożenia Narodowego Programu Zatrudnienia. Ratyfikowanie Konwencji MOP nr 168 oraz Zalecenia 176, dotyczących popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem. Niezbędne jest stworzenie mechanizmu, który w sposób stabilny i przewidywalny będzie wspierał pracowników w procesie ciągłego uczenia się w miejscu pracy. Instrumentem do realizacji tego postulatu może być Fundusz Podnoszenia Kompetencji i Kwalifikacji. Strona społeczna Rady Dialogu Społecznego 18 września 2019 roku podjęła uchwałę popierającą projekt utworzenia takiego funduszu. W stosunku do ludzi młodych niezbędna jest zmiana ustawy o praktykach absolwenckich, doprowadzenie do pełnej

implementacji Zalecenia Rady Unii Europejskiej w sprawie ram jakości staży oraz likwidacja ich bezpłatnych form.

2) Działania na rzecz pełnej ratyfikacji Konwencji MOP nr 102 dotyczącej minimalnych norm zabezpieczenia społecznego.

Istota problemu: 24 kwietnia 2003 Sejm przyjął ustawę o niepełnej ratyfikacji konwencji nr 102 Międzynarodowej Organizacji Pracy. Konwencja zawiera regulacje dotyczące minimalnych norm zabezpieczenia społecznego. Zostały przyjęte tylko wybrane części tej konwencji (II – opieka zdrowotna, V – emerytury, VII – zasiłki rodzinne, VIII – macierzyństwo, X – świadczenia na wypadek śmierci żywiciela rodziny). Nie przyjęto części III – zasiłki chorobowe, IV – dot. świadczeń w razie bezrobocia, VI dotyczącej wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz IX dot. świadczeń w razie inwalidztwa. Uwzględniając powyższe - wysokość zasiłku dla bezrobotnych, zasiłków chorobowych, świadczeń w razie wypadków przy pracy oraz świadczeń w razie inwalidztwa w Polsce nie spełnia norm zawartych w w/w Konwencji.

Sposób realizacji: ratyfikacja Konwencji i zmiana prawa.

3) Działania na rzecz ratyfikacji i właściwej implementacji Konwencji MOP nr 168.

Istota problemu: Konwencja nr 168 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem z 1988 roku ustanawia, w porównaniu z konwencją 102, wyższe standardy w zakresie podmiotowym, wysokości świadczeń i okresu ich wypłacania oraz dokładniej określa warunki nabywania prawa do świadczeń. Konwencja wprowadza między innymi definicję „częściowego bezrobocia” której nie ma w polskim prawie. Świadczenia z tytułu bezrobocia przysługują tylko osobom spełniającym warunki określone w definicji bezrobotnego. Zdaniem OPZZ rozwiązania prawne zapewniające świadczenia z powodu częściowego bezrobocia, przejściowego wstrzymania pracy, czy dla zatrudnionych w skróconym wymiarze czasu pracy są pilnie potrzebne. Artykuł 10 Konwencji mówi, że każdy członek będzie zmierzał do rozszerzenia ochrony wynikającej z Konwencji, na następujące przypadki: a) utrata zarobków z powodu częściowego bezrobocia, określonego jako przejściowe skrócenie normalnego lub statutowego czasu pracy; b) zawieszenie lub zmniejszenie zarobków z powodu przejściowego wstrzymania pracy, bez przerywania stosunku pracy, w szczególności z przyczyn gospodarczych, technologicznych, strukturalnych lub podobnego rodzaju. Tak więc postanowienia art.10 zobowiązują państwo do podejmowania wysiłków na rzecz rozszerzenia ochrony na przypadki częściowego bezrobocia lub niepełnego zatrudnienia w razie poszukiwania pracy w pełnym wymiarze.

Sposób realizacji: ratyfikacja i właściwa implementacja konwencji, zmiana prawa.

4) Wprowadzenie społecznego nadzoru partnerów społecznych nad Funduszem Pracy i Funduszem Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

Istota problemu: w dotychczasowej polityce wydatkowania środków z Funduszu nasze szczególne zastrzeżenia budzą cztery kwestie:

- wykorzystywanie środków Funduszu jako sposobu na bilansowanie budżetu państwa bez względu na realne potrzeby rynku pracy;
- od 2009 r. Fundusz Pracy został obciążony kosztami stażów podyplomowych niektórych grup zawodowych (m.in. lekarzy), finansowania świadczeń integracyjnych, kosztów związanych z koordynacją przez asystenta rodziny, zadań określonych w art. 8 ust. 2 ustawy o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin "Za życiem", zadań w zakresie rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 czy możliwości udzielania pożyczek na zadania Funduszu Solidarnościowego;
- niska skuteczność działań aktywizacyjnych finansowanych z Funduszu Pracy, wynikająca z oderwania decyzji o kierunkach wydatkowania tych środków od rzeczywistych potrzeb rynku pracy;
- brak faktycznego wpływu partnerów społecznych na zasady dysponowania środkami gromadzonymi ze składek pracodawców na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych;
- długotrwała procedura uzyskania pomocy przez pracownika z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Propozycja zmian: powołanie Rady Funduszu, w skład której wejdą przedstawiciele pracodawców i pracobiorców. Głównym zadaniem Rady powinno być między innymi przygotowanie rocznego planu finansowego oraz zapobieganie praktykom posługiwania się środkami z Funduszu Pracy, jako sposobem ograniczania wysokości zadłużenia budżetu. Uproszczenie i skrócenie procedur wypłat środków z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Sposób realizacji: nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i o ochronie roszczeń pracowniczych.

5) Zwiększenie skuteczności walki z nielegalnym zatrudnieniem.

Istota problemu: zatrudnienie nielegalne przynosi przedsiębiorcom większe zyski niż legalne. Dopóki zyski z łamania prawa będą większe niż kary będzie to zachęcało do takich działań. Nieprawidłowości w obszarze legalności zatrudnienia, zarówno obywateli polskich jak i cudzoziemców są wciąż znaczące (w 2018r. w co trzecim kontrolowanym przez inspekcję pracy podmiocie). Przyczyną części nielegalnego zatrudnienia są skomplikowane i długotrwałe procedury zatrudniania imigrantów.

Propozycja zmian: likwidacja zapowiedzi kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Wystarczającym dokumentem do podjęcia kontroli winna być legitymacja służbowa inspektora pracy. Wprowadzenia obowiązku zgłaszania każdego podlegającego ubezpieczeniu społecznemu pracownika do tego ubezpieczenia w pierwszym dniu pracy, uproszczenie i przyspieszenie procedury legalnego zatrudnienia.

Sposób realizacji: zmiana prawa m.in. poprzez nowelizację ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy i o cudzoziemcach.

6) Wsparcie negocjacji płacowych w przedsiębiorstwach.

Istota problemu: realizacja rządowej Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju wymaga wyższych płac, m.in. w przedsiębiorstwach. W przeciwnym razie Polska jeszcze długo nie wydostanie się z pułapki średniego dochodu. Doświadczenie minionych lat pokazało, że uchylene ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców pozbawiło, w wielu przypadkach, przedstawicieli pracowników skutecznego narzędzia wpływania na kształtowanie funduszu płac w przedsiębiorstwie. Prowadzenie negocjacji płacowych w firmach nadal powinno odbywać się przy zachowaniu pełnej suwerenności podmiotów dialogu społecznego, tzn. organizacji związkowych i pracodawców. Tak jak dotychczas wzrost wynagrodzeń na szczeblu przedsiębiorstwa musi być oparty na możliwościach i sytuacji finansowej każdego z przedsiębiorców. Poszukiwanie kompromisu w negocjacjach może być jednak łatwiejsze, jeśli w proces ten zaangażują się razem lub samodzielnie, reprezentatywne centrale związkowe tworzące Radę Dialogu Społecznego, które każdego roku będą proponowały orientacyjny wskaźnik przyrostu wynagrodzeń na kolejny rok.

Propozycja zmiany: ustalanie orientacyjnego wskaźnika przyrostu wynagrodzeń na dany rok.

Sposób realizacji: rekomendacja orientacyjnego wskaźnika przyrostu wynagrodzeń na dany rok.

7) Rozszerzenie zakresu partycypacji pracowniczej w przedsiębiorstwach.

Istota problemu: udział przedstawicieli pracowników w organach zarządczych i kontrolnych przedsiębiorstw nie jest w Polsce zjawiskiem powszechnym i dotyczy przeważnie byłych przedsiębiorstw państwowych, które zostały przekształcone w spółki z udziałem Skarbu Państwa. Z doświadczeń krajowych i międzynarodowych wynika, że partycypacja pracownicza jest szansą na rozwój firm i skutecznym narzędziem przeciwdziałania kryzysom i konfliktom w przedsiębiorstwach. Nie ma prawdziwej demokracji bez udziału pracowników w zarządzaniu firmami na poziomie zarządu i rady nadzorczej. Dlatego niezbędne jest podjęcie działań, które rozszerzą zakres obowiązywania przepisów dotyczących partycypacji pracowniczej w zarządach i radach nadzorczych przedsiębiorstw.

Propozycja zmian: zwiększenie zakresu partycypacji pracowniczej w przedsiębiorstwach.

Sposób realizacji: zmiana prawa.

8) Szybszy wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Istota problemu: wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę powinna pozwalać na godne życie pracownika i jego rodziny. Niestety, brak ratyfikacji przez Polskę art. 4 Europejskiej Karty Społecznej, który zobowiązuje państwo do zagwarantowania pracownikowi wynagrodzenia umożliwiającego godziwy poziom życia oraz Konwencji MOP nr 131 i przyjęcia Zalecenia nr 135 z 1970 roku dotyczącego ustalania płac minimalnych powoduje, że płaca minimalna w Polsce nie spełnia kryterium

wynagrodzenia godziwego. Płaca minimalna powinna osiągnąć co najmniej 50% płacy przeciętnej a jej wysokość powinna być ustalana w dialogu społecznym, w Radzie Dialogu Społecznego konieczne jest także zwiększenie przejrzystości wypłacania płacy minimalnej. Wyłączenie z płacy minimalnej wszystkich dodatków z wynagrodzenia minimalnego sprawi, że stanie się ono kategorią jednoskładnikową, wynagrodzeniem zasadniczym.

Propozycja zmian: wyłączenie z płacy minimalnej wszystkich dodatków z wynagrodzenia minimalnego oraz ratyfikacja aktów prawa międzynarodowego dotyczących płacy minimalnej.

Sposób realizacji: zmiana ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

9) Opracowanie systemowych rozwiązań prawnych regulujących płace pracowników instytucji publicznych.

Istota problemu: wbrew politycznym deklaracjom państwo wciąż nie gwarantuje zasadniczej poprawy sytuacji płacowej osób zatrudnionych w instytucjach publicznych i nie wzmacnia swojej pozycji jako pracodawcy oferującego atrakcyjne miejsca pracy. Wysokość wynagrodzeń pracowników, jak też rozwarstwienie płacowe między poszczególnymi grupami zawodowymi pracującymi w instytucjach publicznych są od lat źródłem wielu konfliktów. Płace wielu pracowników świadczących pracę na rzecz państwa nie pozwalają na godziwe życie, dlatego wynagrodzenia w sektorze publicznym powinny rosnąć szybciej. Sprawnie funkcjonujące państwo wymaga odpowiednich nakładów na wynagrodzenia w sferze budżetowej i poprawę warunków zatrudnienia w instytucjach publicznych.

Propozycja zmian: przyspieszenie prac Rady Dialogu Społecznego nad zmianą dotychczasowego modelu kształtowania płac w sferze budżetowej, między innymi poprzez powiązanie kwot bazowych ze wzrostem PKB lub średnim wzrostem płac.

Sposób realizacji: zmiana prawa lub opracowanie nowej ustawy.

10) Systemowe uregulowanie warunków zatrudniania i wynagradzania wszystkich zatrudnionych w ochronie zdrowia

Istota problemu: na wskutek uchwalania regulacji płacowych dla wybranych zawodów od kilku lat obserwujemy narastające rozwarstwienie płacowe pomiędzy poszczególnymi grupami zawodowymi oraz wewnątrz tych grup. Uchwalona w 2017 roku ustawa regulująca wynagrodzenia minimalne miała być pierwszym krokiem na rzecz płacowych zmian systemowych. W międzyczasie przyjęto odrębne zasady wynagradzania pielęgniarek, lekarzy rezydentów czy ratowników medycznych demontuje racjonalne i sprawiedliwe wynagradzanie. Brakuje systemowego spojrzenia i regulacji wynagrodzeń w dialogu społecznym. Dodatkowo nie do przyjęcia jest finansowanie płac z Narodowego Funduszu Zdrowia kosztem dostępności pacjentów do świadczeń zdrowotnych. Konieczne jest także podjęcie dyskusji nad systemowych uregulowaniem zawodów pracujących w ochronie zdrowia innych niż medyczne oraz nowopowstających.

Propozycja zmian: przegląd regulacji płacowych w ochronie zdrowia i przyjęcie zmian systemowych. Przyjęcie regulacji ustawowej zawodów innych niż medyczne.

Sposób realizacji: zmiana prawa.

11) Zwiększenie wysokości ryczałtu samochodowego tzw. kilometrówki.

Istota problemu: wysokości ryczałtu samochodowego tzw. kilometrówki nie była waloryzowana od 2007 roku, pomimo że na przestrzeni lat zmieniały się średnie ceny benzyny i ropy, a skumulowana inflacja przekroczyła 26%. W konsekwencji obowiązująca kilometrówka, którą wypłacają m.in. pracodawcy pracownikom za używanie służbowo prywatnych aut, nie rekompensuje ponoszonych wydatków.

Sposób realizacji: zmiana ustawy o zmianie ustawy o transporcie drogowym.

12) Przekazanie części zadań i środków finansowych Europejskiego Funduszu Społecznego partnerom społecznym.

Istota problemu: w Polsce partnerzy społeczni nie otrzymują do swojej dyspozycji części środków finansowych EFS na realizację zadań wynikających z przyjętych priorytetów i muszą się o nie ubiegać w postępowaniach konkursowych.

Propozycja zmian: utrzymanie zasady ustalania narodowych strategii i priorytetów, ale 20% środków na ich realizację przekazać do bezpośredniej dyspozycji partnerów społecznych.

Sposób realizacji: zmiana prawa.

III. W ZAKRESIE SPRAW POLITYKI SPOŁECZNEJ, W TYM UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH I ZDROWOTNYCH

1) Wprowadzenie możliwości przechodzenia na emeryturę w wieku niższym od 60/65 lat dla osób opłacających składkę 35/40 lat

Istota problemu: osoby opłacające składkę 35 lat kobiety/40 lat mężczyźni wpłacają wystarczające kwoty do otrzymania emerytury. Jej wysokość zawsze jest uzależniona od okresu składkowego, więc osoby pracujące dłużej, będą miały wyższą emeryturę. Pracownik powinien mieć jednak prawo wyboru czy wcześniej zakończyć pracę z niższą emeryturą, czy pracować dłużej. Takie rozwiązanie będzie też zachęcało pracowników do długotrwałego opłacania składki emerytalnej.

Propozycja zmian: opracowanie zasad możliwości wcześniejszego odejścia na emeryturę dla w/w osób.

Sposób realizacji: zmiana prawa.

2) Nowelizacja przepisów ustawy o emeryturach pomostowych

Istota problemu: zniesienie absurdów prawnych, że część osób nie może skorzystać z tych świadczeń, pomimo odprowadzania przez pracodawców składek na Fundusz

Emerytur Pomostowych i braku poprawy warunków pracy. Zniesienie zasady, że prawo do tego świadczenia mają tylko osoby, które pracowały przed dniem 1 stycznia 1999 r., a osoba, która rozpoczęła pracę po 1 stycznia 1999 r nie ma takiego prawa pomimo, że pracuje w takich samych warunkach. To dyskryminacja która polega na tym, że z dwóch osób pracujących obok siebie na tym samym stanowisku – jedna ma prawo do emerytury pomostowej a druga nie.

Są zawody, w których praca do 60/65 roku życia nie będzie możliwa, a programy przekwalifikowania pracowników 60+ nie sprawdzają się. Przeglądu wymagają więc niektóre kategorie prac szczególnie niebezpiecznych, skomplikowanych i wymagających znacznego wysiłku fizycznego w zakresie włączania ich do uprawnień do emerytur pomostowych.

Propozycja zmian: nowelizacja ustawy, między innymi przez wprowadzenie przepisu, który likwiduje wygasający charakter emerytur pomostowych.

Sposób realizacji: zmiana prawa.

3) Wzrost najniższych emerytur i rent

Istota problemu: zwracamy uwagę, że relacja minimalnej emerytury do minimalnego wynagrodzenia zmniejsza się od 16 lat. W 2002 roku minimalna emerytura stanowiła 70,1% minimalnego wynagrodzenia, zaś w 2019 roku zaledwie 48% minimalnego wynagrodzenia.

Propozycja zmian: wprowadzenie zasady, że minimalna emerytura powinna stanowić 70% minimalnego wynagrodzenia.

Sposób realizacji: nowelizacja ustawy.

4) Urealnienie zasiłku pogrzebowego.

Istota problemu: obniżenie wysokości zasiłku pogrzebowego w 2010 r. do 4 tysięcy złotych nie pozwala dzisiaj w wielu przypadkach na godny pochówek.

Propozycja zmian: urealnienie zasiłku pogrzebowego i powrót do wyznaczania jego wysokości na zasadach jakie obowiązywały do 1 marca 2011 r. to jest 200 procent przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia.

Sposób realizacji: nowelizacja ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

5) Przegląd systemu emerytalnego

Istota problemu: polski system emerytalny od reformy w roku 1999 roku, to pasmo niekończących się zmian, pomysłów i korekt. Powoduje to wiele problemów zarówno dla ubezpieczonych jak i pracowników ZUS. Aktualny system składa się z wielu elementów co powoduje, że jest on skomplikowany i niezrozumiały.

Propozycja zmian: przegląd powinien objąć:

- spadającą stopę zastąpienia emerytur (stosunek wartości naszej emerytury do zarobków przed przejściem na emeryturę). Szacuje się, że dla osób obecnie wchodzących na rynek pracy nie przekroczy ona 30%.
- deficyt Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. System unikania płacenia składek na FUS powoduje, że z 16 mln. pracujących zaledwie 9 milionów jest na etatach i płaci składki w pełnej wysokości. Reszta osób pracuje na umowach niepracowniczych, samozatrudnieniu, w szarej strefie, w firmach outsourcingowych, agencjach pracy tymczasowej i na emigracji.
- wzrastające z upływem czasu rozwarstwienie emerytur w stosunku do wynagrodzeń jak i pomiędzy najniższymi i najwyższymi emeryturami.

Sposób realizacji: negocjacje w Radzie Dialogu Społecznego.

6) Kompleksowy przegląd instytucjonalnych form wsparcia w ramach systemu świadczeń z pomocy społecznej, świadczeń rodzinnych i osób z niepełnosprawnościami oraz coroczna ich waloryzacja bądź cykliczne podnoszenie wysokości progów dochodowych.

Istota problemu: świadczenia społeczne, w szczególności świadczenia rodzinne oraz z pomocy społecznej finansowane z publicznych pieniędzy, w ramach solidaryzmu społecznego powinny być kierowane do najbardziej potrzebujących. Tymczasem poprawiająca się sytuacja dochodowa rodzin, między innymi poprzez świadczenie wychowawcze - w przypadku osób czy rodzin otrzymujących różnego rodzaju świadczenia uzależnione od progów dochodowych (m.in. świadczeń rodzinnych, z pomocy społecznej czy funduszu alimentacyjnego), mogą być powodem ich utraty na wskutek przekroczenia progów dochodowych. Kryteria dochodowe uprawniające do uzyskiwania świadczeń z pomocy społecznej powinny wzrastać zgodnie ze wzrostem wynagrodzeń. Wzrost ubóstwa w Polsce - według danych Głównego Urzędu Statystycznego w 2018 r. w porównaniu z 2017 r. wzrósł zasięg ubóstwa skrajnego (z ok. 4% osób do ok. 5% osób), świadczy o tym, że obecny system nie działa prawidłowo. Dodatkowo rozproszony system różnych form wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami sprawia, że pomoc nie zawsze jest adekwatnie kierowana.

Propozycja zmian: uzależnienie świadczeń od kryteriów dochodowych waloryzowanych cyklicznie. Przegląd systemowych rozwiązań i wypracowanie rekomendacji. Włączenie Rady Dialogu Społecznego jako forum negocjacji tych świadczeń. Wprowadzenie zasady „złotówka za złotówkę” w momencie przekroczenia progu dochodowego.

Sposób realizacji: przegląd obowiązujących ustaw regulujących świadczenia rodzinne, z pomocy społecznej, świadczenie wychowawcze oraz kierowane do osób niepełnosprawnych i ich rodzin. Zmiana prawa.

7) Reforma medycyny pracy w zakresie profilaktycznej opieki zdrowotnej.

Istota problemu: obowiązujące przepisy w zakresie profilaktycznej opieki zdrowotnej i medycyny pracy są niewystarczające i nie chronią skutecznie zdrowia pracowników, o czym świadczą skracający się średni wiek życia Polek i Polaków. Jest to szczególnie

ważne w związku z wydłużaniem się aktywności zawodowej i wyzwaniem rynku pracy w Przemysle 4.0, czy nowymi formami świadczenia pracy. Ponadto u starszych pracowników wydolność organizmu oraz zdolność do wykonywania pracy, szczególnie ciężkiej zmniejsza się wraz z wiekiem. Choroby cywilizacyjne: cukrzyca, choroby układu krążenia oraz onkologiczne wymagają rozszerzenia opieki medycznej nad pracownikami jako elementu prewencji w miejscu pracy.

Propozycja zmian: wzmocnienie roli medycyny pracy w zakresie profilaktycznej opieki zdrowotnej wobec zatrudnionych poprzez rozszerzenie zakresu i częstotliwości badań wykonywanych w ramach medycyny pracy na poszczególnych stanowiskach pracy, z uwzględnieniem diagnostyki chorób cywilizacyjnych oraz przyjęcie zasady współfinansowania tych badań ze środków publicznych. Promowanie dobrych praktyk w miejscu pracy w zakresie profilaktyki chorób cywilizacyjnych.

Sposób realizacji: zmiana prawa.

8) Poprawa dostępności pacjentów do ochrony zdrowia

Istota problemu: dzisiejsza rzeczywistość to nieakceptowane społecznie wydłużające się kolejki zagrażające życiu pacjentów, na co także wskazuje raport z wyników kontroli Najwyższej Izby Kontroli, opublikowany w 2019 roku. Wynika z niego najbardziej niepokojący wniosek: nierównomierny terytorialnie i pogarszający się dostęp do świadczeń zdrowotnych, w tym na poziomie leczenia szpitalnego i ambulatoryjnej opieki specjalistycznej. Nie do przyjęcia jest wycofywanie się państwa z konstytucyjnego obowiązku zapewnienia obywatelom prawa do ochrony zdrowia, pomimo publicznego charakteru systemu.

Propozycja zmian: korekta systemowych – organizacyjnych i finansowych rozwiązań prawa medycznego i ustalenie priorytetowych kierunków rozwoju systemu, wynikających z wyzwań demograficznych i epidemiologicznych, w ramach Rady Dialogu Społecznego.

Sposób realizacji: zmiana prawa poprzez nowelizację ustaw wpływających na dostęp pacjentów do świadczeń zdrowotnych (np. ustawa o sieci szpitali, ustawa o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, rozporządzenia „koszykowe” świadczeń gwarantowanych, plany finansowe NFZ itp.).

IV. W ZAKRESIE PRAWA PRACY I PRAWA ZWIĄZKOWEGO:

1) Ograniczenie możliwości zatrudniania pracowników na umowy cywilnoprawne w sytuacji, gdy zachodzą przesłanki zatrudnienia na umowę o pracę.

Istota problemu: w Polsce od dłuższego czasu mamy do czynienia z powszechnym stosowaniem na rynku pracy umów cywilnoprawnych, w miejsce umów o pracę, w celu ograniczenia kosztów pracy oraz obciążeń publicznoprawnych, jakie są związane z zatrudnianiem etatowym pracowników.

Propozycja zmian: przyznanie inspektorom pracy prawo do wydawania decyzji administracyjnych, przekształcających umowy cywilnoprawne w umowy o pracę

w sytuacjach ewidentnego naruszenia art. 22 Kodeksu pracy, tj. gdy praca na podstawie umowy cywilnoprawnej jest świadczona w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy.

Sposób realizacji: zmiana Kodeksu pracy.

2) Działania na rzecz zwiększenia skuteczności i efektywności Państwowej Inspekcji Pracy.

Istota problemu: coroczne kontrole inspekcji pracy przestrzegania prawnej ochrony pracy i bezpieczeństwa i higieny pracy potwierdzają utrzymujące się, a nawet nasilające tendencje patologii w stosunkach pracy oraz drastyczne łamanie prawa przez pracodawców w wielu obszarach. Pomimo wielokierunkowych działań kontrolnych i prewencyjnych PIP efekty działań inspekcji pracy nie są adekwatne do oczekiwań społecznych. Pojawiają się nowe wyzwania związane z innymi formami świadczenia pracy stawiające przed inspekcją nowe wymagania. Problemem od lat jest niewystarczająca liczba inspektorów pracy w stosunku do realizowanych przez inspekcję zadań oraz zbyt małe finansowanie. Skuteczność działań inspekcji pracy byłaby większa gdyby zniesiono obowiązek zapowiadania kontroli u pracodawcy oraz zwiększono kary.

Propozycja zmian: działania na rzecz systematycznego wzrostu finansowania inspekcji i zwiększania liczby inspektorów pracy, w tym branżowych oraz zniesienie obowiązku przedstawiania dodatkowego upoważnienia do prowadzenia kontroli, zwiększenie kar za łamanie przepisów prawa pracy.

Sposób realizacji: zmiana prawa, w tym nowelizacji ustawy o PIP, ustawy budżetowe gwarantujące wzrost finansowania inspekcji pracy.

3) Walka z samozatrudnieniem zastępującym umowy o pracę.

Istota problemu: wielu pracodawców wymusza zgodę na rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika w zamian za kontrakt jaki otrzyma od zakładu, jako jednoosobowy podmiot gospodarczy.

Propozycja zmian: zwiększenie kontroli i uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy.

Sposób realizacji: zmiana ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy.

4) Wydłużenie urlopów wypoczynkowych do 32 dni w roku kalendarzowym.

Istota problemu: Polki i Polacy są jednym z najbardziej zapracowanych narodów Europy. Potwierdzają to dane OECD. Pracownicy coraz więcej czasu, także swojego prywatnego, poświęcają na wykonywanie obowiązków i zadań służbowych. W związku z tym obecny wymiar urlopów wypoczynkowych (20 i 26 dni) nie gwarantuje właściwej regeneracji sił pracownika po okresie wykonywania przez niego pracy, a także nie służy ochronie jego zdrowia oraz przywróceniu mu pełnej zdolności do pracy.

Wydłużenie urlopu wypoczynkowego do 32 dni w roku kalendarzowym leży zatem zarówno w interesie pracownika, pracodawcy, a także społecznym.

Sposób realizacji: zmiana Kodeksu pracy.

5) Obniżenie czasu pracy – docelowo do 35 godzin tygodniowo.

Istota problemu: w obliczu przepracowania Polaków oraz mając na względzie postęp społeczny, wzrost wydajności, postępującą cyfryzację i robotyzację nie jest koniecznym wykonywanie pracy w wymiarze 40 godzin tygodniowo.

Propozycja zmian: obniżenie tygodniowego wymiaru czasu pracy, z zachowaniem tego samego wynagrodzenia, początkowo do 38, a następnie do 35 godzin. Dzięki temu rozwiązaniu pracownicy będą mieli więcej czasu na sprawy pozazawodowe, rodzinne oraz na udział w życiu obywatelskim i społecznym. Zyska na tym rodzina i społeczeństwo. Dodatkowo zmiana przyczyni się do tworzenia nowych miejsc pracy.

Sposób realizacji: zmiana Kodeksu pracy.

6) Co najmniej dwie wolne niedziele w miesiącu.

Istota problemu: zgodnie z art. 151¹² Kodeksu pracy, pracownik pracujący w niedziele powinien korzystać co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy (nie dotyczy to pracy weekendowej). Obecny przepis nie zapewnia pracownikowi wystarczającej ochrony dla zachowania właściwej równowagi między czasem przeznaczonym na pracę i na odpoczynek. Jest również niewystarczający dla konieczności pogodzenia różnych ról społecznych pełnionych przez pracownika, zarówno w życiu zawodowym, jak i prywatnym.

Propozycja zmian: należy zagwarantować wszystkim pracownikom, a nie tylko wybranym grupom zawodowym pracujących w określonej branży, prawo do 2 wolnych niedziel w okresie 4 tygodni. Zgodnie z zasadą równego traktowania, regulacja ta wzmocni uprawnienia wszystkich pracowników.

Sposób realizacji: zmiana Kodeksu pracy oraz uchylenie ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.

7) Zrównanie uprawnień osób pracujących z uprawnieniami pracodawców w zakresie preferencji podatkowych z tytułu opłacania składki członkowskiej.

Istota problemu: składka na rzecz związku zawodowego opłacana jest przez pracownika z wynagrodzenia po opodatkowaniu, w sytuacji gdy składka na rzecz organizacji zrzeszającej pracodawców jest zaliczana przez przedsiębiorstwo w koszty uzyskania przychodu. Nie jest więc ona de facto opodatkowana. Zasada równości wobec prawa wskazuje na potrzebę jednakowego traktowania członków związków zawodowych i organizacji pracodawców poprzez wprowadzenie podobnego odliczenia podatkowego. Należy przypomnieć, że możliwość przekazania 1 proc. podatku należnego na cele społecznie użyteczne obowiązuje już w polskim prawie, ale nie dotyczy kwot przekazanych na rzecz związku zawodowego.

Propozycja zmian: wprowadzenie rozwiązań, które pozwoliłyby podatnikowi odliczyć w rocznym zeznaniu podatkowym kwotę składki opłaconej na rzecz związku

zawodowego lub ustanowienie innych rozwiązań pozwalających osiągnąć podobny skutek.

Sposób realizacji: zmiana ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

8) Aktywne starzenie się i podejście międzypokoleniowe.

Istota problemu: w wielu kwestiach w prawie pracy brak jest stosownych regulacji mających na uwadze potrzeby starszych pracowników.

Propozycja zmian: koniecznym jest wdrożenie rozwiązań prawnych, umożliwiających starszym pracownikom aktywne uczestnictwo na rynku pracy i pozostanie na nim w zdrowiu do osiągnięcia wieku emerytalnego. Należy zadbać o stworzenie właściwego modelu współpracy, wzajemnego zrozumienia, jak i solidarności międzypokoleniowej w miejscu pracy. Ważnym jest, aby podjęte działania wzmacniały kulturę odpowiedzialności, szacunku i godności w zakładzie pracy, gdzie powinni być doceniani wszyscy pracownicy niezależnie od ich wieku. Mając powyższe na uwadze, w szczególności należy wprowadzić dodatkową przerwę w pracy wliczaną do czasu pracy oraz wymóg uzyskania zgody starszego pracownika na pracę w godzinach nadliczbowych ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy oraz na wykonywanie pracy w porze nocnej. W systemie prawa pracy powinna także znaleźć się umowa mentorska, której celem byłoby nagradzanie starszych pracowników za przekazywanie wiedzy, doświadczenia oraz umiejętności młodszemu pracownikowi.

Ponadto należy wprowadzić rozwiązania, które ułatwią zatrudnianie starszych osób poprzez:

- zwolnienie pracodawcy ze składek od tych osób na rzecz Funduszu Pracy i Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych,
- możliwość uzyskiwania zwrotu kosztów szkoleń lub ich części, na które wysyłani byłiby starsi pracownicy w celu przekwalifikowania się lub poszerzenia swoich umiejętności,
- możliwość dofinansowania inwestycji i udogodnień służących starszym pracownikom w zakładzie pracy.

Sposób realizacji: zmiana Kodeksu pracy oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

9) Uznanie pakietów socjalnych za źródła prawa pracy.

Istota problemu: w doktrynie prawa pracy trwa spór o charakter prawny pakietu socjalnego (czy jest to porozumienie oparte na prawie pracy czy tylko umowa cywilnoprawna). Prowadzi to do wielu nieporozumień i konfliktów co do charakteru i istoty pakietów. Zmiana zwiększy skuteczność ewentualnego dochodzenia praw przez pracowników objętych takimi porozumieniami i zwiększy ich zaufanie do tej formy umowy z pracodawcą.

Propozycja zmian: wpisanie pakietu socjalnego jako źródła prawa pracy.

Sposób realizacji: zmiana art. 9 Kodeksu pracy.

10) Wzmocnienie układów zbiorowych pracy.

Istota problemu: w Polsce coraz rzadziej negocjowane i podpisywane są układy zbiorowe pracy. Pracodawcy najczęściej nie są zainteresowani prowadzeniem rozmów w sprawie zawarcia układu zbiorowego pracy, wskazując na brak motywacji do jego podpisania.

Propozycja zmian: nie ulega wątpliwości, że układ zbiorowy pracy jest bardzo ważnym i pożądanym elementem prawa pracy, gdyż jako prawo autonomiczne, wypracowane przez obie strony (pracodawcę i związki zawodowe) jest gwarantem zachowania pokoju społecznego, a także uszczegóławia warunki pracy w danym zakładzie pracy czy danej branży. Należy zatem wprowadzić kompleksowe działania, zarówno prawne, jak i pozaprawne, zwiększające popularność i znaczenie układów zbiorowych pracy.

Sposób realizacji: zmiana Kodeksu pracy oraz innych ustaw.

11) Objęcie zatrudnienia niepracowniczego przepisami ochronnymi z prawa pracy, w szczególności osób pracujących na umowach cywilnoprawnych i samozatrudnionych.

Istota problemu: poziom ochrony praw osób wykonujących pracę na podstawie zatrudnienia niepracowniczego w Polsce jest daleko niewystarczający. Osób tych nie dotyczą w szczególności maksymalne dobowe i tygodniowe normy czasu pracy, gwarantowane okresy odpoczynku czy ograniczenia dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych bądź w porze nocnej.

Propozycja zmian: wprowadzenie systemu ochrony takiego zatrudnienia oraz zapewnienia właściwego nadzoru nad warunkami wykonywania pracy zarobkowej, niezależnie od jej podstawy prawnej. Objęcie stosownymi uprawnieniami pracowniczymi osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych przyczyniłoby się do likwidacji obecnych podziałów na rynku pracy.

Sposób realizacji: zmiana Kodeksu pracy lub wydanie ustawy o zatrudnieniu niepracowniczym.

12) Wzmocnienie reprezentatywności związków zawodowych w zakresie zbiorowego prawa pracy.

Istota problemu: zbyt duże rozdrobnienie związkowe, a w rezultacie brak spójnego oraz zgodnego współdziałania i podejmowania decyzji po stronie związkowej. Duża liczba podmiotów po stronie związkowej powoduje konflikty oraz wydłuża procedury negocjacyjne. Zbyt dużo prawa pracy na poziomie zakładu pracy tworzone jest w innych formach niż układy zbiorowe czy regulaminy. Pracownicy firm, w których nie działają związki zawodowe, pozbawieni są możliwości zawierania układów zbiorowych.

Propozycja zmian: zdecydowane wzmocnienie roli reprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych. Pracownicy firm, w których nie działają organizacje

związkowe powinni mieć prawo do wyboru związku zawodowego spośród reprezentatywnych organizacji związkowych, który będzie reprezentował ich interesy w rokowaniach zbiorowych.

Sposób realizacji: zmiana Kodeksu pracy, ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

13) Wejście przedstawicieli związków zawodowych na teren zakładu pracy.

Istota problemu: przedstawiciele związku zawodowego, którzy nie są zatrudnieni w danym zakładzie pracy często spotykają się z działaniami pracodawców, polegającymi na utrudnianiu lub wręcz uniemożliwianiu ich wejścia na teren zakładu pracy. Brak jest zatem możliwości prowadzenia zgodnej z prawem działalności związkowej czy też udzielania wsparcia eksperckiego w negocjacjach wewnątrzzakładowych.

Propozycja zmian: wprowadzenie rozwiązania prawnego umożliwiającego wolny wstęp na teren zakładu pracy przedstawicielom organizacji związkowej, którzy nie są zatrudnieni u danego pracodawcy.

Sposób realizacji: zmiana ustawy o związkach zawodowych.

14) Prowadzenie polityki informacyjnej przez związki zawodowe na terenie zakładu pracy.

Istota problemu: obecne rozwiązania prawne w zakresie prowadzenia przez związki zawodowe polityki informacyjnej na terenie zakładu pracy są niewystarczające i nie gwarantują pełnej realizacji przepisów oraz standardów międzynarodowych. W praktyce organizacje związkowe napotykają na trudności w swobodnym i skutecznym komunikowaniu się nie tylko z osobami wykonującymi pracę zarobkową u danego pracodawcy, ale również ze swoimi związkowcami.

Propozycja zmian: wprowadzenie przepisu umożliwiającego prowadzenie swobodnej i skutecznej polityki konformacyjnej na terenie zakładu pracy. W ramach takiej polityki przedstawiciele organizacji związkowych powinni mieć również dostęp do wszystkich miejsc pracy w zakładzie pracy, jeżeli jest im on potrzebny do wykonywania funkcji przedstawicielskich.

Sposób realizacji: zmiana ustawy o związkach zawodowych.

15) Łączenie się związków zawodowych

Istota problemu: w powszechnie obowiązujących przepisach prawa brakuje regulacji odnoszących się do kwestii łączenia się związków zawodowych.

Propozycja zmian: wprowadzenie regulacji, które w jasny sposób określałyby zasady łączenia się związków zawodowych. Z pewnością ułatwiłoby to przeprowadzenie procesu jednoczenia się, stosowania zapisów dotyczących praw i obowiązków związkowych, a co za tym idzie prowadziłoby do wzmocnienia dialogu społecznego.

Sposób realizacji: zmiana ustawy o związkach zawodowych.

16) Umożliwienie wejścia w spór zbiorowy z podmiotem, który kształtuje środki pieniężne i wynagrodzenia poszczególnych grup zawodowych oraz podejmuje decyzje dotyczące przyszłości zakładu pracy.

Istota problemu: ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych bardzo wąsko zdefiniowała pojęcie pracodawcy. W obecnym stanie prawnym wiele organizacji związkowych ma problemy z prowadzeniem sporu zbiorowego w zakładzie pracy, ponieważ ich pracodawca jest ograniczony w zakresie podejmowania decyzji, która leży w gestii podmiotu nadrzędnego.

Propozycja zmian: wprowadzenie nowej definicji pracodawcy umożliwiającej prowadzenie sporu zbiorowego z rzeczywistym pracodawcą, który w szczególności decyduje o środkach na wynagrodzenia osób zatrudnionych.

Sposób realizacji: zmiana Kodeksu pracy oraz ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

17) Usprawnienie procedury sporu zbiorowego.

Istota problemu: przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w praktyce niejednokrotnie powodują poważne utrudnienia proceduralne. W celu opóźnienia rokowań pracodawcy podejmują wiele nagannych czynności, w szczególności nie zgłaszają sporu zbiorowego do Okręgowej Inspekcji Pracy, kwestionują jego legalność oraz podważają zasadność wielu działań przedstawicieli związkowych.

Propozycja zmian: w celu usprawnienia procedury sporu zbiorowego należy znowelizować część przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, m.in. w zakresie szybkiej kontroli sądowej przedmiotu sporu zbiorowego, wskazania dodatkowych uprawnień mediatora czy wprowadzenia nowych zasad związanych z arbitrażem społecznym.

Sposób realizacji: zmiana ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

18) Zmiana zasad reprezentatywności organizacji pracodawców, które umożliwią zawieranie ponadzakładowych układów zbiorowych pracy.

Istota problemu: podstawowym problemem jest brak reprezentacji pracodawców w poszczególnych branżach gospodarki. W związku z tym ponadzakładowe układy zbiorowe pracy praktycznie nie są zawierane.

Propozycja zmian: wprowadzenie zapisów uznających za reprezentatywne tylko te organizacje pracodawców, które mają zdolność do zawierania ponadzakładowych zbiorowych układów pracy.

Sposób realizacji: zmiana Kodeksu pracy oraz ustawy o organizacjach pracodawców.

19) Podjęcie działań na rzecz szerszego wykorzystywania art. 218 Kodeksu karnego, stanowiącego o odpowiedzialności karnej za złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracownika.

Istota problemu: art. 218 Kodeksu karnego z różnych przyczyn nie jest prawidłowo stosowany w zakresie naruszeń praw pracowniczych, np. w sprawach o niewypłacanie pracownikom wynagrodzeń. Kierowane wnioski do prokuratury i sądów są najczęściej umarzane z powodu znikomej szkodliwości społecznej czynu.

Propozycja zmian: szersze kierowanie pod adresem PIP, prokuratury i sądów wystąpień zmierzających do stosowania obowiązujących przepisów prawa, potraktowania tych naruszeń jako ściganych z urzędu, zwiększenie kar.

Sposób realizacji: zmiana przepisów i skuteczniejsze ich stosowanie, szczególnie przez organa ścigania.

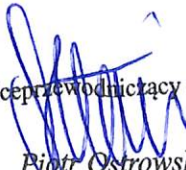
20) Prawo do sprawnego i szybkiego wymiaru sprawiedliwości.

Istota problemu: pracownik chcąc dochodzić swych naruszonych praw, musi zmierzyć się z przewlekłością postępowania sądowego. Zła organizacja sądów pracy, często nadmierna ich odległości od miejsca zamieszkania pracownika oraz praktyka pracodawców przedłużania spraw przed sądem, a także ponoszenie zbyt wysokich kosztów i opłat sądowych, w szczególności opłaty stosunkowej powodują znaczne ograniczenie skuteczności dochodzenia swoich praw przez pracowników.

Propozycja zmian: należy wprowadzić zmiany, które pozwolą uprawnionym skorzystać z szybszej, tańszej i przyjaźniejszej drogi sądowej. Sprawy pracownicze powinny być rozpatrywane bez zbędnej zwłoki, w trybie uniemożliwiającym pracodawcy przewlekanie procesu sądowego.

Sposób realizacji: zmiana przepisów Kodeksu postępowania cywilnego oraz ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Niezbędne jest także znaczące zwiększenie wynagrodzeń pracowników wymiaru sprawiedliwości.

Wiceprzewodniczący OPZZ

Piotr Ostrowski