

Konieczny jest dialog społeczny

POSTULATY SOLIDARNOŚCI

Przetaczająca się przez Polskę fala protestów to rezultat słabości dialogu społecznego i owoc trwającego latami niedoceniaenia reprezentatywnych partnerów społecznych. To również efekt rozbudzonych oczekiwań wywołanych wzrostem gospodarczym, przyrostami płac niektórych grup zawodowych i obietnicami wyborczymi polityków.

Wzrostowi gospodarczemu i w ślad za tym przyrostowi dochodu narodowego w tysiącach zakładów pracy towarzyszyły negocjacje zakończone porozumieniami przynoszącymi rejestrowany przyrost płac. Takiego dialogu zabrakło tam, gdzie faktycznym pracodawcą jest państwo lub samorządy, a o wysokości zarobków przesądzają arbitralne decyzje urzędników i uchwalane budżety. Dla dużych grup pracowników pozamykano ścieżki dialogu. Skoro nie ma innej drogi, niekontrolowane protesty w tych miejscach nikogo nie powinny dziwić i oburzać.

Dialog społeczny to swoisty system bezpieczeństwa dla państwa i gospodarki. W Polsce ten system zawodzi. Tym bardziej zdumienie budzą głosy wzywające do psucia tego systemu jeszcze bardziej. Zamiast wzmacniać, chce się osłabiać partnerów społecznych.

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, uznając dialog za podstawową formę rozwiązywania napięć społecznych, przedstawia następujące postulaty:

I. Wzrost wynagrodzeń, w tym płacy minimalnej

W Polsce przeciętne i minimalne wynagrodzenie za pracę należy do najniższych w Unii Europejskiej. Wzrost płac jest zdecydowanie wolniejszy niż zwiększenie wydajności pracy i wzrost gospodarczy. Pozornie sprzyja to inwestycjom zagranicznym ze względu na niskie koszty pracy, w praktyce jednak prowadzi do zahamowania popytu na rynku wewnętrznym i zamrożenia powstawania nowych miejsc pracy. Ponadto sprzyja emigracji osób wykształconych i przygotowanych zawodowo oraz powoduje ograniczenie rozwoju wiodących dziedzin gospodarki, czyniąc z nas obszar taniej siły roboczej.

W związku z tym KK wnosi o:

1. Wypracowanie (w Umowie społecznej, w Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych bądź w sejmowej Komisji Pracy oraz Polityki Społecznej) harmonogramu zwiększenia minimalnego wynagrodzenia w relacji do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. Relacja ta zgodnie z celem nowelizacji ustawy z dnia 1 lipca 2005 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę poprzez stopniowe podwyższanie wysokości minimalnego wynagrodzenia osiągnąć ma poziom 50% wynagrodzenia przeciętnego.

2. Podjęcie działań legislacyjnych (Umowa społeczna, Komisja Trójstronna ds. Społeczno-Gospodarczych) w celu likwidacji zapisu art. 6 ust. 2 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, dopuszczającego wysokość wynagrodzenia pracownika w okresie pierwszego roku jego pracy na poziomie 80% wysokości minimalnego wynagrodzenia.

3. Uchylenie ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców (tzw. neopopiwku), która ogranicza swobodę negocjacji między związkami zawodowymi i pracodawcami.

4. Wobec powiększającej się różnicy przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw i państwowej oraz samorządowej sferze budżetowej konieczne jest przywrócenie zasady wypracowanej podczas negocjacji Paktu o Przedsiębiorstwie Państwowym, że wzrost wynagrodzeń w tych branżach nie powinien być niższy od wskaźnika inflacji powiększonego o połowę wzrostu realnego PKB.

5. Wprowadzenie systemowych rozwiązań, w tym ustawowych gwarancji dla godziwej płacy i warunków pracy w publicznej służbie zdrowia w celu ograniczenia migracji w zawodach medycznych i zapewnienia równego dostępu do usług medycznych.

II. Obrona praw pracowniczych i związkowych oraz zapewnienie bezpieczeństwa ekonomicznego osób po zakończeniu aktywności zawodowej.

Godność i podmiotowość pracownika w środowisku pracy to warunek jego aktywności zawodowej, wydajności i rozwoju. Ich zagrożeniem są patologie w zakresie czasu pracy, stosunku pracy (patologie samozatrudnienia i wielokrotnych umów na czas określony, w tym praca wyłącznie przez agencje pracy tymczasowej, praca „na czarno”) czy wreszcie relacji w środowisku pracy (dyskryminacja, mobbing), bezpieczeństwa pracy oraz zabezpieczenia społecznego (emerytury). Wobec pogłębiającego się kryzysu finansowego systemu emerytalnego i opieki zdrowotnej Komisja Krajowa proponuje zawarcie umowy mającej na celu promowanie stałego zatrudnienia i przeciwdziałania fałszywemu samozatrudnieniu i zatrudnieniu na czas określony.

Zagwarantowana w Konstytucji wolność zrzeszania się jest fundamentalnym prawem człowieka, a wolność związkowa jest jedną z podstawowych wolności publicznych w zbiorowych stosunkach pracy państw

Uchwała Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nr 2/08 w sprawie negocjacji w ramach Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” postanawia, że Związek przystąpi do negocjacji w ramach Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych bez żadnych warunków wstępnych ze strony rządowej wg tematów przedstawionych w stanowisku KK nr 5/08 ws. postulatów NSZZ „Solidarność”.

Jednocześnie Komisja Krajowa domaga się wycofania z sejmowej komisji nadzwyczajnej „Przyjazne Państwo” projektów dotyczących prawa pracy i przekazania ich do Trójstronnej Komisji.

W przypadku braku wynegocjowania konkretnych i satysfakcjonujących nas rozwiązań Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” podejmie statutowe działania w obronie niezbywalnego prawa pracowników do godnej płacy i bezpiecznej pracy.

demokratycznych. NSZZ „Solidarność” będzie zdecydowanie sprzeciwiał się łamaniu praw związkowych i ograniczaniu swobodnego działania Związku w zakładzie pracy. Komisja Krajowa opowiada się za wzmocnieniem reprezentatywności partnerów społecznych, w tym związków zawodowych.

1. Zapewnienie bezpieczeństwa i stabilizacji zatrudnienia poprzez:

a. nowelizację art. 251 i 38 kp poprzez ograniczenie dopuszczalnego okresu zatrudnienia na czas określony do 18 miesięcy oraz wprowadzenie zasady uzasadnienia i obowiązku konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia umów na czas określony zawartych na okres dłuższy niż 12 miesięcy;

b. wypracowanie i wprowadzenie nowej definicji „samozatrudnienia”;

c. wprowadzenie solidarnej partycypacji wszystkich ubezpieczonych w kosztach utrzymania systemu ochrony zdrowia w zależności od uzyskiwanego dochodu, a nie rodzaju zatrudnienia;

d. nowelizację ustawy o pracy tymczasowej w celu poprawy sytuacji pracowników tymczasowych;

e. ochronę niezależności działaczy związkowych, w tym utrzymanie ustawowej ochrony przed zwolnieniem z pracy;

f. nowelizację ustaw warunkujących prawomocnym wyrokiem sądu pracy rozwiązanie umowy o pracę z działaczem związkowym, członkiem rady pracowników i społecznym inspektorem pracy podlegającym ustawowej ochronie przed zwolnieniem.

2. Dialog społeczny na rzecz rozwoju poprzez:

a. wzmocnienie dialogu społecznego na poziomie krajowym, branżowym, wojewódzkim i powiatowym, w tym realne wzmocnienie Wojewódzkich Komisji Dialogu Społecznego, utworzenie Powiatowych Ko-

misji Dialogu Społecznego oraz podjęcie rzeczywiste dialogu w ramach zespołów branżowych funkcjonujących przy Komisji Trójstronnej (w tym przestrzeganie podpisanych umów i porozumień wraz z wprowadzeniem sankcji za ich łamanie);

b. zmiany ustawy o Komisji Trójstronnej, aby jej działalność przynosiła wymierne efekty i skuteczniej realizowała idee dialogu społecznego;

c. powołanie Rzecznika Dialogu Społecznego w celu skuteczniejszego rozwiązywania konfliktów i unikania długotrwałych i kosztownych postępowań sądowych („arbitraż społeczny”);

d. poparcie dla stosowania dobrych praktyk i zasad społecznie odpowiedzialnego biznesu i uwzględnienie tych zasad w ustawie o zamówieniach publicznych.

3. Działania na rzecz bezpiecznej pracy i przestrzegania prawa pracy oraz uczciwej konkurencji:

a. dążenie do osiągnięcia standardów europejskich w tworzeniu bezpiecznych warunków pracy, a tam, gdzie to możliwe, ich egzekwowanie m.in. w ramach negocjacji układowych;

b. wprowadzenie ustawowego zakazu handlu w niedziele.

4. Ustawowe zaostrożenie sankcji za naruszenia praw związkowych, w tym szczególnie za niezgodne z polskim prawem przeciwdziałanie powstawaniu organizacji związkowych.

5. Wprowadzenie rozwiązań zawartych w europejskich porozumieniach ramowych na rzecz likwidacji dyskryminacji, mobbingu, przemocy i ograniczenia stresu w miejscu pracy.

6. Wsparcie dla zawierania ponadzakładowych i podnoszenia standardów zakładowych układów zbiorowych pracy.

7. Wprowadzenia ustawy o obowiązkowym ubezpieczeniu od ryzyka bezrobocia.

8. Utrzymanie uprawnień do obniżonego wieku emerytalnego osób zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.

9. Bezwzględne przestrzeganie ustawowych gwarancji prawidłowej konsultacji z partnerami społecznymi procesu legislacyjnego wraz z ustawową zasadą pisemnego uzasadnienia przez organy administracji państwowej odrzucenia uwag Związku zgłaszanych do opiniowanych dokumentów, a także:

a. zagwarantowanie przez rząd dostępu do projektów, dokumentów, analiz UE w języku polskim;

b. umożliwienie partnerom społecznym opiniowania stanowisk rządu wobec projektów dokumentów instytucji europejskich, a także sprawozdań rządu w zakresie wykonania programów europejskich, w tym odnowionej Strategii Lizbońskiej;

c. przesyłanie projektów rządowych programów gospodarczych z analizą ich wpływu na rynek pracy.

10. Niezwłoczne rozpoczęcie prac nad ratyfikacją art. 4.1 zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej.

11. Działanie na rzecz ratyfikacji Konwencji MOP w zakresie:

a. polityki zatrudnienia i właściwej obsługi rynku pracy: nr 88 - dot. organizacji służb zatrudnienia, 150 - dot. roli, zadań i organizacji administracji, 168 - dot. popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem wraz z odpowiednimi zaleceniami nr 83, 151 i 176.

b. ochrony pracowników: nr 156 - dot. równości szans i równego traktowania pracowników obu płci; 158 - dot. rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy; 173 - dot. ochrony roszczeń pracowników w wypadku niewypłacalności pracodawcy; 183 - dot. ochrony macierzyństwa wraz z odpowiednimi zaleceniami: nr 165, 166, 180 i 191.

c. ochrony migrantów: nr 97 - dot. pracowników migrujących; 143 - dot. migracji w niewłaściwych warunkach oraz popierania równości szans i traktowania pracowników migrujących; 181 - dot. prywatnych biur pośrednictwa pracy wraz z zaleceniami: nr 86, 151 i 188.

KOMISJA KRAJOWA NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”
/Stanowisko KK nr 5/08 w sprawie postulatów NSZZ „Solidarność”/