

Decyzja

Prezydium KK

nr 46/21

ws. opinii do Komunikatu Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego
Komitetu Ekonomiczno- Społecznego i Komitetu Regionów: Plan działania na rzecz
Europejskiego filaru praw socjalnych

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” z zadowoleniem przyjmuje opublikowanie *Komunikatu Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno - Społecznego i Komitetu Regionów: Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych (COM(2021)102)*.

Stanowi on ważny krok w kierunku praktycznej implementacji Europejskiego filaru praw socjalnych będąc ważnym źródłem inspiracji do debaty o budowaniu społecznego wymiaru integracji europejskiej. Zaprezentowany Plan działania nakreśla perspektywiczną wizję Europy Społecznej, obejmującą konkretne działania, które mogą zapewnić podniesienie minimalnych standardów ochrony obywateli, w tym pracowników oraz prowadzić do pozytywnej konwergencji warunków pracy w Europie. W szczególności rozbudowany zestaw wskaźników i celów może przyczynić się do wzmocnienia społecznych akcentów w procesie Semestru Europejskiego.

Pomimo tej generalnie pozytywnej oceny, przedstawiony w Komunikacie Plan działania ma jednak pewne niedociągnięcia. W szczególności, w kontekście polskiej sytuacji, należy zwrócić uwagę na brak jasnej wizji rozwiązań służących osłonom socjalnym w związku z wdrażaniem celów polityki klimatycznej UE. Analiza i propozycje dotyczące konsekwencji „Zielonego Ładu” dla rynku pracy są niewystarczające, nie wskazano przy tym żadnych konkretnych środków mających służyć przeprowadzeniu sprawiedliwej transformacji (Just Transition).

Kolejna uwaga dotyczy kwestii odniesienia się do jakości miejsc pracy. Podany w Planie cel kierunkowy osiągnięcia wskaźnika 78% zatrudnienia do roku 2030 winien być uzupełniony o wskaźnik obrazujący jakość zatrudnienia tak, aby uniknąć rozprzestrzeniania się zatrudnienia prekaryjnego jako dogodnego środka do osiągnięcia tego celu. W tym kontekście niepokojące jest to, że w Planie brakuje kompleksowej propozycji konkretnych

działań przeciwko prekaryjnym formom zatrudnienia. Wypadałoby przynajmniej przypomnieć o prawnym obowiązku transpozycji przez państwa członkowskie dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy do sierpnia 2022 r. Jak się wydaje, wiele państw członkowskich może zwlekać z dotrzymaniem tego terminu.

W odniesieniu do zagadnienia demokracji w miejscu pracy, podkreśla się co prawda znaczenie prawa pracowników do informacji i konsultacji. Nie przedstawiono jednak żadnych konkretnych inicjatyw w tym zakresie: ani nowych unijnych ram informowania i konsultowania pracowników, ani też pilnie oczekiwanej nowelizacji dyrektywy o europejskich radach zakładowych. Zwracamy uwagę, że obecna wadliwa konstrukcja dyrektywy sprawia, że korporacje nieobjęte obecnie jej wymogami, mogą przy tworzeniu ponadnarodowych ciał przedstawicielskich pracowników omijać przepisy polskiej ustawy o ERZ w odniesieniu do polskich przedstawicieli.

Z zadowoleniem przyjmujemy zaakcentowanie potrzeby skoncentrowania się nad udoskonaleniem strategii dotyczącej BHP. Jednakże niepokój budzi brak wyraźnego planowanego działania legislacyjnego w odniesieniu do zagrożeń psychospołecznych oraz bólów mięśniowo - szkieletowych, a więc zagrożeń szczególnie uwidoczniomych w świetle zmian na rynku pracy związanych z COVID-19. Takie inicjatywy na poziomie UE są wręcz konieczne ze względu na inercję niektórych państw członkowskich, w tym Polski, jeżeli chodzi o zrozumienie potrzeby udoskonalania ram BHP. Odnosimy się tu do wieloletniego braku reakcji strony rządowej na postulaty polskich partnerów społecznych dotyczące doprecyzowania przepisów o ocenie ryzyka zawodowego, czy uzupełnienia szkolenia BHP o wiedzę z zakresu przeciwdziałania zagrożeniom psychospołecznym takim, jak stres związany z pracą.

Pozytywnie przyjmujemy zapowiedzianą inicjatywę wprowadzenia prawa do szkoleń oraz do sprawiedliwego i równego dostępu do szkoleń. Ponieważ jednocześnie wskazuje się na znaczenie ujmowania problematyki szkoleń w układach zbiorowych pracy, zwracamy uwagę, że Komisja Europejska powinna w Planie działania położyć większy nacisk na promowanie samych rokowań zbiorowych jako instrumentu zwiększenia możliwości szkoleniowych w miejscu pracy. Polska jest przykładem kraju, gdzie istnieje wyraźna korelacja pomiędzy małym zasięgiem układów zbiorowych i ich słabą jakością, a katastrofalnym stanem kształcenia ustawicznego charakteryzującym się nikłym udziałem w podnoszeniu kwalifikacji osób o niskim poziomie kompetencji w momencie wejścia na rynek pracy, problemem z dostępem do szkoleń pracowników MŚP, brakiem dostępu do wsparcia w kształceniu ustawicznym osób zatrudnionych w prekaryjnych formach

zatrudnienia. Osiągnięcie wskazanego w Planie działania celu kierunkowego 60% dorosłych uczestniczących corocznie w szkoleniu będzie wymagać zdecydowanie bardziej kompleksowego podejścia do tej problematyki z uwzględnieniem potrzeby wykorzystania instrumentu układów zbiorowych pracy.

W ocenie Prezydium KK, w działaniach UE w odniesieniu do wdrażania Europejskiego filaru praw socjalnych powinny dominować twarde mechanizmy oddziaływania jakimi są dyrektywy i rozporządzenia ze względu na bardzo umiarkowany wpływ instrumentów o charakterze niewiążącym, w części państw członkowskich, w tym w Polsce. Jako przykład może służyć Zalecenie Rady z dnia 8 listopada 2019 r. w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej, które w ocenie NSZZ „Solidarność” nie jest w naszym kraju w pełni respektowane. Nasuwa to obawy co do losu „miękkich” instrumentów proponowanych w przedstawionym Planie działania.

Prezydium KK zwraca równocześnie uwagę, że wykorzystanie funduszy europejskich do przeprowadzenia wszelkich działań podejmowanych w ramach przedstawionego Planu w państwach członkowskich powinno być rygorystycznie i jasno uwarunkowane udziałem krajowych partnerów społecznych.

Gdańsk, 13 kwietnia 2021 r.

Prezydium KK
NSZZ „Solidarność”

SEKRETARZ
KK NSZZ „Solidarność”

Ewa Zydorek