



Komisja Krajowa
80-855 Gdańsk, ul. Wały Piastowskie 24
tel. 58/ 308-4480, fax /58 308-4219
sekprez@solidarnosc.org.pl

Gdańsk, 23 stycznia 2020 r.

Szanowny Pan
Kazimierz Kuberski
Sekretarz Stanu
Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

dot. pisma: DWM.II.621.3.9.2019.JM

W załączeniu przesyłam decyzję Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nr 5/20 ws. uwag do XIX sprawozdania RM z działań podjętych przez Polskę w celu wprowadzenia w życie ratyfikowanych postanowień Europejskiej Karty Społecznej w latach 2015 – 2018 (artykuły 1, 9, 10, 15, 18), z prośbą o zapoznanie się z jej treścią i uwzględnienie podczas dalszych prac nad projektem.

Z poważaniem

SEKRETARZ
KK NSZZ „Solidarność”

Ewa Zydorek

Decyzja

Prezydium KK

nr 5/20

ws. uwag do XIX sprawozdania RM z działań podjętych przez Polskę

w celu wprowadzenia w życie ratyfikowanych postanowień

Europejskiej Karty Społecznej w latach

2015 – 2018 (artykuły 1, 9, 10, 15, 18)

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wnosi następujące uwagi do treści XIX sprawozdania z działań podjętych przez Polskę w celu wprowadzenia w życie ratyfikowanych postanowień Europejskiej Karty Społecznej w latach 2015 – 2018, które zostało przyjęte przez Radę Ministrów w dniu 6 listopada 2019 roku.

W zakresie zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu, zgodzić należy się z oceną zawartą w uzasadnieniu Sprawozdania, iż w latach 2015 – 2018 obserwowaliśmy systematyczną poprawę sytuacji na polskim rynku pracy. Polepszeniu uległy wskaźniki rynku pracy, w tym utrzymał się trwały trend spadku stopy bezrobocia, a sytuacja ta dotyczyła wszystkich województw. Niezależnie jednak od powyższego Rząd powinien podejmować działania zmierzające do zabezpieczenia środków funduszy celowych poprzez ich uszczelnienie w zakresie kwot i celów wypłat, jak również poprzez ustalenie prawidłowych priorytetów, co niestety w latach objętych okresem sprawozdawczym nie było w pełni realizowane, a co jest niezbędne, aby zrealizowane zostały ratyfikowane postanowienia Europejskiej Karty Społecznej, w zakresie rynku pracy. Szczegółowe uwagi Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” przedstawia w punktach poniżej:

Artykuł 1 Prawo do pracy

1. Odnosząc się do treści artykułu 1 Karty zwrócić uwagę należy, iż zapewnienie wykonania tego przepisu wymaga właściwego zarządzania środkami finansowymi przeznaczonymi na osiągnięcie i utrzymanie możliwie najwyższego i stabilnego poziomu zatrudnienia. W Polsce od lat istnieje problem w zakresie prawidłowego zarządzania Funduszem Pracy, w tym ustalaniem celów jego wydatków w ramach planu finansowego. Prezydium Komisji Krajowej zwraca uwagę na wieloletnie finansowanie ze środków

tego Funduszu szkoleń lekarzy oraz lekarzy dentystów i pielęgniarek, a ponadto specjalizacji pielęgniarek i położnych – w bieżącym roku zaproponowano je w łącznej kwocie 2.243,053 mln zł. Przy tym należy mieć na uwadze, iż w okresie sprawozdawczym wartość ta ulegała stałemu zwiększaniu tj. o kwotę 1 064 034 tys. zł (z roku 2018 na 2019) oraz 64 279 tys. zł (z roku 2017 na rok 2018). Ww. dane nie wynikają wprost z informacji zawartej w Sprawozdaniu, albowiem w tabeli pod nazwą: „Przychody i wydatki FP, mln zł, układ kasowy” - na stronie 10 - tej pozycji nie wyodrębniono (w zasadzie nie wiadomo, czy została ona dodana do wiersza „szkolenia” czy też „pozostałe wydatki”). Wymaga podkreślenia, iż powyższe działanie jest sprzeczne z celami, dla których Fundusz Pracy został powołany. Ponadto jako dysponenta Funduszu w powyższym zakresie ustanowiono de facto Ministra Finansów, który zgodnie z podziałem kompetencji nie realizuje zadań w zakresie aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych. Dysponentem Funduszu Pracy powinien być w pełnym zakresie Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Negatywna ocena odnośnie powyższego działania była przedstawiana przez partnerów społecznych, w tym Radę Dialogu Społecznego oraz Radę Rynku Pracy. Stawiane postulaty nie zostały jednak uwzględnione.

Innym przykładem nieefektywnego zarządzania Funduszem Pracy jest system dofinansowań działalności gospodarczej otwieranej po raz pierwszy. Ten instrument jest także finansowany z Funduszu Pracy. Co prawda nie budzi zastrzeżeń ujęcie go w planie finansowym, gdyż niewątpliwie stanowi on jedną z form aktywizacji zawodowej. Natomiast problemem jest utrzymanie szczelności w zakresie wydatkowania środków finansowych na jego realizację. Na terenie RP istnieją bowiem różne zasady przyznawania dotacji, które dodatkowo są arbitralnie ustalane przez pracowników publicznych służb zatrudnienia. Nadto ww. przepisy niedostatecznie regulują rodzaj sprzętu, który może zostać nabyty przez beneficjentów dla działalności gospodarczej, którą zamierzają prowadzić. W związku z powyższym niejednokrotnie zawyżają oni koszty i nabywają przedmioty o znacznie wyższych parametrach niż te, które są konieczne. Skutkiem powyższego jest m. in. to, że z pomocy nie mogą skorzystać beneficjenci składający wnioski o dofinansowanie i rozpoczęcie działalności gospodarczej w późniejszych miesiącach, a w szczególności w drugiej połowie roku, z uwagi właśnie na brak środków finansowych. Pomimo zgłoszenia ww. problemu przez NSZZ „Solidarność” nie został on dostrzeżony.

2. Odnosząc się do ograniczeń w zakresie wykonywania pracy swobodnie wybranej i nietypowych stosunków pracy oraz niekorzystnego kształtowania treści umów na podstawie, których wykonywana jest praca tj. do pkt 4 z pytań dodatkowych w zakresie artykułu 1 § 2 Karty, należy zwrócić uwagę na problemy dotyczące działalności agencji zatrudnienia

w Polsce. Z danych Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej wynika, że na koniec 2015 roku funkcjonowało w Polsce 6 081 podmiotów posiadających wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia oraz, że liczba ta wzrosła o 924 agencji w stosunku do 2014 roku, gdy było ich 5157 (vide: Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2015 roku, MRPiPS, Warszawa 2016). Znaczne zwiększenie liczby agencji wynikało m. in. z odformalizowania regulacji prawnych w ich obszarze, które zostało już w tamtym czasie negatywnie ocenione przez Prezydium KK NSZZ Solidarność. Rząd powinien dążyć do zwiększania stabilnego zatrudnienia pracowników, a nie ulega wątpliwości, iż praca tymczasowa oferowana przez agencje zatrudnienia w Polsce w istotnym zakresie ww. stabilizacji nie gwarantuje – należy pamiętać, iż aktywność agencji zatrudnienia jako agencji oferujących pracę tymczasową jest znacznie większa, niż w zakresie innych form ich działalności. Potwierdzeniem powyższego są dane zaprezentowane w sprawozdaniu z działalności Państwowej Inspekcji Pracy za rok 2018, w którym stwierdzono, że w odniesieniu do lat poprzednich w 2018 r. ujawniono większą liczbę podmiotów świadczących usługi agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu marszałka województwa, potwierdzającego wpis do stosownego rejestru, a ponadto odnotowano wzrost stwierdzonych naruszeń ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, określających zasady prowadzenia agencji zatrudnienia. Nieprawidłowości wykazano aż u 60% podmiotów (w 2017 r. – w 58%, a – w 60% w 2016r.). Dodatkowo w okresie sprawozdawczym w Polsce obok zarejestrowanych agencji zatrudnienia masowo zaczęły powstawać firmy nielegalnie zajmujące się pośrednictwem pracy (tzw. najmem, outsourcingiem, czy też leasingiem pracowniczym), są to bardzo często podmioty zatrudniające obywateli RP oraz cudzoziemców, bez zapewnienia właściwej ochrony indywidualnej oraz bez zachowania bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracownicy tymczasowi świadczący pracę dla takich przedsiębiorców niejednokrotnie wykonują pracę w warunkach szczególnych co jest zabronione w ich przypadku, a jest to realizowane w związku z rosnącym zainteresowaniem przedsiębiorców i poszukiwaniem przez nich zewnętrznej obsady kadrowej i obniżaniem kosztów zatrudnienia pracowników. Nadto w agencjach zatrudnienia stwierdzono nieprzestrzeganie zasady równego traktowania i niedyskryminacji osób, dla których agencje poszukują pracy. Naruszenie zakazu dotyczyło, przede wszystkim dyskryminacji ze względu na wiek.

Zdaniem Prezydium Komisji Krajowej sankcje dla przedsiębiorców za naruszenie przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy są zdecydowanie

zbyt łagodne i nie stanowią dostatecznej odpowiedzi na skalę naruszeń praw pracowników tymczasowych.

3. Odnośnie do artykułu 1 § 4 Karty i przywołanego w Sprawozdaniu Krajowego Funduszu Szkoleniowego, zwrócić uwagę należy na sprzeczność polegającą na stwierdzeniu, iż cieszy się on coraz większym zainteresowaniem, podczas gdy z tabeli ujętej na tej samej stronie Sprawozdania o nazwie: „Wydatki Krajowego Funduszu Szkoleniowego, mln zł” wynika, że w latach 2016 do 2018 wydatki te ulegają stałemu obniżeniu. Wyjaśnienia wymaga zatem ww. rozbieżność, tym bardziej, że dotyczy ona również malejącej liczby pracodawców, którym przyznano środki KFS na kształcenie ustawiczne oraz pracowników, którzy w takim kształceniu ustawicznym uczestniczyli. Należy w tym miejscu zaznaczyć, iż w początkowej fazie funkcjonowania KFS bardzo liberalnie ukształtowano przepisy dotyczące możliwości wydatkowania jego środków. W związku z powyższym utworzono w tamtym okresie wiele firm szkoleniowych, gdzie poziom ich usług znacznie odbiegał od oczekiwanego i w zasadzie ich jedynym celem było pozyskanie środków z KFS.

4. Uwaga dotycząca umowy o pracę na czas określony s. 12 (pytanie o ogólne ramy prawne) / s. 32 (pytanie o nadużywanie nietypowych stosunków pracy)

W Polsce obowiązuje zasada, zgodnie z którą okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech (art. 251 § 1 k.p.). Jednak ta zasada nie dotyczy wszystkich umów o pracę na czas określony. Nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony: 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, 2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, 3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji, 4) w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie - jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy (§ 4). Wątpliwości budzi zwłaszcza lakoniczne sformułowanie ostatniego punktu, chociaż przyznać należy, że ocena jego skuteczności będzie możliwa dopiero za jakiś czas. Dodatkowo należy zauważyć, że umowa o pracę na czas zastępstwa nadal nie gwarantuje należytej ochrony pracownicy w ciąży, ponieważ nie przedłuża się ona do dnia porodu, w razie gdyby miała rozwiązać się wcześniej (w analizowanym okresie również nie gwarantowano ochrony).

Należy dodać, że w Polsce przepis art. 251 k.p. ograniczający zatrudnienie na czas określony podlegał częstym i nieprzemysłanym zmianom, które niekorzystnie wpłynęły

na ochronę pracowników. Przed wejściem Polski do Unii Europejskiej zawieszono stosowanie ograniczenia zatrudnienia na czas określony. Również w czasie obowiązywania ustawy anty kryzysowej z 2009 r. przepis obowiązywał jedynie część pracodawców. Te częste i nieprzemyślane zmiany przepisu ograniczającego zatrudnienia na czas określony doprowadziły do swoistego przyzwolenia w nadużywania umów terminowych jako podstawy zatrudnienia w Polsce.

Umowy cywilnoprawne jako podstawa zatrudnienia w Polsce nadal są w nieuzasadniony sposób wykorzystywane. Przypomnieć należy, że są to umowy prawa cywilnego (umowa zlecenie, umowa o dzieło), które nie zostały objęte ochroną prawa pracy. W niewielkim zakresie odnosi się do nich kodeks pracy (przepisy bhp). Niestety również polski ustawodawca nie promuje należycie umów o pracę, jako stabilnych podstaw zatrudnienia i gwarantujących równość w zakresie uprawnień pracowniczych, wprowadzając w ostatnim czasie umowę przy zbiorach jako podstawę zatrudnienia, która nie jest umową o pracę, a właśnie nienazwaną umową cywilnoprawną. Umowa przy zbiorach (o której mowa na s. 21-22) nie stanowi zatrudnienia w rozumieniu kodeksu pracy. Umowa ta umożliwia zatrudnianie bez minimalnego wynagrodzenia, bez maksymalnego dobowego czasu wykonywania zajęć czy też możliwość jej wypowiedzenia ze skutkiem natychmiastowym. Umowa przy zbiorach stwarza dla osób zatrudnianych zagrożenie wyzyskiem ekonomicznym. Dodatkowym czynnikiem zagrożenia w tym kontekście jest długość jej trwania – aż 180 dni w roku (zob. szerzej M. Szuba, Umowa o pomoc przy zbiorach – dodatkowa ochrona czy zagrożenie dla praw osób zatrudnionych? MPP 2019/5).

Artykuł 9 Prawo do poradnictwa zawodowego

Realizację zapisów artykułu 9 Karty dotyczącego prawa do poradnictwa zawodowego należy oceniać biorąc pod uwagę środki przeznaczone na wynagrodzenia pracowników publicznych służb zatrudnienia. W roku 2018 w budżecie na rok kolejny zaproponowano zmniejszenie środków na wynagrodzenia pracowników urzędów pracy pomimo nałożenia na nich (zwłaszcza powiatowych urzędów pracy), dodatkowych obowiązków, w tym w zakresie rejestracji cudzoziemców wykonujących pracę na terytorium RP, jak również realizacji przez urzędy nowych zadań niezwiązanych z celami Funduszu Pracy. Propozycja zmniejszenia środków tylko dla powiatowych urzędów pracy na wynagrodzenia dotyczyła kwoty 38 782 tys. zł. Oczywistym jest, że jakość usług publicznych służb zatrudnienia ściśle związana jest z posiadanymi zasobami ludzkimi. Z tabeli zamieszczonej na stronie 43 Sprawozdania wynika, że liczba doradców zawodowych świadczących usługi poradnictwa w powiatowych

urzędach pracy oraz centrach informacji i planowania kariery zawodowej regularnie spada w latach 2015 – 2018 z 2 265 osób do 1 977. Jednocześnie Prezydium KK NSZZ „Solidarność” nie podziela zdania jakoby deregulacja zawodów pośrednika pracy i doradcy zawodowego nie miała negatywnego wpływu na jakość pracowników urzędów pracy odpowiedzialnych za poradnictwo zawodowe w środowisku szkolnym oraz na rynku pracy. Partnerzy społeczni wielokrotnie wskazywali, iż stanowisko doradcy zawodowego jest bardzo istotne w procesie aktywizacji zawodowej. Wskazywano, iż niezbędne są stałe szkolenia doradców zawodowych pracujących w szkołach w zakresie rozwoju ich umiejętności zawodowych oraz bieżące dostarczanie im informacji o potrzebach lokalnego rynku pracy, w tym przez rozwój współpracy szkół z urzędami pracy. Mając na uwadze konieczność prowadzenia szkoleń i konieczność rozwoju kadr wskazane jest, aby już wchodząc do zawodu doradcy dana osoba posiadała stosowne kompetencje, wykształcenie i wiedzę. Jest to szczególnie istotne również w kontekście aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych, w tym z dysfunkcjami. Dobrym przykładem braków w tym zakresie jest Program Aktywizacja i Integracja (PAI), który ostatecznie okazał się instrumentem nieskutecznym, a według MRPiPS w roku 2015 miał być jednym z najistotniejszych instrumentów walki z bezrobociem długotrwałym. Niestety nie było to możliwe po pierwsze z powodu braku dostatecznego przygotowania urzędów do obsługi klientów długotrwale bezrobotnych (wymagających wsparcia i współpracy z pomocą społeczną), a po drugie z powodu braku dostatecznego finansowania, gdzie w porównaniu do roku 2015 wzrostu środków na lata kolejne dla PAI nie proponowano.

Pytanie dodatkowe nr 1

Należy zauważyć, że w Polsce istnieje dualny system poradnictwa zawodowego, realizowany przez resort oświaty oraz przez resort pracy i polityki społecznej. W resorcie oświaty poradnictwo zawodowe jest kierowane do młodzieży szkolnej, a w resorcie pracy głównie do osób dorosłych poszukujących pracy. W obu resortach wstępują zróżnicowane instytucje, metody, techniki i formy pomocy, które nie są ze sobą zintegrowane. Należy zauważyć, że obecnie ustawa o promocji nie wymaga posiadania szczególnych kwalifikacji do wykonywania zawodu doradcy zawodowego, co może rzutować na spadek jakości usług poradnictwa zawodowego, które w Polsce jest nadal na niskim poziomie (I. Florczak, System prawa pracy. Tom VIII, Prawo rynku pracy, Warszawa 2018, s. 903).

Artykuł 10 Prawo do szkolenia zawodowego

W zakresie artykułu 10 Karty i określonego w nim prawa do skutecznego szkolenia zawodowego, Prezydium Komisji Krajowej wskazuje, że w okresie sprawozdawczym negatywnie ocenić należy zasady wynagradzania pracowników młodocianych. Miesięczna

wysokość wynagrodzenia pracowników młodocianych, zarówno w okresie sprawozdawczym, jak i obecnie, w żadnym zakresie nie odpowiada wartości świadczonej przez nich pracy. Dla przykładu podać można, iż na koniec roku 2017 wysokość ta kształtowała się następująco: w pierwszym roku nauki - 170,22 zł, w drugim roku nauki - 212,78 zł i w trzecim roku nauki - 255,34 zł. W związku z tym przepisy dotyczące wynagradzania młodocianych w ramach przygotowania zawodowego wymagają poważnej zmiany. Jest to tym bardziej istotne w związku z zagrożeniem dla gospodarki w postaci braku wystarczającej ilości wykwalifikowanych pracowników. Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wskazuje, iż w roku 2019 nastąpiło co prawda podniesienie wynagrodzenia młodocianych, ale jedynie o 1 punkt procentowy, co nie stanowiło realnej zmiany jego wysokości, a rozwiązanie to z pewnością należy uznać za nieadekwatne w stosunku do wzrostu cen towarów i usług. W wyniku dokonanej zmiany w pierwszym roku nauki wzrost wynagrodzenia nastąpił jedynie o kwotę 45 złotych i 80 groszy miesięcznie. Podwyższenie wynagrodzenia młodocianych w tak nieznacznym zakresie oznacza dalszy brak realizacji celu jakim jest odbudowa prestiżu kształcenia zawodowego w Polsce. Mając na uwadze powyższe Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wskazuje, iż powinno nastąpić znaczne zwiększenie wynagrodzenia młodocianych, mające realny wpływ na ich warunki bytowe.

Artykuł 15 Prawo osób niepełnosprawnych fizycznie lub umysłowo do szkolenia zawodowego, rehabilitacji oraz readaptacji zawodowej i społecznej

Sytuacja na rynku pracy faktycznie poprawiła się również dla osób z niepełnosprawnościami. Jednak pomimo wzrostu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych to w liczbach bezwzględnych ilość pracujących osób niepełnosprawnych nie zmienia się. Wskaźnik zatrudnienia jest wyższy ze względów demograficznych i osiągnięcia przez więcej osób niepełnosprawnych wieku emerytalnego.

Należy zauważyć też, że spadła liczba zatrudnionych osób ze schorzeniami specjalnymi – w okresie ostatnich dwóch lat o ok 6 tys osób. Na wniosek NSZZ „Solidarność” Rada Dialogu Społecznego przyjęła stanowisko zakładające m.in. zwiększenie dofinansowania do pracy z PFRON właśnie dla tej grupy osób, niestety jak do tej pory nie ma inicjatywy legislacyjnej rządu w tej sprawie.

W pewnym zakresie poprawiono sytuację opiekunów osób niepełnosprawnych m.in. poprzez ułatwienie im powrotu na rynek pracy. Jednak brak jest regulacji umożliwiających łączenie pracy zarobkowej (choćby częściowej) bez ryzyka utraty świadczeń dla opiekuna (świadczenie pielęgnacyjne i zasiłek dla opiekuna przysługuje tylko w razie rezygnacji z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej).

Pomimo zwiększenia wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych nadal pozostaje on na jednym z najniższych w państwach Unii Europejskiej. Pozostaje nierozwiązany problem pułapki świadczeniowej, wskutek której wielu pracowników niepełnosprawnych boi się podjąć pracę w obawie przed odebraniem dotychczas otrzymywanych świadczeń.

Ciągle pozostaje na rażąco niskim poziomie zatrudnienie osób niepełnosprawnych w sektorze publicznym, stan ten stał się na tyle oczywisty, że urzędy planują w budżetach „kary na PFRON” za nieosiągnięcie 6 % wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, nie podejmując działań w celu zwiększenia liczby zatrudnieniowych pracowników niepełnosprawnych.

Ponadto nie wykonano wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 21 października 2014 r. (sygn. akt K 38/13). Opiekunowie osób które stały się niesamodzielne w dzieciństwie otrzymują wyższe świadczenia niż opiekunowie osób które stały się niesamodzielne w wieku dorosłym. Trybunał Konstytucyjny uznał, że wiek powstania dysfunkcji nie ma znaczenia w uzyskaniu prawa do świadczenia pielęgnacyjnego. Opiekunowie dorosłych osób niepełnosprawnych uzyskują zrównanie wysokości świadczenia tylko na drodze indywidualnych procesów sądowych.

Artykuł 18 Prawo do prowadzenia działalności zarobkowej na terytoriach innych Umawiających się stron

Prezydium KK NSZZ „Solidarność” pragnie odnieść się do Sprawozdania również w zakresie realizacji artykułu 18 Karty dotyczącego prawa do prowadzenia działalności zarobkowej na terytorium innych umawiających się stron. Zgodnie z założeniami w Polsce funkcjonuje Europejski Portal Mobilności Zawodowej tzw. „EURES”, który ma skupiać się na łączeniu ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz zapewnianiu usług w zakresie mobilności w celu ułatwienia swobodnego przepływu pracowników oraz dalszej integracji rynków pracy. W art. 46 ww. Traktatu zapewniono środki niezbędne do wprowadzenia swobody przepływu pracowników, w szczególności poprzez zapewnienie ścisłej współpracy pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia krajów członkowskich Unii Europejskiej. Zdaniem Prezydium Komisji Krajowej współpraca ta nie powinna jednak rażąco pogarszać sytuacji krajowych rynków pracy. Należy mieć na uwadze, iż w wyniku migracji pracowników mogą zachodzić niekorzystne procesy na rynku pracy w Polsce. O ile w krajach „starej Unii” zagrożenia takiego nie ma, to w Polsce jest ono znaczne, albowiem obecne warunki pracy i płacy nie są wystraszająco konkurencyjne wobec krajów zachodnich. Prezydium Komisji Krajowej obawia się, iż Polska stanie się jeszcze większym dostarczycielem wykwalifikowanej siły roboczej dla państw zachodniej Unii, wcześniej ponosząc koszty wychowania,

a przede wszystkim wykształcenia, mając na uwadze niekorzystne dane dotyczące niżu demograficznego. Należy wyraźnie podkreślić, iż Prezydium Komisji Krajowej nie dąży do naruszenia lub zaprzeczenia istocie i celom ustanowionym w artykule 18 Karty tj. w zakresie prawa do ubiegania się o rzeczywiście oferowane miejsca pracy oraz prawa do swobodnego przemieszczania się w tym celu po terytorium państw umawiających się, jednakże proponowane zmiany powinny mieć również na celu ochronę interesów wszystkich krajów oraz jednocześnie realizować zapis o wykonywaniu pracy swobodnie wybranej, a nie wybranej pod wpływem ciężkiej sytuacji danej osoby. Prezydium Komisji Krajowej stoi na stanowisku, iż należy dążyć do ochrony polskiego rynku pracy w zakresie w jakim jest to możliwe w świetle obowiązujących przepisów krajowych i międzynarodowych.

Poza ww. istotnymi kwestiami, które odnoszą się do treści Sprawozdania, patrząc szerzej na problematykę regulacji prawnych w Polsce dotyczących: rynku pracy, osób bezrobotnych, pracowników i pracodawców, należy zwrócić uwagę na rażąco niski poziom zasiłku dla bezrobotnych, który przysługuje w ograniczonym czasie i nie zapewnia bezpieczeństwa utrzymania podstawowych warunków bytowych przez osobę bezrobotną, a ponadto na skrajnie zawiłą treść ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która to ustawa reguluje podstawowe prawa i obowiązki uczestników rynku pracy, a jest aktem prawnym niejasnym, który na skutek niezliczonych zmian przybrał formę trudną do zrozumienia.

Gdańsk, 22 stycznia 2020 r.

Prezydium KK
NSZZ „Solidarność”

SEKRETARZ
KK NSZZ „Solidarność”

Ewa Zydorek