

Polska przyjazna pracownikom

Pod takim hasłem NSZZ „Solidarność” rozpoczęła ogólnopolską akcję informacyjną. Korzystając z doświadczeń innych krajów Unii Europejskiej, Związek chce promować stałe zatrudnienie, przestrzeganie prawa pracy oraz zrzeczanie się pracowników.

W Polsce prawie 28 proc. pracowników zatrudnionych jest na czas określony. Gwałtowny i stały wzrost liczby umów czasowych w Polsce, widoczny jest od końca lat 90-tych. W 1998 roku liczba osób zatrudnionych czasowo wynosiła niespełna 600 tysięcy. W III kwartale 2006 roku już 3,23 miliona, jak wynika z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności Polski (BAEL), przeprowadzonego przez GUS.

W Polsce jedynym rzeczywistym motywem zawierania umów na czas określony, jest krótki okres ich wypowiedzenia. Doświadczenia bardziej dojrzałych, europejskich rynków pracy pokazują, że preferowanie czasowej formy zatrudnienia prowadzi do spadku wydajności, pogorszenia bezpieczeństwa pracy oraz załamania bezpieczeństwa socjalnego państwa.

W krajach Europy Zachodniej promowanie elastycznych form zatrudnienia, które miały stworzyć więcej miejsc pracy, stało się przyczyną dużego zróżnicowania zarobków, znacznego podwyższenia kosztów szkoleń oraz pogorszenia sytuacji pracownika. W kryzysowym momencie aż 1/3 umów była zawierana na 1 miesiąc, a 57 proc. na czas nie przekraczający pół roku.

- Ucieczka pracodawców od stałego zatrudnienia oraz nakłanianie do fałszywego samozatrudnienia to jedno z największych zagrożeń dla rynku pracy i rozwoju polskiej gospodarki. Takie działanie nie tylko wykorzystuje pracowników i sprzyja ich emigracji; osłabia także systemy ubezpieczeń zdrowotnych i emerytalnych oraz stwarza nieuczciwą konkurencję - mówi Janusz Śniadek, Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.

Rozwiązaniem tej sytuacji jest promowanie stałego zatrudnienia, które zapewnia stabilność i szeroko rozumiane bezpieczeństwo pracownika. Wartości takie jak: stałe zatrudnienie na czas nieokreślony, przestrzeganie prawa i standardów pracy, zapewnienie bezpieczeństwa pracy we wszystkich aspektach



a także konstytucyjne prawo do zrzeczania się, są wartościami, które silnie związują pracownika z zakładem pracy, podnoszą jego wydajność, zwiększając tym samym zyski przedsiębiorcy. Korzyści ze stałego zatrudnienia czerpie zatem nie tylko pracownik, ale także pracodawca.

W ramach akcji, w 30 000 zakładów pracy zostaną rozwieszone plakaty informujące o korzyściach wynikających ze stałego zatrudnienia: prawa do emerytury, opieki lekarskiej oraz ochrony pracownika. Wraz z nimi, zostanie przekazany manifest promujący między innymi stałe zatrudnienie oraz rzeczywiste przestrzeganie prawa pracy. NSZZ „Solidarność” rozpoczyna również ogólnopolską akcję certyfikacji pracodawców, którzy spełniają kryteria zakładu pracy przyjaznego pracownikom. O takie wyróżnienie mogą ubiegać się wszystkie zakłady pracy, które szanują prawa pracownika, w tym - prawo do zrzeczania się. Organami zgłaszającymi będą regionalne zarządy NSZZ Solidarność. Regulamin certyfikacji już wkrótce na www.solidarnosc.org.pl.

Dażąc do podjęcia dialogu w ramach akcji „Polska Przyjazna Pracownikom”, NSZZ Solidarność przekazała na ręce prezydenta RP, premiera oraz wszystkich klubów parlamentarnych deklarację programową z zaproszeniem do dyskusji. □

Co polityk ma w programie?

W ubiegłym tygodniu NSZZ „Solidarność” zwrócił się do przedstawicieli partii politycznych z apelem o odniesienie się do związkowego programu dotyczącego walki o poprawę sytuacji polskich pracowników „Polska Przyjazna Pracownikom”.

W ramach akcji „Polska Przyjazna Pracownikom” Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” wystąpiła do liderów ugrupowań politycznych z apelem o przeanalizowanie i odniesienie się do postulatów Związku z zakresu poprawy sytuacji polskich pracowników. NSZZ „Solidarność”, która w akcji informacyjnej „Polska Przyjazna Pracownikom” zapowiedziała walkę o promowanie stałego zatrudnienia, upowszechnianie konstytucyjnego prawa do zrzeczania się w związki zawodowe oraz rzeczywistego przestrzegania prawa i standardów pracy, chce poznać stanowisko poszczególnych sztabów wyborczych w tych obszarach.

„Na rynku pracy mamy do czynienia z wieloma negatywnymi zjawiskami w relacjach pracownik pracodawca takimi jak: ucieczka pracodawców od stałego zatrudnienia oraz nakłanianie do fałszywego samozatrudnienia. W krajach UE takich jak np. Hiszpania rządy już dawno odeszły od polityki uelastyczniania rynku pracy na rzecz promocji stałego zatrudnienia. Jako pracownicy chcemy mieć pewność, że po wyborach pójdziemy podobną ścieżką i bezpieczeństwo pracownika zostanie w Polsce zachowane.” - mówi Janusz Śniadek, przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.

Pakiet materiałów skierowany do poszczególnych polityków zawiera dokumenty opracowane przez Komisję Krajową NSZZ „Solidarność” w przeciągu ostatnich trzech miesięcy. Jest wśród nich uchwała XXI Krajowego Zjazdu Delegatów, Deklaracja Programowa NSZZ „Solidarność” oraz Manifest Ogólnopolskiej Akcji Informacyjnej „Polska Przyjazna Pracownikom”. Dokumenty te wykazują, że prawa pracownicze są również fundamentem systemu ubezpieczeń społecznych, podstawą rozwoju przedsiębiorstw oraz rozwoju dialogu społecznego. Jednocześnie podkreślają one, że równie istotnym czynnikiem wpływającym na sytuację polskich pracowników jest upowszechnianie konstytucyjnie gwarantowanego prawa do zrzeczania, ochrona rynku przed nieuczciwą konkurencją a przede wszystkim promowanie formy stałego zatrudnienia. □

Doświadczenia Hiszpanii

Praktyka zawierania umów na czas określony doprowadziła do głębokiego zróżnicowania zarobków osób zatrudnionych na różne umowy, podwyższenia kosztów szkoleń dla pracowników, spadku wydajności pracy oraz zwiększenia liczby wypadków w pracy. Tak się stało w jednym z krajów Unii Europejskiej – Hiszpanii.

Problem:

W 1987 roku, mając na celu zwiększenie ilości miejsc pracy, zmieniono zapisy ustawowe dotyczące zatrudnienia w sposób umożliwiający większą elastyczność form zatrudnienia. Od momentu wprowadzenia tych zmian do 2000 roku, ponad dwukrotnie wzrósł udział umów o pracę na czas określony. Liczba miejsc pracy wzrosła nieznacznie, natomiast nastąpiły negatywne skutki gospodarcze takie jak: głębokie zróżnicowanie zarobków w zależności od rodzaju umowy, podwyższenie kosztów szkoleń dla pracowników, spadek wydajności pracy oraz zwiększenie liczby wypadków w pracy.

Rozwiązanie:

Pierwszym z działań służących ograniczeniu liczby umów na czas określony i poprawie sytuacji na hiszpańskim rynku pracy było implementowanie Dyrektyw Europejskich. W 1997 roku próbowano naprawić tę sytuację i zawarto pierwsze porozumienie pomiędzy partnerami społecznymi. Niestety, działania te ograniczyły zatrudnienie na czas określony jedynie o 2 punkty procentowe.

Przełomem była umowa na rzecz Promowania Wzrostu i Zatrudnienia pomiędzy rządem hiszpańskim a związkami zawodowymi (UGT, CC.OO) i organizacjami pracodawców (CEOE, CYPME), podpisana 9 maja 2006 r. Przewidywała ona wprowadzenie zmian legislacyjnych, które miały na celu promowanie zawierania umów na czas nieokreślony oraz ograniczenie umów na

czas określony. Jednym z rozwiązań tej umowy jest możliwość automatycznego przekształcenia umowy na czas nieokreślony, po 24 miesiącach pracy na czas określony.

Korzyści społeczne:

Obecnie, hiszpański pracodawca zatrudniając na czas nieokreślony w pełnym i niepełnym wymiarze godzin, otrzymuje od państwa konkretne bonifikaty (np. zwolnienie z części składki społecznej dla tej osoby, do wysokości 1200 EUR rocznie). Bonifikaty obowiązują również pracodawców zatrudniających osoby powyżej 60 roku życia oraz kobiety po urlopach macierzyńskich. Do korzystania z tego programu uprawnieni są wszyscy pracodawcy, z wyłączeniem organów administracji rządowej i samorządowej.

Redukcji ulega także wysokość składek pracodawców dla umów zawartych na czas nieokreślony. Składki te są odpowiednikiem polskiego Funduszu Pracy. W przypadku zawarcia umowy na czas określony, pracodawca odprowadza 6,70 proc., a w przypadku umowy na czas nieokreślony – jedynie 5,75 proc. Niższą składkę płaci także pracownik zatrudniony na czas nieokreślony.

Wnioski:

W Polsce, mimo, że powoli rośnie liczba umów o pracę, pod koniec 2006 roku, ponad 3 mln osób zatrudnionych było jedynie na czas określony. Aby zapobiec kryzysowi na polskim rynku pracy należy nie tylko upowszechniać dobre praktyki pracodawców, ale także – wzorem dojrzałych rynków pracy – wprowadzać zmiany w polskim prawodawstwie.

Podobne do hiszpańskiego rozwiązanie powinno zostać wprowadzone w Polsce, wspólnie przez partnerów społecznych. Pierwszym krokiem na tej drodze jest akcja informacyjna „Polska Przyjazna Pracownikom” która ma na celu promocję stałego zatrudnienia.

Co mówią pracownicy?

Pod koniec 2005 r. Europejska Fundacja na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy opublikowała wyniki czwartego europejskiego badania warunków pracy.

Generalnie pracownicy w Europie są zadowoleni z warunków swojej pracy, co wiąże się z pewnością zatrudnienia, pozytywną atmosferą i możliwościami zdobywania wiedzy. Równowaga między życiem prywatnym a pracą jest najlepiej oceniana przez osoby pracujące według regularnego i przewidywalnego planu pracy.

Srednio 78 proc. pracowników europejskich zatrudnionych jest na umowę o pracę na czas nieokreślony. Umowy na czas określony częściej zawierane są z kobietami (14 proc.) niż mężczyznami (10 proc.). Najczęściej umowy czasowe (na czas określony i umowy z agencjami pracy tymczasowej) zawierane są w sektorze hotelowo-restauracyjnym (21 proc.), w rolnictwie (15 proc.) i oświacie (16 proc.).

W 27 krajach UE 7 proc. pracowników zgłasza brak jakiejkolwiek umowy o pracę. Najwięcej pracowników bez umowy pracuje w rolnictwie i sektorze hotelowo-restauracyjnym.

Europejskie badanie warunków pracy pokazuje, że większość szkoleń zapewniają pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony (31 proc.). Osoby pracujące na podstawie umowy z agencją pracy tymczasowej lub bez umowy o pracę najrzadziej korzystają ze szkoleń – odpowiednio 18 i 11 proc.

W ramach badania przeprowadzono wywiady z 30 tys. pracowników w 31 krajach (UE-25, Bułgaria, Rumunia, Chorwacja, Turcja, Szwajcaria i Norwegia). Badanie przeprowadzane jest co pięć lat. W czasie przeprowadzania wywiadów w tych 31 krajach zatrudnionych było około 235 milionów ludzi.

Manifest
Ogólnopolskiej Akcji Informacyjnej

Polska Przyjazna Pracownikom

Polska Przyjazna Pracownikom” to miejsce, w którym czujemy, że jesteśmy najcenniejszym dobrem swoich zakładów pracy.

Problemem Polski jest dramatyczny spadek liczby stałych umów o pracę. Jest to największe z obecnych zagrożeń dla naszej gospodarki i społeczeństwa.

Nasza akcją chcemy przywrócić ludzią twarz rodzinnemu rynkowi pracy. Naszym zadaniem jest przywrócić godność i poczucie bezpieczeństwa polskiego pracownika.

W tym celu będziemy:

- promować stałe zatrudnienie
- walczyć o rzeczywiste przestrzeganie prawa i standardów pracy
- upowszechniać konstytucyjne prawo do zrzeszania się w związki zawodowe
- chronić wolny rynek przez zapobieganie nieuczciwej konkurencji

Nasze działania mają na celu powstrzymanie fali emigracji cennych dla polskiej gospodarki fachowców oraz ochronę systemu opieki zdrowotnej i emerytalnego. Wierni ideałom Sierpnia 80! Wyrażamy oczekiwania polskich pracowników w 2007 roku.

„Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy”

Konstytucja RP, Art. 24

SOLIDARNI

FLEXICURITY

elastyczność kontra bezpieczeństwo?

W ostatnim czasie dużą popularność zdobywa pojęcie flexicurity. Dla pracodawców to możliwość swobodnego zatrudniania i zwalniania, a dla pracowników to przede wszystkim bezpieczeństwo zatrudnienia.

Zagadnieniem tym zajął się w tym roku Parlament Europejski, który przygotował projekt rezolucji dotyczący wspólnych zasad wdrażania modelu flexicurity.

Aby UE była bardziej skuteczna, powinna nie tylko szybko zreformować swoją strukturę, ale również dać obywatelom i przedsiębiorstwom politykę łagodzącą efekty uboczne konkurencji i otwierania rynków, tworzących czasami nowe zagrożenia zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. Powszechne są obawy, że flexicurity będzie przykrywką dla działań stawiających potrzeby pracodawców ponad potrzebami pracowników. Dlatego Parlament Europejski proponuje przede wszystkim przyjąć jasną definicję flexicurity.

Flexicurity łączy zdolności przystosowawcze przedsiębiorstw i pracowników z wysokim poziomem ochrony społecznej, bezpieczeństwa socjalnego i zasiłków dla bezrobotnych, ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, aktywnej polityki rynku pracy oraz możliwości uczenia się przez całe życie i szkolenia zawodowego.

PE zastrzega, że nieodłączne we wdrażaniu flexicurity są: negocjacje zbiorowe z udziałem silnych i reprezentatywnych partnerów społecznych, rozwinięta opieka społeczna, powszechny dostęp do wysokiej jakości usług, np. opieki nad dzieckiem.

PE przypomina również, że twierdzenie iż ochrona zatrudnienia prowadzi do bezrobocia nie znajdują potwierdzenia w prowadzonych przez OECD badaniach. W ubiegłorocznym przeglądzie stanu zatrudnienia eksperci OECD stwierdzili, że prawodawstwo chroniące zatrudnienie nie ma wpływu na łączną stopę zatrudnienia.