



Stanowisko
Rady Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych
z dnia 11 marca 2020 roku
w sprawie przyszłości pracy i prawa pracy

Rynki pracy i struktury społeczno-ekonomiczne we wszystkich krajach na całym świecie stoją przed wyzwaniami nowej rewolucji technologicznej. Postępująca cyfryzacja, robotyzacja i automatyzacja z jednej strony pozwalają na zastępowanie ludzi przy pracy w trudnych, niebezpiecznych czy szkodliwych warunkach, jednak z drugiej prowadzić mogą do wypierania pracy człowieka z fabryk, biur i sklepów.

W kontekście tych zmian na rynku pracy, także w Polsce, masowo pojawiają się nowe niepracownicze lub nierejestrowane formy świadczenia pracy, np. tzw. praca platformowa, które pozwalają pracodawcom - kosztem osób wykonujących pracę - maksymalizować swe zyski. W coraz większym stopniu ulegają zatarciu zasady i reguły przewidziane w prawie pracy, a ochrona i prawa osób wykonujących pracę zarobkową często stają się fikcją.

Wszystkie te zjawiska budują przyszłość rynku pracy, ale stawiają przy tym nowe, daleko idące wyzwania, które należy podjąć już dziś, abyśmy mogli skutecznie przeciwdziałać zagrożeniom.

Rada OPZZ wskazuje na bezwzględną konieczność stosowania przepisów prawa pracy wszędzie tam, gdzie wykonywana praca, niezależnie od jej nazwy czy formy, odpowiada przesłankom stosunku pracy, zawartym w art. 22 Kodeksu pracy.

W opinii Rady OPZZ nie wolno dopuścić do tworzenia kolejnych elastycznych form świadczenia pracy, nie dających zatrudnionym osobom należytej ochrony pracowniczej i socjalnej. W XXI wieku, w państwie należącym do Unii Europejskiej, nie ma miejsca na stosowanie rozwiązań uderzających w podstawy egzystencji osób wykonujących pracę zarobkową, w ich zdrowie i życie. Nowoczesne technologie i innowacyjne formy wykonywania pracy w żadnym wypadku nie mogą oznaczać odejścia od Kodeksu pracy i zrezygnowania z ochronnej funkcji prawa pracy.

W ocenie Rady OPZZ należy niezwłocznie podjąć działania legislacyjne zmierzające w kierunku zagwarantowania pracownikom „prawa do odłączenia”, tj. ograniczenia komunikacji pracodawcy z pracownikiem poza godzinami pracy. Technologia nie może bowiem zacierać granic pomiędzy czasem pracy pracownika a jego czasem wolnym, wypoczynkiem i życiem osobistym.

Zdaniem Rady OPZZ nowe wyzwania na rynku pracy wymagają współdziałania wielu podmiotów, odpowiedzialnych za nadzór nad warunkami wykonywania pracy w Polsce. W pierwszej kolejności zdecydowane działania powinno podjąć państwo, które już dzisiaj nie panuje nad nierejestrowanym zatrudnieniem. Rada OPZZ uważa zatem, że należy nie tylko wprowadzić odpowiednie zmiany legislacyjne, ograniczające samowolę działania nieuczciwych

pracodawców, ale przede wszystkim zdecydowanie wzmocnić egzekwowanie prawa, a także zwiększyć kary za jego łamanie. Na polskim rynku pracy nie mogą funkcjonować przedsiębiorstwa, które rażąco i uporczywie łamią prawa pracownicze!

W obliczu zachodzących zmian Rada OPZZ uważa, że należy wzmocnić Państwową Inspekcję Pracy, zarówno kadrowo, jak i finansowo. W celu skuteczniejszego wypełniania swych zadań należy również zwiększyć jej kompetencje, w szczególności poprzez przyznanie prawa przekształcania w określonych przypadkach umów cywilnoprawnych w umowy o pracę. Niezbędnym jest również zmniejszenie obciążeń administracyjnych dla inspektorów pracy przy planowanych kontrolach.

W opinii Rady OPZZ daleko idących przemian wymaga system sądownictwa. Dla pracowników poważnym problemem są długotrwałe, skomplikowane i uciążliwe postępowania sądowe. Należy zatem wprowadzić rozwiązania, 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.

Rada OPZZ postuluje przywrócenie zlikwidowanych wydziałów pracy, a także znaczące zwiększenie liczby etatów, zwłaszcza w sądach obejmujących swym zakresem działania duże ośrodki miejskie. Należy ponadto ustanowić zasadę, iż czas trwania sprawy z zakresu prawa pracy w I instancji nie może trwać dłużej niż 6 miesięcy.

Rada OPZZ stoi na stanowisku, że zmiany w prawie pracy muszą odnosić się także do wynagrodzeń pracowników. Rada OPZZ zauważa, że pomimo stopniowego wzrostu wysokości płacy minimalnej jej poziom nie pozwala na godne życie pracownika i jego rodziny. Wbrew zapowiedziom rządu, relacja płacy minimalnej do przeciętnego wynagrodzenia nie poprawia się. W 2019 r. wyniosła ona 45,7%, czyli tyle, ile w 2018 roku. Niemożliwe jest zatem zrealizowanie przez rząd obietnicy, że w 2020 r. płaca minimalna będzie stanowiła 50% płacy przeciętnej. Dlatego niezbędne są nowe inicjatywy na rzecz wzrostu płac. Taką inicjatywą jest rozpoczęcie przez Komisję Europejską dialogu w sprawie godziwych płac minimalnych. Uważamy, że Komisja Europejska powinna w tej kwestii uwzględnić postulat europejskich związków zawodowych, aby płaca minimalna w Europie wynosiła co najmniej 60% mediany wynagrodzeń lub 60% płacy przeciętnej w gospodarce narodowej – w zależności od tego, które rozwiązanie jest korzystniejsze dla pracowników w danym państwie członkowskim UE. Nie mniej ważne 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.

Rada OPZZ wskazuje ponadto, że po uchynieniu ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców brak jest mechanizmu oddziaływania na negocjacje płacowe ze szczebla krajowego, co niekorzystnie wpływa na dialog społecznych i skalę prowadzonych negocjacji płacowych. Uważamy, że celowe jest wypracowanie nowego mechanizmu kreującego i wzmacniającego dialog społeczny w zakresie dotyczącym negocjacji wynagrodzeń. Poszukiwanie kompromisu w negocjacjach może być łatwiejsze, jeśli w proces ten zaangażują się wszystkie organizacje związkowe tworzące Radę Dialogu Społecznego.

Rada OPZZ podkreśla, że istnieje silna zależność między oczekiwaną poprawą funkcjonowania państwa a wzrostem płac pracowników instytucji publicznych. Aby państwo mogło realizować swoje cele, wynagrodzenia tej grupy pracowniczej muszą być godne. W tym celu istotne jest przyspieszenie prac Rady Dialogu Społecznego nad zmianą modelu kształtowania płac w tej sferze oraz powiązanie kwot bazowych ze wzrostem PKB lub średnim wzrostem płac.

Rada
Ogólnopolskiego Porozumienia
Związków Zawodowych

Przewodniczący OPZZ

Andrzej Radzikowski