



Warszawa, dnia 17 lipca 2026 roku

OPZZ/P/ 2231/2026

Pani

Agnieszka Dziemianowicz - Bąk

Minister Rodziny,

Pracy i Polityki Społecznej

Szanowna Pani Minister,

w odpowiedzi na pismo z dnia 16 czerwca 2026 roku (znak: DWM.II.73.3.2026.JM), dotyczące projektu wniosku i uzasadnienia wniosku o ratyfikację przez Polskę Europejskiej Karty Społecznej (zrewidowanej), Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (OPZZ) przedstawia następujące stanowisko:

OPZZ od lat postuluje pełną ratyfikację Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej (ZEKS, Karta), wyznaczającej nowoczesne standardy w zakresie praw pracowniczych, ochrony socjalnej i dialogu społecznego. Wszczęcie procedury ratyfikacji uważamy za kluczowy krok w kierunku poprawy standardów ochrony pracy oraz praw socjalnych w Polsce.

Ratyfikacja ZEKS musi jednak pociągać za sobą realne i konkretne działania zmierzające w kierunku:

- oceny wykonywania przez Polskę już przyjętych zobowiązań, w szczególności w obszarze ochrony bhp,
- dokonania analizy, a w rezultacie przygotowania katalogu zmian w powszechnie obowiązującym prawie, będących skutkiem ratyfikacji.

W ocenie OPZZ - w razie ratyfikacji ZEKS, co spowoduje włączenie jej do krajowego porządku prawnego jako aktu prawa międzynarodowego wiążącego

państwo - zmiany w pierwszej kolejności powinny dotyczyć następujących obszarów prawa pracy:

1) art. 2 ust. 1 ZEKS - Prawo do sprawiedliwych warunków pracy:

„W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do sprawiedliwych warunków pracy, Strony zobowiązują się:

1. określić rozsądny dzienny i tygodniowy czas pracy, stopniowo skracać tygodniowy czas”.

Skutkiem tego rozwiązania powinno być:

- a) wprowadzenie dla pracowników korzystniejszych zasad rozliczania czasu dyżurów pełnionych w domu, które w obecnym stanie prawnym nie wliczają się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy (art. 151⁵ § 2-3 Kodeksu pracy).

Ewentualne rozwiązania mogą iść w kierunku zakwalifikowania czasu takiego dyżuru jako czasu pracy i stosownej odpłatności. Czas dyżuru domowego nie powinien być bowiem traktowany jako „czas odpoczynku” lub „czas znacząco mniej uciążliwy dla pracownika” gdyż swoboda dysponowania czasem przez pracownika, jak i podejmowania przez niego różnych czynności, związanych z życiem prywatnym i rodzinnym jest w tym czasie znacząco ograniczona.

- b) biorąc pod uwagę sformułowanie „*rozsądny czas pracy*” - poważne wątpliwości w zakresie wymiaru czasu pracy i prawa do wypoczynku pracowników budzą:

- elastyczne systemy czasu pracy np. zmodyfikowany system równoważnego czasu pracy czy równoważny system czasu pracy – pilnowanie mienia i osób, zakładowe staże pożarne i zakładowe służby ratownicze - art. 136 i 137 Kodeksu pracy, w których można pracować dobowo nawet po 16 - 24 godziny, co może prowadzić do przekroczenia 60 godzin pracy tygodniowo (w skrajnych przypadkach nawet około 96 godzin pracy tygodniowo),
- wydłużone okresy rozliczeniowe, nawet do 12 miesięcy (art. 129 § 2 Kodeksu pracy), które mogą być stosowane „*w każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia*

pracowników”. Warto zaznaczyć, że są to bardzo ogólne przesłanki, umożliwiające wprowadzenie tego okresu rozliczeniowego praktycznie w każdej sytuacji.

- c) w ocenie OPZZ komentowany przepis ZEKS wzmacnia również argumenty na rzecz wprowadzenia w Polsce krótszego tygodniowego czasu pracy.

2) art. 3 ZEKS - Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

W ramach tego przepisu, bazując w szczególności na wyrażeniu: *„poprawa bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapobieganie wypadkom i zagrożeniom dla zdrowia wynikającym z pracy, związanym z pracą lub występującym w toku pracy, zwłaszcza poprzez ograniczenie przyczyn zagrożeń wynikających ze środowiska pracy”*, można zarekomendować:

- a) wprowadzenie do Kodeksu pracy prawa do odłączenia się pracownika (prawo do bycia offline).

Prawo do odłączenia znajduje się na styku problematyki związanej z czasem pracy, zwłaszcza z jego ograniczeniem w wymiarze dobowym, oraz z bezpieczeństwem i higieną pracy, stąd też rozumiane jest jako wyłączenie narzędzi cyfrowych wykorzystywanych przez pracownika do celów zawodowych poza swoim czasem pracy. Generalnie prawo do odłączenia się dotyczy prawa pracownika do możliwości powstrzymania się od pracy i nieangażowania się w komunikację związaną z pracą, taką jak e-maile, wiadomości wysyłane przez komunikatory internetowe, sms lub inne narzędzia cyfrowe, po godzinach pracy. Należy pamiętać, że prawa do bycia offline nie należy wyłącznie utożsamiać z pracą zdalną, ponieważ problem dotyczy każdej formy świadczenia pracy.

W Polsce pomimo istniejących rozwiązań prawnych, w szczególności dotyczących norm, wymiaru i rozkładu czasu pracy, pracy w godzinach nadliczbowych, dyżuru oraz okresów minimalnego nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego czy urlopu wypoczynkowego nie istnieje odrębny i przejrzysty - pełniący również funkcje informacyjną - przepis wskazujący na prawo pracownika do bycia offline.

Ustawodawca nie planuje żadnych działań zmierzających do formalnego uregulowania tej kwestii, ale dotychczasowa praktyka pokazała, że normy

ochronne Kodeksu pracy nie gwarantują właściwego oddzielenia czasu pracy od czasu wolnego.

- b) uregulowanie sytuacji pracowników domowych, w szczególności pod kątem przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracownicy domowi nie posiadają w prawie pracy własnych, szczegółowych regulacji. Konwencja nr 189 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca pracowników domowych (nieratyfikowana przez Polskę) stanowi, że określenie „pracownik domowy” oznacza każdą osobę wykonującą pracę domową w ramach stosunku pracy, a „praca domowa” oznacza pracę wykonywaną w gospodarstwie domowym lub gospodarstwach domowych albo na ich rzecz. Generalnie do pracowników domowych mają zastosowanie ogólne przepisy prawa pracy lecz pojawia się problem ich ochrony pod kątem wdrażania i przestrzegania przepisów bhp. Inspektorzy PIP nie są bowiem uprawnieni do przeprowadzania kontroli w prywatnych domach i mieszkaniach, ponieważ art. 50 Konstytucji RP gwarantuje nienaruszalność domu, co wynika również z poszanowania prawa do prywatności zagwarantowanego w art. 47 Konstytucji RP.

Mając na uwadze szczególną trudność tematu, bezpośrednio związaną z mirem domowym, warto jednak określić katalog środków zapewniających nadzór i kontrolę nad wdrażaniem przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w odniesieniu do pracowników domowych.

- c) OPZZ wskazuje również na brak pełnego stosowania przepisów bhp względem wszystkich pracujących, w tym osób wykonujących pracę zarobkową na innych podstawach niż umowa o pracę - a tym samym niemożliwość zapewnienia im realnej i pełnej ochrony bhp w trakcie wykonywania pracy. ZEKS obejmuje wszystkich pracowników, w tym: platformowych, samozatrudnionych, ekonomicznie zależnych czy pracujących na umowach cywilnoprawnych. Tymczasem polskie prawo nie zapewnia im pełnej ochrony bhp ani prawa do środków ochrony, szkoleń, badań profilaktycznych, a więc pomija niestandardowe (niepracownicze) formy zatrudnienia. Należy zauważyć, że Karta kładzie nacisk na dostosowanie stanowisk pracy, indywidualne podejście, integrację i samodzielność zwłaszcza wobec pracowników starszych i niepełnosprawnych - w przepisach krajowych jest to wciąż niewystarczająca ochrona, a jeśli funkcjonuje odbywa się to zazwyczaj

jako dobra praktyka czy wytyczne w zakresie programów adaptacji czy dostosowania zadań do możliwości zdrowotnych starszych pracowników. W tym zakresie wzmocnienie ochrony bhp odnośnie pracowników starszych i niepełnosprawnych także powinno być wdrożone.

- d) istotną luką w polskim prawie względem standardów europejskich jest niedostateczna ochrona zdrowia psychicznego i ryzyka psychospołecznego. Karta obejmuje pełne bezpieczeństwo i higienę pracy, w tym: stres, przeciążenie, presję czasu, agresję czy wypalenie zawodowe. Polskie prawo nie zawiera definicji ryzyka psychospołecznego ani nie nakłada wprost obowiązku jego oceny czy obowiązku monitorowania obciążenia pracą.

Strona społeczna w ostatnich latach zgłaszała liczne wnioski o podjęcie prac legislacyjnych, które miałyby na celu rozszerzenie definicji środowiska pracy w ogólnych przepisach bhp o czynniki psychospołeczne, łącznie z podpisaniem Porozumień ramowych partnerów społecznych odnośnie przeciwdziałania stresowi czy nękania w miejscu pracy. Nic się jednak w tej materii nie zmieniło co oznacza, że przepisy w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy nie nadążają za wytycznymi Karty.

Ocena ryzyka psychospołecznego i wdrażanie wynikających z niej środków profilaktycznych powinno stać się standardem w ochronie pracownika, podobnie jak wzmocnienie kompetencji inspektorów pracy w zakresie kontroli warunków psychospołecznych.

- e) warto także wskazać na obszar konsultacji i współdecydowania pracowników w sprawach bhp. W Polsce komisje bhp są obowiązkowe tylko u pracodawców zatrudniających więcej niż 250 pracowników, w mniejszych firmach pracownicy nie mają żadnego formalnego wpływu, zwłaszcza jeśli w zakładach nie funkcjonują związki zawodowe czy Społeczni Inspektorzy Pracy. Przedstawiciele pracowników ds. bhp, nawet jeśli są wyznaczani w zakładach pracy, nie mają gwarancji ochrony przed zwolnieniem, stąd ich działania nie zawsze są skuteczne, a konsultacje w zakresie bhp często fikcyjne. Stąd postanowienia Karty wymagające udziału pracowników w kształtowaniu polityk bhp w zakładach pracy oraz ich realnego wpływu na środki ochrony, organizację pracy czy procedury nie są w praktyce w pełni respektowane.

3) art. 4 ZEKS - Prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia:

„W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do sprawiedliwego wynagrodzenia Strony zobowiązują się:

1. uznać prawo pracowników do wynagrodzenia zapewniającego im i ich rodzinom godziwy standard życia,”

Należy zauważyć, że zgodnie z art. 13 Kodeksu pracy, pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę, a zatem wynagrodzenie godziwe jest świadczeniem zapewniającym pracownikowi godne warunki życia.

W komentowanym przepisie nie wymieniono rodziny pracownika i wpływu otrzymywanego przez niego wynagrodzenia na godziwy standard życia również jego rodziny. Skuteczna realizacja ww. prawa powinna zatem prowadzić do uznania prawa pracowników do takiego wynagrodzenia, które zapewni im i ich rodzinom godziwy poziom życia.

„2. uznać prawo pracowników do wyższej stawki wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem wyjątków w szczególnych przypadkach.”

a) powyższy przepis może wpłynąć na zmianę zasad rozliczania nadgodzin pracowników zatrudnionych na niepełny etat. Zgodnie z art. 151 § 5 Kodeksu pracy, strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia w wysokości 50% lub 100% wynagrodzenia. W razie nie zawarcia w umowie o pracę stosownej klauzuli w tej kwestii dodatek za nadgodziny przysługuje na zasadach analogicznych jak w przypadku pełnego wymiaru czasu pracy (choć w doktrynie są prezentowane również odmiennie stanowiska).

Warto pamiętać, że kwestia prawa pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych została rozstrzygnięta w wyroku TS z 19.10.2023 r., C-660/20, MK v. Lufthansa CityLine GmbH. Z tego wyroku wynika, że przepis krajowy uzależniający zapłatę dodatkowego wynagrodzenia - jednolicie dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy i w wymiarze pełnym - od przekroczenia tej samej liczby godzin stanowi „mniej korzystne” traktowanie pracowników zatrudnionych w

niepełnym wymiarze czasu pracy. Wyznaczone w wyżej powołanym wyroku prawo pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oznacza, że przysługuje ono za pracę wykonaną ponad wymiar czasu pracy określony w umowie.

W związku z tym orzeczeniem należy dokonać zmiany § 5 komentowanego artykułu Kodeksu pracy, polegającej na ustaleniu przez ustawodawcę minimalnych uprawnień pracowników w tym względzie.

- b) w razie rekompensaty nadgodzin czasem wolnym należy wprowadzić jednolitą zasadę 1 h -1,5 h (a więc w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych) - niezależnie od tego, czy wniosek w tej sprawie pochodzi od pracownika czy pracownik odbiera czas wolny na polecenie pracodawcy.

Obecnie, zgodnie z art. 151² § 1 Kodeksu pracy, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. W wielu zakładach pracy czas wolny rozlicza się na zasadzie 1 h : 1 h, bez względu na to, z czyjej inicjatywy następuje rekompensata godzin nadliczbowych czasem wolnym.

Propozycja wyższego wymiaru czasu wolnego w zamian za pracę w nadgodzinach w każdym przypadku będzie oznaczała właściwą i racjonalną rekompensatę nadgodzin dla pracownika (wyższa stawka), a ponadto zapobiegnie częstej praktyce opierania się pracodawcy o „domniemany” wniosek pracownika w tej sprawie (co prowadzi do rozliczania tego czasu na zasadach 1 h : 1 h).

- c) przepis ZEKS będzie również odnosił się do pragmatyk służbowych np. do art. 97 ust. 6 ustawy o służby cywilnej, zgodnie z którym pracownikowi służby cywilnej za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje czas wolny w tym samym wymiarze albo wynagrodzenie. Czas wolny będący jedynym świadczeniem rekompensującym nadgodziny powinien być przyznany w zwiększonym wymiarze.

Zwracamy ponadto uwagę, że art. 4 ust. 1 ZEKS, gwarantujący pracownikom prawo do wynagrodzenia zapewniającego godziwy poziom życia, będzie istotnym

krokiem w kierunku urzeczywistnienia w przyszłości prawa do godziwego wynagrodzenia w Polsce. Jednocześnie wyraźnie podkreślamy, że sama ratyfikacja nie przesądza o pełnej realizacji standardu godziwego wynagrodzenia.

W projekcie uzasadnienia wniosku o ratyfikację Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wskazuje, że obecny poziom minimalnego wynagrodzenia za pracę, rozpatrywany łącznie z systemem świadczeń społecznych oraz rozwiązaniami ograniczającymi koszty utrzymania, pozwala uznać, że Polska spełnia standard wynikający z art. 4 ust. 1 Karty.

OPZZ nie podziela tej oceny. W naszej opinii obecny poziom minimalnego wynagrodzenia nie spełnia w pełni kryterium godziwego wynagrodzenia, jeżeli uwzględni się rzeczywiste koszty utrzymania gospodarstw domowych oraz siłę nabywczą wynagrodzenia netto. Znaczna część dochodów osób otrzymujących minimalne wynagrodzenie jest wciąż przeznaczana na zaspokojenie podstawowych potrzeb, takich jak koszty mieszkania, energii czy żywności. W istotny sposób ogranicza to możliwość finansowania innych niezbędnych wydatków związanych z ochroną zdrowia, edukacją, kulturą, wypoczynkiem oraz oszczędnościami. Warto podkreślić, że w międzynarodowych standardach godziwe wynagrodzenie oznacza wynagrodzenie pozwalające nie tylko na zaspokojenie elementarnych potrzeb bytowych, lecz również na prowadzenie życia odpowiadającego godności człowieka, uczestnictwo w życiu społecznym, zaspokojenie potrzeb mieszkaniowych, zdrowotnych, edukacyjnych i kulturalnych oraz tworzenie minimalnych oszczędności zabezpieczających przed nieprzewidzianymi zdarzeniami.

Warto także podkreślić, że mimo corocznego wzrostu minimalnego wynagrodzenia w 2025 roku ubóstwo pracujących w Polsce (8,4%) jest według Eurostatu wyższe niż średnia unijna (8,3%). Potwierdza to dodatkowo tezę, że płaca minimalna w Polsce nie zapewnia godziwego poziomu życia.

Nie można również przyjąć, że o godziwości wynagrodzenia przesądza istnienie wskazanych w uzasadnieniu świadczeń społecznych. Instrumenty te są adresowane do określonych grup obywateli i nie przysługują wszystkim pracownikom otrzymującym minimalne wynagrodzenie. Warto zauważyć, że osoba samotna, bezdzietna lub niespełniająca ustawowych kryteriów nie korzysta z większości wskazanych świadczeń. Oznacza to, że nie mogą one stanowić argumentu przemawiającego za tezą, że minimalne wynagrodzenie zapewnia godziwy poziom życia.

W ocenie OPZZ zasadniczym kryterium realizacji art. 4 ust. 1 Karty powinny pozostawać dochody uzyskiwane z pracy. To właśnie wynagrodzenie za pracę powinno stanowić podstawowe źródło utrzymania pracownika i jego rodziny oraz zapewniać możliwość prowadzenia godnego życia. Świadczenia społeczne powinny natomiast pełnić funkcję uzupełniającą, a nie rekompensować niskiego poziomu wynagrodzeń.

OPZZ podkreśla, że powyższe okoliczności nie stanowią jednak argumentu przeciwko ratyfikacji Karty. Wręcz przeciwnie, naszym zdaniem istnieje potrzeba jej jak najszybszego ratyfikowania. Pozwoli to na ukształtowanie polityki płacowej zapewniającej osiągnięcie standardu godziwego wynagrodzenia oraz ograniczenie zjawiska ubóstwa pracujących.

W naszej ocenie ratyfikacja Karty powinna zainicjować konkretne działania po stronie państwa, w tym zmiany w polityce państwa oraz obowiązującym prawie, w szczególności w obszarze sprawiedliwego wynagradzania pracowników, w tym:

- pełną implementację dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej oraz odpowiednie stosowanie zawartych w niej wskaźników referencyjnych;
- włączenie do procesu implementacji zmian prawa polegających na ustanowieniu płacy minimalnej jako kategorii jednoskładnikowej (jednorazowe wyłączenie wszystkich dodatków z wynagrodzenia);
- zmianę polityki państwa w obszarze wynagradzania pracowników sfery finansów publicznych. Konieczne jest pilne stworzenie nowego systemu wynagradzania pracowników sektora publicznego, który dostosuje poziom wynagrodzeń do zakresu obowiązków i odpowiedzialności oraz zapewni coroczny, realny wzrost płac i sprawiedliwość wynagradzania;
- wprowadzenie do porządku prawnego obowiązku prowadzenia corocznych negocjacji w sprawie wzrostu wynagrodzeń w przedsiębiorstwach oraz ustalanie corocznie, w drodze negocjacji w Radzie Dialogu Społecznego, rekomendowanego wskaźnika wzrostu wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw;
- pełną implementację dyrektywy w sprawie przejrzystości wynagrodzeń oraz zapewnienie jej skutecznego egzekwowania;
- zwiększenia przestrzegania prawa pracy w gospodarce i ograniczenia segmentacji rynku pracy poprzez rozwiązanie problemu arbitrażu

podatkowego z wykorzystaniem różnych rodzajów umów i zwiększenie atrakcyjności zatrudnienia na umowę o pracę;

- wprowadzenie zmian ustawowych gwarantujących pomocnikom rolnika, zatrudnionym na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach, prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę.

OPZZ deklaruje pełną gotowość do merytorycznej współpracy z rządem i organizacjami pracodawców w ramach Rady Dialogu Społecznego nad wypracowaniem rozwiązań, które pozwolą na skuteczne wdrożenie art. 4 ust. 1 Karty.

4) art. 5 ZEKS - Prawo do organizowania się.

Ratyfikację tego przepisu można wykorzystać w kierunku wprowadzenia odpowiednich przepisów, gwarantujących realną zasadę swobody tworzenia związków zawodowych. W ostatnim czasie obserwujemy bowiem nasilone działania niektórych pracodawców, żądających od związków zawodowych kompletnej dokumentacji związanej z utworzeniem i rejestracją organizacji związkowej lub jej jednostki organizacyjnej. W razie odmowy udostępnienia takiej dokumentacji odmawiają uznania związku zawodowego w danym miejscu pracy i podjęcia jakiegokolwiek współpracy.

5) art. 6 ZEKS - Prawo do rokowań zbiorowych:

„W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do rokowań zbiorowych, Strony zobowiązują się:

2. popierać, kiedy to konieczne i właściwe, mechanizm dobrowolnych rokowań między pracodawcami lub organizacjami pracodawców z jednej strony, a organizacjami pracowników z drugiej strony, w celu uregulowania, w drodze układów zbiorowych pracy, warunków zatrudnienia,”

Ustawa z dnia 5 listopada 2025 roku o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. z 2025 r., poz. 1661) w niektórych obszarach utrudnia prowadzenie rokowań układowych. Należy bowiem mieć na uwadze, że w tej ustawie nie zawarto definicji ponadzakładowej organizacji związkowej, która to definicja znajdowała się w uchylonym art. 238 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. Zgodnie z tą definicją za ponadzakładową organizację związkową należało rozumieć organizację związkową będącą ogólnokrajowym związkiem zawodowym, zrzeszeniem

(federacją) związków zawodowych lub ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową (konfederacją).

Brak takiej definicji w obowiązujących przepisach prowadzi do podważania reprezentacji związkowej w negocjacjach nad ponadzakładowym układem zbiorowym pracy.

6) art. 10 ZEKS - Prawo do szkolenia zawodowego:

„W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do szkolenia zawodowego, Strony zobowiązują się...”

Przepis ten może wielowymiarowo wpłynąć na politykę rynku pracy i nadać jej większe znaczenie, zarówno w wymiarze finansowym, jak i podmiotowym. Nakłady na aktywne formy polityki rynku pracy są w Polsce niewystarczające, zwłaszcza jeśli chodzi o bieżący rok. Istotne jest, aby wzmocnić sytuację Funduszu Pracy poprzez przywrócenie składki na Fundusz w wysokości 2,45% podstawy, jak i większe skupienie wydatków na polityce rynku pracy.

Kluczowe jest także wzmocnienie elastycznych form finansowania, takich jak zaakceptowane w 2019 roku przez stronę pracowników i stronę pracodawców Rady Dialogu Społecznego utworzenie Funduszu Podnoszenia Kompetencji i Kwalifikacji. Utworzenie Funduszu nie osłabi potencjału finansowego Funduszu Pracy, a wzmocni zaangażowanie stron dialogu społecznego w uaktualnianie kompetencji i kwalifikacji.

7) art. 12 ust. 2 ZEKS - Prawo do zabezpieczenia społecznego:

„W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do zabezpieczenia społecznego, Strony zobowiązują się:

2. utrzymywać system zabezpieczenia społecznego na zadowalającym poziomie, równym co najmniej poziomowi niezbędnemu dla ratyfikowania Europejskiego Kodeksu Zabezpieczenia Społecznego.”

Prognozy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wskazują na systematyczny spadek stopy zastąpienia świadczeń emerytalnych z systemu powszechnego. Prognozy wskazują na duże ryzyko spadku świadczeń emerytalnych poniżej poziomu niezbędnego dla ratyfikowania Europejskiego Kodeksu Zabezpieczenia Społecznego. Ratyfikowanie ZEKS wzmocni postulaty zwiększania adekwatności świadczeń emerytalnych z systemu powszechnego.

Podobnie, ratyfikacja Karty przyczyni się do dyskusji nad potrzebą zmian wysokości świadczenia dla bezrobotnych. Obecnie świadczenie nie jest powiązane z wysokością uprzednio otrzymywanego wynagrodzenia. Ponadto wysokość zasiłku dla bezrobotnych znajduje się poniżej poziomu niezbędnego dla ratyfikowania Europejskiego Kodeksu Zabezpieczenia Społecznego.

8) art. 21 ZEKS - Prawo do informacji i konsultacji.

- a) w Polsce w wielu zakładach pracy jest problem z uzyskaniem przez zakładową (międzyzakładową) organizację związkową przystępnej i potrzebnej do wykonywania działalności związkowej informacji. Dodatkowo należy wskazać, że czas uzyskania potrzebnej informacji wynosi 30 dni (art. 28 ustawy o związkach zawodowych), co niekorzystnie wpływa na prowadzenie działalności związkowej, a także na sam proces negocjacyjno-decyzyjny organów związkowych. Należy zatem dokonać przeglądu zasad wskazanych w art. 28 ustawy o związkach zawodowych w celu oceny ich zgodności z przepisami ZEKS.
- a) warto również poruszyć kwestię poufności udzielanych przez pracodawcę informacji z uwagi na pojawiające się klauzule o zachowaniu poufności przez członków zarządów związków zawodowych, w których wpisywane są również kary umowne, niejednokrotnie sięgające kilkudziesięciu tysięcy złotych.
- b) wiele kwestii w zakładach pracy jest konsultowane z organizacjami związkowymi w niewłaściwym czasie, już po podjęciu decyzji przez pracodawcę lub też w sposób niepełny, wybiórczy. W związku z powyższym należy wprowadzić rozwiązania mające na celu prowadzenie konsultacji we właściwym terminie, umożliwiającym związkom zawodowym realny wpływ na treść podejmowanych decyzji.

9) art. 31 ZEKS - Prawo do mieszkania.

Uzasadnienie wniosku nie wskazuje jednoznacznie przyczyn wyłączenia z ratyfikacji Karty art. 31 ust 2.

Art. 32 Karty odnosi się do prawa do mieszkania, a zatem zapewnienia dostępu do mieszkań szczególnie osobom z grup wrażliwych, o odpowiednim standardzie oraz uczynienia kosztów mieszkań dostępnymi dla osób, które ich nie mają. Z

ratyfikacji Karty ma zostać wyłączone „zapobieganie i ograniczanie bezdomności, w celu jej stopniowego likwidowania”, co budzi wątpliwości OPZZ.

Brak stabilności mieszkaniowej jest jednym z najistotniejszych problemów społecznych w Polsce. Dlatego OPZZ od lat domaga się prowadzenia przez państwo długoterminowej, kompleksowej i adekwatnie finansowanej polityki mieszkaniowej, która uwzględni zróżnicowanie dochodowe obywateli. Potrzebujemy adekwatnie finansowanej ze środków publicznych polityki mieszkaniowej, która doprowadzi do zwiększenia podaży i jakości mieszkań przystępnych cenowo, a także wzrostu liczby budowanych mieszkań socjalnych, lokali spółdzielczych, komunalnych, socjalnych i na wynajem.

Konieczne są także zmiany w systemie podatkowym, które ograniczą spekulacje na rynku mieszkaniowym i inwestowanie w nieruchomości celem zwiększania wartości kapitału, ponieważ wpływa to na wzrost cen mieszkań i ogranicza ich dostępność.

Wątpliwości budzi fakt wyłączenia z ratyfikacji niektórych przepisów ZEKS, w szczególności art. 22, 24, 27 ust. 3, 28 oraz 29 ZEKS. OPZZ wskazuje, że przedstawiana przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej argumentacja jest niewystarczająca. Prosimy zatem o podanie szczegółowych powodów, jakimi resort pracy kierował się wyłączając ww. postanowienia ZEKS z procesu ratyfikacji.

Kończąc chcemy wskazać, że dla OPZZ istotną sprawą jest ratyfikowanie Protokołu o skardze zbiorowej z dnia 9 listopada 1995 roku. Wprowadza on mechanizm skarg zbiorowych, który umożliwia partnerom społecznym, w tym związkom zawodowym i organizacjom pracodawców, bezpośrednie zgłaszanie do Europejskiego Komitetu Praw Społecznych (ECSR) naruszeń praw gwarantowanych w ZEKS.

Z poważaniem

Przewodniczący OPZZ

Piotr Ostrowski

