Dlaczego to takie ważne?

Czas na nowe otwarcie!

Trzydzieści lat po przemianach ustrojowych, polskim pracownicom i pracownikom nadal żyje się ciężko. Wciąż istnieje problem biednych pracujących. Realizacja oczekiwań społecznych jest odsuwana z kadencji na kadencję kolejnych ekip rządowych. Co więcej nie doczekaliśmy się spełnienia wielu postulatów, formułowanych już podczas sierpniowego przełomu w 1980 roku, jak choćby:

• zagwarantowania prawa do strajku dla wszystkich pracujących,
• zagwarantowania wzrostu płac równolegle do wzrostu cen i spadku wartości pieniądza,
• wprowadzenia zasady doboru kadry kierowniczej na zasadach kwalifikacji, a nie przynależności partyjnej,
• wprowadzenia emerytury ze względu na staż pracy,
• poprawienia warunków pracy ochrony zdrowia,
• zapewnienia odpowiedniej liczby miejsc w żłobkach i przedszkolach dla dzieci,
• dostępności mieszkań.

Te i inne postulaty dotyczyły praw i wolności konstytucyjnych, pracowniczych i związkowych, ograniczenia przywilejów władzy oraz poprawy warunków socjalno-bytowych społeczeństwa. Część z nich siłą rzeczy straciła na ważności, część naszym zdaniem jest w 2020 roku wciąż aktualna. Naszym obowiązkiem jest dopisać także nowe postulaty, których realizacji oczekuje dzisiaj społeczeństwo!

21 postulatów

Czas zatem na nowe otwarcie i przypomnienie najważniejszych postulatów i oczekiwań pracowników. Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych od lat formułuje te oczekiwania, do których należą:

1. Coroczny wzrost płac w przedsiębiorstwach, w oparciu o negocjacje ze związkami zawodowymi.
2. Gwarancja systemowego wzrostu płac dla zatrudnionych w instytucjach publicznych.
3. Wyższa płaca minimalna – co najmniej 50% przeciętnej i 60% mediany, bez wliczania do niej dodatków.
4. Likwidacja wszelkich form dyskryminacji płacowej.
5. Umożliwienie pracownikom o bardzo długim stażu ubezpieczeniowym (kobiety po 35 latach, a w mężczyźni po 40 latach) wcześniejszego przejścia na emeryturę oraz likwidacja wygasającego charakteru emerytur pomostowych.
6. Likwidacja śmieciówek i fałszywego samozatrudnienia. Zatrudnienie tylko na podstawie stosunku pracy.

7. Sprawiedliwe i progresywne podatki, z wyższą kwotą wolną od podatku i wyższymi pracowniczymi kosztami uzyskania przychodu.
8. Wyższe zasiłki dla bezrobotnych – co najmniej 50% ostatniego wynagrodzenia.
9. Poprawa dostępności do ochrony zdrowia.
10. Dostępność mieszkań.
11. Wydłużenie urlopu wypoczynkowego do 35 dni.
12. 35-godzinny tydzień pracy i 2 wolne niedziele dla pracujących w niedziele.
13. Wzmocnienie negocjacji zbiorowych i układów zbiorowych pracy.
14. Zagwarantowanie prawa do strajku dla wszystkich zatrudnionych, prawo związków zawodowych do prowadzenia sporu zbiorowego i strajku z podmiotem odpowiedzialnym za politykę płacową i warunki pracy w danym przedsiębiorstwie.
15. Zwiększenie skuteczności i efektywności działania Państwowej Inspekcji Pracy.
16. Społeczny nadzór partnerów społecznych nad Funduszem Pracy i Funduszem Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.
17. Większy udział pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwami poprzez rozszerzaniu udziału ich przedstawicieli w zarządach i radach nadzorczych.
18. Skrócenie czasu postępowań w sądach pracy.
19. Prawo do odliczania od podatku składki związkowej.
20. Prawo do wstępu na teren zakładu pracy przedstawicieli związków zawodowych, którzy nie są zatrudnieni u danego pracodawcy, jeżeli wynika to z oczekiwań pracowników oraz do prowadzenia polityki informacyjnej na terenie zakładu pracy.
21. Dobór kadry kierowniczej w spółkach Skarbu Państwa oraz instytucjach publicznych na zasadach kwalifikacji, a nie przynależności partyjnej.

Postulat 1: Coroczny wzrost płac w przedsiębiorstwach w oparciu o negocjacje ze związkami zawodowymi

Realizacja rządowej Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju wymaga wyższych płac, m.in. w przedsiębiorstwach. W przeciwnym razie Polska jeszcze długo nie wydostanie się z pułapki średniego dochodu. Kondycja finansowa przedsiębiorstw i wypracowane przez nie zyski stanowią korzystną przestrzeń dla negocjowania wzrostu wynagrodzeń przez związki zawodowe. Potrzeba wzrostu wynagrodzeń pracowników wynika z ich generalnie niskiego poziomu. Wyższy wzrost

płac pracowników jest uzasadniony także z uwagi na rosnące koszty życia, o czym świadczą dane opisujące kształtowanie się poziomu inflacji. Wzrost dochodów od dyspozycji gospodarstw domowych jest istotny, skoro sam rząd przyjął założenie, że to popyt konsumpcyjny ma być kluczowym komponentem wzrostu PKB w 2020 r. i 2021 r.

Doświadczenie minionych lat pokazało, że uchylenie ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców pozbawiło, w wielu przypadkach, przedstawicieli pracowników skutecznego narzędzia wpływania na kształtowanie funduszu płac w przedsiębiorstwie.

Zgodnie z ww. ustawą, przepisy prawa regulowały mechanizm negocjacji w sprawie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców. Mechanizm ten miał zastosowanie do podmiotów gospodarki narodowej prowadzących działalność gospodarczą, w tym również jednostek organizacyjnych działających na podstawie prawa bankowego, prawa o publicznym obrocie papierami wartościowymi i funduszach powierniczych, przepisów ustawy o działalności ubezpieczeniowej, a także samodzielnych zakładów opieki zdrowotnej zatrudniających powyżej 50 osób.

Przepisy ustawy upoważniały Trójstronną Komisję do Spraw Społeczno-Gospodarczych do uzgodnienia wskaźników wzrostu przeciętnych wynagrodzeń zaliczanych w ciężar kosztów u przedsiębiorców. Corocznie, Komisja Trójstronna, na podstawie otrzymanych od rządu informacji, określała, w drodze uchwały, roczny wskaźniki przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia wraz ze wskaźnikami kwartalnymi. Jeżeli Trójstronna Komisja nie wywiązała się z obowiązków w terminie, wskaźnik ten określała Rada Ministrów.

Po uchyleniu ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców brak jest mechanizmu oddziaływania na negocjacje płacowe ze szczebla krajowego. Wzrost płac ustalają samodzielnie strony uprawnione do zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy, tzn. zakładowe organizacje związkowe i pracodawca.

Uważamy, że prowadzenie negocjacji płacowych w firmach nadal powinno odbywać się przy zachowaniu pełnej suwerenności podmiotów dialogu społecznego, tzn. organizacji związkowych i pracodawców. Tak jak dotychczas wzrost wynagrodzeń na szczeblu przedsiębiorstwa musi być oparty na możliwościach i sytuacji finansowej każdego z przedsiębiorców. Poszukiwanie kompromisu w negocjacjach może być jednak łatwiejsze, jeśli w proces ten zaangażują się reprezentatywne centrale związkowe i organizacje pracodawców, tworzące Radę Dialogu Społecznego, które każdego roku będą ustalały rekomendowany wskaźnik przyrostu wynagrodzeń na kolejny rok. Celem OPZZ jest zatem wprowadzenie stałego mechanizmu ustalania wskaźnika przyrostu wynagrodzeń na dany rok oraz obligatoryjność corocznych negocjacji płacowych w przedsiębiorstwie w oparciu o ten wskaźnik.

W trakcie negocjacji należy jednak pamiętać, że podstawowym wyznacznikiem określenia wysokości wskaźnika przyrostu przeciętnego wynagrodzenia u danego przedsiębiorcy powinna być zawsze jego sytuacja finansowa.

Analizę sytuacji finansowej przedsiębiorcy można przeprowadzić na podstawie danych o wynikach finansowych (np. zysk netto lub strata netto), a także w oparciu o

inne wskaźniki np. obliczone na bazie informacji ze sprawozdania GUS-F01, dodatkowych danych bilansowych oraz rocznych sprawozdań finansowych.

W analizach można wziąć pod uwagę np.:

- wynik finansowy na poszczególnych rodzajach działalności (działalność operacyjna, działalność finansowa, całokształt obrotu),
- rentowność obrotu netto,
- rentowność majątku ogółem,
- rentowność kapitałów własnych,
- mechanizm dźwigni finansowej,
- wskaźnik poziomu kosztów,
- wydajność pracy na 1 zatrudnionego,
- wskaźnik płynności I stopnia,
- wskaźnik płynności II stopnia,
- wskaźnik płynności III stopnia,
- wskaźnik obrotu zapasami,
- wskaźnik obrotu należnościami.

Warto także wykorzystać informacje dodatkowe, takie jak:

- sytuacja społeczna w podmiocie,
- poziom zatrudnienia,
- ogólny poziom zadłużenia,
- terminowość regulowania zobowiązań wobec budżetu państwa np. FUS, NFOŚ,
- zdolność kredytową,
- zagrożenie działalności spółki,
- działania restrukturyzacyjne.

Warszawa, dnia 3 sierpnia 2020 r.

Sporządził: Norbert Kusiak, dyrektor Wydziału Polityki Gospodarczej i Funduszy Strukturalnych

Postulat 2: Gwarancja systemowego wzrostu płac dla zatrudnionych w instytucjach publicznych

Deklarowane w Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju przez rząd działania mające na celu transformację gospodarki w kierunku gospodarki opartej na wiedzy z innowacyjnym sektorem wytwórczym oraz nowoczesnym sektorem usług wymagają stworzenia właściwych warunków do wzrostu wynagrodzeń nie tylko w sektorze przedsiębiorstw, ale także w sferze budżetowej oraz dostosowania systemu edukacji i kształcenia zawodowego do obecnych przemian społecznych i wyzwań XXI wieku.

Niestety obecny poziom płac w sferze budżetowej zmniejsza zainteresowanie pracą w sektorze publicznym, co prowadzi do postępującej erozji kadr i hamuje rozwój państwa. Wbrew politycznym deklaracjom państwo wciąż nie gwarantuje zasadniczej poprawy sytuacji płacowej osób zatrudnionych w instytucjach publicznych i nie wzmacnia swojej pozycji jako pracodawcy oferującego atrakcyjne miejsca pracy. Wysokość wynagrodzeń pracowników, jak też rozwarstwienie płacowe między poszczególnymi grupami zawodowymi pracującymi w instytucjach publicznych są od lat źródłem wielu konfliktów. W wielu jednostkach budżetowych wysokość przeciętnego wynagrodzenia jest niższa od średniego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.

Nie bez znaczenia dla dynamiki wzrostu płac jest także stabilizująca reguła wydatkowa. Przez wiele lat jej stosowanie ograniczało wzrost większości wydatków sektora instytucji rządowych i samorządowych, hamując tym samym podnoszenie wynagrodzeń. OPZZ uważa, że w sytuacji czasowego zawieszenia stosowania stabilizującej reguły wydatkowej w 2020 r. - w związku z ogłoszeniem stanu epidemii oraz wejścia na ścieżkę stopniowego dostosowywania dopuszczalnego limitu wydatków - wynagrodzenia w sferze budżetowej powinny wzrosnąć. Dlatego negatywnie oceniamy propozycję rządu, aby w 2021 roku wskaźnik wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej wyniósł 100,0 proc. w ujęciu nominalnym (tzn. wynagrodzenia w roku 2021 nie będą waloryzowane automatycznie jednym wskaźnikiem).

Realnym problemem sfery budżetowej jest duża fluktuacja zatrudnienia. W służbie cywilnej na przykład zatrudnienie w latach 2010-2017 spadło łącznie o 2,9 proc. – i to w sytuacji nakładania na urzędy nowych zadań – a wskaźnik fluktuacji w 2017 roku wyniósł 11,1 proc. W stosunku do roku 2016 wzrósł on o ponad połowę. Tak wysoki wskaźnik nie był notowany od 2008 roku. Ponadto niepokojącym zjawiskiem obserwowanym od wielu lat jest postępujący spadek udziału ludzi młodych w zatrudnieniu.

Dzisiaj, na pracownikach sfery budżetowej ciążą nowe obowiązki wynikające z uchwalenia kolejnych tarcz antykryzysowych. W obecnej sytuacji na rynku pracy, w której sektor prywatny coraz częściej sięga po zasoby pracy sektora publicznego, oferując pracownikom wyższe płace, stabilizacja zatrudnienia i pewność wypłaty wynagrodzenia nie zagwarantują zmniejszenia fluktuacji zatrudnienia. Dlatego niezbędne jest zagwarantowanie pracownikom sfery budżetowej godnych wynagrodzeń poprzez ich coroczny wzrost.

Decydenci muszą dostrzec, że istnieje zależność pomiędzy oczekiwaną poprawą jakości funkcjonowania państwa i wzrostem wynagrodzeń pracowników sfery budżetowej. Przyjazne podatnikom urzędy i sądy, wysokiej jakości opieka zdrowotna i edukacja oraz bezpieczeństwo są konieczne, aby zapewnić postęp, innowacyjność i konkurencyjność, a tym samym zrealizować Strategię na Rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju. Nie da się osiągnąć ww. celów bez zagwarantowania pracownikom sfery budżetowej godnych wynagrodzeń. Dlatego OPZZ postuluje, aby przyspieszyć w Radzie Dialogu Społecznego prace nad zmianą dotychczasowego modelu kształtowania płac w sferze budżetowej i wypracować systemowe rozwiązania w tym zakresie, między innymi poprzez powiązanie kwot bazowych ze wzrostem PKB.

Opracował: Norbert Kusiak, dyrektor Wydziału Polityki Gospodarczej i Funduszy Strukturalnych

Postulat 3: Wyższa płaca minimalna – co najmniej 50% przeciętnej i 60% mediany, bez wliczania do niej dodatków

Ustawowe określanie wysokości płacy minimalnej ma głęboki sens społeczny i ekonomiczny. Płaca minimalna stanowi dorobek cywilizacyjny, który chroni pracownika przed wyzyskiem, zapewnia mu minimalną ochronę w pracy oraz przeciwdziała nieuczciwej konkurencji przedsiębiorstw. Dlatego ustawowa płaca minimalna istnieje w 21 z 27 państwach członkowskich Unii Europejskiej a Komisja Europejska podjęła w 2020 roku szereg działań odnoszących się do godnych płac minimalnych.

W Polsce płaca minimalna jest ustalana na mocy przyjętej w 2002 r. ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. W drodze zaproponowanego mechanizmu płaca minimalna miała rosnąć ówcześnie w stopniu nie niższym niż prognozowany na dany rok wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych. Jeżeli wskaźnik ten przekracza 5%, płacę minimalną ustal się dwa razy do roku, w półrocznych odstępach. Nowelizacja ustawy z 1 lipca 2005 r., przygotowana przez OPZZ, zwiększyła gwarancję corocznego wzrostu wynagrodzenia minimalnego, w przypadku gdy będzie ono niższe od połowy przeciętnego wynagrodzenia. Wskaźnikiem waloryzującym wysokość tego wynagrodzenia jest obecnie wartość 2/3 prognozowanego realnego przyrostu produktu krajowego brutto.

Znaczenie płacy minimalnej zauważa także rządowa Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju (SOR). Słusznie podkreśla się w niej, że wyczerpały się dotychczasowe dźwignie wzrostu i konkurencyjności (niskie płace i wynagrodzenia), które przez wiele lat zapewniały Polsce zdolność do konkurowania z liderami wzrostu gospodarczego. Bez zbudowania nowych Polska utknie w gronie krajów o średnim dochodzie, dlatego potrzebne są nowe lokomotywy rozwoju. SOR wskazuje nie tylko na potrzebę budowy globalnych specjalizacji polskiej gospodarki, ale także na tworzenie wysoko płatnych miejsc pracy i konkurowanie na bazie kompetencji i unikalnych umiejętności pracowników, a przede wszystkim na konieczność zasadniczego zwiększenia poziomu wynagrodzeń. Z tego punktu widzenia taka wizja rozwoju może stanowić dla pracowników szansę, ale może także powodować szereg zagrożeń wynikających z jej wdrażania. Jednym z nich jest niski poziom płacy minimalnej.

Zgodnie z normami prawa międzynarodowego wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę powinna pozwalać na godne życie pracownika i jego rodziny. Na przykład Międzynarodowa Organizacja Pracy rekomenduje jako kryterium ustalania płacy minimalnej 50% płacy przeciętnej w danym kraju. MOP zakłada bowiem, że płaca minimalna powinna zapewnić poziom życia pozwalający na uczestnictwo w życiu danej zbiorowości i nie powodujący pauperyzacji i wykluczenia społecznego osób najniżej zarabiających. Niestety, brak ratyfikacji przez Polskę Konwencji MOP nr 131 i przyjęcia Zalecenia nr 135 z 1970 roku dotyczącego ustalania płac minimalnych powoduje, że płaca minimalna w Polsce nie spełnia kryterium wynagrodzenia godziwego.

Warto w tym miejscu przypomnieć, że kwestia płacy minimalnej w Europie jest istotna dla Komisji Europejskiej. W 2020 r. Komisja Europejska rozpoczęła konsultacje z partnerami społecznymi w sprawie możliwych działań dotyczących wyzwań odnoszących się do sprawiedliwych płac minimalnych. OPZZ z zadowoleniem przyjmuje ujęcie kwestii płac minimalnych jako kluczowego elementu polityki społecznej Unii Europejskiej. Oczekujemy, że efektem działań Komisji będzie wzrost płac minimalnych w UE do poziomu, który zapewni pracownikom i ich rodzinom godne życie, a w konsekwencji znaczący spadek ubóstwa pracujących. Komisja powinna doprowadzić do tego, aby płace minimalne w UE spełniały standardy godnego życia określone przez Radę Europy a wszystkie państwa ratyfikowały i właściwie wdrożyły Konwencję Nr 131 i zalecenie Międzynarodowej Organizacji Pracy odnoszące się płacy minimalnej oraz art. 4 ust 1.

Europejskiej Karty Społecznej. OPZZ oczekuje, że Komisja Europejska uzna, że płaca minimalna w państwach członkowskich powinna wynosić co najmniej 50% płacy przeciętnej i co najmniej 60% mediany płac.

Wciąż nie wiadomo, jak ukształtuje się relacja płacy minimalnej do przeciętnego wynagrodzenia w 2020 roku. Według zapowiedzi rządu z 2019 r. relacja ta ma wynieść 49,7%.

W 2019 r. relacja minimalnego wynagrodzenia za pracę do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej nie poprawiła się w stosunku do roku 2018. Przeciętne wynagrodzenie w 2019 r. wyniosło 4918,17 zł. Oznacza to, że relacja płacy minimalnej do przeciętnego wynagrodzenia wyniosła 45,7%, czyli tyle, ile w 2018 roku. Tym samym nie sprawdziła się obietnica rządu, który podnosząc płacę minimalną w 2019 r. do poziomu 2250 zł obiecał, że osiągnie ona wyższą, korzystniejszą dla pracujących relację – na poziomie 47,2%. Rzeczywista relacja okazał się jednak niższa aż o 1,5 p.p. OPZZ przestrzegało przed takim scenariuszem, argumentując, że przeciętne wynagrodzenie w 2019 r. wzrośnie o ponad 100 zł więcej niż prognozuje rząd. Nasze szacunki w zakresie wzrostu płacy przeciętnej okazały się trafniejsze, ponieważ uwzględniły większą presję pracowników na wzrost płac oraz poprawę koniunktury gospodarczej. Odrzucona przez rząd propozycja OPZZ, aby płaca minimalna w 2019 r. wyniosła 2383 zł, zapewniłaby poprawę relacji płacy minimalnej do płacy przeciętnej o 2,8 p.p. (do poziomu 48,5%).

W 2020 r. rząd zaproponował, aby minimalne wynagrodzenie za pracę w 2021 r. wyniosło 2 800 zł brutto. Proponowana minimalna stawka godzinowa w 2021 r. ma wynieść 18,30 zł (w 2020 r. - 17 zł). Oznacza to wzrost minimalnego wynagrodzenia o 7,7% w stosunku do płacy minimalnej obowiązującej w tym roku (2 600 zł). W rezultacie w 2021 r. minimalne wynagrodzenie ma stanowić – jeśli sprawdzą się rządowe szacunki – 53,2% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej na 2021 r. W minionych latach prognozy rządu nie sprawdzały się jednak. Rządowa propozycja oznacza wzrost płacy minimalnej o 141 zł netto do poziomu 2062 zł netto. To niewiele, jeśli uwzględnimy wysoką inflację oraz rosnące koszty utrzymania. Propozycja OPZZ odpowiada w większym stopniu nie tylko na społeczne oczekiwania, ale również na zagrożenia płynące z gospodarki. Zamiar oparcia wzrostu gospodarczego o konsumpcję prywatną, co sygnalizuje rząd, musi być powiązany ze wzrostem najniższych płac, dlatego proponowana przez OPZZ podwyżka płacy minimalnej o 19,2% do poziomu 3100 zł, zapewni pracownikom, że ich wynagrodzenie minimalne wzrośnie o 353 zł netto do poziomu 2273 zł.

Warto mieć na uwadze, że zgodnie z konstrukcją ustawową minimalne wynagrodzenie za pracę nie ma charakteru jedynie wynagrodzenia zasadniczego. Jest to łączne wynagrodzenie pracownika za nominalny czas pracy w danym miesiącu, a więc poza wynagrodzeniem zasadniczym obejmuje również inne składniki wynagrodzenia i świadczenia pracownicze zaliczone do wynagrodzeń osobowych. W ocenie OPZZ konieczne jest zwiększenie przejrzystości wypłacania płacy minimalnej, dlatego od wielu lat podnosimy postulat wyłączenia wszystkich dodatków (np. dodatku za pracę w warunkach szkodliwych, dodatku do wynagrodzenia za pracę zmianową) z wynagrodzenia minimalnego. Sprawi to, że wynagrodzenie minimalne stanie się kategorią jednoskładnikową, wynagrodzeniem zasadniczym. Postulat ten jest w trakcie realizacji.

Dzięki aktywności OPZZ od 1 stycznia 2017 r. przy obliczaniu minimalnego wynagrodzenia za pracę nie uwzględnia się dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej. Do dnia 31 grudnia 2016 r. osoba, której wynagrodzenie zostało ustalone w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, pomimo wykonywania pracy w porze nocnej (za które przysługuje określony dodatek), mogła otrzymywać wynagrodzenie w wysokości nie powiększonej o przysługujący dodatek za pracę w porze nocnej, z uwagi na wynikający z obowiązujących przepisów prawa zakres składnikowy minimalnego wynagrodzenia za pracę. Od 1 stycznia 2020 r. wyłączono także z minimalnego wynagrodzenia za pracę dodatek do wynagrodzenia za staż pracy. Do tego czasu pracownik z dłuższym stażem pracy, otrzymujący wynagrodzenie na poziomie minimalnym, mógł mieć niższe wynagrodzenie zasadnicze niż osoba nowo zatrudniona (bez stażu pracy lub z krótkim stażem pracy.

Sporządził: Norbert Kusiak, dyrektor Wydziału Polityki Gospodarczej i Funduszy Strukturalnych

Postulat 4: Likwidacja wszelkich form dyskryminacji płacowej

W Polsce, w zależności od przyjętej metodologii badań, kobiety zarabiają średnio od 7% do 17% mniej niż mężczyźni (średnio około 700 zł). Według danych Eurostatu, w Unii Europejskiej, w 2017 r. luka płacowa pomiędzy kobietami i mężczyznami, a więc różnica pomiędzy kwotą średniego godzinowego wynagrodzenia brutto za pracę kobiet i mężczyzn wyniosła średnio 16%. Sytuacja w państwach członkowskich EU jest zróżnicowana: największą lukę płacową między kobietami a mężczyznami odnotowano w Estonii (23%), a krajem UE o najniższej różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn jest Rumunia (3%). Od 2010 r. zauważalny jest trend powolnego spadku różnicy pomiędzy średnim wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn. Spadek pomiędzy rokiem 2010 i 2017 wynosił 1,1 p.p. W Polsce mimo znacząco niższego wyniku zauważalny jest stały trend minimalnego wzrostu różnicy pomiędzy wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn. W 2017 r. luka płacowa wynosiła na polskim rynku pracy 7,2%.

Z danych GUS dotyczących luki płacowej w Polsce wynika z kolei, że różnica pomiędzy wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn wynosiła w 2016 r. 18,5%. W porównaniu z wynikami poprzedniego badania wynagrodzeń, zrealizowanego w 2012 r., sytuacja kobiet na polskim rynku pracy nieznacznie się poprawiła. Nierówności płacowe zmniejszyły się bowiem o 1,5 p.p. Wielkość luki płacowej w Polsce bywa różna w zależności od zawodu wykonywanego przez kobiety i mężczyzn. Największe rozmiary przybiera na stanowiskach specjalistycznych i menedżerskich. Pracownice zatrudnione na najwyższych szczeblach zarządzania (jako przedstawicielki władz publicznych, wyższe urzędniczki i kierowniczki) otrzymywały wynagrodzenie o 26% niższe niż mężczyźni wykonujący podobny zawód. Najmniejsze różnice w zarobkach kobiet i mężczyzn odnotowano w grupie pracowników biurowych oraz rolników i zawodów pokrewnych. Rozpiętość dysproporcji w zarobkach kobiet i mężczyzn zmienia się w zależności od branży, w której są oni zatrudnieni. Przeciętne wynagrodzenia kobiet są wyższe jedynie w budownictwie, w transporcie i gospodarce magazynowej, a także sekcji PKD związanej z dostawą wody, gospodarowaniem ściekami i odpadami oraz z rekultywacją. Niższych zarobków niż mężczyźni, kobiety mogą się spodziewać nawet w branżach tak silnie sfeminizowanych, jak edukacja czy opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Największe wartości luka płacowa osiąga w oferujących wysokie wynagrodzenia sekcjach związanych z działalnością finansową i ubezpieczeniami oraz informacją i komunikacją.

Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zmienia się wraz z wiekiem pracowników. Zazwyczaj jest niższa dla osób wchodzących na rynek pracy. Wysokość luki płacowej była w 2017 r. wyższa w sektorze prywatnym niż w sektorze publicznym. Luka płacowa w 2017 r. w sektorze publicznym wynosiła 2,8%, w porównaniu do 16,1% w sektorze prywatnym.

Pomimo wprowadzenia wyższych standardów prawnych do polskiego prawa pracy realizacja praw osób dyskryminowanych w praktyce jest utrudniona. Osoba taka musi występować o odszkodowanie bez informacji o poziomie płac i luce płacowej w swojej firmie czy instytucji. Uzyskanie odszkodowania zaś ma charakter indywidualny. OPZZ uważa, że należy wprowadzić instrument prawny, który służyłby równości wobec płci w polityce płacowej stosowanej przez pracodawców. Należy zatem wprowadzić u wszystkich pracodawców zatrudniających ponad 20 pracowników obowiązek monitoringu i corocznego informowania Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej o procentowej różnicy w poziomie płac kobiet i mężczyzn u danego pracodawcy. Rozwiązanie wprowadzałoby zachęty do głębszej analizy różnic płacowych według płci w danej jednostce i prezentacji wyników. W przypadku identyfikacji u danego pracodawcy różnic płacowych, instrument zobowiązywałby go do podjęcia działań naprawczych.

Sporządził: Norbert Kusiak, dyrektor Wydziału Polityki Gospodarczej i Funduszy Strukturalnych

Postulat 5: Wprowadzenie emerytur stażowych i likwidacja wygasającego charakteru emerytur pomostowych

Wprowadzenie emerytur stażowych

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych domaga się zapewnienia kobietom, które osiągnęły okres składkowy i nieskładkowy wynoszący co najmniej 35 lat oraz mężczyznom, którzy mają okres składkowy i nieskładkowy co najmniej 40 lat, możliwości przejścia na emeryturę wcześniej, niż przewiduje powszechny wiek emerytalny (60/65). Emerytury stażowe to szczególnie dobre rozwiązanie dla tych, którzy wcześnie rozpoczęli aktywność zawodową. Wieloletnia praca wywiera negatywny wpływ na wydajność i zdrowie pracownika, a także zmniejsza szanse na znalezienie zatrudnienia. Dlatego OPZZ zabiega o to, aby dać pracownikom prawo wyboru momentu przejścia na emeryturę pod warunkiem podlegania ubezpieczeniom społecznym i przepracowania określonej liczby lat.

Proponowane rozwiązanie przyniesie pracownikom i państwu następujące korzyści:

- stworzy silny bodziec do podejmowania rejestrowanej aktywności zawodowej,
- wpłynie na zwiększenie liczby osób podlegających ubezpieczeniom społecznym, co przyniesie zwiększenie wpływów do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne,
- spowoduje zwiększenie wpływów do budżetu państwa z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych,
- wpłynie na zwiększenie wpływów do Narodowego Funduszu Zdrowia z tytułu składek na ubezpieczenie zdrowotne.

Stworzenie możliwości wcześniejszego przejścia na emeryturę nie jest odosobnione w polskim porządku prawnym i obowiązuje względem wybranych grup zawodowych. Trybunał Konstytucyjny wielokrotnie stwierdzał, że odrębności w statusie ubezpieczeniowym poszczególnych grup obywateli, dostosowane do ich rzeczywistych potrzeb, nie powinny budzić co do zasady zastrzeżeń jako uzasadnione przesłankami rzeczowymi. Nie byłoby sprawiedliwe przyjęcie jednolitych rozwiązań dla wszystkich ubezpieczonych, gdyż istnieją obiektywne różnice w sytuacji zawodowej, ekonomicznej i społecznej osób uprawnionych do świadczeń.

Likwidacja wygasającego charakteru emerytur pomostowych

OPZZ opowiada się za zniesieniem wygasającego charakteru emerytur pomostowych. Prawo do emerytury pomostowej uzależnione jest wedle obecnie obowiązujących przepisów od wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub pracy o szczególnym charakterze przynajmniej przez jeden dzień przed 1 stycznia 1999 r. Oznacza to, że po 2042 r. żadna osoba nie uzyska prawa do świadczenia, pomimo tego, że nie znikną wszystkie przesłanki do likwidacji

ustawy o emeryturach pomostowych. Praktyka pokazuje, że poprawa warunków pracy i eliminowanie czynników szkodliwych nie następuje tak szybko, jak przypuszczano w czasie uchwalania ustawy przewidującej wygasający charakter emerytur pomostowych.

OPZZ chce doprowadzić do nadania prawa do emerytury pomostowej bez względu na datę rozpoczęcia pracy w szczególnych warunkach lub pracy o szczególnym charakterze. Rażąco niesprawiedliwe jest to, że osoby, które wykonują pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, lecz nie wykonywały jej przed 1 stycznia 1999 r., nie mogą skorzystać z prawa do emerytury pomostowej pomimo odprowadzania przez zatrudniających ich pracodawców składek na Fundusz Emerytur Pomostowych.

Istnieją również inne problemy wynikające z realizacji dotychczasowej ustawy o emeryturach pomostowych. Jeden z naszych postulatów w tej kwestii dotyczy zwiększenia uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy kontrolujących ewidencję pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. **Już w 2015 r. złożyliśmy inicjatywę poselską, w której wskazaliśmy za zasadne:**

- rozszerzenie zadań PIP o kontrolę prowadzonego przez pracodawcę wykazu stanowisk pracy, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze na podstawie przepisu art. 41 ust. 4 pkt 1 ustawy o emeryturach pomostowych;
- nadanie organom PIP uprawnień do nakazania pracodawcyumieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze;
- nadanie organom PIP uprawnień do nakazania pracodawcy umieszczenia stanowiska pracy, na którym są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w prowadzonym wykazie stanowisk;
- przesądzenie (poprzez dodanie w art. 41 ustawy o emeryturach pomostowych nowego ust. 6a) możliwości prowadzenia z urzędukontroli wykazu stanowisk pracy i ewidencji pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze przez organy PIP;
- doprecyzowanie obowiązku płatników składek w zakresie prowadzenia wykazu stanowisk pracy oraz powiadamiania pracowników o jegoaktualizacji.

Harmonogram walki OPZZ o emerytury stażowe i pomostowe

OPZZ nieprzerwanie od 2010 r. walczy o emerytury stażowe i pomostowe. Proponowane rozwiązanie wychodzi naprzeciw oczekiwaniom pracowników wykazujących się długim stażem pracy, a ponadto cieszy się wysokim poparciem społecznym. Nasz projekt obywatelski, pod którym podpisało się ponad 700 tysięcy pracowników, był już dwukrotnie przedstawiany w Sejmie (**22 lipca 2010 r. i 29 lutego 2012 r.**). Poniżej wymieniono liczne inicjatywy OPZZ na rzecz emerytur stażowych i pomostowych:

23 sierpnia 2018 r. wystąpiliśmy pisemnie do Prezesa Rady Ministrów Mateusza Morawieckiego z postulatem wprowadzenia emerytur stażowych. Jednocześnie poinformowaliśmy Pana Premiera, że Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych złożyło do Rady Dialogu Społecznego projekt ustawy o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy prosząc o zainicjowanie procesu legislacyjnego.

W tym samym dniu, tj. **23 sierpnia 2018 r.,** przesłaliśmy pismo do przewodniczącej Rady Dialogu Społecznego, Minister Elżbiety Rafalskiej – przypominające, że dziesięć miesięcy temu Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych złożyło do RDS projekt ustawy o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych.

3 marca 2019 r. skierowaliśmy do Prezydenta Rzeczpospolitej Polskiej projekt ustawy wprowadzający dodatkową możliwość skorzystania z prawa do emerytury po 35 latach stażowych dla kobiet i 40 latach stażowych dla mężczyzn, z prośbą o wsparcie prac nad zmianą prawa w tym zakresie. W tym samym dniu projekt skierowaliśmy do RDS.

9 maja 2019 r. OPZZ zwróciło się do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z petycją o poparcie złożonych w RDS przez Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych dwóch projektów ustaw emerytalnych: w sprawie emerytur stażowych i w sprawie niewygasającego charakteru emerytur pomostowych.

7 sierpnia 2019 r. otrzymaliśmy odpowiedź z Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej na naszą petycję.

19 września 2019 r. ponownie wystąpiliśmy z wnioskiem o wdrożenie rozwiązania do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

23 czerwca 2020 r. wystąpiliśmy z apelem o wdrożenie emerytur stażowych do Prezesa Rady Ministrów Mateusza Morawieckiego oraz Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Marleny Maląg.

Sporządziła: Katarzyna Duda, Wydział Polityki Społecznej, Rynku Pracy, Ubezpieczeń i Zdrowia OPZZ

Postulat 6: Likwidacja śmieciówek i fałszywego samozatrudnienia. Zatrudnienie tylko na podstawie stosunku pracy.

W Polsce od dłuższego czasu mamy do czynienia z powszechnym stosowaniem na rynku pracy umów cywilnoprawnych. Przedsiębiorcy dążą w ten sposób do ograniczenia kosztów pracy oraz obciążeń publicznoprawnych, jakie są związane z zatrudnianiem pracowników. Poziom ochrony praw osób wykonujących pracę na podstawie zatrudnienia niepracowniczego jest wciąż niewystarczający.

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych postuluje likwidację patologii związanych z elastycznym rynkiem pracy. Rozpatrzenie wniosku Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych w czerwcu 2015 r. przez Trybunał Konstytucyjny, pozwoliło osobom pracującym na podstawie umów cywilnoprawnych i samozatrudnionym na zrzeszanie się w związkach zawodowych. Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych umożliwia tym osobom skuteczną obronę ich praw i interesów.

Obecnie Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych podejmuje dalsze działania mające na celu m.in. ograniczenie możliwości zatrudniania na umowy cywilnoprawne w sytuacji, gdy zachodzą przesłanki zatrudnienia na umowę o pracę. Proponujemy rozwiązania, które mogą przyczynić się do upowszechnienia zatrudniania w ramach stosunku pracy. Wśród tych rozwiązań znajduje się wprowadzenie zasady „domniemania istnienia stosunku pracy" oraz przyznanie inspektorom pracy prawa do wydawania decyzji administracyjnych skutecznie

przekształcających umowy cywilnoprawne w umowy o pracę w sytuacjach, gdy praca świadczona jest w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy.

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych postuluje walkę z fałszywym samozatrudnieniem. W celu obniżenia kosztów pracy wielu pracodawców wymusza zgodę na rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika i przejście na tzw. samozatrudnienie, czyli podjęcie jednoosobowej działalności gospodarczej. W praktyce osoby samozatrudnione nie prowadzą działalności gospodarczej, ale wykonują obowiązki pracownika zatrudnionego na umowę o pracę. Nie będąc już pracownikami nie są chronieni przez przepisy prawa pracy oraz jednocześnie są zmuszeni do przestrzegania wytycznych firmy. Sytuacja ta jest tym bardziej krzywdząca, że osoby te odłożą niższy kapitał na emeryturę.

Widzimy konieczność likwidacji barier w zatrudnianiu osób młodych. Są one szczególnie zagrożone pracą na śmieciówkach oraz w ramach bezpłatnych staży i praktyk. Podkreślamy, że do każdego rodzaju pracy, również praktyk i staży, powinna mieć zastosowanie zasada obowiązku wynagradzania. Konieczne jest także wdrożenie kompleksowego programu w zakresie uzyskiwania kwalifikacji, uznawania formalnej i nieformalnej nauki oraz porównywalności kwalifikacji.

Zwracamy uwagę jak bardzo ważne jest zapewnienie właściwego nadzoru nad warunkami wykonywania pracy zarobkowej poprzez zwiększenie kontroli i uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy. Zasadnicze znaczenie ma również likwidacja barier utrudniających postępowanie kontrolne. W naszej ocenie, powinien zostać zniesiony obowiązek wcześniejszego informowania pracodawcy o zamiarze przeprowadzenia kontroli przez inspektorów pracy. Sankcje nakładane na pracodawców przez inspektorów pracy za naruszenia prawa pracy i bhp powinny zostać przy tym zwiększone.

Sporządziła: Magdalena Kossakowska, Zespół Prawno-Interwencyjny OPZZ.

Postulat 7: Sprawiedliwe i progresywne podatki

Zdaniem Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych dla oceny funkcjonowania przepisów podatkowych istotna jest analiza relacji między opodatkowaniem kapitału i pracy. Po pierwsze, polski system podatkowy promuje niskie opodatkowanie dochodów korporacyjnych. Po drugie - bardziej obciąża osoby o niskich dochodach niż osoby o dochodach wysokich.

Wprowadzone ostatnio zmiany podatkowe nie rozwiązały tego problemu. W Polsce nadal mamy do czynienia z niesprawiedliwym i odbiegającym od zachodnich standardów systemem podatkowym. Warto odnotować, że większość państw Unii Europejskiej stosuje progresywny klin podatkowy, co oznacza, że osoby wysoko zarabiające obciążone są podatkami i składkami bardziej niż osoby nisko zarabiające. System podatkowy w Polsce jest natomiast regresywny – bardziej obciąża osoby o niskich dochodach niż osoby o dochodach wysokich. Efektywne obciążenie podatkowe umowy o pracę jest prawie takie samo, niezależnie od tego czy pracownik otrzymuje wynagrodzenie na poziomie płacy minimalnej czy powyżej płacy minimalnej. Dlatego klin podatkowy powinien być bardziej progresywny. W przypadku umów cywilnoprawnych praktycznie nie ma różnicy w efektywnym obciążeniu podatkiem niskich i wysokich dochodów, a opodatkowanie umów cywilnoprawnych jest wyraźnie niższe niż umów o pracę. Taki stan rzeczy utrwala dualizm rynku pracy. W przypadku własnej działalności gospodarczej z kolei wysokie dochody są znacząco niżej opodatkowane niż umowa o pracę, co skłania podatników do fikcyjnego samozatrudnienia. Z wyżej wymienionych powodów rząd powinien zmniejszyć

opodatkowanie pracy. Obowiązujące przepisy skutkują bowiem wysokim rozwarstwieniem dochodowym społeczeństwa, któremu sprzyjają stawki podatku PIT (17% i 32%). Skala podatkowa jest tylko z pozoru progresywna; de facto ma charakter liniowy, bowiem podatek 17% płaci 95,94% podatników, a podatek 32% tylko 4,06% najbogatszych osób. Ponadto utrzymywane od wielu lat zamrożenie progów podatkowych oznacza, w związku z inflacją, realny wzrost opodatkowania i większe obciążenie osób o niskich dochodach. Kwota wolna od podatku wzrosła po wielu latach, ale dopiero w wyniku wyroku Trybunału Konstytucyjnego. Jej wymiar kwotowy (8000 zł) jest niewystarczający i dotyczy tylko niektórych podatników. Zryczałtowane koszty uzyskania przychodu (250 zł miesięcznie) są na niskim poziomie i nie rekompensują kosztów, które ponosi pracownik w związku z wykonywaną pracą. Dodatkowo wysokie stawki podatku od towarów i usług (VAT) nie sprzyjają osobom o niskich dochodach. Stawki tego podatku zostały podwyższone w 2011 roku z poziomu 7% do 8% oraz z 22% do 23% i miały obowiązywać do 2013 r., jako rozwiązanie okresowe. Obowiązują do dziś, a największe koszty tego ponoszą osoby najbiedniejsze.

W tej sytuacji, w ocenie OPZZ, priorytetowym celem rządu winno być zmniejszenie obciążeń podatkowych osób o najniższych dochodach. W tym celu OPZZ postuluje wprowadzenie zmian w systemie podatkowym, polegających m.in. na:

- wprowadzeniu silniejszej progresji podatkowej poprzez ustanowienie nowych stawek i progów podatkowych;
- zmianie zasad ustalania kwoty wolnej od podatku;
- znacznym podwyższeniu pracowniczych kosztów uzyskania przychodów;
- zlikwidowaniu 19% podatku liniowego PIT dla przedsiębiorców;
- zwiększeniu roli podatków majątkowych;
- zmianie niektórych przepisów dotyczących zwolnień przedmiotowych (art. 21);
- umożliwieniu podatnikowi odliczenie w rocznym zeznaniu podatkowym składki opłaconej na rzecz związku zawodowego lub też ustanowienia innego rozwiązania pozwalającego osiągnąć podobny skutek, co zapewni równe traktowanie członków związków zawodowych i organizacji pracodawców.

W ocenie OPZZ niezbędne są zmiany w systemie podatkowym, ale o charakterze systemowym. Powinno się je wzmocnić innymi rozwiązaniami z zakresu polityki społecznej, a przyjęty mechanizm ukierunkować na pomoc najmniej zarabiającym podatnikom.

Opracował: Norbert Kusiak, dyrektor Wydziału Polityki Gospodarczej i Funduszy Strukturalnych

Postulat 8: Wyższe zasiłki dla bezrobotnych – co najmniej 50% ostatniego wynagrodzenia

OPZZ od dawna podkreśla, że zasiłek dla bezrobotnych musi być wyższy – dążymy do osiągnięcia poziomu co najmniej 50% ostatniego wynagrodzenia zgodnie z konwencją nr 168 Międzynarodowej Organizacji Pracy. Wysokość zasiłku w Polsce należy do najniższych w całej

Unii Europejskiej, w której regułą jest powiązanie tego świadczenia z wynagrodzeniem otrzymywanym przed utratą zatrudnienia.

W większości państw członkowskich zasiłek wynosi w pierwszych miesiącach pobierania nie mniej niż 50 proc. wynagrodzenia z okresu poprzedzającego utratę pracy, np:

- we Francji zasiłek dla bezrobotnych nie może być niższy niż 57,4 proc. wynagrodzenia, a maksymalnie wynosi 75 proc. wynagrodzenia;
- w Belgii zasiłek dla bezrobotnych wynosi 60 proc. wynagrodzenia, ale nie więcej, niż 2 671,37 euro miesięcznie;
- w Niemczech zasiłek dla bezrobotnych stanowi 60 proc. bądź 67 proc. wynagrodzenia;
- w Hiszpanii zasiłek dla bezrobotnych wynosi 70 proc. wynagrodzenia;
- w Luksemburgu zasiłek dla bezrobotnych wynosi 80 proc. wynagrodzenia, ale nie więcej, niż 250 proc. płacy minimalnej, czyli 5 177,75 euro miesięcznie;
- w Danii zasiłek dla bezrobotnych wynosi 90 proc. wynagrodzenia, ale nie więcej, niż 2 528,09 euro miesięcznie.

Warto zaznaczyć, że konwencja numer 168 MOP nie jest jedynym dokumentem na którym opieramy swoje postulaty. W 1997 roku Polska ratyfikowała Europejską Kartę Społeczną – tym samym zobowiązała się utrzymywać system zabezpieczenia społecznego na zadawalającym poziomie, równym co najmniej poziomowi niezbędnemu do ratyfikowania Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (Nr 102) dotyczącej minimalnych norm zabezpieczenia społecznego;
Co ciekawe w raporcie opublikowanym 29 stycznia 2014 r. przez Europejski Komitet Praw Socjalnych stwierdzono "wyjątkowo dużą" liczbę naruszeń Europejskiej Karty Społecznej. Polsce w obszarze związanym z rynkiem pracy wytknięto dwie nieprawidłowości: niskie zasiłki dla bezrobotnych oraz skrócenie czasu ich pobierania z 18 do 6 miesięcy.
24 kwietnia 2003 Sejm przyjął ustawę o ratyfikacji konwencji nr 102 Międzynarodowej Organizacji Pracy. Przyjęcie Konwencji w 1952 roku zalegalizowało międzynarodową ochronę praw społecznych. Dopiero po 51 latach obowiązywania Konwencji Polska zdecydowała się ją przyjąć do porządku prawa polskiego. Przyjęliśmy jednak jedynie część założeń tego dokumentu, pomijając m.in. część IV – dot. świadczeń w razie bezrobocia. OPZZ od wielu lat podnosi ten problem. Postulat podniesienia zasiłków mamy wpisany do swojego programu działań od VIII kongresu czyli od 2014 r. Wielokrotnie występowaliśmy w tej sprawie do kolejnych ekip rządowych. Podkreślaliśmy wówczas, że w Polsce mamy najniższy w Unii Europejskiej zasiłek wypłacany bezrobotnym, który nie jest powiązany z wcześniejszymi zarobkami. Na domiar złego według najnowszych danych GUS aż 82,6 % bezrobotnych nie ma prawa do zasiłku i to również kwestia, którą warto poruszać.

Kiedy rozpoczęła się pandemia na posiedzeniach Rady Dialogu Społecznego, Rady Rynku Pracy czy w rozmowach z przedstawicielami partii politycznych podkreślaliśmy, że wyższy zasiłek dla bezrobotnych to konieczność. Jednym z efektów rozmów z parlamentarzystami było między innymi to, że grupa posłów Koalicyjnego Klubu Parlamentarnego Lewicy złożyła w Sejmie projekt ustawy o świadczeniu kryzysowym, który zakładał podwyższenie zasiłków dla osób bezrobotnych oraz wprowadzenie dodatkowego świadczenia pieniężnego na czas początkowej fazy kryzysu gospodarczego wywołanego pandemią koronawirusa - świadczenia kryzysowego. W końcu nasze naciski na rząd okazały się skuteczne, ale wzrost zasiłku do 1200 zł, który będzie miał miejsce od września (przez pierwsze 90 dni, potem 942,30 zł) czy dodatek solidarnościowy w kwocie 1400 zł nie spełniają nadal naszych oczekiwań. Dodatek solidarnościowy jest przyznawany dla osoby, która podlegała ubezpieczeniom społecznym z tytułu stosunku pracy przez łączny okres co najmniej 90 dni w 2020 r. i z którą po dniu 31 marca 2020 r. pracodawca rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem lub której umowa po dniu 31 marca 2020 r. uległa rozwiązaniu z upływem czasu, na który była zawarta. Osobom pracującym na własny rachunek czy na umowach cywilnoprawnych rząd przyznał w Tarczach antykryzysowych znacznie wyższą kwotę 2080 zł jako rekompensatę za utracone dochody. Stąd wyraźnie wskazywaliśmy, że świadczenie solidarnościowe nie powinno być niższe niż świadczenie postojowe. Na dodatek świadczenie to nie może być pobierane łącznie z zasiłkiem dla bezrobotnych.

Zasiłek dla bezrobotnych jest wypłacany z Funduszu Pracy, a ten zasilają pracownicy wpłacając niemal 2,5% ze swojego funduszu wynagrodzeń. Fundusz Pracy powinien służyć łagodzeniu skutków bezrobocia oraz finansowaniu programów na rzecz promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej. Tymczasem jego środki są wydatkowane niezgodne z ustawowymi zadaniami np. na rozwój instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 czy pożyczki dla Funduszu Solidarnościowego, a w tarczach antykryzysowych z jego środków zaplanowano również finansowanie świadczenia postojowego dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych oraz samozatrudnionych, a także udzielenie jednorazowej pożyczki w wysokości do 5 000 zł na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mikroprzedsiębiorcom oraz organizacjom pozarządowym.

Jako OPZZ nie akceptujemy prowadzenia takiej polityki finansowej Funduszu, zwłaszcza w kontekście wysokości i skali wypłacanych świadczeń dla osób bezrobotnych w Polsce.

Pamiętajmy, że głównymi przychodami Funduszu są obowiązkowe składki opłacane przez pracodawców za zatrudnionych pracowników - w 2019 r. wpływy z obowiązkowej składki wyniosły niemal 13 mld zł i stanowiły 88,1% ogółu przychodów Funduszu. Fundusz Pracy to w gruncie rzeczy ubezpieczenie na wypadek bezrobocia. W przypadku utraty pracy i przejścia na zasiłek dla bezrobotnych pracownicy powinni otrzymywać godne świadczenia i mieć pierwszeństwo w korzystaniu z tych środków. Zasiłek dla bezrobotnych ma chronić przed radykalnym obniżeniem poziomu życia w trakcie poszukiwania nowej pracy. Niestety w najbliższym czasie o nową pracę może być wyjątkowo trudno. Według posiadanych danych z założeń projektu budżetu państwa na 2021 r. bezrobocie na koniec 2020 r. może osiągnąć poziom 8%, a w 2021 r. stopa bezrobocia ma wynieść 7,5%. Jak podkreślaliśmy wielokrotnie to założenia bardzo optymistyczne biorąc pod uwagę to, że w poszczególnych tarczach antykryzysowych w gruncie rzeczy mało było propozycji chroniących miejsca pracy. W praktyce od marca przybyło ponad 117000 bezrobotnych, a liczba osób pozostających bez pracy wynosi już ponad milion osób (dane na koniec czerwca mówią dokładnie o 1 mln 27,1 tys. osób). Obserwując trendy z rynku pracy widać wyraźnie dalsze nieprzedłużanie umów terminowych oraz rozwiązywanie umów o pracę, także w ramach zwolnień grupowych. Poziom bezrobocia we wszystkich województwach idzie w górę. Sytuacja na rynku pracy jest jednak dynamiczna i niestety z materiałów, które otrzymujemy wynika, że będzie się pogarszać. Na powrót do stanu sprzed pandemii koronawirusa, jeśli chodzi o poziom bezrobocia, według niektórych danych możemy czekać nawet do 2024 r.

Zasiłek w chwili obecnej wynosi maksymalnie 881,30 zł co daje raptem 17 % przeciętnego wynagrodzenia, a od września będzie to 23% przeciętnego wynagrodzenia. Te kwoty nie będą gwarantować zabezpieczenia potrzeb życiowych bezrobotnych.

Podstawowy zasiłek dla bezrobotnych jest na żenująco niskim poziomie, wynosi on jedynie 741,87 zł netto, a więc mniej niż minimum socjalne, które wynosi 1212,59 zł.

Wysokość zasiłku dla bezrobotnych uzależniona jest od stażu pracy. Osoba, która pracowała mniej niż 5 lat, otrzymuje świadczenie obniżone w wysokości 80 % zasiłku podstawowego (603,17 zł netto). Osoba, która przepracowała od 5 do 20 lat, otrzyma zasiłek podstawowy w wysokości 100 % (741,87 zł netto), natomiast w przypadku osoby, która przepracowała co najmniej 20 lat otrzyma zasiłek podwyższony – 120 % (880,67 zł netto). Po upływie 3 miesięcy wysokość zasiłku jest obniżona.

Osoba bezrobotna może pobierać zasiłek w okresie od 6 do 12 miesięcy. Uzależnione jest to od kilku czynników, np. stopy bezrobocia na terenie powiatu z urzędu z którego będzie pobierany zasiłek.

I tak, w przypadku osób bezrobotnych zamieszkałych w okresie pobierania zasiłku na obszarze powiatu, w którym w dniu 30 czerwca roku poprzedzającego dzień nabycia prawa do zasiłku stopa bezrobocia nie przekraczała 150 % przeciętnej stopy bezrobocia w kraju

– otrzymują zasiłek przez 6 miesięcy.

Natomiast bezrobotni:

- zamieszkujący w okresie pobierania zasiłku na obszarze powiatu, gdzie stopa bezrobocia w dniu 30 czerwca roku poprzedzającego dzień nabycia prawa do zasiłku przekraczała 150 % przeciętnej stopy bezrobocia w kraju lub

- którzy ukończyli 50 rok życia oraz posiadający jednocześnie co najmniej 20-letni okres uprawniający do zasiłku, lub

- którzy mają na utrzymaniu co najmniej jedno dziecko w wieku do 15 lat, a małżonek bezrobotnego jest także bezrobotny i utracił prawo do zasiłku z powodu upływu okresu jego pobierania po dniu nabycia prawa do zasiłku przez tego bezrobotnego

- otrzymują zasiłek przez okres 12 miesięcy.

Sporządził: Sebastian Koćwin, wiceprzewodniczący OPZZ, Wydział Polityki Społecznej, Rynku Pracy, Ubezpieczeń i Zdrowia OPZZ