

Imieniny: Maksymiliana, Witolda

Kraj

## „Piątka dla pracowników” u wicepremiera Gowina



Andrzej Radzikowski przesłał wicepremierowi, ministrowi rozwoju, pracy i technologii Jarosławowi Gowinowi „Piątkę dla pracowników” - pięć postulatów ogłoszonych przez OPZZ 7 października, kiedy obchodzony jest Światowy Dzień Godnej Pracy.

„Piątka dla pracowników” to: szybszy wzrost wynagrodzeń - m. in. podwyższanie płacy minimalnej – do poziomu co najmniej 50% przeciętnej

i 60% mediany, bez wliczania do niej dodatków; dobre i bezpieczne miejsca pracy – m.in. działania na rzecz zatrudniania na „kodeksowych” umowach o pracę, jako bezpieczniejszej i stabilniejszej formy pracy; dłuższy urlop wypoczynkowy - w wymiarze 35 dni; zrównoważenie życia zawodowego i rodzinnego - stopniowe zmniejszanie tygodniowego wymiaru czasu pracy, z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia (jak za 40 godzin pracy), początkowo do

### W NUMERZE:

„Piątka dla pracowników”  
u wicepremiera Gowina

Postulat 15:

„Prawo do wstępu na teren zakładu pracy przedstawicieli związków zawodowych (...)”

Stanowisko Kierownictwa  
OPZZ w sprawie likwidacji kolejnych miejsc pracy!

Równość na rynku pracy  
– seminarium w OPZZ

38, a docelowo do 35 godzin tygodniowo; emerytury stażowe i pomostowe - zapewnienie kobietom, które osiągnęły okres składkowy i nieskładkowy wynoszący co najmniej 35 lat oraz mężczyznom, którzy mają co najmniej 40 lat stażu ubezpieczeniowego a także konieczność zniesienia wygasającego charakteru emerytur pomostowych.

W piśmie skierowanym do Jarosława Gowina szef OPZZ wyraził nadzieję, że „Piątka dla pracowników” stanie się źródłem inspiracji w wypełnianiu obowiązków wicepremiera i ministra rozwoju, pracy i technologii. Andrzej Radzikowski wyraził gotowość OPZZ do podjęcia rozmów z wicepremierem Gowinem.

R.G.

# Postulat 15: 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

W negocjacjach z pracodawcą często pojawia się konieczność skorzystania z pomocy związkowców niezatrudnionych w danym zakładzie pracy (np. osoby należącej do międzyzakładowej organizacji związkowej), zewnętrznego eksperta czy doradcy. Doświadczenie tych osób, ich wiedza i umiejętności dają możliwość lepszej oraz skuteczniejszej obrony praw i interesów pracowniczych. Udział w różnego rodzaju działaniach związkowych osób spoza zakładu pracy jest naturalną konsekwencją zasad przewidzianych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa, w tym związanych z niezależnością i samorządnością organizacji związkowej.

W praktyce możliwości ich działania są mocno ograniczone. Niektórzy pracodawcy nie chcą widzieć na terenie zakładu pracy osób w nim niezatrudnionych, tłumacząc zakaz wstępu wszelkimi możliwymi sposobami, np. zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, kwestiami ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa czy regulacjami związanymi z RO-DO. Jest to oczywiście pretekst do tego, aby nie ułatwiać wykonywania ustawowych uprawnień związków zawodowych i maksymalnie ograniczyć możliwości skutecznego działania.

Odwołując się do regulacji międzynarodowych warto pamiętać, iż art. 2 ust. 1 Konwencji 135 MOP dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień stanowi, iż w przedsiębiorstwie będącym przyznane przedstawicielom pracowników takie ułatwienia, które umożliwią im szybkie i skuteczne wykonywanie ich funkcji. Przyznanie takich ułatwień nie powinno jednak utrudniać skutecznej działalności zainteresowanego przedsiębiorstwa.

Powyższa regulacja została dookreślona w pkt 17 ust. 1 Zalecenia nr 143 MOP poprzez wskazanie, iż przedstawiciele związku zawodowego, którzy nie są zatrudnieni w przedsiębiorstwie, lecz którego pracownicy są członkami tego związku, powinni mieć wolny dostęp do takiego przedsiębiorstwa. Pojęcie „**wolny dostęp**” użyty w powyższej regulacji oznacza, iż działalność związkowa powinna być prowadzona swobodnie, bez

nieuzasadnionych utrudnień lub ograniczeń stosowanych przez pracodawcę.



Mając powyższe na uwadze można stwierdzić, że prawo związkowe w komentowanym obszarze **nie zapewnia organizacji związkowej wystarczająco skutecznych narzędzi prawnych**. Niezbędnym jest zatem, aby do ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 roku, poz. 263) wprowadzić regulację, która:

zagwarantuje wolny wstęp na teren zakładu pracy przedstawicieli związku zawodowego, którzy nie są zatrudnieni u danego pracodawcy, lecz którego pracownicy

lub inne osoby wykonujące pracę zarobkową są członkami tego związku,

uwzględniając specyfikę działania danego zakładu pracy wskaże na układ zbiorowy pracy lub odrębne porozumienie jako miejsce określenia szczegółowych zasad wejścia na jego teren z zastrzeżeniem, że zasady te nie mogą zmierzać do nieuzasadnionego ograniczenia lub wyłączenia prawa do wejścia na teren zakładu pracy.

Ponadto w ustawie związkowej powinny znaleźć się zapisy dotyczące prowadzenia przez związek zawodowy **polityki informacyjnej na terenie zakładu pracy**, w szczególności regulujące kwestie:

wywieszania komunikatów związkowych w miejscach do których pracownicy mają łatwy dostęp (jeśli zakład pracy obejmuje kilka jednostek, prawo do wywieszania komunikatów obejmuje te wszystkie jednostki, w których pracę wykonują pracownicy lub inne osoby świadczące pracę zarobkową),

rozprowadzania wśród załogi materiałów związkowych, biuletynów informacyjnych, broszur, publikacji i innych dokumentów, odnoszących się do normalnej działalności związkowej.

*Paweł Śmigieński, dyrektor Wydziału prawo-interwencyjnego OPZZ*

# Stanowisko Kierownictwa OPZZ w sprawie likwidacji kolejnych miejsc pracy!



Ogólnopolskie Porozumienie  
Związków Zawodowych

## Stanowisko Kierownictwa OPZZ w sprawie likwidacji kolejnych miejsc pracy!

**ArcelorMittal Poland (AMP) ogłosił decyzję o zamknięciu na stałe części surowcowej w krakowskiej hucie, czyli wielkiego pieca i stalowni. Niemal tysiąc hutników może stracić pracę!**

To kolejny dowód na zasadność obaw OPZZ, że likwidacja miejsc pracy będzie postępowała szybciej niż ich odtwarzanie. Po kopalniach węgla brunatnego w Adamowie i Koninie, po stoczni Gryfia w Szczecinie i Świnoujściu przyszła kolej na krakowską hutę. Utrata pracy, jako jedyne źródła utrzymania pracownika, to narastający dramat setek tysięcy polskich rodzin.

**Nie tak wyobrażamy sobie sprawiedliwą transformację!** Sprawiedliwa transformacja to taka, która odtwarza każde stracone miejsce pracy. Fundusz Odbudowy i Rozwoju Unii Europejskiej w wysokości 750 mld euro to szansa dla Polski. To środki, za które można i trzeba tworzyć nowe, dobre miejsca pracy.

**Oczekujemy od rządzących, że nie zmarnują tej szansy. Musimy zerwać ze złą polską tradycją, że transformacja i restrukturyzacja to w praktyce likwidacja miejsc pracy i masowe zwolnienia.**

**Usilne wypychanie pracowników z rynku pracy oznacza zwiększające się bezrobocie w kolejnych latach!**

**Wzywamy rząd do podjęcia energicznych działań na rzecz stabilizacji rynku pracy w Polsce to znaczy niezwłocznego przyjęcia oraz wprowadzenia w życie przepisów związanych z ratowaniem gospodarki, utrzymaniem zatrudnienia i funkcjonowaniem przedsiębiorstw.**

**Kierownictwo OPZZ**

OGÓLNOPOLSKIE POROZUMIENIE  
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH  
00-924 Warszawa, ul. Kopernika 36/40  
tel. 022 551 55 00, fax 022 551 55 01  
NIP 526-025-13-39

Warszawa, 08.10.2020 r

# Równość na rynku pracy – seminarium w OPZZ

W dniach 25-26 września 2020 r. odbyło się seminarium Równość na rynku pracy. W seminarium uczestniczyły koleżanki i koledzy z organizacji członkowskich Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych. Seminarium koordynowała wiceprzewodnicząca OPZZ Barbara Popielarz. Było to kolejne w tym półroczu spotkanie poświęcone problematyce kobiet. W obecności koleżanek i kolegów poruszane były problemy z jakimi najczęściej spotykają się kobiety na rynku pracy.



Podczas spotkania eksperci z OPZZ omówili szereg tematów, które związane są z równouprawnieniem na rynku pracy. Cieszyły się one olbrzymim zainteresowaniem uczestników.

Omówione zostały wybrane nowelizacje Kodeksu pracy ze szczególnym uwzględnieniem dyskryminacji i mobbingu. Przedstawiono także praktyczne problemy ze stosowaniem przepisów podczas stanu epidemii oraz zagrożeń z nim związanych. Omówiono działania podejmowane w Unii Europejskiej na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025. Przedstawiono wizję, cele i propozycje konkretnych działań, które prowadzić mogą do postępu w zakresie równouprawnienia płci w Europie oraz przybliżą do celów zrównoważonego rozwoju.

Dyskusję wśród członków seminarium wywołała prezentacja dotycząca wysokości otrzymywanych wynagrodzeń, różnicy płacowej między kobietami a mężczyznami, dostępu kobiet do stanowisk kierowniczych, czyli tzw. zjawisko szklanego sufitu.

O dyskryminacji kobiet na rynku pracy świadczyły zaprezentowane twarde dane GUS, przedstawione przez ekspertów, mianowicie różnica w wysokości otrzymywanych wynagrodzeń, która nadal wynosi około 18,5%. Należy zwrócić uwagę również na to, że kobiety otrzymują niższe emerytury z racji wcześniejszego zakończenia aktywności zawodowej.

**Pierwszy dzień seminarium** zakończono ciekawą prezentacją pokazującą, że spada aktywność zawodowa Polek, kobiety znacznie częściej ograniczają wymiar czasowy płatnej pracy. Okazuje się, że coraz więcej bezrobotnych jest w grupie kobiet. Pokazano wybrane czynniki, które wpływają na różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, wskazano przejawy dyskryminacji kobiet w Polsce. Omówione zostały jej przejawy podczas pozostawiania na rynku pracy, a także po opuszczeniu rynku pracy. W tym ostatnim przypadku wyznacznikiem są różnice w emeryturach kobiet i mężczyzn.

Pokazano w niej, że problem dyskryminacji kobiet na rynku pracy w Polsce nadal istnieje oraz co można zrobić by zredukować GPG.

Grupa seminaryjna po całym dniu ciekawych prezentacji udała się na wycieczkę z przewodnikiem po Warszawie. Koleżanki i koledzy poznali okolice przedwojennej Woli i ciekawe historie związane z tą częścią Warszawy.

**Drugi dzień seminarium** to spotkanie z Przewodniczącym Andrzejem Radzikowskim, który szeroko omówił działania OPZZ w pracach Rady Dialogu Społecznego i jej zespołów. Przewodniczący przedstawił prowadzoną przez Centralę Kampanię 21 postulatów oraz zaapelował o podpisywanie się pod poparciem tych postulatów.

**Kolejny dzień** poświęcony był dalszemu omawianiu sytuacji kobiet na rynku pracy.

Przedstawiono informację dotyczącą aktywności zawodowej kobiet oraz omówiono wyniki ankiety porównawczej dotyczącej dyskryminacji, mobbingu i molestowania w miejscu pracy oraz przestrzegania uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem. Ankieta ta była przeprowadzana wśród naszych organizacji członkowskich w 2020 r.

Wyniki przeprowadzonej ankiety wskazują, że sytuacja kobiet w zakładach pracodawców nie uległa zdecydowanej poprawie. Kobiety wciąż mają słabszą pozycję, z powodu dyskryminacji odchodzi z pracy więcej kobiet niż w latach poprzednich. Nadal sporo kobiet nie wykorzystuje urlopu wychowawczego.

Uczestnicy omawiali problemy, jak również podawali konkretne rozwiązania, które można by było zastosować. Zwracano uwagę na to, że kobiet na rynku pracy jest coraz mniej. Jako przyczyny wskazywano rolę kobiety w życiu codziennym. Kobiety odpowiedzialne za wychowanie dzieci, opiekę nad nimi, czy też dom mają znacznie mniejsze szanse pracować na pełen etat niż mężczyźni. Zwracano uwagę na to, że to na kobietach spoczywa najczęściej opieka nad osobami starszymi z rodziny. Kolejnym sygnalizowanym problemem związanym z ograniczeniem zawodowym kobiet była niewystarczająca dostępność do żłobków oraz przedszkoli oraz koszty związane z posyłaniem dzieci do tych instytucji. Z dyskusji wynikało, że problem mobbingu nadal jest zjawiskiem obecnym i zbyt często występującym.

Podczas seminarium proponowano kilka rozwiązań, które należy wdrażać jak najszybciej. Przede wszystkim trzeba skupić na zmianie stereotypów, organizować kampanie uświadamiające. Pochylić się można również nad ewentualnymi propozycjami zmian legislacyjnych.

Szczegółowe wnioski z dwudniowego seminarium oraz z przeprowadzonej ankiety będą zaprezentowane na najbliższym posiedzeniu komisji Kobiet OPZZ, która dokona oceny sytuacji kobiet zapozna się z wnioskami i podejmie dalsze działania.

**Bardzo dziękujemy wszystkim uczestnikom oraz ekspertom za udział w seminarium. Dziękujemy również za dyskusję, która pozwala nam badać problem, wyciągać wnioski i szukać kolejnych rozwiązań.**