

WSTĘP

W dniach 11-12 kwietnia 2018 roku w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyło się Forum Młodych NSZZ „Solidarność”. Była to konferencja podczas której doszło do spotkania młodych członków Związku. Jednym z punktów Forum była dyskusja z Panem Stanisławem Szwedem Sekretarzem Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej na temat osób młodych na rynku pracy. Analizy i raporty dotyczące tej grupy osób pokazują, że mimo poprawy sytuacji gospodarczej, ich sytuacja nadal pozostaje trudna. W związku z tym, eksperci NSZZ „Solidarność” zaproponowali rozwiązania, które mają czynić rynek pracy bardziej przyjaznym młodym osobom. Propozycje spotkały się z pozytywną odpowiedzią strony rządowej. Ponadto, wyrażona została gotowość do tego, by stały się one przedmiotem prac w ramach Rady Dialogu Społecznego. W związku z tym NSZZ „Solidarność” przekazuje przygotowane propozycje do prac w ramach Rady. W naszej ocenie będą one wymagały szerokiej analizy, w którą będą musiały być zaangażowane różne Zespoły Rady. Związek jest gotowy je koordynować. Poniżej przedstawiamy nasze propozycje.

ZAWARTOŚĆ PAKIETU

Pakiet obejmuje 5 punktów, których celem jest odpowiedź na wyzwania jakie stoją przed młodymi osobami na rynku pracy. Wśród tych wyzwań można wymienić:

- Potrzeba łączenia życia zawodowego i prywatnego;
- Starzenie się społeczeństwa;
- Niskie świadczenia emerytalne w przyszłości;
- Wzajemne niezrozumienie różnych pokoleń na rynku pracy;
- Niedobór kwalifikacji w związku ze zmianą technologiczną;
- Zmiana struktury gospodarki.

W związku z wymienionymi wyzwaniami, NSZZ „Solidarność” proponuje podjęcie dyskusji na temat wypracowania rozwiązań w następujących obszarach:

- 1) Nowelizacja ustawy o praktykach absolwenckich;
- 2) Zmiana wyłączenia opłacania składek na ubezpieczenie społeczne dla studentów do 26. roku życia;
- 3) Rozwój mentoringu;
- 4) Ułatwienie dostępu do podnoszenia kwalifikacji pracowników;

5) Opieka nad starszym rodzicem.

Ad. 1) Nowelizacja ustawy z dnia 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich¹.

Konieczność zmiany ustawy wynika z tego, że obecne regulacje nie gwarantują młodej osobie odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa socjalnego przy jednoczesnej, niskiej jakości edukacyjnej praktyk. W przypadku praktyk absolwenckich brak m.in. obowiązku wypłacania wynagrodzenia praktykantom, możliwości korzystania z urlopu, uprawnień związanych z rodzicielstwem, badań lekarskich, ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego (zdrowotne może zapewnić PUP jeśli praktykant jest tam zarejestrowany jako bezrobotny, może także otrzymywać zasiłek, o ile wysokość jego wynagrodzenia z racji umowy o praktykę nie przekracza połowy minimalnego wynagrodzenia). Ustawa daje możliwość korzystania z pracy praktykanta w pełnym wymiarze czasu pracy, nawet do 48 godzin tygodniowo. Co więcej, istnieje możliwość wykonywania pracy przez praktykanta w dni wolne i święta. Ponadto, praktyka nie podlega pod kontrolę PIP. Dostrzega się także problem korzystania z pracy praktykantów w celu obniżenia kosztów pracy w przedsiębiorstwach.

Powyższe skłania do opinii, że praktyki absolwenckie nie odpowiadają kryteriom praktyki dobrej jakości. To skłoniło partnerów społecznych do przyjęcia zaleceń dotyczących jakości staży na otwartym rynku pracy podczas posiedzenia Rady w dniu 19 czerwca 2017 r.² W ocenie NSZZ „Solidarność”, by doszło do znaczącej poprawy jakości praktyk absolwenckich konieczne jest uczynienie powyższych zaleceń wiążącymi dla korzystających z nich przedsiębiorców. Jedną z możliwości implementacji zaleceń do porządku prawnego jest nowelizacja ustawy o praktykach absolwenckich. Będzie to służyło pełniejszej realizacji Zaleceń Rady z dnia 10 marca 2014 r. w sprawie ram jakości staży i będzie się wpisywało w realizację Europejskiego filara praw socjalnych w Polsce.

Ad. 2) Zmiana wyłączenia opłacania składek na ubezpieczenie społeczne dla studentów do 26. roku życia.

Obecnie obowiązujące przepisy ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych³ wprowadziły możliwość wyłączenia opłacania składek dla studentów do 26. roku życia w przypadku zawarcia z nimi umowy agencyjnej lub umowy zlecenia (art. 6 ust. 4 ustawy). Ponadto, osoby te nie mają możliwości podlegania dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu (art. 11 ust. 2 ustawy) oraz nie mają możliwości podlegania ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ustawy). W konsekwencji, student poniżej 26. roku życia nie ma prawa do świadczeń związanych

¹ Dz.U. 2009 nr 127 poz. 1052 ze zm.

² Uchwała nr 35 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego z dnia 19 czerwca 2017 r. w sprawie zaleceń partnerów społecznych dotyczące jakości staży na otwartym rynku pracy.

³ Dz.U. 1998 nr 137 poz. 887, ze zm.

z wypadkiem przy pracy, nie ma możliwości uzyskania zasiłku macierzyńskiego oraz zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego.

W naszej ocenie, obowiązujące regulacje zachęcają do stosowania umów cywilnoprawnych w miejsce umowy o pracę, co stoi w sprzeczności z poprawą jakości zatrudnienia w Polsce. Należy także pamiętać o skutkach związanych z wartością emerytury osoby, która pracuje nie opłacając składek emerytalnych. Jak wiemy, obecny system premiuje osoby, które opłacają składki przez cały okres trwania kariery zawodowej. Składka odprowadzona w młodości poprzez wieloletnią waloryzację zapisu ma zasadnicze znaczenie dla wysokości emerytury. Należy zatem tworzyć warunki do tego, by młode osoby już na początku swojej pracy płaciły składki, które w przyszłości zapewnią im godne świadczenie emerytalne.

NSZZ „Solidarność” proponuje zatem likwidację wskazanego wcześniej wyłączenia znajdującego się w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych.

Ad. 3) Rozwój mentoringu.

Obserwujemy, że na współczesnym rynku pracy funkcjonują jednocześnie różne pokolenia. Wymienia się pokolenia X, millenialsów, C i inne. W praktyce oznacza to, że osoby, które są bliskie zakończenia kariery zawodowej na co dzień współpracują z osobami, które dopiero weszły na rynek pracy i mają inne oczekiwania oraz potrzeby. Może to rodzić napięcia i niezrozumienie między pracownikami. W naszej ocenie takie rozwiązania jak mentoring mogą skutecznie zmniejszać skalę nieporozumień, a tym samym sprzyjać harmonijnemu rozwojowi przedsiębiorstw. Warto także mieć na uwadze niski poziom zatrudnienia osób starszych w Polsce. Mentoring tworzy warunki do aktywizacji osób, które nie odnajdują się w realiach współczesnego rynku pracy. Często posiadają one wiedzę i doświadczenie, które mogłoby z powodzeniem zostać przekazane osobom, które są nowe w przedsiębiorstwie. To znacznie przyspieszyłoby ich wdrożenie do pracy w danym miejscu. Jednocześnie, sprzyałoby dłuższej aktywności zawodowej.

Problematyka mentoringu została podjęta we wspomnianych wcześniej zaleceniach partnerów społecznych w sprawie jakości staży na otwartym rynku pracy. Partnerzy rekomendowali m.in. by:

- opiekun lub mentor na bieżąco monitorował realizację przydzielonego w programie praktyki zakresu obowiązków oraz celów edukacyjnych;
- opiekun lub mentor udzielał informacji zwrotnej praktykantowi na temat osiągniętych wyników i stopnia realizacji zadań;
- opiekun lub mentor w sytuacji, gdy opieka nad praktykantem jest jego dodatkowym zadaniem otrzymywał z tego tytułu być może dodatkowe wynagrodzenie, o ile powoduje to wydłużenie czasu lub zwiększenie intensywności pracy;
- organizator praktyki wskazywał osobę, która będzie sprawowała nadzór nad pracą opiekunów lub mentorów. Pracodawca powinien informować

praktykanta o możliwości i sposobie informowania o niewłaściwym wykonywaniu zadań przez opiekuna lub mentora;

- maksymalna liczba praktykantów na jednego opiekuna lub mentora nie wynosiła więcej niż 3 osoby. Wyjątkiem może być sytuacja, gdy opieka lub mentoring jest jedynym lub głównym zadaniem pracownika;
- określić jakie minimalne wymogi musi spełniać opiekun lub mentor, przykładowo minimalny staż pracy na danym stanowisku;
- przeprowadzać szkolenia specjalistyczne dla pracowników, którzy mają pełnić funkcję opiekuna lub mentora.

Jak więc widać, istnieją podstawy do dalszej dyskusji. W naszej ocenie, możliwe jest przygotowanie zaleceń w formule trójstronnej na temat organizacji mentoringu. Ponadto, widzimy potrzebę zebrania zbioru dobrych praktyk w tym zakresie. Warto także podjąć działania promujące mentoring w przedsiębiorstwach. Zasadne jest także, by organizowane były szkolenia dla mentorów, które byłyby finansowane z Funduszu Pracy. W ocenie NSZZ „Solidarność” powinna istnieć możliwość dofinansowania wynagrodzeń lub składek na ubezpieczenie społeczne mentorów.

Ad. 4 Ułatwienie dostępu do podnoszenia kwalifikacji pracowników.

Jednym z największych wyzwań współczesności jest nadążanie za zmianami na rynku pracy. Wiele uwagi poświęca się rewolucji 4.0, która będzie wymagała specjalistycznych umiejętności, szczególnie umiejętności cyfrowych, a jednocześnie kompetencji społecznych. Dlatego ważne jest wspieranie uczenia się przez całe życie i edukacji pracowników.

Dostrzegamy w tym zakresie wiele słabości polskiego systemu. Należy wskazać na brak klarownego podziału zakresu odpowiedzialności za podnoszenie kwalifikacji zawodowych pomiędzy pracownika, pracodawcę i państwo (publiczne służby zatrudnienia). Z tym wiążą się takie problemy jak brak prawa do obowiązkowego urlopu szkoleniowego dla pracownika, który podnosi kwalifikacje bez wniosku lub zgody pracodawcy, brak możliwości indywidualnego dofinansowania działań edukacyjnych ze środków Funduszu Pracy, brak możliwości dokonania oceny kompetencji i kwalifikacji zawodowych w PUP. Ponadto, nie jest jasna rola doradztwa zawodowego w Polsce. Czy powinna to być ocena kompetencji i kwalifikacji wraz z zarysowaniem dalszych potrzebnych działań edukacyjnych? A może inna? W ocenie NSZZ „Solidarność” należy w tym obszarze przeprowadzić rzetelną dyskusję i rozważyć wprowadzenie zmian na rzecz uczenia się przez całe życie pracowników.

Ad. 5) Opieka nad starszym rodzicem.

Co raz większym wyzwaniem w Polsce jest starzejące się społeczeństwo. Młode osoby są zobowiązane do opieki nad swoimi dziećmi jak również do opieki nad swoimi rodzicami, a nawet dziadkami. Często są to osoby, które nie są w stanie w pełni samodzielnie funkcjonować. Opieka nad naszymi bliskimi może utrudniać funkcjonowanie na rynku pracy, prowadząc nawet do rezygnacji z dalszej kariery zawodowej. W naszej ocenie nie powinien być to wybór pomiędzy pracą, a

rezygnacją z niej. Pracownik, który podejmuje się opieki nad bliskimi powinien mieć wybór, czy chce dalej być obecny na rynku pracy.

W związku z tym proponujemy rozwiązanie, które może sprzyjać obecności na rynku pracy. Jest to propozycja analogiczna do tej, która znajduje się w Kodeksie pracy i dotyczy opieki nad dzieckiem do 14. roku życia. Proponujemy by podobne rozwiązanie dotyczyło opieki nad rodzicem, który ukończył 70. rok życia. Tak więc, pracownikowi przysługiwałoby zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w związku z opieką nad rodzicem w wieku powyżej 70. lat. Uważamy, że powinna istnieć możliwość korzystania ze zwolnienia „na godziny”, podobnie jak w wypadku opieki nad dzieckiem. Ponadto, w naszej ocenie zwolnienie nie powinno być uzależnione od istnienia konkretnych przesłanek, np. choroby rodzica. Celem jest pomoc rodzicom w każdej sytuacji, gdy jest to konieczne. Zwolnienie powinno przysługiwać na każdego z rodziców osobno.