

# TERAZ PAŁAC PREZYDENCCKI !

**Teraz pałac prezydencki**  
Od podpisu Prezydenta RP zależy czy ustawa wydłużająca ustawowy wiek uprawniający do przejścia na emeryturę wejdzie w życie.

W czwartek, 24 maja NSZZ „Solidarność” organizuje protest przed pałacem prezydenckim w Warszawie. Związek chce zwrócić się do Bronisława Komorowskiego z apelem, aby nie podpisywał ustawy zmuszającej Polaków do pracy do 67 roku życia.

- Chcemy pokazać naszą determinację w walce o uchylenie ustawy wydłużającej i zrównującej wiek emerytalny kobiet i mężczyzn do 67 roku życia. Chociaż wiele wskazuje na to, że Senat uchwali, a Prezydent podpisze tę pseudoreformę, chcemy aby ta chora ustawa trafiła do kosza. Jeśli nie w tej, to w następnej kadencji parlamentu – mówi Piotr Duda, przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.



Pałac Prezydencki w Warszawie

W liście skierowanym do członków Związku przewodniczący Związku dziękuje wszystkim za dotychczasowe zaangażowanie i zaprasza przed Pałac Prezydencki. „W tym dniu chcemy wypełnić szczerze Krakowskie Przedmieście i pokazać Prezydentowi i politykom, że nie odpuścimy” – pisze przewodniczący. Jak informuje przewodniczący będzie to ostatni protest w trakcie prac legisla-

cyjnych dotyczących ustawy wydłużającej wiek emerytalny. Po nim Związek przejdzie do kampanii przeciwko umowom śmieciowym.

Przypomnijmy, że w ubiegłym tygodniu Sejm przyjął ustawę, która wydłuża wiek emerytalny do 67. roku życia dla kobiet i mężczyzn. Zgodnie z jej zapisami od 2013 roku wiek emerytalny będzie wzrastał o trzy miesiące każdego roku.

### Drogie Koleżanki i Koledzy!

Nasze działania prowadzone od grudnia 2011 roku, w tym akcja referendalna poparta ponad dwoma milionami podpisów, liczne protesty oraz nasze własne inicjatywy legislacyjne były możliwe dzięki Waszej ciężkiej pracy i zdeterminowanej postawie. Z całego serca Wam za to dziękuję.

Pokazaliśmy, że „Solidarność” nie mówi: nie bo nie, ale merytorycznie argumentuje swoje stanowiska i składa własne propozycje. Jestem przekonany, że przepisy dotyczące prewencji wypadkowej, świadczenia dla matek, choć niewystarczające są wynikiem naszych działań. I nie odpuścimy, aby tych „uzysków” było jak najwięcej.

Najbliższa pikietą przed Pałacem Prezydenckim ma pokazać naszą determinację w walce o uchylenie ustawy wydłużającej i zrównującej wiek emerytalny kobiet i mężczyzn do 67 roku życia. Chociaż wiele wskazuje na to, że Senat uchwali, a Prezydent podpisze tę pseudoreformę, chcemy aby ta chora ustawa trafiła do kosza. Jeśli nie w tej, to w następnej kadencji parlamentu.

Dlatego jeszcze raz chcę Was prosić o mobilizację. W tym dniu chcemy wypełnić szczerze Krakowskie Przedmieście i pokazać Prezydentowi i politykom, że nie odpuścimy. Na dzień dzisiejszy to ostatnia tak duża pikietą w trakcie prac legislacyjnych ustawy wydłużającej wiek emerytalny, po której przejdziemy do kampanii przeciwko umowom śmieciowym. Dlatego musi być ona pokazem siły, wyrażonej liczbą i merytoryczną jakością naszych argumentów.

Na ten dzień zaprosimy wszystkie inne środowiska, sprzeciwiające się działaniom rządu. Nie może tam zabraknąć „Solidarności”.

Ze związkowym pozdrowieniem  
**Piotr Duda, przewodniczący  
KK NSZZ "Solidarność"**

### PUBLICYSTYKA

# O siedzeniu w domu i nie tylko

Piotr Duda nie kazał siedzieć posłance w domu, jak twierdzi prof. Magdalena Środa, tylko stwierdził, że zamiast w Sejmie powinna być na urlopie macierzyńskim. Nie jest, jak twierdzi Kazimierz Kutz, zawodowym żołnierzem, a komandosem był w ramach zasadniczej służby wojskowej. Tym bardziej nie jest ekspertem od zwalczania terroryzmu i kandydatem na Ziobro Bis w ugrupowaniu Jarosława Kaczyńskiego. Takie głosy, robiące z „Solidarności” bojówki pijanych oszołomów, to odwracanie uwagi od meritum.

Kierowana przez Dudę „Solidarność”, wbrew świętemu oburzeniu – głównie polityków – składa projekty ustaw, zbierając podpisy korzysta z demokracji, a organizowane przez nią akcje protestacyjne, w tym ostatnia blokada Sejmu, są uciążliwe głównie dla polityków - nie dla społeczeństwa. Konsekwentnie realizująca swój

scenariusz walki z chorymi pomysłami polityków.

Jedni każą pałować, inni bagatelizują. Jedni tradycyjnie wypychają Związek w polityczne ramiona opozycji, jeszcze inni wykorzystują drobne incydenty do bicia przysłowiowej piany. Przeciwno „Solidarności” uruchomiono aparat ścigania, pojawiły się pomysły zmian w prawie związkowym, media epatują rzekomymi bajońskimi zarobkami „baronów” związkowych.

Tymczasem Duda dzięki tym działaniom skutecznie popsuł władzy sondażowe słupki. Wzbudził jej strach. Być może dlatego liczne prorządowe „pieski” jak na rozkaz rzuciły się ujadać, bo długofalowe działania związku mogą zagrozić każdej władzy, która oszukuje obywateli. A ta oszukała jak żadna dotąd.

Duda musiał ich zdrowo przestraszyć. Do tego stopnia, że dziś większość z nich zadaje

sobie pytanie – co mu jeszcze siedzi w głowie?

Drodzy politycy. Umowa o emeryturach to jedna z najważniejszych umów społecznych. Można ją zmienić tylko w dwóch przypadkach. W pierwszym, jeśli władza uzyska polityczny mandat poddając wyborczej weryfikacji planowane zmiany, lub w sytuacji nadzwyczajnej, czyli jakiegoś kataklizmu. Ani jedna, ani druga sytuacja nie miała miejsca.

To głupota wprowadzać tak istotne zmiany zaplanowane na kilkadziesiąt lat wbrew społeczeństwu, opozycji. Wbrew wszystkim. Władza się zmienia, a my będziemy znów w punkcie wyjścia.

**Marek Lewandowski**  
rzecznik przewodniczącego  
KK NSZZ "Solidarność"

**PROTEST**

# Solidarność walczy o dialog w JYSK

**NSZZ „Solidarność” w Jysk walczy o podwyżki, poprawę warunków pracy i domaga się dialogu między organizacją związkową a pracodawcą.**

Spór zbiorowy w firmie Jysk Polska między związkowcami a pracodawcą trwa już od października 2011 roku. Powodem są głównie pogarszające się warunki pracy głównie poprzez redukcję etatów do trzech czwartych czy połowy oraz brak podwyżek mimo rosnącej inflacji. Ostatnio do listy problemów doszła jeszcze sytuacja brygadzystów z Centrum Dystrybucyjnego w Radomsku, którzy zagrożeni są zwolnieniami w związku z planowaną zmianą struktury.

Jysk w Polsce zatrudnia ok. 1430 osób w swoich sklepach oraz w centrum dystrybucyjnym w Radomsku – takie informacje przekazał pracodawca Komisji Zakładowej. Organizacja związkowa wciąż rozwija się i liczy już ok. 190 osób, część z nich to pracownicy sklepów a

część Centrum Dystrybucyjnego w Radomsku, gdzie powstała Komisja Oddziałowa NSZZ „Solidarność”.

- Pracownicy chcą mieć wpływ na poprawę warunków pracy i wzrost płac zorganizowali się i zrzeszyli się w NSZZ „Solidarność”. Od samego początku strona związkowa deklaruowała wolę współpracy i rozpoczęcie rozmów, niestety po stronie Zarządu Jysk Polska nie ma chęci do prowadzenia prawdziwego dialogu. Dopiero pierwsze artykuły w mediach skłoniły pracodawcę do spotkania, co z tego, kiedy zakwestionowano obecność mediatora. Taka postawa jest zaskakująca, bo sytuacja w innych krajach przedstawia się odmiennie, tam kadra zarządzająca nastawiona jest na dialog - mówi Przemysław Kowalski Przewodniczący Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” w Jysk sp. z o.o.

Jeśli sytuacja się nie zmieni, „Solidarność” podejmie ostrzejsze działania. - Jysk to firma duńska, szczyty się



wysokim poziomem dialogu społecznego, niestety w Polsce jest inaczej. Podobnie jak reszta koncernów międzynarodowych firma Jysk prowadzi odmienną politykę wobec pracowników w swoich rodzimych krajach a rynek polski jest dla nich jak kolonia do zarabiania pieniędzy – mówi Kacper Stachowski kierownik Działu Rozwoju Związku KK

NSZZ „Solidarność” w Jysk zorganizowała już pikietę pod centrum dystrybucyjnym w Radomsku. Szykuje się do dalszych działań. Wystosowała list do Królowej Danii Małgorzaty II opisujący sytuację polskich pracowników, licząc, że wpłynie to na właścicieli duńskiej firmy, aby działania podejmowane w Polsce były zgodne z prawem i etyczne. •

**ROZWÓJ**

# Więcej Solidarności w sektorze handlu

**Organizacje NSZZ „Solidarność” z sektora handlu powiększyły się o kolejnych członków Związku i stworzyły następne swoje oddziały.**

Rośnie zatrudnienie w handlu, niestety pogarsza się sytuacja pracowników tej branży. Zapotrzebowanie na ręce do pracy jest efektem ekspansji super i -hipermarketów oraz dyskontów. Obecnie w Polsce dla tego sektora pracuje około 1 milion osób, z tego ok. 400 tys. dla firm transnarodowych. Większość działających w naszym kraju sieci zapowiedziała inwestycje, stąd spodziewany jest wzrost zatrudnienia, jednak to nie oznacza polepszenia sytuacji osób tam pracujących. Firmy handlowe zwiększają liczbę swoich placówek, tym samym swoje obroty, konkurują pomiędzy sobą o jak największy udział w rynku, ale

to często odbywa się kosztem pracowników.

- Jedną z największych dolegliwości pracowników handlu jest niestabilność zatrudnienia. Najczęściej zawierane są z nimi krótkoterminowe umowy o pracę na czas określony, w zasadzie prawie całkowicie wyeliminowane są umowy o pracę na czas nieokreślony, popularną formą zatrudnienia stał się outsourcing, pogarsza się jakość życia pracowników z tego sektora, co uniemożliwia im osiągnięcie jakiegokolwiek stabilizacji życiowej. – mówi Alfred Bujara przewodniczący Krajowego Sekretariatu Banków, Handlu i Ubezpieczeń NSZZ „Solidarność”.

Związek zawodowy „Solidarność” chce zmienić sytuację pracowników i w odpowiedzi na takie działania przeprowadza kampanie organizowania w sieciach handlowych.

- Efektem wspólnej pracy Działu Rozwoju Związku KK, Regionów, jak i samej Sekcji Handlu, po kolejnych nowopowstałych Organizacjach Oddziałowych w sieci Kaufland są następne zarejestrowane w innych sieciach handlowych. Na podstawie porozumienia obowiązującego pomiędzy NSZZ „Solidarność” a Carrefour przedstawiciele Związku mogą spotykać się z pracownikami tej firmy podczas tzw. „Otwartych Dni”. Nasi organizatorzy przeprowadzili rozmowy z zatrudnionymi w sklepach Regionu Mazowsze i Ziemi Łódzkiej i tym samym powstały dwie nowe Organizacje Oddziałowe w Sieradzu i jedna w Warszawie.

Z kolei w sklepach Reala wzrosło uzwiązkowienie na terenie Warszawy również dzięki zakrojonej współpracy naszych struktur – mówi

Kacper Stachowski Kierownik Działu Rozwoju Związku Komisji Krajowej.

Kolejny sukces w organizowaniu pracowników odnotowano też w sieci Auchan, gdzie utworzono Organizację Oddziałową NSZZ „Solidarność” w Mikołowie, zarejestrowaną w Regionie Śląsko-Dąbrowskim.

- Poza kampaniami organizowania pracowników, prowadzimy również kampanie społeczne i medialne, organizujemy happeningi. Ze względu na zglobalizowany rynek pracy współpracujemy z UNI i innymi partnerami zagranicznymi oraz krajowymi, aby poprzez tego typu działania profesjonalizować nasze akcje i efektywnie pomagać pracownikom. Aczkolwiek wyzwaniem cały czas pozostaje brak dialogu społecznego w tej branży – dodaje Kacper Stachowski. •

# Skracanie i wydłużanie okresów wypowiedzenia

**Okres wypowiedzenia to czas liczony od następnego dnia po złożeniu wypowiedzenia, niezależnie od tego, która ze stron stosunku pracy złożyła takie oświadczenie, aż do ostatniego dnia trwania stosunku pracy, czyli terminu wypowiedzenia.**

**O**kres wypowiedzenia jest swoistym okresem przejściowym, który ma na celu przygotowanie drugiej strony do tego, że istniejący stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu. Dla pracownika jest to okres, który może poświęcić na poszukiwanie nowej pracy, a dla pracodawcy czas, w którym może poszukiwać nowego pracownika, bądź odpowiednio przeorganizować pracę innych osób.

Długość okresu wypowiedzenia jest zróżnicowana i w pierwszym rzędzie zależy od rodzaju umowy. Dodatkowo, w ramach poszczególnych rodzajów umów o pracę może podlegać dalszemu różnicowaniu. I tak w przypadku umowy na czas określony okres wypowiedzenia wynosi zawsze 2 tygodnie, a przy umowie na czas zastępcstwa – 3 dni robocze. Z kolei w przypadku umowy na okres próbný długość okresu wypowiedzenia uzależniona jest od tego, na jaki okres zawarta została umowa, podczas gdy w przypadku umowy na czas nieokreślony parametrem decydującym jest staż pracy.

Przyjęte rozwiązanie, zgodnie z którym ustawodawca z góry wyznacza długość okresu wypowiedzenia, należy ocenić pozytywnie. Dzięki temu strony z góry wiedzą do kiedy będzie trwał łączący je stosunek pracy w razie złożenia wypowiedzenia. Niemniej jednak w pewnych sytuacjach dopuszczalne są odstępstwa od przyjętych schematów – i to zarówno wydłużenie jak i skrócenie okresów ustawowych.

## Wydłużanie okresu wypowiedzenia

**M**ożliwość wydłużenia okresu wypowiedzenia bezpośrednio została wprowadzona w art. 36 § 5 kodeksu pracy. Jest ona przy tym dosyć ograniczona. Po pierwsze dotyczy tylko umów o pracę na czas nieokreślony, a po drugie na konstrukcję tę można się powołać tylko w stosunku do pracowników zatrudnionych na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną za powierzono mienie. Jeżeli obie te przesłanki są spełnione wówczas strony (a zatem nie jest to działanie jednostronne pracodawcy) mogą ustalić w umowie o pracę, że jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy wówczas okres wypowiedzenia wynosi 1 miesiąc (zamiast 2 tygodni), a jeżeli zatrudniony był co najmniej 6 miesięcy, a krócej niż 3 lata wówczas okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące (zamiast 1 miesiąca).

Ponadto przyjmuje się, że w oparciu o zasadę uprzywilejowania pracownika wyrażoną w art. 18 kodeksu pracy dopuszczalne jest wydłużenie okresu wypowiedzenia także w innych sytuacjach. W takim jednak wypadku o skuteczności takiego postanowienia będzie decydowało to, czy może być ono uznane za korzystniejsze dla pracownika od rozwiązań ustawowych. Jak wskazał SN w wyroku z dnia 10 stycznia 2006 r. I PK 97/05: „Ocena ważności postanowienia umowy o pracę wprowadzającego dłuższy okres jej wypowiedzenia dla pracownika (art. 18 § 2 k.p.) musi być odniesiona do konkretnych okoliczności sprawy,

a w szczególności całokształtu regulacji umownych, w sposób zobiektywizowany uwzględniający warunki z chwili zawarcia umowy oraz bilans korzyści i strat dla pracownika”. Co istotne korzystność takiego postanowienia umownego należy oceniać nie z punktu widzenia chwili składania wypowiedzenia, a z chwili podpisywania umowy o pracę (zob. uzasadnienie uchwały SN z dnia 9 listopada 1994 r., I PZP 46/94). Ma to znaczenie, gdyż pomiędzy tymi momentami mogą nastąpić istotne zmiany np. na rynku pracy, które spowodują, że dłuższy okres wypowiedzenia będący korzystny w chwili podpisywania umowy (np. wysokie bezrobocie) w chwili wypowiedzenia umowy będzie postrzegany inaczej (np. pojawi się zapotrzebowanie rynku na określoną kategorię pracowników).

## Skracanie okresu wypowiedzenia

**S**krócenie okresu wypowiedzenia może odbyć się albo w drodze zgodnego oświadczenia stron, albo wskutek jednostronnej decyzji pracodawcy. W pierwszym wypadku zastosowanie znajdzie art. 36 § 6 k.p., zgodnie z którym strony mogą po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną z nich ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy; ustalenie takie nie zmienia trybu rozwiązania umowy o pracę. Warto zwrócić uwagę, że ustalenie wcześniejszego terminu rozwiązania umowy o pracę może nastąpić dopiero po złożeniu

ni wypowiedzenia, co oznacza, że wcześniejsza propozycja w tym zakresie jest niedopuszczalna (aczkolwiek dopuszcza się złożenie jej równocześnie z samym wypowiedzeniem). Ponadto w uchwale SN podjętej w składzie 7 sędziów z dnia 24 lutego 1994 r., I PZP 57/93 podkreślono zostało, że „w wypadku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, ustalenie przez strony wcześniejszego terminu rozwiązania umowy o pracę (art. 36 § 6 kodeksu pracy) nie pozbawia pracownika roszczeń wynikających z art. 45 kodeksu pracy”.

Z kolei pracodawca może samodzielnie skrócić okres wypowiedzenia na podstawie art. 361 k.p. wówczas, gdy wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn nie dotyczących pracowników. W takim wypadku możliwe jest skrócenie okresu wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W sytuacji takiej pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia, a okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się pracownikowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia.

**Jakub Szmit**  
specjalista z działu prawnego  
KK NSZZ "Solidarność"

Redakcja Tygodnika Solidarności:  
tel. 22 882 17 80

Dział Kolportażu i Marketingu:  
tel. 22 882 17 98

[www.tygodniksolidarnosc.com](http://www.tygodniksolidarnosc.com)

Tygodnik  
**Solidarności**

# 10 maja 2012

Stanowisko KK

nr 14/12

**ws. forsowania przez Rząd RP  
zmian w systemie emerytalnym**

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” wzywa Rząd RP do wycofania się z projektu wydłużania wieku uprawniającego do przejścia na emeryturę.

Nie do przyjęcia są argumenty rządu uzasadniające te zmiany. Dotyczy to zarówno powoływania się na czynniki demograficzne, tzn. starzenie się polskiego społeczeństwa - co jest konsekwencją notowanego od lat spadku dzietności oraz jednoczesnym wydłużaniem się trwania życia - jak i straszenie niskim poziomem przyszłych świadczeń emerytalnych obliczanych według formuły zdefiniowanej składki.

„Solidarność” po raz kolejny stwierdza, że mechaniczne podnoszenie wieku emerytalnego nie zastąpi systemowych rozwiązań, których konieczność uznajemy, czego dowodem są przedstawione przez Związek pierwsze projekty ustaw.

Najważniejszym działaniem na rzecz poprawy i stabilizacji systemu emerytalnego powinna być Narodowa Strategia Demograficzna uwzględniająca rozwój polityki prorodzinnej oraz polityki migracyjnej, co w perspektywie 20-30 lat odwróciłoby niekorzystne trendy demograficzne.

Strategia rozwoju ludnościowego Polski powinna wpływać na wszystkie inne strategie narodowe. Z niej muszą wynikać i jej powinny być podporządkowane wszystkie działania i rozwiązania systemowe o charakterze legislacyjnym, instytucjonalno-prawnym, organizacyjnym i fiskalnym. Narodowa Strategia Demograficzna winna być dokumentem posiadającym szerokie poparcie społeczne.

Polski system zabezpieczenia społecznego opiera się w głównej mierze na zasadzie solidaryzmu międzypokoleniowego i tylko w nieznacznej na mechanizmie kapitałowym oraz ustalaniu wysokości świadczeń wynikającej ze zdefiniowanej składki. Świadomość tego, w jaki sposób wydłużenie okresu pracy zarobkowej wpływa na wysokość przyszłego świadczenia stanowi wystarczający czynnik zachęcający ubezpieczonych do odkładania momentu przejścia na emeryturę.

Dla polepszenia funkcjonalności systemu emerytalnego - w tym zmniejszenia kosztów jego utrzymania - konieczne jest zwiększenie przychodów.

W tym celu należy objąć obowiązkiem ubezpieczenia emerytalno-rentowego wszystkie jego tytuły niezależnie od ich charakteru i czasu powstawania, a więc: umowy cywilno-prawne w tym umowy o dzieło, tantiemy autorskie, wynagrodzenie za sprawowanie funkcji członka Rady Nadzorczej spółek, świadczenia i zasiłki przedemerytalne, umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług. Konieczne jest również objęcie obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalno-rentowym wszystkich posiadanych przez daną osobę tytułów ubezpieczeniowych, a nie tylko jednego wybranego. Dobrowolność ubezpieczenia powinna dotyczyć uczniów gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych, a także studentów zatrudnionych na podstawie umów cywilno-prawnych.

Podstawą wymiaru składek emerytalno-rentowych osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą muszą być ich rzeczywiste przychody, a nie deklarowane kwoty, będące proporcją prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce, a przynajmniej nie powinny być one mniejsze od przeciętnego wynagrodzenia.

Takie działania nie tylko rzeczywiście poprawią kondycję finansową systemu i zmniejszą obciążenie budżetu państwa, ale również przyczynią się do ograniczenia patologii w samozatrudnieniu i stosowania „umów śmieciowych”. Wpłyną również pozytywnie na wielkość kapitału emerytalnego gromadzonego przez ubezpieczonych, a tym samym na wysokość ich przyszłych świadczeń. Będzie to miało korzystny wpływ na stabilizację zawodową ludzi młodych.

Działania te należy połączyć ze zmianami regulacji prawnych w zakresie pracy tymczasowej. Praca tymczasowa z definicji powinna mieć charakter okresowy i być pomostem do stabilnego zatrudnienia, a nie patologicznie przekształcać się w „wieczną” pracę tymczasową. Konsekwencją naruszenia przesłanek pracy tymczasowej oraz okresu jej wykonywania powinno być przekształcenie terminowej umowy o pracę czy też umowy cywilno-prawnej w umowę o pracę na czas nieokreślony. Konieczne jest ograniczenie sytuacji, w której wykonywanie pracy przez pracownika w całości lub w części jest zastępowane jej wykonywaniem przez pracownika tymczasowego.

Niezbędne jest także podjęcie działań na rzecz wydłużenia rzeczywistego wieku aktywności zawodowej i poprawienia fizjologicznych możliwości wykonywania pracy przez osoby w wieku około emerytalnym. Konieczne jest podjęcie działań organizacyjnych i prawnych tworzących system stopniowego wyłączenia się tych osób z aktywności zawodowej. Sprzyjać temu powinno skracanie czasu ich pracy i elastyczne dostosowywanie go do ich indywidualnych oczekiwań. Musiałoby to łączyć się z uzupełniającym wypłacaniem częściowego świadczenia emerytalnego w wymiarze proporcjonalnym do skróconego czasu pracy. Ograniczenia obciążeń pracą fizyczną, upowszechnienie mądrego zarządzania wiekiem powinno preferować przedsiębiorców stosujących takie praktyki wobec osób w wieku 50+ w ubieganiu się o zamówienia publiczne.

Jednocześnie należy podjąć działania sprzyjające poprawie stanu zdrowia ogółu społeczeństwa, ze szczególnym uwzględnieniem profilaktyki skierowanej na wydłużenie zdolności do pracy poprzez:

- zwiększenie środków na cele związane z przeciwdziałaniem wypadkom przy pracy i powstawaniem chorób zawodowych oraz prewencją rentową; ustalenie najniższej wysokości odpisu na cele prewencyjne; umożliwienie finansowania wieloletnich projektów w obszarze prewencji; rozszerzenie pojęcia prewencji o działania wspierające tworzenia bezpiecznych i przyjaznych warunków pracy dla osób w wieku starszym; stworzenie możliwości współfinansowania projektów przez pracodawców.

Racjonalne zwiększenie wydatków na te cele nie będzie miało negatywnego wpływu na finanse publiczne, gdyż finansowane byłyby w całości z funduszu wypadkowego, który jako jedyny ma dodatnie saldo wpływów i wydatków oraz stabilną sytuację finansową.

Nierozważną częścią tych działań musi być zwiększenie efektywności służb publicznych i instytucji rynku pracy. Stworzenie nadzoru partnerów społecznych nad funduszem pracy (w części pozazasiłkowej) oraz ograniczenie wpływu ministra finansów nad rozporządzaniem wydatkami funduszu pracy jest potrzebą chwili. Zamrażanie depozytów funduszu pracy dla poprawy wyniku budżetowego, w czasie gdy bezrobocie przekracza 13%, jest nieracjonalne i szkodliwe.

Koniecznością jest rozbudowa systemu usług publicznych wspierających rynek pracy w zakresie bezpiecznego transportu, instytucjonalnej opieki nad dziećmi i ludźmi starszymi, kształcenia i dokształcania oraz dostępu do tanich mieszkań na wynajem. Skuteczność tych działań zasadniczo zwiększy mobilność wszystkich uczestników rynku pracy oraz poprawi dostęp do jakościowo lepszych miejsc pracy.

Mając na uwadze dobro wszystkich Polek i Polaków oraz wyzwania rozwojowe stojące przed naszym krajem, wzywamy rząd do powrotu do negocjacji w przedstawionych sprawach. Ich zaniechanie będzie dowodem na brak dialogu, lekceważenie innych opinii i stosowanie polityki siły. Dla tak istotnych zmian konieczne jest zbudowanie szerokiego poparcia społecznego wspartego autorytetem wielu środowisk naukowych, a nie ograniczanie się do formalnych 30-dniowych konsultacji projektu podwyższającego wiek emerytalny.