

# UMOWY ŚMIECIOWE I NIERÓWNOŚCI

## NASZ PIERWSZY POSTULAT TO DOSTĘP DO LEGALNEJ I DARMOWEJ ABORCJI DLA WSZYSTKICH CHĘTNYCH KOBIET

Widzimy jednak dostęp do aborcji w szerszym kontekście – zakaz aborcji uderza przede wszystkim w kobiety niezamożne. Sytuacja ekonomiczna kobiet musi ulec polepszeniu. Dość z ekonomią wyzysku – z setkami tysięcy osób pracujących na śmieciówkach, zmagających się z niepewnością na rynku pracy i prekaryzacją.

Piszą do nas różne grupy społeczne. Bardzo dziękujemy za wszystkie głosy. Uważnie czytamy wszystkie wiadomości i nie pozwolimy, aby jakkolwiek postulat został pominięty. Zebrałyśmy pierwsze postulaty i zamierzamy uzupełnić je wkrótce o żądania pracowników i pracownic handlu, zatrudnionych w opiece – rdzin zastępczych, opiekunów i opiekunki osób z niepełnosprawnością, wychowawców i wychowawczynie w ośrodkach wych.-opiek., oraz mikro przedsiębiorców, a także kwestię mobbingu, emerytur, czy lepszych warunków mieszkaniowych. Żłobki i przedszkola dla wszystkich chętnych to sprawa kluczowa, podobnie jak wyrównywanie obowiązków opiekuńczych, np. przez dłuższe urlopy ojcowskie czy więcej dni na opiekę dla obojga rodziców. Nie pomijamy też pracowników kultury, którzy do nas pisali - przekazaliśmy sprawę do grupy RK, która zajmuje się tym tematem.

Dzisiaj przedstawimy tylko pierwsze doraźne rozwiązania na teraz – ścieżki wyjścia z bagna a od poniedziałku pracujemy nad kolejnymi postulatami.

## DOŚĆ ŚMIECIÓWEK I NIESTABILNOŚCI PRACY TEN POSTULAT PRZEDSTAWIAMY W IMIENIU WSZYSTKICH PRACOWNIC I PRACOWNIKÓW, KTÓRYCH SYTUACJA NA RYNKU PRACY JEST NIESTABILNA

Bezterminowe UoP to jedyne umowy dające realnie ochronę pracowniczą: m.in. ochronę zdrowia i prawo do urlopu.

### POSTULAT NA TERAZ:

#### Walka ze śmieciowym zatrudnieniem

- Gdy jest określone miejsce pracy, czas pracy i podległość służbowa, to musi być etat! W gastronomii, handlu czy ochronie przepisy są łamane na masową skalę. Pracodawcy preferują przyjmowanie pracowników na umowę zlecenie czy umowę o dzieło. W branży produkcji i logistyki tysiące kobiet, zwłaszcza młodych, miesiącami pracuje za pośrednictwem firm zewnętrznych tj. agencji pracy tymczasowej. W innych branżach „króluje” fikcyjne samozatrudnienie. Patologią są też seryjne umowy na czas określony.

- Na umowach śmieciowych kobiety nie mają prawa do gwarantowanego urlopu macierzyńskiego, które jest zagwarantowane przez art. 33 Europejskiej Karty Praw Podstawowych. Urlop macierzyński jest prawem człowieka, kolejnym prawem, którego Polki zostały pozbawione.

#### ŚCIEŻKA WYJŚCIA Z BAGNA:

- Konieczne jest uspołecznienie kontroli pracy oraz wzmocnienie uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy do ścigania nieuczciwych pracodawców i dofinansowanie na ten cel – tak, by była w stanie wychwytywać i karać pracodawców za unikanie kodeksowych umów. Kary te muszą być dolegliwe! Osoby pracujące na umowy o dzieło też powinny mieć prawo do emerytury, płatnego urlopu i ochrony zdrowia. Umowy zlecenia i o dzieło powinny służyć tylko do regulowania współpracy krótkoterminowej, pozbawionej cech stosunku pracy (czyli do takiej, która odbywa się w dowolnym miejscu, czasie i bez nadzoru przełożonego).

## KONIEC Z DARMOWYMI I PÓŁDARMOWYMI STAŻAM

### TEN POSTULAT PRZEDSTAWIAMY W IMIENIU MŁODYCH LUDZI

- Każdy pracownik powinien być chroniony przed wyzyskiem i dyskryminacją ze względu na wiek. (Kodeks Pracy Art. 11)
- Niedoceniana, niedostrzegana, „przezroczysta” praca to niewolnictwo XXI wieku. Każda praca ma swoją wartość, dlatego należy walczyć o godne płace i warunki dla młodych ludzi. Każdy praktykant lub stażysta ponosi koszty związane z odbyciem stażu: wyżywienie, ubiór, mieszkanie, koszty dojazdu. Bezpłatne praktyki i staże stanowią jawną dyskryminację osób, których nie stać na poniesienie takich kosztów.
- Młodzi ludzie są dotknięci pandemią COVID-19 w sposób szczególny. Ich start na rynku pracy okazał się w tym roku bardzo utrudniony lub niemożliwy. Programy stażowe i wdrożeniowe są potrzebne, ale każdy powinien mieć do nich dostęp na równych i sprawiedliwych warunkach.

#### POSTULAT NA TERAZ:

**Poprawa sytuacji młodych ludzi na rynku pracy. Minimalna stawka godzinowa dla każdego stażysty i praktykanta**

#### ŚCIEŻKA WYJŚCIA Z BAGNA:

1. **Równy start:** Należy przyznać prawo do zasiłków dla bezrobotnych młodym ludziom poszukującym pierwszej pracy (ze względu na zbyt elastyczny rynek pracy, niewielu ma szansę na UoP).
2. **Ochrona przed wyzyskiem:** Minimalna stawka godzinowa dla stażystów i praktykantów. Wynagrodzenie powinno być uzależnione od poświęconego czasu na pracę.
3. **Walka o prawa:** status stażysty w świetle prawa powinien być jasno określony. Ujednolicona terminologia: czym jest „staż”, czym są „praktyki” – kiedy nie jest to „praca na okres próbny”.

4. **Kontrola:** Wzmocnienie uprawnień i dofinansowanie PIP. Walka z tzw. rotacją stażystów: liczba stażystów na firmę powinna być regulowana na podstawie wielkości przedsiębiorstwa i liczby osób zatrudnionych.
5. **Zabezpieczenie na przyszłość:** staże, praktyki powinny być wliczane do stażu pracy i podlegać ubezpieczeniom społecznym.

## OCHRONA MATEK

### TEN POSTULAT PRZEDSTAWIAMY W IMIENIU MATEK POKRZYWDZONYCH USTAWĄ COVIDOWĄ

W wyniku wprowadzenia tarczy antykryzysowej kobiety w ciąży i matki zostały pokrzywdzone poprzez obniżenie zasiłku chorobowego. „Dzięki” tarczom pospiesznie wprowadzonym przez rząd kobiety spodziewające się potomstwa lub młode matki żyją obecnie z zasiłków niewspółmiernie niskich do zaangażowania w pracy, a przede wszystkim do odprowadzonych rzetelnie składek do ZUS! Kobiety ciężko pracowały, a teraz zamiast spokojnie przygotować się do porodu przeżywają stres i czują strach.

#### POSTULAT:

**Podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego i zasiłku chorobowego dla kobiet, które poszły na zwolnienie w trakcie tarczy lub zaraz po niej, powinna uwzględniać wynagrodzenie w wysokości ustalonej dla wymiaru czasu pracy obowiązującego przed jego obniżeniem dla wszystkich kobiet!**

#### ŚCIEŻKA WYJŚCIA Z BAGNA:

- Przygotowany został projekt zmian w ustawie antykryzysowej, który zakłada nowelizację przepisów. Na najbliższym posiedzeniu Komisji Finansów Publicznych rządzący powinni zająć się senackim projektem ustawy o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych wniesionym do sejmu uchwałą z dnia 11 września 2020 r. – [druk nr 648](#).
- Ta poprawka z 11 września jest dla kobiet tak niezwykle ważna, ponieważ kończy z dzieleniem matek na te LEPSZE I GORSZE na podstawie daty zwolnienia lekarskiego. Uwzględnia wszystkie osoby poszkodowane tarczą antykryzysową, a nie tylko ten nieznaczny ułamek kobiet, które były już na zwolnieniu przed wprowadzeniem tarczy antykryzysowej, jak to zostało uczynione 7 października br. Pani Ministra Marlena Mała obiecywała początkowo pomoc wszystkim kobietom, a w rzeczywistości większość z nich odesłała z kwitkiem.

## DOŚĆ DYSKRYMINACJI. WYŻSZE PŁACE DLA KOBIEC.

### RÓWNE I GODNE PŁACE – SZCZEGÓLNI W SEKTORZE OPIEKUŃCZYM I SOCJALNYM

#### TEN POSTULAT PRZEDSTAWIAMY W IMIENIU PRACOWNIC, KTÓRYCH PRACA NIE JEST WŁAŚCIWIE WYCENIANA

Kobiety stanowią większość zatrudnionych w najgorzej opłacanych zawodach, głównie tych związanych z pracą opiekuńczą, wychowawczą, edukacją, instytucjami kultury, utrzymaniem

czystości lub niższymi szczeblami administracji (jak portierki, sprzątaczkę, bibliotekarkę, opiekunki dzieci i osób starszych, pielęgniarki).

**POSTULAT:**

**Podwyższenie płac i zatrudnianie na umowy o pracę we wszystkich zakładach finansowanych z budżetu samorządowego lub państwowego.**

**ŚCIEŻKA WYJŚCIA Z BAGNA:**

- Odbudowanie siatki publicznych instytucji opiekuńczo-wychowawczych: żłobków, przedszkoli, świetlic, stołówek, domów kultury, gwarantując w nich płace na poziomie średniej krajowej. Uznanie sektora opiekuńczego, edukacyjnego i opieki społecznej za priorytet w budżetach samorządowych i państwowym.
- Mimo iż kobiety w Polsce, podobnie jak w innych częściach świata, są mniej aktywne zawodowo od mężczyzn, to jednak nie pozostają one bezczynne, wykonują bowiem wiele prac nieodpłatnych, niedostrzegalnych oraz niedocenianych. Ich zdecydowana większość, co wynika z dominacji tradycyjnego podziału ról rodzinnych, związana jest z prowadzeniem domu oraz opieką nad dziećmi i potrzebującymi wsparcia członkami rodziny. Przeciążenie obowiązkami domowymi stanowi główną barierę aktywności zawodowej kobiet. Będziemy jako Rada pracować teraz nad wskazaniem wszystkich koniecznych szczegółowych rozwiązań problemów związanych z domową i odpłatną pracą opiekuńczą w Polsce i wkrótce je Państwu przedstawimy.
- Polki na rynku pracy są dyskryminowane także płacowo. Nierówność zarobków na tym samym stanowisku utrzymuje się w Polsce na stałym poziomie przez ostatnie dwadzieścia lat. Przeciętna (skorygowana) luka płacowa pomiędzy kobietami i mężczyznami wynosi ok. 20%.

---

**Art. 33. Zasada równości kobiet i mężczyzn**

**Dz.U.1997.78.483 – Konstytucja Rzeczypospolitej  
Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.**

**1. Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej  
Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym,  
politycznym, społecznym i gospodarczym.**

**2. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności  
równe prawo do kształcenia, zatrudnienia  
i awansów, do jednakowego wynagradzania za  
pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia  
społecznego oraz do zajmowania stanowisk,  
pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności  
publicznych i odznaczeń.**

---

**POSTULAT:**

Obowiązek jawności płac w administracji i usługach publicznych finansowanych przez państwo i samorządy, w każdej firmie czy spółce skarbu państwa na każdym szczeblu.

**ŚCIEŻKA WYJŚCIA Z BAGNA:**

Jawność płac jest narzędziem walki o równość płac kobiet i mężczyzn. Pozwala egzekwować zakaz dyskryminacji płacowej kobiet, dając narzędzie do sprawdzania, czy pracodawca faktycznie przestrzega w tym zakresie prawa. Pracodawcy – także prywatni – będą musieli **co roku** wykazywać się, że kobiety i mężczyźni na tych stanowiskach zarabiają tyle samo. Jawność płac jest potrzebna także ze względu na gigantyczną skalę kolesiostwa i nepotyzmu. Ujawnienie wysokości płac w instytucjach zarządzanych przez władzę pokazałoby skalę patologicznych zjawisk i pozwoliło na ich ograniczenie.