

Z kraju i z zagranicy

Materiał opracowany na podstawie informacji dostępnych na stronach internetowych Sejmu RP, Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Parlamentu Europejskiego.

1. Z kraju

1.1. E-ZLA obowiązkowe od lipca 2018 r.

W kwietniu Senat przyjął bez poprawek zmiany dotyczące ułatwień w wystawianiu elektronicznych zwolnień lekarskich (e-ZLA). Od połowy 2018 r. e-ZLA całkowicie zastąpią papierowe druki ZLA. Co prawda lekarze mają już możliwość wystawiania zwolnień elektronicznych, ale korzysta z niej mniej niż 3% uprawnionych. Wg opinii środowiska lekarskiego są dwa powody tej sytuacji: po pierwsze, zbyt wysokie koszty wykupu podpisu elektronicznego, po drugie, zbyt skomplikowane procedury bezpłatnego uwierzytelniania za pomocą platformy ePUAP. Stąd też ZUS, wychodząc naprzeciw oczekiwaniom lekarzy, zaproponował, aby wystawiający e-ZLA korzystali z systemu elektronicznego Zakładu. Nowy sposób uwierzytelniania będzie dotyczył również wystawianych przez lekarzy orzeczników ZUS elektronicznych zaświadczeń o braku przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku oraz wniosków w sprawie przyznania i wypłaty zasiłku chorobowego. Dla ZUS elektroniczna forma zwolnień jest znacznie dogodniejsza, ułatwia m.in. kontrolę ich wykorzystywania, szczególnie jeśli są one wystawiane na krótki okres. Dzięki elektronicznemu dostępowi do informacji ZUS będzie mógł szybciej wezwać ubezpieczonego do lekarza orzecznika. Ustawa ma wejść w życie 1 grudnia 2017 r., oprócz artykułów wykluczających wystawianie papierowych zwolnień, które będą obowiązywały od 1 lipca 2018 r.

1.2. Rodzice korzystają z urlopów

Zgodnie z danymi przedstawionymi przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z urlopów rodzicielskich w I kwartale 2017 r. skorzystało 210,6 tys. osób, czyli o 22 tys. więcej niż w analogicznym okresie roku ubiegłego. Ma to związek ze wzrostem liczby urodzeń. Jak podaje GUS, w styczniu 2017 r. urodziło się o 4,2 tys. dzieci więcej niż w styczniu 2016 r. (35 tys. w stosunku do 30,8 tys.). Z kolei w lutym br. odnotowano wzrost urodzeń o 1,3 tys. dzieci więcej niż w lutym 2016 r. (31 tys. w stosunku do 29,7 tys.). Na urlopy rodzicielskie udają się także ojcowie – w I kwartale tego roku było to 1,7 tys. mężczyzn. Wzrasta też liczba ojców korzystających z urlopu ojcowskiego – w I kwartale 2017 r. z tej formy opieki nad dzieckiem skorzystało o 6 tys. osób więcej niż w I kwartale roku ubiegłego (39,5 tys. w stosunku do 33,5 tys.).

1.3. „Godny wybór. Przywrócenie wieku emerytalnego”

Pod takim hasłem 11 maja br. kampanię społeczno-informacyjną zainicjowali wspólnie: prezydent RP Andrzej Duda, minister rodziny, pracy i polityki społecznej Elżbieta Rafalska oraz przewodniczący NSZZ „Solidarność” Piotr Duda. Celem

przedsięwzięcia jest uświadomienie obywatelom, że przejście na emeryturę jest prawem, a nie obowiązkiem, oraz rozwianie obaw co do wypłaty świadczeń emerytalnych w ogóle. Kampania promuje siedem zasad: 1. Moja emerytura – mój wybór; 2. Emerytura prawem, nie obowiązkiem; 3. Sprawdź, zanim wybierzesz; 4. Emerytura – wybieram świadomie; 5. Bezpieczna praca do emerytury; 6. Emerytury zabezpieczone finansowo; 7. Polityka rodzinna wspiera emerytury. Partnerem kampanii jest ZUS, w którym od czerwca 600 doradców, wyposażonych w kalkulatory emerytalne, będzie informować potencjalnych emerytów o wysokości świadczenia emerytalnego w razie przejścia na emeryturę po osiągnięciu wymaganego wieku oraz dłuższego pozostania na rynku pracy. Minister Elżbieta Rafalska zapewniła, że nawet gdyby wszystkie osoby, które nabyły uprawnienia, chciały przejść na świadczenie emerytalne, FUS jest zabezpieczony. Ma to związek – jak podkreślała minister – z korzystnym czasem wprowadzania reformy emerytalnej: wzrost PKB, powstawanie nowych miejsc pracy i niska stopa bezrobocia.

1.4. Korzystne zmiany dla pracowników tymczasowych

W maju prezydent RP Andrzej Duda podpisał przygotowaną przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nowelizację ustawy dotyczącej pracowników tymczasowych. Projekt był konsultowany z partnerami społecznymi, Państwową Inspekcją Pracy oraz przedstawicielami agencji pracy tymczasowej. Celem nowelizacji jest poprawa warunków zatrudnienia oraz podniesienie standardów pracy tymczasowej. Przede wszystkim zmiana ma zapobiec nadużywaniu terminów zatrudnienia. Jak wiadomo, praca tymczasowa różni się od stałej m.in. okresem zatrudnienia. Do tej pory regulacje ograniczały jej trwanie do 18 miesięcy w ciągu 3 lat. Wystarczyło jednak, aby w danej firmie pracownik tymczasowy był zatrudniony za pośrednictwem jednej agencji w ustawowym czasie, a po jego upływie zatrudniony dalej, ale już np. przez agencję-córkę lub inną zaprzyjaźnioną agencję. Zmiana ustawy ma wyeliminować tego rodzaju praktyki. Ponadto pracodawca nie będzie mógł powierzyć pracownikowi tymczasowemu takiej samej pracy, jaką wykonywał wcześniej jego własny pracownik, który został zwolniony z przyczyn od pracownika niezależnych. Korzystne zmiany dotyczą także zatrudnienia kobiet w ciąży: jeśli pracownica ma co najmniej dwumiesięczny łączny okres skierowania do wykonywania pracy tymczasowej, będzie miała gwarancję przedłużenia okresu zatrudnienia do dnia porodu. Dzięki tej nowelizacji otrzyma po porodzie zasiłek macierzyński. Na agencję pracy tymczasowej zostanie także nałożony obowiązek przekazywania pracownikowi bezpośrednich danych kontaktowych do przedstawiciela agencji. Wcześniej żadne przepisy nie gwarantowały pracownikowi kontaktu z formalnym pracodawcą, czyli agencją. Nowe przepisy wchodzi w życie 1 czerwca. Wyjątkiem są przepisy dotyczące kontroli opłacania składek, które będą obowiązywały od 2018 r.

2. W Parlamencie Europejskim

2.1. Potrzeba reformy prawa pracy

Uczciwe warunki zatrudnienia oraz dostateczne i trwałe zabezpieczenie społeczne są jednymi z głównych celów Europejskiego Filaru Praw Socjalnych (EFPS). Europarlamentarzystka Maria João Rodrigues, autorka sprawozdania o EFPS, zwraca uwagę, że osoby zatrudnione na kontraktach krótkoterminowych, umowach zlecenia, stażach albo samozatrudnione w ramach platform cyfrowych powinny otrzymywać godne wynagrodzenie i być chronione przez prawo. Potrzebna jest reforma prawa pracy, która uwzględni nowe – do tej pory nieuregulowane – formy zatrudnienia. Wyzwaniem okazała się tu globalizacja cyfrowa, która dała możliwość zatrudnienia np. poprzez wspomniane platformy. Platformy z jednej strony przyczyniają się do wzrostu konkurencji cenowej, ale z drugiej stwarzają ryzyko nieuczciwej konkurencji i dumpingu socjalnego. Dzieje się tak, ponieważ pracujące za ich pośrednictwem osoby zatrudnione są jako „niezależni wykonawcy” z własnymi narzędziami pracy (np. rowery i samochody w przypadku dostawców, samochody w przypadku taksówkarzy czy narzędzia hydrauliczne w grupie hydraulików). Co więcej, wymaga się od nich bezwzględnego dostosowania w zakresie np. czasu pracy. Właściciele platform cyfrowych traktują pracowników jako „niezależnych wykonawców” (np. hydraulików) czy „samozatrudnionych” (np. kierowców), więc uważają, że nie są zobowiązani do przestrzegania tych samych praw, co inni pracodawcy (np. przepisów o minimalnym wynagrodzeniu czy też o urlopach zdrowotnych). Tymczasem brytyjskie sądy w dwóch niezależnych wyrokach uznały, że kierowcy nie są „samozatrudnieni”, a hydraulicy nie są „niezależnym wykonawcami” i że przysługują im podstawowe prawa socjalne. Stąd też działania Komisji Europejskiej zmierzają do zainicjowania zmian legislacyjnych, w wyniku których osoby pracujące za pośrednictwem platform cyfrowych zostaną objęte minimalnymi standardami socjalnymi, które przysługują pozostałym zatrudnionym.

dr Monika Bisek-Grąz
Naczelnik Wydziału Organizacji i Analiz
Oddział ZUS w Wałbrzychu