

Związki zawodowe oczami młodych

Zakończyła się epoka przemysłu wielkopowierzchniowego sprzyjająca powstawaniu związków zawodowych. Nastąpiła duża atomizacja społeczeństwa, nastawienie na własny rozwój i samorealizację. Młodzi ludzie wolą skupiać się na tym, co tu i teraz – mówił Patryk Trzasański podczas wrześniowych obrad Walnego Zebrania Delegatów Regionu Wielkopolska prezentując dane pochodzące z konferencji, która odbyła się w Centrum Dialogu Społecznego.

Jak wynika z wyników badań prof. Janusza Czapińskiego problem zrzeszania się nie dotyczy tylko związków zawodowych. Młodzi ludzie chętniej zrzeszają się w grupy niesformalizowane, organizacje towarzyskie, ekologiczne, pomocowe, sportowe. W grupie wiekowej 16-29 lat zainteresowanie członkostwem w jakiegokolwiek organizacji wykazało 19,1%. W przedziale 30-44 lata – 28,3%, a w grupie 45-59 lat – 26,2%. (J. Czapiński, T. Panek *Diagnoza społeczna 2015, Warszawa 2015*)

Na przynależność do związków zawodowych duży wpływ ma krytyczna ocena ich działań przez media – czyli tzw. czarny PR. Ich działania kojarzy się najczęściej ze strajkami i protestami, konfliktami, zaangażowaniem politycznym. Znacznie rzadziej z mediów można się dowiedzieć o dialogu społecznym, negocjacjach, porozumieniach zawieranych między pracodawcami a związkami. Negatywnemu postrzeganiu związków zawodowych sprzyja także brak edukacji w szkołach i na studiach, brak wiedzy o ich funkcjonowaniu i wpływie na stanowienie prawa pracy i obronę praw pracowniczych.

Potwierdzają to badania przeprowadzone wśród studentów I i II roku studiów magisterskich na kierunkach: polityka społeczna, finanse i rachunkowość, zarządzanie, prawo i socjologia. Wykazały one, że 40% studentów w ogóle nie angażuje się w działalność społeczną, 43% czyni to sporadycznie, na-



tomiast aktywne uczestnictwo w jakiejś organizacji deklaruje jedynie 6% respondentów.

Aż 85% ankietowanych nic lub niewiele wie o związkach zawodowych. Wiedzę czerpią z internetu, prasy, szkoły, przekazów rodzinnych. Najbardziej rozpoznawalny jest NSZZ „Solidarność” (75%), znacznie rzadziej OPZZ i ZNP. Jak z tego wynika, aby pełniej zaistnieć w świadomości społecznej związek musi w większym stopniu zabiegać o poparcie mediów i opinii publicznej

Zadania dla związków zawodowych

Związki zawodowe powinny się skupiać na zabezpieczeniu stabilności zatrudnienia, wysokości wynagrodzenia, zapewnieniu równego traktowania w miejscu pracy, dbałości o bezpieczeństwo pracy, walce z mobbingiem. W tym celu powinien wykorzystywać wszystkie możliwości wpływania na partnerów

społecznych, dążyć do zawierania porozumień z rządem lub z pracodawcami bez udziału rządu. Trzeba też wpływać na proces stanowienia prawa w parlamencie.

Mimo, iż zdaniem 38% respondentów to związki zawodowe w największym stopniu angażują się w walkę o interesy pracownicze (wyprzedzają pod tym względem rząd i organizacje polityczne – po 31%), to na pytanie o skuteczność tych działań aż 58% odpowiedziało negatywnie.

Przeważająca część ankietowanych uważa, że działalność organizacji związkowych jest korzystna dla kraju (przeciwne zdania byli studenci finansów i rachunkowości oraz prawa) a wpływ związków zawodowych na decyzje władz jest zbyt mały.

We wszystkich grupach studentów przeważa pogląd, że istnienie związków zawodowych jest potrzebne (75-95%).

Paradoksalnie jednak, gdy chodzi o chęć przynależności do związków zawodowych tendencja jest zdecydowanie odwrotna – wyraża ją jedynie 7-22%.

Jakim wyzwaniom musi sprostać „Solidarność”, aby być atrakcyjną dla młodych ludzi wkraczających na rynek pracy?

– Musimy dostrzec i zdiagnozować ich potrzeby, aby stworzyć atrakcyjną ofertę. Intensywnie edukować i informować o prawach pracowniczych szczególnie na poziomie studiów i szkół zawodowych, służyć pomocą na stracie zawodowym, w adaptacji w firmie, promować dbałość o ochronę standardów pracy. Musimy też lepiej informować o swoich inicjatywach i sukcesach negocjacyjnych, bo do opinii publicznej docierają przede wszystkim informacje o strajkach i protestach. Trzeba zacząć się promować, tak jak firmy promują swoje produkty. Naszym produktem jest ochrona pracowników – podsumowuje P. Trzasański.

Dane do prelekcji zaczerpnięte zostały z konferencji, która odbyła się 9 marca 2017 r. w Centrum Dialogu Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego zorganizowanej przez CDS „Dialog” oraz Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego pt. „Związki zawodowe w percepcji osób młodych – czy warto do nich wstępować?”

Freelancer nie do końca free



Kilka dni temu we Frankfurcie nad Menem odbyło się ciekawe seminarium dotyczące organizowania pracowników, którzy poszukują zleceń za pomocą aplikacji i platform dla wolnych strzelców. Choć te sposoby w Polsce nie są jeszcze często wykorzystywane, to europejskie instytucje i związki zawodowe już zauważają płynące z nich niebezpieczeństwa dla stabilnego zatrudnienia, które cychają szczególnie na młodych pracownikach.

UpWork, Mechanical Turk czy LM LAPS to tylko kilka nazw platform, które zajmują się pośrednictwem w zawieraniu stosunków pracowniczych. Będąc kandydatem do pracy możemy zamieścić na nich ogłoszenie, a algorytm sam podpowie ewentualnemu pracodawcy czy jesteśmy odpowiedni do wykonania zleconego zadania. Wystarczy stworzyć własny profil, na którym dokładnie opiszemy czym się zajmujemy, jakie mamy wykształcenie i doświadczenie zawodowe. Gdy poszukujący pracownika wpiszą w wyszukiwarkę swoje wymagania, nasz profil pojawi się na liście odpowiednich kandydatów. Wydawać by się mogło, że takie strony stanowią idealną alternatywę dla pracowników młodych, którzy reprezentują np. zawody informatyczne (programiści, administratorzy sieci, pozycjonerzy) czy artystyczne (copywriterzy, graficy, muzycy). I rzeczywiście, nie byłoby w tym nic niewłaściwego, gdyby nie fakt, że te narzędzia wykorzystywane są przez pracodawców do unikania odpowiedzialności za zatrudnianych.

„Zostań grafikiem komputerowym w dużej korporacji! Gwarantujemy atrakcyjne zarobki, zdalne wykonywanie obowiązków, wolność i dowolność w kwestii godzin pracy.” Brzmi bajecznie. Szkoda, że nikt nie wspomina o tym, że dowolność w kwestii godzin pracy oznacza nic innego, jak pracę nocami, dużo więcej niż 8 godzin dzien-

nie po to, aby firma nie musiała płacić ci dodatkowo za nadgodziny. Nie pracujesz – nie zarabiasz. Zdalne wykonywanie obowiązków to nic innego jak praca z kawiarni pełnej ludzi lub przy wynajmowanym na godziny biurku w centrum usług wspólnych po to, aby zatrudniająca cię firma mogła zaoszczędzić na wynajmowaniu powierzchni biurowej. Atrakcyjne zarobki z kolei przestaną być tak atrakcyjne, kiedy na początku miesiąca okaże się, że koszty Twojej pracy pochłaniają ¾ wynagrodzenia. Aha, bo zapomnieli Ci powiedzieć. Musisz założyć działalność gospodarczą. Jesteś samozatrudniony. Nie chcesz? To albo znajdziemy na Twoje miejsce kogoś, kto będzie chciał, albo będziesz zarabiał mniej. Czemu się dziwisz? Przecież wszyscy tak robią! Bajka zamienia się w koszmar, a ambitny człowiek, który myślał, że sam będzie sobie panem, staje się zwyczajnym niewolnikiem. Bycie samozatrudnionym nie jest niczym złym, dopóki jest to nasza własna, przemyślana decyzja. Niestety, coraz częściej zdarza się, że firmy zmuszają do tego pracowników, aby unikać kosztów, które powinny ponosić i odpowiedzialności, która leży przecież po ich stronie. Co na to platformy? Przecież nie są pracodawcami. Wręcz przeciwnie, pomagają jednym i drugim odnaleźć się w tym ogromnym i chaotycznym świecie, jakim jest rynek pracy.

Poza platformami istnieje jeszcze mnóstwo aplikacji, które choć na dużo mniejszą skalę, działają na podobnych zasadach. Foodora, działająca w 10 krajach na całym świecie aplikacja, która zajmuje się dostarczaniem jedzenia do klientów indywidualnych, zatrudnia kilkanaście tysięcy pracowników. Chociaż właściwszym byłoby powiedzieć, że zrzesza kilkanaście tysięcy pracodawców, bo ok. 80% przewożących posiłki na rowe-

ciąg dalszy na str. 2

Lekcje z ZUS

W tym roku już po raz czwarty Zakład Ubezpieczeń Społecznych zaprosił uczniów szkół ponadgimnazjalnych do udziału w projekcie „Lekcje z ZUS”.

Materiały dydaktyczne do projektu powstały przy współpracy z metodykami nauczania. Wszystkie – przeznaczone zarówno dla uczniów jak i nauczycieli - są dostępne na stronie internetowej www.zus.pl/LekcjeZus/Materialy.aspx.

Podczas zajęć młodzież zapoznaje się z podstawami systemu ubezpieczeń społecznych, systemem emerytalnym, świadcze-

niami związanymi z poszczególnymi rodzajami ubezpieczeń i zasadami prowadzenia własnej firmy w aspekcie ubezpieczeń społecznych.

Uczniowie, którzy przystąpią do projektu mogą wziąć udział w Ogólnopolskiej Olimpiadzie „Warto wiedzieć więcej o ubezpieczeniach społecznych”. Na zwycięzców finałowego etapu czekają atrakcyjne nagrody indeksy, laptopy, tablety.

Warunkiem udziału w olimpiadzie jest zgłoszenie szkoły do olimpiady do 13 listopada 2017 r.

Realizację projektu w województwie wielkopolskim koordynują oraz udzielają szczegółowych informacji:

- Magdaleną Sobiak (I Oddział ZUS w Poznaniu), 61 841 61 63 magdalena.sobiak@zus.pl
- Hanną Wanat (II Oddział ZUS w Poznaniu), 61 874 55 29 hanna.wanat@zus.pl
- Małgorzatą Jagiełką (Oddział ZUS w Pile), 67 210 58 88 malgorzata.jagielka@zus.pl
- Ewą Szymankiewicz (Oddział ZUS w Ostrowie Wielkopolskim), 62 735 73 69 ewa.szymankiewicz@zus.pl

Projekt objęty jest honorowym patronatem Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Więcej informacji na stronie: www.zus.pl/edukacja

Co drugi polski emeryt chce zostać na rynku pracy!

Od 1 października br. wiek dający prawo do przejścia na emeryturę wynosi 60 lat dla kobiet, 65 lat dla mężczyzn. Oznacza to powrót do stanu sprzed reformy z 2012 r., która wprowadziła stopniowe podwyższanie wieku emerytalnego do 67 lat bez względu na płeć. ZUS spodziewa się, że w ostatnim kwartale tego roku na emeryturę może przejść ok. 331 tys. osób.

Z badań sondażowych wynika, że 54 proc. Polaków po osiągnięciu wieku emerytalnego planuje pozostać na rynku pracy. Rezygnację z aktywności zawodowej rozważa 28 proc. ankietowanych. Tak przynajmniej wynika z badania przeprowadzonego na zlecenie Work Service.

1 października w życie weszły przepisy, które przywracają wiek emerytalny: 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Jest to powrót do stanu sprzed reformy z 2012 r., która wprowadziła stopniowe podwyższanie wieku emerytalnego do 67 lat bez względu na płeć.

Z sondażu wynika, że najczęściej motywacją do pozostania na rynku pracy jest chęć dorobienia do emerytury. Wskazało na ten powód 23 proc. ankietowanych. 13 proc. badanych chce nadal pracować, aby uzyskać w przyszłości wyższe świadczenie emerytalne. 18 proc. respondentów planuje pozostać na rynku pracy z powodów pozafinansowych.

Dzisiejsze świadczenie, które wynosi średnio ok. 1780 zł netto, wielokrotnie nie zaspokaja potrzeb osób starszych. Tym bardziej, że mediana jest o blisko 200 zł niższa.

Pytanie o plany zawodowe po osiągnięciu wieku emerytalnego zadano także tylko osobom w wieku 60+. W ich przypadku chęć pozostania na rynku pracy wyraziło 60 proc. ankietowanych; przeciwnego zdania było 24 proc.

Wśród Polaków między 18 a 24 rokiem życia chęć do pracy po wejściu w wiek emerytalny jest jedna z najmniejszych i wynosi 50 proc.

- Jest to spowodowane m.in. oddaloną perspektywą emerytury, która może nie być poważnie brana pod uwagę przez osoby dopiero rozpoczynające swoją przygodę z rynkiem pracy – wyjaśniono w raporcie Work Service.

Najrzadziej aktywność zawodową deklarują ci, którzy zarabiają poniżej 2000 zł miesięcznie. W ich przypadku różnica w miesięcznych dochodach z pracy i emerytury byłaby niewielka – czytamy w badaniu. Inaczej jest w grupach lepiej zarabiających, w których skłonność do pozostania na rynku pracy jest wyraźnie większa. W przypadku osób otrzymujących 2000-2999 zł odsetek ten wynosi 60,3 proc., a wśród ludzi, których pensja przekracza 3000 zł – 60,5 proc.

Badanie zrealizował Kantar Millward Brown na próbie osób pracujących (636) z ogólnopolskiej reprezentatywnej próby dorosłych Polaków (1000) od 12 do 16 września br.

Tysol.pl

Jubileusz strażaków

25-lecie Państwowej Straży Pożarnej Organizacja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” Pożarnictwa Wielkopolski świętowała na posiedzeniu, które 19 września odbyło się w Wolsztynie. Miało ono szczególny charakter, gdyż było połączone z uhonorowaniem zasłużonych członków Związku oraz osób wspierających nasz Związek.

Gośćmi wielkopolskich strażaków byli m.in. wielkopolski komendant wojewódzki PSP - bryg. Andrzej Bartkowiak, p.o. zastępcy komendanta KP PSP w Turku - kpt. Piotr Pietrucha, przewodniczący wielkopolskiej „S” i członek prezydium – Jarosław Lange i Patryk Trząsański, emerytowany członek „S” w KP PSP Gniezno - Anna Kowalczevska.

Jak zwykle przy takich okazjach nie mogło zabraknąć wspomnień. O historii powstawania Związku i swojej działalności na rzecz organizacji opowiedzieli honorowi działacze



strażackiej „Solidarność” Anna Kowalczevska i Jerzy Rak. Uroczystość jubileuszowa była okazją do uhonorowania zasłużonych członków OM Pożarnictwa Wielkopolski. Jerzy Rak, Jarosław Lange oraz Anna Kowalczevska zostali wyróżnieni replikami samochodów pożarniczych z okolicznościowym grawerem.

Decyzją OM NSZZ „S” Pożarnictwa Wielkopolski za szczególne zaangażowanie w rozwój Związku zawodowego zostały przyznane okolicznościowe gawery. Otrzymali je bryg. An-

drzej Bartkowiak oraz jego zastępcy mł. bryg. Arkadiusz Przybył i mł. bryg. Dariusz Matczak. Wśród wyróżnionych byli również Sebastian Fabiszak z OZ NSZZ Solidarność przy KP PSP w Koninie, Bogumił Goździk z OO NSZZ Solidarność przy KP PSP w Ostrowie Wielkopolskim oraz Patryk Trząsański.

Spotkanie zakończyło wręczenie okolicznościowych medali wydanych z okazji 25-lecia Państwowej Straży Pożarnej oraz uroczysta kolacja.

b
Źródło: www.psp.wlkp.pl

Freelancer nie do końca free

ciąg dalszy ze str. 1

rach dostawców to osoby samozatrudnione. Pozostałe 20% to pracownicy zatrudnieni bezpośrednio przez właściciela aplikacji i pracujący w biurach. Przeciętny dostawca w Foodorze jest osobą młodą, która koniecznie musi posiadać dwie rzeczy: rower i telefon. Telefon po to, żeby odbierać zamówienie i zobowiązać się do jego dostarczenia, rower jako środek transportu. Oba przedmioty są własnością prywatną dostawcy. W umowie z firmą podwykonawca zobowiązuje się do utrzymania i napraw na własny koszt. Foodora płaci ok. 10 euro za godzinę pracy, czasem oferuje również premię za wyjątkowo szybką dostawę. Nie ma ubezpieczenia od wypadku, kiedy spadnie ci łańcuch lub rozbijesz głowę, musisz sobie radzić sam. Według badań przeprowadzonych przez niemieckie związki zawodowe, tego typu pracę wybierają głównie studenci, którzy dorabiają do stypendium naukowego lub osoby wykonujące wolne zawody, dla których dostarczanie pizzy na rowerze jest drugim, albo nawet trzecim zajęciem. Firma oczywiście reklamuje się elastycznym podejściem w stylu „sam decydujesz, ile pracujesz” czy też „można zarabiać na życie nie spędzając ośmiu godzin przy biurku”. Jak pokazują statystyki – może być bardzo trudno.

Przykładem znanym z rodzimego podwórka jest aplikacja Uber, która działa na podobnej zasadzie co Foodora. Przewoźnie ludzi to jednak dużo większa odpowiedzialność. Wkład kierowcy również jest dużo więk-

szy: samochód jest jednak sporo droższy niż rower, poza systematycznymi naprawami musimy też stale utrzymywać auto w czystości, za co nie dostajemy od aplikacji żadnych dodatkowych pieniędzy. Wynajmowani przez Ubera kierowcy to również jednoosobowe podmioty gospodarcze. Rano jeżdżą dla jednej z korporacji taksówkarskich, wieczorami dorabiają logując się w aplikacji. Za niewielkie pieniądze muszą być na każde zwołanie klienta, za co sami muszą słono zapłacić: o ile korporacja reguluje za nich koszty pracodawcy, o tyle firma, którą prowadzi, musi robić to sama. Co ma z tego Uber? Kierowcę, któremu płacą najniższą możliwą stawkę, auto, którego nie kupują i za które nie ponoszą żadnej odpowiedzialności i dyspozycyjność, której po prostu wymagają. I pieniądze, mnóstwo pieniędzy. Układ idealny.

Uber, który działa w największych miastach kilkudziesięciu państw świata do tej pory nie był uznawany za firmę transportową. Na pytanie „jak to możliwe?” jest wiele odpowiedzi. Jedną z nich brzmi: nie jest firmą transportową, bo nie ma floty. Samochody nie należą przecież do nich. Nie odprowadza więc odpowiednich dla firm transportowych podatków, nie ciąży na nich również odpowiedzialność za samochody i kierowców, będących podwykonawcami. Ta sytuacja powoli się zmienia: m. in. Komisja Europejska bada sposób zatrudniania kierowców przez firmę (charakter ich pracy świadczy o tym, że powinni być zatrudniani w oparciu umów o pracę) sprawdzając jednocześnie, czy Uber powinien zostać zaklasyfiko-

wany jako korporacja transportowa. O tym, że firma jest na cenzurowanym w wielu krajach świadczy chociażby decyzja władz Londynu sprzed kilku dni: Uber stracił pozwolenie na działalność na obszarze całego miasta.

Według szacunków, do końca bieżącej dekady ponad 40% pracowników będzie reprezentantami tzw. „gig economy” – będą wykonywać swoją pracę na zasadzie zlecenia, od kontraktu do kontraktu. Niemal wszyscy samozatrudnieni, z kilkutygodniowymi lub kilkumiesięcznymi „umowami o dzieło”. Wygląda na to, że doprowadzić do takiej sytuacji próbują same firmy – im więcej wolnych strzelców, tym korzystniej dla nich. Pracownicy nie spotykają się w biurach, brakuje solidarności w walce o prawa. Nie pomaga również legislacja. W wielu krajach, podobnie jak w Polsce, nie pozwala ona zrzęcać się osobom zatrudnionym na umowach innych niż umowy o pracę. Samozatrudnieni, choć do związków zapisać się mogą, są tak naprawdę sami – jako jednoosobowe firmy-pracownicy nie są reprezentowani przez organizację. W takiej sytuacji łatwo o mobbing, stres, przeciążenie pracą. Młodym ludziom wmawia się, że praca zleceniowa jest dla nich świetnym wyjściem – wolność i kontrola nad własnym życiem, w przeciwieństwie do podporządkowania charakterystycznego dla pracy na etacie. Za wolność trzeba jednak zapłacić. W tym przypadku brakiem dni wolnych, alienacją, brakiem ochrony przed zwolnieniem, brakiem podwyżek, niepewnością jutra. Warto się więc zastanowić, czy warto. mm

Bez porozumienia

Rozgorzała dyskusja nad ograniczeniem handlu w niedziele. NSZZ „Solidarność” niezmiennie stoi na stanowisku, że powinno to dotyczyć wszystkich niedziel, strona rządowa – dwóch w miesiącu.

Wbrew medialnym doniesieniom Solidarność nie zawarła żadnego porozumienia z Prawem i Sprawiedliwością i nie zgadza się na zmniejszenie liczby niedziel wolnych od handlu. Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” Piotr Duda podkreśla, że porozumienia w tej sprawie nie ma i nie będzie. – W wielu innych sprawach możemy szukać różnych rozwiązań, ale ograniczenia handlu we wszystkie niedziele Solidarność nie odpuści – mówi.

28 września br. obywatelskim projektem ustawy ograniczającej handel w niedziele zajmowali się posłowie z podkomisji stałej do spraw rynku pracy, reprezentanci komitetu inicjatywy ustawodawczej oraz przedstawiciele izb i stowarzyszeń handlowych.

Szef podkomisji poseł Janusz Śniadek na początku obrad zdemontował medialne informacje. – Chciałbym wyjaśnić, że owszem, prowadzimy bardzo zaawansowane rozmowy z przedstawicielami inicjatorów projektu, ale kłamstwem są informacje, że dogadaliśmy się z Solidarnością na temat liczby wolnych niedziel w miesiącu. Wręcz przeciwnie. W tej kwestii zarysowały się bardzo wyraźne różnice zdań – wyjaśnił.

Kompromitacja

Janusz Śniadek zapowiedział złożenie autorskiej poprawki do projektu, która ograniczałaby handel w drugą i czwartą nie-

dzielę, co jest zgodne z wytycznymi rządu Beaty Szydło.

Zdaniem Piotra Dudy, przewodniczącego Solidarności, takie rozwiązanie nie jest żadnym kompromisem.

- To kompromitacja PiS-u, które w kampanii wyborczej obiecywało oddanie niedziel pracownikom. Z wyborczych deklaracji trzeba się wywiązywać, tym bardziej, że jeszcze jako partia opozycyjna PiS złożyło projekt poselski zakazu handlu we wszystkie niedziele.



Dzisiaj już takie zdecydowane nie jest – przypomina.

Niewykluczone, że na kolejnym posiedzeniu podkomisji zostaną zamknięte prace na obywatelskim projekcie. – Jest moją intencją, aby 11 października br. przygotować sprawozdanie dla sejmowej Komisji Polityki Społecznej i Rodziny, do czego jesteśmy zobligowani. Wynika to także z zadeklarowanego terminu wejścia w życie ustawy wyznaczonego na 1 stycznia 2018 r.. W dalszym ciągu uważam, że ta data jest realna, ale procedowanie musi nabrać tempa – mówi Śniadek.

Obecny na posiedzeniu podkomisji Alfred Bujara, przewodniczący Sekretariatu Krajowego Handlu, Banków i Ubezpieczeń NSZZ „Solidarność”, a jedno-

ześnie szef Komitetu Inicjatywy Ustawodawczej, zwrócił uwagę, że w końcu rozpoczęto merytoryczną dyskusję nad projektem. Podkreślił, że ustawa jest oczekiwana przez pracowników handlu. – Proszę zauważyć, że jest to ustawa bardzo miękka, a nie rygorystyczna, jak w krajach Europy Zachodniej. Handel po części będzie się odbywał. Na pewno nie ucierpią obywatele, a zyskają pracownicy. W dobie dużych braków w zatrudnieniu w handlu ustawa ta pozwoli pracodawcom lepiej zagospodarować czas pracy – wskazywał.

Rządowe ale

Stanisław Szwed, wiceminister rodziny, pracy i polityki społecznej zapewnia, że rząd Prawa i Sprawiedliwości popiera ideę wolnych niedziel w handlu. – Uważamy, że pracownicy tej gałęzi gospodarki powinni także mieć możliwość odpoczynku czy spędzenia czasu z rodziną. Rozumiemy „Solidarność”, że chce wszystkich niedziel, ale mam świadomość, że wiele się w kraju zmieniło i musimy brać pod uwagę także kwestie gospodarcze. Przyjmując ustawę ograniczającą handel w niedziele, należy wziąć pod uwagę szereg czynników i konsekwencji wynikających z nowego prawa. Dlatego też uważamy, że etapowe wprowadzenie ograniczeń jest najwłaściwszym rozwiązaniem. Na początku byłyby to dwie niedziele. To będzie pierwszy krok, który doprowadzi nas z czasem do rozwiązania zgodnego z wolą „Solidarność”.

Za: „Bez porozumienia”, Izabela Kozłowska, „Tygodnik Solidarność” nr 40/2017