

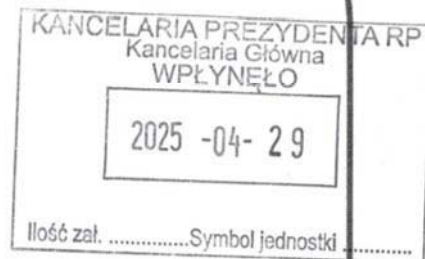


Warszawa - Poznań, dnia 22 kwietnia 2025 roku

**Ogólnopolski Związek Zawodowy
Samozatrudnionych WBREW**

reprezentowany przez
Witolda Solskiego
Katarzynę Kosakowską
działających na rzecz:
Kancelarii Doradczej
Solski i Partnerzy sp. z o.o.

Pan
dr Andrzej Duda
Prezydent RP
w miejscu



PETYCJA

Na podstawie art. 63 Konstytucji RP i art. 2 art. 2 ust. 3 Ustawy o petycjach wnosimy petycję o podjęcie działań w celu wniesienia pod obrady Parlamentu projektu ustawy o zmianie ustawy z 11 września 2019 r. Prawo zamówień publicznych (Dz. U. 2019 poz. 2019 z późn. zm.) polegającej na dodaniu art. 96 ust. 2 punkt 3) w brzmieniu:

Art. 96. ust. 2. pkt 3). Nie niższego niż średnia krajowa poziomu uzwiązkowania osób wykonujących pracę zarobkową w przedsiębiorstwie oferenta.

UZASADNIENIE

Dialog społeczny we współczesnej gospodarce demokratycznego państwa urasta do rangi fundamentu, na którym wspólnie opierają się wysiłki pracowników, pracodawców i instytucji publicznych. Pojęcie dialog społeczny nie posiada w

¹ Rejestr podmiotów wykonujących zawodową działalność lobbingsową prowadzony przez MSWiA

W.S. 1



polskim systemie prawnym jednej, kompleksowej definicji ustawowej, ale jego wyznaczniki są wyraźne zarówno w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, jak i w całej tradycji społeczno - politycznej opartej na idei partnerstwa i poszanowania pracy ludzkiej.

Preambuła Konstytucji RP podkreśla, że ustrój państwa opiera się na dialogu społecznym oraz na zasadzie pomocniczości, a w artykule 20 mowa jest o społecznej gospodarce rynkowej, opartej na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych. Tego rodzaju odniesienia potwierdzają znaczenie stałej współpracy i porozumienia jako narzędzia kształtowania stabilnych warunków życia obywateli.

W praktyce dialog społeczny wyraża się w systematycznych rozmowach i konsultacjach między przedstawicielami organizacji pracowniczych (zwłaszcza związków zawodowych), organizacji pracodawców oraz – niejednokrotnie – podmiotami publicznymi, takimi jak rząd, organy samorządowe czy też jednostki zajmujące się gospodarką i prawem pracy.

Każdy z partnerów musi być gotowy do uznania i zaakceptowania potrzeb i interesów pozostałych stron dialogu podkreślił w jednym z wyroków Trybunał Konstytucyjny, stawiając na pierwszym miejscu wymóg kompromisu i równomiernego rozkładania zarówno korzyści, jak i obowiązków.

Myśl ta została w Polsce wdrożona w różnorodnych przepisach, a także w kolejnych ustawach, spośród których podstawową rolę odgrywa ustawa o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego z 24 lipca 2015 roku. Regulacja stworzyła ramy formalne, w których strony mogą artykułować własne stanowiska i przekładać je na praktyczne ustalenia, służące – co warto zaakcentować – nie tylko ochronie praw pracowników, ale też zrównoważonemu rozwojowi gospodarczemu kraju.

Nie sposób omawiać dialogu społecznego bez wskazania roli związków zawodowych. Zgodnie z ustawą o związkach zawodowych z 1991 roku (wielokrotnie już nowelizowaną), są to dobrowolne i samorządne organizacje pracowników, których zadaniem jest reprezentacja i obrona interesów osób zatrudnionych. Zapisy Konstytucji RP w art. 59 dodatkowo wzmacniają ich pozycję, gwarantując wolność zrzeszania się pracowników. W kontekście relacji z pracodawcą związki zawodowe przejawiają swoją aktywność na kilku poziomach. Po pierwsze, negocjują warunki



pracy i płacy, często zawierając układy zbiorowe czy porozumienia korzystne dla zatrudnionych. Po drugie, pełnią funkcję sygnalisty naruszeń prawa, co w krajach o niewielkim stopniu uzwiązkowienia – w Polsce szacuje się go na poziomie około 10–12% – staje się szczególnie istotne. Osamotniony pracownik, niepewny swojej pozycji, często nie ma realnego wsparcia w sporze z pracodawcą, a związek zawodowy może wtedy wnieść głos sprzeciwu, pociągnąć sprawę do sądu pracy czy nawet współpracować z organami kontrolnymi.

Organem kontroli, będącym swoistym gwarantem właściwego stosowania przepisów w praktyce, jest Państwowa Inspekcja Pracy. PIP, działając na podstawie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy z 13 kwietnia 2007 roku, kontroluje przestrzeganie prawa pracy i bhp, wydaje zalecenia i nakłada kary, jeżeli pracodawcy dopuszczają się naruszeń przepisów.

Dla związków zawodowych istnienie tego organu stanowi ważne wsparcie. Wzmacnia świadomość, że służby publiczne czuwają nad przestrzeganiem norm, wspomaga postulaty związkowców oraz wpływa na wyższą efektywność ochrony interesów pracowników. Współpraca z PIP bywa też okazją do nagłaśniania przypadków łamania prawa w zakładach, które dzięki temu mechanizmowi mogą zyskać należytą uwagę opinii publicznej i decydentów politycznych.

W ostatnich latach rośnie znaczenie aspektów społecznych, które pojawiają się w zagadnieniu zamówień publicznych. Według dostępnych statystyk, środki wydawane w ramach przetargów i kontraktów organizowanych przez podmioty publiczne stanowią istotny procent produktu krajowego brutto w wielu krajach Unii Europejskiej. Dyrektywa 2014/24/UE dotycząca zamówień publicznych stanowi próbę odpowiedzi na patologiczne sytuacje, w których dominowało kryterium najniższej ceny, prowadzące do zaniżania stawek za pracę i sprzyjające nadużyciom. Stosowanie kryterium najniższej ceny lub kosztu w sposób nadmierny i bez rozważenia aspektów społecznych oraz środowiskowych wpływa na spektakularne przypadki upadłości firm oraz masowe zwolnienia pracowników – głoszą raporty związków zawodowych oraz niektórych organizacji pracodawców, próbujących zwrócić uwagę społeczeństwa na konieczność troski o standardy zatrudnienia. Dyrektywy unijne i rekomendacje Komisji Europejskiej wskazują, że istotniejsze staje się obecnie pojęcie najkorzystniejszej ekonomicznie oferty (MEAT – Most Economically Advantageous Tender), uwzględniające szerokie spektrum czynników,



od innowacyjności, poprzez korzyści społeczno-ekonomiczne, aż po zrównoważony wpływ na środowisko.

Dyskusje wokół zamówień publicznych w Polsce dotyczą także roli Prezesa Urzędu Zamówień Publicznych, a mianowicie – czy nie powinno się wzmocnić jego kompetencji tak, by skuteczniej eliminować nieprawidłowości i zapobiegać nieuczciwej konkurencji cenowej.

Pojawiają się również silne głosy o wprowadzeniu nowych obowiązków dla oferentów, w tym konieczności posiadania w firmie związków zawodowych, jeżeli przedsiębiorstwo chce ubiegać się o kontrakty z udziałem funduszy publicznych. Zwolennicy takiego pomysłu są przekonani, że do publicznych pieniędzy powinni mieć dostęp tylko ci pracodawcy, którzy w sposób udokumentowany dbają o prawa pracowników i uczciwe reguły gry. Argumentem przemawiającym za takim rozwiązaniem jest nie tylko ochrona interesów osób zatrudnionych, ale też dążenie do stabilizowania rynku. Przedsiębiorstwa zmuszone do oferowania absurdalnie niskich stawek w przetargach często popadają w problemy finansowe, co z kolei prowadzi do lawinowego zwalniania pracowników lub zatrudniania ich w szarej strefie.

Idea uzwiązkowienia w podmiotach korzystających z publicznych funduszy budzi jednak pewne zastrzeżenia, np. w kontekście wolności gospodarczej czy obaw, że tworzone związki będą miały jedynie fasadowy charakter, służący spełnieniu wymogów formalnych. W odpowiedzi na takie wątpliwości zwraca się uwagę, że zamówienia publiczne stanowią specyficzną dziedzinę, w której państwo może ustalać zasady o charakterze prospołecznym. Wskazuje się na rozwiązania funkcjonujące w niektórych państwach skandynawskich, gdzie wysoka kultura dialogu społecznego i szeroki poziom uzwiązkowienia wcale nie hamują przedsiębiorczości czy innowacji, wręcz przeciwnie, poprawiają jakość zatrudnienia i umacniają kapitał społeczny, co wpływa pozytywnie na rozwój gospodarczy.

W refleksji nad dialogiem społecznym nie powinno się zapominać, że za pozornie specjalistycznym terminem kryje się znacznie głębszy postulat współpracy i współodpowiedzialności za dobro wspólne. My, Naród – wszyscy obywatele Rzeczypospolitej tak głosi początek preambuły Konstytucji RP – możemy stworzyć warunki, w których każda praca będzie wykonywana z szacunkiem i godnością.



Dlatego, gdy przedsiębiorcy i pracownicy spierają się o stawki i zasady, a do dyskusji wkracza państwo z odpowiednią legislacją, powinniśmy pamiętać, że stawką jest sprawiedliwa gospodarka i zaufanie społeczne.

Słusznie mówi się, że żadna praca nie hańbi, gdy jest wykonywana w godnych warunkach i za należnym wynagrodzeniem – jednak, aby te słowa nie pozostały pustym frazesem, niezbędne są stabilne struktury dialogu, realna niezależność związków zawodowych i publiczne instytucje gotowe egzekwować prawo w sposób skuteczny i bezstronny.

Społeczna gospodarka rynkowa zakłada, że mechanizmy wolnego rynku muszą być równoważone dbałością o dobrobyt obywateli. Dialog społeczny pozwala te dwa światy – gospodarki i społeczeństwa – harmonijnie łączyć. Jednak zbyt małe znaczenie strony pracowniczej w takiej debacie, o czym coraz częściej mówią liderzy związkowi, prowadzi do sytuacji, w której w Radzie Dialogu Społecznego dominują głosy pracodawców. Pracownicy czują się wówczas niedostatecznie reprezentowani, co rodzi napięcia i wpływa na spadek zaufania do instytucji publicznych. Postulat wzmocnienia związków zawodowych – np. poprzez uczynienie z nich warunku dostępu do środków publicznych – może być postrzegany jako jeden ze sposobów na zbudowanie realnej przeciwwagi dla interesów wyłącznie kapitałowych i przybliżenie się do ideału godnej pracy.

Trudno przy tym nie zauważyć, że przy obecnym niskim poziomie uzwiązkowienia, wprowadzenie obowiązku tworzenia związków w firmach startujących w przetargach budzi pytanie o sposób egzekwowania i zagwarantowania autentycznej partycypacji pracowników w funkcjonowaniu takiego związku. Potrzebne byłyby szczegółowe regulacje, a także pewien wzrost świadomości obywatelskiej. Istnieje duża szansa, że zastosowanie klauzul społecznych o „pro-związkowym” charakterze w praktyce ograniczyłoby zjawiska naruszania praw pracowniczych i dumping cenowy.

Będzie to z pewnością odważne posunięcie legislacyjne, ale zarazem wpisujące się w światowe trendy wspierania odpowiedzialnego biznesu oraz zapewniania właściwej higieny i bezpieczeństwa w miejscach pracy.

Koncepcja wrażliwej społecznie gospodarki, promująca zrównoważone decyzje ekonomiczne i partycypacyjny model podejmowania decyzji, staje się w Europie coraz bardziej popularna. Dyrektywy unijne są projektowane z myślą o tym, by



wspólnie budować rynek wewnętrzny oparty nie tyle na nieograniczonej konkurencji cenowej, ile na współpracy i szacunku dla ludzkiej pracy. Propozycje wymogu uzwiązkowania w zamówieniach publicznych idealnie wpisują się w tę filozofię, choć oczywiście – jak każdy postulat – wymagają szerokiej dyskusji i rozważenia ewentualnych konsekwencji.

Nie można jednak zaniechać prób naprawy sytuacji, w której niska cena wygrywająca w przetargach publicznych może oznaczać niską cenę ludzkiej pracy i jej godności. Jeśli instytucje publiczne nie będą wymagały od oferentów przestrzegania standardów społecznych, w tym reprezentacji związków zawodowych i płacy na poziomie co najmniej płacy minimalnej, to de facto zgadzają się na działanie w szarej strefie.

Zasada solidaryzmu zapisana w Konstytucji RP zakłada wspólną odpowiedzialność za los pracowników i kondycję rodzimego rynku pracy, a osiągnięcie tego stanu leży w interesie całej społeczności – nie tylko pracowników, lecz także uczciwych przedsiębiorców, którzy nie muszą wówczas obawiać się nieuczciwej konkurencji.

Wprowadzenie odpowiednich przepisów prospołecznych w odniesieniu do zamówień publicznych będzie znaczącym krokiem w budowaniu nowej umowy społecznej, w której partnerskie relacje pomiędzy stronami przekładają się na trwały dobrobyt i poczucie wspólnoty.

Dobro wspólne tworzy się poprzez poszanowanie człowieka, ludzi pracy i godności oraz wolności – ta myśl, zbliżona do przesłania polskiej Konstytucji i tradycji społecznej, brzmi dziś szczególnie aktualnie.

Dialog społeczny nie jest więc jedynie okrągłym sloganem, ale realnym instrumentem kształtowania sprawiedliwego rynku pracy i budowania klimatu zaufania.

Należy jedynie zadbać, aby ten dialog był możliwie równorzędny, a głos pracowników – reprezentowany przez związki zawodowe – nigdy nie był marginalizowany ani zagłuszany w procesie decyzyjnym.

Uprzejmie informujemy, że Katarzyna Kosakowska oraz Witold Solski w imieniu Kancelarii Doradczej Solski i Partnerzy sp. z o.o. i

wykonują zawodową

W.S.



działalność lobbingową. Działamy w przestrzeni ochrony praw człowieka, troszczymy się o wolność i własność, bronimy godności ludzkiej.

Niniejszą petycję składamy na rzecz Fundacji Dobre Państwo, reprezentując Fundację jako podmiot wykonujący zawodową działalność lobbingową w procesie stanowienia prawa.

Wskazujemy przy tym, że petycje są – dzięki powszechnej dostępności – jedyną realną gwarancją bezpośredniego udziału społeczeństwa w procesie ustawodawczym. Ich umiejscowienie w systemie prawnym w sposób jednoznaczny odróżnia je od skarg czy wniosków, co wskazuje, że petycje to instrument służący przede wszystkim ochronie dobra wspólnego i życia zbiorowego. Tak też powinny być traktowane przez organy je rozpatrujące.

Prezydent RP i każda komisja parlamentarna mają niezwykle ważną z tej perspektywy prerogatywę – inicjatywę legislacyjną. Załatwienie przez organ władzy sprawy w rozumieniu ustawy o petycjach może więc polegać na podjęciu działań prawotwórczych. O te właśnie postulujemy, wskazując, że zmiana prawa, której się domagamy, jest istotna zwłaszcza w kontekście dobra wspólnego.

Ustawa o petycjach, ustawa o lobbingu oraz inne przepisy regulują zasady udziału organizacji społecznych, również tych reprezentowanych przez lobbystów, w procesie stanowienia prawa. Odwołując się do tych przepisów prosimy o wskazanie terminu posiedzenia Komisji, na którym nasza petycja będzie rozpatrywana oraz o informację o sposobie załatwienia naszej sprawy.

OŚWIADCZENIE

Wyrażamy zgodę na publikację naszych danych osobowych oraz wszelkich danych podmiotu, który reprezentujemy oraz podmiotu, w imieniu którego składamy niniejszy wniosek.

Witold Sołski

Katarzyna Kosakowska