

PETYCJA

Wrocław, dnia 24.06.2022

Nadawca petycji:*

Imię i nazwisko/nazwa podmiotu:

Adres do korespondencji:



Adresat petycji:**

- ☐ Prezydent Wrocławia
- ☒ Rada Miejska Wrocławia



W czym interesie składana jest petycja:***

- ☒ publicznym,
- podmiotu wnoszącego petycję,
 - podmiotu trzeciego, za jego zgodą****.

Opis przedmiotu petycji:

Na podstawie art. 18 ust. 1, oraz art. 18b ust 1. w nawiązaniu do art 18 ust. 2 pkt 2. ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym niniejszym występuję z petycją do Rady Miasta Wrocławia o zobowiązanie Prezydenta Miasta Wrocławia do podjęcia działań w zakresie ochrony i rozwoju praw pracowniczych osób świadczących pracę na terenie Miasta Wrocławia, a w szczególności świadczących pracę na rzecz Miasta Wrocławia zatrudnionych przez jednostki organizacyjne Miasta Wrocławia oraz podmioty gospodarcze, w których Miasto Wrocław sprawuje władzę operacyjną. Wyrazem tych działań powinno być powołanie przy Prezydencie Miasta Wrocławia Rzecznika Praw Pracowniczych w charakterze pełnomocnika Prezydenta Miasta Wrocławia.

Mieszkanki i mieszkańcy Wrocławia na rynku pracy stawiani są przed wieloma wyzwaniami – zatrudnianiem na umowy okresowe, zatrudnianiem na umowy cywilnoprawne, słusznie określane mianem umów śmieciowych, mobbingiem czy molestowaniem seksualnym.

W ogólnopolskim trendzie Miasto Wrocław zajmuje szczególne miejsce, z niewielkim bezrobociem oscylującym w okolicach 2%¹. Podobnie relatywnie dobra sytuacja występuje

¹ <https://wroclaw.stat.gov.pl/zakladka2/>, [dostęp 19.02.2022].

PETYCJA

również na poziomie danych regionalnych z grudnia 2021 r. Bezrobocie w województwie dolnośląskim wyniosło 4.8%². Można przyjąć, że we Wrocławiu i jego okolicach większym problemem nie jest liczba stanowisk pracy, lecz jakość stanowisk pracy, w szczególności jej warunki i wysokość otrzymywanych za nią wynagrodzeń i powiązanych należności. **Zapewnienie wysokiej jakości stanowisk pracy dla pracownic i pracowników stanowi obecnie kluczowe wyzwanie zarówno dla Polski, jak i Miasta Wrocławia.**

Jak wynika z „Rocznika Statystycznego Pracy” z 2019 r. z danymi na dzień 31.12.2018 r., Polki i Polacy przepracowali w roku przeciętnie 41 godzin nadliczbowych. Analiza wyników dla poszczególnych sektorów i branż rodzi jednak poważne obawy, że realnie tych godzin nadliczbowych może być jeszcze więcej. GUS podaje, że w sektorze prywatnym przepracowano przeciętnie 35 godzin nadliczbowych w roku, a w publicznym – 52³. Fakt, że na osobę zatrudnioną rocznie przypada nadmiarowy jeden tydzień pracy, jest bardzo niepokojący. Nadgodziny świadczą nie tylko o złej organizacji pracy przez zatrudniających, ale też stanowią obciążenie dla zdrowia fizycznego i psychicznego osób zatrudnionych.

Kontrolą warunków pracy we Wrocławiu i powiecie wrocławskim zajmuje się Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu. Informacje ze sprawozdania z działalności Inspektoratu za 2020 rok również są powodem do niepokoju o sytuację pracownic i pracowników. Działania Inspekcji Pracy wykazały nieprawidłowości w zakresie nielegalnego zatrudniania na umowach śmieciowych (cywilnoprawnych) osób świadczących pracę w warunkach faktycznego stosunku pracy.

Jak napisano w sprawozdaniu Okręgowego Inspektoratu Pracy z działalności w 2020 roku, w trakcie kontroli stwierdzono łącznie 2153 wykroczenia przeciwko osobom wykonującym pracę zarobkową⁴. Wydanych zostało 8050 decyzji, z czego 4669 z nich dotyczyło przedsiębiorstw zatrudniających do 9 osób. Wśród nich aż 113 nakazywało wypłatę świadczeń pieniężnych⁵. Prowadzi to do następującego wniosku: im mniej osób zatrudnionych w zakładzie, tym większa szansa na to, że nadgodziny nie zostaną nam wypłacone.

Niepokojące są również informacje GUS odnośnie wysokości wynagrodzeń. Wg danych GUS za 2018 rok, najnowszych przedstawionych w ujęciu rocznym, w dokumencie pt. *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2018 roku*: „najczęstsze miesięczne wynagrodzenie ogółem brutto otrzymywane przez pracowników zatrudnionych w gospodarce narodowej, wynosiło 2379,66 zł (dominanta)”⁶. Nawet biorąc poprawkę na wzrost wynagrodzeń w okresie ostatnich lat, nadal należy stwierdzić, że dominanta wynagrodzeń rażąco na niekorzyść odbiega od tzw. średniej krajowej. Niska wysokość dominujących wynagrodzeń jest szczególnym problemem w aglomeracjach miejskich cechujących się wysokimi kosztami życia.

Rozwiązaniu przedstawionych problemów wrocławskiego rynku pracy służy już działalność organizacji pozarządowych, jakimi są związki zawodowe. Działa na tym polu też wyżej powoływany Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu. W najszerszym ujęciu w ramach

² <http://www.dwup.pl/Statystyki-ryнку-pracy>, [dostęp 19.02.2022].

³ *Rocznik Statystyczny Pracy 2019*, Warszawa 2020, s. 206.

⁴ *Sprawozdanie Okręgowego Inspektora Pracy we Wrocławiu z działalności w 2020 roku*, Wrocław 2021, s. 25.

⁵ *Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu w 2020 r.*, [w:] *Sprawozdanie Okręgowego Inspektora Pracy we Wrocławiu z działalności w 2020 roku*, Wrocław 2021.

⁶ *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2018 roku*, 2020, s. 19.

PETYCJA

tego systemu ochrony praw i interesów pracowniczych ulokować można też Powiatową i Wojewódzką Radę Rynku Pracy oraz Powiatowy Urząd Pracy we Wrocławiu. Wszystkie te działania są niestety zdecydowanie niewystarczające. Jest jasne, że tylko skoordynowana działalność wszystkich wyżej opisanych instytucji może przynieść pożądane efekty. Samorząd gminny ma więc szansę wkroczyć w ten obszar stosunków społecznych i gospodarczych, by przyjąć bardziej aktywną rolę. **Prezydent Miasta Wrocławia winien powołać Rzecznika Praw Pracowniczych w charakterze pełnomocnika przy Prezydencie Miasta Wrocławia.**

Rzecznik Praw Pracowniczych mógłby dodatkowo wpływać na poprawę warunków pracy i płacy we Wrocławiu. W ramach zapobiegania konfliktom i naruszeniom praw pracowniczych mógłby on prowadzić działania edukacyjne podnoszące znajomość prawa pracy wśród zatrudnionych i zatrudniających oraz osób mających dopiero wejść w te role społeczne (uczniów i studentów). Mógłby także udzielać w ramach swej właściwości bezpłatnych porad prawnych w zakresie prawa pracy. W przypadku zaistniałych konfliktów mógłby podejmować się mediacji i interwencji. Rolą rzecznika praw pracowniczych byłoby też poszukiwanie, w dialogu z partnerami społecznymi (związkami zawodowymi i innymi organizacjami), rozwiązań systemowych, w postaci kodeksu dobrych praktyk do implementacji przez jednostki organizacyjne Miasta Wrocławia, oraz podmioty gospodarcze, w których Miasto Wrocławia sprawuje władzę operacyjną. Mógłby wreszcie wspierać Prezydenta Miasta w kształtowaniu optymalnej polityki zatrudnienia w ramach samego Urzędu Miasta Wrocławia i innych jednostek organizacyjnych Miasta Wrocławia, a także sektora prywatnego. W ramach swoich kompetencji rzecznik praw pracowniczych mógłby monitorować przestrzeganie prawa pracy w jednostkach podległych Urzędowi Miasta Wrocławia oraz monitorować przetargi i zamówienia publiczne organizowane przez Urząd Miasta Wrocławia i, ale nie tylko, jednostki mu podległe w zakresie stosowania klauzul społecznych.

Mając powyższe na względzie, za zasadne i konieczne uważam podjęcie przez Radę Miasta Wrocławia działań, w szczególności poprzez podjęcie uchwały wyznaczającej Prezydentowi kierunki działania w zakresie ochrony i promocji rozwoju praw pracowniczych we Wrocławiu, w tym w szczególności poprzez powołanie pełnomocnika przy Prezydencie Miasta Wrocławia – Rzecznika Praw Pracowniczych.

Do petycji dołączam projekt uchwały.

Uchwała nr
Rady Miasta Wrocławia
z dnia 2022 r.

w sprawie: ustalenia kierunków działań Prezydenta Miasta Wrocławia
w zakresie promocji ochrony i rozwoju praw pracowniczych w szczególności poprzez
powołanie pełnomocnika ds. praw pracowniczych przy Prezydencie Miasta Wrocławia

Na podstawie art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym
(tekst jednolity Dz. U. z 2020 r. poz. 5713 z późn. zm.) uchwała się, co następuje:

§ 1

Ustala się jako kierunek działań dla Prezydenta Miasta Wrocławia podjęcie starań o:

- 1) utrzymywanie systematycznego kontaktu z działającymi na terenie Miasta Wrocławia związkami zawodowymi i ich federacjami, konfederacjami, radami pracowniczymi i innymi organizacjami społecznymi, instytucjami, stowarzyszeniami działającymi na rzecz praw pracowniczych osób zatrudnionych;
- 2) upowszechnianie i promowanie wśród osób zatrudnionych i osób oraz podmiotów zatrudniających, a także wśród uczniów i studentów działań edukacyjnych dotyczących zasad zatrudniania i ochrony praw pracowniczych osób zatrudnionych;
- 3) pomoc przy mediacjach podczas rozwiązywania sytuacji konfliktowych pomiędzy osobami zatrudnionymi a osobami lub podmiotami zatrudniającymi, zarówno w publicznych jak i prywatnych zakładach pracy działających na terenie Miasta Wrocławia;
- 4) monitorowanie przestrzegania przez osoby i podmioty zatrudniające przepisów prawa, w tym zarządzeń Prezydenta Miasta Wrocławia w zakresie praw pracowniczych w jednostkach podległych Urzędowi Miasta Wrocławia, oraz spółkach prawa handlowego, w których Miasto Wrocław posiada akcje bądź udziały i sprawuje w nich władzę operacyjną
- 5) podejmowanie interwencji w ochronie praw pracowniczych osób zatrudnionych świadczących pracę na rzecz wspólnoty samorządowej Miasta Wrocławia w jednostkach podległych Urzędowi Miasta Wrocławia, oraz spółkach prawa handlowego, w których Miasto Wrocław posiada akcje bądź udziały i sprawuje w nich władzę operacyjną;
- 6) opracowanie i wdrożenie w jednostkach podległych Urzędowi Miasta Wrocławia, oraz spółkach prawa handlowego, w których Miasto Wrocław posiada akcje bądź udziały i sprawuje w nich władzę operacyjną Kodeksu Dobrych Praktyk w zakresie ochrony i przestrzegania praw pracowniczych.

§ 2

Prezydent Miasta Wrocławia działalność wskazaną w § 1 niniejszej uchwały jest zobowiązany wykonać poprzez powołanie pełnomocnika przy Prezydencie Miasta Wrocławia ds. promocji, ochrony i rozwoju praw pracowniczych.

§ 3

Wykonanie uchwały powierza się Prezydentowi Miasta Wrocławia.

§ 4

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Uzasadnienie do projektu uchwały Rady Miasta Wrocławia ws.
ustalenia kierunków działań Prezydenta Miasta Wrocławia
w zakresie promocji ochrony i rozwoju praw pracowniczych
w szczególności poprzez powołanie
pełnomocnika ds. praw pracowniczych przy Prezydencie Miasta Wrocławia

Mieszkanki i mieszkańcy Wrocławia na rynku pracy stawiani są przed wieloma wyzwaniami – zatrudnianiem na umowy okresowe, zatrudnianiem na umowy cywilnoprawne, słusznie określane mianem umów śmieciowych, mobbingiem, dyskryminacją czy molestowaniem seksualnym.

Jak wynika z „Rocznika Statystycznego Pracy” z 2019 r. z danymi na dzień 31.12.2018 r., Polki i Polacy przepracowali w roku przeciętnie 41 godzin nadliczbowych. Analiza wyników dla poszczególnych sektorów i branż rodzi jednak poważne obawy, że realnie tych godzin nadliczbowych może być jeszcze więcej. GUS podaje, że w sektorze prywatnym przepracowano przeciętnie 35 godzin nadliczbowych w roku, a w publicznym – 52¹. Fakt, że na osobę zatrudnioną rocznie przypada nadmiarowy jeden tydzień pracy, jest bardzo niepokojący. Nadgodziny świadczą nie tylko o złej organizacji pracy przez zatrudniających, ale też stanowią obciążenie dla zdrowia fizycznego i psychicznego osób zatrudnionych.

Kontrolą warunków pracy we Wrocławiu i Powiecie Wrocławskim zajmuje się Okręgowy Inspektorat Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu. Informacje ze sprawozdania z działalności Inspektoratu w 2020 roku również są powodem do niepokoju o sytuację pracownic i pracowników. Działania Inspekcji Pracy wykazały nieprawidłowości w zakresie nielegalnego zatrudniania na umowach śmieciowych (cywilnoprawnych) osób świadczących pracę w warunkach faktycznego stosunku pracy.

Jak napisano w sprawozdaniu Okręgowego Inspektoratu Pracy z działalności w 2020 roku, w trakcie kontroli stwierdzono łącznie 2153 wykroczenia przeciwko osobom wykonującym pracę zarobkową². Wydanych zostało 8050 decyzji, z czego 4669 z nich dotyczyło przedsiębiorstw zatrudniających do 9 osób. Wśród nich aż 113 nakazywało wypłatę świadczeń pieniężnych³. Prowadzi to do następującego wniosku: im mniej osób zatrudnionych w zakładzie, tym większa szansa na to, że nadgodziny nie zostaną nam wypłacone.

Niepokojące są również informacje GUS odnośnie wysokości wynagrodzeń. Wg danych GUS za 2018 rok, najnowszych przedstawionych w ujęciu rocznym, w dokumencie pt. „Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2018 roku”: „najczęstsze miesięczne wynagrodzenie ogółem brutto otrzymywane przez pracowników zatrudnionych w gospodarce narodowej, wynosiło 2379,66 zł (dominanta)”⁴. Nawet biorąc poprawkę na wzrost

¹ *Rocznik Statystyczny Pracy 2019*, Warszawa 2020, s. 206.

² *Sprawozdanie Okręgowego Inspektora Pracy we Wrocławiu z działalności w 2020 roku*, Wrocław 2021, s. 25.

³ *Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu w 2020 r.* [w:] *Sprawozdanie Okręgowego Inspektora Pracy we Wrocławiu z działalności w 2020 roku*, Wrocław 2021.

⁴ *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2018 roku*, 2020, s. 19.

wynagrodzeń w okresie ostatnich lat, nadal należy stwierdzić, że dominanta wynagrodzeń rażąco na niekorzyść odbiega od tzw. średniej krajowej. Niska wysokość dominujących wynagrodzeń jest szczególnym problemem w aglomeracjach miejskich cechujących się wysokimi kosztami życia.

Rozwiązaniu przedstawionych problemów wrocławskiego rynku pracy służy już działalność organizacji pozarządowych, jakimi są związki zawodowe. Działa na tym polu też wyżej powoływany Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu. W najszerszym ujęciu w ramach tego systemu ochrony praw i interesów pracowniczych ulokować można też Powiatową i Wojewódzką Radę Rynku Pracy oraz Powiatowy Urząd Pracy we Wrocławiu. Wszystkie te działania są niestety zdecydowanie niewystarczające. Jest jasne, że tylko skoordynowana działalność wszystkich wyżej opisanych instytucji może przynieść pożądane efekty. Samorząd gminny ma więc szansę wkroczyć w ten obszar stosunków społecznych i gospodarczych, by przyjąć bardziej aktywną rolę. Prezydent Miasta Wrocławia winien powołać rzecznika ds. praw pracowniczych w charakterze pełnomocnika przy Prezydencie Miasta Wrocławia.

Rzecznik Praw Pracowniczych mógłby dodatnio wpływać na poprawę warunków pracy i płacy we Wrocławiu. W ramach zapobiegania konfliktom i naruszeniom praw pracowniczych mógłby prowadzić działania edukacyjne podnoszące znajomość prawa pracy wśród zatrudnionych i zatrudniających oraz osób mających dopiero wejść w te role społeczne (uczniów i studentów). Mógłby także udzielać w ramach swej właściwości bezpłatnych porad prawnych w zakresie prawa pracy. W przypadku zaistniałych konfliktów mógłby podejmować się mediacji i interwencji. Rolą rzecznika praw pracowniczych byłoby też poszukiwanie, w dialogu z partnerami społecznymi (związkami zawodowymi i innymi organizacjami), rozwiązań systemowych, w postaci kodeksu dobrych praktyk do implementacji przez jednostki organizacyjne Miasta Wrocławia, oraz, ale nie tylko, podmioty gospodarcze, w których Miasto Wrocław sprawuje władzę operacyjną. Mógłby wreszcie wspierać Prezydenta Miasta w kształtowaniu optymalnej polityki zatrudnienia w ramach samego Urzędu Miasta Wrocławia i innych jednostek organizacyjnych Miasta Wrocławia. W ramach swoich kompetencji rzecznik praw pracowniczych mógłby monitorować przestrzeganie prawa pracy w jednostkach podległych Urzędowi Miasta Wrocławia oraz monitorować przetargi i zamówienia publiczne organizowane przez Urząd Miasta Wrocławia i jednostki mu podległe w zakresie stosowania klauzul społecznych.

Zgodnie z treścią art. 7 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r. poz. 713 z późniejszymi zmianami) zaspokajanie zbiorowych potrzeb wspólnoty należy do zadań własnych gminy. Za takie należy uznać zapewnienie należytej ochrony i rozwoju praw pracowniczych osób świadczących pracę na terenie wrocławskiej wspólnoty samorządowej. Jest to potrzeba o charakterze zbiorowym, ponieważ zdecydowana większość mieszkańców gminy utrzymuje się z wynagrodzenia za pracę.

Zakres terytorialny działania uchwały wyraźnie określa, że treść uchwały zmierza do

realizacji potrzeb społeczności gminy miejskiej Wrocław. Promocja ochrony i rozwoju praw pracowniczych nie została ujęta bezpośrednio w katalogu zadań gminy w art. 7 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym, ale wyliczenie to ma charakter otwarty, co ustawodawca wyraził poprzez użycie zwrotu „w szczególności”.

Nie sposób przypisać realizację tego zadania jednostce samorządu terytorialnego wyższego szczebla, a zwłaszcza powiatowi. Zgodnie z art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (tekst jednolity: Dz. U. z 2020 r. poz. 920 z późniejszymi zmianami) powiat wykonuje tylko zadania publiczne określone ustawami. Wskazanie w art. 4 ust. 1 pkt 17 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym ogólne zadania przeciwdziałania bezrobociu oraz aktywizacji rynku pracy nie wyłącza kompetencji gminy w przedmiotowej sprawie. Powiat realizuje bowiem te zadania w ramach ściśle wyznaczonych ustawą z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2004 Nr 99 poz 1001 z późniejszymi zmianami), gdzie nie stypizowano takich działań jak proponowane w projekcie niniejszej uchwały.

Kompetencja gminy do podjęcia niniejszej uchwały wynika z art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym. Zgodnie z treścią tego przepisu, do wyłącznej właściwości tego organu należy stanowienie o kierunkach działania prezydenta miasta. Jest też jasne, że to jedynie organ władzy wykonawczej jakim jest prezydent Miasta Wrocławia może w ramach posiadanych środków prawnych, organizacyjnych i budżetowych podejmować działania zmierzające do stworzenia i funkcjonowania właściwej jednostki organizacyjnej realizującej cele postawione w uchwale. Rada Miasta Wrocławia jest w pełni uprawniona do wyznaczenia Prezydentowi Miasta Wrocławia jako organowi wykonawczemu kierunku działań w zakresie realizacji zadań własnych gminy i sposobu ich realizacji.