

**Stanowisko strony pracowników i strony pracodawców
Trójstronnego Zespołu Branżowego ds. przemysłu motoryzacyjnego**

w sprawie zastosowania strukturalnych i stałych rozwiązań chroniących miejsca pracy w szczególności w okresie kryzysu, dekonunktury, spadku zamówień, epidemii lub katastrof naturalnych

Przemysł motoryzacyjny to prawdziwe koło zamachowe polskiej gospodarki. Polski przemysł motoryzacyjny to ok. 200 mld zł wartości produkcji wyrobów motoryzacyjnych w 2025 roku (w tym eksport osiągnął ponad 45 mld euro). Oznacza to, że motoryzacja jest drugim największym sektorem w polskim przetwórstwie przemysłowym z udziałem w rynku ok. 13%. Sektor ten zatrudnia ok. 200 tys. pracowników.

Strona pracowników i strona pracodawców Trójstronnego Zespołu Branżowego ds. przemysłu motoryzacyjnego widzi potrzebę zastosowania trwałych rozwiązań strukturalnych w utrzymaniu zatrudnienia w okresie przejściowego załamania rynku, dekonunktury, spadku zamówień, epidemii lub katastrof naturalnych.

Kryzysy związane z dekonunkturą z lat 2008 – 2009, kryzys związany z pandemią covid-19 oraz obecny, którego skutkiem jest redukcja etatów w bezpośredniej produkcji pokazały, że polscy pracownicy i polskie przedsiębiorstwa nie posiadają rozwiązań pozwalających na utrzymanie poziomu zatrudnienia w przypadku dekonunktury, okresowego spadku zamówień oraz długotrwałego lockdownu związanego przerwaniem łańcucha dostaw.

Problemy przestoju w przemyśle motoryzacyjnym dotyczą nie tylko Polski, ale również Unii Europejskiej, jednak w wielu krajach, gdzie w zakładach przemysłu motoryzacyjnego wprowadzono przestoje lub ograniczenie produkcji, funkcjonują programy pomocowe ze środków publicznych. Zapewniają one dopłaty do wynagrodzeń, co pozwala na ochronę potencjału przemysłu motoryzacyjnego i wynagrodzeń pracowników. Takie rozwiązania wprowadzane są m.in. w Niemczech - skrócony czas pracy, Włochy – bezrobocie techniczne, oraz Holandii, Austrii i Belgii

Mając na uwadze wyzwania stojące przed branżą motoryzacyjną oraz w nawiązaniu do tematów zgłoszonych i diskutowanych na VII i VIII posiedzeniu Trójstronnego Zespołu Branżowego ds. przemysłu motoryzacyjnego przedstawiamy poniżej szczegółowe omówienie proponowanych rozwiązań oraz status rozmów prowadzonych w ramach grupy roboczej przedstawicieli organizacji związkowych oraz organizacji pracodawców branży automotive.

1. Dofinansowanie ze środków z Funduszu Pracy

Strona pracowników i pracodawców uważa, że w polskim prawie pracy powinno się zastosować rozwiązania funkcjonujące w licznych krajach europejskich, gdzie przestoje ekonomiczne finansowane są przez Państwo. Uważamy, że przestoje powinny być finansowane ze składek odprowadzanych przez przedsiębiorstwa na Fundusz Pracy (2,45 % wysokości wypłacanego pracownikom wynagrodzenia), do którego rocznie trafia blisko ok. 25,5 miliarda złotych.

O dofinansowanie pozwalające na utrzymanie miejsc pracy, mogłaby wnioskować firma w przypadku znacznej utraty czasu pracy co najmniej 20 % czasu pracy z powodów niezależnych od firmy.

Pracodawca, aby otrzymać środki finansowe musiałby zawrzeć stosowne porozumienie z reprezentatywną organizacją związkową lub w przypadku jej braku, inną reprezentacją pracowników, dotyczące doboru osób, które zostaną wysłane na przestój gwarantując jednocześnie, że korzystając z pomocy finansowej, jaką otrzymają z Funduszu Pracy, utrzyma on przez okres dofinansowania oraz przez dodatkowo przez liczbę miesięcy odpowiadającą dofinansowaniu poziom zatrudnienia (wyłączając naturalne odejścia takie jak – emerytura, renta, rozwiązanie umowy przez pracownika lub za porozumieniem, rozwiązania umowy bez wypowiedzenia oraz przypadki wygaśnięcia stosunku pracy).

Funkcjonowanie tego systemu pomocy przyniesie korzyści zarówno pracownikom, jak i pracodawcom oraz Skarbowi Państwa:

- pracownicy: otrzymują gwarancje miejsca pracy przez okres obejmujący dofinansowanie oraz okres kolejnych miesięcy w liczbie równej okresowi dofinansowania;
- pracodawcy: otrzymują pomoc w utrzymaniu poziomu zatrudnienia, nie muszą redukować zatrudnienia, a w przypadku poprawy sytuacji, mogą natychmiast zwiększyć produkcję, unikają kosztów związanych z uruchomieniem zwolnień i nowych rekrutacji,
- Skarb Państwa: ograniczenie bezrobocia, które i tak w konsekwencji finansuje.

Zastosowanie strukturalnej i trwałej pomocy przewidzianej dla firm mających okresowe trudności celem utrzymania zatrudnienia jest rozwiązaniem oczekiwanym przez pracowników i pracodawców.

2. Rozwiązania demograficzne

Strona pracowników i strona pracodawców Trójstronnego Zespołu Branżowego ds. przemysłu motoryzacyjnego zgodnie stwierdzają konieczność przystąpienia do prac nad projektem rozwiązań demograficznych, obejmujących działania mające na celu zapewnienie społecznie akceptowalnego, dobrowolnego i przewidywalnego dostosowywania poziomu zatrudnienia w zakładzie pracy.

Projekt, o którym mowa obejmować miałby w szczególności trzy kategorie rozwiązań przedemerytalnych, które mogłyby być zastosowane u danego pracodawcy po zawarciu porozumienia z organizacjami związkami reprezentatywnymi lub innymi przedstawicielami pracowników (w zależności od reprezentacji występującej u pracodawcy):

- 1) możliwość przyznania jednorazowego lub okresowego świadczenia dodatkowego w związku z przejściem pracownika na emeryturę (niezależnie od wypłaty odprawy emerytalnej przewidzianej w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania, jeśli jest nim pracodawca objęty lub – w przypadku ich braku - kodeksie pracy) za dofinansowaniem ze środków publicznych, w tym Funduszu Pracy – świadczenie to byłoby zwolnione z podatku dochodowego od osób fizycznych oraz ze składek na ubezpieczenia,
- 2) umożliwienie pracownikowi nieświadczenia pracy w okresie maksymalnie do 36 miesięcy poprzedzających nabycie prawa do emerytury (za dofinansowaniem ze środków publicznych, w tym Funduszu Pracy),
- 3) umożliwienie stopniowego ograniczania wymiaru czasu pracy i zakresu obowiązków pracowniczych w okresie poprzedzającym przejście na emeryturę (obniżenie wymiaru etatu za dofinansowaniem ze środków publicznych, w tym Funduszu Pracy).

Strony postanawiają, iż szczegółowe zasady stosowania powyżej opisanych rozwiązań w tym kryteria kwalifikacji pracowników, warunki finansowe oraz tryb ich wdrażania, będą przedmiotem uzgodnień dokonanych w ramach odrębnych, wspólnych prac strony społecznej.

Strony zgodnie wskazują, iż rozwiązania, o których mowa w niniejszym paragrafie, przyczyniają się do łagodnego i społecznie odpowiedzialnego ograniczania zatrudnienia oraz pozwalają na uniknięcie lub istotne ograniczenie konieczności stosowania procedur zwolnień grupowych, jak również redukują ryzyka związane z powstawaniem napięć społecznych w zakładzie pracy.

Mając na uwadze pozytywne doświadczenia innych państw, w szczególności modeli współfinansowania rozwiązań przedemerytalnych funkcjonujących w Republice Federalnej Niemiec, Strony deklarują gotowość do wspólnego wystąpienia do właściwych organów administracji publicznej, w tym Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Ministerstwa Rozwoju i Technologii z wnioskiem o objęcie Projektu Rozwiązań Demograficznych wsparciem ze środków publicznych, w szczególności Funduszu Pracy.

Strony potwierdzają zasadność kontynuowania prac nad doprecyzowaniem zakresu i warunków ewentualnych dopłat publicznych, w szczególności w odniesieniu do ich skali, okresu obowiązywania, limitów oraz potencjalnej konieczności ujednoczenia zasad w skali branżowej.

Strony stwierdzają istnienie wysokiego poziomu zgodności stanowisk odnośnie potrzeby przygotowania wspólnego wniosku do organów rządowych i zobowiązują się do dalszej współpracy w tym zakresie.

3. Rozwiązania w zakresie gospodarowania czasem pracy w celu zabezpieczenia pracowników

Przedstawiciele pracodawców i organizacji związkowych będących członkami Trójstronnego Zespołu Branżowego ds. przemysłu motoryzacyjnego potwierdzają gotowość do prowadzenia rozmów na temat regulacji dotyczących szczególnych rozwiązań w zakresie gospodarowania czasem pracy odrębnych niż obecnie obowiązujące.

4. Wybór formy rekompensaty za pracę w dniu rozkładowo wolnym

Nadto, Strony wyrażają deklarację prowadzenia dalszych dyskusji w zakresie uregulowania zasad rekompensaty za pracę w dni rozkładowo wolne od pracy. Strony zgodnie postulują wprowadzenie zmian obowiązujących przepisów prawa pracy w celu umożliwienia wypłaty wynagrodzenia za pracę świadczoną w takich dniach, wraz z dodatkiem, o którym mowa w art. 151¹ § 2 Kodeksu pracy, na wniosek pracownika i za zgodą pracodawcy, tj. w sposób zgodny z oczekiwaniami pracowników, pracodawców i realiami rynku pracy.

<p>PRZEWODNICZACY Federacji Związków Zawodowych Metalowców i Hutników w Polsce</p> <p><i>Mirosław Grzybek</i></p> <p>.....</p> <p>Federacja Związków Zawodowych Zawodowych Metalowców i Hutników w Polsce</p>	<p>PRZEWODNICZACY Krajowej Sekcji Przemysłu Motoryzacyjnego NSZZ „Solidarność”</p> <p><i>Grzegorz Pietrzykowski</i></p> <p>.....</p> <p>Krajowa Sekcja Przemysłu Motoryzacyjnego NSZZ „Solidarność”</p>	<p>PRZEWODNICZACY ZZ KADRA PRZY TMMP SP. Z O.O. W WAŁBRZYCHU</p> <p><i>Sylwester Czyż</i></p> <p>58-306 Wałbrzych ul. Uczniowska 26 NIP 8962987480 Regon 36188900500001</p> <p>.....</p> <p>Forum Związków PZZ Kadra</p>
---	---	--

PREZES ZARZĄDU

Paweł Widel

.....

Konfederacja Lewiatan
KONFEDERACJA LEWIATAN
ul. Zbyszka Cybulskiego 5, 00-727 Warszawa
tel. 22 55 99 900
Regon: 014859361, NIP: 526-23-53-400

Otrzymują:

- Przewodniczący TZB ds. przemysłu motoryzacyjnego
- Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej
- Rada Rynku Pracy
- Centrale Związkowe reprezentatywne w RDS
- Organizacje pracodawców reprezentatywne w RDS.