



**Program  
Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych  
na lata 2022-2027**

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych od momentu swojego powstania konsekwentnie broni praw i reprezentuje interesy pracowników w Polsce, kierując się zasadą zagwarantowania godnej pracy oraz godziwych wynagrodzeń i emerytur dla wszystkich zatrudnionych. Za fundamentalne w naszej działalności uznajemy zasady wolności, równości, w tym równości kobiet i mężczyzn, demokracji, pokoju, solidaryzmu społecznego, tolerancji, sprawiedliwości społecznej, dialogu społecznego, poszanowania praw mniejszości i wsparcia dla osób dyskryminowanych. Poprzez swoją aktywność na poziomie europejskim i międzynarodowym, wykorzystując nasze członkostwo w ponadnarodowych organizacjach związkowych, OPZZ dąży także do systematycznego podnoszenia standardów pracy w Unii Europejskiej i na całym świecie. Sprzeciwiamy się niesprawiedliwości, pogłębianiu nierówności, autorytaryzmowi, wykluczeniu społecznemu, nietolerancji, ksenofobii i rasizmowi oraz wojnie.

Realizując Program OPZZ IX Kadencji oraz inne uchwały i stanowiska organów statutowych, w tym kampanię programową „Godna praca, płaca i emerytura”, a także aktywnie wykorzystując swoją działalność w ramach dialogu społecznego, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych i jego organizacje członkowskie w kadencji 2018-2022 osiągnęły wiele korzystnych dla pracowników rozwiązań, w tym m.in.:

- zwiększenie dochodów pracowników, w szczególności najniżej zarabiających poprzez:
  - podniesienie kwoty wolnej od podatku do 30 tys. zł,
  - obniżenie stawki podatku PIT najpierw z 18% do 17% a następnie do 12%,
  - podwyższenie pracowniczych kosztów uzyskania przychodów,
  - podniesienie progu podatkowego z ok. 85 tys. zł do 120 tys. zł.
  - zwiększenie wysokości diety z tytułu podróży służbowej najpierw z 30 zł do 38 zł, a następnie do wysokości 45 zł,
  - odmrożenie wskaźnika wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej,
  - zwiększenie minimalnego wynagrodzenia za pracę w latach 2018-2022 o 43,3% oraz zbliżenie wysokości płacy minimalnej do poziomu 50% płacy przeciętnej,
  - wprowadzenie emerytury bez podatku do 2500 zł,
  - wprowadzenie odliczenia podatkowego składki związkowej,
  - zwiększenie wysokości tzw. kilometrówki
- systemowy wzrost najniższego wynagrodzenia zasadniczego w wysokości od 17% do 41%, obejmujący wszystkie grupy zawodowe pracowników ochrony zdrowia,
- procedowanie konieczności uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, jak i powiązanie z tym obowiązkiem konsultacji tego zamiaru z reprezentującą pracownika organizacją związkową,
- wypracowanie bardziej optymalnych z perspektywy praw pracowniczych projektowanych regulacji dotyczących pracy zdalnej, w szczególności zasad wykonywania pracy zdalnej w zakładzie pracy oraz warunków jej organizowania i pokrywania kosztów przez pracodawcę,
- uzyskanie gwarancji wprowadzenia drugiej i trzeciej płatnej przerwy w pracy, uzależnionej od dobowego wymiaru czasu pracy pracownika,
- przyjęcie na poziomie unijnym Dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w UE,
- podwyższenie wysokości podstawowego zasiłku dla bezrobotnych - z 860 zł do 1200 zł,

- zabezpieczenie interesów pracowniczych poprzez wprowadzenie obowiązku wyrażenia zgody reprezentatywnych organizacji związkowych działających u danego pracodawcy na zmiany mogące mieć wpływ na prawa i obowiązki zatrudnionych w trakcie stanu epidemii lub stanu zagrożenia epidemicznego,
- korzystną zmianę warunków nabycia prawa do emerytury pomostowej, znoszącą obowiązek rozwiązania stosunku pracy podczas ubiegania się o emeryturę pomostową,
- zagwarantowanie co najmniej 0,25% Europejskiego Funduszu Społecznego+ na wzmocnienie potencjału partnerów społecznych,
- podniesienie do centralnego szczebla konkursu „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy”, promującego działalność społecznych inspektorów pracy.

Polska, w tym polski rynek pracy, stoi w najbliższych latach wobec poważnych wyzwań. Do najważniejszych należy zaliczyć:

- wyzwania ekonomiczne, związane z aspiracjami Polski zmniejszenia dystansu do Europy Zachodniej pod względem poziomu wynagrodzeń i standardu życia,
- wyzwania technologiczne, w tym te związane z postępującą cyfryzacją i robotyzacją gospodarki i rynku pracy, procesów podejmowania decyzji i zarządzania,
- wyzwania demograficzne, związane m.in. ze starzeniem się społeczeństwa oraz migracją zarobkową do Polski i napływem uchodźców,
- wyzwania polityczne, związane z rosnącymi nastrojami autorytarnymi i skrajnie prawicowymi w Polsce i w Europie oraz kwestionowaniem fundamentalnych wartości demokratycznych, państwa prawnego, Konstytucji RP oraz umów i traktatów międzynarodowych, a także wolności i praw obywatelskich,
- wyzwania klimatyczne, związane z kryzysem energetycznym oraz wymogami dla polskiego systemu surowcowo-energetycznego oraz przemysłu energochłonnego wynikającymi z globalnych i europejskich programów na rzecz neutralności klimatycznej.

Pandemia koronawirusa oraz wojna w Ukrainie pokazały jednak, że obok powyższych wyzwań, do których można się w sposób planowy przygotować, istnieje duża niepewność wobec zjawisk i procesów, które są nieprzewidywalne. OPZZ stoi zatem nie tylko przed wyzwaniem, w jaki sposób odpowiedzieć na nadchodzące zmiany technologiczne, demograficzne i klimatyczne, ale także w jaki sposób przygotować się na to, co jest trudne do przewidzenia. Rosnąca współcześnie niepewność i nieprzewidywalność będą zatem wymagały od OPZZ w nowej kadencji wyjątkowej sprawności, operatywności i elastyczności.

Dla poprawy naszej skuteczności w nowej kadencji ważne będą systematyczne i planowe powiększanie naszej bazy członkowskiej, zdolności mobilizacyjne oraz wzrost znaczenia głosu pracowniczego i związkowego w debacie publicznej, także poprzez szersze wykorzystanie mediów społecznościowych.

X Kongres Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych przyjmuje niniejszy Program oraz zobowiązuje się do realizacji w kadencji 2022-2027 poniższych postulatów. Ich realizacja wymaga aktywności wszystkich członkiń i członków wszystkich organizacji członkowskich OPZZ oraz jego struktur terytorialnych i branżowych.

## **Walcmy razem o wyższe płace w Polsce**

W obecnej sytuacji społeczno-gospodarczej jednym z najważniejszych wyzwań przed którym stoi OPZZ jest zapewnienie pracującym wyższych wynagrodzeń. Okres pandemii wyraźnie spowolnił dynamikę wzrostu płac, z kolei galopująca inflacja (ponad 17 proc. w listopadzie 2022 r.) obniżyła ich siłę nabywczą, uwidaczniając z całą mocą dysproporcje dochodowe wśród pracowników i pogarszając standard ich życia. Dodatkowo pandemia COVID-19 umożliwiła wielu pracodawcom obniżanie wynagrodzeń, co jeszcze bardziej pogorszyło sytuację bytową pracowników. Mając na uwadze pesymistyczne prognozy inflacji na najbliższe lata, OPZZ powinno wykazać się jeszcze większą aktywnością, determinacją i skutecznością w negocjacjach płacowych, aby zagwarantować pracownikom realny wzrost wynagrodzeń i co najmniej średni europejski poziom płac. Nie można jednak zapominać o roli państwa w konstytucyjnym modelu społecznej gospodarki rynkowej. Dlatego zdaniem OPZZ najważniejszym celem polityki państwa w najbliższych latach powinno być tworzenie warunków dla realnego wzrostu najniższych wynagrodzeń, z równoczesnym ograniczeniem rozpiętości dochodowych wśród społeczeństwa.

OPZZ uważa, że w ramach działań na rzecz wzrostu wynagrodzeń pracowników niezbędne jest m.in.:

- wypracowanie ustawowego mechanizmu negocjacji wzrostu wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw;
- zaprzestanie „zamrażania” wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz wypracowanie mechanizmu ich wzrostu w relacji do płacy przeciętnej w gospodarce narodowej;
- zwiększenie płacy minimalnej do poziomu 50% płacy przeciętnej;
- ratyfikowanie konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 131 w sprawie płacy minimalnej;
- ratyfikowanie i właściwe implementowanie przez Polskę art. 4 ust 1. Europejskiej Karty Społecznej, który m.in. zobowiązuje do zapewnienia pracownikom wynagrodzenia zapewniającego godziwy poziom życia;
- wyłączenie wszystkich dodatków z wynagrodzenia minimalnego, które powinno stać się kategorią jednoskładnikową, wynagrodzeniem zasadniczym.
- zwaloryzowanie wysokości najniższego wynagrodzenia za pracę, która pozostaje niezmienną od 2003 roku (760 zł);
- wyrównanie różnic między wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości;
- zwiększenie stawki wynagrodzenia za pracę w niedziele i święta,
- zagwarantowanie pomocnikom rolnika, w ramach umowy o pomocy przy zbiorach, minimalnego wynagrodzenia za pracę.

OPZZ powinno także włączyć się w dyskusję na temat szans i zagrożeń związanych z ewentualnym przystąpieniem Polski do strefy euro.

## **Pracujmy krócej**

Według danych OECD jesteśmy jednym z najbardziej zapracowanych narodów Europy i świata. Pracownicy są przemęczeni, zestresowani, a w wielu przypadkach wykonują zadania nawet

w dniach wolnych od pracy co powoduje, że ich wypoczynek i aktywność pozazawodowa są niezwykle ograniczone.

Obecny wymiar urlopów wypoczynkowych (20 i 26 dni), wprowadzony w latach 70. XX wieku, nie gwarantuje właściwej regeneracji sił pracownika po okresie wykonywania przez niego pracy, a także nie służy ochronie jego zdrowia oraz przywróceniu pełnej zdolności do pracy. OPZZ opowiada się zatem za wydłużeniem urlopów wypoczynkowych do 35 dni.

OPZZ będzie dążyło do zmniejszania tygodniowego wymiaru czasu pracy, z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia, początkowo do 38, a docelowo do 35 godzin tygodniowo. Postulat ten, wychodzący naprzeciw oczekiwaniom pracowników, jest uzasadniony między innymi wzrostem wydajności pracy oraz postępującą cyfryzacją i robotyzacją. Zmiany jakie zaszły na rynku pracy nie uzasadniają już stosowania 8-godzinnego dnia pracy wprowadzonego do ustawodawstwa ponad 100 lat temu. Skracanie czasu pracy pracowników w Polsce jest zasadne jednak nie tylko z powodu zmian na rynku pracy, ale również w kontekście przepracowania pracowników.

Zgodnie z Kodeksem pracy pracownik pracujący w niedziele powinien korzystać co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy (nie dotyczy to pracy weekendowej). Obecny przepis nie zapewnia pracownikowi wystarczającej ochrony dla zachowania właściwej równowagi między czasem przeznaczonym na pracę i na odpoczynek. Jest również niewystarczający dla konieczności pogodzenia różnych ról społecznych pełnionych przez pracownika, zarówno w życiu zawodowym jak i prywatnym. Tym samym zdaniem OPZZ pracownik pracujący w niedzielę powinien mieć prawo do co najmniej 2 wolnych niedziel w miesiącu.

OPZZ włączy się w działania mające na celu wprowadzenie ustawowej regulacji zgodnie z którą, pracownik pracujący co najmniej 6 godzin dziennie będzie mógł skorzystać z co najmniej półgodzinnej płatnej przerwy w pracy.

Zdaniem OPZZ doprecyzowania lub uzależnienia od porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi wymaga także przesłanka „szczególnych potrzeb pracodawcy” dla pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 pkt. 2 Kodeksu pracy).

## **Cywilizujmy rynek pracy**

W kontekście wyzwań rynku pracy OPZZ będzie upowszechniało zatrudnianie w ramach stosunku pracy oraz domagało się, jak dotychczas, dalszego ograniczenia skali zatrudniania na umowach cywilnoprawnych w sytuacji, gdy zachodzą przesłanki zatrudnienia na umowę o pracę. Nie godzimy się na tzw. fikcyjne samozatrudnienie, stąd ograniczenia jego skali to zadania na kolejne lata. Każde wykonywanie pracy powinno cechować domniemanie stosunku pracy oraz - w przypadku sporu - przerzucenie na zatrudniającego obowiązek udowodnienia braku stosunku pracy

Za konieczne uznajemy wzmacnianie instrumentów aktywizujących i prozatrudnieniowych, skierowanych do grup z różnymi potrzebami, szczególnie do osób z niepełnosprawnościami oraz młodych i starszych pracowników. OPZZ od lat przypomina także, że osoby czasowo bezrobotne także muszą godnie żyć. Stąd działania na rzecz zwiększenia zasiłku dla osób bezrobotnych do poziomu co najmniej 50% ostatniego wynagrodzenia to niezmienny kierunek naszych dążeń. Domagamy się także wprowadzenia społecznego nadzoru nad Funduszem Pracy i Funduszem Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, by ich wydatki były kierowane na cele zgodne z ich przeznaczeniem ustawowym.

## **Organizujemy nowych członków**

Jednym z najważniejszych wyzwań dla związków zawodowych na całym świecie jest zatrzymanie negatywnego trendu zmniejszania się liczby członków związków zawodowych. Od wielu lat zjawisko to obserwujemy także w Polsce. Malejąca przynależność do związków zawodowych skutkuje nie tylko zmniejszeniem się liczby osób płacących składki, ale przede wszystkim ma negatywny wpływ na reprezentatywność związkową, a tym samym pozycję związków zawodowych w życiu społecznym i gospodarczym. Spadające uzwiązkowienie to także osłabianie demokracji.

Obowiązkiem OPZZ jest promowanie organizowania pracowników wśród swoich organizacji członkowskich, wsparcie merytorycznie organizacji członkowskich w inicjatywach organizowania pracowników. Celem jest wprowadzenie w życie, w ramach szerszego programu rewitalizacji związków zawodowych, spójnej metodologii organizowania pracowników, połączonej z systemem szkoleń związkowców. Organizowanie rozumiane jest nie tylko jako rekrutowanie nowych członków, ale także podnoszenie ich potencjału oddziaływania przez prowadzenie kampanii i wspieranie działaczy związkowych. OPZZ jest świadome, że organizowanie powinno się odbywać na poziomie miejsca pracy.

OPZZ, w celu zatrzymania spadającego uzwiązkowienia w organizacjach członkowskich OPZZ, w miarę możliwości finansowych oraz we współpracy z innymi podmiotami, będzie kontynuować działalność, zapoczątkowanej w minionej kadencji, Akademii Organizowania OPZZ. OPZZ podejmie także aktywne działania na rzecz włączania do naszej konfederacji związków zawodowych funkcjonujących poza OPZZ.

OPZZ zaktywizuje struktury terytorialne i branżowe w celu promowania i organizowania działalności związkowej w przedsiębiorstwach, w których nie działają związki zawodowe. Poszerzenie bazy związkowej o obszar nowopowstałych organizacji OPZZ będzie priorytetem OPZZ nowej kadencji.

## **Poprawmy dostęp do publicznej opieki zdrowotnej**

Czas pandemii COVID - 19 był systemową i dziejową próbą dla polskiego systemu ochrony zdrowia. Niestety, dla pacjentów, zwłaszcza tych chorujących na inne schorzenia niż „covidowe” to czas iluzorycznej dostępności do świadczeń zdrowotnych gwarantowanych przez państwo, pogorszenie jakości świadczeń czy nadużywanie teleporad. Dziś wyzwaniem i oczekiwaniem pacjentów staje się odbudowa „długu zdrowotnego” i poprawa dostępności do świadczeń zdrowotnych. Dlatego dla OPZZ priorytetem będzie systematyczne zwiększanie dostępności pacjentów do świadczeń zdrowotnych finansowanych ze środków publicznych, niezależnie od regionu ich udzielania, sytuacji społeczno – ekonomicznej pacjenta czy rodzaju świadczeń. Będziemy monitorować wykorzystywanie teleporad, by były one narzędziem wspomagającym, a nie zastępującym dostęp pacjentów, zwłaszcza do podstawowej czy ambulatoryjnej opieki specjalistycznej. Lepszy dostęp to szybszy dostęp do opieki zdrowotnej. Jego poprawa mogłaby nastąpić poprzez przesunięcie wybranych procedur diagnostycznych i terapeutycznych z opieki szpitalnej do ambulatoryjnej opieki specjalistycznej – będziemy promować ten kierunek. Wykorzystujemy także najtańszą formę leczenia – lecnicтво uzdrowiskowe i działamy na rzecz wzmocnienia jego rangi w systemie ochrony zdrowia.

## **Oczekujemy edukacji na najwyższym poziomie**

Zdaniem OPZZ edukacja musi być traktowana jako absolutny priorytet. Od jej jakości zależy przyszły rozwój polskiego społeczeństwa i polskiej demokracji. To inwestycja w przyszłość.

Po pierwsze, trzeba rozwiązać problemy związane z prowadzeniem szkół i placówek oświatowych, pozycji szkół publicznych prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego, roli organu prowadzącego i organu nadzoru pedagogicznego oraz roli i zadań państwa wobec edukacji publicznej. Do systemu nadzoru muszą być dołączone szkoły prowadzone przez podmioty niepubliczne, a system finansowania szkół prywatnych nie może być nastawiony na zysk.

Po drugie, to problemy związane z obszarem obejmującym uczniów i wychowanków, w tym zwłaszcza zadania państwa w zakresie tworzenia równych szans edukacyjnych, rozwijania systemu wsparcia dla uczniów i ich rodzin, a także związanych z tym zadań szkoły i jednostek samorządu terytorialnego.

Po trzecie, OPZZ wskazuje na problemy pracowników oświaty związane z kształceniem, doskonaleniem i awansem zawodowym nauczycieli oraz statutem zawodowym nauczycieli i pracowników niebędących nauczycielami.

Obszar czwarty dotyczy problemów systemu szkolnictwa wyższego i nauki, w tym pozycji publicznych szkół wyższych, jakości kształcenia oraz statutu zawodowego pracowników szkolnictwa wyższego i nauki.

OPZZ domaga się nowoczesnej i dobrze zorganizowanej oraz finansowanej edukacji w Polsce, uczącej obecne i przyszłe pokolenia współpracy, empatii, otwartości i tolerancji. OPZZ stanowczo domaga się poszanowania godności i podnoszenia prestiżu zawodu nauczyciela. Znacząco podniesione muszą być skandalicznie niskie wynagrodzenia w oświacie, ale też zapewnione finansowanie edukacji na wysokim poziomie. Musi także nastąpić poprawa warunków pracy.

## **Domagajmy się sprawnego i dostępnego transportu publicznego**

Trudno współcześnie wyobrazić sobie funkcjonowanie państwa, gospodarki i rynku pracy bez sprawnie funkcjonującej sieci transportowej: drogowej, kolejowej, lotniczej, śródlądowej i morskiej. Zdaniem OPZZ ten swoisty krwioobieg powinien być traktowany przez władze państwowe i samorządowe priorytetowo. Szacuje się, że ok. 14 milionów osób w Polsce mieszka na terenach gmin, które nie organizują transportu zbiorowego, są zatem dotknięte zjawiskiem wykluczenia komunikacyjnego. W tym sensie, z punktu widzenia zapewnienia potrzeb społecznych oraz lepszego i łatwiejszego dostępu do miejsc pracy OPZZ opowiada się za rozwojem łatwo dostępnego i taniego transportu publicznego. Jednocześnie musimy zadbać o godne warunki pracy, w tym odpowiedni czas pracy w transporcie oraz o godziwe wynagrodzenia pracowników sektora transportu.

## **Zadbajmy o stabilność systemu ubezpieczeń społecznych**

Polski system ubezpieczeń społecznych stoi przed wyzwaniem demograficznymi. Byłoby idealnie, gdyby ubezpieczeni pokrywali w pełni wydatki na świadczenia społeczne. Ale nieubłagana demografia sprawia, że na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych należy spojrzeć systemowo, zarówno w kontekście jego wydatków, ale i wpływów. W ocenie OPZZ należy przeciwstawić się kierunkom zmian przyczyniających się do pogłębienia deficytu FUS

w kolejnych latach. Stąd będziemy dążyć do rozszerzenia obowiązku ubezpieczeniowego, m.in. poprzez zagwarantowanie, że składki na ubezpieczenia społeczne będą odprowadzane od wszystkich umów zleceń i od pełnej kwoty, a nie tylko do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Za zasadne i konieczne uważamy także objęcie obowiązkiem ubezpieczeniowym osoby zatrudnione za pośrednictwem platform internetowych. Uważamy także, że nadszedł czas na dokonanie przeгляdu zwolnień i ulg podatkowych dla osób prowadzących działalność gospodarczą. To jedno z rozwiązań, który pozwoli zadbać o finanse systemu ubezpieczeń społecznych i zagwarantować jego stabilność dla przyszłych pokoleń.

### **Zwiększmy ochronę liderów związkowych**

Rozwiązanie umowy, wypowiedzenie jej lub jednostronna zmiana na niekorzyść pracownika warunków pracy i wynagradzania bez zgody zarządu organizacji związkowej to najbardziej jaskrawy przykład łamania praw związkowych wymierzonych w liderów związkowych chronionych w sposób szczególny. Obawa o utratę pracy to jeden z powodów niechęci do angażowania się w działalność związkową. Musimy realnie ochronić tych, którzy w imieniu pracowników negocjują z zatrudniającym wyższe wynagrodzenia, bronią pracowników przed zwolnieniami, czy dbają o BHP w miejscu pracy. OPZZ opowiada się za wzmocnieniem szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych, społecznych inspektorów pracy oraz członków europejskich rad zakładowych poprzez wprowadzenie możliwości nakazania przez sąd - na każdym etapie postępowania sądowego – obowiązku dalszego zatrudniania tych osób przez pracodawcę do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia sprawy.

### **Domagajmy się sprawnego sądownictwa i znaczącego skrócenia czasu postępowań w sądach pracy**

Poważnym problemem dla pracowników jest przewlekłość postępowań sądowych co sprawia, że wielu uprawnionych rezygnuje z dochodzenia swych praw.

Zdaniem OPZZ, aby przywrócić prawidłowe działanie sądów pracy należy w szczególności:

- zapewnić niezawisłość wymiaru sprawiedliwości
- zwiększyć liczbę stanowisk sędziowskich,
- zapewnić dodatkowe etaty w administracji sądów dla osób wspomagających sędziów oraz znacząco podnieść ich wynagrodzenia,
- opracować optymalne procedury obiegu informacji oraz przekazywania dokumentów,
- przywrócić zlikwidowane wydziały pracy, a na tych obszarach, gdzie występują największe problemy z terminowością rozpatrywania spraw odpowiednio zwiększyć ich liczbę,
- stworzyć warunki do upowszechnienia alternatywnych metod rozwiązywania sporów, jak mediacja,
- rozszerzyć uprawnienia inspektorów PIP o możliwość ustalenia istnienia stosunku pracy w drodze decyzji administracyjnej,
- zlikwidować opłatę stosunkową dla pracownika lub znacząco podnieść wartość przedmiotu sporu od przekroczenia której należy uiścić tę opłatę.



Za priorytetowe OPZZ uznaje zwiększenie centralnej, branżowej i terytorialnej sieci wsparcia prawnego pracowników należących do organizacji członkowskich OPZZ.

### **Odliczamy składkę związkową od podatku**

Dzięki podejmowanym przez OPZZ działaniom od 1 stycznia 2022 r. członkowie związków zawodowych mogą odliczyć w rocznym zeznaniu podatkowym ulgę z tytułu opłacania składki członkowskiej na rzecz związków zawodowych. Składki odpisywane są jednak od dochodu, a nie od podatku, co zmniejsza korzyść podatkową, którą uzyskują podatnicy. Ponadto odliczenie ma charakter limitowany kwotą 500 zł w skali roku. Dlatego OPZZ będzie dążyć do zwiększenia maksymalnego limitu zwolnienia lub jej corocznej waloryzacji, wprowadzenia możliwości odliczenia składek od podatku i przyznania prawa do skorzystania z ulgi 1,5% podatku dochodowego wszystkim podatnikom, którzy chcą wspierać cele statutowe związków zawodowych.

### **Sprawmy, aby podatki w Polsce były sprawiedliwe**

Uchwalone w 2022 r. przepisy „Polskiego Ładu” tylko w części usunęły najpoważniejszy mankament systemu podatkowego, którym jest niska jego progresywność, tj. relatywnie wysokie obciążenia podatkowe osób mało zarabiających oraz niskie osób o najwyższych dochodach. Obniżenie stawki podatku od dochodów osobistych do 12 proc. oraz podniesienie kwoty wolnej od podatku do 30 tys. zł stanowiło co prawda realizację postulatu programowego OPZZ, niemniej uważamy, że uczynienie systemu podatkowego bardziej sprawiedliwym wymaga podejmowania dalszych, konsekwentnych kroków. Progresja podatkowa jest bowiem wciąż zbyt niska na tle innych państw, co sprzyja wzrostowi nierówności dochodowych. Dlatego będziemy podejmować kolejne działania *w celu* zmniejszenia klina podatkowego dla osób o najniższych dochodach oraz zwiększenia wysokości pracowniczych kosztów uzyskania przychodu.

Na wysoki poziom rozwarstwienia dochodowego oddziałuje także utrzymywanie podwyższonych stawek podatku VAT (8% i 23%). Stawki te zostały podwyższone w 2011 r. o 1 pkt. proc. i miały obowiązywać do końca 2013 r. Największe koszty tego wzrostu ponoszą osoby najbiedniejsze, gdyż podatek ten najbardziej obciąża gospodarstwa o niskich dochodach. Dlatego będziemy przypominać rządzącym o konieczności wywiązania się ze złożonej obietnicy i działać na rzecz obniżenia stawek podatku VAT.

#### W zakresie podatków OPZZ proponuje:

- wprowadzenie silniejszej progresji podatkowej poprzez wprowadzenie nowych stawek i progów podatkowych;
- coroczną waloryzację kwoty wolnej od podatku i wysokości progów podatkowych;
- przywrócenie stawek podatku VAT w wysokości 7% i 22%;
- zwiększenie wysokości pracowniczych kosztów uzyskania przychodu.

### **Przeciwdziałamy rozwarstwieniom społecznym**

OPZZ niezmiennie promuje wdrażanie systemowych rozwiązań przeciwdziałających ubóstwu i wykluczeniu społecznemu i poprawiających sytuację materialną grup wrażliwych społecznie, m.in. emerytów i rencistów, rodzin czy rodzin z osobami z niepełnosprawnościami. Niestety, wiele podejmowanych w ostatnich latach działań w tym obszarze wprowadzanych było

chaotycznie i w perspektywie długofalowej nie przyniosło oczekiwanych rezultatów. Stąd OPZZ będzie podejmować w szczególności działania na rzecz: systemowego przeglądu kryteriów dochodowych w pomocy społecznej i świadczeń rodzinnych oraz ich podwyższenia, adekwatnie do sytuacji materialnej rodzin. Uważamy za konieczne kierowanie większej pomocy do gospodarstw domowych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji materialnej. Stąd za konieczne uważamy przegląd i weryfikację systemu świadczeń rodzinnych, zasiłków i dodatków do zasiłków rodzinnych, by zahamować ubożenie gospodarstw domowych znajdujących się w najgorszej sytuacji.

### **Działajmy wspólnie na rzecz godnych emerytur i rent**

OPZZ od lat dąży do zagwarantowania pracującym godnej emerytury po zakończeniu aktywności zawodowej. To jeden z warunków godnej jesieni życia. Nie można nie zauważać wysokiej inflacji czy wzrostu zasięgu ubóstwa emerytów i rencistów po czasie pandemii – to wyzwania przed którymi dziś stajemy. Dla emerytów istotnym zagrożeniem jest spadająca stopa zastąpienia, a więc stosunek między przeciętnym wynagrodzeniem, a przeciętną nowo przyznaną emeryturą. Negatywnie oceniamy uchylene art. 110 i 110a ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, które umożliwiały korzystne dla emerytów ponowne przeliczenie emerytury górniczej i przeciwdziałały spadającej stopie zastąpienia. Dlatego OPZZ będzie kontynuować działania na rzecz stałego zwiększania wskaźnika waloryzacji emerytur i rent, wzrastającego o co najmniej 50 proc. realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia za pracę w poprzednim roku oraz dwukrotnej waloryzacji w roku, w przypadku wysokiej inflacji w pierwszym półroczu. Uważamy także, że wdowie lub wdowcowi powinno należeć się 50 proc. emerytury zmarłego małżonka, a emerytura minimalna nie powinna być niższa niż wysokość minimum socjalnego dla jednoosobowych gospodarstw emeryckich. Nie ustajemy w walce o emerytury stażowe – wciąż wielu pracowników uprawnionych do świadczeń emerytalnych mogłoby z nich skorzystać w przypadku uzależnienia możliwości przechodzenia na emeryturę od stażu pracy. Podobnie OPZZ będzie oczekiwać na realizację postulatu likwidacji wygasającego charakteru emerytur pomostowych oraz modyfikacji wykazu prac wykonywanych w warunkach szczególnych i o szczególnym charakterze. Dziś, system ubezpieczeń społecznych stoi przed wyzwaniami konieczności gwarancji świadczeń emerytalno-rentownych dla przyszłych pokoleń – stąd będziemy domagać się prowadzenia przez państwo efektywnej edukacji emerytalnej oraz włączania się w działania upowszechniające. Będziemy także kontynuować starania na rzecz podwyższenia wysokości zasiłku pogrzebowego, który przez ostatnie dziewięć lat, mimo wzrostu cen usług pogrzebowych, pozostaje na niezmiennym poziomie.

### **Postawmy na poprawę warunków pracy**

Żyjemy w zmieniającym się świecie pracy – postępu technologicznego, cyfryzacji procesów pracy i ryzyk psychospołecznych. Pojawiły się zjawiska dotychczas niespotykane w takiej skali, jak: zatarcie tradycyjnych granic między pracą, a życiem prywatnym, brak interakcji społecznych, świadczenie pracy poza prawną ochroną bhp. Dlatego OPZZ będzie działać na rzecz podnoszenia świadomości pracowników i wzmacniania prawa w obszarze psychospołecznych warunków pracy związanych także z nowymi formami świadczenia pracy (praca zdalna, platformowa, dorywcza, zatrudnienie w chmurze, praca freelancera itp.), w tym eliminujące zjawisko stresu cyfrowego. Obserwujemy także, że wciąż w wielu zakładach pracownicy zatrudniani są w warunkach zagrażających ich życiu i zdrowiu, a wskaźniki

wypadkowości i chorób zawodowych nie maleją. Liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy nie poprawia się – w ostatnich 3 latach na świecie zmarło w miejscu pracy ponad 8 mln pracowników, jeszcze więcej żyje z urazami i chorobami spowodowanymi złymi warunkami pracy. Dlatego będziemy przeciwdziałać wypadkowości także prewencyjnie, poprzez wzrost świadomości pracowników o zagrożeniach w pracy, zwiększanie aktywności komisji powypadkowych badających okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy. Dla skuteczności tych działań istotne jest systematycznie zwiększanie nakładów na prewencję wypadkową. Dla przejrzystości statystyk publicznych, istotne jest ujednoczenie systemu zbierania informacji o wypadkach przez GUS, ZUS i PIP – w tym celu będziemy dążyć do zmian prawnych zakładających obowiązek zgłaszania do inspekcji pracy wszystkich śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy, niezależnie od postawy jej świadczenia.

Jednocześnie, OPZZ postuluje przegląd świadczeń z tytułu niezdolności do pracy, pod kątem potencjalnego zwiększenia okresu uprawnień do tych świadczeń, dla zachowania powrotu do zdrowia pracownika.

### **Wzmocnijmy negocjacje zbiorowe i układy zbiorowe pracy**

Negocjacje zbiorowe, prowadzone w szczególności na poziomie branżowym i zakładowym, są najlepszym środkiem rozwiązującym wiele problemów w zakładach pracy. Zapobiegają one sytuacjom konfliktowym, a w razie ich wystąpienia umożliwiają szybkie znalezienie rozwiązania satysfakcjonującego wszystkie strony rozmów. Ich wzmocnienie, w tym rozpowszechnienie dobrych praktyk, będzie z korzyścią dla wszystkich stron dialogu społecznego.

OPZZ proponuje wdrażanie kompleksowych działań mających na celu zwiększenie liczby zawieranych układów zbiorowych pracy, a tym samym wzmocnienie ich znaczenia w stosunkach pracy (np. poprzez zachęty dla zatrudniających objętych układem zbiorowym pracy czy zmianę zasad rejestracji układów). OPZZ aktywnie włączy się także we właściwą implementację Dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej, w szczególności jej art. 4 dotyczącego promowania w Polsce negocjacji zbiorowych. Na poziomie międzynarodowym OPZZ będzie promowało zawieranie ponadnarodowych układów zbiorowych pracy w ramach tych samych koncernów (TCA, Transnational Company Agreements).

OPZZ w nowej kadencji przeprowadzi dyskusję oraz dokona analizy dotyczące wprowadzenia w Polsce rozwiązań pozwalających na stosowanie zapisów układu zbiorowego pracy tylko do członków związku zawodowego, będącego stroną układu.

### **Usprawnijmy prowadzenie sporów zbiorowych**

Obecnie obowiązujące przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie przystają do nowej rzeczywistości społeczno-gospodarczej. Przekształcenia własnościowe, skomplikowane powiązania kapitałowe oraz rozbudowane więzi o charakterze organizacyjno-ekonomicznym utrudniają prowadzenie sporów zbiorowych.

OPZZ będzie zatem działać na rzecz wdrażania rozwiązań, które pozwolą na pełne wykorzystanie procedur sporu zbiorowego przez jak najszerszą grupę osób wykonujących pracę zarobkową, a także umożliwią kierowanie postulatów związkowych do podmiotów decyzyjnych, realnie kształtujących warunki zatrudnienia w danym zakładzie pracy.

## **Wzmocnijmy partycypację pracowniczą**

Partycypacja pracownicza pozwala pracownikom wpływać na decyzje ich dotyczące w miejscu pracy. Tworzy przez to warunki do zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstw. Przedsiębiorstwa zarządzane z udziałem pracowników oraz z uwzględnieniem ich potrzeb skuteczniej odpowiadały na kryzys wywołany pandemią COVID-19. Nie ma prawdziwej demokracji bez udziału pracowników w zarządzaniu firmami na poziomie zarządu i rady nadzorczej. Taka forma partycypacji pracowników jest jednak w znikomym stopniu obecna w Polsce. Dlatego OPZZ będzie zabiegać o wprowadzenie partycypacji pracowników w zarządzaniu w sektorze publicznym i prywatnym, w spółkach kapitałowych zatrudniających powyżej 50 pracowników przy zachowaniu dotychczasowych uprawnień pracowników w zakresie zasiadania w radach nadzorczych i zarządach jak w przypadku spółek powstałych w wyniku komercjalizacji.

Partycypacja jest wartością, którą należy chronić i wzmacniać celem urzeczywistnienia społecznego wymiaru gospodarki rynkowej. Rola państwa w zmianie sposobu zarządzania przedsiębiorstwami jest nieodzowna, podobnie jak aktywność związków zawodowych w tym obszarze. Adwokatem zmian powinny być również organizacje pracodawców, w związku z korzyściami ekonomicznymi i społecznymi wynikającymi z tej formy zarządzania przedsiębiorstwami.

## **Promujmy równość w każdej dziedzinie życia**

Równość wpisana jest w polskie i europejskie standardy prawa. Praktyka pokazuje, że nie zawsze zasady równości i niedyskryminacji w życiu zawodowym czy społecznym są przestrzegane. Przykładem są płciowe nierówności na rynku pracy - kobiety mają trudniejszą sytuację w płaszczyźnie zatrudnienia czy płac. Wskaźnik i współczynnik aktywności zawodowej znacznie się różni i jest niższy dla kobiet; także ich udział w ogólnej liczbie osób bezrobotnych jest wyższy niż w przypadku mężczyzn. Kobiety nadal doświadczają dyskryminacji płacowej otrzymując niższe niż mężczyźni wynagrodzenia. Bariery: nieelastycznego czasu pracy, nieatrakcyjnych finansowo miejsc pracy, obciążenia obowiązkami domowymi i opiekuńczymi czy braku instytucji świadczących usługi opiekuńcze dla małych dzieci – wciąż częściej dotyczą kobiet. Stąd OPZZ będzie promować działania na rzecz równości w każdej dziedzinie życia zawodowego i społecznego oraz zwiększania aktywności zawodowej kobiet poprzez proponowanie działań w obszarze rynku pracy przyjaznego rodzicom czy lepszej jakości usług opiekuńczych i edukacyjnych dla małych dzieci. Nie przestaniemy w wysiłkach na rzecz wdrażania narzędzi, które mogą zlikwidować dyskryminację płacową kobiet, a co za tym idzie lukę w świadczeniach emerytalnych między kobietami a mężczyznami.

## **Uczyńmy kulturę bezpieczeństwa wspólną sprawą**

Poprawa warunków pracy oraz przestrzeganie praworządności w stosunkach pracy to jeden z podstawowych kierunków działalności związkowej. Stąd cieszy fakt, że Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) w 2022 r. uznała bezpieczeństwo i higienę pracy jako podstawowe, fundamentalne prawo w pracy. To ważne przesłanie, by zdrowie w pracy uczynić naszym związkowym priorytetem, a dialog społeczny – narzędziem do osiągania godnych warunków pracy dla wszystkich pracowników. OPZZ, dbając o bezpieczeństwo pracownika w środowisku pracy oraz odpowiadając na nowe wyzwania w obszarze warunków pracy, będzie wzmacniać współpracę z Państwową Inspekcją Pracy i innymi organami nadzorczo – kontrolnymi na rzecz poprawy warunków pracy poprzez działalność kontrolną, prewencyjną i szkoleniową

oraz doskonalić związkowy nadzór nad warunkami pracy na wszystkich szczeblach organizacyjnych i usprawniać formy współdziałania ze Społeczną Inspekcją Pracy. Dodatkowo, pandemia COVID - 19 udowodniła, że posiadanie sprawnego i skutecznego systemu ochrony pracy z udziałem decydentów zajmujących się zdrowiem publicznym – to kluczowy warunek ochrony zdrowia pracowników. Dlatego też będziemy promować szeroko rozumianą kulturę bezpieczeństwa w pracy, w tym inicjować przedsięwzięcia prewencyjne w obszarze dobrych praktyk i konkursów, jak: Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy, Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej, Ogólnopolski Konkurs Poprawy Warunków Pracy. Ważne jest aktywne włączenie pracowników w działania na rzecz bezpieczeństwa pracy w ich zakładach pracy, stąd dążenie do zwiększania zaangażowania pracowników na rzecz kształtowania probezpiecznych zachowań w pracy poprzez efektywny dialog i komunikację – będzie naszym związkowym priorytetem na kolejne lata.

### **Zwiększajmy naszą skuteczność i rozpoznawalność**

Ponad 1/3 badanych Polek i Polaków nie potrafi jednoznacznie ocenić działalności związków zawodowych w Polsce a ok. 60% ma z tym trudności w przypadku OPZZ. Mamy do czynienia z trudnym do przezwyciężenia sprzężeniem zwrotnym. Słaba rozpoznawalność przekłada się na trudności komunikacyjne i mobilizacyjne, a te na spadek rozpoznawalności. Jeszcze większa niewiedza obywateli dotyczy dialogu społecznego i konstytucyjnej roli partnerów społecznych we współtworzeniu społecznej gospodarki rynkowej. Tym samym, OPZZ zwiększy swoją skuteczność w promowaniu swoich stanowisk, opinii, uchwał, działań i akcji protestacyjnych, wykorzystując w większym stopniu elektroniczne narzędzia komunikacji. W tym celu OPZZ podejmie działania na rzecz cyfrowego udoskonalenia swojego funkcjonowania organizacyjnego oraz komunikacji wewnętrznej (do organizacji członkowskich i struktur regionalnych) i zewnętrznej. OPZZ będzie zachęcało swoje organizacje członkowskie oraz swoich przedstawicieli do aktywnego prezentowania na zewnątrz swojej przynależności do OPZZ.

Dodatkowo, wykorzystując środki Europejskiego Funduszu Społecznego na wzmocnienie potencjału partnerów społecznych oraz wykorzystując współpracę z organizacjami partnerów społecznych w ramach Rady Dialogu Społecznego, OPZZ będzie dążyło do:

- dokonania przeglądu programów nauczania w szkołach ponadpodstawowych w odniesieniu do zawartych tam zagadnień związanych z dialogiem społecznym, rolą partnerów społecznych i rynkiem pracy (podstawowe prawa i obowiązki w zakresie praw pracowniczych), wzmocnienie ich oraz opracowanie ścieżki edukacyjnej dla nauczycieli,
- opracowania programu jednosemestralnych zajęć dla uczelni wyższych z zagadnień związanych z dialogiem społecznym, rolą partnerów społecznych i rynkiem pracy (podstawowe prawa i obowiązki w zakresie praw pracowniczych),
- uruchomienia kampanii podkreślającej rolę dialogu społecznego i partnerów społecznych w zapewnieniu warunków rozwoju społeczno-gospodarczego oraz zwiększaniu konkurencyjności polskiej gospodarki i spójności społecznej.

### **Uregulujmy łączenie się i podział związków zawodowych**

W działalności związkowej wiele problemów wywołuje kwestia łączenia się i podziału związków zawodowych. W szczególności wiąże się to z problematyką następstwa prawnego, członkostwa, potrącania składek związkowych przez zatrudniającego. W oparciu o propozycje

wpracowane przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy, OPZZ proponuje zatem wprowadzenie stosownych rozwiązań prawnych, ułatwiających przeprowadzanie tego typu działań.

### **Wzmocnijmy związkową reprezentację na poziomie zakładu pracy**

Jedną z konsekwencji obowiązującej w Polsce zasady pluralizmu związkowego jest nadmierne rozdrobnienie związków zawodowych. Konsolidacja organizacji związkowych wydaje się być potrzebą dla całego rynku pracy oraz poprawy skuteczności i siły oddziaływania związków zawodowych. Wzmocnienia wymaga również pozycja samych działaczy związkowych.

Dążąc do poprawy tej sytuacji OPZZ w nowej kadencji przeprowadzi dyskusję, dokona analizy i na ich podstawie zapropONUje rozwiązania w zakresie obecnie funkcjonujących przedziałów dotyczących liczby członków pozwalających na skorzystanie z prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej (art. 31 ust. 1 Ustawy o związkach zawodowych).

Ponadto będziemy dążyć do likwidacji wskazanego w ustawie o związkach zawodowych wymogu zrzeszania co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, który w wielu przypadkach utrudnia funkcjonowanie w zakładzie pracy reprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych.

### **Zagwarantujmy skuteczną komunikację z pracownikami na terenie zakładu pracy**

Jedną z przeszkód dla rozwoju związku zawodowego na terenie zakładu pracy są trudności w dostępie do kanałów komunikacyjnych. Rozbudowane i sfragmentaryzowane struktury przedsiębiorstw utrudniają lub czasem uniemożliwiają kontakt władz związku oraz związkowych struktur działających poza zakładem pracy z jego szeregowymi członkami i pracownikami pozostającymi poza związkiem zawodowym. Brak przepływu informacji to brak wiedzy o działaniach związku, podejmowanych inicjatywach, akcjach organizowanych przez związkowe struktury nadrzędne. W opinii OPZZ istnieje zatem potrzeba uregulowania prawa dla zakładowych organizacji związkowych zarówno do tradycyjnych (np. tablica związkowa, rozprawdzanie wśród załogi materiałów związkowych, biuletynów informacyjnych, broszur, publikacji i innych dokumentów, odnoszących się do normalnej działalności związkowej) jak i elektronicznych kanałów komunikacji, np. poprzez udostępnianie służbowych adresów e-mail pracowników czy możliwość korzystania z intranetu. Zdaniem OPZZ sprawa komunikacja w szczególności powinna uwzględniać nowych i młodych pracowników.

Dodatkowo, OPZZ domagać się będzie wprowadzenia obowiązku dla zatrudniającego bezstronnego informowania o działaniu na terenie zakładu pracy związków zawodowych dla nowo zatrudnionych pracowników.

### **Wspierajmy rozwój ambitnej polityki mieszkaniowej**

Polityka mieszkaniowa państwa nie zapewnia potrzeb bytowych obywateli. Dla dużej grupy pracowników mieszkanie jest niedostępne ze względu na jego wysoki koszt zakupu, brak zdolności kredytowej i wysokie koszty obsługi kredytu hipotecznego. Obecna polityka banku centralnego dodatkowo podwyższa raty kredytu. Przeważająca część mieszkań pozyskiwana jest przez obywateli w drodze kupna, a de facto w drodze zawierania wieloletnich zobowiązań

kredytowych na warunkach jednostronnie dyktowanych przez sektor bankowy. Należy dążyć – w zgodzie z wytycznymi instytucji Unii Europejskiej i istotnym głosem TSUE – do zdecydowanego równoważenia ryzyk związanych z tak istotną dla rodzin decyzją i kierunkować działania Państwa na prokonsumenckie wytyczne prawne obowiązujące instytucje finansowe. Obecnie, zdecydowanie mocniejszą stroną umowy o kredyt hipoteczny jest instytucja finansowa, która w praktyce decyduje o rzeczywistych kosztach kredytu. Tak prowadzona polityka mieszkaniowa jest zdecydowanie nieefektywna, a jej destrukcyjny charakter obserwujemy od ostatniego kwartału 2021 r. w postaci skokowo rosnących oprocentowań wynikających z międzybankowego wskaźnika WIBOR.

Niedostępność mieszkań spowodowana jest w największej mierze śladową liczbą lokali spółdzielczych, komunalnych i socjalnych budowanych przez państwo i samorzady, co wynika z ciągle niskich nakładów na politykę mieszkaniową. Jednocześnie na rynku mieszkaniowym nabywane są mieszkania w celach inwestycyjnych i spekulacyjnych, co podwyższa ceny nieruchomości, zwiększa ceny najmu dla obywateli i zmniejsza ich dostępność. Polityka mieszkaniowa państwa wymaga gruntownego przemyślenia na nowo z uwzględnieniem możliwości finansowych partycypacji obywateli w kosztach zakupu bądź wynajmu mieszkania. Rola państwa i samorządu, w tym finansowanie publiczne muszą się znacząco zwiększyć. Polityka mieszkaniowa to także wsparcie obywateli w renowacji i termomodernizacji mieszkań stanowiących ich własność, którego dostępność i poziom finansowania musi zostać zwiększony i dopasowany do ich sytuacji ekonomicznej.

W aspekcie polityki mieszkaniowej priorytetem OPZZ będzie zagwarantowanie długoterminowej, kompleksowej i adekwatnie finansowanej polityki mieszkaniowej państwa, która m.in. zwiększy liczbę mieszkań komunalnych, spółdzielczych, socjalnych i na wynajem w Polsce oraz uwzględni zróżnicowane dochody pracowników do ich dyspozycji. OPZZ monitorować będzie sytuację na rynku kredytowym pod kątem pozycji klientów w relacjach z instytucjami finansowymi.

### **Zapewnijmy, aby polityka klimatyczna uwzględniła postulaty pracownicze i związkowe**

Działania na rzecz klimatu muszą uwzględniać zarówno uwarunkowania polityczne, jak i ekonomiczne oraz społeczne. Wymaga to weryfikacji obecnej polityki energetycznej Unii Europejskiej. Potrzebna jest zarówno większa solidarność wewnątrz Unii Europejskiej i integracja unijnego rynku energii jak i większa niezależność energetyczna państw członkowskich. Powyższe można osiągnąć poprzez dywersyfikację przez państwa źródeł energii, która powinna być dopasowana do odmiennego miksu energetycznego państw, także z uwzględnieniem węgla kamiennego i brunatnego, traktowanego co najmniej jako paliwo przejściowe. Polityka klimatyczna musi opierać się na zrównoważonej polityce energetycznej gwarantującej nieprzerwane dostawy taniej i czystej energii dla przedsiębiorstw i gospodarstw domowych, co pozwoli na niskie koszty funkcjonowania państwa i stabilność gospodarczą. Zmiany wynikające z celów klimatycznych muszą zostać przeprowadzone z uwzględnieniem konsekwencji społecznych, aby uwzględnić w sposób rzeczywisty sprawiedliwy wymiar transformacji klimatycznej. Zdaniem OPZZ transformacja musi zostać oparta o rzetelne analizy skutków społecznych i gospodarczych, precyzyjnie zaplanowana i monitorowana z udziałem strony społecznej. Dorobek, tradycje i potencjał branży surowcowo-energetycznej nie może zostać przy tym zaprzepaszczone. Dialog społeczny w zakresie sprawiedliwej transformacji klimatycznej jest warunkiem obligatoryjnym jej powodzenia.

OPZZ będzie:

- uczestniczyć w dialogu społecznym dotyczącym polityki energetycznej kraju oraz dostosowania gospodarki, regionów i przedsiębiorstw do wymogów związanych z polityką klimatyczną,
- dbać o potencjał krajowego przemysłu oraz konkurencyjności gospodarki na arenie międzynarodowej,
- postulować o politykę chroniącą grupy wrażliwe przed negatywnymi skutkami transformacji oraz działania wspierające społeczeństwo w procesie przemian.

### **Domagamy się aktywnej polityki migracyjnej**

OPZZ od wielu lat oczekuje uchwalenia przez rząd strategii w zakresie polityki migracyjnej Polski. Jej brak uniemożliwia skuteczne mierzenie się z wyzwaniem wzrastającej imigracji do Polski. Dlatego wspólnie z europejskimi i światowymi związkami zawodowymi będziemy aktywnie uczestniczyć w tworzeniu polityki i strategii migracyjnej na poziomie europejskim i globalnym. Będziemy kontynuować działania na rzecz ratyfikacji przez Polskę Konwencji MOP nr 97, nr 143 i nr 189 wraz z Zaleceniami i ich implementacją. Należy także przypomnieć, że w Polsce populacja osób biernych zawodowo to niezagospodarowany potencjał wynoszący niemal 13 mln osób. Stąd OPZZ, wspólnie z instytucjami publicznymi, zwłaszcza z Państwową Inspekcją Pracy, będzie upowszechniać wiedzę o prawach pracowniczych wśród migrantów. Będziemy zachęcać imigrantów do wstępowania do związków zawodowych i angażować ich w działalność związkową. Ważne jest, by pracownicy migrujący otrzymywali wynagrodzenie adekwatne do ich kwalifikacji, umiejętności i wykształcenia, identycznie jak polscy pracownicy zatrudnieni na tych samych stanowiskach. Polityka migracyjna powinna być powiązana z polityką integracyjną i uwzględniać działania edukacyjne przeciw nacjonalizmowi, ksenofobii i rasizmowi – stąd będziemy podejmować i uczestniczyć w działaniach edukacyjnych przeciwstawiających się tym zjawiskom. Za istotne uważamy także uproszczenie procedur legalizacji pobytu cudzoziemców oraz wzmocnienie kadrowe systemu legalizacji pobytu i pracy migrantów w Polsce. W tym celu będziemy dążyć do: utworzenia centrów kompleksowej obsługi pracowników zagranicznych, skrócenia czasu oczekiwania w sprawach o nadanie statusu uchodźcy i opracowania metodologii mierzenia skali nielegalnej migracji.

### **Budujemy potencjał nowych organizacji OPZZ**

Brak powszechnej i czasami elementarnej wiedzy na temat funkcjonowania związków zawodowych a także prawa pracy i prawa związkowego powoduje, że wielu liderów nowo powstających organizacji związkowych czuje się niepewnie, ma trudności z efektywnym reprezentowaniem pracowników w dialogu z zatrudniającym. Będąc świadomym, że główny ciężar przeciwdziałania temu zjawisku leży po stronie organizacji członkowskich i struktur terytorialnych w miarę możliwości finansowych oraz we współpracy z innymi podmiotami, OPZZ stworzy Akademię Nowych Związkowców OPZZ, której celem będzie przeszkolenie nowo wybranych liderów lub liderów nowopowstających organizacji w zakresie podstawowej wiedzy dotyczącej funkcjonowania związków zawodowych w Polsce, np. podstaw zbiorowego prawa pracy i negocjacji, obowiązków sprawozdawczo-finansowych, dokumentów wewnątrzzakładowych podlegających negocjacom lub będących podstawą prowadzenia negocjacji.



## **Podejmijmy wyzwania zdrowotne: demograficzne, kadrowe i finansowe**

Demografia wymusza na polskim systemie ochrony zdrowia podjęcie działań na rzecz powszechnie dostępnej, instytucjonalnej opieki zdrowotnej skierowanej w szczególności do starszych pacjentów. Będziemy przypominać rządzącym o systemowym podejściu do kreowania systemu zgodnego z potrzebami zdrowotnymi starzejącego się społeczeństwa. Dostrzegając także potrzeby zawodowe starszych pracowników będziemy popierać działania techniczne, organizacyjne i systemowe dostosowujące środowisko pracy do wymagań tej grupy pracowników oraz dbać o ich zdrowie w pracy poprzez promowanie rozwiązań zwiększających zakres badań profilaktycznych kierowanych do starszych pracowników. W kontekście starzejącego się społeczeństwa konieczne jest wzmocnienie profilaktyki i prewencji chorób cywilizacyjnych oraz odbudowa zdrowia psychicznego pracowników, zwłaszcza nadszarpniętego izolacją w czasie pandemii. opieki psychologiczno-psychiatrycznej jako recepty na odbudowanie zdrowia psychicznego pracowników po pandemii.

Leczenie nie jest możliwe bez pracowników ochrony zdrowia – wciąż z odbudową kadr jako kraj nie radzimy sobie najlepiej. W kolejnych latach nastąpi zwiększone zapotrzebowanie na pracowników specjalizujących się w opiece nad osobami starszymi, dlatego pilne staje się wdrożenie systemowej polityki kształcenia również personelu opiekuńczego. OPZZ będzie promować opracowanie z partnerami społecznymi strategii na rzecz polityki kadrowej w ochronie zdrowia, wobec dramatycznego deficytu kadrowego w wielu zawodach i specjalnościach. Będziemy także dbać by pracownicy nie migrowali do innych państwa unijnych za lepszą płacą – stąd wzmacnianie obowiązujących zasad wynagradzania dla wszystkich grup zawodowych pracujących w ochronie zdrowia z dążeniem do dalszego likwidowania dysproporcji płacowych i objęcia regulacjami płacowymi pominiętych pracowników – staje się wyzwaniem na kolejne lata.

Będziemy także domagać się stałego zwiększania udziału budżetu państwa w nakładach na zdrowie. Jest to jeden z warunków realizacji konstytucyjnej gwarancji zdrowia publicznego dla obywateli zgodnie z postępowaniem i innowacyjnością w medycynie.

## **Zagwarantujmy prawo do wstępu na teren zakładu pracy przedstawicielom związków zawodowych**

Często zdarza się, że przedstawiciele związkowi, którzy nie są zatrudnieni w danym zakładzie pracy mają problemy z wejściem na jego teren w celu wykonywania działalności związkowej. Niezbędnym jest zatem wprowadzenie regulacji, które zagwarantują wolny wstęp na teren zakładu pracy przedstawicieli związku zawodowego, którzy nie są zatrudnieni u danego zatrudniającego, lecz którego pracownicy lub inne osoby wykonujące pracę zarobkową są członkami tego związku.

## **Zagwarantujmy uwzględnienie kwestii społecznych w zamówieniach publicznych**

Zamówienia publiczne powinny przyczyniać się do realizacji przez państwo polityki społecznej. Odpowiedni wybór wykonawców sprzyja upowszechnieniu odpowiedzialnych społecznie postaw w gospodarce, ponieważ promuje przedsiębiorstwa o wzorcowej postawie w obszarze pracowniczym i środowiskowym. Oznacza to promowanie przez państwo poprzez zamówienia publiczne poszanowania praw człowieka i prawa pracy, godnej pracy, wspieranie integracji społecznej i równych szans. OPZZ domagać się będzie przestrzegania praw pracowniczych w systemie zamówień publicznych.

Zastosowanie kryteriów środowiskowych to także ograniczenie negatywnego oddziaływania na otoczenie produktów, usług oraz robót budowlanych, a w konsekwencji poprawę warunków życia lokalnych społeczności. Postawa zamawiających daje wyraźny sygnał dla rynku, że uwzględnianie kwestii społecznych i środowiskowych nie stoi na przeszkodzie realizacji zadań. Sposób realizacji zamówień publicznych może przyczyniać się do budowania wśród wykonawców łańcucha wartości. Biorąc powyższe pod uwagę, zwiększenie świadomości administracji publicznej na temat korzyści z właściwego stosowania prawa zamówień publicznych jest kluczowa. Zdaniem OPZZ należy podjąć działania na rzecz upowszechnienia stosowania aspektów społecznych oraz środowiskowych w ramach zamówień publicznych oraz weryfikować ich jakość. Jednym z takich aspektów jest również posiadanie przez przedsiębiorcę układu zbiorowego pracy. Premiowanie tego aspektu powinno być jednym z narzędzi państwa na rzecz wypełnienia obowiązku upowszechnienia układów zbiorowych pracy w gospodarce wynikającego z dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej. OPZZ będzie postulować właściwą implementację do prawa krajowego i odpowiednie stosowanie przepisów Dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w UE zobowiązujących do przestrzegania prawa pracowników do zawierania układów zbiorowych pracy i ich zapisów w zamówieniach publicznych.

### **Wzmacniamy równość szans dla osób z niepełnosprawnością**

Osoby z niepełnosprawnościami stanowią 12,2 proc. mieszkańców naszego kraju, zarówno rodziny z niepełnosprawnymi dziećmi, jak i osoby dorosłe. Większość osób z niepełnosprawnościami nie uczestniczy w życiu zawodowym i społecznym, także z uwagi na niewystarczające formy wsparcia kierowane do nich i ich opiekunów. OPZZ uważa, że ograniczenia związane z niepełnosprawnością nie mogą marginalizować obywateli, pozbawiać ich prawa do aktywnego życia i być przyczyną ubóstwa. Dlatego będziemy doskonalili prawodawstwo w zakresie skutecznego wsparcia powrotu do aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami (po wypadku, chorobie itd.) oraz wspierać inicjatywy i zmiany prawa w zakresie reformy systemu orzecznictwa. Jako społeczeństwo wciąż mamy wiele do zrobienia w zakresie wyrównania szans czy przeciwdziałania dyskryminacji zawodowej i społecznej osób z niepełnosprawnościami i ich rodzin. W tym obszarze, OPZZ będzie popierać i inicjować działania służące popieraniu działań legislacyjnych i programowych na rzecz pełniejszego wdrażania postanowień „Strategii na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami” oraz wzmacniać współpracę instytucjonalną z Pełnomocnikiem Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych i Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych na rzecz poprawy warunków życia osób z niepełnosprawnościami.

### **Dążymy do silniejszej integracji społecznej Unii Europejskiej**

Kryzys pandemii COVID-19 unaoczniał, jak ważne jest sprawne funkcjonowanie Unii Europejskiej i skuteczne reagowanie na społeczno-gospodarcze wyzwania współczesności, takie jak zmiany demograficzne, technologiczne, klimatyczne i migracyjne. Dla OPZZ Unia Europejska to nie tylko wspólnota gospodarcza. To kluczowa ponadnarodowa instytucja, której zadaniem powinno być harmonizowanie kwestii społecznych i pracowniczych. Tylko wtedy, gdy Unia Europejska będzie zrównoważona w kwestiach ekonomicznych i społecznych ma szansę stać się globalnym liderem. OPZZ docenia ogromny dorobek społeczny Unii Europejskiej. Za fundamentalne dla unijnej tożsamości uznajemy nie tylko jej

Traktaty, ale także Kartę Praw Podstawowych UE oraz Europejski Pilar Praw Socjalnych. Za bezsprzeczne uznajemy przestrzeganie przez kraje członkowskie zasady praworządności. Tym samym, w ramach naszej aktywności w strukturach Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych oraz we współpracy z krajowymi organizacjami związkowymi z Europy OPZZ dążyć będzie do promowania dalszego pogłębienia i ujednoczenia Unii Europejskiej w sferze społecznej i pracowniczej.

### **Wprowadźmy prawo do odłączenia się od pracy (prawo do bycia offline)**

Dobre miejsce pracy powinno charakteryzować się właściwym oddzieleniem czasu pracy pracownika od czasu odpoczynku i jego życia prywatnego. Wymaga to pilnego uregulowania prawnego, gdyż praktyka pokazuje, że zatrudniający - pomimo ogólnych zapisów o normach czasu pracy - często wymaga od pracownika pozostawania w jego dyspozycji nawet po nominalnym czasie pracy (odbieranie telefonów od zatrudniającego, klientów firmy czy bieżąca obsługa służbowego konta e-mailowego). Problem ten uwidocznił się z całą mocą w czasie pandemii COVID-19 i rozpowszechnieniu pracy zdalnej.

W ocenie OPZZ należy zatem wprowadzić do Kodeksu pracy zapis stanowiący o prawie do odłączenia się przez pracownika, czyli zakazu komunikacji zatrudniającego z pracownikiem po godzinach jego pracy lub oczekiwania bycia w gotowości przez pracownika po godzinach jego pracy.

### **Domagajmy się przestrzegania praw człowieka**

Państwo powinno skutecznie chronić obywateli przed naruszeniami praw człowieka oraz gwarantować, że przedsiębiorcy będą przestrzegać podstawowych norm prawa międzynarodowego i krajowego. Przedsiębiorstwa nie powinny powodować w wyniku prowadzonej przez siebie działalności negatywnych skutków dla poszanowania praw człowieka a podstawową zasadą prowadzenia przez nie działalności gospodarczej musi być dochowanie należytej staranności w łańcuchu wartości, aby nie dochodziło do naruszeń praw pracowniczych.

Kluczowe jest zapewnienie przestrzegania praw człowieka w dziedzinie praw pracowniczych i socjalnych. Musi się także zwiększyć poziom ochrony praw ekonomicznych, prawa do wolności i bezpieczeństwa osobistego, prawa do sądu, zgromadzeń i stowarzyszeń. Należy skutecznie przeciwdziałać zjawisku pracy przymusowej w działalności przedsiębiorstw oraz promować bezpieczne i zrównoważone środowisko pracy.

Dlatego OPZZ będzie monitorowało realizację Krajowego Planu Działania na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka na lata 2021-2024, który stanowi implementację Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka.

### **Zwiększmy związkową kontrolę nad wypowiedzeniami umów o pracę**

Obecnie obowiązujące przepisy pozwalają reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej na zgłoszenie umotywowanego zastrzeżenia do zatrudniającego na zamiar wypowiedzenia umowy pracę zawartej na czas nieokreślony. OPZZ stoi na stanowisku, że to zbyt ograniczona forma kontroli związkowej nad procesem wypowiedzeń w sprawach indywidualnych członków związków zawodowych. Zdaniem OPZZ powinno się zatem przywrócić uchylony obecnie art. 38 par. 3 i 4 i tym samym nadać prawo do dodatkowego wypowiedzenia się w kwestii nieuwzględnionych zastrzeżeń zgłoszonych przez zakładową organizację związkową.

## **Wzmocnijmy dostęp organizacji związkowych do informacji**

Obecne zapisy art. 28 ustawy o związkach zawodowych są nieprecyzyjne i pozostawiają wątpliwości, czym konkretnie są informacje niezbędne do prowadzenia działalności związkowej. W opinii OPZZ zatrudniający powinni być prawnie zobowiązani do udostępniania związkom zawodowym sprawozdania o przychodach, kosztach i wyniku finansowym oraz o nakładach na środki trwałe F/01 składanego do Głównego Urzędu Statystycznego, zarówno sprawozdania rocznego jak i kwartalnych. W celu uniknięcia konfliktów w kwestii zakresu obowiązku informacyjnego z pracodawcami, związki zawodowe powinny również otrzymywać sprawozdania finansowe.

Pracodawcy, poszukując niższych kosztów prowadzenia działalności gospodarczej, coraz śmieiej i coraz częściej delegują swoje uprawnienia na rzecz algorytmów cyfrowych. Często to nie ludzie, ale stworzone przez nich programy kontrolują pracowników, decydują o awansach, ocenach czy premiach. W ocenie OPZZ istnieje potrzeba kontroli algorytmów cyfrowych kierujących pracą oraz warunkami pracy i wynagradzania, np. poprzez poszerzenie katalogu w art. 28 ustawy o związkach zawodowych. Związki zawodowe powinny mieć wpływ na sposób funkcjonowania algorytmów zarówno na etapie jego projektowania jak i bieżącego funkcjonowania.

Ponadto należy skrócić termin na przekazanie przez pracodawcę informacji żądanych na podstawie art. 28 ustawy o związkach zawodowych z 30 do 10 dni.

## **Promujmy społeczną odpowiedzialność biznesu oraz administracji publicznej**

Zrównoważony rozwój i społeczna odpowiedzialność powinny stać się celem i sposobem działania zarówno administracji publicznej jak i przedsiębiorstw i ich kooperantów. Wymaga to zwiększenia świadomości osób decyzyjnych w instytucjach i biznesie, upowszechnienia dobrych praktyk i działań zgodnych z uznanymi normami międzynarodowymi, a także raportowania informacji niefinansowych. Zrównoważone i etyczne rozwiązania mogą nie tylko poprawić warunki pracy pracowników, ale też tworzyć przestrzeń do rozwoju przedsiębiorstw i zwiększenia jakości usług publicznych. OPZZ będzie:

- działać na rzecz upowszechnienia stosowania raportowania zagadnień zrównoważonego rozwoju w obszarze środowiskowym, społecznym i ładu korporacyjnego (ESG), w szczególności przez spółki z udziałem Skarbu Państwa,
- domagać się realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju Agendy 2030 Organizacji Narodów Zjednoczonych.

## **Promujmy dorobek Międzynarodowej Organizacji Pracy**

OPZZ uznaje za kluczowy ponad stuletni dorobek Międzynarodowej Organizacji Pracy, jedynej organizacji trójstronnej w ramach systemu Narodów Zjednoczonych. Międzynarodowa Organizacja Pracy, będąca przestrzenią ścierania się różnorodnych interesów geopolitycznych jak i tych wynikających z różnic stanowisk pomiędzy związkami zawodowymi, zatrudniającymi i rządem jest wzorem dla prowadzenia dialogu społecznego i osiągania kompromisu w sferze pracy i zabezpieczenia społecznego.

OPZZ w pełni utożsamia się jedną z podstawowych zasad MOP wskazującą, że trwały pokój może być zbudowany tylko na zasadach sprawiedliwości społecznej. OPZZ uznaje za fundamentalne zasady sformułowane w Deklaracji Filadelfijskiej, tj.:

- praca nie jest towarem,
- wolność słowa i zrzeszania się stanowią podstawę trwałego postępu,

- ubóstwo, gdziekolwiek istnieje, stanowi niebezpieczeństwo dla dobrobytu wszystkich,
- wszystkie istoty ludzkie, niezależnie od rasy, wyznania lub płci mają prawo dążyć do osiągnięcia zarówno dobrobytu materialnego, jak i rozwoju duchowego, w warunkach wolności i godności, bezpieczeństwa ekonomicznego i równości szans.

OPZZ stwierdza, że dorobek oraz zasady funkcjonowania Międzynarodowej Organizacji Pracy są mało znane nie tylko w polskim społeczeństwie, ale nawet wśród partnerów społecznych w Polsce, w tym rządu. OPZZ stoi na stanowisku, że niezbędnym jest przywrócenie znaczenia, w ramach dialogu społecznego i krajowych rozwiązań legislacyjnych, międzynarodowego prawa pracy w formie zawierających minimalne standardy konwencji i zaleceń, zmierzających do zapewnienia wszystkim możliwości uzyskania godnego i produktywnego zatrudnienia, w warunkach wolności, równości, bezpieczeństwa i godności. Tym samym, OPZZ będzie dążyło do:

- przeglądu ratyfikowanych przez Polskę konwencji MOP pod kątem ich właściwej implementacji,
- ratyfikacji i właściwej implementacji konwencji MOP dotychczas przez Polskę nieratyfikowanych,
- wzmocnienia MOP oraz upowszechnienia w Polsce zasad, wartości, dorobku oraz dobrych praktyk dialogu społecznego Międzynarodowej Organizacji Pracy we współpracy z biurem do spraw pracowniczych MOP (ACTRAV), Międzynarodową Konfederację Związków Zawodowych i Pan-Europejską Radą Regionalną oraz Radą Administracyjną MOP, a także poprzez swoją coroczną aktywność na forum Międzynarodowej Konferencji Pracy.

## **X Kongres OPZZ**

Ożarów Mazowiecki, 15-16 grudnia 2022 r.