



Czas na pracowników

**Aktywność OPZZ w Radzie
Dialogu Społecznego**

21 Postulatów OPZZ

więcej na:

www.opzz.org.pl



Biblioteczka związkowa

CZAS NA PRACOWNIKÓW

21 POSTULATÓW
OGÓLNOPOLSKIEGO
POROZUMIENIA
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

ISBN: 978-83-941277-1-8

Trzydzieści lat po przemianach ustrojowych, polskim pracownikom i pracownikom nadal żyje się ciężko. Wciąż istnieje problem biednych pracujących. Realizacja oczekiwań społecznych jest odsuwana z kadencji na kadencję kolejnych ekip rządowych. Co więcej, nie doczekaliśmy się spełnienia wielu postulatów, formułowanych już podczas sierpniowego przełomu w 1980 roku. Między innymi:

- zagwarantowania prawa do strajku dla wszystkich pracujących,
- zagwarantowania wzrostu płac równoległe do wzrostu cen i spadku wartości pieniądza,
- wprowadzenia zasady doboru kadry kierowniczej na zasadach kwalifikacji, a nie przynależności partyjnej,
- wprowadzenia emerytury ze względu na staż pracy,
- poprawienia warunków pracy ochrony zdrowia,
- zapewnienia odpowiedniej liczby miejsc w żłobkach i przedszkolach dla dzieci,
- dostępności mieszkań.

Postulaty dotyczyły praw i wolności konstytucyjnych oraz poprawy warunków socjalno-bytowych społeczeństwa. Część z nich siłą rzeczy straciła na ważności, część naszym zdaniem jest w 2020 roku wciąż aktualna. Obowiązkiem OPZZ jest dopisać także nowe postulaty, których realizacji oczekuje społeczeństwo dzisiaj!

Czas zatem na nowe otwarcie i przypomnienie najważniejszych postulatów i oczekiwań pracowników. Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych od lat je formułuje. Najważniejsze z nich to:

POSTULATY

1. Coroczny wzrost płac w przedsiębiorstwach, w oparciu o negocjacje ze związkami zawodowymi.
2. Gwarancja systemowego wzrostu płac dla zatrudnionych w instytucjach publicznych.
3. Wyższa płaca minimalna – co najmniej 50% przeciętnej i 60% mediany, bez wliczania do niej dodatków.
4. Likwidacja wszelkich form dyskryminacji płacowej.
5. Umożliwienie pracownikom o bardzo długim stażu ubezpieczeniowym (kobiety po 35 latach, a w mężczyźni po 40 latach) wcześniejszego przejścia na emeryturę oraz likwidacja wygasającego charakteru emerytur pomostowych.
6. Likwidacja śmieciówek i fałszywego samozatrudnienia. Zatrudnienie tylko na podstawie stosunku pracy.
7. Sprawiedliwe i progresywne podatki, z wyższą kwotą wolną od podatku i wyższymi pracowniczymi kosztami uzyskania przychodu.
8. Wyższe zasiłki dla bezrobotnych – co najmniej 50% ostatniego wynagrodzenia.
9. Poprawa dostępności do ochrony zdrowia.
10. Dostępność mieszkań.
11. Wydłużenie urlopu wypoczynkowego do 35 dni.
12. 35-godzinny tydzień pracy i 2 wolne niedziele dla pracujących w niedziele.
13. Wzmocnienie negocjacji zbiorowych i układów zbiorowych pracy.

POSTULATY

- 14.** Zagwarantowanie prawa do strajku dla wszystkich zatrudnionych, prawo związków zawodowych do prowadzenia sporu zbiorowego i strajku z podmiotem decyzyjnie odpowiedzialnym za politykę płacową i warunki pracy w danym przedsiębiorstwie.
- 15.** Zwiększenie skuteczności i efektywności działania Państwowej Inspekcji Pracy.
- 16.** Nadzór partnerów społecznych nad Funduszem Pracy i Funduszem Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.
- 17.** Większy udział pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwami poprzez rozszerzanie udziału ich przedstawicieli w zarządach i radach nadzorczych.
- 18.** Skrócenie czasu postępowań w sądach pracy.
- 19.** Prawo do odliczania od podatku składki związkowej.
- 20.** Prawo do wstępu na teren zakładu pracy przedstawicieli związków zawodowych, którzy nie są zatrudnieni u danego pracodawcy, jeżeli wynika to z oczekiwań pracowników oraz do prowadzenia polityki informacyjnej na terenie zakładu pracy.
- 21.** Dobór kadry kierowniczej w spółkach Skarbu Państwa oraz instytucjach publicznych na zasadach kwalifikacji, a nie przynależności partyjnej.



W dalszej części...

W dalszej części wydawnictwa znajdziecie Państwo 21 postulatów OPZZ z syntetycznymi komentarzami naszych ekspertów. Ze szczegółowymi opracowaniami można się zapoznać na stronie internetowej pod adresem: www.opzz.org.pl

Ten dezyderat kierujemy do rządzących i do środowisk pracowniczych. Powyższe postulaty będziemy systematycznie zgłaszać do prac w Radzie Dialogu Społecznego i jej zespołach problemowych.

W drugiej części publikacji przedstawiamy sprawozdanie z udziału Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych w pracach Rady Dialogu Społecznego w latach 2015 – 2020.

Andrzej Radzikowski
Przewodniczący OPZZ

Postulat 1: Coroczny wzrost płac w przedsiębiorstwach w oparciu o negocjacje ze związkami zawodowymi



Realizacja rządowej Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju wymaga wyższych płac, m.in. w przedsiębiorstwach. W przeciwnym razie Polska jeszcze długo nie wydestanie się z pułapki średniego dochodu. Kondycja finansowa przedsiębiorstw i wypracowane przez nie zyski stanowią korzystną przestrzeń dla negocjowania wzrostu wynagrodzeń przez związki zawodowe. Potrzeba wzrostu wynagrodzeń pracowników

wynika z ich generalnie niskiego poziomu i rosnącej wydajności pracy. Wyższy wzrost płac pracowników jest uzasadniony także z uwagi na rosnące koszty życia, o czym świadczą dane opisujące kształtowanie się poziomu inflacji. Wzrost dochodów do dyspozycji gospodarstw domowych jest istotny, skoro sam rząd przyjął założenie, że to popyt konsumpcyjny ma być kluczowym komponentem wzrostu PKB.

Doświadczenie minionych lat pokazało, że uchylene ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców pozbawiło, w wielu przypadkach, przedstawicieli pracowników skutecznego narzędzia wpływania na kształtowanie funduszu płac w przedsiębiorstwie. Zgodnie z tą ustawą, przepisy prawa regulowały mechanizm negocjacji kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców. Mechanizm ten miał zastosowanie do podmiotów gospodarki narodowej prowadzących działalność gospodarczą, w tym również jednostek organizacyjnych działających na podstawie prawa bankowego, prawa o publicznym obrocie papierami wartościowymi i funduszach powierniczych, przepisów ustawy o działalności ubezpieczeniowej, a także samodzielnych zakładów opieki zdrowotnej zatrudniających powyżej 50 osób.

Przepisy ustawy upoważniały Trójstronną Komisję do Spraw Społeczno-Gospodarczych do uzgodnienia wskaźników wzrostu przeciętnych wynagrodzeń zaliczanych w ciężar kosztów u przedsiębiorców. Corocznie, Komisja Trójstronna, na podstawie otrzymanych od rządu informacji, określała, w drodze uchwały, roczny wskaźnik przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia wraz ze wskaźnikami kwartalnymi. Jeżeli Trójstronna Komisja nie wywiązała się z obowiązków w terminie, wskaźnik ten określała Rada Ministrów.

Po uchyleniu ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców brak jest mechanizmu oddziaływania na negocjacje płacowe ze szczebla krajowego. Wzrost płac ustalają samodzielnie zakładowe organizacje związkowe i pracodawca.

Uważamy, że prowadzenie negocjacji płacowych w firmach nadal powinno odby-

wać się przy zachowaniu pełnej suwerenności podmiotów dialogu społecznego, tzn. organizacji związkowych i pracodawców. Tak jak dotychczas, wzrost wynagrodzeń na szczeblu przedsiębiorstwa musi być oparty na możliwościach i sytuacji finansowej każdego z nich. Poszukiwanie kompromisu w negocjacjach może być jednak łatwiejsze, jeśli w proces ten zaangażują się reprezentatywne centrale związkowe i organizacje pracodawców, tworzące Radę Dialogu Społecznego, które corocznie ustalały będą rekomendowany wskaźnik przyrostu wynagrodzeń na kolejny rok. Celem OPZZ jest wprowadzenie stałego mechanizmu ustalania wskaźnika przyrostu wynagrodzeń na dany rok oraz obligatoryjność corocznych negocjacji płacowych w przedsiębiorstwie w oparciu o ten wskaźnik. W trakcie negocjacji należy pamiętać, że wyznacznikiem wysokości wskaźnika przyrostu przeciętnego wynagrodzenia u danego przedsiębiorcy powinna być jego sytuacja finansowa.

Postulat 2: Gwarancja systemowego wzrostu płac dla zatrudnionych w instytucjach publicznych



Deklaracje rządu zawarte w Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, zakładają transformację gospodarki w kierunku oparcia jej na wiedzy z innowacyjnym sektorem wytwórczym oraz nowoczesnym sektorem usług. Wymaga to stworzenia właściwych warunków do wzrostu wynagrodzeń nie tylko w sektorze przedsiębiorstw, ale także w sferze budżetowej.

Niestety obecny poziom płac w sferze budżetowej zmniejsza zainteresowanie pracą w sektorze publicznym. Prowadzi też do postępującej erozji kadr i hamuje rozwój państwa. Wbrew politycznym deklaracjom, państwo wciąż nie gwarantuje zasadniczej poprawy sytuacji płacowej osób zatrudnionych w instytucjach publicznych i nie wzmacnia swojej pozycji jako pracodawcy oferującego atrakcyjne miejsca pracy.

Wysokość wynagrodzeń pracowników, jak też rozwarstwienie płacowe między poszczególnymi grupami zawodowymi pracującymi w instytucjach publicznych, są od lat źródłem konfliktów. W wielu jednostkach budżetowych wysokość przeciętnego wynagrodzenia jest niższa od średniego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. OPZZ negatywnie ocenia propozycję rządu dotyczącą zamrożenia w 2021 r. wskaźnika wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej.

Realnym problemem sfery budżetowej jest duża fluktuacja zatrudnienia. W służbie cywilnej zatrudnienie w latach 2010-2017 spadło łącznie o 2,9 proc., w sytuacji na-

kładania na urzędy nowych zadań. Wskaźnik fluktuacji w 2017 r. wyniósł 11,1 proc. - w stosunku do roku 2016 wzrósł o ponad połowę. Niepokojącym zjawiskiem obserwowanym od wielu lat jest postępujący spadek udziału ludzi młodych w zatrudnieniu.

Dzisiaj, na pracownikach sfery budżetowej ciążyą nowe obowiązki wynikające z kolejnych tarcz anty kryzysowych. W obecnej sytuacji na rynku pracy, w której sektor prywatny coraz częściej sięga po zasoby pracy sektora publicznego, oferując pracownikom wyższe płace, stabilizacja zatrudnienia i pewność wypłaty wynagrodzenia nie zagwarantują zmniejszenia fluktuacji pracowników.

Dla zapewnienia dobrej jakości usług publicznych niezbędne jest zapewnienie szybszego wzrostu wynagrodzeń tej grupy pracowników. Dlatego OPZZ postuluje, aby przyspieszyć prace nad zmianą dotychczasowego modelu kształtowania płac w sferze budżetowej i wypracować systemowe rozwiązania w tym zakresie, między innymi poprzez powiązanie kwot bazowych ze wzrostem PKB lub średniego wynagrodzenia w gospodarce.

Postulat 3: Wyższa płaca minimalna – co najmniej 50% przeciętnej i 60% mediany, bez wliczania do niej dodatków



Ustawowe określanie wysokości płacy minimalnej ma głęboki sens społeczny i ekonomiczny. Płaca minimalna stanowi dorobek cywilizacyjny, który chroni pracownika przed biedą i wyzyskiem. Przeciwdziała też nieuczciwej konkurencji przedsiębiorstw wykorzystującej zaniżanie płac. Ustawowa płaca minimalna istnieje w 21 z 27 państw członkowskich Unii Europejskiej, a Komisja Europejska podjęła w 2020 roku

szereg działań odnoszących się do godnych płac minimalnych. W Polsce płaca minimalna jest ustalana na mocy przyjętej w 2002 r. ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Nowelizacja ustawy z 1 lipca 2005 r., przygotowana przez OPZZ, zwiększyła gwarancję corocznego wzrostu wynagrodzenia minimalnego, w przypadku gdy będzie ono niższe od połowy przeciętnego wynagrodzenia. Aktualnie wskaźnikiem waloryzacji tego wynagrodzenia jest wartość $\frac{2}{3}$ prognozowanego realnego przyrostu produktu krajowego brutto. Znaczenie płacy minimalnej zauważa także rządowa Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju (SOR).

Zgodnie z normami prawa międzynarodowego, wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę powinna pozwalać na godne życie pracownika i jego rodziny. Międzynarodowa Organizacja Pracy rekomenduje jako kryterium ustalania płacy minimalnej 50% płacy przeciętnej w danym kraju. Brak ratyfikacji przez Polskę Konwencji MOP nr 131 i przyjęcia Zalecenia nr 135 z 1970 roku powoduje, że płaca minimalna w Polsce nie spełnia kryterium wynagrodzenia godziwego.

W 2020 r. Komisja Europejska rozpoczęła konsultacje z partnerami społecznymi w sprawie możliwych działań dotyczących sprawiedliwych płac minimalnych. OPZZ z zadowoleniem przyjmuje ujęcie kwestii płac minimalnych jako kluczowego elementu polityki społecznej Unii Europejskiej. OPZZ oczekuje, że Komisja Europejska uzna, że płaca minimalna w państwach członkowskich powinna wynosić co najmniej 50% płacy przeciętnej i co najmniej 60% mediany płac.

W 2020 r. rząd zaproponował, aby minimalne wynagrodzenie za pracę w 2021 r. wyniosło 2 800 zł brutto. Proponowana minimalna stawka godzinowa w 2021 r. ma wynieść 18,30 zł. OPZZ zwraca uwagę, że ustalana wysokość płacy minimalnej dotyczy wynagrodzenia brutto i nie odzwierciedla wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika. Z tego względu OPZZ postuluje zmniejszenie opodatkowania wynagrodzeń na poziomie płacy minimalnej, by w ten sposób zwiększyć wypłatę, jaką otrzyma pracownik.

Zgodnie z ustawą minimalne wynagrodzenie za pracę nie ma charakteru jedynie wynagrodzenia zasadniczego. Jest to łączne wynagrodzenie pracownika za nominalny czas pracy w danym miesiącu. Poza wynagrodzeniem zasadniczym, obejmuje również inne składniki wynagrodzenia. OPZZ od wielu lat zgłasza postulat wyłączenia wszystkich dodatków (między innymi, dodatku za pracę w warunkach szkodliwych, dodatku do wynagrodzenia za pracę zmianową) z wynagrodzenia minimalnego. Dzięki aktywności OPZZ od 1 stycznia 2017 r. przy obliczaniu minimalnego wynagrodzenia za pracę nie uwzględnia się dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, a od 1 stycznia 2020 r. wyłączono także dodatek za staż pracy.

Postulat 4: Likwidacja wszelkich form dyskryminacji płacowej



W Polsce, w zależności od przyjętej metodologii badań, kobiety zarabiają średnio od 7% do 17% mniej niż mężczyźni (średnio około 700 zł).

Według danych Eurostatu, w Unii Europejskiej, w 2017 r. luka płacowa pomiędzy kobietami i mężczyznami, rozumiana jako różnica pomiędzy kwotą średniego godzinowego wynagrodzenia brutto za pracę kobiet i mężczyzn

wyniosła średnio 16%, a w Polsce 7,2%. Od 2010 r. powoli spada. W latach 2010 i 2017 spadek ten wyniósł 1,1%.

W Polsce, wg w/w danych, jest odwrotnie, następuje minimalny wzrost. Z danych GUS dotyczących luki płacowej w Polsce wynika z kolei, że różnica pomiędzy wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn wynosiła w 2016 r. 18,5%.

W porównaniu z 2012 r., sytuacja kobiet na polskim rynku pracy nieznacznie się poprawiła. Nierówności płacowe zmniejszyły się bowiem o 1,5 %. Wielkość luki płacowej w Polsce zależy od zawodu. Największe rozmiary przybiera na stanowiskach specjalistycznych i menedżerskich. Pracownice zatrudnione na najwyższych szczeblach zarządzania (jako przedstawicielki władz publicznych, wyższe urzędniczki i kierowniczki) otrzymywały wynagrodzenie o 26% niższe niż mężczyźni wykonujący podobny zawód. Najmniejsze różnice w zarobkach kobiet i mężczyzn odnotowano w grupie pracowników biurowych oraz rolników i zawodów pokrewnych. Przeciętne wynagrodzenia kobiet są wyższe w budownictwie, transporcie, gospodarce magazynowej, branży związanej z dostawą wody, gospodarowaniem ściekami i odpadami oraz z rekultywacją. Niższych zarobków niż mężczyźni, kobiety mogą spodziewać się nawet w branżach tak silnie sfeminizowanych, jak edukacja czy opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Największe wartości luka płacowa osiąga w zawodach związanych z działalnością finansową i ubezpieczeniami oraz informacją i komunikacją.

Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zmienia się wraz z wiekiem pracowników. Zazwyczaj jest niższa dla osób wchodzących na rynek pracy. Wysokość luki płacowej w 2017 r. była wyższa w sektorze prywatnym – 16,1% niż publicznym – 2,8%. Pomimo wprowadzenia wyższych standardów prawnych do polskiego prawa pracy, realizacja praw osób dyskryminowanych w praktyce jest utrudniona. Osoba taka musi występować o odszkodowanie bez wiedzy o poziomie płac i luce płacowej w swojej firmie czy instytucji. Uzyskanie odszkodowania zaś ma charakter indywidualny.

OPZZ uważa, że należy wprowadzić dalsze instrumenty prawne, służące równości płci w polityce płacowej stosowanej przez pracodawców. Między innymi wprowadzić, u pracodawców zatrudniających ponad 20 pracowników, obowiązek monitoringu i corocznego informowania Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej o procentowej różnicy w poziomie płac kobiet i mężczyzn w poszczególnych przedsiębiorstwach. Informacja ta powinna być również przedmiotem analizy z dokonywanej z udziałem organizacji związkowych działających u danego pracodawcy. W przypadku wystąpienia różnic płacowych, powinien istnieć obowiązek podjęcia działań naprawczych.

Postulat 5: Wprowadzenie emerytur stażowych i likwidacja wygasającego charakteru emerytur pomostowych



Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych domaga się zapewnienia kobietom, które osiągnęły okres składkowy i nieskładkowy wynoszący co najmniej 35 lat oraz mężczyznom, którzy mają okres składkowy i nieskładkowy co najmniej 40 lat, możliwości przejścia na emeryturę wcześniej, niż przewiduje powszechny wiek emerytalny (60/65). Emerytury stażowe to dobre rozwiązanie dla tych, którzy wcześniej rozpoczęli aktywność zawodową. Wieloletnia praca

wywiera negatywny wpływ na wydajność i zdrowie pracownika, a także zmniejsza szanse na znalezienie zatrudnienia. Dlatego OPZZ zabiega o wprowadzenie prawa wyboru momentu przejścia na emeryturę dla osób spełniających w/w warunków.

Proponowane rozwiązanie przyniesie pracownikom i państwu wiele korzyści:

- zwiększy motywację do opłacania pełnych składek na ubezpieczenia społeczne,
- stworzy silny bodziec do podejmowania rejestrowanej aktywności zawodowej, wpłynie na zwiększenie wpływów do Narodowego Funduszu Zdrowia i podatków.

W obowiązującym w Polsce systemie kapitałowym obliczenia emerytury wprowadzenie emerytur stażowych nie spowoduje dodatkowych kosztów dla Funduszu. Inicjatywa ta ma duże poparcie społeczne. Pod wnioskiem o jej wprowadzenie zebrało ponad 700 tyś. podpisów.

OPZZ opowiada się za zniesieniem wygasającego charakteru emerytur pomostowych. Prawo do emerytury pomostowej uzależnione jest od wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub pracy o szczególnym charakterze przynajmniej przez

jeden dzień przed 1 stycznia 1999 r. Oznacza to, że po 2042 r. żadna osoba nie uzyska prawa do świadczenia, pomimo tego, że nie znikną trudne warunki pracy, które były powodem wprowadzenia emeryturach pomostowych. Praktyka pokazuje, że poprawa warunków pracy i eliminowanie czynników szkodliwych nie następuje tak szybko, jak przypuszczano w czasie uchwalania ustawy przewidującej wygasający charakter emerytur pomostowych.

OPZZ chce doprowadzić do nadania prawa do emerytury pomostowej bez względu na datę rozpoczęcia pracy w szczególnych warunkach lub pracy o szczególnym charakterze. Nie data rozpoczęcia pracy, a jej warunki powinny być przesłanką do uzyskania prawa do tej emerytury. Rażąco niesprawiedliwe jest, że osoby, które wykonują pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, ale rozpoczęły ją po 1 stycznia 1999 r., nie mogą skorzystać z prawa do emerytury pomostowej pomimo, że pracują w trudnych warunkach, a od ich wynagrodzeń odprowadzania jest składka na Fundusz Emerytur Pomostowych.

OPZZ postuluje rozszerzenie zadań PIP o kontrolę prowadzonego przez pracodawców wykazu stanowisk pracy, na których wykonywane są prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Organy PIP powinny mieć uprawnienia do nakazania pracodawcy umieszczenia stanowiska lub pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Organy PIP powinny mieć możliwość kontroli wykazu stanowisk pracy i ewidencji pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.

Wymienione wyżej propozycje zmian przedkładaliśmy rządowi, Prezydentowi i Radzie Dialogu Społecznego.

Postulat 6: Likwidacja śmieciówek i fałszywego samozatrudnienia. Zatrudnienie tylko na podstawie stosunku pracy



W Polsce od dłuższego czasu mamy do czynienia z powszechnym stosowaniem umów cywilnoprawnych w sytuacjach spełniających wymienione w Kodeksie Pracy warunki do zatrudnienia na umowę o pracę. Przedsiębiorcy dążą w ten sposób do ograniczenia kosztów pracy oraz obciążenia publicznoprawnych, jakie są związane z zatrudnianiem pracowników. Dzieje się to jednak kosztem pracownika (mniejsza

stabilizacja zawodowa, brak urlopu i norm ochronnych czasu pracy, niższa emerytura). Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych oczekuje przestrzegania prawa i likwidację patologii w zatrudnieniu.

Pozytywne rozpatrzenie wniosku Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych przez Trybunał Konstytucyjny w czerwcu 2015 r., pozwoliło osobom pracującym na podstawie umów cywilnoprawnych i samozatrudnionym na zrzeszanie się w związkach zawodowych. Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych umożliwia tym osobom skuteczną obronę ich praw i interesów.

Proponujemy rozwiązania, które mogą przyczynić się do upowszechnienia zatrudniania w ramach stosunku pracy. Wśród tych rozwiązań znajduje się wprowadzenie zasady „domniemania istnienia stosunku pracy” oraz przyznanie inspektorom pracy prawa do wydawania decyzji administracyjnych skutecznie przekształcających umowy cywilnoprawne w umowy o pracę w sytuacjach, gdy praca świadczona jest w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy.

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych postuluje walkę z fałszywym samozatrudnieniem. W celu obniżenia kosztów pracy wielu pracodawców wymusza zgodę na rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika i przejście na tzw. samozatrudnienie, czyli podjęcie jednoosobowej działalności gospodarczej.

W praktyce osoby samozatrudnione nie prowadzą działalności gospodarczej, ale wykonują obowiązki pracownika zatrudnionego na umowę o pracę. Nie będąc już pracownikami nie są chronieni przez przepisy prawa pracy oraz jednocześnie są zmuszeni do przestrzegania wytycznych firmy. Sytuacja jest tym bardziej krzywdząca, że te osoby odłożą niższy kapitał na emeryturę.

Widzimy konieczność likwidacji barier w zatrudnianiu osób młodych. Są one szczególnie zagrożone pracą na śmieciówkach oraz w ramach bezpłatnych staży i praktyk. Podkreślamy, że do każdego rodzaju pracy, również praktyk i staży, powinna mieć zastosowanie zasada obowiązku wynagradzania. Konieczne jest także wdrożenie kompleksowego programu w zakresie uzyskiwania kwalifikacji, uznawania formalnej i nieformalnej nauki oraz porównywalności kwalifikacji.

Zwracamy uwagę jak bardzo ważne jest zapewnienie właściwego nadzoru nad warunkami wykonywania pracy zarobkowej poprzez zwiększenie kontroli i uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy. Zasadnicze znaczenie ma również likwidacja barier utrudniających postępowanie kontrolne. W naszej ocenie, powinien zostać zniesiony obowiązek wcześniejszego informowania pracodawcy o zamiarze przeprowadzenia kontroli przez inspektorów pracy. Sankcje nakładane na pracodawców przez inspektorów pracy za naruszenia prawa pracy i bhp powinny zostać przy tym zwiększone.

Postulat 7: Sprawiedliwe i progresywne podatki



Zdaniem Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, dla oceny funkcjonowania przepisów podatkowych istotna jest analiza relacji między opodatkowaniem kapitału i pracy. Polski system podatkowy promuje niskie opodatkowanie dochodów korporacyjnych oraz bardziej obciąża osoby o niskich dochodach niż wysokich.

Wprowadzone ostatnio zmiany podatkowe nie rozwiązały tego problemu.

W Polsce nadal mamy do czynienia z niesprawiedliwym i odbiegającym od europejskich standardów systemem podatkowym. W większość państw Unii Europejskiej stosuje się progresywny klin podatkowy powodujący, że osoby nisko zarabiające płacą mniejsze podatki od zarabiających wysoko. System podatkowy w Polsce jest natomiast regresywny – bardziej obciąża osoby o niskich dochodach niż wysokich. Dlatego opodatkowanie najniższej zarabiających powinno być istotnie mniejsze niż obecnie. W przypadku umów cywilnoprawnych praktycznie nie ma różnicy w efektywnym obciążeniu podatkiem niskich i wysokich dochodów, dodatkowo ich opodatkowanie jest wyraźnie niższe niż umów o pracę. Taki stan rzeczy zachęca do zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi. W przypadku własnej działalności gospodarczej, wysokie dochody są znacząco niżej opodatkowane niż umowa o pracę. Skłania to pracodawców i pracowników do fikcyjnego samozatrudnienia.

OPZZ postuluje zmniejszenie opodatkowania pracy, szczególnie dla najniższych dochodów. Obowiązujące przepisy przyczyniają się do rozwarstwienia dochodowego społeczeństwa, Skala podatkowa jest tylko z pozoru progresywna.

W praktyce ma charakter liniowy, bowiem podatek 17% płaci 95,94% podatników. OPZZ postuluje:

- wprowadzenie dodatkowych niższych stawek podatku dla pracujących o niskich dochodach,
- podniesienie kwoty wolnej od podatku
- zwiększenie kosztów uzyskania przychodów.
- umożliwieniu podatnikowi odliczenie w rocznym zeznaniu podatkowym składki opłaconej na rzecz związku zawodowego lub też ustanowienia innego rozwiązania pozwalającego osiągnąć podobny skutek, co zapewni równe traktowanie członków związków zawodowych i organizacji pracodawców.

Dodatkowo wysokie stawki podatku od towarów i usług (VAT) nie sprzyjają osobom o niskich dochodach. Stawki tego podatku zostały podwyższone w 2011 roku i miały

obowiązywać do 2013 r., jako rozwiązanie okresowe. Obowiązują do dziś.

W ocenie OPZZ niezbędne są zmiany w systemie podatkowym, ale o charakterze systemowym. Powinno się je wzmocnić innymi rozwiązaniami z zakresu polityki społecznej, a przyjęty mechanizm ukierunkować na pomoc najmniej zarabiającym podatnikom.

Postulat 8: Wyższe zasiłki dla bezrobotnych – co najmniej 50% ostatniego wynagrodzenia



Zasiłek dla bezrobotnych musi być wyższy i powinien osiągnąć poziom co najmniej 50% ostatniego wynagrodzenia. Jest to zalecenie konwencji nr 168 Międzynarodowej Organizacji Pracy. Wysokość zasiłku w Polsce należy do najniższych w całej Unii Europejskiej, w której regułą jest powiązanie tego świadczenia z wynagrodzeniem otrzymywanym przed utratą zatrudnienia.

W większości państw członkowskich zasiłek ten wynosi nie mniej niż 50 proc. wynagrodzenia z okresu poprzedzającego utratę pracy.

W 1997 roku Polska ratyfikowała Europejską Kartę Społeczną – tym samym zobowiązała się utrzymywać system zabezpieczenia społecznego na zadawalającym poziomie, równym co najmniej poziomowi niezbędnemu do ratyfikowania Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy. Dodatkowo w Polsce jest krótki okres uprawniający do pobierania zasiłku. Według najnowszych danych GUS aż 82,6% bezrobotnych nie ma prawa do zasiłku.

Na posiedzeniach Rady Dialogu Społecznego, Rady Rynku Pracy czy w rozmowach z przedstawicielami partii politycznych podkreślaliśmy, że wyższy zasiłek dla bezrobotnych to konieczność. Podniesienie go od września tego roku odbieramy jako pozytywny, ale nie kończący sprawy krok.

Zasiłek dla bezrobotnych jest wypłacany z Funduszu Pracy tworzonego z odpisu od wynagrodzeń pracowników. Oznacza to, że pracownicy sami finansują swoje zasiłki. Fundusz Pracy powinien służyć łagodzeniu skutków bezrobocia oraz finansowaniu programów na rzecz promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej. Tymczasem jego środki są wydatkowane niezgodnie z ustawowymi zadaniami np. na rozwój instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 czy pożyczki dla Funduszu Solidarnościowego. W okresie pandemii finansowana jest z niego pomoc dla osób zatrudnionych

na podstawie umów cywilnoprawnych, samozatrudnionych, mikro przedsiębiorców oraz organizacji pozarządowych.

Zasilek dla bezrobotnych ma chronić przed radykalnym obniżeniem poziomu życia w trakcie poszukiwania nowej pracy. Niestety, w najbliższym czasie o nową pracę może być wyjątkowo trudno. Liczba osób pozostających bez pracy wynosi już ponad 1 milion osób.

Postulat 9: Poprawa dostępności do ochrony zdrowia



Dostęp do świadczeń zdrowotnych to konstytucyjne prawo (art. 68 ust. 2 Konstytucji RP i główny czynnik decydujący o satysfakcji pacjenta z funkcjonowania opieki zdrowotnej w każdym kraju.

W Polsce czas oczekiwania, ograniczona dostępność, a czasem jej brak, osiągnęły w ostatnich latach poziom społecznie nieakceptowany. Według danych Ministerstwa Zdrowia, Polacy czekają średnio około miesiąc na świadczenia zdrowotne gwarantowane ze środków publicznych. Sytuacja jest jednak zróżnicowana w zależności od rodzaju procedury medycznej. Rekordowe kolejki w chorobach narządu ruchu sięgają średnio nawet 2 lata, a chorób płuc - 3 miesiące. Wciąż problematyczne jest ponad miesięczne oczekiwanie na badania diagnostyczne w niektórych regionach kraju. Wprowadzane zasady „kolejkowe”, czy list oczekiwania nie poprawiły sytuacji.

Do głównych przyczyn zróżnicowania dostępności do ochrony zdrowia należą: różnice rozwoju i rozmieszczenia potencjału lecznictwa na obszarze kraju i województw, liczba personelu medycznego, realizacja zbliżonych świadczeń w różnych zakresach, regionalne zachowania świadczeniodawców, migracje pacjentów, różnice priorytetów zdrowotnych czy polityk lokalnych, regionalne różnice potrzeb zdrowotnych i oczekiwań społeczności, różnice poziomu kosztów realizacji świadczeń w poszczególnych województwach czy wynagrodzenia personelu.

Na potrzebę systematycznego zwiększania dostępności pacjentów do świadczeń zdrowotnych, OPZZ wskazuje w programach kolejnych kadencji. „Najpierw pacjent – potem zysk” to zdrowotne hasło Programu OPZZ na lata 2018 – 2020, w których podkreślana jest dostępność do ochrony zdrowia.

Nadal aktualnymi postulatami pozostają:

- systematyczne zwiększanie nakładów na ochronę zdrowia,
- udoskonalanie rozwiązań organizacyjnych pomiędzy szpitalami, a ambulatoryjną opieką specjalistyczną. Szpitale powinny być miejscem zarezerwowanym do leczenia tych problemów zdrowotnych, których nie da się rozwiązać taniej w podstawowej opiece zdrowotnej czy opiece specjalistycznej, a nie „wentylem” bezpieczeństwa od niewydolności systemu;
- dalsze wzmacnianie sprawności zarządzania listami oczekujących na świadczenia zdrowotne;
- systemowe rozwiązania wzmacniające kształcenie kadr w ochronie zdrowia, różnych zawodów i specjalności;
- stałe zwiększanie finansowania diagnostyki czy ambulatoryjnej opieki specjalistycznej.
- systematyczne aktualizowanie map potrzeb zdrowotnych jako mechanizmu zmniejszającego nierówności (w tym regionalne) w opiece zdrowotnej.

Kolejki do lekarzy specjalistów jako jeden z głównych problemów systemu ochrony zdrowia w Polsce nie mogą być powodem ponoszenia przez pacjentów wysokich i dodatkowych kosztów świadczeń opłacanych w systemie prywatnej służby zdrowia.

Rekomendacje systemowe:

- finansowe preferowanie podmiotów udzielających świadczeń w sposób ciągły i kompleksowy. Efekty leczenia pacjentów są często zaprzepaszczane z powodu niezapewnienia kompleksowości i ciągłości leczenia, głównie poprzez ich odsyłanie do innych podmiotów, często odległych od ich miejsca zamieszkania.
- ustalenie listy badań profilaktycznych, w tym populacyjnych, kierowanych do określonych grup osób wraz z określeniem czasu ich wykonywania. Badania powinny dotyczyć kluczowych problemów zdrowotnych ludności, w tym chorób cywilizacyjnych.
- dążenie do równomiernego rozmieszczenia podmiotów leczniczych odpowiadających potrzebom zdrowotnym ludności, zwłaszcza tam gdzie występuje deficyt świadczeń określonego rodzaju.
- dalszy rozwój telemedycyny. Telemedycyna to najnowocześniejsza forma świadczenia usług medycznych wykorzystująca zaawansowane osiągnięcia informatyki i telekomunikacji do monitorowania pacjentów na odległość. Pandemia pokazała wiele zalet tego rozwiązania, choć w ocenie OPZZ ta forma leczenia powinna uzupełniać, a nie zastępować tradycyjny kontakt lekarza z pacjentem.

Postulat 10: Mieszkania dostępne dla każdego obywatela



OPZZ uważa, że niezbędna jest większa aktywność państwa pozwalająca na zaspokojenie potrzeb mieszkaniowych obywateli, szczególnie dedykowanych osobom o niższych dochodach. Polska od lat nie potrafi poradzić sobie ze zjawiskiem głodu mieszkaniowego. Mieszkanie powinno być prawem każdego obywatela, a w praktyce jest dobrem trudnym dostępnym, zwłaszcza dla nisko zarabiających pracowników. Pozyskanie

mieszkania wymaga posiadania zdolności kredytowej i własnych oszczędności oraz konieczności wieloletniego zadłużenia się. Z uwagi na niskie płace w i wysokie ceny nieruchomości, wielu pracujących nie stać na nabycie mieszkania. Polska zajmowała piątą pozycję w rankingu wzrostu cen mieszkań. Ekspertsi wskazują, że w poprzednim roku do zakupu 50 m² mieszkania w dużym mieście potrzebne było przeciętnie 101 średnich wynagrodzeń netto. Problem braku mieszkania dotyczy głównie ludzi młodych, którzy wchodzi na rynek pracy, rodzin wielodzietnych oraz osób samotnie wychowujących dzieci. W konsekwencji duża część obywateli mieszka w warunkach niespełniających podstawowych standardów, wymagających remontu oraz przeludnionych. W 2018 r. współczynnik przeludnienia w Polsce wynosił 39,2%, podczas gdy w krajach UE wynosi przeciętnie 15,5%.

Wzrost liczby mieszkań oddawanych do użytku nie poprawia znacząco ich dostępności dla osób o dochodach zbyt niskich aby nabyć lub wynająć mieszkanie na zasadach rynkowych, a jednocześnie zbyt wysokich, aby móc ubiegać się o najem mieszkania komunalnego. W 2019 r. mieszkania dla osób o niższych dochodach (komunalne, mieszkania w ramach towarzystw budownictwa społecznego i mieszkania zakładowe) stanowiły jedynie 2,2% liczby nowo wybudowanych mieszkań (ok. 4,6 tys.). W latach 2013-2017 w 290 na 380 powiatów nie oddano do użytku ani jednego mieszkania spółdzielczego. W tym okresie, w 45% powiatów nie wybudowano też ani jednego mieszkania komunalnego. Sytuacja ta wymaga w ocenie OPZZ systemowej interwencji państwa.

Obecny rząd uruchomił kilka inicjatyw w obszarze mieszkalnictwa. Nie oznacza to skuteczności tych polityk. Rządowy program Mieszkanie Plus nie przynosi efektów adekwatnych do założeń.

Nie da się rozwiązać problemu mieszkaniowego wyłącznie mechanizmami rynkowymi. Te zawsze będą powodowały koncentrację deweloperów na budowie mieszkań na sprzedaż. Dlatego OPZZ postuluje o wdrożenie przez państwo efektywnej, długofalowej polityki mieszkaniowej. W jego ramach powinny znaleźć się systemowe działania publiczne, które rozwiążą problem mieszkaniowy osób o niższych do-

chodach. Dla najsłabiej uposażonych powinien być program mieszkań na wynajem, uzupełniany programami budowy mieszkań socjalnych i spółdzielczości mieszkaniowej. W polskich realiach wymaga to zastosowania kilku mechanizmów ekonomicznych i połączenia niektórych z nich z właściwie prowadzoną polityką społeczną. Jeśli zadania te mają realizować samorządy, powinny one otrzymać adekwatne finansowanie. Zasadniczym fundamentem skuteczności polityki mieszkaniowej jest także stabilna sytuacja dochodowa rodziny i dobra kondycja rynku pracy. Program mieszkaniowy powinien uwzględniać potrzeby wewnętrznej polityki migracyjnej sprzyjającej rozwojowi krajowego rynku pracy.

Postulat 11: Wydłużenie urlopu wypoczynkowego do 35 dni



Według danych OECD jesteśmy jednym z najbardziej zapracowanych narodów świata i Europy.

W 2018 roku byliśmy w pracy średnio przez 1792 godziny. Rocznie pracujemy ponad 250 godzin więcej niż Brytyjczycy i ponad 400 godzin dłużej niż Niemcy. Jesteśmy również najbardziej zestresowanymi pracownikami w Europie. Stresu każdego dnia doświadczają w pracy aż 27% Polaków i Polek.

Pracownicy coraz więcej czasu, także prywatnego, poświęcają na wykonywanie obowiązków i zadań służbowych. Pracodawcy w wielu przypadkach wymagają odbierania przez pracowników telefonów i e-maili, a tym samym załatwiania spraw służbowych w okresie ich urlopów czy innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Pracujemy długo i ciężko, mając coraz mniej czasu wolnego dla siebie i rodziny.

W związku z tym obecne wymiary urlopu wypoczynkowego - 20 i 26 dni, ustalone kilkadziesiąt lat temu w zupełnie innych warunkach społeczno-gospodarczych, absolutnie nie gwarantują właściwej regeneracji sił pracownika po okresie wykonywania przez niego pracy, a także nie służą ochronie jego zdrowia oraz przywróceniu mu pełnej zdolności do pracy.

Chcemy doprowadzić do ustanowienia 35 - dniowego urlopu wypoczynkowego dla każdego pracownika, niezależnie od jego stażu pracy, wykształcenia czy też miejsca zatrudnienia. W sytuacji przepracowania Polek i Polaków, dłuższy urlop wypoczynkowy pomoże w pełniejszej regeneracji sił pracownika, zmniejszy ryzyko wypadków przy pracy, zwiększy satysfakcję z pracy, a w konsekwencji wydajność.

Ponadto wydłużenie urlopu wypoczynkowego jest ważne w sytuacji przedwczesnego końca kariery zawodowej przez tysiące osób, które ze względów zdrowotnych nie mogą jej kontynuować. Często przyczyną takiego stanu jest wyczerpująca i ponadwymiarowa praca zawodowa. Potwierdzają to statystyki, w szczególności osób pomiędzy 40 a 50 rokiem życia.

Nasza propozycja wpisuje się również w konieczność promowania innowacyjnego podejścia do cyklu życia zawodowego. Rozumiemy przez to wydajne i dobrej jakości miejsca pracy, umożliwiające zachowanie aktywności zawodowej do osiągnięcia wieku emerytalnego. W tym celu 8 marca 2017 roku zawarto autonomiczne porozumienie ramowe europejskich partnerów społecznych, dotyczące aktywnego starzenia się oraz podejścia międzypokoleniowego. Niezbędnym zatem jest wprowadzenie stosownych rozwiązań prawnych, w tym dotyczących dłuższych urlopów wypoczynkowych, które pozwolą na utrzymanie pracownika na rynku pracy w zdrowiu i bezpieczeństwie.

Postulat 12: 35-godzinny tydzień pracy i 2 wolne niedziele dla pracujących w niedziele



Kodeks pracy stanowi w art. 129 § 1, że czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin, w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy (podstawowy system czasu pracy). Przepis ten określa normę obowiązującą większość pracowników i stanowi punkt odniesienia dla szczególnych systemów czasu pracy,

które są wyjątkami od systemu podstawowego. W każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi czy dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. W praktyce wielu pracowników pracuje więcej niż 40 godzin tygodniowo, a znaczna część z nich nie otrzymuje z tego tytułu dodatkowego wynagrodzenia.

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych proponuje stopniowe zmniejszanie tygodniowego wymiaru czasu pracy, z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia (jak za 40 godzin pracy), początkowo do 38, a docelowo do 35 godzin tygodniowo. Krótszy niż w Polsce tygodniowy wymiar czasu pracy obowiązuje obecnie na przykład we Francji czy Danii.

Postulat ten, wychodzący naprzeciw oczekiwaniom pracowników, jest uzasadniony między innymi wzrostem wydajności pracy oraz postępującą cyfryzacją i robotyzacją.

Skracanie czasu pracy polskich pracowników jest zasadne jednak nie tylko z powodu zmian na rynku pracy, ale również w kontekście przepracowania pracowników. Nieograniczona dyspozycyjność, stres, brak równowagi pomiędzy życiem zawodowym i osobistym przyczyniają się do pogorszenia stanu zdrowia pracowników, prowadząc do depresji i innych chorób. Zwiększone jest także ryzyko wystąpienia wypadków przy pracy. Krótszy tydzień pracy spowoduje, że pracownicy będą mieli więcej czasu na sprawy rodzinne, rozwój osobisty oraz udział w życiu obywatelskim i społecznym. Dodatkowo wprowadzenie postulatu OPZZ przyczyni się do tworzenia nowych miejsc pracy.

Zgodnie z art. 151¹² Kodeksu 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. Propozycja OPZZ gwarantuje wszystkim pracownikom, a nie tylko wybranym grupom zawodowym, pracujących w określonej branży, prawo do 2 wolnych niedziel w okresie 4 tygodni. Regulacja, zgodnie z zasadą równego traktowania, wzmocni zatem uprawnienia wszystkich pracowników.

Postulat 13: Wzmocnienie negocjacji zbiorowych i układów zbiorowych pracy



Negocjacje zbiorowe, prowadzone w szczególności na poziomie branżowym i zakładowym, są najlepszym środkiem rozwiązującym wiele problemów w zakładach pracy. Zapobiegają sytuacjom konfliktowym, a w razie ich wystąpienia umożliwiają szybkie znalezienie rozwiązania satysfakcjonującego wszystkie strony rozmów.

Dzięki wspólnym negocjacjom można wypracować korzystniejsze rozwiązania prawne, jak i praktyczne, które poprawią standardy wykonywanej pracy, a także będą miały korzystny wpływ na sposób zarządzania, jak i budowania pozytywnego wizerunku firmy.

Prawo tworzone w dialogu bezpośrednio przez zainteresowane strony, w oparciu o poszanowanie ich praw i interesów, z pewnością uzyska większą akceptację. Warto w tym miejscu pamiętać, że Konstytucja RP, jako akt najwyższej rangi, gwarantuje uczestnikom rynku prawo do autonomicznego i negocjacyjnego sposobu rozstrzygnięcia spraw spornych, umożliwiającego przewyższanie napięć i konfliktów w układach pracy.

Niezbędnym jest zatem poprawienie jakości negocjacji zbiorowych poprzez:

- odpowiednie wzmocnienie regulacji prawnych zbiorowego prawa pracy,
- zwiększanie świadomości stron co do konieczności prowadzenia autonomicznych, partnerskich i skutecznych rozmów,
- wzmocnienie zaangażowania partnerów społecznych,
- promowanie dobrych praktyk oraz korzyści wynikających z posiadania wewnętrzzakładowych źródeł prawa pracy.

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych w ramach wspierania rozwoju negocjacji zbiorowych będzie dążyło do wzmocnienia układów zbiorowych pracy. Są one podstawą stosunków pracy we wszystkich wysoko rozwiniętych państwach UE. Są niezwykle ważnym i pożądanym elementem prawa pracy. Jako prawo autonomiczne, wypracowane przez pracodawcę i związki zawodowe:

- są gwarantem zachowania pokoju społecznego,
- uszczegółwiają warunki pracy, a także dostosowują ogólne postanowienia Kodeksu pracy do relacji pracownik - pracodawca w danym zakładzie pracy lub branży,
- zwiększają zaufanie stron.

W Polsce układy zbiorowe pracy są coraz rzadziej spotykanym źródłem prawa pracy, w szczególności na poziomie ponadzakładowym. Przyczyn takiego stanu rzeczy jest kilka. Zawieraniem układów zbiorowych pracy nie są zainteresowani pracodawcy, którzy krytykują dotychczasową ich formułę oraz wskazują na brak odpowiednich zachęt do ich podpisywania. Problemem jest również zbyt mała liczba pracodawców objętych zakresem działania związków zawodowych. Z tego względu istotnego znaczenia nabiera wzmocnienie potencjału wszystkich partnerów społecznych.

Niezbędnym jest zatem wdrażanie kompleksowych działań, zarówno prawnych, jak i pozaprawnych, mających na celu zwiększenie liczby zawieranych układów zbiorowych pracy, a tym samym wzmocnienie ich znaczenia w stosunkach pracy.

Postulat 14: Zagwarantowanie prawa do strajku dla wszystkich zatrudnionych, prawo związków zawodowych do prowadzenia sporu zbiorowego i strajku z podmiotem odpowiedzialnym za politykę płacową i warunki pracy w danym przedsiębiorstwie



Prawo do strajku stanowi jedną z wolności związkowych gwarantowanych w art. 59 ust. 3 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Jest ściśle powiązane z zasadą wolności koalicji związkowej. Jest zarazem środkiem realizacji innych wolności związkowych (K.W. Baran, Wolności związkowe i ich gwarancje w systemie ustawodawstwa polskiego, Bydgoszcz-Kraków 2001, s. 135).

Prawo do strajku jest następstwem prawa do organizowania się, chronionego przez Konwencję Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 87 dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych. Zgodnie ze stanowiskiem Komitetu Wolności Związkowych Rady Administracyjnej Międzynarodowego Biura Pracy, prawo do strajku jest jednym z podstawowych środków, za pomocą którego, pracownicy i ich organizacje mogą działać na rzecz swoich interesów ekonomicznych i społecznych oraz bronić ich. Komitet uważa prawo do strajku za fundamentalne prawo pracowników i ich organizacji.

Art. 19 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych przewiduje liczne ograniczenia prawa do strajku, nakreślając katalog podmiotów, w których strajk jest niedopuszczalny. Godzi się zaakcentować, iż tegoż prawa nie mają m.in. wszyscy pracownicy zatrudnieni w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej. Trudno jest znaleźć uzasadnienie pozbawienia, tak istotnego z punktu widzenia działalności związkowej uprawnienia, dla tak szerokiego katalogu pracowników.

Inne z przepisów ww. ustawy stanowią, iż niedopuszczalne jest zaprzestanie pracy w wyniku akcji strajkowych na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa. Przy podejmowaniu decyzji o ogłoszeniu strajku, związkowcy powinni wziąć pod uwagę współmierność żądań do strat związanych ze strajkiem. Tak szerokie i nieprecyzyjne podejście do fundamentalnego uprawnienia związkowego budzi w praktyce szereg wątpliwości interpretacyjnych.

W ostatnim czasie można było zaobserwować tendencje zmierzające do rozszerzenia grup pracowników objętych zakazem strajku. Znalazły one wyraz w negatywnie opiniowanych przez OPZZ projektach aktów prawnych.

Kolejną istotną kwestią jest konieczność zagwarantowania prawa do prowadzenia sporu zbiorowego i strajku z podmiotem odpowiedzialnym za politykę płacową i warunki pracy w danym przedsiębiorstwie lub instytucji. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych bardzo wąsko zdefiniowała pojęcie pracodawcy. W obecnym stanie prawnym wiele organizacji związkowych ma problemy z prowadzeniem sporu zbiorowego w zakładzie pracy, ponieważ ich pracodawcą jest ograniczony w zakresie podejmowania decyzji, która leży w gestii podmiotu nadrzędnego. Tym samym, zdaniem OPZZ niezbędnym jest wprowadzenie nowej definicji pracodawcy umożliwiającej prowadzenie sporu zbiorowego z rzeczywistym pracodawcą, który w szczególności rozstrzyga o środkach na wynagrodzenia osób zatrudnionych oraz podejmuje inne istotne decyzje w sferze praw i interesów pracowniczych.

Postulat 15: Prawo do wstępu na teren zakładu pracy przedstawicieli związków zawodowych, którzy nie są zatrudnieni u danego pracodawcy, jeżeli wynika to z oczekiwań pracowników oraz do prowadzenia polityki informacyjnej na terenie zakładu pracy



Wiele zakładowych związków zawodowych należy do większych organizacji. W negocjacjach z pracodawcą często pojawia się konieczność skorzystania z pomocy związkowców niezatrudnionych w danym zakładzie pracy, będących przedstawicielami nadrzędnych instancji związkowych. Pracodawcy mają swobodę w doborze zewnętrznego eksperta czy doradcy, a związkowcy muszą na to uzyskać zgodę. Udział w

różnego rodzaju działaniach związkowych osób spoza zakładu pracy jest naturalną konsekwencją zasad przewidzianych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa, w tym związanych z niezależnością i samorządnością organizacji związkowej. Należy pamiętać, że funkcje związkowe wykonywane są społecznie, a aktyw związkowy wyłaniany jest spośród pracowników zakładu pracy. W praktyce możliwości ich działania są mocno ograniczone. Niektórzy pracodawcy nie chcą widzieć na terenie zakładu pracy osób w nim niezatrudnionych, tłumacząc zakaz wstępu wszelkimi możliwymi sposobami, np. zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, kwestiami ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa czy regulacjami związanymi z ustawą o ochronie danych osobowych - RODO. Jest to oczywiście pretekst do tego, aby utrudnić wykonywanie ustawowych uprawnień związków zawodowych i maksymalnie ograniczyć możliwości skutecznego działania.

Odwołując się do regulacji międzynarodowych warto pamiętać, że art. 2 ust. 1 Konwencji 135 MOP dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień stanowi, iż w przedsiębiorstwie będą przyznane przedstawicielom pracowników takie ułatwienia, które umożliwią im szybkie i skuteczne wykonywanie ich funkcji. Przyznanie takich ułatwień nie powinno jednak utrudniać skutecznej działalności zainteresowanego przedsiębiorstwa.

Powyższa regulacja została dookreślona w pkt. 17 ust. 1 Zalecenia nr 143 MOP poprzez wskazanie, iż przedstawiciele związku zawodowego, którzy nie są zatrudnieni w przedsiębiorstwie, lecz którego pracownicy są członkami tego związku, powinni mieć wolny dostęp do takiego przedsiębiorstwa. Pojęcie „wolny dostęp” użyty w powyższej regulacji oznacza, że działalność związkowa powinna być prowadzona swobodnie, bez nieuzasadnionych utrudnień lub ograniczeń stosowanych przez pracodawcę.

Mając powyższe na uwadze można stwierdzić, że prawo związkowe w Polsce nie zapewnia organizacji związkowej wystarczająco skutecznych narzędzi prawnych. Niezbędnym jest zatem, aby do ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 roku, poz. 263) wprowadzić regulację, która:

- zagwarantuje wolny wstęp na teren zakładu pracy przedstawicieli związku zawodowego, którzy nie są zatrudnieni u danego pracodawcy, lecz którego pracownicy lub inne osoby wykonujące pracę zarobkową są członkami tego związku,
- uwzględniając specyfikę działania danego zakładu pracy wskaże na układ zbiorowy pracy lub odrębne porozumienie jako miejsce określenia szczegółowych zasad wejścia na jego teren.

Ponadto w ustawie związkowej powinny znaleźć się zapisy dotyczące prowadzenia przez związek zawodowy polityki informacyjnej na terenie każdego zakładu pracy, w szczególności regulujące kwestie:

- wywieszania komunikatów związkowych w miejscach do których pracownicy mają łatwy dostęp (jeśli zakład pracy obejmuje kilka jednostek, prawo do wywieszania komunikatów obejmuje te wszystkie jednostki, w których pracę wykonują pracownicy lub inne osoby świadczące pracę zarobkową),
- rozprowadzania wśród załogi materiałów związkowych, biuletynów informacyjnych, broszur, publikacji i innych dokumentów, odnoszących się do normalnej działalności związkowej.

Postulat 16: Zwiększenie skuteczności i efektywności działania Państwowej Inspekcji Pracy



OPZZ od lat apeluje do organów stanowiących prawo o wzmocnienie Państwowej Inspekcji Pracy. Inspekcja jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.

Rozpatrując ocenę skuteczności i efektywności działania inspekcji pracy, warto dokonać analizy elementów, od których efektywność i skuteczność zależy. Są nimi m.in.:

- wzajemne, partnerskie współdziałanie w toku czynności kontrolnych inspektorów pracy oraz organizacji związkowych i społecznej inspekcji pracy;
- obowiązek wcześniejszego informowania przedsiębiorcy o zamiarze wszczęcia kontroli, nie wcześniej niż po upływie 7 dni i nie później niż przed upływem 30 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o zamiarze wszczęcia kontroli, zgodnie z art. 48 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2028 r. Prawo przedsiębiorców. To jeden z przepisów prawnych, o zmianę którego OPZZ apeluje od lat, a które utrudniają skuteczną realizację funkcji kontrolnych inspekcji pracy. To pozostaje w sprzeczności z uprawnieniami inspektorów pracy do przeprowadzania, bez uprzedzenia i o każdej porze dnia i nocy, kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, w zakresie stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia. Powiadomienie podmiotu kontrolowanego o planowanej kontroli w wielu przypadkach czyni taką kontrolę bezprzedmiotową;
- niewystarczające środki prawne i kary w stosunku do skali i wagi naruszeń przepisów prawa pracy i bezpieczeństwa pracy;
- wzmocnienie inspektorów pracy w dodatkowe uprawnienia m.in.: poprzez nadanie im możliwości zmiany w drodze decyzji administracyjnej przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę w sytuacjach, gdy praca na podstawie umów cywilnoprawnych jest świadczona w warunkach charakterystycznych dla stosunków pracy. Obecnie pracownik dochodzi swoich roszczeń w tym zakresie w sądach pracy, jednak przewlekłość rozpatrywanych spraw pracowniczych, jak też niska skuteczność działań prokuratury sprawia, że pracownicy z góry czują się na przegranej pozycji;
- zwiększanie finansowania działalności inspekcji pracy jako instytucji realizującej ustawowy zakres zadań niewspółmiernie większy od zabezpieczanych środków finansowych.

Państwowa Inspekcja Pracy przy realizacji zadań współdziała ze związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców, organami samorządu załogi, radami pracowników, społeczną inspekcją pracy itd. Dodatkowo, art. 29 tej ustawy konkretyzuje na czym współdziałanie w toku czynności kontrolnych ma polegać.

W praktyce realizacja ww. ustawowego obowiązku wygląda różnie, OPZZ uważa za zasadne zniesienie obowiązku przedstawiania upoważnienia do prowadzenia kontroli. Do tego celu winna wystarczać legitymacja służbowa inspektora pracy.

Od lat w debacie publicznej trwa dyskusja dotycząca zwiększenia wysokości sankcji, obecnie niewspółmiernie niskich w odniesieniu do wykroczeń i naruszeń prawa. Aktualne restrykcje finansowe nie odstraszą od popełniania kolejnych naruszeń. A skala naruszeń w tym zakresie niestety nie spada. Na to zagadnienie OPZZ zwracał uwagę niejednokrotnie.

Liczba zadań powierzanych do realizacji Państwowej Inspekcji Pracy stale rośnie, czemu nie towarzyszy adekwatny do potrzeb wzrost zasobów kadrowych i finansowych. Zwraca uwagę znaczące, wykraczające poza ustawę o PiP rozszerzenie zakresu zadań Państwowej Inspekcji Pracy np. nowe obowiązki związane z wdrażaniem ustawy o pracowniczych planach kapitałowych czy kontrolami egzekucji świadczeń alimentacyjnych. Od lat przypominamy i postulujemy, aby w ślad za nowymi ustawowymi obowiązkami nakładanymi na inspektorów pracy, podążał systematyczny wzrost nakładów finansowych. Przełoży się to zarówno na wynagrodzenia dla inspektorów, jak i na zwiększenie efektywności działalności inspekcji pracy jako instytucji. Niezbędne jest zwłaszcza wzmocnienie kadrowe. Jednocześnie, nieadekwatna wobec zadań i odpowiedzialności wysokość wynagrodzeń pracowników inspekcji pracy nie stanowi zachęty do zwiększania obsady etatowej inspektorów pracy, od których wymaga się bardzo wysokich kwalifikacji.

Bez zmian systemowych pełna realizacja zadań inspekcji będzie niemożliwa, a zapewnienie w budżecie państwa odpowiednich środków na realizację wszechstronnych zadań ujętych tak szeroko corocznych programach inspekcji pracy z pewnością wpłynie na efektywność działania tej instytucji.

Skuteczna i zakrojona na szeroką skalę prewencja prowadzona przez organy inspekcji pracy na wszystkich poziomach, zapobiega zarówno zagrożeniom w środowisku pracy jak również kształtuje właściwe postawy u pracodawców i pracowników. Kontrole, programy prewencyjne, działania medialne, szkolenia, wydawnictwa i doradztwo pomagają zarówno pracodawcom jak i związkom zawodowym w zarządzaniu bezpieczeństwem pracy. Nie można o tym zapominać.

Postulat 17: Społeczny nadzór partnerów społecznych nad Funduszem Pracy i Funduszem Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych



Fundusz Pracy jest państwowym funduszem celowym, tworzonym z odpisu od wynagrodzeń pracowników. Jego głównym celem jest łagodzenie skutków pozostawania bez pracy osób bezrobotnych oraz finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej.

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych negatywnie ocenia wydatkowanie środków Funduszu Pracy na działania niezwiązane z jego ustawowymi zadaniami. W 2019 roku ze środków Funduszu były finansowane pomysły legislacyjne m.in. w zakresie:

- rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 (wydatki na ten cel wyniosły 163. 414 tys. zł)
- świadczenia integracyjnego (wydatki na ten cel wyniosły 54. 763 tys. zł)
- udzielenia Funduszowi Solidarnościowemu pożyczki (4 mld. zł).

W 2020 roku rząd kontynuuje nieuzasadnione eksploataowanie Funduszu Pracy na cele niezwiązane z jego ustawowymi zadaniami. W Tarczach Antykryzysowych z Funduszu Pracy zaplanowano sfinansowanie m.in: świadczenia postojowego dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych oraz samozatrudnionych, a także udzielenie jednorazowej pożyczki w wysokości do 5 000 zł na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mikroprzedsiębiorcom oraz organizacjom pozarządowym.

Trudno jest zaakceptować taki sposób prowadzenia polityki finansowej Funduszu, zwłaszcza w kontekście wysokości i skali wypłacanych świadczeń dla osób bezrobotnych w Polsce. OPZZ opowiada się za zaprzestaniem wydatkowania środków z Funduszu Pracy na działania niezwiązane z jego ustawowymi celami.

Głównymi przychodami Funduszu są obowiązkowe składki opłacane z funduszu wynagrodzeń pracowników. Fundusz nie jest więc obciążeniem dla budżetu państwa. W 2019 r. wpływy z obowiązkowej składki wyniosły prawie 13 mld zł. Fundusz, to swego rodzaju ubezpieczenie na wypadek bezrobocia. W obliczu utraty zatrudnienia pracownicy powinni mieć zatem pierwszeństwo do skorzystania ze świadczeń Funduszu, a godne świadczenia w okresie pozostawania bez pracy po prostu im się należą. Innym ważnym zadaniem jest wspieranie podnoszenia oraz nabywania nowych kompetencji przez pracowników. Pozwoli to lepiej dostosować umiejętności

pracowników do oczekiwań pracodawców i zwiększyć ich bezpieczeństwo na rynku pracy.

W związku z tak realizowaną polityką Funduszu Pracy, OPZZ uznaje za konieczne wprowadzenie społecznego nadzoru nad Funduszem i umożliwienie partnerom społecznym wpływu na dysponowanie środkami zgromadzonymi na Funduszu Pracy. To organizacje pracodawców i centrale związkowe powinny mieć decydujący głos w określaniu celów funduszu i wysokości wydatków i świadczeń.

Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych jest państwowym funduszem celowym, tworzonym z odpisu od wynagrodzeń pracowników. Powstał on w celu ochrony pracowników przed utratą wynagrodzenia spowodowaną niewypłacalnością pracodawcy. Wypłacone świadczenia podlegają zwrotowi na rzecz FGŚP z majątku niewypłacalnego pracodawcy. Działalność Funduszu nie powoduje skutków finansowych dla budżetu Państwa, ponieważ tworzony jest ze składek będących odpisem od wynagrodzeń pracowników. Dysponentem środków FGŚP jest minister pracy.

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych od lat wyraża negatywne stanowisko wobec wydatkowania środków Funduszu Pracy na działania niezwiązane z jego ustawowymi zadaniami. W 2019 roku z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych sfinansowano m.in.:

- koszty związane ze specjalizacją oraz realizacją staży podyplomowych lekarzy, lekarzy dentyistów, pielęgniarek i położnych w kwocie ponad 1 942 864 zł
- refundację wynagrodzeń młodocianych pracowników w tym składek na ubezpieczenia społeczne w kwocie 230 932 zł.

W związku z tak realizowaną polityką Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, OPZZ uznaje za konieczne wprowadzenie społecznego nadzoru nad Funduszem i umożliwienie partnerom społecznym dysponowanie środkami zgromadzonymi na Funduszu.

Postulat 18: Prawo do odliczania od podatku składki związkowej



Polki i Polacy potrzebują społeczeństwa obywatelskiego, w tym silnych i niezależnych związków zawodowych. Aby aktywność związkowa przynosiła pracującym wymierne korzyści i była skuteczna, niezbędni są nie tylko zaangażowani społecznie i kompetentni ludzie, którzy chcą pomagać innym, ale również stabilne podstawy finansowania działalności związkowej. Głównym źródłem utrzymania związków zawodowych są składki

wpłacane przez członków związku. Państwo winno w większym stopniu wspierać działalność związków zawodowych, podobnie jak robią to inne kraje Unii Europejskiej. Nie wystarczy skupić się na rozwoju przedsiębiorczości i wspieraniu biznesu. Warto wspierać pracowników i ich reprezentację. Zyskają na tym również pracodawcy, dialog społeczny, a w konsekwencji całe społeczeństwo.

Związki zawodowe pełnią wiele istotnych funkcji w demokratycznym państwie prawa. Podobnie jak organizacje pozarządowe prowadzą działalność społecznie użyteczną i realizują ważne cele społeczne, między innymi: świadczą pomoc rodzinom i osobom w trudnej sytuacji życiowej, podejmują działania na rzecz osób niepełnosprawnych, prowadzą aktywizację zawodową osób pozostających bez pracy etc. Co więcej, ustawodawca nałożył na związki zawodowe liczne obowiązki. Związkowcy reprezentują wszystkich pracowników, a także bronią ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych.

Liderzy związkowi negocjują zapisy regulaminu wynagradzania, zakładowego układu zbiorowego pracy czy innych porozumień, działając w imieniu i na rzecz wszystkich pracowników, także tych niezrzeszonych. Niestety, państwo nakładając na organizacje związkowe liczne obowiązki nie stworzyło skutecznych mechanizmów, np. podatkowych, tak jak w przypadku organizacji pozarządowych. Członkowie związku zawodowego lub jego sympatycy, którzy chcą wesprzeć związek finansowo nie mogą nawet skorzystać z możliwości przekazania na jego rzecz 1% podatku dochodowego.

Nie bez znaczenia jest fakt, że składka członkowska na rzecz związku zawodowego opłacana jest przez członka zakładowej organizacji związkowej z wynagrodzenia netto, po potrąceniu podatku dochodowego i składek na ubezpieczenie społeczne, podczas gdy np. składka członkowska na rzecz organizacji przedsiębiorców i pracodawców jest zaliczana przez przedsiębiorstwa na koszty uzyskania przychodów, co de facto zmniejsza płacony przez firmy podatek.

W ocenie OPZZ zasada równości wobec prawa nakazuje, aby państwo równo traktowało członków związków zawodowych i członków organizacji pracodawców. OPZZ zaproponowało wprowadzenie do ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych przepisów, które umożliwiłyby podatnikowi dokonanie odliczenia składki opłaconej na rzecz związku zawodowego od podatku. Stanowiłoby to element motywujący pracowników do angażowania się w działalność na rzecz poprawy warunków pracy, a także bodziec do budowania nowoczesnego społeczeństwa obywatelskiego i rozwoju dialogu społecznego. Silne związki zawodowe są bowiem gwarantem pokoju społecznego i rozwoju społeczeństwa obywatelskiego. Leży to w dobrze pojętym interesie nie tylko pracowników, ale i pracodawców. Jest także istotne dla dobra wspólnego.

Postulat 19: Większy udział pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwami poprzez rozszerzenie udziału ich przedstawicieli w zarządach i radach nadzorczych



Udział przedstawicieli pracowników w radach nadzorczych i zarządach spółek jest normą prawną w większości państw Unii Europejskiej i dotyczy zarówno spółek publicznych jak i prywatnych. Pracownicy mają swoich przedstawicieli w zarządach bądź radach nadzorczych i w ten sposób realizują prawo do uczestnictwa załogi w bieżącym zarządzaniu i kontroli działalności przedsiębiorstwa, w którym pracują.

Prawo pracowników w zakresie wyboru i odwołania członka zarządu i rady nadzorczej to niezbywalne uprawnienie pracownicze, które wywodzi się z „Paktu o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcenia”. W Pakcie zagwarantowano udział pracowników prywatyzowanych przedsiębiorstw w zarządzaniu spółkami.

Rządowa Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju dostrzega znaczenie sposobu zarządzania przedsiębiorstwami. Jednym z jej celów jest rozwój akcjonariatu pracowniczego. Zwraca też uwagę na korzyści dla pracodawców wynikające z włączania pracowników do grona właścicielskiego oraz w budowę programów motywacyjnych dla pracowników spółek giełdowych, integrujących pracowników wokół budowania wartości spółki. Niestety rząd nie podjął kroków skutecznie realizujących te cele Strategii.

Model organizacyjny zarządzania przedsiębiorstwem, który uwzględni rolę pracowników w zarządzaniu i kontroli spółki przynosi wiele korzyści. Pozytywnie wpływa

na długoterminowy wzrost wartości majątku przedsiębiorstwa, poprawę warunków pracy pracowników i zwiększenie ich wynagrodzeń. Zwiększa też równowagę w relacji między pracodawcą a pracownikiem. Posiadając swojego przedstawiciela w zarządzie lub radzie nadzorczej, pracownicy mają lepszy dostęp do informacji o kondycji przedsiębiorstwa oraz jego perspektywach rozwoju. Sprzyja to prowadzeniu efektywnego dialogu społecznego między załogą a kadrą zarządzającą. Dialog ten, stanowiąc przestrzeń negocjacji i współdecydowania, działa na rzecz zachowania pokoju społecznego w spółce. Niestety model organizacyjny przedsiębiorstwa uwzględniający partycypację pracowniczą nie jest w Polsce rozpowszechniony. Wiedza o nim jest ograniczona i rzadko korzysta się też z tej formuły, o ile nie jest wymagana przez prawo. Z tego względu przedstawiciele pracowników w organach spółek działają w przedsiębiorstwach z udziałem Skarbu Państwa bądź części spółkach z kapitałem zagranicznym.

Prawo pracowników dotyczące wyboru i odwołania członka zarządu i rady nadzorczej jest często naruszane poprzez właściciela spółki, czyli przedstawicieli Skarbu Państwa. W przypadku tych spółek OPZZ wielokrotnie interweniowało w sprawie ograniczania praw pracowniczych dotyczących wyboru przedstawicieli załogi do organów spółek. Nawet w przypadku prawnego obowiązku, pracownicy napotykały trudności w egzekwowaniu prawa do informacji czy konsultacji decyzji zarządczych w przedsiębiorstwie. Mieliśmy także do czynienia ze zmianami ustawowymi, poprzez które próbowano pozbawić pracowników reprezentacji w zarządach i radach nadzorczych przedsiębiorstw nadzorowanych przez Skarb Państwa. OPZZ skutecznie przeciwdziało tym zmianom prawa.

Biorąc pod uwagę dotychczasową niewielką rolę pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwami, rząd powinien podjąć inicjatywy poprawiające tę sytuację. Spółki z udziałem Skarbu Państwa powinny być wzorem funkcjonowania partycypacji pracowniczej dla biznesu. Działania te nie przyniosą jednak dobrych rezultatów, jeśli nie zaangażuje się w nie sam biznes widząc korzyści wynikające z partycypacji pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwami.

Postulat 20: Skrócenie czasu postępowań w sądach pracy



OPZZ oczekuje skrócenia czasu postępowań w sądach pracy. Sprawy powinny być rozpoznawane nie tylko w sposób właściwy merytorycznie i proceduralnie, ale również w rozsądnych terminach. Obecnie pracownicy, chcąc bronić swoich naruszonych praw i interesów, muszą mierzyć się z przewlekłością postępowań sądowych. Wywiązywanie się przez sądy z obowiązku szybkiego rozpoznania spraw (przy jednoczesnym

zapewnieniu osiągnięcia zasadniczego celu postępowania jakim jest sprawiedliwy wyrok) jest utrudnione ze względu za szereg różnorodnych czynników. Wśród nich należy wymienić niedobór kadrowy, zarówno wśród sędziów, jak i innych pracowników sądów, spowodowany odpływem wysoko wykwalifikowanej kadry urzędniczej. W rezultacie niedoboru kadrowego sędziowie są znacznie obciążeni pracą, co przy ciągłym wzroście wpływu spraw, powoduje zaległości.

OPZZ dostrzega potrzebę wprowadzenia zmian w zakresie usprawnienia pracy sądów. Potrzebne jest zwiększenie liczby stanowisk sędziowskich, a także dodatkowych etatów dla osób obsługujących sędziów. Pracownicy powinni mieć też większą możliwość korzystania z pomocy pełnomocnika z urzędu. Pewnym rozwiązaniem mogłoby być scedowanie czynności, które nie mają związku z orzekaniem, na wykwalifikowanych pracownikach sądów, co odciążałoby sędziów i pozwoliłoby na rozpoznanie przez nich większej ilości spraw.

Ponadto, wciąż zbyt małe jest zainteresowanie społeczeństwa alternatywnymi metodami rozwiązywania sporów, jak mediacja. Zwiększenie roli mediacji mogłoby być dobrym sposobem na udroźnienie sądów pracy. Szybkiemu rozpoznaniu spraw sądowych nie sprzyjają też niektóre procedury sądowe - opracowanie optymalnych procedur obiegu informacji oraz przekazywania dokumentów pozwoliłoby usprawnić proces.

OPZZ sprzeciwiał się likwidacji wydziałów pracy w sądach rejonowych. Zlikwidowane wydziały pracy powinny zostać przywrócone, a na tych obszarach, gdzie występują największe problemy z terminowością rozpatrywania spraw, powinno się odpowiednio zwiększyć ich liczbę. Odciążenie sądów pracy mogłoby w pewnym stopniu nastąpić przez rozszerzenie uprawnień inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy o możliwość ustalenia istnienia stosunku pracy w drodze decyzji administracyjnej.

Pracownicy w wielu przypadkach rezygnują z obrony swoich praw i interesów, zniechęceni przewlekłością spraw i koniecznością poniesienia, przy przekroczeniu granicy wartości przedmiotu sporu, opłaty stosunkowej. Opłata stosunkowa powinna więc zostać dla pracowników zlikwidowana.

Wylimitowanie nieprawidłowości w działaniu wymiaru sprawiedliwości, poprzez wprowadzenie zmian, które postuluje OPZZ, pozwoli uprawnionym skorzystać z szybszej i sprawniejszej drogi postępowania sądowego.

Postulat 21: Dobór kadry kierowniczej w spółkach Skarbu Państwa oraz instytucjach publicznych na zasadach kwalifikacji, a nie przynależności partyjnej



W spółkach Skarbu Państwa oraz instytucjach publicznych od lat obserwujemy dobór kadr realizowany według partyjnego uznania. Mimo prawnego uregulowania zasad naboru na kluczowe stanowiska w zarządach i radach nadzorczych spółek Skarbu Państwa oraz w instytucjach publicznych, obejmują je osoby z klucza politycznego. Każde wybory parlamentarne i samorządowe uruchamiają tak zwaną ka-

ruzelę stanowisk oznaczającą powoływanie nowych, partyjnych nominatów i sownite odprawy dla tych odchodzących. Niestety, poparcie polityczne nie zawsze idzie w parze z kompetencjami merytorycznymi i menadżerskimi. Negatywne konsekwencje tego ponoszą spółki Skarbu Państwa i instytucje publiczne, a w konsekwencji całe społeczeństwo. W związku z częstymi zmianami kadry zarządzającej związki zawodowe mają trudności w prowadzeniu dialogu społecznego. Szereg procesów zachodzących w spółkach jest długoterminowych, podobnie jak realizacja skutecznej polityki realizowanej przez instytucje publiczne. Wymaga to stabilnych kadr. Dlatego oczekujemy zmiany praktyk w procesie wyboru kadry kierowniczej, tak aby bazował on wyłącznie na ocenie kwalifikacji i kompetencji oraz ograniczenia nieuzasadnionej merytorycznie rotacji na tych stanowiskach.

Opracował zespół ekspertów OPZZ w składzie: *Katarzyna Duda, Paweł Galec, Renata Górna, Magdalena Kossakowska, Norbert Kusiak, Katarzyna Pietrzak, Paweł Śmigielski*

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych w Radzie Dialogu Społecznego Październik 2015 – Październik 2020

Rada Dialogu Społecznego (RDS) została powołana przez Prezydenta RP w dniu 22 października 2015 r., na mocy Ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2015 r., poz. 1240). Stanowi forum dialogu trójstronnego w Polsce i współpracy strony pracowników, strony pracodawców oraz strony rządowej, funkcjonujące na poziomie centralnym. Zastąpiła działającą w latach 1994-2015 Trójstronną Komisję do Spraw Społeczno-Gospodarczych. Ustawa została znowelizowana na mocy Ustawy z dnia 15 czerwca 2018 r. o zmianie ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 1464), którą Prezydent RP podpisał w dniu 19 lipca 2018 r. Nowelizacja weszła w życie w dniu 31 sierpnia 2018 r.

W skład RDS w latach 2015-2018 wchodziły trzy reprezentatywne organizacje pracobiorców: Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych i NSZZ „Solidarność” oraz cztery organizacje pracodawców: Pracodawcy RP, Konfederacja Lewiatan, Business Centre Club, Związek Rzemiosła Polskiego. Ustawa określiła, że każda ze stron reprezentujących pracobiorców i pracodawców może mieć w jej składzie nie więcej niż 25 członków. Strony pracodawców i pracowników ustaliły, że będą reprezentowane przez 24 członków. Organizacje pracobiorców reprezentowane były przez 8 członków każdej z organizacji, a organizacje pracodawców przez 6 członków każdej z organizacji. W 2018 r. RDS powiększyła się o jedną organizację pracodawców, która uzyskała reprezentatywność, tj. Związek Pracodawców i Przedsiębiorców. Obecnie organizacje pracodawców reprezentujące: Pracodawców RP, Konfederację Lewiatan, Business Centre Club, Związek Rzemiosła Polskiego mają po 5 członków, a Związek Pracodawców i Przedsiębiorców 4 członków. W dniu 29 września 2020 r. RDS został powiadomiony o uzyskaniu statusu organizacji reprezentatywnej przez kolejną organizację pracodawców: Federację Przedsiębiorców Polskich.

W skład Prezydium RDS wchodzi przewodniczący, prezydenci, prezesi organizacji partnerów społecznych lub inni przedstawiciele wyznaczeni przez organizację. Stronę rządową w Prezydium RDS reprezentuje minister właściwy do spraw pracy.

Do pierwszego składu Prezydium w październiku 2015 r. wyznaczeni zostali przez poszczególne organizacje i stronę rządową:

1. Jan Guz – przewodniczący OPZZ,
2. Piotr Duda – przewodniczący KK NSZZ „Solidarność”
3. Tadeusz Chwałka – przewodniczący FZZ
4. Andrzej Malinowski – prezydent Pracodawców RP,
5. Henryka Bochniarz – prezydent Konfederacji Lewiatan
6. Wojciech Warski – wiceprezes BCC
7. Jerzy Bartnik – prezes ZRP
8. Elżbieta Rafalska – minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

W międzyczasie następowały zmiany władz w organizacjach i po stronie rządowej. W październiku 2020 r. wszyscy członkowie RDS reprezentujący NSZZ „Solidarność” złożyli pisemne rezygnacje z uczestnictwa w jej pracach. Obecnie w listopadzie 2020 r. w skład Prezydium RDS wchodzi:

1. Andrzej Radzikowski – przewodniczący OPZZ,
2. vacat – NSZZ „Solidarność”
3. Dorota Gardias – przewodnicząca FZZ
4. Andrzej Malinowski – prezydent Pracodawców RP
5. Maciej Witucki – prezydent Konfederacji Lewiatan
6. Łukasz Bernatowicz – wiceprezes BCC
7. Jan Gogolewski – prezes ZRP
8. Cezary Kaźmierczak – prezes ZPiP
9. Jarosław Gowin – wicepremier, minister Rozwoju, Pracy i Technologii.

Organizacje partnerów społecznych i strona rządowa ustaliły w listopadzie 2015 r. następującą kolejność przewodnictwa stron w RDS: strona pracobiorców, strona pracodawców, strona rządowa. Zgodnie z ustawą zmiana na funkcji przewodniczącego RDS następuje co roku, w październiku. W wyniku uzgodnień strony pracobiorców ustalono, że pierwsze przewodnictwo w RDS obejmie NSZZ „Solidarność”. W okresie październik 2015-2020 funkcje przewodniczących RDS sprawowali kolejno:

2015-2016: Piotr Duda – przewodniczący KK NSZZ „Solidarność”,
2016-2017: Henryka Bochniarz – prezydent Konfederacji Lewiatan,
2017-2018: Elżbieta Rafalska – minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej,
2018-2019: Dorota Gardias – przewodnicząca FZZ
2019-2020: Andrzej Malinowski – prezydent Pracodawców RP

W październiku 2020 r. roczne przewodnictwo w RDS objęła strona rządowa i Jarosław Gowin – wicepremier i minister Rozwoju, Pracy i Technologii, a w październiku 2021 r. roczne przewodnictwo w RDS obejmie przewodniczący OPZZ Andrzej Radzikowski.

Do pierwszego składu RDS z ramienia OPZZ zostali powołani na wniosek przewodniczącego OPZZ, w dniu 22 października 2015 r., przez Prezydenta RP:

1. Jan Guz – przewodniczący OPZZ, wiceprzewodniczący RDS
2. Andrzej Radzikowski – wiceprzewodniczący OPZZ,
3. Dariusz Potyrała – przewodniczący Rady OPZZ branży „Górnictwo i Energetyka”,
4. Stanisław Janas – przewodniczący Rady OPZZ branży „Przemysł”,
5. Sławomir Broniarz – przewodniczący Rady OPZZ branży „Oświata i Nauka”,
6. Urszula Michalska – przewodnicząca Rady OPZZ branży „Usługi Publiczne”,
7. Leszek Miętek – przewodniczący Rady OPZZ branży „Transport”,
8. Sławomir Redmer – przewodniczący Rady OPZZ branży „Handel, Usługi, Kultura i Sztuka”.

W składzie reprezentantów OPZZ w RDS zostały w tym okresie dokonane następujące zmiany. W związku ze zmianą na funkcji przewodniczącego Rady OPZZ branży „Przemysł” Stanisława Janasa zastąpił w dniu 10 grudnia 2018 r. w RDS Mirosław Grzybek aktualny przewodniczący tej branży, a Jana Guza w związku z jego

śmiercią zastąpił na funkcji wiceprzewodniczącego RDS w dniu 25 września 2019 r. nowo wybrany przewodniczący OPZZ Andrzej Radzikowski. Jednocześnie w wyniku uzgodnień wewnętrznych nowym członkiem RDS reprezentującym OPZZ została Monika Bocian, przewodnicząca Rady OPZZ województwa lubuskiego, która została powołana w dniu 12 grudnia 2019 r. przez Prezydenta RP do składu RDS. Aktualnie reprezentantami OPZZ w RDS są:

1. Andrzej Radzikowski – przewodniczący OPZZ, wiceprzewodniczący RDS
2. Dariusz Potyrała – przewodniczący Rady OPZZ branży „Górnictwo i Energetyka”,
3. Mirosław Grzybek – przewodniczący Rady OPZZ branży „Przemysł”,
4. Sławomir Broniarz – przewodniczący Rady OPZZ branży „Oświata i Nauka”,
5. Urszula Michalska – przewodnicząca Rady OPZZ branży „Usługi Publiczne”,
6. Leszek Miętek – przewodniczący Rady OPZZ branży „Transport”,
7. Sławomir Redmer – przewodniczący Rady OPZZ branży „Handel, Usługi, Kultura i Sztuka”,
8. Monika Bocian – przewodnicząca Rady OPZZ województwa lubuskiego.

Sekretarzem Prezydium OPZZ od chwili jego powołania jest Janusz Gołąb.

Zestawienie posiedzeń Prezydium i plenarnych oraz podjętych uchwał.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Liczba posiedzeń Prezydium RDS	2	10	14	7	7	8
Liczba posiedzeń plenarnych RDS	1	8	9	5	5	5
Liczba przyjętych uchwał RDS	7	11	5	8	6	2
Liczba przyjętych uchwał strony prac. i prac.	0	21	34	10	18	7

Rada Dialogu Społecznego w dniu 14 grudnia 2015 r. podjęła uchwałę nr 6 w sprawie powołania stałych zespołów problemowych. Przewodnictwo w zespołach z dniem 1 stycznia 2016 r. objęły reprezentatywne organizacje pracobiorców i pracodawców na okres 4 lat:

1. ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych – NSZZ „Solidarność”,
2. ds. prawa pracy – Konfederacja Lewiatan,
3. ds. polityki gospodarczej i rynku pracy – Pracodawcy RP,
4. ds. ubezpieczeń społecznych – Związek Rzemiosła Polskiego,
5. ds. rozwoju dialogu społecznego – Business Centre Club – Związek Pracodawców,
6. ds. funduszy europejskich – Forum Związków Zawodowych,
7. ds. usług publicznych – Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych,
8. ds. międzynarodowych – NSZZ „Solidarność”.

Każda z organizacji w składzie zespołu reprezentowana jest przez dwóch członków (nie licząc przewodniczących zespołów).

Z dniem 1 stycznia 2020 r. nastąpiła zmiana przewodnictwa w zespołach i tak kierowanie zespołami przez następujące cztery lata przedstawia się w sposób następujący:

1. ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych – Konfederacja Lewiatan,
2. ds. prawa pracy – NSZZ „Solidarność”,
3. ds. polityki gospodarczej i rynku pracy – Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych,
4. ds. ubezpieczeń społecznych – Forum Związków Zawodowych,
5. ds. rozwoju dialogu społecznego – NSZZ „Solidarność”,
6. ds. funduszy europejskich – Związek Rzemiosła Polskiego,
7. ds. usług publicznych – Business Centre Club – Związek Pracodawców,
8. ds. międzynarodowych – Pracodawcy RP.

Ze względów proceduralnych (brak zgody organizacji na zwiększenie liczby stałych zespołów problemowych) Związek Pracodawców i Przedsiębiorców nie kieruje pracami żadnego zespołu.

Powołano także w dniu 14 grudnia 2015 r. na podstawie uchwały RDS doraźny zespół problemowy ds. zamówień publicznych. Na podstawie uchwały RDS z 7 kwietnia 2016 r. powołany zostaje doraźny zespół problemowy do spraw projektu ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej oraz projektu ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, a w dniu 26 września 2016 r. powołany zostaje doraźny zespół problemowy ds. Strategii Odpowiedzialnego Rozwoju.

Rozpoczęły także prace podzespoły powołane w ramach istniejących zespołów problemowych RDS. I tak w ramach zespołu problemowego ds. usług publicznych zostały powołane podzespoły:

1. ds. służb mundurowych,
2. ds. ochrony zdrowia,
3. ds. Krajowej Administracji Skarbowej.

W ramach zespołu problemowego ds. polityki gospodarczej i rynku pracy powołany został podzespół ds. reformy polityki rynku pracy i grupa robocza ds. polityki środowiskowej państwa.

W ramach zespołu problemowego ds. rozwoju dialogu społecznego powołana została grupa robocza ds. europejskiego dialogu społecznego.

Prace zespołów problemowych RDS październik 2015-październik 2020

1. Zespół problemowy ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych.

Do 31 grudnia 2019 r. przewodniczącym zespołu był Henryk Nakonieczny reprezentujący NSZZ „Solidarność”, od stycznia 2020 pracami zespołu kieruje Jacek Męcina reprezentujący Konfederację Lewiatan.

OPZZ w zespole reprezentowany jest przez Romana Piotrowskiego członka Prezydium OPZZ, wiceprzewodniczącego Federacji Związków Zawodowych Pracowni-

ków Mleczarstwa RP i Norberta Kusiaka dyrektora Wydziału Polityki Gospodarczej i Funduszy Strukturalnych Biura OPZZ, który zastąpił z dniem 20 grudnia 2017 r. zmarłego Franciszka Bobrowskiego, wiceprzewodniczącego OPZZ.

Zespół odbył następującą liczbę posiedzeń:

2016	2017	2018	2019	2020
8	8	7	8	6*

*4 posiedzenia w formie videokonferencji

2. Zespół problemowy ds. prawa pracy

Do 31 grudnia 2019 r. przewodniczącym zespołu był Jacek Męcina reprezentujący Konfederację Lewiatan, od stycznia 2020 pracami zespołu kieruje Henryk Nakoneczny reprezentujący NSZZ „Solidarność”.

OPZZ w zespole reprezentowany jest przez Pawła Śmigielskiego, dyrektora Wydziału Prawno-Interwencyjnego, który zastąpił z dniem 30 czerwca 2017 r. zmarłego Romualda Wojtkowiaka, członka Prezydium OPZZ, przewodniczącego Federacji Związków Zawodowych „Metalowcy” i Jerzego Wiertelaka, członka Prezydium OPZZ, przewodniczącego Zrzeszenia Związków Zawodowych Energetyków, który z dniem 5 października 2018 r. zastąpił Andrzeja Radzikowskiego, wiceprzewodniczącego OPZZ, który był członkiem tego zespołu od jego powołania.

Zespół odbył następującą liczbę posiedzeń:

2016	2017	2018	2019	2020
14	9	8	8	2

3. Zespół problemowy ds. polityki gospodarczej i rynku pracy.

Do 31 grudnia 2019 r. przewodniczącym zespołu był Andrzej Malinowski reprezentujący Pracodawców RP, od stycznia 2020 pracami zespołu kieruje Leszek Miętek członek Prezydium OPZZ, przewodniczący Rady OPZZ branży „Transport”, przewodniczący Konfederacji Kolejowych Związków Zawodowych (członek tego zespołu od jego powołania).

OPZZ w zespole reprezentowany jest od samego początku jego powołania przez Dariusza Potyrałę członka Prezydium OPZZ, przewodniczącego Rady OPZZ branży „Górnictwo i Energetyka”, przewodniczącego Związku Zawodowego Górników w Polsce oraz od dnia 15 stycznia 2020 r. Mirosława Grzybka przewodniczącego Rady OPZZ branży „Przemysł”, przewodniczącego Federacji Związków Zawodowych Metalowcy i Hutnicy. Wcześniej członkiem zespołu od dnia jego powołania do 21 czerwca 2017 r. był Janusz Śniadecki, członek Prezydium OPZZ, przewodniczący Zrzeszenia Związków Zawodowych Energetyków kiedy zastąpił go Leszek Miętek.

Zespół odbył następującą liczbę posiedzeń:

2016	2017	2018	2019	2020
7	3	4	5	6*

*5 posiedzeń w formie videokonferencji

4. Zespół problemowy ds. ubezpieczeń społecznych

Do 31 grudnia 2019 r. przewodniczącym zespołu był Jan Klimek reprezentujący Związek Rzemiosła Polskiego, od stycznia 2020 pracami zespołu kieruje Waldemar Lutkowski reprezentujący Forum Związków Zawodowych. OPZZ w zespole reprezentowany jest od samego początku jego powołania przez Sławomira Łukasiewicza, przewodniczącego Związku Zawodowego Pracowników Zakładów Przeróbki Mechanicznej Węgla w Polsce „Przeróbka” oraz od dnia 2 grudnia 2019 r. przez Sebastiana Koćwina, wiceprzewodniczącego OPZZ, który zastąpił z tym dniem Andrzeja Radzikowskiego przewodniczącego OPZZ, który był członkiem tego zespołu od dnia 9 lipca 2018, a wcześniej Wiesławę Taranowską, wiceprzewodniczącą OPZZ.

Zespół odbył następującą liczbę posiedzeń:

2016	2017	2018	2019	2020
11	6	8	4	4*

*2 posiedzenia w formie videokonferencji

5. Zespół problemowy ds. rozwoju dialogu społecznego

Do 31 grudnia 2019 r. przewodniczącym zespołu był Zbigniew Żurek reprezentujący BCC-ZP, od stycznia 2020 pracami zespołu kieruje Wojciech Ilnicki reprezentujący NSZZ „Solidarność”.

OPZZ w zespole reprezentowany jest od samego początku jego powołania przez Janusza Stefańczyka przewodniczącego Federacji Związków Zawodowych Pracowników Automatyki i Telekomunikacji PKP oraz od dnia 2 stycznia 2020 r. Janusza Gołąb sekretarza Prezydium RDS, który zastąpił z tym dniem Michała Lewandowskiego członka Prezydium OPZZ, przewodniczącego OPZZ „Konfederacja Pracy” będącego członkiem zespołu od jego powołania.

Zespół odbył następującą liczbę posiedzeń:

2016	2017	2018	2019	2020
7	11	3	3	2

6. Zespół problemowy ds. funduszy europejskich

Do 19 czerwca 2018 r. przewodniczącym zespołu był Zygmunt Mierzejewski reprezentujący wówczas FZZ, a później Sławomir Wittkowicz z FZZ, od stycznia 2020 pracami zespołu kieruje Jan Klimek reprezentujący Związek Rzemiosła Polskiego.

OPZZ w zespole reprezentowany jest od 13 września 2018 r. przez Zygmunta Mierzejewskiego wiceprzewodniczącego Związku Zawodowego Inżynierów i Techników,

który zastąpił będącego członkiem zespołu od jego powołania Bartłomieja Kubiacza z Wydziału Polityki Gospodarczej i Funduszy Strukturalnych Biura OPZZ i od dnia 12 lipca 2019 r. Aleksandrę Wąsik ze Związku Nauczycielstwa Polskiego, która zastąpiła Aleksandrę Gabriel z Wydziału Polityki Gospodarczej i Funduszy Strukturalnych Biura OPZZ (zastąpiła ona w dniu 13 września 2018 r. Stanisława Janasa członka Prezydium, przewodniczącego Związku Zawodowego Przemysłu Elektromaszynowego będącego członkiem zespołu od jego powołania).

Zespół odbył następującą liczbę posiedzeń:

2016	2017	2018	2019	2020
6	5	3	3	2*

*1 posiedzenie w formie videokonferencji

7. Zespół problemowy ds. usług publicznych

Do 21 marca 2016 r. przewodniczącą zespołu była Urszula Michalska przewodnicząca Rady OPZZ branży „Usługi Publiczne”, przewodnicząca Federacji Związków Zawodowych Pracowników Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej, a następnie do 31 grudnia 2019 r. Sławomir Broniarz, członek Prezydium OPZZ, przewodniczący Rady OPZZ branży „Oświata i Nauka, prezes Związku Nauczycielstwa Polskiego, od stycznia 2020 pracami zespołu kieruje Lubomir Jurczak reprezentujący BCC-ZP.

OPZZ w zespole reprezentowany jest obecnie przez Sławomira Broniarza oraz Urszulę Michalską. Wcześniej w skład zespołu wchodził z ramienia OPZZ: Barbara Smolińska, przewodnicząca Zrzeszenia Związków Zawodowych Służby Celnej RP od jego powołania do 23 lutego 2017 r., od tego dnia do 24 sierpnia 2018 r. Teresa Pszczółka, członek Prezydium OPZZ, przewodnicząca Federacji Związków Zawodowych Pracowników Gospodarki Komunalnej i Terenowej w Polsce, a od tego dnia do 31 grudnia 2019 r. Grzegorz Wysocki przewodniczący Związku Zawodowego Rolnictwa w RP.

Zespół odbył następującą liczbę posiedzeń:

2016	2017	2018	2019	2020
13	10	8	5	2*

*1 posiedzenie w formie videokonferencji

8. Zespół problemowy ds. międzynarodowych

Do 31 grudnia 2019 r. przewodniczącym zespołu był Bogdan Kubiak reprezentujący NSZZ „Solidarność”, od stycznia 2020 pracami zespołu kieruje Janusz Pietkiewicz reprezentujący Pracodawców RP.

OPZZ w zespole reprezentowany jest od chwili jego powstania przez Jacka Du-

bińskiego, przewodniczącego Federacji Związków Zawodowych Marynarzy i Rybaków, przewodniczącego Rady OPZZ województwa zachodniopomorskiego i Piotra Ostrowskiego wiceprzewodniczącego OPZZ, w okresie do 31 maja 2018 r. dyrektora Wydziału Międzynarodowego Biura OPZZ (z przerwą w okresie od 15 stycznia 2019 r. do dnia 15 stycznia 2020 r. kiedy członkiem tego zespołu była Katarzyna Duda z Wydziału Polityki Społecznej, Rynku Pracy, Ubezpieczeń i Zdrowia Biura OPZZ).

Zespół odbył następującą liczbę posiedzeń:

2016	2017	2018	2019	2020
3	2	2	2	0

9. Doraźny zespół ds. zamówień publicznych

Od grudnia 2015 r. do października 2017 r. przewodniczącym zespołu był Marek Kowalski reprezentujący Konfederację Lewiatan, a następnie Dobrawa Bładun reprezentująca też tą Konfederację, od stycznia 2019 r. przewodniczącym zespołu jest Wojciech Hartung, także reprezentujący Konfederację Lewiatan.

OPZZ w zespole jest reprezentowany od chwili jego powołania przez Katarzynę Pietrzak z Wydziału Polityki Gospodarczej i Funduszy Strukturalnych Biura OPZZ oraz przez Piotra Sadowskiego przewodniczącego Związku Zawodowego Inżynierów i Techników, który zastąpił w dniu 13 września 2018 r. Krzysztofa Morawskiego przewodniczącego Związku Zawodowego Pracowników Drogownictwa będącego członkiem zespołu od 15 czerwca 2017 r., który z kolei zastąpił z tym dniem Zbigniewa Kaniewskiego, przewodniczącego Federacji NSZZ Przemysłu Lekkiego, który był członkiem zespołu od jego powołania.

Zespół odbył następującą liczbę posiedzeń:

2016	2017	2018	2019	2020
12	13	5	2	1

10. Zespół doraźny ds. projektu ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej oraz projektu ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej.

Zespół zakończył działalność zgodnie z uchwałą w 2017 r. Został przekształcony w podzespół ds. Krajowej Administracji Skarbowej działający w ramach zespołu problemowego ds. usług publicznych.

Przewodniczącym zespołu doraźnego od jego powołania w kwietniu 2016 r. był Jerzy Wielgus reprezentujący NSZZ „Solidarność”, a od 2017 r. przewodniczącym podzespołu był Tomasz Ludwiczak także reprezentujący NSZZ „Solidarność”.

OPZZ w składzie zespołu reprezentowali Arkadiusz Pytlak, p.o. przewodniczącego Zrzeszenia Związków Zawodowych Służby Celnej RP i Małgorzata Jarczyk, przewodnicząca Związku Zawodowego Skarbowców, a po przekształceniu w podzespół Sławomir Kołodko, przewodniczący Zrzeszenia Związków Zawodowych Służby Celnej RP, który zastąpił w sierpniu 2020 r. Arkadiusza Pytlaka oraz Małgorzata Jarczyk, przewodnicząca Związku Zawodowego Skarbowców,

Zespół odbył następującą liczbę posiedzeń:

2016	2017	2018	2019	2020
7	1	8	10	1

11. Zespół doradczy ds. Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju

Został powołany w październiku 2016 r., a jego przewodniczącym został Rafał Baniak reprezentujący Pracodawców RP, a następnie Arkadiusz Pączka też z tej organizacji. Zespół zakończył działalność w grudniu 2019 r.

OPZZ w składzie zespołu reprezentowali Norbert Kusiak, dyrektor Wydziału Polityki Gospodarczej i Funduszy Strukturalnych Biura OPZZ oraz Aleksander Motyka, przewodniczący Związku Zawodowego Dyżurnych Ruchu PKP.

Zespół odbył następującą liczbę posiedzeń:

2016	2017	2018	2019
1	7	3	3

12. Podzespół ds. służb mundurowych działający w ramach zespołu problemowego ds. usług publicznych

Rozpoczął działalność w dniu 21 kwietnia 2016 r., a jego przewodniczącym został Mariusz Tyl, którego później zastąpił Rafał Jankowski. Obaj reprezentowali FZZ.

OPZZ w składzie zespołu reprezentowany jest przez Krzysztofa Oleksaka, członka Prezydium OPZZ, przewodniczącego Związku Zawodowego Strażaków „Florian” i Arkadiusza Pytlaka ze Zrzeszenia Związków Zawodowych Służby Celnej RP.

Zespół odbył następującą liczbę posiedzeń:

2016	2017	2018	2019	2020
5	3	1	2	0

13. Podzespół ds. ochrony zdrowia działający w ramach zespołu problemowego ds. usług publicznych

Rozpoczął działalność w dniu 28 marca 2017 r., a jego przewodniczącym jest Lubomir Jurczak reprezentujący BCC.

Aktualnie OPZZ w składzie zespołu reprezentowany jest przez Tomasza Dybka, przewodniczącego Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników Fizjoterapii (do 19 grudnia 2018 r. członkiem podzespołu była Urszula Michalska przewodnicząca Rady OPZZ branży „Usługi Publiczne”, przewodnicząca Federacji Związków Zawodowych Pracowników Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej) i Renatę Górną, dyrektor Wydziału Polityki Społecznej, Rynku Pracy, Ubezpieczeń i Zdrowia Biura OPZZ.

Zespół odbył następującą liczbę posiedzeń:

2017	2018	2019	2020
12	10	9	2

14. Podzespół ds. reformy polityki rynku pracy

Przewodniczącym podzespołu od stycznia 2020 r. jest Michał Podulski reprezentujący Pracodawców RP, a wcześniej funkcję tę pełnił Grzegorz Tokarski, też reprezentujący tą Konfederację.

OPZZ w podzespole był reprezentowany od jego powołania do dnia 30 stycznia 2020 r. przez Bogdana Grzybowskiego, dyrektora Wydziału Polityki Społecznej, Rynku Pracy, Ubezpieczeń i Zdrowia Biura OPZZ i Joannę Dąbrowską Smardzewską z Rady OPZZ województwa mazowieckiego, a od tej daty przez Katarzynę Dudę z Wydziału Polityki Społecznej, Rynku Pracy, Ubezpieczeń i Zdrowia Biura OPZZ i Magdalenę Durę, wiceprzewodniczącą Federacji Związków Zawodowych Metalowców i Hutników w Polsce.

15. Grupa robocza ds. europejskiego dialogu społecznego

Została powołana w ramach zespołu problemowego ds. rozwoju dialogu społecznego. Na czele grupy stoją współprzewodniczący: Wojciech Ilnicki reprezentujący NSZZ „Solidarność” i Edyta Doboszyńska, reprezentująca Związek Rzemiosła Polskiego.

OPZZ nie skierowało do prac w grupie swojego członka. Obecnie w pracach grupy jako ekspert uczestniczy Adam Rogalewski, który zastąpił z dniem 15 stycznia 2019 r. Piotra Ostrowskiego, wiceprzewodniczącego OPZZ.

16. Grupa robocza ds. polityki środowiskowej państwa.

Grupa została powołana w ramach zespołu problemowego ds. polityki gospodarczej i rynku pracy. Jej przewodniczącym został Ryszard Pazdan, reprezentujący Business Centre Club – Związek Pracodawców.

Grupa nie odbyła żadnego spotkania, ponieważ organizacje nie skierowały do jego prac żadnego swojego przedstawiciela.

Inicjatywy ustawodawcze OPZZ wniesione do RDS

2015 r.

Inicjatywa ustawodawcza dotycząca ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz innych ustaw

2017 r.

Inicjatywa ustawodawcza dotycząca zmiany ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy.

2019 r.

Inicjatywa ustawodawcza dotycząca zmiany ustawy o emeryturach i rentach z FUS wprowadzającą możliwość przechodzenia na emeryturę po przepracowaniu 35 lat przez kobiety i 40 lat przez mężczyzn.

Warszawa, listopad 2020 r.

JANUSZ JERZY GOŁĄB
Sekretarz Rady Dialogu Społecznego



więcej na: www.opzz.org.pl