

**Stanowisko**  
**Prezydium Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych**  
**z dnia 26 lutego 2008 roku**  
**w sprawie zakresu propozycji zmian w istniejącym ustawodawstwie**

Aktualna sytuacja w Polsce wywołała szeroką dyskusję nad sytuacją ruchu związkowego oraz możliwościami rozwiązywania występujących konfliktów. W ocenie OPZZ przyczyn tego zjawiska należy szukać w osłabieniu, w tym prawnym, związków zawodowych i dużym ich rozdrobnieniu. Przykłady wielu państw Unii Europejskiej pokazują, że dla właściwego budowania dialogu społecznego niezbędny jest silny partner po stronie reprezentacji pracowników, jakimi są związki zawodowe.

Słabość finansowa i rozdrobnienie związków zawodowych wpływają na zmniejszenie skuteczności oddziaływań w zakresie przekazu informacji i wiedzy oraz sprzyjają niekontrolowanemu protestom.

Uważamy, że niezbędne jest również dokonanie systemowych zmian w ustawodawstwie dotyczącym polityki społecznej i świadczeń społecznych oraz polityki wynagrodzeń i podatków.

Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom strony rządowej w zakresie rozwiązań systemowych, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych przedstawia swoje propozycje dotyczące proponowanego zakresu rozmów.

## **I. PROPOZYCJE ZMIAN W PRAWIE PRACY I USTAWIE O ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH**

### **1. Wzmocnienie reprezentatywności związków zawodowych w zakresie zbiorowego prawa pracy**

#### Istota problemu:

Zbyt duże rozdrobnienie związkowe, a w rezultacie brak spójnego oraz zgodnego współdziałania i podejmowania decyzji po stronie związkowej. Duża liczba podmiotów po stronie związkowej powoduje konflikty oraz wydłuża procedury negocjacyjne.

#### Propozycja zmian:

Zdecydowane wzmocnienie reprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych. Tylko one powinny mieć prawo występowania w imieniu pracowników w zbiorowych stosunkach pracy. Niereprezentatywne związki zawodowe reprezentowałyby swych członków jedynie w sprawach indywidualnych.

Możliwe rozwiązania co do określenia kryteriów reprezentatywności:

Wariant 1: uznanie za reprezentatywne jedynie organizacji przynależących do reprezentatywnych central związkowych w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (z zachowaniem progu procentowego – bez zachowania progu procentowego);

Wariant 2: uznanie za reprezentatywne organizacji przynależących do reprezentatywnych central związkowych w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego oraz określenie drugiego kryterium reprezentatywności dla niezrzeszonych organizacji związkowych np. 30% - 50% uzwiązkowienia u danego pracodawcy.

#### Forma:

Zmiana Kodeksu pracy, ustawy o związkach zawodowych, ustawy o sporach zbiorowych.

## **2. Określenie katalogu informacji dotyczących zakładu pracy przekazywanych na wnioski związków zawodowych**

### Istota problemu:

Obecnie zapisy ustawy o związkach zawodowych nakładają na pracodawcę obowiązek przekazania informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej. W praktyce pracodawcy nie informują o wielu istotnych sprawach zasłaniając się tajemnicą handlową czy ochroną danych osobowych.

### Propozycja zmian:

Określenie katalogu informacji dotyczących zakładu pracy przekazywanych na wnioski związków zawodowych.

### Forma:

Zmiana ustawy o związkach zawodowych.

## **3. Wzmocnienie organizacji związkowych na poziomie ponadzakładowym – przy złożonych strukturach przedsiębiorstw możliwość zawarcia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy przez ogólnopolski związek zawodowy**

### Istota problemu:

Wiele firm ma bardzo złożoną, często zmieniającą się strukturę organizacyjną i własnościową. Są więc sytuacje, w których zawarte wcześniej układy zbiorowe pracy trzeba dostosowywać do nowej sytuacji, a dla zawarcia nowego układu, po zmianach organizacyjnych w firmie, niezbędne jest dostosowywanie struktur związkowych lub wyłanianie wspólnych reprezentacji.

### Propozycje zmian:

Możliwość prowadzenia rozmów, nowelizacji lub zawarcia układu, w takiej sytuacji przez reprezentację wskazaną przez centralę związkową do której przynależy dana organizacja lub organizacje związkowe.

### Forma:

Zmiana Kodeksu pracy.

## **4. Umożliwienie wejścia w spór zbiorowy z podmiotem, który kształtuje środki pieniężne i wynagrodzenia poszczególnych grup zawodowych oraz podejmuje decyzje dotyczące przyszłości zakładu pracy.**

### Istota problemu:

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych bardzo wąsko zdefiniowała pojęcie pracodawcy. W obecnym stanie prawnym wiele grup zawodowych (nauczyciele, lekarze) ma ograniczone możliwości dochodzenia swych praw w formie sporu zbiorowego, ponieważ pracodawca w rozumieniu art. 3 k. p. nie dysponuje żadnymi kompetencjami w zakresie kreowania wysokości wynagrodzeń zatrudnionych przez siebie pracowników, a często wiele składników wynagrodzenia kształtują inne podmioty. Ustawa wyłącza zatem spod działania jej przepisów wszystkie te grupy zawodowe, których wynagrodzenia ustalane są na podstawie delegacji ustawowych w formie rozporządzenia płacowego wydawanego przez właściwego ministra. Ponadto niedostosowana do obecnych realiów gospodarczych definicja pracodawcy znacznie utrudnia osiągnięcie porozumienia w wielu zakładach pracy. Często pracodawcy nie powiadamiają PIP o trwającym sporze zbiorowym lub opóźniają to powiadomienie.

### Propozycje zmian:

Wprowadzić możliwość prowadzenia sporu zbiorowego z „rzeczywistym” pracodawcą, który kształtuje wynagrodzenia dla danej grupy zawodowej oraz wprowadzenie nowej definicji pracodawcy. Należy się zastanowić nad skorzystaniem z katalogu pojęciowego funkcjonującego w ustawie o europejskich radach zakładowych.

Możliwość zgłoszenia sporu zbiorowego do PIP przez każdą ze stron.

### Forma:

Zmiana Kodeksu pracy oraz ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

## **5. Wprowadzenie możliwości zrzeszania się w związkach zawodowych osób pracujących, a nie jak dotychczas pracowników**

### Istota problemu:

Wiele osób w Polsce wykonuje swą pracę na podstawie umów cywilnoprawnych lub samozatrudnienia. Wprowadzanie nowych form zatrudnienia powoduje, że grupa rzeczywistych pracowników jest znacznie szersza niż określonych w oparciu o obowiązujący Kodeks pracy.

### Propozycje zmian:

Umożliwienie ww. osobom wstępować do związków zawodowych.

### Forma:

Zmiana ustawy o związkach zawodowych.

## **6. Wprowadzenie możliwości tworzenia przez konfederacje związków zawodowych zakładowych organizacji związkowych**

### Istota problemu:

Brak jasno sprecyzowanej możliwości tworzenia przez konfederacje związków zawodowych własnych zakładowych organizacji związkowych.

### Propozycje zmian:

Wprowadzenie zapisu uprawniającego konfederacje związków zawodowych do tworzenia zakładowych organizacji związkowych na poziomie zakładu pracy, a przez to umożliwienie wstępowania do konfederacji osób fizycznych.

### Forma:

Zmiana ustawy o związkach zawodowych.

## **7. Wprowadzenie rozwiązań umożliwiających prawidłowe funkcjonowanie martwych aktualnie przepisów dotyczących ponadzakładowych układów zbiorowych pracy**

### Istota problemu:

Podstawowym problemem jest brak reprezentacji pracodawców w poszczególnych branżach gospodarki. W związku z tym ponadzakładowe układy zbiorowe pracy praktycznie nie są zawierane.

### Propozycje zmian:

Wprowadzenie zapisów ułatwiających powstawanie organizacji pracodawców. W ten sposób pojawi się, po stronie pracodawców, strona zdolna do zawarcia puzp.

### Forma:

Wprowadzenie stosownych regulacji prawnych do Kodeksu pracy oraz ustawy o organizacjach pracodawców.

## **8. Wzmocnienie roli i pozycji układów zbiorowych pracy**

### Istota problemu:

Wypowiedzenie układu zbiorowego pracy często dokonywane jest z naruszeniem przepisów prawa. W chwili obecnej praktycznie nie ma możliwości, aby w postępowaniu sądowym rozstrzygnąć spór co do zasadności i poprawności wypowiedzenia układu.

### Propozycja zmian:

Wprowadzenie możliwości oddania sprawy do sądu w sytuacji, gdy przyczyna lub skuteczność wypowiedzenia budzi wątpliwości. Jednocześnie przepis powinien przewidywać wydłużenie okresu obowiązywania układu do czasu orzeczenia sądu w tej sprawie.

### Forma:

Zmiana Kodeksu pracy.

## **9. Zmiana zasad dotyczących układów zbiorowych pracy w zakresie ich obowiązywania**

### Istota problemu:

Układy zbiorowe pracy zawierane są dla praktycznie wszystkich pracowników u danego pracodawcy, niezależnie od tego, czy są oni zrzeszeni w związkach zawodowych czy też nie.

### Propozycja zmian:

Wprowadzić zasadę, że beneficjentami układów zbiorowych pracy są jedynie członkowie tych związków zawodowych, które podpisały dany układ zbiorowy pracy.

### Forma:

Zmiana Kodeksu pracy.

## **10. Uznanie pakietów socjalnych za źródła prawa pracy**

### Istota problemu:

W doktrynie prawa pracy trwa spór o charakter prawny pakietu socjalnego (czy jest to porozumienie oparte na prawie pracy czy tylko umowa cywilnoprawna?). Prowadzi to do wielu nieporozumień i konfliktów co do charakteru i istoty pakietów. Zmiana zwiększy skuteczność ewentualnego dochodzenia praw przez pracowników objętych takimi porozumieniami i zwiększy ich zaufanie do tej formy umowy z pracodawcą.

### Propozycja zmian:

Wpisanie pakietu socjalnego jako źródła prawa pracy.

### Forma:

Zmiana art. 9 Kodeksu pracy.

## **11. Ograniczenie zatrudnienia na czas określony poprzez ograniczenie łącznego czasu zatrudnienia na umowach okresowych**

### Istota problemu:

Wielu pracodawców zatrudnia pracowników na umowy okresowe opiewające na wiele lat. W tej sytuacji nie ma możliwości, aby wystąpiły przesłanki do przekształcenia umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony.

### Propozycja zmian:

Wprowadzenie ograniczenia czasowego zatrudnienia na umowę o pracę na czas określony.

### Forma:

Zmiana Kodeksu pracy.

## **12. Wprowadzenie do Kodeksu pracy zapisu, że w przypadku negatywnej opinii zoz w sprawie zwolnienia pracownika, obowiązuje zasięgnięcie opinii reprezentatywnej centrali związkowej (w stosunku do organizacji tam zrzeszonych)**

### Istota problemu:

Pracodawcy często dokonują wypowiedzenia umowy w sposób, trybie lub okolicznościach niezgodnych z prawem pracy. Wiele organizacji zakładowych nie stać na obsługę prawną, stąd potrzeba wzmocnienia ich stanowiska przez centralę związkową do której przynależą.

### Propozycja zmian:

Wprowadzenie do Kodeksu pracy zapisu, że w przypadku negatywnej opinii zoz w sprawie zwolnienia pracownika, obowiązuje zasięgnięcie opinii reprezentatywnej centrali związkowej (w stosunku do organizacji tam zrzeszonych).

### Forma:

Zmiana Kodeksu pracy.

### **13. Pełniejsze uprawnienia pracownicze osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy**

#### Istota problemu:

Dostęp do szkoleń i innych uprawnień czy świadczeń pracowników niepełnozatrudnionych, w praktyce jest mniejszy niż pełnozatrudnionych. Obecnie, forma zatrudnienia w niepełnym wymiarze pracy jest coraz bardziej popularna. Problem więc będzie miał coraz większy zasięg.

#### Propozycja zmian:

Zrównanie w prawa dostępu do szkoleń i innych form pomocy oraz świadczeń dla pracowników, limitowane godziny nadliczbowe).

#### Forma:

Zmiana Kodeksu pracy.

### **14. Zwiększenie poczucia bezpieczeństwa zawodowego i socjalnego pracowników przebywających na urloпах macierzyńskich lub wychowawczych**

#### Istota problemu:

Pracownik idący na urlop macierzyński czy wychowawczy w pierwszej kolejności jest zagrożony zwolnieniem z pracy w przypadku powrotu z tych urlopow na swoje stanowisko pracy, obsadzone już przez innego pracownika. Wiele kobiet ogranicza macierzyństwo z obawy przed utratą miejsca pracy. Relatywnie krótkie urlopy macierzyńskie oraz niewielkie zasiłki dla rodzin pozostających w trudnej sytuacji pogarszają sytuację rodziny. Wymienione czynniki wpływają niekorzystnie na ilość urodzeń w Polsce.

#### Propozycja zmian:

Gwarancje zatrudnienia po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego. Zwiększenie wymiarów urlopow macierzyńskich i wychowawczych oraz zmiana systemu zasiłków,

#### Forma:

Zmiana Kodeksu pracy oraz ustawy o świadczeniach pieniężnych z tytułu choroby i macierzyństwa.

### **15. Wzmocnienie pozycji zakładowego prawa pracy**

#### Istota problemu:

Kodeks pracy i ustawa o związkach zawodowych określają tryb wprowadzania przez pracodawcę regulaminu pracy lub wynagradzania. Ten tryb jest jednak często naruszany.

#### Propozycja zmian:

Nieważność, z mocy prawa, regulaminu pracy oraz wynagradzania, jeżeli przy ich wprowadzaniu naruszono prawo.

#### Forma:

Zmiana Kodeksu pracy.

## **II. ŚWIADCZENIA SPOŁECZNE I ZABEZPIECZENIE EMERYTALNE**

### **16. Ustalanie zasad wypłaty emerytur ze środków zgromadzonych w Otwartych Funduszach Emerytalnych (OFE)**

#### Istota problemu:

Wprowadzona w 1999 r. reforma systemu emerytalnego stworzyła osobom urodzonym po 31 grudnia 1948 r. możliwość uzyskania obok repartycyjnej emerytury wypłacanej przez ZUS w ramach I filaru także emerytury kapitałowej wypłacanej w ramach II filaru. System kumulowania składek w ramach II filaru w Otwartych Funduszach Emerytalnych funkcjonuje już prawie 8 lat. Jego uzupełnieniem ma być system przyznawania i wypłaty emerytur finansowanych ze

skumulowanych składek określonych w projektowanej ustawie o emeryturach kapitałowych.

Propozycja zmian:

Uzyskanie konsensusu w sprawie rozwiązań proponowanych w projektach ustaw regulujących to zagadnienie.

Forma:

Przyjęcie nowych regulacji prawnych.

### **17. Przygotowywanie rozwiązania wcześniejszego przechodzenia na emeryturę dla osób pracujących w warunkach szczególnych lub o szczególnym charakterze**

Istota problemu:

Wcześniejsze emerytury przysługiwałyby ubezpieczonym urodzonym po 31 grudnia 1948 r. zatrudnionym na stanowiskach i przy pracach wymienionych w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. Nr 8, poz. 43, z późn. zm.).

Propozycja zmian:

Uzyskanie konsensusu w sprawie rozwiązań proponowanych w zakresie wcześniejszego przechodzenia na emeryturę osób zatrudnionych w szczególnych warunkach i szczególnym charakterze.

Forma:

Przygotowanie i uchwalenie projektu ustawy.

### **18. Podniesienie wysokości najniższych emerytur i rent**

Istota problemu:

Wysokość najniższych emerytur i rent ustalona została kwotowo w 1998 r. Wysokość tych świadczeń ulega podwyższeniu w terminach i na zasadach waloryzacji wszystkich świadczeń. Rozwiązanie to spowodowało, że ciągu 10 lat nastąpiło:

- powiększenie się różnic w wysokości świadczeń między najniższymi i najwyższymi;
- rozwarstwienie społeczne w środowisku świadczeniobiorców szczególnie między emerytami a rencistami z orzeczoną częściową niezdolnością do zatrudnienia;
- obniżenie siły nabywczej najniższych emerytur i rent;
- dalsza pauperyzacja osób uprawnionych do świadczeń najniższych, których wysokość jest niższa od minimum socjalnego, a dla osób o częściowej niezdolności do pracy – niższa od minimum egzystencji.

Propozycja zmian:

Ustalenie nowej wysokości świadczeń, niezależnie od ich corocznej waloryzacji.

Forma:

Przygotowanie i uchwalenie projektu ustawy nowelizującej ustawę o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

### **19. Wprowadzenie do prawa pojęcia „minimum socjalne” jako kategorii prawnej.**

Istota problemu:

Wysokość minimum socjalnego jest wyliczana dla kilku typowych kategorii rodzin przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych m.in. w oparciu o dane statystyczne opracowywane przez Główny Urząd Statystyczny. Opracowane i publikowane przez Instytut dane mają charakter badawczy i przynajmniej teoretycznie powinny służyć politykom do podejmowania decyzji w zakresie kształtowania minimalnych dochodów rodzin, zapewniającym im godne życie. W praktyce tak się nie dzieje. Ponad 50% społeczeństwa dysponuje dochodem na osobę niższym od minimum socjalnego, poziom najniższych świadczeń emerytalno-rentowych jest o kilkaset złotych niższy od tego minimum i zbliżony do minimum egzystencji. Wprowadzenie pojęcia minimum socjalnego jako kategorii prawnej spowoduje obowiązek określania przez rząd i parlament wysokości świadczeń w stosunku do tego minimum.

### Propozycje zmian:

Należy podjąć prace zmierzające do uzależnienia wysokości świadczeń przysługujących m.in. z przepisów ustaw o:

- emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych,
- pomocy społecznej,
- świadczeniach rodzinnych oraz
- Kodeksu pracy

od wysokości minimum socjalnego.

### Forma:

Nowelizacja przepisów szeregu ustaw.

## **20. Zasiłki dla bezrobotnych na godziwym poziomie**

### Istota problemu:

W większości krajów UE władze publiczne mają obowiązek zaoferować bezrobotnemu pracę, szkolenie lub zasiłek. Zasiłek jest oczywiście ostatnim „rozwiązaniem”, gdy nie mogą być zrealizowane dwa pierwsze. W krajach Unii Europejskiej 75% bezrobotnych otrzymuje zasiłki z ubezpieczenia od bezrobocia oraz zasiłki socjalne. Średnia wysokość zasiłku, który otrzymuje bezrobotny (łącznie z dodatkami socjalnymi, rodzinnymi i mieszkaniowymi) wynosi 55% przeciętnego wynagrodzenia. Polski system zabezpieczenia bezrobotnych różni się diametralnie od systemów dominujących w innych krajach. Po pierwsze, na ponad 1,7 mln bezrobotnych jedynie 250 tys. otrzymywało zasiłki, a więc tylko 14,0%, a 86% utraciło prawo do zasiłku. Warto przypomnieć, że 1990 r. 79% bezrobotnych otrzymywało zasiłki, a w 1995 r. jeszcze 55%.

Po wtóre, poziom zasiłków jest niezwykle niski w relacji do przeciętnego wynagrodzenia; wynosi on od 17% do 25% (w Polsce są trzy poziomy zasiłków: 403,36 zł, 504,20 zł i 605,04 zł brutto miesięcznie, w zależności od stażu pracy; zasiłki podlegają podatkowi od osób fizycznych). Poziom zasiłków odbiega znacznie od standardów międzynarodowych, które przyjmują, że powinny one mieścić się w granicach 40–50% przeciętnego wynagrodzenia (w zależności od sytuacji rodzinnej bezrobotnego).

Po trzecie, okres pobierania zasiłku, który wynosił w przeszłości 12–18 miesięcy, skrócono w większości powiatów (w ok. 75% powiatów) do 6 miesięcy.

### Propozycja zmian:

- Zmiana waloryzacji zasiłków i stopniowe ich podnoszenie.
- Zmiana zasad przyznawania zasiłków (objęcie zasiłkami znacznej części osób pozbawionych zasiłków).

### Forma:

Zmiany w rozdziale 15 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy związane ze świadczeniami dla bezrobotnych.

## **21. Instrumenty dotyczące rozwoju zasobów ludzkich**

### Istota problemu:

W obecnej chwili, na podstawie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, pracodawca w ramach posiadanych środków, może tworzyć zakładowy fundusz szkoleniowy. Fundusz szkoleniowy jest przeznaczony na finansowanie lub współfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców. Pomimo ustawowego obowiązku, pracodawcy nie zawsze uzgadniają z zakładową organizacją związkową wydatkowanie środków funduszu szkoleniowego i planu szkoleń.

### Propozycja zmian:

Wprowadzenie obowiązku tworzenia zakładowego funduszu szkoleniowego.

### Forma:

Zmiana art. 67 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

## **22. Współdziałanie związków zawodowych w dysponowaniu publicznymi środkami na aktywne przeciwdziałanie bezrobociu oraz aktywizację zawodową pracujących**

### Istota problemu:

W Polsce w dalszym ciągu utrzymuje się wysoka stopa bezrobocia. Środki z funduszu pracy oraz z dotacji Unii Europejskiej powinny być wykorzystywane także przez instytucje dialogu społecznego, zaliczane (zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) do instytucji rynku pracy. Zgodnie z art. 6 ust. 6 ww. ustawy instytucjami dialogu społecznego realizującymi zadania określone w ustawie są: organizacje i instytucje zajmujące się problematyką rynku pracy; organizacje związków zawodowych, pracodawców i bezrobotnych oraz organizacje pozarządowe współpracujące z publicznymi służbami zatrudnienia.

W chwili obecnej nie ma rozwiązań prawnych, umożliwiających zlecenie określonych działań np. związkom zawodowym.

### Propozycje zmian:

1. Dokonać nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy tak, aby pewne działania na rzecz aktywizacji bezrobotnych mogły być realizowane przez związki zawodowe i być finansowane ze środków Funduszu Pracy.

2. Wprowadzić w życie rozporządzenie ministra rozwoju regionalnego pozwalające realizować i finansować projekty przygotowane przez reprezentatywne organizacje związkowe i reprezentatywne organizacje pracodawców na rzecz wzmocnienia potencjału adaptacyjnego przedsiębiorców poprzez wspieranie nowych rozwiązań w zakresie: organizacji pracy, form świadczenia pracy zarządzania zmianą gospodarczą, promocji podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz społecznej odpowiedzialności biznesu.

### Forma:

Zmiana ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz wydanie stosownych aktów prawnych.

## **III. POLITYKA GOSPODARCZA I WZROST WYNAGRODZEŃ**

### **23. Podniesienie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę**

#### Istota problemu:

Obowiązująca wysokość płacy minimalnej nie gwarantuje obywatelom godnego poziomu życia. Każdego roku, w coraz większym stopniu, rozwierają się nożyce płacowe pomiędzy wynagrodzeniem minimalnym a przeciętnym. Oznacza to, że aby zrealizować zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy, dotyczące rocznych relacji minimalnego wynagrodzenia za pracę do przeciętnego wynagrodzenia brutto w gospodarce (50%), trzeba zwiększać płacę minimalną szybciej niż rosną płace przeciętne. Obecnie relacja pomiędzy minimalnym wynagrodzeniem a przeciętnym wynagrodzeniem oscyluje wokół 35-36%.

#### Proponowane zmiany:

Podniesienie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę do poziomu 50% przeciętnego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej.

#### Forma:

Zmiana ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

### **24. Ratyfikowanie przez Polskę art. 4 ust. 1 Europejskiej Karty Społecznej.**

#### Istota problemu:

Polska podpisując Europejską Kartę Społeczną w 1991 roku nie ratyfikowała jej art. 4 ust. 1,

regulującego prawo wszystkich pracowników do otrzymywania takiego wynagrodzenia, które zapewni im i ich rodzinom godziwy poziom życia. Gwarancje polskiego prawa ograniczają się jedynie do określenia minimalnego wynagrodzenia za pracę, co nie oznacza, że wynagrodzenie to można uznać za godziwe. Komitet Niezależnych Ekspertów Rady Europy za płacę godziwą uznał wynagrodzenie odpowiadające 60% przeciętnego wynagrodzenia w danym kraju.

Proponowane zmiany:

Rozpoczęcie prac zmierzających do określenia poziomu godziwego wynagrodzenia.

Forma:

Ratyfikacja art. 4 ust. 1 Europejskiej Karty Społecznej.

## **25. Zmiana zasad kształtowania wynagrodzeń u przedsiębiorców**

Istota problemu:

Zgodnie z przepisami ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego strony pracowników i pracodawców, w terminie do dnia 20 maja każdego roku, przedstawiają wspólną propozycję w sprawie wzrostu w następnym roku wynagrodzeń u przedsiębiorców. W przypadku nieosiągnięcia porozumienia w Komisji Trójstronnej wskaźniki przyrostu wynagrodzeń ustala Rada Ministrów. Rozwiązanie to ogranicza prawo pracowników do otrzymania wynagrodzeń wyższych, niż wynikające z ustalonych wskaźników. Pracodawcy bowiem nie wyrażają zgody na przekroczenie ustalonych przez Radę Ministrów wskaźników, nawet w sytuacji, gdy uzasadnia to dobra kondycja ekonomiczna przedsiębiorstwa.

Proponowane zmiany:

Wprowadzenie rozwiązań, zgodnie z którymi wskaźnik przyrostu wynagrodzeń ustalają, w drodze porozumienia, strony pracowników i pracodawców w Komisji Trójstronnej. Wskaźnik ten jest następnie rekomendowany stronom dialogu społecznego w ustalaniu wynagrodzeń u przedsiębiorców.

Forma:

Uchwalenie nowej ustawy o negocjacyjnym systemie przyrostu wynagrodzeń u przedsiębiorców.

## **26. Zwolnienie z opodatkowania składki członkowskiej wpłacanej na rzecz związku zawodowego oraz świadczeń wypłacanych z funduszy związkowych**

Istota problemu:

Składki na rzecz związków zawodowych opłacane są przez pracowników po opodatkowaniu w sytuacji, gdy składki opłacane na rzecz korporacji zawodowych lub organizacji zrzeszających pracodawców są zaliczane w koszty uzyskania przychodu. Nie są więc one de facto opodatkowane. Zasada równości wobec prawa wskazuje na potrzebę podobnego potraktowania członków związku opłacających składkę członkowską poprzez możliwość stosownych odliczeń podatkowych. Ponadto należy przypomnieć, że zasada odliczania od podatku kwot przekazanych na ważne cele społeczne obowiązuje już w polskim prawie.

Opodatkowanie świadczeń wypłacanych z funduszy związkowych ogranicza udzielanie pomocy członkom związku zawodowego poprzez ponoszenia dodatkowych kosztów przez otrzymującego pomoc w postaci podatku dochodowego. Dzieje się to w sytuacji gdy pomoc związkowa dla swoich członków ma charakter socjalny. Tym samym następuje również opodatkowanie funduszy związkowych, które tworzone są ze składek członkowskich opłacanych przez członków po opłaceniu podatku dochodowego. Dochodzi zatem do powtórnego opodatkowania podatkiem dochodowym od osób fizycznych.

Proponowane zmiany:

Wprowadzenie rozwiązań, które pozwoliłyby podatnikowi odliczyć kwotę składki płaconej na rzecz związku zawodowego od podatku lub przyjęcie innych rozwiązań, pozwalających osiągnąć podobny skutek oraz zwolnienie z podatku dochodowego od osób fizycznych wszystkich świadczeń związkowych o charakterze socjalnym i związanych z działalnością kulturalną, rekreacyjną i sportową.

Forma:

Zmiana ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

**27. Zwolnienie z podatku dochodowego od osób fizycznych pomocy socjalnej realizowanej w formie bonów uprawniających do ich wymiany na towary lub usługi, w tym tzw. bonów towarowych.**

Istota problemu:

Ustawa z dnia 12 listopada 2003 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz niektórych innych ustaw w znaczący sposób ograniczyła pracownikom dostęp do bonów towarowych finansowanych ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub funduszy związków zawodowych. Przepisy tej ustawy wprowadziły opodatkowanie bonów towarowych otrzymywanych przez pracowników, uderzając bezpośrednio w pracowników oraz ich rodziny, w tym przede wszystkim w osoby najbardziej potrzebujące. Przez wiele lat bony towarowe stanowiły ważną i efektywną formę pomocy oraz zmniejszania dysproporcji dochodowych wśród rodzin pracowniczych.

Proponowane zmiany:

Zwolnienie z podatku dochodowego od osób fizycznych wartości bonów uprawniających do ich wymiany na towary lub usługi, w tym tzw. bonów towarowych.

Forma:

Zmiana ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

**Prezydium  
Ogólnopolskiego Porozumienia  
Związków Zawodowych**