



IX KONGRES

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych

**PROGRAM
OGÓLNOPOLSKIEGO
POROZUMIENIA
ZWIĄZKÓW
ZAWODOWYCH
na lata 2018-2022**

Warszawa 24-25 maja 2018 roku

PROGRAM
Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych
na lata 2018-2022

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych jest organizacją pracowniczą konsekwentnie dążącą do realizacji w Polsce fundamentalnych zasad: wolności, równości, solidaryzmu społecznego, demokracji, tolerancji, sprawiedliwości społecznej, a także – pozbawionego jakichkolwiek wykluczeń – prawa do godnego życia, godnej pracy i płacy oraz godnej emerytury.

Związki zawodowe należą do najważniejszych podmiotów nowoczesnego państwa demokratycznego. Brak związków zawodowych lub ich słabość ma wpływ na jakość demokracji i społeczeństwa obywatelskiego. Liczne przykłady wyraźnie wskazują: tam gdzie związki zawodowe są silne, żyje się po prostu lepiej. Zdajemy sobie zatem sprawę, że wzmacniając Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych współtworzymy bardziej egalitarną i tolerancyjną Polskę w demokratycznej Europie.

Dokonująca się od 1989 roku transformacja ustrojowa doprowadziła do głębokich zmian w sferze gospodarczej, politycznej, społecznej i kulturowej. Nie negujemy, że wiele z nich miało charakter pozytywny. Zbyt wiele było jednak negatywnych konsekwencji, i to zarówno dla pracowników, jak i związków zawodowych. Dodatkowo, zmiany te posiadały silne oparcie w neoliberalizmie, który bezrefleksyjnie został zaadaptowany przez nowe elity polityczne. Ruch związkowy traktowany był jako zbędny balast minionej epoki, a powszechny indywidualizm, niczym nie skrępowana elastyczność i przedsiębiorczość miały być jedynymi wzorcami godnymi naśladowania. Głównym punktem odniesienia stały się interesy pracodawców, przedsiębiorców i biznesmenów. Promowano ideę, zgodnie z którą to, co dobre dla przedsiębiorców, równocześnie jest dobre dla całego społeczeństwa. Systematycznie powiększano listę ułatwień i przywilejów dla biznesu, a punkt widzenia pracowników przestawał mieć znaczenie. Jednocześnie wszystko to, co wspólne, publiczne, solidarne, opiekuńcze i społeczne było marginalizowane. Niestety neoliberalizm, pomimo jego skompromitowania się po kryzysie z 2008 roku, wciąż jest atrakcyjny dla wielu polityków i biznesmenów. Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych zawsze krytkowało powyższe tendencje i przeciwstawiało się przyjmowanym pod ich wpływem rozwiązaniom praktycznym.

Realizując w praktyce swoje postulaty, wykorzystując przy tym aktywność w pracach Rady Dialogu Społecznego oraz działalność wszystkich struktur, Ogólnopolskiemu Porozumieniu Związków Zawodowych i jego organizacjom członkowskim udało się w kadencji 2014-2018 uzyskać wiele korzystnych dla pracowników rozwiązań. Do najważniejszych należy zaliczyć:

- uzyskanie prawa do zrzeszania się w związkach zawodowych przez setki tysięcy osób wykonujących pracę w ramach umów cywilnoprawnych oraz samozatrudnionych;

- szybszy wzrost płacy minimalnej i wyłączenie z niej dodatku za pracę w porze nocnej oraz wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej;
- zwiększenie zakresu stosowania klauzul społecznych w zamówieniach publicznych;
- znaczne ograniczenie nieprawidłowości związanych z zatrudnianiem pracowników tymczasowych;
- powrót do poprzedniego wieku przechodzenia na emeryturę;
- wprowadzenie składki na ubezpieczenia społeczne od umów zleceń;
- utworzenie Krajowego Funduszu Szkoleniowego;
- przyjęcie Europejskiego Filaru Praw Socjalnych;
- utworzenie pierwszego w Europie Środkowo-Wschodniej związku zawodowego skierowanego do pracowników migrujących;

Każde stanowisko, opinia, uchwała czy apel Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych ma na celu realizację w praktyce fundamentalnej zasady godnej pracy i godnego życia dla wszystkich. Nie zgadzamy się, aby władze i instytucje publiczne pozostawiały obywateli samym sobie, z ich potrzebami i problemami. Przeciwstawiamy się pogłębianiu nierównowagi w relacji pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Związki zawodowe są kluczowe w kwestii ustanawiania partnerskich relacji w stosunkach pracy, przede wszystkim na poziomie zakładu pracy. Dla poprawy skuteczności ważne jest systematyczne powiększanie naszej bazy członkowskiej oraz wzrost znaczenia głosu związkowego i pracowniczego w opinii publicznej.

Szczególne wyzwanie dla ruchu związkowego stanowią zmiany na rynku pracy spowodowane gwałtownie postępującymi zmianami technologicznymi. Masowa cyfryzacja i robotyzacja, coraz powszechniejsze znaczenie platform i mobilnych aplikacji oraz praca od zlecenia do zlecenia (*gig economy*) już teraz wywierają wpływ na stosunki pracy. Od związków zawodowych będzie zależeć, na ile pozytywnie, a na ile negatywnie zmiany te wpłyną na pozycję pracowników na rynku pracy. Zagrożenia są często trudno rozpoznawalne i wymykają się utartym schematom. Potrzebne jest zatem wprowadzenie rozwiązań prawnych, które z jednej strony chroniłyby pracowników przed negatywnymi skutkami cyfryzacji, a z drugiej kontrolowałyby procesy cyfryzacji w taki sposób, żeby służyły one interesowi pracowników. Od Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych wymagać to będzie aktywnego włączenia się w debaty dotyczące tzw. sprawiedliwej cyfryzacji i Przemysłu 4.0 oraz elastyczności w budowaniu strategii i podejmowaniu decyzji w tej kwestii.

Znaczącym punktem odniesienia dla Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych jest idea Europy Socjalnej i dorobek Międzynarodowej Organizacji Pracy. Działalność międzynarodowa OPZZ, realizowana w duchu ponadnarodowej solidarności pracowniczej, podobnie jak nasza aktywność w ramach zinstytucjonalizowanych struktur dialogu społecznego na wszystkich szczeblach, są ważnymi mechanizmami wsparcia i realizacji praw i interesów ludzi pracy.

Za kluczowe dla Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych w nowej kadencji uznajemy:

1. **Szybszy wzrost wynagrodzeń.**
2. Zapewnienie bardziej sprawiedliwego i przejrzystego kształtu **minimalnego wynagrodzenia za pracę** poprzez wyłączenie z niego wszystkich dodatków.
3. Potrzebę zmniejszenia rozwarstwienia dochodowego poprzez **zwiększenie progresji podatkowej i wprowadzenie dodatkowych stawek podatku PIT.**
4. Działania na rzecz stabilizacji zawodowej pracowników, w tym wzmacnianie związkowego i państwowego **nadzoru nad warunkami pracy.**
5. Wprowadzenie do polskiego prawa pracy rozwiązania **sprzyjającego zatrudnieniu osób starszych**, których doświadczenie i umiejętności powinny być wykorzystywane na rynku pracy.
6. Realizację corocznego **zwiększania nakładów finansowych na ochronę zdrowia oraz edukację** ze środków publicznych.
7. **Poprawę wsparcia instytucjonalnego dla rodzin** wychowujących dzieci, w tym lepszą dostępność różnych form pomocy oraz wdrażanie dalszych rozwiązań ułatwiających godzenie życia zawodowego i rodzinnego.
8. Działania na rzecz znaczącego **podwyższania progów dochodowych uprawniających do świadczeń rodzinnych i świadczeń z pomocy społecznej z mechanizmem ich corocznej waloryzacji.**
9. **Wydłużenie urlopu wypoczynkowego do 32 dni**, co, w sytuacji przepracowania Polek i Polaków, pomoże w pełniejszej regeneracji sił pracownika po okresie wykonywania przez niego pracy, zmniejszy ryzyko wypadków przy pracy, zwiększy satysfakcję z pracy, a w konsekwencji wydajność.
10. Działania zorientowane na **systematyczne zmniejszanie tygodniowego wymiaru czasu pracy** z zachowaniem tego samego wynagrodzenia początkowo do 38, a następnie do 35 godzin.
11. Dążenie, w ramach walki z dumpingiem socjalnym i płacowym w Unii Europejskiej, do równego traktowania wszystkich pracowników w Unii Europejskiej, m.in. poprzez **wprowadzenie do polskiego i europejskiego prawa zasady równej płacy za tę samą pracę.**
12. Promowanie, w ramach szerszego programu rewitalizacji związków zawodowych, metod **organizowania pracowników wśród organizacji członkowskich OPZZ** oraz wsparcie merytoryczne podejmowanych inicjatyw ukierunkowanych na organizowanie pracowników w związkach zawodowych i zwiększanie ich potencjału.

Naczelnym postulatem OPZZ na lata 2018-2022 jest jednak **zwiększenie płac pracowników w Polsce.** Jego realizacja będzie miała wieloaspektowe, krótko- i długoterminowe korzyści, wyrażające się między innymi poprzez:

- poprawę warunków życia pracowników i ich rodzin;
- wzrost popytu wewnętrznego i powiązanego z nim wzrostu nowych miejsc pracy;

- zwiększenie wpływów podatkowych do budżetu państwa, a więc poprawę finansowania takich usług publicznych jak ochrona zdrowia i edukacja;
- wyższe emerytury.

Realizacja wymienionych zadań wymaga aktywności wszystkich członkiń i członków organizacji członkowskich OPZZ. Przyjęty przez IX Kongres „Program Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych na lata 2018-2022” jest obowiązujący dla wszystkich organizacji członkowskich OPZZ oraz jego struktur terytorialnych i branżowych.

Ważnym instrumentem realizacji programu jest dialog społeczny na wszystkich jego szczeblach. Skuteczny będzie jednak tylko wtedy, gdy wszystkie jego strony będą wykazywały dobrą wolę i gotowość do osiągnięcia porozumienia.

Dla realizacji powyższych wartości i kluczowych zadań za najważniejsze uznajemy:

W ZAKRESIE POLITYKI GOSPODARCZEJ

Razem na rzecz wyższych płac!

Dobra koniunktura gospodarcza i poprawa kondycji finansów państwa to najlepszy moment, aby przeprowadzić kompleksową reformę prawa podatkowego i zmienić politykę państwa w zakresie wynagrodzeń tak, by w kolejnych latach z efektów wzrostu gospodarczego mogli korzystać wszyscy.

Wynagrodzenia wiążą się integralnie z realizacją Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju (SOR), która definiuje m.in. negatywne skutki oparcia konkurencyjności rodzimej gospodarki o niskie koszty pracy i płace. Bez wątplenia państwo dysponuje instrumentami, które mogą wpływać na wzrost wynagrodzeń w gospodarce narodowej i na decyzje przedsiębiorców w tym zakresie. Używa ich jednak w niewystarczającym stopniu. Stan ten jest sprzeczny z fundamentalną tezą SOR, mówiącą o wyjściu Polski z pułapki średniego dochodu i wzroście zamożności obywateli. Dlatego najważniejszym celem polityki państwa w najbliższych latach powinno być tworzenie warunków dla wzrostu wynagrodzeń obywateli, z równoczesnym ograniczaniem rozpiętości dochodów.

Wyższa dynamika wzrostu wynagrodzeń jest w pełni uzasadniona, ponieważ Polska znajduje się w czołówce krajów, w których praca jest najniżej opłacana, pomimo że większość firmy osiąga zysk. Zysk ten powinien jednak być bardziej sprawiedliwie dzielony. Dane statystyczne pokazują, że udział płac w PKB w Polsce, na tle państw Europy Zachodniej, jest na bardzo niskim poziomie. Wynagrodzenia w wielu branżach nie rekompensują rosnącej wydajności pracy. Mamy także jedno z najniższych w Europie kosztów pracy wyrażanych w euro. Aż 66% pracujących zarabia poniżej przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. Dla zwiększenia dochodów Polki i Polacy chętnie podejmują dodatkową pracę, w wyniku czego jesteśmy w czołówce najdłużej pracujących narodów na świecie.

Polityka hamowania płac powoduje nie tylko niedobór wysoko wykwalifikowanych kadr, ale także niski poziom inwestycji i innowacyjności. Wciąż utrzymuje się

nieprzejrzystość zasad obliczania wysokości płacy minimalnej. Zasadne jest wyłączenie dodatku stażowego i innych dodatków z wynagrodzenia minimalnego, które powinno być kategorią jednoskładnikową, wynagrodzeniem zasadniczym.

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

- wypracowanie mechanizmu negocjacyjnego wzrostu wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw;
- „odmrożenie” wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz wypracowanie mechanizmu ich wzrostu w relacji do płacy średniej;
- zrealizowanie zapisu Pakietu Działań Antykryzysowych z 13 marca 2009 r., w którym strona rządowa zobowiązała się do stopniowego zwiększenia płacy minimalnej do poziomu 50% płacy przeciętnej;
- ratyfikowanie konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 131 w sprawie płacy minimalnej;
- ratyfikowanie i właściwe implementowanie przez Polskę art. 4 ust 1. Europejskiej Karty Społecznej, który m.in. zobowiązuje do zapewnienia pracownikom wynagrodzenia zapewniającego godziwy poziom życia;
- zwaloryzowanie wysokości najniższego wynagrodzenia za pracę, która pozostaje niezmiennie od 2003 roku (760 zł);
- wyrównanie różnic między wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn;
- zwiększenie stawki wynagrodzenia za pracę w niedziele i święta

Sprawiedliwe obciążenia podatkowe

Struktura i wysokość podatków dochodowych w Polsce od wielu lat pozostają niesprawiedliwe, co nie sprzyja zmniejszeniu rozwarstwienia dochodowego i urzeczywistnieniu konstytucyjnej zasady społecznej gospodarki rynkowej. Niezbędna jest więc kompleksowa reforma prawa podatkowego. OPZZ od wielu lat formułuje swoje postulaty w tym zakresie. Uważamy, że w pierwszej kolejności należy wprowadzić silniejszą progresję podatkową oraz wyższe pracownicze koszty uzyskania przychodu. Obecne spłaszczenie opodatkowania silnie preferuje osoby o wysokich dochodach, które płacą relatywnie niższy podatek PIT, a utrzymywane od wielu lat zamrożenie progów podatkowych oznacza realny wzrost opodatkowania i większe obciążenie osób o niskich dochodach. Obecnie przepisy dotyczące ustalania kwoty wolnej wymagają zmiany. Wzrost kwoty wolnej do 8000 zł powinien dotyczyć jak największej liczby podatników, a nie jak obecnie – jedynie 4 mln osób spośród 25 mln podatników.

Na wysoki poziom rozwarstwienia dochodowego oddziałuje także utrzymywanie podwyższonych stawek podatku VAT (8% i 23%). Stawki te zostały podwyższone w 2011 r o 1 pkt proc. i miały obowiązywać do końca 2013 r., Największe koszty tego wzrostu ponoszą osoby najbiedniejsze, gdyż podatek ten najbardziej obciąża gospodarstwa o niskich dochodach.

Przedsiębiorcy rozliczający się podatkiem liniowym są w korzystniejszej sytuacji niż etatowi pracownicy, choć bardzo często wykonują takie same zadania i czynności. Składki na FUS odliczają od innej podstawy niż pracownicy i mają możliwość zastosowania wyższych kosztów uzyskania przychodu (odliczają zakupy, koszty transportu i usług). To niesprawiedliwość w systemie podatkowym, którą także należy zlikwidować.

W tym zakresie OPZZ proponuje:

- wprowadzenie silniejszej progresji podatkowej poprzez wprowadzenie nowych stawek i progów podatkowych;
- zmianę zasad ustalania kwoty wolnej od podatku;
- znaczące podwyższenie pracowniczych kosztów uzyskania przychodów;
- przywrócenie stawek podatku VAT w wysokości 7% i 22%;
- zlikwidowanie 19% podatku liniowego PIT dla przedsiębiorców.

Partycypacja pracownicza jako kluczowy element społecznej gospodarki rynkowej

Partycypacja pracownicza jest ważnym prawem pracowników, dlatego powinna być wzmocniana i promowana w demokratycznym państwie. Jedną z istotniejszych jej form jest udział przedstawicieli załogi w radach nadzorczych i zarządach spółek. Zasada ta powinna dotyczyć nie tylko spółek publicznych, ale także prywatnych, jak ma to miejsce w innych państwach Unii Europejskiej.

OPZZ opowiada się za zwiększeniem znaczenia różnych form partycypacji pracowniczej w życiu społeczno-gospodarczym. Uważamy, że niezbędne jest podjęcie długofalowych działań mających na celu ich popularyzację między innymi poprzez działalność edukacyjną w szkołach oraz w dialogu z pracodawcami.

Zamówienia publiczne uwzględniające kwestie społeczne

System zamówień publicznych ma niebagatelny wpływ na funkcjonowanie gospodarki, standardy prowadzenia biznesu oraz warunki pracy i wynagrodzenia osób pracujących. Działania OPZZ w latach 2014-2018 skutkowały korzystnymi dla pracowników zmianami prawa zamówień publicznych. Kolejnym krokiem OPZZ będą działania na rzecz podniesienia jakości realizacji zamówień publicznych. W tym celu OPZZ podejmie wysiłki, aby:

- rozszerzyć obowiązek zatrudniania na umowę o pracę osób realizujących zamówienie na wszystkie zamówienia publiczne;
- firmy kształtowały zrównoważone łańcuchy dostaw poprzez odpowiednie stosowanie zamówień publicznych;
- ograniczyć skalę wyłączeń z prawa zamówień publicznych oraz wprowadzić większy nadzór i kontrolę tzw. zamówień *in house*, szczególnie pod kątem przestrzegania prawa pracy;

- preferować w zamówieniach publicznych podmioty, które opierają swój model działalności na zasadach społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw i zrównoważonym rozwoju, w tym na układach zbiorowych prawa pracy;
- nałożyć na spółki z udziałem Skarbu Państwa obowiązek stosowania prawa zamówień publicznych i zatrudnienia na umowę o pracę przy realizacji zamówień;
- wprowadzić obowiązek stosowania przez samorządy klauzul społecznych w zamówieniach publicznych zgodnie z Zaleceniem Rady Ministrów w tej sprawie;
- wprowadzić przepisy kształtujące solidarną odpowiedzialność wykonawców i podwykonawców za zrealizowanie kontraktu;
- ograniczyć w praktyce liczbę poziomów podwykonawstwa w realizacji zamówienia;
- zobligować zamawiających i generalnych wykonawców do uwzględniania całości kosztów pracy wynikających z obowiązującego prawa, a także wprowadzić ich solidarną odpowiedzialność za zobowiązania wynikające z umów zawartych z pracownikami;
- zwiększyć w praktyce zaangażowanie własne potencjału wykonawczego generalnego wykonawcy w realizację zamówienia,
- Polska ratyfikowała Konwencję nr 94 MOP dotyczącą postanowień o pracy w umowach zawieranych przez władze publiczne.

Składka związkowa odliczana od podatku

Związki zawodowe pełnią wiele istotnych funkcji w demokratycznym państwie prawa. Polki i Polacy potrzebują społeczeństwa obywatelskiego, w tym silnych i niezależnych związków zawodowych. Aby aktywność związkowa przynosiła wymierne korzyści i była skuteczna, niezbędni są zaangażowani społecznie i kompetentni ludzie oraz stabilne podstawy finansowania działalności.

W zakładzie pracy związki zawodowe reprezentują pracowników, bronią ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych. Podobnie jak organizacje pozarządowe, związki zawodowe 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.

Głównym źródłem finansowania działalności związków zawodowych są składki członkowskie. Składka członkowska opłacana jest przez członka organizacji związkowej po potrąceniu podatku dochodowego i składek na ubezpieczenie społeczne, podczas gdy składka członkowska na rzecz organizacji pracodawców zaliczana jest w koszty uzyskania przychodów przedsiębiorstwa. Członkowie związku zawodowego lub jego sympatycy, którzy chcą wesprzeć związek finansowo, nie mogą skorzystać z możliwości przekazania na jego rzecz 1% swojego podatku.

W związku z powyższym postulujemy:

- wprowadzenie rozwiązań, które pozwoliłyby podatnikowi odliczyć w rocznym zeznaniu podatkowym kwotę składki opłaconej na rzecz związku zawodowego lub ustanowienie innych rozwiązań pozwalających osiągnąć podobny skutek;
- umożliwienie przekazywania przez obywateli 1% podatku dochodowego na działalność związków zawodowych.

Sprawy klimatyczne sprawami pracowniczymi i związkowymi

W kwestii zmian klimatycznych oraz związanego z nią projektu przejścia w kierunku tzw. zielonej gospodarki toczy się ożywiona dyskusja w Europie i na świecie. Jest to temat trudny dla Polski, także dla polskich związków zawodowych, a w szczególności związków zawodowych w sektorze górnictwa i energetyki. OPZZ jest świadome wyzwań związanych ze zmianami klimatycznymi. Zgadza się, że na martwej planecie nie będzie miejsca dla godnej pracy i międzynarodowych standardów pracy. Dla Polski jednak, której gospodarka w zdecydowanym stopniu uzależniona jest od węgla, dla jej mieszkańców, pracowników i ich rodzin przejście w kierunku „zielonej gospodarki” może oznaczać być albo nie być, nawet w sensie egzystencjalnym. Pracownicy w Polsce muszą być jednoznacznie zapewnieni, że jakiegokolwiek zmiany w tej kwestii nie będą miały negatywnego wpływu na ich zatrudnienie i standardy życia.

Musimy zdawać sobie sprawę, że w odniesieniu do kwestii energii, Europa nie jest jednolita. Inaczej wygląda to np. we Francji, która zdominowana jest przez energię atomową, inaczej w Skandynawii, której gospodarki niemal całkowicie oparte są o odnawialne źródła energii, a inaczej w Polsce, gdzie zdecydowanie przeważają elektrownie węglowe. To oznacza, że projekt „zielonej gospodarki”, choć identyczny w sensie idei, w praktyce znaczy zupełnie co innego dla różnych krajów i regionów. Musimy zdawać sobie sprawę, że koszty, w tym niewątpliwe koszty społeczne, będą ponosiły głównie takie kraje jak Polska.

Europa nie może być naiwna. Unia Europejska musi naciskać na politykę ochrony klimatu na forum globalnym, ale w żadnym wypadku nie może godzić się na narzucanie sobie zbyt ambitnych ograniczeń. Bez wiążącego i jednoczesnego zaangażowania takich państw jak Chiny, Indie, czy Stany Zjednoczone – odpowiedzialne za znaczną większość emisji CO² – Unia Europejska nie powinna „wychodzić przed szereg”. Znacząco redukując emisję w Unii Europejskiej, bez równoczesnego zaangażowania innych państw, w skali globalnego ocieplenia nie robimy nic znaczącego, ale już bardzo dużo w kwestii ingerencji w infrastrukturę przemysłową takich krajów jak Polska, prowadząc jednocześnie do znaczącego wzrostu cen energii dla firm oraz pracowników i ich rodzin.

Nie zgadzamy się, aby w trudnym i kosztownym procesie przejścia, niektóre kraje zostały pozostawione same sobie ze swoimi problemami finansowymi i społecznymi. Pracownicy nigdy tego nie zaakceptują. Wsparcie i solidaryzm muszą oznaczać współodpowiedzialność za wszystkie kraje europejskie i za wszystkich europejskich pracowników, bez względu czy są zatrudnieni w sektorze „czarnym” czy „zielonym”. Kluczowa jest zatem zasada sprawiedliwej transformacji oraz znaczące finansowe wsparcie dla regionów i sektorów uzależnionych od węgla.

W ZAKRESIE POLITYKI SPOŁECZNEJ I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

Bezpieczeństwo socjalne

Obecnie instrumenty z zakresu polityki społecznej nie są na tyle elastyczne, by płynnie reagować na zmiany sytuacji ekonomiczno-społecznej. Relatywnie dobra koniunktura gospodarcza i poprawa kondycji finansów państwa pozwalają na kierowanie większych nakładów na politykę społeczną oraz realizację jej celów w sposób pełny, spójny i powszechny. Opiekuńczość zagwarantowana w Konstytucji RP oraz szeregu ustaw musi być zatem zwiększona.

Daleko posunięta i postępująca komercjalizacja usług zdrowotnych redukuje jeden z konstytucyjnych obowiązków państwa. Wolniejszym, ale podobnym procesom podlega edukacja. Brakuje kompleksowej polityki prorodzinnej. Świadczenia społeczne pozostają na najniższym poziomie ze wszystkich państw członkowskich UE. Świadczenia nie obejmują części rodzin, mających dochody poniżej minimum egzystencji.

Uwzględniając powyższe, OPZZ w nowej kadencji będzie zabiegało o:

- „odmrożenie” odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych;
- podwyższenie zasiłków dla bezrobotnych, świadczeń przedemerytalnych, najniższych emerytur i rent oraz rent z tytułu niezdolności do pracy i rent socjalnych;
- nowelizację ustawy o emeryturach pomostowych, likwidującej wygasający charakter tej ustawy;
- uzależnienie możliwości przechodzenia na emeryturę od okresu ubezpieczenia;
- podniesienie wysokości emerytur poprzez zwiększenie o 25% emerytury zmarłego małżonka;
- podpisanie przez Polskę Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej w całości;
- ratyfikację i właściwą implementację przez Polskę Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej w całości, wraz z protokołem umożliwiającym składanie tzw. skarg zbiorowych przeciwko państwu;
- pełną ratyfikację i właściwą implementację Konwencji nr 102 MOP dotyczącej minimalnych norm zabezpieczenia społecznego;
- ratyfikację i właściwą implementację przez Polskę Konwencji nr 168 MOP oraz Zalecenia nr 176 dotyczących popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem;
- racjonalną koordynację systemu zabezpieczenia społecznego;
- zwiększenie środków na politykę społeczną w kolejnych budżetach państwa;
- podwyższenie progów dochodowych uprawniających do świadczeń rodzinnych oraz wysokości zasiłków rodzinnych i dodatków do tych zasiłków oraz wprowadzenia mechanizmu ich waloryzacji;
- podwyższenie zasiłków oraz progów dochodowych uprawniających do świadczeń z pomocy społecznej oraz wprowadzenia mechanizmu ich waloryzacji;

- opracowanie kompleksowej polityki prorodzinnej, uwzględniającej systemowe rozwiązania instytucjonalne na rzecz dostępności do żłobków i przedszkoli;
- korektę rządowego Programu „Rodzina 500 plus” zakładającą powszechność świadczenia wychowawczego i zwiększenie zakresu jego oddziaływania na grupy rodzin dotychczas nim nie objęte.

Zdrowe i bezpieczne środowisko pracy

Praca w bezpiecznych i higienicznych warunkach pracy to jedno z podstawowych praw pracowniczych. Pomimo prawnego zabezpieczenia bezpieczeństwa pracy, warunki pracy w Polsce są wciąż niezadowolające i odbiegają od standardów europejskich. Świadczą o tym wskaźniki wypadkowości. Dodatkowo, medycyna pracy w zakresie profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami nie spełnia należytej roli ochrony pracownika przed zagrożeniami. Wciąż wyzwaniem jest realizacja działań profilaktycznych ukierunkowanych na poszczególne grupy pracowników. Potrzebne są systemowe i interdyscyplinarne działania wzmacniające system ochrony pracy w Polsce.

Dlatego OPZZ, dbając o bezpieczeństwo pracownika w środowisku pracy, będzie:

- wzmacniać partnerską współpracę z Państwową Inspekcją Pracy i innymi organami nadzoru i kontroli w działalności kontrolno-prewencyjnej i szkoleniowej na rzecz poprawy warunków pracy;
- działać na rzecz zwiększenia skuteczności i efektywności działalności inspekcji pracy poprzez coroczne zwiększanie środków finansowych na jej działalność;
- wzmacniać status Społecznej Inspekcji Pracy i związkowy nadzór nad warunkami pracy w branżach i regionach;
- przeciwdziałać wypadkowości poprzez wzrost świadomości pracowników o zagrożeniach w pracy i zwiększać aktywność komisji powypadkowych badających okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy;
- popierać zmiany na rzecz zwiększenia roli medycyny pracy w zakresie profilaktycznej opieki zdrowotnej, w tym wobec zatrudnionych powyżej 55 roku życia;
- dążyć do ratyfikowania i właściwej implementacji przez Polskę Konwencji nr 139 MOP oraz Zalecenia nr 147 dotyczących zapobiegania i kontroli ryzyka zawodowego spowodowanego przez substancje i czynniki rakotwórcze, Konwencji nr 155 MOP (wraz z Protokołem z 2002 r.) oraz Zalecenia nr 164 dotyczących bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy oraz Konwencji nr 187 MOP i Zalecenia nr 197 dotyczącego struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy;
- przeciwdziałać zagrożeniom psychospołecznym w środowisku pracy poprzez promowanie dobrych praktyk oraz działalność szkoleniowo-prewencyjną;
- przeciwstawiać się jakimkolwiek przejawom dyskryminacji, w szczególności w środowisku pracy – ze względu na wiek, płeć, narodowość i pochodzenie etniczne, rasę, przynależność związkową, poglądy polityczne, religię i bezwyznaniowość, orientację seksualną, pochodzenie klasowe czy inne cechy i kategorie chronione prawem krajowym czy europejskim;

- dążyć do zapewnienia skutecznej ochrony przed dyskryminacją, molestowaniem oraz mobbingiem, a także ich skutkami, m.in. poprzez włączanie zapisów antydyskryminacyjnych i antymobbingowych do aktów prawa wewnątrz-zakładowego.

Najpierw pacjent – potem zysk!

Zdrowie powinno być obszarem największej troski społecznej. Należy też do jednej z najważniejszych wartości w życiu człowieka. To niestety obszar od lat szczególnie zaniedbany, zarówno finansowo, jak i organizacyjnie. Dzisiejsza rzeczywistość to nieakceptowane społecznie wydłużające się kolejki zagrażające życiu pacjentów, podzieleni płacowo pracownicy, chaos i brak całościowej wizji systemu w przyszłości. Fundamenty, na których powinien opierać się polski system ochrony zdrowia – równości, solidaryzmu społecznego i powszechności – zastępują drożące leki i postępująca komercjalizacja, w tym odpłatność za dostęp do ochrony zdrowia. Porozumienie ponad podziałami politycznymi jest potrzebne jak nigdy przedtem.

Według danych Komisji Europejskiej w 2020 roku będzie brakowało w Europie około 2 milionów pracowników ochrony zdrowia. Statystyki pokazują, że społeczeństwo Europy starzeje się, a to powoduje zwiększone zapotrzebowanie na pracowników specjalizujących się w opiece nad osobami starszymi. W Polsce nie istnieje spójna polityka ukierunkowana na tworzenie powszechnie dostępnej instytucjonalnej pomocy dla osób starszych i zależnych. Podobnie nie istnieje systemowa polityka kształcenia personelu opiekuńczego. OPZZ będzie oczekiwał od rządu inwestycji w infrastrukturę opiekuńczą jak również w edukację personelu opiekuńczego.

W swoich działaniach w obszarze polityki zdrowotnej OPZZ będzie dążyć do:

- corocznego zwiększania finansowania ze środków publicznych ochrony zdrowia, w tym zagwarantowania z budżetu państwa co najmniej 7% PKB,
- opracowania i przyjęcia przez rząd „Strategii na rzecz polityki kadrowej w ochronie zdrowia”, wobec dramatycznego deficytu kadrowego w wielu zawodach i specjalnościach;
- kontynuowania, w dialogu społecznym, prac na rzecz dalszego systemowego wzrostu wynagrodzeń wszystkich grup zawodowych w ochronie zdrowia;
- wspierania rozwoju różnych form instytucjonalnej i medycznej opieki nad osobami starszymi i zależnymi;
- przyjaznej dla kieszeni pacjenta polityki lekowej;
- zachowania państwowego charakteru ratownictwa medycznego oraz przywrócenie pionizacji Państwowej Inspekcji Sanitarnej w zakresie merytorycznym i finansowym;
- przywrócenia dialogu: ponadsektorowego, rzeczywistego, a nie pozorowanego, z upodmiotowieniem i równym traktowaniem wszystkich partnerów społecznych;
- systemowych rozwiązań edukacyjnych i infrastrukturalnych w obszarze opieki nad osobami starszymi.

Niepełnosprawni – pełnosprawni obywatele

Osoby i pracownicy z niepełnosprawnością stanowią znaczącą część naszego społeczeństwa. To ponad trzy milionowa grupa obywateli posiadająca orzeczenie o niepełnosprawności. Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, którą Polska ratyfikowała w 2012 roku, zapewnia równe i pełne korzystanie przez osoby niepełnosprawne z praw człowieka i podstawowych wolności obywatelskich. Bariery napotymane przez osoby z niepełnosprawnościami są w dużej mierze skutkiem złej organizacji przestrzeni lub nieodpowiedniego nastawienia ludzi i instytucji oraz wciąż niskiej świadomości społecznej. Praktyka pokazuje, że większość osób z niepełnosprawnościami pozostaje poza rynkiem pracy i nie uczestniczy w życiu społecznym.

Dlatego działania OPZZ w tym obszarze będą koncentrowały się w szczególności na:

- popieraniu przedsięwzięć na rzecz wsparcia osób z niepełnosprawnościami, w tym w obszarze rehabilitacji zawodowej i społecznej;
- dialogu i współpracy ze środowiskami zawodowymi i społecznymi działającymi na rzecz realizacji zasady równości i niedyskryminacji tej części społeczeństwa we wszystkich obszarach życia;
- wspieraniu inicjatyw reformujących system orzecznictwa w Polsce;
- stałej współpracy z Pełnomocnikiem Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych i Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych na rzecz realizacji działań wynikających z Karty Praw Osób Niepełnosprawnych oraz Konwencji o Prawach Osób Niepełnosprawnych.

Ambitna polityka mieszkaniowa

Polska nie potrafi poradzić sobie ze zjawiskiem głodu mieszkaniowego Polek i Polaków. Według szacunków na 1000 mieszkańców Polski przypada 350 mieszkań, przy średniej UE 500 mieszkań. Dodatkowo, zdaniem ekspertów aż pięć milionów osób mieszka w warunkach niespełniających podstawowych standardów.

Programów mieszkaniowych nie da się budować w oparciu o nieprzemysłane, doraźne działania nastawione na sukces propagandowy. Każdy program mieszkaniowy państwa powinien mieć charakter długofalowy. Jego ewentualne konsekwencje są odłożone w czasie. Tylko wtedy należy spodziewać się najbardziej trwałych i wartościowych efektów takiego programu.

Nie da się rozwiązać problemu mieszkaniowego wyłącznie mechanizmami rynkowymi. Te zawsze będą powodowały koncentrację deweloperów na budowie mieszkań na sprzedaż. Dla uboższej części społeczeństwa oznacza to brak mieszkania, a dla zamożniejszej – czasem nawet kilkudziesięcioletni kredyt, ze wszystkimi tego – także psychologicznymi i społecznymi – konsekwencjami.

Mieszkanie powinno być prawem każdego obywatela. Osią każdego wartościowego programu mieszkaniowego musi być likwidacja bądź ograniczenie niezaspokojonego popytu na mieszkania w grupie osób i rodzin o niskich i średnio-niskich dochodach. W

polskich realiach wymaga to zastosowania kilku mechanizmów ekonomicznych i połączenia niektórych z nich z właściwie prowadzoną polityką społeczną.

Podstawą programu mieszkaniowego dla najuboższych uposażonych powinien być program mieszkań na wynajem, uzupełniany programami budowy mieszkań socjalnych, a dla osób o średnio-niskich dochodach programy oparte o działania spółdzielczości mieszkaniowej.

Program mieszkaniowy powinien uwzględniać potrzeby wewnętrznej polityki migracyjnej.

W ZAKRESIE POLITYKI RYNKU PRACY, PRAWA PRACY I PRAWA ZWIĄZKOWEGO

Poważnym problemem rynku pracy jest jego segmentacja, polegająca na istnieniu grup pracowniczych, których stabilność zatrudnienia jest wysoka i równolegle grup, które pracują i żyją w warunkach dużej niestabilności (tzw. prekariat). Utrzymywanie się tego podziału uderza w zasady sprawiedliwości oraz wywołuje zagrożenie dla ładu społecznego. Często w miejscach pracy dochodzi do skandalicznych zjawisk wyzysku pracowników. Pracodawcy, dążący do maksymalizacji zysków, przestają dbać o zapewnienie podstawowych praw dla osób zatrudnionych. Niepewne, nietypowe i pozbawione ochrony formy zatrudnienia wyłączają miliony pracowników z objęcia przepisami prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Brak bezpieczeństwa w zatrudnieniu obok niskich wynagrodzeń jest główną przyczyną emigracji Polek i Polaków.

Liczba osób wykonujących pracę na podstawie zatrudnienia niepracowniczego w Polsce jest zbyt duża, a poziom ochrony praw daleko niewystarczający. Należy zatem wzmocnić działania w celu jak najszybszego opracowania systemu ochrony takiego zatrudnienia, zapewnienia właściwego nadzoru nad warunkami wykonywania pracy zarobkowej oraz w zakresie bhp. W czerwcu 2015 roku OPZZ wygrał sprawę przed Trybunałem Konstytucyjnym, w wyniku czego pracujący na podstawie umów cywilnoprawnych i samozatrudnieni otrzymali prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych. Setki tysięcy osób wykonujących pracę zarobkową w Polsce otrzymało możliwość lepszej i skuteczniejszej obrony swoich praw i interesów. Należy jednak prowadzić dalsze działania na rzecz prawidłowego wdrożenia wyroku Trybunału Konstytucyjnego do prawa związkowego.

Z tego względu OPZZ będzie zabiegało o:

- ograniczenie patologii związanych z elastycznym rynkiem pracy oraz dążenie do upowszechnienia zatrudniania w ramach stosunku pracy, m.in. poprzez wprowadzenie zasady „domniemania istnienia stosunku pracy” oraz przyznania 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;
- wzmocnienie prawnej ochrony zatrudnienia;
- szybszy dostęp do Funduszu Gwarantowanych Świadczeń pracowniczych;
- likwidację barier w zatrudnianiu osób młodych;

- wdrożenie kompleksowego programu w zakresie uzyskiwania kwalifikacji, uznawania formalnej i nieformalnej nauki oraz porównywalności kwalifikacji;
- likwidację bezpłatnych praktyk i staży, poprzez uznanie zasady obowiązku wynagradzania każdego rodzaju pracy.

Kluczowymi dla OPZZ stają się działania na rzecz przestrzegania prawa na rynku pracy. Ważnym instrumentem w tym zakresie jest Państwowa Inspekcja Pracy. Skala zadań i wyzwań wymaga jednak wzmocnienia skuteczności oraz efektywności jej działań. Za szczególnie istotne w tej kwestii uznajemy:

- likwidowanie barier utrudniających postępowanie kontrolne, a poprzez zmiany przepisów zniesienie obowiązku wcześniejszego informowania pracodawcy o zamiarze przeprowadzenia kontroli przez inspektorów pracy;
- zwiększenie sankcji nakładanych na pracodawców przez inspektorów pracy za naruszenia prawa pracy i bhp.

Wydłużenie urlopu wypoczynkowego

OPZZ będzie dążyło do wydłużenia urlopu wypoczynkowego do 32 dni, co, w sytuacji przepracowania Polaków i Polek, pomoże w pełniejszej regeneracji ich sił po okresie wykonywania pracy, zmniejszy ryzyko wypadków przy pracy, zwiększy satysfakcję z pracy, a w konsekwencji wydajność.

Według danych OECD Polska znajduje się w czołówce najbardziej zapracowanych państw świata. Przy zbyt dużym obciążeniu pracą i przemęczeniu pracownika, wydłużeniu czasu pracy oraz licznych negatywnych czynników w środowisku pracy, aktualny ustawowy wymiar urlopu wypoczynkowego nie gwarantuje przywrócenia pracownikowi pełnej zdolności do pracy. W związku z powyższym, obecny wymiar urlopu wypoczynkowego jest niewystarczający. Nie zapewnia bowiem pełnej regeneracji sił pracownika po okresie wykonywania przez niego pracy oraz nie służy ochronie jego zdrowia.

Ograniczenie czasu pracy – docelowo do 35 godzin tygodniowo

W kontekście przepracowania Polaków i Polek oraz mając na względzie postęp społeczny, wzrost wydajności, postępującą cyfryzację i robotyzację nie wydaje się konieczne, aby pracownicy musieli pracować 40 godzin tygodniowo. OPZZ proponuje systematyczne zmniejszanie tygodniowego wymiaru czasu pracy, z zachowaniem tego samego wynagrodzenia, początkowo do 38, a następnie do 35 godzin. Dzięki temu rozwiązaniu pracownicy będą mieli więcej czasu na sprawy pozazawodowe, rodzinne oraz udział w życiu obywatelskim i społecznym. Zyska na tym rodzina i społeczeństwo obywatelskie. Dodatkowo zmiana przyczyni się to do tworzenia nowych miejsc pracy.

Co najmniej dwie wolne niedziele w miesiącu

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.

Sprawny wymiar sprawiedliwości

Pracownik, chcąc dochodzić swych naruszonych praw, musi zmierzyć się z przewlekłością postępowania sądowego. Zła organizacja sądów pracy oraz praktyka pracodawców przedłużania spraw przed sądem oraz ponoszenie zbyt wysokich kosztów i opłat sądowych, w szczególności opłaty stosunkowej powodują znaczne ograniczenie skuteczności dochodzenia swoich praw przez pracowników.

Należy zatem wyeliminować bariery w tym zakresie oraz wprowadzić zmiany, które pozwolą uprawnionym skorzystać z szybszej, tańszej i przyjaźniejszej drogi postępowania sądowego.

Dla OPZZ nieakceptowalna jest także, utrzymująca się od lat, niska skuteczność działań prokuratury w zakresie ścigania przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, wynikających z art. 218 Kodeksu karnego (złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracowniczych). Oczekujemy od wymiaru sprawiedliwości sprawnego wypełniania obowiązków w zakresie prawa związkowego i pracowniczego oraz wzmocnienia współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z Prokuratorem Generalnym w tych obszarach.

Wzmocnienie układów zbiorowych pracy

Należy promować dialog społeczny prowadzony na każdym szczeblu, który przyczynia się do rozwoju prawa pracy i zachowania pokoju społecznego. OPZZ będzie dążyło do wzmocnienia funkcji i znaczenia wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy. W tym zakresie szczególną wagę mają najważniejsze porozumienia zbiorowe, czyli ponadzakładowe i zakładowe układy zbiorowe pracy, które są podstawą stosunków pracy we wszystkich wysoko rozwiniętych państwach UE.

OPZZ będzie zatem prowadziło działania zmierzające do wprowadzenia w obręb prawa pracy stosownych mechanizmów, pozwalających na upowszechnienie praktyki zawierania układów zbiorowych pracy. Będziemy także dążyć do ratyfikacji przez Polskę

Konwencji nr 154 oraz Zalecenia nr 163 MOP dotyczących popierania rokowań zbiorowych.

Rozwiązywanie sporów zbiorowych wymaga zmian

Przepisy ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w praktyce niejednokrotnie powodują poważne utrudnienia w prowadzeniu procedury sporu. W celu właściwej realizacji praw i wolności związkowych widzimy zatem konieczność znowelizowania wielu przepisów tej ustawy, w tym m.in. nowego określenia stron sporu oraz prawa do jego wszczęcia, wprowadzenia szybkiej kontroli sądowej przedmiotu sporu zbiorowego, wskazania dodatkowych uprawnień mediatora czy wprowadzenia nowych zasad związanych z arbitrażem.

Minimalny dochód gwarantowany uzupełniony efektywną polityką pełnego zatrudnienia

Minimalny dochód gwarantowany, traktowany jako forma prawa socjalnego przynależnego każdemu człowiekowi, stanowi jedną z dróg walki z ubóstwem. Jest także czynnikiem zabezpieczającym przez innego rodzaju ryzykami, związanymi z obecnymi tendencjami na rynku pracy, które czynią stosunek pracy i życie społeczne niezwykle niepewnymi. W przyszłości, w sytuacji skrajnej niepewności na rynku pracy, może okazać się, że minimalny dochód gwarantowany będzie podstawową formą zabezpieczenia pracowników. OPZZ będzie uczestniczyło we wszelkiego rodzaju dyskusjach w tej sprawie. Uważamy jednak, że idea minimalnego dochodu gwarantowanego powinna być uzupełniana o skuteczną politykę pełnego i produktywnego zatrudnienia, która, w myśl zapisów Konstytucji RP, powinna być prowadzona bezpośrednio lub pośrednio, poprzez wpływ na przedsiębiorców i pracodawców przez władze publiczne.

Zrównoważona polityka migracyjna oraz integracja migrantów i pracowników mobilnych w związkach zawodowych

Od wielu lat obserwujemy znaczący wzrost liczby cudzoziemców pracujących w Polsce. Według różnych szacunków, w 2017 roku pracowało ich w Polsce około półtora miliona. Tym samym Polska z kraju emigracyjnego stała się krajem emigracyjno-immigracyjnym. Zdaniem OPZZ Polska potrzebuje zrównoważonej polityki migracyjnej, służącej jej mieszkańcom, polskiemu rynkowi pracy, jak również samym emigrantom. Polityka ta nie może przyczyniać się do dumpingu społecznego i zastępowania cudzoziemcami miejscowych pracowników. Wręcz przeciwnie, powinna wpływać m.in. na tworzenie nowych miejsc pracy, wzrost gospodarczy, pobudzanie inwestycji publicznych.

Pełne zastosowanie dla pracowników migrujących powinna mieć zasada „równa płaca za tę samą pracę w tym samym miejscu”. Bez względu na ich status prawny, pracownicy migrujący powinni otrzymywać wynagrodzenie adekwatne do ich kwalifikacji, umiejętności i wykształcenia, identycznie jak polscy pracownicy zatrudnieni na tych samych stanowiskach.

OPZZ uznaje, że:

- polityka migracyjna powinna być sprawiedliwa, a więc taka, która służy mieszkańcom kraju pochodzenia i kraju docelowego;
- sprawiedliwa polityka migracyjna wiąże się również z obowiązkiem niesienia pomocy uchodźcom, czyli obywatelom krajów dotkniętych konfliktami wojennymi, kryzysami gospodarczymi, klęskami żywiołowymi oraz katastrofami środowiska naturalnego na miejscu, a jeśli to nie jest możliwe, z zapewnieniem im bezpiecznego, czasowego pobytu w Polsce;
- polityka migracyjna powinna być powiązana z szeroko pojętą polityką integracyjną;
- praca przymusowa, jako forma obracania ludzi w niewolników, oraz handel ludźmi powinny być traktowane jako zbrodnie przeciwko ludzkości nie podlegające przedawnieniu.

OPZZ w swojej przyszłej polityce ukierunkowanej na pracowników mobilnych i migrujących:

- będzie zachęcało migrantów do wstępowania do związków zawodowych i angażowania się w działalność związkową;
- ukierunkowując się na wzmocnienie krajowego prawodawstwa w ramach międzynarodowych standardów pracy, będzie dążyło do ratyfikacji przez Polskę Konwencji nr 97, wraz z załącznikami, Konwencji nr 143 i Konwencji nr 189 MOP, a także właściwej ich implementacji, wraz z odpowiednimi Zaleceniami;
- będzie dążyło do ścisłej dwu lub wielostronnej współpracy z krajowymi konfederacjami związków zawodowych w innych państwach oraz związkowymi strukturami europejskimi i międzynarodowymi w celu obrony praw pracowników migrujących oraz podpisywania porozumień dotyczących wzajemnego uznawania członkostwa, na wzór przyjętego w listopadzie 2017 roku porozumienia z belgijską centralą FGTB-ABVV;
- wzorem niemieckiego projektu „Uczciwa Mobilność”, będzie domagać się publicznego finansowania dla działań związków zawodowych na rzecz pracowników migrujących.

Przyszłość pracy

OPZZ dostrzega zmiany związane z cyfryzacją, automatyzacją i robotyzacją. Z jednej strony zaciera się granica między tym co zawodowe i pozazawodowe. Praca nie ogranicza się już tylko do czasu spędzanego w zakładzie pracy, w biurze czy na spotkaniach biznesowych, ale wchodzi również w domenę życia prywatnego. Z drugiej strony, dzięki cyfryzacji, niektóre szkodliwe warunki pracy mogą ulec poprawie. Automatyzacja pomaga również pracownikom w wykonywaniu ich pracy, odciąża od najbardziej rutynowych i żmudnych zadań. Co prawda, w związku z cyfryzacją, niektóre miejsca pracy przestaną istnieć, inne zostaną zmienione, jednak cyfryzacja przyczyni się także do powstania nowych miejsc pracy. Cyfryzacja prawidłowo kontrolowana, może zatem sprzyjać poprawianiu warunków pracy i życia. Zmiany te powinny jednakże służyć nie tylko kapitałowi, ale głównie pracownikom. W międzynarodowej debacie związkowej pojawia się zatem hasło sprawiedliwej cyfryzacji. OPZZ uważa także, że potrzebne jest wprowadzenie

rozwiązań prawnych, które z jednej strony chroniłyby pracowników przed negatywnymi skutkami cyfryzacji, z drugiej kontrolowałyby te procesy i w taki sposób, żeby służyły również interesowi pracowników. Takie działania mogłyby polegać na m.in. na:

- uznaniu różnego rodzaju platform takich jak Uber czy Airbnb za pracodawców, a osoby świadczące pracę na ich rzecz – za pracowników;
- prawie do wyłączenia poczty elektronicznej, telefonu służbowego czy innego środka służącego do prowadzenia korespondencji w zakładzie pracy po godzinach pracy;
- ograniczeniu używania kamer czy innych środków służących do rejestrowania czynności pracownika w miejscu pracy.

Jednym z wyzwań w Polsce jest tzw. luka kompetencyjna, czyli nierównowaga pomiędzy umiejętnościami pracowników a potrzebami i wymaganiami pracodawców. Nabiera ona szczególnego znaczenia w kontekście szybko zmieniających się oczekiwań wynikających z postępu technologicznego. Polska stoi zatem wobec istotnego wyzwania długoterminowego, polegającego na stworzeniu odpowiedniego systemu uczenia się przez całe życie. Obowiązek podnoszenia swoich kwalifikacji spoczywa na pracownikach, ale dużą rolę w systemowych rozwiązaniach pełni państwo i jego agendy oraz aktywne włączenie się pracodawców i ich organizacji.

Prawa człowieka i zrównoważony rozwój

W dobie czwartej rewolucji przemysłowej (Przemysł 4.0) nie można zapominać, że nawet najbardziej zaawansowane technologie nie są wartością większą niż sam człowiek. Odpowiedzialny i zrównoważony rozwój jest możliwy wyłącznie w oparciu o poszanowanie najbardziej podstawowych praw – praw człowieka. Wychodząc z założenia, że to gospodarka powinna służyć człowiekowi, a nie człowiek gospodarce. Będziemy kontynuowali działania, aby wszystkie polskie przedsiębiorstwa oraz podmioty mające siedzibę na terytorium Polski szanowały prawa człowieka we wszystkich swoich działaniach. Jest to konieczne dla zapewnienia pracownikom godnej pracy i płacy. W tym zakresie kluczowe znaczenie będzie miało wdrożenie na poziomie krajowym, przyjętej w 2015 r. przez ONZ, „Agendy na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030” oraz „Krajowego Planu Działania na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dotyczący biznesu i praw człowieka na lata 2017-2020”.

Działania na rzecz ochrony praw człowieka nie przyniosą jednak dobrych rezultatów, jeśli nie zaangażuje się w nie sam biznes, w tym spółki Skarbu Państwa. Powinny one dawać przykład w zakresie społecznie odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej i kompleksowo opierać ją na zasadach etycznych i prospołecznych oraz przyjaznych środowisku. W szczególności OPZZ oczekuje uzależnienia prawa do skorzystania ze zwolnienia podatkowego przysługującego przedsiębiorcom realizującym nowe inwestycje od przestrzegania wysokich standardów prowadzenia działalności gospodarczej i zasad zrównoważonego rozwoju, w tym od kryteriów jakościowych związanych ze standardami pracy.

W ZAKRESIE EDUKACJI I NAUKI

Publiczna edukacja dobrej jakości w demokratycznym społeczeństwie

Polityka edukacyjna państwa powinna realizować rosnące aspiracje społeczne oraz służyć umacnianiu pozycji społecznej edukacji, jako jednej z najważniejszych dziedzin polityki państwa. Powinna być wypracowywana przy wsparciu nauczycieli. Celem tej polityki, będącej kluczowym elementem systemu usług publicznych, jest budowanie warunków dla całościowego rozwoju wszystkich obywateli, niezależnie od ich statusu społecznego i materialnego, pochodzenia etnicznego, wyznania i światopoglądu. Edukacja sprzyjać także powinna zmniejszaniu nierówności społecznych.

OPZZ będzie uczestniczyło w budowaniu wysokiego poziomu edukacji publicznej poprzez kontynuowanie działań na rzecz:

- zwiększenia nakładów na oświatę, w tym z budżetu państwa do poziomu 4% PKB,
- obrony publicznej oświaty samorządowej;
- wyrównywania szans edukacyjnych dzieci i młodzieży, w tym uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi;
- poprawy warunków nauki i pracy w szkołach i placówkach oświatowych;
- rozwoju współpracy szkolnictwa zawodowego z pracodawcami.

Dodatkowo OPZZ będzie podejmować działania na rzecz pracowników oświaty poprzez:

- działania na rzecz zrównania wysokości wynagrodzeń nauczycieli ze średnim poziomem płac w zawodach, do wykonywania których wymagane jest wyższe wykształcenie;
- wywieranie wpływu na rzecz wycofania regulacji prawnych obniżających status zawodowy nauczycieli;
- objęcie prawem do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego wszystkich nauczycieli oraz likwidacji wygasającego charakteru tego świadczenia;
- poprawę statusu zawodowego pracowników niepedagogicznych.

Inwestycje w naukę warunkiem rozwoju

Nie będzie dynamicznego rozwoju Polski bez rozwoju polskiej nauki. Możliwości wzrostu opartego na taniej sile roboczej wyczerpały się. Bez radykalnej zmiany kierunków inwestycji i położenia nacisku na innowacje, w tym na naukę, polska gospodarka przestanie się rozwijać.

Niedostatek środków finansowych, zaniedbania systemowe oraz utrzymywanie wieloszczeblowego modelu kariery akademickiej w obszarze nauki i szkolnictwa wyższego doprowadziły ten sektor do stanu zapaści. Objawia się on obniżeniem jakości kształcenia, dekapitalizacją majątku, zubożeniem większości pracowników uczelni wyższych, zbiurokratyzowaniem procedur awansu i rozwoju naukowego, niską efektywnością i utylitarnością nakładów na badania naukowe, a także niedostatecznym otwarciem na potrzeby gospodarki oraz oczekiwania i aspiracje społeczeństwa.

Dlatego domagamy się:

- znacznego zwiększenia wydatków państwa na edukację i naukę do poziomu przyjętego w strategii lizbońskiej i strategii Europa, 2020 czyli 3% PKB;
- ograniczenia obciążeń biurokratycznych oraz likwidacji zbędnych barier w rozwoju zawodowym i dostosowania modelu kariery naukowej do standardów przyjętych w państwach wysoko rozwiniętych i w Europejskiej Karcie Naukowca;
- podniesienia rangi pracowników nauki i danie młodym uczonym pełni praw;
- otwarcia szkolnictwa wyższego na otoczenie społeczno-gospodarcze.

OPZZ uznaje kształcenie w publicznych uczelniach wyższych jako dobro społeczne gwarantowane konstytucyjnie. W tym sensie rekomendujemy:

- zwiększenie liczby miejsc na studiach dziennych;
- wzmocnienie pozycji i autonomii publicznych szkół wyższych oraz dalszą unifikację rozwiązań systemowych dla sektora publicznego i niepublicznego;
- utrzymanie zasady nieodpłatnego kształcenia na studiach stacjonarnych w uczelniach publicznych;
- rozbudowanie systemu stypendiów socjalnych oraz przywrócenie socjalnej roli domom akademickim i stołówkom studenckim, tak by umożliwić podjęcie studiów najuboższym kandydatom;
- rozszerzenie systemu stypendiów fundowanych oraz zwiększenie środków na kredyty i pożyczki studenckie.

OPZZ aktywnie zaangażowane w politykę europejską

Europejski Filar Praw Socjalnych, proklamowany przez instytucje europejskie w listopadzie 2017 r. dowodzi, że Unia Europejska odchodzi od kursu zorientowanego wyłącznie na efektywność rynków. Do głosu dochodzą promowane od dawna postulaty związków zawodowych zwracające uwagę na potrzebę wzmocnienia Europy socjalnej. Proklamacja Filaru pozwala zatem myśleć poważnie o podniesieniu kwestii praw społecznych i pracowniczych w Europie na zdecydowanie wyższy poziom i akt ten powinien być traktowany jako początek procesu społecznej konwergencji UE. W procesie tym nie może zabraknąć Polski. W tym sensie OPZZ będzie wywierało wpływ na politykę polskiego rządu, aby w jak największym stopniu była ona ukierunkowana na implementację w Polsce wszystkich zasad Filaru.

W szerszym kontekście zauważamy, że od 2008 roku Unia Europejska kierowała się głównie zarządzaniem kryzysowym. Powodowało to zwiększenie roli państw członkowskich przy jednoczesnym usuwaniu w cień dorobku Komisji Europejskiej. Nieustanne skupianie się na rozwiązywaniu bieżących problemów sprawiło z kolei, że Unia Europejska odsuwała się od obywateli. Wydaje się, że Unia Europejska etap ten pozostawiła za sobą. Europie pomaga także coraz lepsza sytuacja gospodarcza. Unia Europejska ponownie zaczyna postrzegać siebie samą za kluczowego aktora globalnego, który w najlepszy sposób będzie umiał sobie poradzić sobie z negatywnymi skutkami

globalizacji i przywrócić obywatelom poczucie stabilizacji. Pomimo, że wprost i „z góry” nie zakłada się Unii „wielu prędkości”, to w debatach dopuszcza niejednorodny rozwój poszczególnych krajów członkowskich. To nie jest jednak dobra informacja dla polskich pracowników w sytuacji, gdy obecne działania rządu polskiego osłabiają pozycję Polski w Europie. To oznacza, że z punktu widzenia interesów Polski należy rozpocząć poważne dyskusje nad obecnością Polski w Unii Gospodarczo-Walutowej (Strefa Euro). OPZZ weźmie aktywny udział w debatach na ten temat.

Warunki uczciwej konkurencji w zakresie działalności gospodarczej, a także sprawiedliwe zatrudnienie, dobre miejsca pracy i równe prawa dla pracowników są nie tylko niezbędne dla zapewnienia sprawiedliwości społecznej i społecznej gospodarki rynkowej, ale również warunkiem na rzecz sprawnej integracji społeczno-gospodarczej oraz spójności różnych regionów i krajów w UE. OPZZ odrzuca argument, że polscy pracownicy i polskie przedsiębiorstwa mogą być konkurencyjni jedynie dzięki niskim kosztom pracy, w tym niskim płacom. OPZZ popiera zatem zasadę równej płacy za tę samą pracę w tym samym miejscu, która powinna odnosić się także do pracowników tego samego koncernu międzynarodowego.

Dla OPZZ niezwykle ważna jest harmonizacja „w górę” warunków płacowych, zatrudnienia i standardów socjalnych. OPZZ będzie aktywnie działało na arenie europejskiej w celu zrównania warunków pracy życia polskich pracowników z zachodnioeuropejskimi. We wszystkich krajach europejskich, w tym w Polsce, wynagrodzenie minimalne nie powinno być niższe niż 50% płacy średniej. Uważamy ponadto, że jeśli zależy nam na skuteczniejszej walce z dumpingiem socjalnym, musimy rozpocząć w Europie poważną dyskusję nad europejską płacą minimalną i europejskimi minimalnymi standardami socjalnymi.

OPZZ aktywnie zaangażowane w politykę europejską

Europejski Filar Praw Socjalnych, proklamowany przez instytucje europejskie w listopadzie 2017 r. dowodzi, że Unia Europejska odchodzi od kursu zorientowanego wyłącznie na efektywność rynków. Do głosu dochodzą promowane od dawna postulaty związków zawodowych zwracające uwagę na potrzebę wzmocnienia Europy socjalnej. Proklamacja Filaru pozwala zatem myśleć poważnie o podniesieniu kwestii praw społecznych i pracowniczych w Europie na zdecydowanie wyższy poziom i akt ten powinien być traktowany jako początek procesu społecznej konwergencji UE. W procesie tym nie może zabraknąć Polski. W tym sensie OPZZ będzie wywierało wpływ na politykę polskiego rządu, aby w jak największym stopniu była ona ukierunkowana na implementację w Polsce wszystkich zasad Filaru.

W szerszym kontekście zauważamy, że od 2008 roku Unia Europejska kierowała się głównie zarządzaniem kryzysowym. Powodowało to zwiększenie roli państw członkowskich przy jednoczesnym usuwaniu w cień dorobku Komisji Europejskiej. Nieustanne skupianie się na rozwiązywaniu bieżących problemów sprawiło z kolei, że Unia Europejska odsuwała się od obywateli. Wydaje się, że Unia Europejska etap ten pozostawiła za sobą. Europie pomaga także coraz lepsza sytuacja gospodarcza. Unia Europejska ponownie zaczyna postrzegać siebie samą za kluczowego aktora globalnego, który w najlepszy sposób będzie umiał sobie poradzić sobie z negatywnymi skutkami

globalizacji i przywrócić obywatelom poczucie stabilizacji. Pomimo, że wprost i „z góry” nie zakłada się Unii „wielu prędkości”, to w debatach dopuszcza niejednorodny rozwój poszczególnych krajów członkowskich. To nie jest jednak dobra informacja dla polskich pracowników w sytuacji, gdy obecne działania rządu polskiego osłabiają pozycję Polski w Europie. To oznacza, że z punktu widzenia interesów Polski należy rozpocząć poważne dyskusje nad obecnością Polski w Unii Gospodarczo-Walutowej (Strefa Euro). OPZZ weźmie aktywny udział w debatach na ten temat.

Warunki uczciwej konkurencji w zakresie działalności gospodarczej, a także sprawiedliwe zatrudnienie, dobre miejsca pracy i równe prawa dla pracowników są nie tylko niezbędne dla zapewnienia sprawiedliwości społecznej i społecznej gospodarki rynkowej, ale również warunkiem na rzecz sprawnej integracji społeczno-gospodarczej oraz spójności różnych regionów i krajów w UE. OPZZ odrzuca argument, że polscy pracownicy i polskie przedsiębiorstwa mogą być konkurencyjni jedynie dzięki niskim kosztom pracy, w tym niskim płacom. OPZZ popiera zatem zasadę równej płacy za tę samą pracę w tym samym miejscu, która powinna odnosić się także do pracowników tego samego koncernu międzynarodowego.

Dla OPZZ niezwykle ważna jest harmonizacja „w górę” warunków płacowych, zatrudnienia i standardów socjalnych. OPZZ będzie aktywnie działało na arenie europejskiej w celu zrównania warunków pracy życia polskich pracowników z zachodnioeuropejskimi. We wszystkich krajach europejskich, w tym w Polsce, wynagrodzenie minimalne nie powinno być niższe niż 50% płacy średniej. Uważamy ponadto, że jeśli zależy nam na skuteczniejszej walce z dumpingiem socjalnym, musimy rozpocząć w Europie poważną dyskusję nad europejską płacą minimalną i europejskimi minimalnymi standardami socjalnymi.

W ZAKRESIE POLITYKI WEWNĘTRZNEJ (SPRAW ORGANIZACYJNYCH)

Wzmocnienie uzwiązkowienia w Polsce i wspieranie organizowania pracowników

Od wielu lat obserwujemy w naszym kraju zmniejszanie się liczby członków związków zawodowych. Malejąca przynależność do związków zawodowych skutkuje nie tylko zmniejszeniem się liczby osób płacących składki, ale przede wszystkim ma negatywny wpływ na reprezentatywność związkową, a tym samym pozycję związków zawodowych w życiu społecznym i gospodarczym. Zmniejszająca się liczba członków, podobnie jak w innych krajach, powodowana jest różnymi – niezależnymi od samych związków zawodowych – czynnikami, m.in. zwiększającą się liczbą atypowych form zatrudnienia. W ostatnich latach powstało w Polsce wiele nowych miejsc pracy, co nie przełożyło się na zwiększenie poziomu uzwiązkowienia. Jeśli ten negatywny trend nie zostanie zatrzymany, w przyszłości może nie być w Polsce związków zawodowych.

Jednym ze skutecznych sposobów na zatrzymanie spadającego uzwiązkowienia jest wprowadzenie w życie, w ramach szerszego programu rewitalizacji związków zawodowych, spójnej metodologii organizowania pracowników, połączonej z systemem szkoleń związkowców. Organizowanie rozumiane jest nie tylko jako rekrutowanie nowych członków, ale także podnoszenie ich potencjału oddziaływania przez prowadzenie kampanii i wspieranie działaczy związkowych.

Biorąc pod uwagę doświadczenie konfederacji związkowych z innych krajów Europy i będąc świadomym, że organizowanie powinno się głównie odbywać na poziomie miejsca pracy, OPZZ:

- będzie promowało metody organizowania pracowników wśród swoich organizacji członkowskich;
- będzie wspierało merytorycznie organizacje członkowskie w inicjatywach organizowania pracowników;
- przygotuje materiały informacyjno-edukacyjne mające wspomóc organizacje członkowskie we wprowadzaniu metod organizacyjnych w ich działaniach;
- na wzór rozwiązań z innych krajów, w miarę możliwości finansowych oraz we współpracy z innymi podmiotami, stworzy Akademię Organizowania (AO), której rolą będzie szkolenie przyszłych organizatorów związkowych;
- utworzy fundusz na rzecz organizowania, z którego opłacane będą działania AO oraz inne działania na rzecz organizowania pracowników. Środki finansowe funduszu będą pochodziły z dobrowolnych wpłat organizacji członkowskich OPZZ oraz innych podmiotów;
- we współpracy z zainteresowanymi podmiotami, będzie uczestniczyło w inicjatywach światowych i europejskich związków zawodowych na rzecz organizowania pracowników.

Zwiększenie rozpoznawalności i zdolności OPZZ do prowadzenia wspólnych działań

Na skuteczność związków zawodowych ma wpływ ich prestiż oraz wiedza o podejmowanych przez nich działaniach wśród pracowników i społeczeństwie. Stąd niezbędna jest poprawa przepływu informacji o działalności OPZZ, jego inicjatywach oraz dokonaniach. Sprzyja temu zwiększanie obecności w mediach, w tym elektronicznych oraz identyfikowanie poszczególnych organizacji członkowskich jako współtworzących OPZZ.

Zdolność do prowadzenia wspólnych działań w ramach OPZZ to jeden z kluczowych warunków powodzenia realizacji naszych postulatów, w tym Programu przyjętego na IX Kongresie. Niezbędne jest więc doskonalenie form współpracy i prowadzenia wspólnych – dużych akcji.

IX Kongres

Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych

Warszawa 24 – 25 maja 2018 roku