



OGÓLNOPOLSKIE
POROZUMIENIE
ZWIĄZKÓW
ZAWODOWYCH

Konferencja OPZZ

FAKTY ZAMIAST MITÓW

– jak wiedza i dialog budują
społeczeństwo równości?

12 marca 2026, Wrocław



Co zawiera publikacja?

- Wprowadzenie do konferencji – Barbara Popielarz, Wiceprzewodnicząca OPZZ,
- Program konferencji,
- Kilka słów o Ogólnopolskim Porozumieniu Związków Zawodowych,
- Wybrane fragmenty Programu OPZZ na lata 2022-2027 dotyczące równego traktowania i sprawiedliwej transformacji gospodarki – wiodących tematów konferencji,
- Tematyka równego traktowania w zatrudnieniu oraz sprawiedliwej transformacji gospodarki w działalności OPZZ (wybrane przykłady).

Szanowni Państwo,

Niniejsza publikacja towarzyszy konferencji Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych pt. „Fakty zamiast mitów – jak wiedza i dialog budują społeczeństwo równości?”.

OPZZ od ponad 40 lat konsekwentnie inicjuje i prowadzi dialog społeczny, łącąc perspektywę pracowników z wymogami współczesnych zmian społecznych i gospodarczych. Cieszę się zatem, że również to wydarzenie spotkało się z pozytywną odpowiedzią szerokiego grona naszych partnerów – przedstawicieli związków zawodowych, administracji publicznej, samorządów, środowiska naukowego oraz organizacji społecznych. To pokazuje, jak istotny i aktualny jest temat równego traktowania w sferze zawodowej i osobistej oraz sprawiedliwej transformacji.

Chcieliśmy, aby konferencja stanowiła zaproszenie do dialogu. Zaproponowaliśmy spojrzenie na równość w miejscu pracy z perspektywy różnych uczestników życia publicznego, rozmowę o roli edukacji, prawa i praktyk w tworzeniu kultury równości oraz o wyzwaniach związanych z transformacją klimatyczną, której przeprowadzenie nie może prowadzić do nierówności.

Konferencję zatytułowaliśmy „Fakty zamiast mitów”, ponieważ w codziennej debacie o pracy, równości i bezpieczeństwie zbyt często posługujemy się uproszczeniami. Tymczasem za nimi stoją realni ludzie – ich doświadczenia, obawy oraz nadzieje na godną i bezpieczną pracę. OPZZ reprezentuje ludzi pracy i ich interesy, zamiast angażować się w abstrakcyjne spory i szuka porozumienia w dialogu społecznym.

Dla OPZZ równość nie jest hasłem ani teorią, to codzienna praktyka i odpowiedzialność. To konkretne pytania: czy pracownik może rzeczywiście korzystać ze swych praw? Czy kobieta i mężczyzna wykonujący tę samą pracę są traktowani jednakowo? Czy osoba z niepełnosprawnością, młody pracownik, migrant czy pracownik w wieku przedemerytalnym mają poczucie bezpieczeństwa i szacunku w miejscu pracy?

Równe traktowanie w zatrudnieniu to obowiązek prawny. Dyrektywy Unii Europejskiej dotyczące równości, przejrzystości wynagrodzeń oraz równowagi płci w organach decyzyjnych wprowadzają nowe mechanizmy monitorowania i egzekwowania tych zasad. Ich rolą jest wzmocnienie obowiązującego prawa, które obecnie nie jest powszechnie przestrzegane przez co nie przekłada się skutecznie na sprawiedliwe traktowanie i równość w miejscu pracy.

Równe traktowanie oraz poszanowanie różnorodności stanowią także zobowiązanie etyczne. To wyraz wdrażania w praktyce praw człowieka i element dojrzałości społeczeństw. Polityka publiczna musi wpływać na realną zmianę prowadzącą poprawy jakości życia społeczeństwa. Państwo jako pracodawca dla pracowników administracji publicznej powinno wyznaczać kierunek dla gospodarki w realizacji zasady równego traktowania, by działalność gospodarcza była odpowiedzialna społecznie. Musimy wspólnie i świadomie działać w celu tworzenia kultury, polityk i praktyk wspierających równość.

Kolejnym wyzwaniem jest transformacja klimatyczna, która nie jest procesem neutralnym społecznie. Już dziś wpływa na całe sektory gospodarki i dla wielu pracowników oznacza zagrożenie stabilności zatrudnienia, pogorszenie warunków pracy oraz nowe ryzyka dla zdrowia. Wobec strukturalnych zmian gospodarczych i społecznych szczególnego znaczenia nabiera koncepcja sprawiedliwej transformacji – takiej, która nie odbywa się kosztem pracowników a oznacza dobrze zaplanowany i przewidywalny proces. Związki zawodowe są i muszą pozostać kluczowym uczestnikiem tego procesu – strażnikiem interesów pracowniczych oraz partnerem w tworzeniu odpowiedzialnych rozwiązań. Bez ich udziału nie ma sprawiedliwej transformacji. Rolą związków zawodowych jest zadbanie, by transformacja klimatyczna była realizowana z poszanowaniem dla praw i interesów pracowników, z zachowaniem i wzmocnieniem dobrej jakości miejsc pracy.

Dostrzegamy również problem dezinformacji, która towarzyszy debatom na temat równości i polityki klimatycznej. Fatszywe narracje dzielą pracowników i osłabiają zaufanie do instytucji publicznych. Odpowiedzią na dezinformację musi być wiedza, rzetelne dane i odpowiedzialna rozmowa – właśnie taką zaproponowaliśmy w ramach konferencji OPZZ. Potrzebujemy bowiem dialogu opartego na faktach, a nie na mitach.

Publikacja, którą przygotowaliśmy specjalnie na naszą konferencję zawiera, między innymi, wybrane dokumenty dotyczące tematyki równości i sprawiedliwej transformacji wypracowane przez OPZZ i jego zespół problemowy – Zespół ds. równości. To jedynie niewielki fragment naszej działalności w obszarze, na którym koncentruje się konferencja i część pracy, której celem jest realizacja Programu OPZZ na lata 2022-2027.

Mam nadzieję, że przedstawione materiały wzbogacą nasze rozmowy podczas konferencji i okażą się przydatne w Waszej działalności społecznej. Zachęcam do korzystania z naszych mediów elektronicznych, gdzie na bieżąco publikujemy informacje na temat działalności OPZZ i jego stanowiskach.

Konferencja wpisuje się długą działalność OPZZ na rzecz poprawy warunków pracy w Polsce. Jej organizacja nie byłaby możliwa bez zaangażowania i współpracy Patronów Honorowych, Patronów Medialnych i Partnerów, za przychylność których dziękuję.

Jestem przekonana, że bez dialogu społecznego nie ma trwałych i sprawiedliwych rozwiązań, liczymy zatem na dalszą współpracę z Państwem w sprawach ważnych dla pracowników i społeczeństwa.

Barbara Popielarz
Wiceprzewodnicząca OPZZ

Program konferencji OPZZ pt. „Fakty zamiast mitów – jak wiedza i dialog budują społeczeństwo równości?”



12 marca 2026 r.

Centrum Kongresowe Politechniki Wrocławskiej
Budynek D-20, ul. Janiszewskiego 8, 50-372, Wrocław
godz. 10.00-17.00

Patronat honorowy:

Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, Minister Klimatu i Środowiska,
Państwowa Inspekcja Pracy, Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorstw,
Marszałek Województwa Dolnośląskiego, Prezydent Wrocławia.

Patronat medialny:

Telewizja Polska S.A. Oddział Wrocław, Radio Wrocław S.A.

Partnerzy: Miasto Wrocław, Miasto i Gmina Bogatynia, Ochotnicze Hufce Pracy,
Federacja Niezależnych Samorządnych Związków Zawodowych Przemysłu Lekkiego,
Fundacja „Wsparcie”, Fundacja im. Friedricha Eberta, Rada OPZZ Województwa
Dolnośląskiego, Związek Nauczycielstwa Polskiego, Relax-Tour Sp. z o.o.,
Neo Energy Group Sp. z o.o.

Wydarzenia w trakcie Konferencji:

punkty informacyjne oraz wydarzenia towarzyszące: m.in. porady prawne,
psychologiczne i zdrowotne, stoiska Ochotniczych Hufców Pracy, rejestracja
potencjalnych dawców szpiku w bazie Fundacji DKMS pod hasłami „Możesz
uratować komuś życie” oraz „Daj szansę pacjentom chorym na nowotwory krwi”.

Prowadząca konferencję:

Małgorzata Pyka, Wiceprzewodnicząca Zespołu OPZZ ds. równości,
Ogólnopolski Związek Zawodowy Psychologów.

Godz. 9:30-10:00 - Rejestracja uczestników

Godz. 10:00-10:30 - Sesja otwierająca:

1. Piotr Ostrowski, Przewodniczący OPZZ.
2. Barbara Popielarz, Wiceprzewodnicząca OPZZ.
3. Jacek Sutryk, Prezydent Wrocławia.
4. Paulina Piechna-Więckiewicz, Podsekretarz Stanu
w Ministerstwie Edukacji Narodowej.
5. Marcin Stanecki, Główny Inspektor Pracy.



Panel I - Równość w miejscu pracy – różne perspektywy

10:30–11:40

Moderator: Norbert Kusiak, Dyrektor Wydziału Polityki Gospodarczej OPZZ,
Sekretarz Prezydium RDS (OPZZ).

Uczestnicy:

1. Dr Izabela Hasińska, Pełnomocniczka Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorstw
w Poznaniu.
2. Krzysztof Śmiszek, Posel Parlamentu Europejskiego, Grupa Postępowego Sojuszu
Socjalistów i Demokratów w Parlamencie Europejskim.
3. Bartosz Kotecki, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy we Wrocławiu.
4. Aneta Trojanowska, Prezeska Rady Uczelnianej ZNP w Uniwersytecie Śląskim.
5. Prof. dr hab. Anna Pacześniak, Profesorka Uniwersytetu Wrocławskiego.
6. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (tbc).

Panel poświęcony będzie równości w miejscu pracy jako kluczowemu czynnikowi
rozwoju społecznego. Dyskusja obejmie problem nierówności płacowych oraz
dyskryminacji m.in. ze względu na płeć, wiek, pochodzenie czy niepełnosprawność.
Uczestnicy omówią równość szans w branżach gospodarki, znaczenie skutecznej
komunikacji i dobrych praktyk w przeciwdziałaniu dyskryminacji. Przyjrzymy się roli
kobiet w związkach zawodowych i dialogu społecznym oraz zjawisku „szklanego sufitu”
– zarówno w środowisku pracy, jak i w organizacjach związkowych. Podyskutujemy
o znaczeniu tematyki równości w dialogu społecznym, z uwzględnieniem perspektywy
pracowników i pracodawców.

Panel II - Edukacja na rzecz równości

11:50–13:00

Moderator: dr Barbara Kutrowska, Przewodnicząca Zespołu OPZZ ds. równości, Związek Nauczycielstwa Polskiego.

Uczestnicy:

1. Róża Lewandowska, Wiceprezydentka Miasta Grudziądz.
2. Katarzyna Juraszek, Zastępczyni Komendanta Głównego OHP ds. współpracy, IT i komunikacji elektronicznej.
3. Dr hab. Karolina Jaklewicz, Prorektorka ds. Rozwoju i Integracji Wspólnoty, Politechnika Wrocławska.
4. Alina Szeptycka, Pełnomocniczka Prezydenta Wrocławia ds. równego traktowania.
5. Dr Damian Wąsik, Pełnomocnik Rektora ds. osób z niepełnosprawnościami, Wyższa Szkoła Kształcenia Zawodowego.
6. Małgorzata Piórkowska Pełnomocniczka Rektora ds. równego traktowania, Wyższa Szkoła Kształcenia Zawodowego.
7. Kamil Rybikowski, Ekspert Związku Rzemiosła Polskiego, Zespół Przedsiębiorczości w Biurze Związku Rzemiosła Polskiego.

Panel poświęcony roli edukacji w budowaniu postaw sprzyjających równości i przeciwdziałaniu wykluczeniu a także przygotowaniu otwartego, inkluzywnego rynku pracy. Dyskusja pozwoli na przedstawienie roli i przykładów działań instytucji publicznych, samorządowych i pozarządowych na rzecz równego traktowania oraz przeciwdziałania wykluczeniom.

Obiad – 13:00–14:00

Panel III - Bezpieczeństwo pracy i egzekwowanie prawa – teoria i praktyka

14:05–15:05

Moderator: dr Błażej Mądrzycki, Wiceprzewodniczący OPZZ, Wiceprezes Rady Uczelnianej ZNP w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach.

Uczestnicy:

1. Paulina Piechna-Więckiewicz, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej.
2. Marcin Stanecki, Główny Inspektor Pracy, Państwowa Inspekcja Pracy.
3. Andrzej Otręba, Przewodniczący Rady Wojewódzkiej OPZZ Województwa Dolnośląskiego, Członek Rady OPZZ.

4. Artur Wilk, Wiceprzewodniczący Związku Zawodowego Kontra, Przewodniczący Zespołu OPZZ ds. sprawiedliwej transformacji.
5. Dorota Seweryn-Stawarz, Członkini Zarządu Fundacji na rzecz równości.

Dyskusja będzie skupiona wokół praktyk stosowania prawa z obszaru równego traktowania w miejscu pracy. Omówimy relacje między teorią prawa pracy a realiami jego stosowania w praktyce. Uczestnicy podejmą tematykę odpowiedzialności pracodawców oraz roli instytucji nadzoru nad warunkami pracy w tworzeniu kultury bezpieczeństwa w miejscu pracy. Debatę obejmie m.in. kwestie równego wynagradzania, przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, godzenia pracy z życiem prywatnym oraz roli dialogu społecznego w realnym wdrażaniu zasad równości.

Panel IV - Wpływ transformacji klimatycznej na rynek pracy

15:15–16:20

Moderator: Maciej Zaboronek, ekspert Fundacji im. Friedricha Eberta.

Uczestnicy:

1. Wojciech Dobrołowicz, Burmistrz Miasta i Gminy Bogatynia.
2. Agata Młynarczyk-Burek, Kierowniczką Oddziału w Szpitalu Psychiatrycznym w Toszku.
3. Łukasz Czupil, Prezes Stowarzyszenia Pracowników Przemysłu Węglowego 1973 r., Wiceprzewodniczący Związku Zawodowego Ratowników Górniczych w Polsce.
4. Joanna Górczyńska, Członkini Zespołu badawczego procesu transformacji dla Związku Zawodowego Górników w Polsce, trenerka, doradczyni zawodowa, badaczka społeczna.
5. Joanna Tokarczuk, Prezeska Zarządu Stowarzyszenia Rozwoju Innowacyjności Energetycznej.

Uczestnicy będą dyskutować o wpływie transformacji klimatycznej na rynek pracy i możliwość zapewnienia jej sprawiedliwego wymiaru. Będziemy chcieli rozprawić się z mitami dotyczącymi transformacji klimatycznej powodującymi dezinformację społeczeństwa w tej sprawie. W dyskusji uwzględnimy sytuację kobiet w procesie transformacji klimatycznej i potencjalne ryzyka dla zapewnienia tej grupie społecznej prawa do równego traktowania. Zwrócimy uwagę na radzenie sobie społeczeństwa z procesem transformacji klimatycznej.

16:20–17:00 - Dyskusja i podsumowanie debat na konferencji – dr Barbara Kutrowska, Przewodnicząca Zespołu OPZZ ds. równości, Związek Nauczycielstwa Polskiego.

17:00 - Zamknięcie konferencji.



Kilka słów o OPZZ



Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (OPZZ) jest największą w Polsce konfederacją ogólnokrajowych związków zawodowych, która od ponad 40 lat reprezentuje i broni praw ludzi pracy oraz ich interesów socjalnych i zawodowych.

Działamy od połowy lat 80. XX wieku – byliśmy więc aktywnymi uczestnikami najważniejszych wydarzeń okresu transformacji społecznej i gospodarczej. Fundamentami naszych działań są: wolność, równość, demokracja, tolerancja, równouprawnienie i solidaryzm społeczny, a naszym priorytetem – obrona praw i interesów pracowniczych.

Naszym celem jest zwiększenie płac pracowników w Polsce, a w rezultacie:

- poprawa warunków życia pracowników i ich rodzin,
- lepsze warunki pracy oraz wzrost liczby nowych miejsc pracy,
- poprawa finansowania usług publicznych, przede wszystkim ochrony zdrowia i edukacji,
- wyższe emerytury,

- wyrównywanie warunków pracy i płacy w całej Unii Europejskiej w myśl zasady: równa praca - równa płaca.

W naszych działaniach skupiamy się na realizacji fundamentalnej zasady: godnej pracy i godnego życia dla wszystkich. Nie zgadzamy się, aby władze i instytucje publiczne pozostawiały obywateli samym sobie z ich problemami i potrzebami. Sprzeciwiamy się pogłębianiu nierównowagi w relacjach pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Uważamy, że związki zawodowe odgrywają kluczową rolę dla budowania partnerskich relacji w miejscach pracy.

OPZZ zrzesza w swoich organizacjach członkowskich ponad 350 tys. pracowników z siedmiu branż: górnictwa i energetyki, przemysłu, oświaty i nauki, usług publicznych, transportu, budownictwa i przemysłu drzewnego oraz handlu, usług, kultury i sztuki. OPZZ posiada również struktury regionalne: Rady Wojewódzkie OPZZ. Działamy na rzecz rozwoju tych branż oraz zapewnienia ich pracownikom wysokiej jakości miejsc pracy.

OPZZ realizuje cele statutowe między innymi w ramach instytucjonalnego dialogu społecznego, który prowadzi ze stroną rządową i organizacjami pracodawców na forum Rady Dialogu Społecznego i Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego. Działania te mają umocowanie w Konstytucji RP oraz w m.in. ustawie o związkach zawodowych i ustawie o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego. Aktywność OPZZ obejmuje współpracę z Prezydentem RP, władzami ustawodawczymi, wykonawczymi, sądowniczymi, partiami politycznymi oraz organizacjami pozarządowymi. OPZZ prowadzi również dialog społeczny na poziomie międzynarodowym – poprzez członkostwo w Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych i Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych oraz aktywność w Międzynarodowej Organizacji Pracy oddziałuje na ustawodawstwo ponadnarodowe m.in. unijne.

Działalność OPZZ przyczynia się do osiągnięcia kompromisu między głównymi interesariuszami gospodarki – pracownikami, stroną rządową i pracodawcami celem osiągnięcia zrównoważonego rozwoju gospodarki sprzyjającego sprawiedliwości społecznej. Podejmujemy tematy o istotnym znaczeniu dla funkcjonowania gospodarki i społeczeństwa, w szczególności pracowników, związane z warunkami zatrudnienia, w tym wynagradzania pracowników w sektorze publicznym i prywatnym, a także bezpieczeństwem pracy.

Podejmujemy inicjatywy w obszarze równego traktowania, w tym równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz równowagi między życiem zawodowym i prywatnym. Bierzymy udział w opiniowaniu strategii rządowych i projektów aktów prawnych obejmujących politykę gospodarczą i społeczną państwa w tym np. systemu podatkowego i zasad prowadzenia działalności gospodarczej. Dzięki aktywności OPZZ następuje wzrostu skali przestrzegania prawa w gospodarce oraz podnoszenia standardów prowadzenia działalności gospodarczej a przez to wzrostu innowacyjności gospodarki i poprawy jej pozycji w łańcuchu wartości dodanej w miejsce konkurowania opartego o koszty pracy.



Program Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych na lata 2022–2027 przyjęty na X Kongresie OPZZ



(wybrane fragmenty dotyczące zagadnień równego traktowania w zatrudnieniu oraz sprawiedliwej transformacji gospodarki)

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

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

Walczyliśmy razem o wyższe płace w Polsce

Zdaniem OPZZ najważniejszym celem polityki państwa w najbliższych latach powinno być tworzenie warunków dla realnego wzrostu najniższych wynagrodzeń, z równoczesnym ograniczaniem rozpiętości dochodowych wśród społeczeństwa. OPZZ uważa, że w ramach działań na rzecz wzrostu wynagrodzeń pracowników niezbędne jest m.in.:

- wyrównanie różnic między wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości.

Domagamy się przestrzegania praw człowieka

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

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

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

Promujmy równość w każdej dziedzinie życia

Równość wpisana jest w polskie i europejskie standardy prawa. Praktyka pokazuje, że nie zawsze zasady równości i niedyskryminacji w życiu zawodowym czy społecznym są przestrzegane. Przykładem są płciowe nierówności na rynku pracy – kobiety mają trudniejszą sytuację w płaszczyźnie zatrudnienia czy płac. Wskaźnik i współczynnik aktywności zawodowej znacznie się różni i jest niższy dla kobiet; także ich udział w ogólnej liczbie osób bezrobotnych jest wyższy niż w przypadku mężczyzn. Kobiety nadal doświadczają dyskryminacji płacowej otrzymując niższe niż mężczyźni wynagrodzenia. Bariery: nieelastycznego czasu pracy, nieatrakcyjnych finansowo miejsc pracy, obciążenia obowiązkami domowymi i opiekuńczymi czy braku instytucji świadczących usługi opiekuńcze dla małych dzieci – wciąż częściej dotyczą kobiet.

Stąd OPZZ będzie promować działania na rzecz równości w każdej dziedzinie życia zawodowego i społecznego oraz zwiększania aktywności zawodowej kobiet poprzez proponowanie działań w obszarze rynku pracy przyjaznego rodzicom czy lepszej jakości usług opiekuńczych i edukacyjnych dla małych dzieci. Nie przestaniemy w wysiłkach na rzecz wdrażania narzędzi, które mogą zlikwidować dyskryminację płacową kobiet, a co za tym idzie lukę w świadczeniach emerytalnych między kobietami a mężczyznami.

Oczekujemy edukacji na najwyższym poziomie

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

- Dlatego OPZZ domaga się nowoczesnej i dobrze zorganizowanej oraz finansowanej edukacji w Polsce, uczącej obecne i przyszłe pokolenia współpracy, empatii, otwartości i tolerancji.

Wzmacniamy równość szans dla osób z niepełnosprawnością

Osoby z niepełnosprawnościami stanowią 12,2 proc. mieszkańców naszego kraju, zarówno rodziny z niepełnosprawnymi dziećmi, jak i osoby dorosłe. Większość osób z niepełnosprawnościami nie uczestniczy w życiu zawodowym i społecznym, także z uwagi na niewystarczające formy wsparcia kierowane do nich i ich opiekunów. OPZZ uważa, że ograniczenia związane z niepełnosprawnością nie mogą marginalizować obywateli, pozbawiać ich prawa do aktywnego życia i być przyczyną ubóstwa.

Dlatego będziemy doskonalić prawodawstwo w zakresie skutecznego wsparcia powrotu do aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami (po wypadku, chorobie itd.) oraz wspierać inicjatywy i zmiany prawa w zakresie reformy systemu orzecznictwa. Jako społeczeństwo wciąż mamy wiele do zrobienia w zakresie wyrównania szans czy przeciwdziałania dyskryminacji zawodowej i społecznej osób z niepełnosprawnościami i ich rodzin. W tym obszarze, OPZZ będzie popierać i inicjować działania służące popieraniu działań legislacyjnych i programowych na rzecz pełniejszego wdrażania postanowień „Strategii na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami” oraz wzmacniać współpracę instytucjonalną z Pełnomocnikiem Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych i Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych na rzecz poprawy warunków życia osób z niepełnosprawnościami.

Domagamy się aktywnej polityki migracyjnej

OPZZ od wielu lat oczekuje uchwalenia przez rząd strategii w zakresie polityki migracyjnej Polski. Jej brak uniemożliwia skuteczne mierzenie się z wyzwaniem wzrastającej imigracji do Polski. Dlatego wspólnie z europejskimi i światowymi związkami zawodowymi będziemy aktywnie uczestniczyć w tworzeniu polityki i strategii migracyjnej na poziomie europejskim i globalnym. Będziemy kontynuować działania na rzecz ratyfikacji przez Polskę Konwencji MOP nr 97, nr 143 i nr 189 wraz z Zaleceniami i ich implementacją. Należy także przypomnieć, że w Polsce populacja osób biernych

zawodowo to niezagospodarowany potencjał wynoszący niemal 13 mln osób. Stąd OPZZ, wspólnie z instytucjami publicznymi, zwłaszcza z Państwową Inspekcją Pracy, będzie upowszechniać wiedzę o prawach pracowniczych wśród migrantów. Będziemy zachęcać imigrantów do wstępowania do związków zawodowych i angażować ich w działalność związkową. Ważne jest, by pracownicy migrujący otrzymywali wynagrodzenie adekwatne do ich kwalifikacji, umiejętności i wykształcenia, identycznie jak polscy pracownicy zatrudnieni na tych samych stanowiskach.

Polityka migracyjna powinna być powiązana z polityką integracyjną i uwzględniać działania edukacyjne przeciw nacjonalizmowi, ksenofobii i rasizmowi – stąd będziemy podejmować i uczestniczyć w działaniach edukacyjnych przeciwstawiających się tym zjawiskom. Za istotne uważamy także uproszczenie procedur legalizacji pobytu cudzoziemców oraz wzmocnienie kadrowe systemu legalizacji pobytu i pracy migrantów w Polsce. W tym celu będziemy dążyć do: utworzenia centrów kompleksowej obsługi pracowników zagranicznych, skrócenia czasu oczekiwania w sprawach o nadanie statusu uchodźcy i opracowania metodologii mierzenia skali nielegalnej migracji.

Zapewnijmy, aby polityka klimatyczna uwzględniła postulaty pracownicze i związkowe

Działania na rzecz klimatu muszą uwzględniać zarówno uwarunkowania polityczne, jak i ekonomiczne oraz społeczne. Wymaga to weryfikacji obecnej polityki energetycznej Unii Europejskiej. Potrzebna jest zarówno większa solidarność wewnątrz Unii Europejskiej i integracja unijnego rynku energii jak i większa niezależność energetyczna państw członkowskich. Powyższe można osiągnąć poprzez dywersyfikację przez państwa źródeł energii, która powinna być dopasowana do odmiennego miksu energetycznego państw, także z uwzględnieniem węgla kamiennego i brunatnego, traktowanego co najmniej jako paliwo przejściowe. Polityka klimatyczna musi opierać się na zrównoważonej polityce energetycznej gwarantującej nieprzerwane dostawy taniej i czystej energii dla przedsiębiorstw i gospodarstw domowych, co pozwoli na niskie koszty funkcjonowania państwa i stabilność gospodarczą.

Zmiany wynikające z celów klimatycznych muszą zostać przeprowadzone z uwzględnieniem konsekwencji społecznych, aby uwzględnić w sposób rzeczywisty sprawiedliwy wymiar transformacji klimatycznej. Zdaniem OPZZ transformacja musi zostać oparta o rzetelne analizy skutków społecznych i gospodarczych, precyzyjnie zaplanowana i monitorowana z udziałem strony społecznej. Dorobek, tradycje i potencjał branży surowcowo-energetycznej nie może zostać przy tym zaprzepaszczony.

Dialog społeczny w zakresie sprawiedliwej transformacji klimatycznej jest warunkiem obligatoryjnym jej powodzenia.

OPZZ będzie:

- uczestniczyć w dialogu społecznym dotyczącym polityki energetycznej kraju oraz dostosowania gospodarki, regionów i przedsiębiorstw do wymogów związanych z polityką klimatyczną,

- dbać o potencjał krajowego przemysłu oraz konkurencyjności gospodarki na arenie międzynarodowej,
- postulować o politykę chroniącą grupy wrażliwe przed negatywnymi skutkami transformacji oraz działania wspierające społeczeństwo w procesie przemian.

Promujmy społeczną odpowiedzialność biznesu oraz administracji publicznej

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

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

Promujmy dorobek Międzynarodowej Organizacji Pracy

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

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

- praca nie jest towarem,
- wolność słowa i zrzeszania się stanowią podstawę trwałego postępu,
- ubóstwo, gdziekolwiek istnieje, stanowi niebezpieczeństwo dla dobrobytu wszystkich,
- wszystkie istoty ludzkie, niezależnie od rasy, wyznania lub płci mają prawo dążyć do osiągnięcia zarówno dobrobytu materialnego, jak i rozwoju duchowego, w warunkach wolności i godności, bezpieczeństwa ekonomicznego i równości szans.



Tematyka równego traktowania w zatrudnieniu w działalności OPZZ



(wybrane przykłady)

Opinia OPZZ do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości przedłożona Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

(kluczowe fragmenty)

Uwagi ogólne

Projekt ustawy stanowi odpowiedź na wieloletnie postulaty Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych dotyczące zapewnienia pracownikom jawności wynagrodzeń oraz rzeczywistej realizacji prawa do jednakowego wynagradzania za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Zdecydowanie należy poprzeć cel regulacji, jakim jest eliminacja luki płacowej oraz wzmocnienie zasady równego wynagrodzenia. Należy jednak wskazać, że projekt ustawy w obecnym kształcie zawiera szereg nieprecyzyjnych i niedookreślonych przepisów, co może prowadzić do rozbieżnych interpretacji na etapie stosowania prawa. W konsekwencji istnieje ryzyko, że ustawa stanie się kolejnym aktem prawnym o charakterze deklaracyjnym, który nie doprowadzi do realnej poprawy sytuacji pracowników.

Uwagi szczegółowe

- 1) OPZZ wyraża stanowczy sprzeciw wobec przyjętego w projekcie ustawy zawężonego zakresu podmiotowego regulacji. W rozumieniu regulacji unijnych, w tym również Dyrektywy (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 roku w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania (dalej: Dyrektywa), jak orzecznictwa unijnego, pojęcie „pracownika” jest szersze niż definicja „pracownika” zawarta w art. 2 Kodeksu pracy.

Unijna definicja obejmuje znacznie szerszą grupę osób wykonujących pracę zarobkową, w szczególności dotyczy to osób wykonujących pracę za wynagrodzeniem pod kierownictwem innej osoby na podstawie umowy zlecenia. Mając powyższe na uwadze należy wskazać, że przyjęcie w projekcie ustawy pojęcia pracownika w rozumieniu Kodeksu pracy w znacznym stopniu wyłączy spod mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń i badania luki płacowej znaczną część osób, którzy wykonują pracę podporządkowaną, w tym np. osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, samozatrudnionych, pracowników platformowych oraz osoby świadczące pracę w ramach outsourcingu. To właśnie niestandardowe formy zatrudnienia charakteryzują się najwyższym ryzykiem nierówności wynagrodzeń.

- 2) Projekt ustawy, pomimo deklarowanego celu wzmocnienia przejrzystości wynagrodzeń, w wielu kluczowych obszarach opiera się na formule konsultacji z zakładową organizacją związkową, która to formuła nie zapewnia związkom zawodowym rzeczywistego wpływu na decyzje podejmowane przez pracodawców. Przyjęcie takiego modelu rodzi poważne wątpliwości co do skuteczności projektowanych rozwiązań.

Doświadczenia dialogu społecznego wskazują, że konsultacje jako forma niewiążąca, bardzo często ograniczają się do formalnego spełnienia obowiązków ustawowych, bez realnego uwzględnienia stanowiska związków zawodowych. W konsekwencji mechanizm ten nie realizuje wymogu „współpracy”, o którym mowa w art. 10 Dyrektywy. Tymczasem przepisy Unii Europejskiej zobowiązują jednoznacznie państwa członkowskie do podejmowania środków zapewniających, aby pracodawcy przeprowadzali wspólną ocenę wynagrodzeń we współpracy z przedstawicielami pracowników. W ocenie OPZZ współpraca ta powinna być rozumiana jako rzeczywisty udział związków zawodowych w procesie decyzyjnym oraz współodpowiedzialność za jego rezultaty, a nie jedynie możliwość przedstawienia opinii. Tylko uzgodnienia

stanowią instrument zapewniający rzeczywistą współpracę stron oraz równowagę ich pozycji w procesie decyzyjnym.

Szczególne zastrzeżenia budzi proponowany model konsultacji na kluczowych etapach dla całego mechanizmu przejrzystości wynagrodzeń, takich jak ustalanie kategorii pracowników (art. 4), potwierdzanie rzetelności sprawozdań z luki płacowej (art. 15), przeprowadzanie wspólnej oceny wynagrodzeń (art. 25–26) oraz wdrażanie środków zaradczych (art. 32). Podkreślenia wymaga, że to właśnie na tych etapach zapadają rozstrzygnięcia decydujące o tym, czy zasada równego wynagrodzenia będzie miała charakter realny, czy pozostanie jedynie deklaracją.

Należy również zwrócić uwagę na niespójność projektu ustawy w zakresie określenia roli organizacji związkowych. W niektórych obszarach, w szczególności przy ustalaniu kryteriów i podkryteriów oceny wartości pracy (art. 4), projekt przewiduje mechanizm uzgodnień, natomiast w innych, mimo porównywalnej wagi podejmowanych decyzji, ogranicza udział związków zawodowych jedynie do konsultacji. Taka konstrukcja osłabia znaczenie wcześniejszych uzgodnień i w praktyce umożliwia pracodawcy samodzielne decydowanie o sposobie wykorzystania pozostałych instrumentów. W efekcie udział związków zawodowych w kształtowaniu polityki wynagrodzeń ma wyłącznie wymiar formalny.

Dodatkowe wątpliwości budzi fakt, że projekt ustawy nie przewiduje obowiązku uzgadniania struktury wynagrodzeń, o której mowa w art. 5, mimo że to właśnie struktura wynagrodzeń stanowi kluczowy element systemu, mający zasadniczy wpływ na powstawanie lub eliminowanie nierówności płacowych. Dlatego, w ocenie OPZZ, niezbędne jest oparcie całego procesu przejrzystości wynagrodzeń na zasadzie uzgodnień ze związkami zawodowymi na wszystkich kluczowych etapach, począwszy od ustalania kryteriów i podkryteriów, kategorii pracowników, poprzez kształtowanie struktury wynagrodzeń i ocenę luki płacowej, aż po przeprowadzanie wspólnej oceny wynagrodzeń oraz wdrażanie działań zaradczych.

Projekt ustawy w zakresie konsultacji spraw wynikających z wartościowania pracy z zakładowymi organizacjami związkowymi nie precyzuje terminów tych konsultacji, poza jednym wyjątkiem dotyczącym ustalania kategorii pracowników w procesie wartościowania pracy.

Zgodnie z art. 4 ust. 6 projektu ustawy konsultacje te mają trwać nie krócej niż 5 dni i nie dłużej niż 15 dni. W ocenie OPZZ przewidziany w projekcie termin jest niewystarczający. Zachowanie spójności oraz przewidywalności systemu prawa pracy wymaga określenia jednolitego i odpowiednio długiego terminu konsultacji w całym projekcie ustawy, we wszystkich sytuacjach wymagających współdziałania z zakładowymi organizacjami związkowymi.

W związku z tym OPZZ postuluje, aby czas na konsultacje z zakładowymi organizacjami związkowymi w stosownych regulacjach projektu ustawy wynosił 30 dni. Termin ten jest powszechnie stosowany w wielu regulacjach prawa pracy oraz zapewnia stronom możliwość rzetelnego przygotowania stanowisk i prowadzenia efektywnego dialogu społecznego.

Jednocześnie OPZZ oczekuje jednoznacznego uregulowania w projekcie ustawy, że w przypadku braku porozumienia pomiędzy zakładowymi organizacjami związkowymi u danego pracodawcy stosowany będzie tryb uzgadniania z organizacjami reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25^a ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Rozwiązanie to powinno mieć charakter generalny i znajdować zastosowanie we wszystkich przypadkach, w których brak jednomyślności mogłoby prowadzić do paraliżu procesu uzgodnień.

- 3) Pozytywnie należy ocenić rozwiązanie przewidziane w art. 39 projektu ustawy, zgodnie z którym Państwowa Inspekcja Pracy ma zapewniać szkolenia pracodawcom zatrudniającym poniżej 250 pracowników oraz organizacjom związkowym, jednakże także w tym przypadku brak jest powiązania tego obowiązku z jasno określoną rolą i współpracą z organem monitorującym oraz organem do spraw równości, jak również zagwarantowania Państwowej Inspekcji Pracy dodatkowych środków finansowych na szkolenia.
- 4) Projekt ustawy przewiduje istotne rozszerzenie zadań Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności poprzez przyznanie jej kompetencji w obszarze równości wynagrodzeń. Należy jednak podkreślić, że projekt w obecnym kształcie nakłada na PIP dużo nowych obowiązków, ale nie zawiera rzetelnej oceny skutków finansowych i kadrowych.

W projekcie brakuje również jednoznacznego doprecyzowania podziału kompetencji pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy a organem do spraw równości, co może prowadzić do niejasności interpretacyjnych i sporów kompetencyjnych.

W ocenie OPZZ, projektowana regulacja będzie wyjątkowo trudna do wdrożenia przede wszystkim z perspektywy kadrowo-organizacyjnej. Skuteczność uprawnień przyznanych Państwowej Inspekcji Pracy pozostanie iluzoryczna bez zapewnienia PIP odpowiednich zasobów organizacyjnych, finansowych i eksperckich. W związku z tym OPZZ rekomenduje zapewnienie Państwowej Inspekcji Pracy w szczególności:

- a) dodatkowego zatrudnienia inspektorów wyspecjalizowanych w zagadnieniach równości wynagrodzeń i analizie systemów płacowych,
 - b) dostępu do nowoczesnych systemów informatycznych umożliwiających analizę danych dotyczących wynagrodzeń,
 - c) środków finansowych przeznaczonych na kompleksowe szkolenia zarówno pracowników Inspekcji, jak związków zawodowych i pracodawców,
 - d) wyraźnego umocowania do podejmowania działań z urzędu w sytuacjach, gdy istnieje podejrzenie masowych lub systemowych naruszeń przepisów.
- 5) OPZZ pozytywnie ocenia wprowadzenie do projektu ustawy przepisów karnych dotyczących naruszeń zasady równości wynagrodzeń, w tym określenie w art. 50 katalogu obowiązków pracodawcy, których niewykonanie podlega sankcji. Jednocześnie należy jednoznacznie wskazać, że proponowana w projekcie wysokość kar pieniężnych, wynosząca od 3 000 zł do 50 000 zł, nie spełnia wymogu skuteczności, proporcjonalności ani odstraszającego charakteru, o którym mowa

w art. 23 Dyrektywy oraz w jej motywie 55. W przypadku dużych pracodawców, zwłaszcza korporacji międzynarodowych, maksymalna kara w wysokości 50 000 zł nie stanowi realnego środka odstraszającego i często stanowi marginalny koszt działalności. W praktyce wysokość tej kary może być znacząco niższa niż korzyści finansowe, które osiągnie pracodawca w wyniku utrzymywania dyskryminujących różnic w wynagrodzeniach.

W związku z powyższym OPZZ postuluje zmianę art. 50 w taki sposób, aby umożliwił on ustalanie wysokości kary w odniesieniu do skali działalności pracodawcy, w szczególności poprzez powiązanie sankcji z rocznym funduszem wynagrodzeń, np. w wysokości od 2 do 5 proc. tego funduszu, poprzez określenie kary jako wielokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę albo poprzez wprowadzenie kar administracyjnych z możliwością ich istotnego zwiększenia w przypadku ponownego naruszenia przepisów.

Ponadto OPZZ zwraca uwagę na konieczność pełnego wdrożenia przepisów Dyrektywy dotyczących równości wynagrodzeń w zamówieniach publicznych. Pracodawcy, którzy nie przestrzegają obowiązków w zakresie przejrzystości wynagrodzeń lub u których występuje luka płacowa przekraczająca 5 proc., nieuzasadniona obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, powinni podlegać realnym konsekwencjom w postaci wykluczenia z postępowań o udzielenie zamówień publicznych, stosowania kar oraz możliwości rozwiązania umowy. Tego rodzaju sankcje, przewidziane w art. 24 Dyrektywy, są niezbędne dla zapewnienia rzeczywistego respektowania zasady równego wynagradzania i zapobiegania sytuacjom, w których podmioty naruszające prawo korzystają ze środków publicznych.

- 6) W odniesieniu do pracodawców zatrudniających mniej niż 100 pracowników Dyrektywa w art. 9 przewiduje możliwość dobrowolnego przekazywania informacji o wynagrodzeniach, jednocześnie pozostawiając państwu członkowskim prawo do wprowadzenia krajowego obowiązku raportowania. Zgodnie z tymi uprawnieniami OPZZ rekomenduje, aby w ramach prawa krajowego wprowadzić obowiązek raportowania dla firm zatrudniających mniej niż 100 pracowników, co pozwoli na pełniejsze monitorowanie równości wynagrodzeń również w najmniejszych przedsiębiorstwach, a tym samym zapewni spójność systemu sprawozdawczości i skuteczniejsze wykrywanie luki płacowej.

Stanowisko Rady OPZZ z dnia 17 grudnia 2025 r. w sprawie wspierania pracowników doświadczających negatywnych zjawisk w środowisku pracy, w tym mobbingu, dyskryminacji, molestowania, nierównego traktowania oraz innych form naruszania godności pracowniczej

Zapobieganie zagrożeniom psychospołecznym oraz zarządzanie nimi ma kluczowe znaczenie dla zachowania dobrego zdrowia psychicznego w pracy. Współczesne środowisko zawodowe nie jest wolne od różnego rodzaju niepożądanych zachowań i zjawisk naruszających godność zatrudnionych.

Najczęściej diagnozowanym zagrożeniem psychospołecznym dotyczącym pracowników jest nieodpowiednie traktowanie ich ze strony przełożonego – 67% przyznaje, że doświadczyło takiego zachowania.

Przemoc słowna dotyka ponad połowę zatrudnionych, a 41% pracowników doświadczyło w miejscu pracy zachowań o charakterze mobbingowym.

Należy zauważyć, że problematyka dotycząca zagrożeń psychospołecznych jest coraz rzadziej podejmowana na szkoleniach bhp, a pracodawcy niechętnie angażują się w działania przeciwdziałające zjawiskom niepożądanym. Dlatego organizacje związkowe powinny odgrywać kluczową rolę we wspieraniu pracowników doświadczających negatywnych zjawisk psychospołecznych w środowisku pracy, jak i w procesie przeciwdziałania tym zagrożeniom.

Rada OPZZ apeluje do organizacji związkowych OPZZ do kontynuacji i wzmocnienia działań polegających na niezbędnym wsparciu pracowników doświadczających negatywnych zjawisk w środowisku pracy.

Rada OPZZ po zapoznaniu się z rekomendacjami Zespołu ds. równości OPZZ uznaje, że ich wdrożenie przyczyni się do poprawy środowiska pracy.

Rada
Ogólnopolskiego Porozumienia
Związków Zawodowych

Załącznik do Stanowiska Rady OPZZ z dnia 17 grudnia 2025 r.:

Rekomendacje Zespołu ds. równości OPZZ w sprawie wspierania pracowników doświadczających negatywnych zjawisk w środowisku pracy, w tym mobbingu, dyskryminacji, molestowania, nierównego traktowania oraz innych form naruszania godności pracowniczej

Rekomendacje są przykładem działań prewencyjnych, organizacyjnych (procedury) i mediacyjnych (doradztwo i udział w procesach wyjaśniających), które mogą znacząco zwiększyć bezpieczeństwo i komfort pracy).

I. Procedury zgłaszania i kontaktu

Organizacja związkowa powinna zagwarantować osobom poszkodowanym bezpieczne, anonimowe i dostępne formy kontaktu, w tym:

- wskazać z imienia i nazwiska osobę odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń wraz z podaniem jej numeru telefonu i adresu e-mail; osoby wskazane do kontaktu powinny zostać właściwie przeszkolone, by potrafiły rozmawiać i okazywać wsparcie;
- ustanowić poufny adres e-mail i/lub ustalić stałe godziny dyżurów telefonicznych bądź osobistych na terenie zakładu pracy;
- zorganizować skrzynkę na wnioski i uwagi lub telefon zaufania;
- wprowadzić zasadę pełnej poufności rozmów i dokumentacji.

Procedura powinna gwarantować dyskrecję i ochronę dla osoby pokrzywdzonej oraz świadków, a rolą organizacji związkowej powinno być inicjowanie sporządzenia i upowszechnienia procedury, we współpracy z pracodawcą.

II. Wsparcie prawne i mediacyjne

Organizacja związkowa powinna zapewnić pracownikom realną ochronę prawną i aktywnie reagować na zgłoszenia poprzez:

- umożliwienie dostępu do porad i wsparcia prawnego w sytuacjach konfliktowych;
- udział przedstawiciela związku podczas spotkań wyjaśniających oraz w komisjach mediacyjnych lub antymobbingowych;
- przygotowanie pisemnych wniosków, odwołań lub zgłoszeń do pracodawcy rekomendowanie rozwiązań, które uwzględniają dobro pracownika i bezpieczeństwo psychospołeczne w miejscu pracy.

III. Interwencja i ochrona pracownika

Po zgłoszeniu nieprawidłowości organizacja związkowa podejmuje działania mające na celu:

- interwencję u pracodawcy i dążenie do rzetelnego wyjaśnienia sytuacji oraz wyciągnięcia konsekwencji wobec osób odpowiedzialnych;

- zapewnienie ochrony przed działaniami odwetowymi i przeciwdziałanie wszelkim formom represji, zemsty lub niekorzystnego traktowania wobec osoby zgłaszającej;
- ochronę sytuacji zawodowej ofiary np. przez przeniesienie jej na inne stanowisko, co pogorszyłoby jej sytuację zawodową i materialną;
- wprowadzić bezpieczne i anonimowe kanały zgłaszania nieprawidłowości;
- oczyszczenie z zarzutów w sposób nie pozostawiający wątpliwości w przypadkach, gdy oskarżenia (o mobbing, molestowanie czy dyskryminację) okażą się bezpodstawne;

Ochrona przed działaniami odwetowymi (monitorowanie zmian w sytuacji zawodowej poszkodowanego):

- dbanie o stabilność zatrudnienia osoby poszkodowanej (rekomendowanie rozwiązań chroniących dobrostan psychiczny pracownika (np. czasowe przeniesienie, ale wyłącznie za jego zgodą).

Oczyszczenie z zarzutów w przypadku zgłoszeń bezzasadnych

W razie niestusznych oskarżeń organizacja związkowa powinna wnioskować o:

- oficjalne, jednoznaczne wyjaśnienie sytuacji;
- przywrócenie dobrego imienia pracownika;
- podjęcie działań minimalizujących skutki błędnych lub fałszywych zgłoszeń.

IV. Edukacja i prewencja

Kluczowym elementem przeciwdziałania nieprawidłowościom w miejscu pracy jest rozwijanie świadomości pracowników, jak i kadry zarządzającej poprzez:

- szkolenia na temat praw pracowniczych, zasad równego traktowania oraz świadomości w zakresie prewencji zagrożeń psychospołecznych i rozpoznawania niepożądanych zachowań (sygnałów ostrzegawczych oraz udzielania wsparcia);
- praktyczne warsztaty w zakresie radzenia sobie ze stresem, komunikacji, przeciwdziałania różnym formom przemocy czy dyskryminacji;
- wzmacnianie kompetencji miękkich i przywódczych wśród kadry menedżerskiej, w tym umiejętności konstruktywnego reagowania, prowadzenia rozmów interwencyjnych, zarządzania stresem czy budowania zespołów odpornych na konflikty;
- rozpowszechnianie materiałów informacyjnych przez organizacje związkowe na temat zagrożeń psychospołecznych i przysługujących pracownikom prawach;
- reagowanie na mowę nienawiści w środowisku pracy;
- wprowadzać standardy języka włączającego i komunikacji wolnej od stereotypów.

V. Monitoring i dobrostan

Monitorowanie warunków psychospołecznych przez organizację związkową jest niezbędne do oceny skali problemów oraz skuteczności funkcjonowania procedur już wdrożonych poprzez:

- anonimowe ankiety oceniające atmosferę i potencjalne zagrożenia psychospołeczne;
- zapewnienie wsparcia psychologicznego, w tym dostępu do konsultacji psychologicznych w sytuacjach trudnych lub kryzysowych;
- promowanie i wdrażanie w zakładach pracy, w konsultacji i we współpracy ze związkami zawodowymi działań i strategii na rzecz na rzecz równowagi życia zawodowego i rodzinnego.

VI. Kształtowanie kultury organizacyjnej

Działania organizacji związkowej powinny zmierzać do budowania środowiska pracy opartego na:

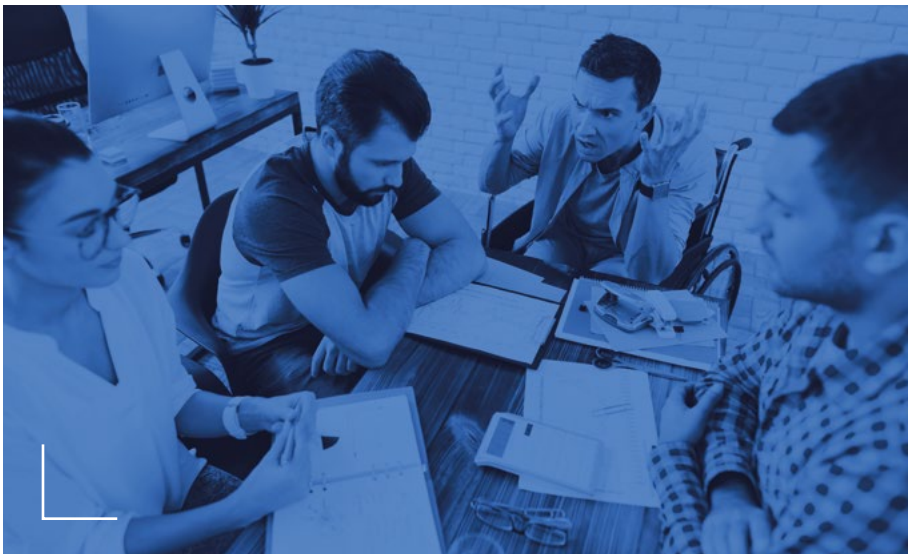
- wzajemnym szacunku, bezpieczeństwie pracowników i poszanowaniu godności każdego zatrudnionego;
- tworzeniu procedur czy odpowiednich komisji umożliwiających bezstronne rozpatrywanie negatywnych zjawisk w środowisku pracy;
- wspieraniu dialogu opartego na otwartej komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej;
- tworzeniu i promowaniu kodeksów etycznych w zakładach pracy, określających pożądane wzorce zachowań i otwartą dyskusją o wartościach etycznych;
- monitorowaniu w zakładach pracy realizacji aktów prawa wewnątrzzakładowego w zakresie jasnych procedur rekrutowania, wynagradzania, karania, awansowania czy oceniania, wpływającej na poczucie sprawiedliwości wśród zatrudnionych.

VII. Zapewnienie dostępu do wymiaru sprawiedliwości

Organizacje związkowe powinny działać na rzecz eliminowania barier utrudniających pracownikom korzystanie z szybszej, tańszej i przyjaźniejszej drogi postępowania sądowego w dochodzeniu swoich naruszonych praw. Istotne jest również sprawne i skuteczne wypełnianie obowiązków przez organy wymiaru sprawiedliwości w zakresie ścigania przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową (art. 218 Kodeksu karnego).

Organizacja związkowa powinna zapewniać pracownikom informacje na temat możliwości dochodzenia swoich praw.

Zespół ds. równości



Przykładowa procedura antymobbingowa wypracowana przez Zespół ds. równości na użytek organizacji członkowskich OPZZ



(przygotowana pod kierunkiem Anety Trojanowskiej, Związek Nauczycielstwa Polskiego)

PROCEDURA PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI I DYSKRYMINACJI

Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Postanowienia Procedury mają na celu ochronę Pracowników przed mobbingiem lub dyskryminacją w miejscu pracy lub w związku z pracą, poprzez:
 - a) wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami i przeciwdziałanie wszelkim przejawom mobbingu oraz nierównemu traktowaniu w miejscu pracy;

- b) określenie postępowania w przypadku uzasadnionego (tj. znajdującego potwierdzenie w określonych faktach/dokumentach) podejrzenia, że jakkolwiek pracownik podlega mobbingowi, nierównemu traktowaniu bądź dopuszczono się w stosunku do niego innego rodzaju zachowań niepożądanych;
 - c) rozwiązywania konfliktów powstałych na tle zjawiska mobbingu, nierównego traktowania bądź innego rodzaju zachowań niepożądanych;
2. Ochrona, o której mowa w ust. 1 niniejszego paragrafu, obejmuje wszystkich Pracowników, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy lub zajmowane stanowisko.

Definicje

§ 2.

Pojęciom używanym w niniejszej Procedurze nadaje się następujące znaczenie:

1. **Mobbing** – działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników;
2. **Komisja** – zespół opiniodawczo-doradczy Pracodawcy powołany do rozpatrywania Zgłoszeń;
3. **Dyskryminacja** – należy przez to rozumieć nierówne traktowanie w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, przekonania polityczne, przynależność związkową, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, zarówno w formie dyskryminacji bezpośredniej jak i pośredniej, w tym również: jednorazowe lub krótkotrwałe niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, na które mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne); działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.
4. **Osoba zainteresowana** – każda osoba, której stawiany jest zarzut dopuszczenia się mobbingu i każda osoba mobbowana (ofiara mobbingu);
5. **Pracodawca** – [nazwa zakładu pracy];
6. **Procedura** – niniejsza procedura przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji;

7. **Zgłoszenie** – zgłoszenie zaistnienia przypadku mobbingu lub dyskryminacji dokonane przez Pracownika, w tym ofiarę lub świadka, zgodnie z Procedurą.

Zakaz działań mobbingowych i dyskryminacyjnych

§4.

1. Wszelkie przejawy mobbingu lub dyskryminacji uznaje się za szczególnie naganne, a działania lub zachowania noszące znamiona tych zjawisk są zabronione.
2. Zabrania się wykorzystywania uprzywilejowanej pozycji zawodowej w relacji przełożony–pracownik w sposób sprzeczny z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy oraz normami etycznymi.
3. Stosowanie działań o charakterze mobbingowym lub dyskryminującym stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i może stanowić podstawę do zastosowania przez Pracodawcę sankcji przewidzianych w przepisach prawa pracy.

Obowiązki Pracodawcy

§5.

1. Pracodawca zobowiązany jest podjąć działania opisane w Procedurze w każdym przypadku dokonania Zgłoszenia.
2. Pracodawca podejmuje działania wskazane w Procedurze również w każdym przypadku powzięcia informacji o zaistnieniu zjawiska mobbingu z innego źródła aniżeli Zgłoszenie.
3. Pracodawca podejmuje wszelkie dozwolone przepisami prawa działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji, w szczególności poprzez:
 - a) podnoszenie świadomości pracowników poprzez prowadzenie okresowych, nie rzadziej niż raz na [na ile?] działań edukacyjno-informacyjnych i szkoleniowych z zakresu zapobiegania mobbingowi lub dyskryminacji,
 - b) stałe udostępnianie materiałów dotyczących mobbingu i dyskryminacji [gdzie?]
 - c) reagowanie na pojawiające się konflikty i ich rozwiązywanie oraz wyciąganie konsekwencji wobec osób dopuszczających się nagannych zachowań w celu wyeliminowania zjawisk mogących przerodzić się w mobbing lub dyskryminację,
 - d) udzielanie wsparcia pracownikom, którzy zgłoszą występowanie problemów w miejscu pracy lub wystąpią o udzielenie pomocy w rozwiązaniu konfliktu, [jak?]
 - e) stosowanie obiektywnych ocen wyników pracy, umiejętności, kompetencji i doświadczenia zawodowego pracowników,
 - f) przeprowadzanie, nie rzadziej niż raz na rok anonimowych ankiet badających skalę i natężenie występowania zachowań niepożądanych.

Uprawnienia i obowiązki Pracowników

§ 6.

1. Do podstawowych obowiązków pracownika każdego pracownika należy w szczególności przestrzeganie zasad współzycia społecznego wobec współpracowników, przełożonych i klientów, mając w szczególności na względzie zasady kultury osobistej, poszanowanie prawa do odmiennych poglądów i wyznania oraz innych gwarancji konstytucyjnych.
2. Każdy Pracownik, który jest ofiarą działań o charakterze mobbingowym lub dyskryminującym ma prawo żądania podjęcia przez Pracodawcę działań zmierzających do zaprzestania mobbingu, a także zniesienia jego skutków.
3. Skorzystanie przez Pracownika z uprawnienia wskazanego w ust. 2 nie wyłącza prawa Pracownika do skorzystania z ochrony prawnej na podstawie obowiązujących przepisów prawa. Skorzystanie przez Pracownika z takich środków ochrony prawnej nie jest również w żaden sposób uzależnione od wcześniejszego zastosowania postanowień Procedury.
4. Każdy z Pracowników, który posiada lub poweźmie informację o przypadkach mobbingu jest uprawniony do dokonania Zgłoszenia.
5. Bezpodstawne pomawianie o działania o charakterze mobbingowym lub dyskryminującym jest zabronione, i może stanowić:
 - a) podstawę do pociągnięcia do odpowiedzialności przez pomawianego z tytułu naruszania dóbr osobistych;
 - b) podstawę uznania, iż pracownik narusza obowiązujące u Pracodawcy zasady współzycia społecznego, o czym mowa w art. 100 § 2 pkt 6 Kodeksu pracy.
6. Każdy Pracownik wezwany przez Komisję jako świadek ma obowiązek zeznawać, chyba że prawo do odmowy składania zeznań wynika z powszechnie obowiązujących przepisów prawa. Nieusprawiedliwione niestawiennictwo na posiedzeniu komisji lub odmowa składania zeznań jest traktowana jak naruszenie obowiązków pracowniczych.

Zgłoszenia

§ 8.

1. O podejrzeniu przypadku mobbingu lub dyskryminacji zawiadamia się Pracodawcę w formie Zgłoszenia, które powinno zawierać w szczególności:
 - a) imię i nazwisko osoby składającej Zgłoszenie,
 - b) wskazanie z imienia i nazwiska osoby lub osób zainteresowanych, które według zgłaszającego dopuściły się dyskryminacji lub mobbingu albo przyczyniły się do ich wystąpienia,
 - c) informację o czasie i miejscu wystąpienia opisanych działań lub zachowań,

- d) zarys okoliczności oraz opis niewłaściwych działań lub zachowań, których się dopuszczono lub przyczyniono się do ich wystąpienia,
 - e) wskazanie dowodów w sprawie, w tym świadków,
 - f) wskazanie ewentualnych skutków doświadczonych działań lub zachowań, w tym dotyczących samopoczucia lub stanu zdrowia mobbowanego, których dopuściła się wobec niego, lub przyczyniła się do ich wystąpienia, osoba lub osoby wskazane jako mobber lub mobberzy.
2. Zgłoszenia anonimowe nie są rozpatrywane.
 3. Zgłoszenie w postaci elektronicznej składa się na adres:, zgłoszenia w postaci papierowej składa się do [gdzie?]
 4. Zgłoszenia może dokonać osoba nie będąca Osobą zainteresowaną.
 5. Zgłoszenia może dokonać reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa.
 6. Wstępnie badanie Zgłoszenie przeprowadza członek Komisji będący przedstawicielem Pracodawcy. W przypadku, gdy Zgłoszenia dokonała inna osoba aniżeli Osoba zainteresowana, niezwłocznie przeprowadza rozmowę z osobą zgłaszającą. Po przeprowadzeniu rozmowy z osobą, która dokonała Zgłoszenia niebędącą Osobą zainteresowaną oraz w przypadku, gdy Zgłoszenie zostało złożone przez Osobę zainteresowaną, przedstawiciel Pracodawcy przeprowadza rozmowę z wszystkimi Osobami zainteresowanymi.
 7. W przypadku, gdy złożone Zawiadomienie nie zawiera dostatecznych danych, uzasadniających podjęcie postępowania, pracownika wzywa się do uzupełnienia go w terminie 14 dni od doręczenia wezwania informując, że w przypadku nieuzupełnienia we wskazanym terminie postępowanie nie będzie prowadzone.
 8. W przypadku zaproponowania rozwiązania problemu przez Pracodawcę, Osoby zainteresowane mogą, w terminie dwóch dni roboczych od daty złożenia propozycji przyjąć bądź odrzucić propozycję.
 9. Decyzja o nienadawaniu Zgłoszeniu dalszego biegu wymaga szczegółowego, pisemnego uzasadnienia, zawierającego przestanki, które zaważyły na takim rozstrzygnięciu.

Komisja

§ 9.

Postępowanie w celu rozpatrzenia zgłoszenia prowadzi Komisja, powołana przez Pracodawcę.

1. Członkowie Komisji powinni posiadać wiedzę w zakresie problematyki mobbingu i dyskryminacji, a także z zakresu znajomości przepisów i procedur dotyczących ochrony danych osobowych.

2. W skład Komisji wchodzi:
 - a) dwóch przedstawicieli Pracodawcy
 - b) dwóch przedstawicieli zgłoszonych przez wszystkie działające u Pracodawcy zakładowe (międzyzakładowe) organizacje związkowe. Po jednym przedstawicielu zgłoszonym przez działające u Pracodawcy zakładowe (międzyzakładowe) organizacje związkowe.
3. Przewodniczącemu Komisji wyłaniają spośród siebie członkowie Komisji w ciągu 7 dni od doręczenia im zarządzenia Pracodawcy, o którym mowa w § 10 ust.1. Przewodniczący Komisji kieruje pracami Komisji, wyznacza sekretarza (protokolanta) oraz ustala terminy posiedzeń Komisji, biorąc pod uwagę konieczność uwarunkowania organizacyjne wszystkich jej członków.
4. Komisja podejmuje decyzje większością głosów w obecności wszystkich członków. W razie równej liczby głosów decyduje głos Przewodniczącego.
5. Członkom Komisji, na czas jej pracy Pracodawca udziela zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Jeśli posiedzenie Komisji jest organizowane poza godzinami pracy, członkowie są uprawnieni do stosownej rekompensaty na zasadach dotyczących godzin nadliczbowych.
6. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny. Wszystkie wiadomości, o których pracownik uzyskał wiedzę w trakcie posiedzeń są traktowane jako tajemnica, o której mowa w art. 100 § 2 pkt 5 Kodeksu pracy.

Członkowie Komisji

§ 10.

1. Członkowie Komisji są powoływani na okres Kadencji trwający 5 lat zarządzeniem Pracodawcy.
2. Członkiem Komisji nie może być osoba:
 - a) której dotyczy Zgłoszenie, tj. zgłaszający jako osoba bezpośrednio poszkodowana oraz domniemany sprawca mobbingu lub dyskryminacji
 - b) która jest małżonkiem zgłaszającego lub domniemanego sprawcy mobbingu lub dyskryminacji albo pozostaje we wspólnym pożyciu z jedną z tych osób (konkubinat);
 - c) która jest krewnym lub powinowatym w linii prostej, a w linii bocznej aż do stopnia pomiędzy dziećmi rodzeństwa osób wymienionych w pkt 2) albo jest związany z jedną z tych osób węzłem przysposobienia, opieki lub kurateli;
 - d) była świadkiem działania, o które sprawa się toczy, albo w tej samej sprawie była przestuchana w charakterze świadka;
 - e) pozostaje w bezpośrednim stosunku zależności służbowej wobec zgłaszającego lub wobec domniemanego sprawcy mobbingu lub dyskryminacji.

3. Powody wyłączenia, o których mowa w ust. 2, trwają mimo ustania małżeństwa, wspólnego pożycia, przysposobienia, opieki lub kurateli.
4. Członek Komisji zobowiązany jest złożyć, na pierwszym posiedzeniu Komisji w danej sprawie, przed przystąpieniem do jej badania, pisemne oświadczenie o spełnieniu warunków, o których mowa w ust.2. Oświadczenie składa się do akt osobowych członka Komisji.
5. Niezależnie od postanowień ust. 2, Pracodawca jest zobowiązany wyłączyć członka6. Komisji od udziału w postępowaniu, jeżeli zostaną uprawdopodobnione okoliczności, które mogą budzić wątpliwości co do jego bezstronności. W takim przypadku członka Komisji, który zastąpi wyłączonego członka Komisji wskazują odpowiednio: Pracodawca lub działające u Pracodawcy zakładowe (międzyzakładowe) organizacje związkowe.
6. Każdy członek Komisji, w ciągu 2 miesięcy od powołania, jednakże nie później niż przed przystąpieniem do rozpoznawania pierwszej sprawy, podlega obowiązkowemu szkoleniu z zakresu mobbingu, dyskryminacji oraz ochrony danych osobowych prowadzonemu przez podmiot zewnętrzną. Koszty szkolenia pokrywa pracodawca.

Postępowanie

§ 11.

1. Celem postępowania przed Komisją jest bezstronne, sprawne i rzetelne wyjaśnienie wszelkich okoliczności Zgłoszenia.
2. Komisja dąży do rozpatrzenia sprawy na pierwszym posiedzeniu. Posiedzenie Komisji wyznacza Przewodniczący nie później niż w ciągu ... dni od otrzymania Zgłoszenia. Zgłoszenie powinno być rozpatrzone w terminie nie dłuższym niż 30 dni od pierwszego posiedzenia Komisji. W przypadku przemijającej przeszkody w procedowaniu Komisji można zawiesić rozpatrywanie zażalenia.
3. Posiedzenie Komisji odbywa się wyłącznie w jej pełnym składzie. Dopuszcza się odbywanie posiedzeń Komisji w trybie on-line, przy zachowaniu zasad poufności i ochrony danych osobowych.
4. Z każdego posiedzenia Komisji sporządza się protokół. Protokół podpisują wszyscy członkowie Komisji.
5. Zeznania świadków w zależności od okoliczności są protokołowane lub utrwalane w formie notatki jako załącznik do protokołu. Świadek podpisuje część protokołu lub notatkę w zakresie obejmującym jego wypowiedź. Dopuszcza się nagrywanie zeznań świadków. Decyzję w tym zakresie podejmuje Komisja.

§ 12.

1. Zgłaszający ma prawo do złożenia wyjaśnień przed Komisją w formie stanowiska przedstawionego ustnie lub pisemnie.

2. Zainteresowani mogą wnioskować o dopuszczenie dowodu z przesłuchania świadków oraz dokumentów ze wskazaniem okoliczności, na potwierdzenie których są wnioskowani. O dopuszczeniu dowodu decyduje Komisja. Komisja może przeprowadzać dowody z własnej inicjatywy.
3. Jeżeli w toku postępowania zaistnieje konieczność wystuchania świadków, Komisja wzywa ich na posiedzenie. Świadek podpisuje zobowiązanie o zachowaniu w tajemnicy wszelkich faktów i okoliczności, z którymi zapoznał się w trakcie postępowania lub w związku z nim. Pytania świadkom zadają wyłącznie członkowie Komisji.
4. Po wystuchaniu wyjaśnień Zgłaszającego oraz Pracownika wskazanego jako domniemanego sprawcę Mobbingu lub dyskryminacji oraz po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, w tym przesłuchania ewentualnych świadków, Komisja podejmuje rozstrzygnięcie dotyczące Zgłoszenia.
5. Rozstrzygnięcie Komisji ma charakter ostateczny i nie przysługuje od niego odwołanie.
6. Po dokonaniu rozstrzygnięcia, nie później niż w ciągu 14 dni kalendarzowych sporządza się pisemne rozstrzygnięcie z uzasadnieniem oraz ewentualne rekomendacje na przyszłość dla Pracodawcy.

§ 13.

1. **Obsługę administracyjną Komisji zapewnia Pracodawca, który w szczególności:**
 - a) zapewnia niezbędne zaplecze administracyjno – biurowe,
 - b) gromadzi dokumentację związaną z prowadzonymi postępowaniami,
 - c) przechowuje protokoły z posiedzeń Komisji.

Działania Pracodawcy

§ 14.

1. Pisemne rozstrzygnięcie Komisji stanowi rekomendację dla Pracodawcy co do rozstrzygnięcia sprawy, w tym w szczególności co do:
 - a) ustalenia odpowiedzialności lub braku odpowiedzialności za zachowania o charakterze mobbingowym lub dyskryminującym przez osobę wskazaną w Zgłoszeniu;
 - b) wyciągnięcia konsekwencji wobec sprawcy działań o charakterze mobbingowym lub dyskryminującym;
 - c) innych działań zmierzających do przywrócenia stanu zgodnego z prawem;
 - d) działań zaradczych uniemożliwiających zaistnienie podobnych sytuacji w przyszłości.
2. W przypadku decyzji Komisji stwierdzającej, że przypadek mobbingu miał miejsce, określa się niezbędne i niezwłoczne działania mające na celu przywrócenie stanu zgodnego z prawem.

3. Wobec sprawcy mobbingu lub dyskryminacji Pracodawca stosuje można stosować działania dyscyplinujące polegające w szczególności na:
 - a) nałożeniu kary porządkowej;
 - b) pozbawieniu prawa do premii lub nagrody;
 - c) przeniesieniu na inne stanowisko;
 - d) rozwiązaniu stosunku pracy.
4. Niezależnie od wyciągnięcia konsekwencji, o którym mowa w ust. 3 Pracodawca – zgodnie z obowiązującymi przepisami, w szczególności Kodeksu karnego – może złożyć zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa.

Poufność

§ 15.

1. Wszystkie osoby uczestniczące w pracach regulowanych Procedurą zobowiązane są do zachowania poufności co do wszystkich faktów poznanych w toku prac i w związku z nimi i przed podjęciem prac winny podpisać oświadczenie, którego treścią jest zobowiązanie do zachowania poufności. Powyższe nie dotyczy sytuacji, gdy obowiązek ujawnienia ww. faktów wynika z obowiązujących przepisów prawa.
2. [Do rozstrzygnięcia udostępnianie dokumentacji z Komisji osobom zainteresowanym i innym].

Wdrożenie procedury

1. Za skuteczne wdrożenie Procedury odpowiada [kierownik działu personalnego].
2. Każdy dotychczas zatrudniony pracownik zostaje zapoznany z treścią Procedury w ciągu [... dni] od jej wejścia. Nowo przyjmowani pracownicy są zapoznawani z treścią procedury przed dopuszczeniem do pracy. Pisemne oświadczenie w tym zakresie przechowuje się w aktach osobowych.
3. Po roku funkcjonowania Procedury [dział kadrowy] oraz strona związkowa dokona się jej oceny i przedstawi uwagi w tym zakresie Pracodawcy.

Obowiązanie

§ 16.

1. Procedura została uzgodniona z działającymi u Pracodawcy zakładowymi (międzyzakładowymi) organizacjami związkowymi.
2. Zmiana Procedury wymaga zachowania trybu analogicznego do jej wprowadzenia.
3. Procedura wchodzi w życie począwszy od dnia ...

Załączniki:

- 1) Wzór nr 1 – oświadczenie o zapoznaniu z Procedurą.
- 2) Wzór nr 2 – oświadczenie członka Komisji.

Wzór nr 1 – oświadczenie o zapoznaniu z Procedurą.

Imię i nazwisko pracownika

Niniejszym oświadczam, że zapoznałem się z Procedurą przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji obowiązującą u pracodawcy - ...

Data i podpis

Wzór nr 2 – oświadczenie członka Komisji.

Imię i nazwisko pracownika

Będąc członkiem Komisji powołanej w oparciu o obowiązującą u pracodawcy „Procedurę przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji”, oświadczam, że w odniesieniu do mojej osoby nie zachodzi żadna z przesłanek wskazanych w § 10 ust. 2 oraz ust. 3 ww. procedury.

Data i podpis



Tematyka sprawiedliwej transformacji gospodarki w działalności OPZZ

(wybrane przykłady)



Stanowisko

Prezydium Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych z dnia 19 marca 2024 r.

w sprawie zagrożeń społecznych i gospodarczych związanych z Zielonym Ładem

W kontekście obecnych protestów rolników oraz toczącej się dyskusji dotyczącej Zielonego Ładu, Prezydium OPZZ pragnie przypomnieć, że od kilkunastu lat nasza konfederacja zwraca uwagę rządzącym na liczne wyzwania i zagrożenia wynikające z obecnej unijnej polityki klimatycznej. Działania OPZZ obejmują udział w dialogu społecznym i konsultacjach dokumentów strategicznych, jak również organizowanie protestów i demonstracji zarówno na terenie Polski, jak i w Brukseli. Od dawna

alarmowaliśmy, że zmiany związane z Zielonym Ładem nie są wprowadzane z należyтым uwzględnieniem opinii związków zawodowych i konsultacji społecznych, szczególnie wśród grup zawodowych, które bezpośrednio są narażone na ich skutki. Obecnie zauważają to rolnicy, ale wcześniej podobne zastrzeżenia wyrażało i wciąż wyraża Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych. Trwające wydarzenia dobitnie pokazują, że nasze stanowisko ma uzasadnione podstawy. Zmiany w transformowanej gospodarce dotyczą nie tylko zatrudnionych w przemyśle surowcowo-energetycznym, którzy sygnalizują swoje obawy od lat, ale również pracowników wielu innych branż, także niezwiązanych z energetyką, przemysłem ciężkim czy rolnictwem. Dlatego Prezydium OPZZ, wobec rosnącego niezadowolenia społecznego, żąda od sprawujących władzę w Polsce i na poziomie Unii Europejskiej rewizji postanowień Zielonego Ładu, który uderza w konkurencyjność europejskiej i polskiej gospodarki oraz sytuację materialną społeczeństwa, jak również podjęcia ze związkami zawodowymi realnego dialogu społecznego w tej sprawie.

Prezydium OPZZ zauważa, że zmiana klimatu jest poważnym wyzwaniem, a stan przyrody wpływa na nasze codzienne funkcjonowanie, zdrowie, pracę i edukację. Poprawa warunków życia dziś i w przyszłości, przez zapobieganie negatywnym zmianom środowiska naturalnego, to ten cel transformacji, z którym trudno się nie zgodzić. Mając to na uwadze, trzeba podkreślić, że zmiany muszą być prowadzone w sposób zrównoważony, a transformacja musi być sprawiedliwa w wymiarze kosztów społeczno-ekonomicznych. Rządzący powinni brać pod uwagę także rzeczywiste problemy, które z rozwiązań Zielonego Ładu wynikają już teraz.

W obecnej sytuacji, implementacja polityk związanych z Zielonym Ładem niesie za sobą wzrost kosztów oraz liczne wyzwania dla różnych sektorów gospodarki. Przemysł hutniczy boryka się z wysokimi kosztami emisji, które są nieuniknione przy obecnie dostępnych technologiach. Wkrótce podobne trudności dotkną także sektor cementowy, co z kolei wpłynie na branżę budowlaną. Planowane szybkie zmiany w sektorze ciepłownictwa już dzisiaj napotykają problemy w znalezieniu bezemisyjnych alternatyw, co prawdopodobnie skutkować będzie dodatkowymi opłatami. Sytuacja ta dotknie również sektora paliwowego, zarówno pod kątem paliw używanych w budynkach, jak i w pojazdach. Dodatkowe koszty sięgają także konsumentów indywidualnych w gospodarstwach domowych. W konsekwencji, nasze społeczeństwo odczuje skutki tych zmian silniej niż obywatele zamożniejszych państw świata.

Prezydium OPZZ zauważa, że Komisja Europejska oczekuje od Polski szybkiej likwidacji branż, których istnienie jest obecnie niezbędne dla funkcjonowania naszego państwa, takich jak górnictwo i energetyka węglowa. Pomimo już wprowadzonych, znaczących ograniczeń emisji oraz naszej szczególnej sytuacji wyjściowej, Polska jest wzywana do zamknięcia przedsiębiorstw i likwidacji miejsc pracy bez jasnej propozycji alternatywnych rozwiązań. Tymczasem jako kraj posiadamy największe w Europie zatrudnienie w sektorze paliw kopalnych i jedno z największych na świecie w wydobyciu węgla kamiennego, w tym węgla koksowego będącego surowcem krytycznym dla Unii także wg. Komisji Europejskiej. Nasze położenie jest wyjątkowe.

Nie ma obecnie innego kraju na świecie, który będąc w podobnej sytuacji, byłby zmuszony do dokonania zmian na taką skalę i w takim tempie, jakiego oczekuje od nas Komisja Europejska. Od dawna podkreślamy też, że każde miejsce pracy w górnictwie i energetyce generuje znaczną liczbę kolejnych miejsc pracy. Obejmuje to m.in. transport surowca, wykorzystanie produktów ubocznych spalania, produkcję maszyn i sprzętów, produkcję elementów konstrukcyjnych, a nawet utrzymanie i ochronę użytkowanych obiektów.

Prezydium OPZZ zwraca także uwagę na brak wystarczającego dialogu społecznego w sprawie Zielonego Ładu i transformacji energetycznej na poziomie zarówno krajowym jak i unijnym. Niezliczone zapowiedzi konsultacji dotyczących polityki energetycznej i klimatycznej nie doczekały się realizacji. Pomimo wynegocjowania umów społecznych dla sektorów węgla kamiennego, brunatnego oraz energetyki, co wymagało wielkiego nakładu pracy i kompromisów ze strony związków zawodowych, wciąż nie są one respektowane. Mimo upływu lat od ich podpisania, nadal pojawiają się niepotrzebne wątpliwości co do ich realizacji.

Zarówno Polska, jak i Europa, nie mogą sobie pozwolić na utratę konkurencyjności wobec innych regionów świata. Dlatego istnieje potrzeba budowania silnego przemysłu opartego na taniej i dostępnej energii, którą przez lata zapewniał w Polsce rodzimy surowiec – węgiel. Państwa, takie jak Chiny i Stany Zjednoczone, które emitują najwięcej gazów cieplarnianych, osiągają znaczne korzyści gospodarcze poprzez agresywne subsydiowanie swoich gospodarek. W tym samym czasie Europa zaczyna ustępować na polu ekonomicznym, co sygnalizują także związkowcy na całym naszym kontynencie. Mimo, że hasłem Zielonego Ładu jest zapewnienie, aby nikt nie pozostawał w tyle, to stopniowo wszyscy zaczynamy tracić dystans względem innych ważnych gospodarek. To nie może być naszym celem!

Prezydium OPZZ wskazuje, że Polska i Europa potrzebują godnych i dobrej jakości miejsc pracy we wszystkich sektorach. Powinno to stanowić fundamentalny cel procesu transformacji. Pracownicy branż, które są wygaszane muszą mieć pewność, że znajdą zatrudnienie, w którym będą mogli wykorzystać swoje nabywane przez lata doświadczenie i umiejętności. To samo dotyczy tych pracowników, którzy nie mieli możliwości zdobycia specjalistycznego wykształcenia lub ukończenia studiów. Osoby zatrudnione dotychczas w przemyśle powinny móc znaleźć zatrudnienie w innych gałęziach gospodarki, które są potrzebne także w ramach samej transformacji. W razie potrzeby należy umożliwić pracownikom odpowiednie przeszkolenie, aby byli gotowi na nowe wyzwania zawodowe. Dodatkowo, niepewna sytuacja międzynarodowa wymaga szczególnej uwagi w kontekście przemysłu ciężkiego i zbrojeniowego. Krajowa energetyka oparta na własnym surowcu gwarantuje niezależność i bezpieczeństwo, o którym w obecnych czasach nie możemy zapomnieć. Konieczne dziś jest zachowanie zdolności produkcyjnych oraz odpowiednio wykwalifikowanej kadry w celu zapewnienia możliwości tego typu produkcji.

Osoby, których miejsca pracy ulegają zmianom w wyniku transformacji, muszą mieć pewność, że nie grozi im pogorszenie ich sytuacji i że są pod ochroną państwa. Powinny

także mieć większy wpływ na decyzje dotyczące ich przyszłości. Właśnie dlatego w Programie OPZZ na lata 2022–2027 zawarliśmy oczekiwanie, zgodnie z którym zmiany wynikające z celów klimatycznych muszą zostać przeprowadzone z uwzględnieniem konsekwencji społecznych, aby wziąć pod uwagę w sposób rzeczywisty sprawiedliwy wymiar transformacji klimatycznej. Zdaniem OPZZ transformacja musi zostać oparta o rzetelne analizy skutków społecznych i gospodarczych, precyzyjnie zaplanowana i monitorowana z udziałem strony społecznej. Tej jasności i pewności wciąż brakuje.

Prezydium OPZZ wyraża pełną solidarność z protestującymi rolnikami, którzy borykają się z istotnymi trudnościami związanymi ze spadkiem cen produktów rolnych, wynikającym m.in. z nadmiernego importu spoza Unii Europejskiej. Oczekujemy takiej polityki rządu, która umożliwi rolnikom prowadzenie opłacalnej działalności gwarantującej bezpieczeństwo żywnościowe kraju, przy jednoczesnym akceptowalnym dla społeczeństwa poziomie cen.

Nie powinny na tym tle powstawać niepożądane antagonizmy między Polską a Ukrainą, na których zyskiwaliby obecnie tylko nasi wspólni wrogowie, a które problemów rolników nie rozwiążą.

Prezydium OPZZ wzywa jednocześnie rząd oraz Komisję Europejską do uwzględnienia realnych możliwości naszej gospodarki oraz do tworzenia świata lepszego dla środowiska i przyszłych pokoleń, nie zaniedbując jednocześnie podstawowych kwestii bytowych i naszego bezpieczeństwa. Domagamy się godnej pracy, godnego życia, pewności dostaw energii i ciepła w naszych domach i miejscach zatrudnienia. Jeśli proponuje się nam zmiany, to oczekujemy realnych alternatyw. Nie chcemy tego co już znamy z przeszłości, czyli likwidacji zakładów i branż bez żadnych gwarancji oraz pogrążania w biedzie i beznadziei całych społeczności. Przypominamy, że władze powinny prowadzić politykę akceptowalną dla społeczeństwa, co obecnie nie ma miejsca. Nie godzimy się na taki stan rzeczy.

Prezydium
Ogólnopolskiego Porozumienia Związków
Zawodowych



Opinia OPZZ do projektu aktualizacji Krajowego Planu w dziedzinie Energii i Klimatu do 2030 roku przedłożona Ministrowi Energii



(kluczowe fragmenty)

OPZZ negatywnie ocenia projekt aktualizacji Krajowego Planu w dziedzinie Energii i Klimatu do 2030 roku. Dokument w niewystarczającym stopniu opisuje wpływ strategii klimatycznych na rynek pracy, zatrudnienie oraz wynagrodzenia. Brak jest zasadniczych ram wykonawczych oraz wskazania konkretnych i wystarczających funduszy na cele sprawiedliwej transformacji, a przy tym dokument podważa istniejące już ustalenia ze stroną społeczną. Dokument nie przedstawia przekonujących rozwiązań w kwestii przeciwdziałania ubóstwu energetycznemu i wzrostowi nierówności społecznych, jak również przeciwdziałania brakom stabilnych mocy w systemie energetycznym oraz strategii gwarantujących dobrą kondycję przemysłu w czasie transformacji.

Praca

Zakres przeprowadzonych analiz na temat wpływu polityk klimatycznych na rynek pracy należy ocenić jako niewystarczający. Szacunki sektorowe dotyczą wyłącznie fragmentu jednej branży, mianowicie zatrudnienia w wydobywaniu węgla kamiennego – z zawężeniem do węgla energetycznego. Pozostałe obszary gospodarki zostały potraktowane zbiorczo, bez rozróżnienia na branże (z szerokim ujęciem uwzględniającym całą gospodarkę jedynie w 4 kategoriach: rolnictwo, przemysł, usługi i budownictwo), co uniemożliwia identyfikację konkretnych trendów i przygotowanie adekwatnych działań osłonowych. Brak jest jakichkolwiek prognoz dla np: górnictwa węgla brunatnego, energetyki konwencjonalnej, energetyki odnawialnej, ciepłownictwa, transportu (w oparciu o paliwa kopalne), przemysłu energochłonnego (z podziałem na kategorie), zakładów zaplecza górniczego, usług związanych z naprawą silników spalinowych. Obszary te są najbardziej podatne na zmiany w okresie transformacji i szacunki ich dotyczące są kluczowe. Ich brak ogranicza możliwość oceny skali wyzwań i szans związanych z transformacją i nie daje ram do prowadzenia odpowiedzialnej polityki rynku pracy w tym kontekście. Istnieje bowiem uzasadnione podejrzenie, że przyspieszenie tempa transformacji postulowane w dokumencie spowoduje szybszą likwidację miejsc pracy w górnictwie, energetyce i ciepłownictwie węglowym, a w związku z nimi innych miejsc pracy w licznych branżach powiązanych, jak choćby transport, ochrona, produkcja maszyn i urządzeń, budownictwo, produkcja materiałów budowlanych z ubocznych produktów spalania, administracja i wiele innych. Przyjmuje się, że każde miejsce pracy w górnictwie węgla generuje do czterech innych w jego otoczeniu.

W KPEiK powinny znaleźć się odniesienia do Zalecenia Rady Unii Europejskiej z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie zapewnienia sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej. Zalecenie podkreśla istotność takich zagadnień jak: ocena skutków społecznych, zatrudnieniowych i dystrybucyjnych polityk klimatycznych; zaangażowanie partnerów społecznych; promowanie dialogu społecznego i współdecydowania w procesie transformacji; znaczenie godnej pracy, równości płci i przeciwdziałania wykluczeniu. Proponowane są też bardziej konkretne mechanizmy polityk związanych z pracą jak: wsparcie służb zatrudnienia; dopłaty do wynagrodzeń i zatrudnienia; promowanie przedsiębiorczości społecznej; wzmocnienie bezpieczeństwa i higieny pracy; społecznie odpowiedzialne zamówienia publiczne oraz możliwość wykorzystania dochodów z EU ETS do łagodzenia skutków społecznych transformacji. Tematy te, wyraźnie wskazane przez Radę, występują w dokumencie w sposób ograniczony lub w ogóle nie zostały uwzględnione.

KPEiK mówi o konieczności tworzenia miejsc pracy wysokiej jakości. Niestety dokument nie wskazuje mechanizmów, za pomocą których miałyby to zostać osiągnięte, ani źródeł finansowania. Istnieją poważne obawy o jakość miejsc pracy – np. sektor obsługi instalacji fotowoltaicznych cechuje duży udział pracowników zatrudnionych w formie innej niż umowa o pracę, który ma przekraczać 50% co skutkuje brakiem stabilności i bezpieczeństwa socjalnego pracowników. Firmy w branży są małe, co utrudnia prowadzenie działalności związkowej i jej pozytywny wpływ na warunki

pracy w tym BHP. Panuje też duża zmienność zapotrzebowania na daną pracę, co zresztą zauważają sami autorzy projektu KPEiK. W związku z tym trudno uznać takie miejsca pracy za atrakcyjną alternatywę wobec stabilnych i dobrej jakości miejsc pracy w energetyce konwencjonalnej i współpracującym z nią wydobyciu surowców energetycznych.

OPZZ domaga się, aby każde miejsce pracy, które będzie potencjalnie likwidowane w związku wdrażanymi planami było zastąpione innym, równie dobrej lub lepszej jakości stanowiskiem, tak by zrealizować jedną z podstawowych zasad sprawiedliwej transformacji.

OPZZ proponuje, aby środki przeznaczane na inwestycje związane z transformacją, szczególnie te publiczne, podlegały warunkowości związanej właśnie ze standardem zatrudnienia w firmach, które będą wykonywać zadania. Wydatkowanie ok. 2,5 bln złotych ciągu najbliższych 15 lat będzie miało olbrzymi wpływ na całą krajową gospodarkę i należy wykorzystać ten fakt do poniesienia standardów pracy w Polsce, m.in. do zwiększenia pokrycia rynku pracy układami zbiorowymi. Dyrektywa w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej przewiduje obowiązek promowania rokowań zbiorowych oraz wymaga podjęcia działań mających na celu zwiększenie ich zasięgu do 80%. Obecnie jest to w Polsce zaledwie 12%, więc działania w tym kierunku są niezbędne a rozsądna, prospołeczna polityka klimatyczna powinna się do tego przyczyniać.

Zamówienia publiczne związane z powstawaniem nowych i wykorzystywaniem tradycyjnych gałęzi przemysłu i usług powinny promować wysokiej jakości formy zatrudnienia zawierające konkretne wymiary takie jak: układy zbiorowe, godziwe wynagrodzenie, bezpieczeństwo zatrudnienia, ochrona socjalna, możliwości szkoleniowe, dobre warunki pracy, poszanowanie BHP, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, równość i niedyskryminacja w pracy. Państwo polskie w procesie transformacji energetyczno-klimatycznej ma unikatową szansę na poprawę jakości zatrudnienia, a przez to ogólnej jakości życia mieszkańców kraju.

Jednocześnie wciąż głównym, jednoznacznie wymienionym źródłem pomocy dla regionów węglowych i pośrednio dla zatrudnionych tam pracowników, jest Fundusz Sprawiedliwej Transformacji. Jego środki nie są adekwatne do skali wyzwań występujących w regionach węglowych. Cały Fundusz dla Polski to obecnie 3,85 miliarda euro, do podziału na pięć regionów, bez uwzględnienia Zagłębia Turosszowskiego i Lubelskiego, za to ze zlikwidowanym w 2001 roku Zagłębiem Dolnośląskim. Warto sumę 3,85 mld euro porównać do kosztu tylko jednej planowanej niedawno fabryki półprzewodników, gdzie samo wsparcie państwa polskiego miało wynosić 1,65 mld Euro, czyli prawie połowę tej sumy. Dla porównania, pieniądze na wsparcie transformacji pięciu regionów węglowych w Niemczech przeznaczone w wyniku prac tzw. Komisji Węglowej w latach 2018-19, to w sumie 40 miliardów Euro, czyli ponad 10 razy więcej niż Fundusz Sprawiedliwej Transformacji dla Polski. Istotne jednak jest, że w momencie przeznaczenia tych środków w 2019 roku w niemieckim przemyśle węglowym zatrudnionych było już tylko ok. 25 tys. osób (kopalnie i elektrownie) czyli

kilkakrotnie mniej niż w Polsce w roku 2024. Porównując więc ilość środków na osobę kwoty w Polsce są o kilkadziesiąt razy mniejsze niż te w Niemczech.

Transformacja przemysłu i usług

OPZZ wskazuje na liczne problemy przemysłu, szczególnie przemysłu energochłonnego w Polsce, wynikające z wdrażanej polityki klimatycznej przy jednoczesnym braku ograniczeń importu dla produktów spoza Unii Europejskiej i braku odpowiednich mechanizmów ochronnych. O ile branże, takie jak: ciepłownictwo, energetyka czy transport nie są z natury rzeczy narażone na utratę potencjału krajowego w związku z importem, o tyle przemysł jest tu zagrożony w dużym stopniu.

Dekarbonizacja przemysłu w zapisach KPEiK nie uwzględnia w wystarczającym stopniu realiów gospodarczych i strukturalnych polskiego przemysłu energochłonnego. Przykłady z hutnictwa, motoryzacji i przemysłu chemicznego pokazują, że transformacja energetyczna, prowadzona bez odpowiednich mechanizmów ostonowych i polityki przemysłowej, prowadzi do deindustrializacji i utraty miejsc pracy.

KPEiK nie przewiduje systemowych rozwiązań dla tych sektorów. Brakuje mechanizmów kompensacyjnych, preferencyjnych taryf energetycznych czy wsparcia inwestycyjnego w niskoemisyjne technologie. Dekarbonizacja nie może być realizowana w oderwaniu od polityki przemysłowej – bez zapewnienia ciągłości produkcji, bezpieczeństwa energetycznego i stabilności zatrudnienia. W przeciwnym razie, zamiast modernizacji, czeka nas trwałe osłabienie pozycji Polski w kluczowych branżach gospodarki.

KPEiK pokazuje ścieżki dostosowania do istniejących regulacji unijnych, ale nie przedstawia recept na utrzymanie konkurencyjności przemysłu krajowego w najbliższych latach, którego problemy objawiają się już w tej chwili.

Strategia przemysłowa

W związku z powyższym wciąż aktualne pozostaje oczekiwanie OPZZ dotyczące opracowania kompleksowej polityki przemysłowej kraju. Potrzeba strategicznych rozwiązań zapewniających stabilne miejsca pracy w przemyśle pozwalającym na wykorzystanie potencjału regionów i umiejętności pracowników. Polska strategia klimatyczna powinna uwzględniać udział krajowego przemysłu w transformacji, w sposób, który zapewnia rozwój, a nie wyłącznie ograniczenia w postaci opłat i kar.

Wprowadzany już na poziomie UE system CBAM będzie w najbliższych latach powodem rosnących kosztów dla przemysłów takich jak hutnictwo, produkcja nawozów czy materiałów budowlanych, które są kluczowe dla funkcjonowania kraju, a już obecnie borykają się z poważnymi problemami. CBAM nie tylko spowoduje wyższe koszty dla konsumentów, ale także wystawi europejskie, w tym polskie przedsiębiorstwa na nierówną konkurencję na rynkach światowych nie objętych w takim stopniu lub wcale, opłatami za emisje gazów cieplarnianych.

Umowa społeczna

Umowa społeczna dotycząca transformacji sektora górnictwa węgla kamiennego oraz wybranych procesów transformacji woj. śląskiego z maja 2021 roku – jest wg OPZZ wiążącym dokumentem określającym kompromis pomiędzy stroną rządową, pracownikami i przedstawicielami samorządów w sprawie tempa wygaszania wydobycia węgla energetycznego w Polsce. W opinii OPZZ, postanowieniami wynikającymi z umowy dotyczącymi oston dla pracowników wygaszanych zakładów górniczych powinny zostać objęte także osoby pracujące w przedsiębiorstwach, które obecnie nie są nimi objęte, czyli Lubelski Węgiel Bogdanka S.A., Jastrzębska Spółka Węglowa S.A. oraz PG Silesia.

Zawartą w KPEiK wzmiankę o planie zmiany umowy społecznej ze względu na ceny uprawnień do emisji EU ETS należy uznać za bezzasadną, ponieważ możliwy wzrost cen uprawnień nie był tajemnicą w momencie podpisywania umowy. Wysitek dyplomatyczny Polski powinien dążyć do możliwego ograniczenia wzrostu cen EU ETS poprzez zapewnianie odpowiedniej liczby uprawnień dostępnych w najbliższych latach, ponieważ ich wysoka cena będzie obciążać ceny energii w Polsce przez wiele lat, niezależnie od tempa transformacji, w stopniu dużo większym niż w innych krajach państw członkowskich Wspólnoty. Umowy społeczne powinny jednak brać pod uwagę nie tylko osoby zatrudnione bezpośrednio w spółkach Skarbu Państwa, ale także tych pracowników, którzy są ściśle związani z działalnością kopalń i elektrowni węglowych np. przedsiębiorstw budowy szybów oraz z podmiotów prywatnych zajmujących się wydobyciem węgla. Oczekujemy wpisania ustaleń umów społecznych dotyczących górnictwa węgla kamiennego, brunatnego i energetyki do KPEiK. Konieczne jest też objęcie ochroną innych typów prac okotogórniczych i energetycznych nie uwzględnionych dotąd w powyższych umowach.

Szybka redukcja zatrudnienia w górnictwie węgla kamiennego przewidywana w obu scenariuszach KPEiK, a szczególnie w scenariuszu WAM, wyraźnie nie przystaje do zapisów Umowy Społecznej i tempa wygaszania zakładów górniczych w niej zapisanego. Prognozowane 8 tys. zatrudnionych w 2035 roku oznaczałoby bezpośrednią utratę niemal 40 tys. miejsc pracy i redukcję zatrudnienia o niemal 90% w okresie mniej niż 10 lat.

Zwracając uwagę na fakt wykreślenia z tekstu KPEiK zdania dotyczącego węgla kamiennego: „Nie wyklucza się również rozwoju innowacji w wydobyciu i wykorzystaniu surowca, które mogą pozwolić na efektywniejsze i „czystsze” wykorzystanie surowca.” – zdanie to wynika z zapisów zawartych w umowie społecznej.

System energetyczny

Mimo zastrzeżeń ze strony krajowego operatora sieci energetycznych PSE w ostatnich konsultacjach KPEiK, wciąż planowane są duże wyłączenia mocy jednostek dyspozycyjnych bez przyłączania analogicznych, a nawet zbliżonych ilości mocy w formie jednostek wytórczych ani choćby magazynów energii, działających nie ciągle, a krótkoterminowo.

Ciężar zapewnienia ciągłości pracy systemu energetycznego w okresie transformacji spocznie w największym stopniu na paliwie gazowym – to na gazie oprze się docelowo

niemal w całości energetyka w sytuacji niedoboru energii ze źródeł wiatrowych i słonecznych. Tymczasem gaz jest surowcem w większości sprowadzanym do Polski nie tylko spoza kraju, ale także spoza Unii Europejskiej. Podkreślenia wymaga fakt, że sprowadzany surowiec ma być w planowanym systemie kluczowy, co jest sprzeczne z celem zwiększenia bezpieczeństwa energetycznego państwa.

Jednocześnie część planowanych wyłączeń nie wynika z braku technicznych możliwości utrzymania rezerwowych mocy węglowych, a z braku odpowiednich regulacji to umożliwiających. Istnieje potrzeba stworzenia instrumentu takiego jak rynek mocy, który umożliwi utrzymanie istniejących elektrowni węglowych jako zabezpieczenie dla systemu w razie braku wystarczającej produkcji z innych źródeł. Szczególnie odpowiednio do tego celu są bloki energetyczne o mocy zbliżonej do 200 MW. Należy uwzględnić ustalenia programu „Bloki 200+”, prowadzonego przez NCBR i wskazującego, że są to jednostki dobrze wpisujące się w wyzwania produkcji energii w zmiennym systemie z rosnącą ilością niesterowalnej energetyki odnawialnej.

Jednocześnie planowane jest zwiększenie ogólnego zapotrzebowania na energię elektryczną. Prowadzi to do wniosku, że w perspektywie najbliższych lat wystąpi niedobór mocy, co stwarza zagrożenie dla bezpieczeństwa nieprzerwanych dostaw energii elektrycznej i będzie mieć znacząco negatywny wpływ na gospodarkę kraju. Brak odpowiedniej ilości mocy energii elektrycznej będzie miał też negatywny wpływ na funkcjonowanie przemysłu w Polsce, co pominięto w analizach transformacji. Trzeba zwrócić uwagę, że przemysł produkcyjny odpowiada za ok. 19% zatrudnienia i ponad 20% PKB Polski.

Spółczeństwo

Wprowadzenie systemu ETS 2 znacząco podniesie koszty eksploatacyjne przeciętnych gospodarstw domowych w zakresie ogrzewania, dostępu do energii jak i transportu.

Założenia przyjęte w części prognostycznej KPEiK o cenie uprawnień w systemie ETS 2 (120 EUR za tonę CO₂) oznaczają, że spalanie tony węgla w piecu domowym w 2030 roku wiązałoby się z opłatą za emisję wynoszącą aż niemal 1300 zł, czyli cenę porównywalną do dzisiejszego kosztu tejże tony węgla dla odbiorców indywidualnych. W efekcie koszt ogrzewania tym paliwem dla gospodarstw domowych wzrósłby o 100% w ciągu zaledwie 4 lat. Koszt ogrzania przeciętnej wielkości mieszkania wzrósłby o ok. 3500 zł na sezon a nawet ponad 7000 zł w przypadku domu. Biorąc pod uwagę, że obecnie wciąż kilka milionów gospodarstw domowych ogrzewa się węglem, wskazuje to na ogromną skalę wyzwania, którego rozwiązania nie znajdujemy w przedmiotowym dokumencie.

Według szacunków raportu z 2024 roku „Analiza wpływu ETS2 na koszty życia Polaków”, koszt ogrzewania gazem w latach 2027–2035 będzie wyższy o ponad 24 tys. zł, a przy ogrzewaniu węglem aż o ponad 39 tys. zł dla całego okresu. Szczególnie negatywny efekt na ceny wywrze połączenie systemów ETS2 i ETS, które podniesie jednocześnie ceny energii elektrycznej i ogrzewania.

Środki finansowe na przeciwdziałanie negatywnym skutkom społecznym mają pochodzić z funduszu zasilanego przychodami w systemie ETS 2 (docelowo potążonego z ETS). Zwraca jednak uwagę, że przyczyną negatywnych skutków, w tym znacznego wzrostu kosztów ogrzewania domów i użytkowania wszelkich paliw emisyjnych, także w transporcie, będzie sam fakt istnienia bardzo wysokich opłat za emisje. Cel redukcji emisji będzie zatem niósł duże ryzyko wzrostu ubóstwa energetycznego wśród dużej liczby gospodarstw domowych w Polsce.

Polska powinna być aktywna w kontaktach z Komisją Europejską w celu przeciwdziałania nadmiernemu obciążeniu gospodarstw domowych w Polsce dodatkowymi opłatami, tym bardziej, że z racji na obecny kształt energetyki i ciepłownictwa zbiorowego i indywidualnego, – rozwiązania te w największym stopniu dotkną mieszkańców Polski w sposób nieproporcjonalny w porównaniu z innymi państwami UE. KPEiK nie porusza jednak w istotny sposób zagadnienia redukcji nierówności społecznych i próby odpowiednich działań redystrybucyjnych związanych choćby z dostępem do energii, ciepła czy transportu. Istnieje realne zagrożenie, że biorąc pod uwagę obecny poziom ubóstwa, wciąż stosunkowo wysoką inflację, niskie wynagrodzenia i emerytury oraz rosnące koszty życia poziom ubóstwa energetycznego zwiększy się w najbliższych latach, co OPZZ ocenia zdecydowanie negatywnie.

Koordinacja

Opiniowany dokument nie odpowiada na pytanie, jak skutecznie koordynować proces transformacji w sytuacji, gdy model prowadzenia tego procesu nie jest optymalny. Rekonstrukcja rządu nie została wykorzystana do poprawy tej sytuacji. Jest to aspekt wymagający zmiany i mający powszechne poparcie, zarówno ze strony przedstawicieli pracowników jak i pracodawców oraz organizacji pozarządowych.

Za kreowanie strategii transformacji klimatyczno-energetycznej odpowiada w tej chwili Ministerstwo Klimatu i Środowiska, ale jego wdrażaniem zajmują się w istotnym zakresie aż cztery resorty tj. obok powyższego Ministerstwo Aktywów Państwowych, Ministerstwo Energii oraz Ministerstwo Rozwoju i Technologii. Utrudnia to zarówno procesy decyzyjne, jak i spójność prowadzonych działań oraz tworzy pole do konfliktów kompetencyjnych pomiędzy poszczególnymi resortami. Jest też przeszkodą w prowadzeniu dialogu społecznego, w który powinni być zaangażowani przedstawiciele co najmniej wspomnianych czterech ministerstw, co jednak w rzeczywistości rzadko ma miejsce. Zasadne jest utworzenie centralnego ośrodka koordynującego prace w zakresie transformacji. Wzorem mogłoby być istniejące dawniej Ministerstwo Gospodarki. Należy śledzić też poczynania innych krajów w koordynowaniu procesu transformacji ze stroną społeczną – np. Instytut Sprawiedliwej Transformacji istniejący w Hiszpanii przy Ministerstwie Transformacji Ekologicznej i Wyzwań Demograficznych odpowiadający za współdziałanie strony rządowej, pracowników i pracodawców. Polska jako kraj o największym w Europie zatrudnieniu w sektorze paliw kopalnych jednocześnie nie ma ogólnokrajowego ośrodka monitorującego i wspierającego społeczny aspekt transformacji, co niestety widoczne jest w KPEiK.

Podsumowanie

Gospodarka Polski jest zdecydowanie najbardziej dotknięta politykami dekarbonizacji w Unii Europejskiej. Niedawny raport Bruegel-a z sierpnia 2025 r. pt. "Measuring GDP at risk in the low-carbon transition" wskazuje jasno, że transformacja do gospodarki niskoemisyjnej spośród wszystkich krajów Unii Europejskiej jest największym wyzwaniem dla Polski. Transformacja ta ma wpływ aż na 43% PKB kraju, podczas gdy średnio dla gospodarek państw UE jest to tylko 16%, a pozostałe duże gospodarki unijne (Niemcy, Francja, Włochy, Hiszpania) znajdują się poniżej średniej z wynikami między 15% a 9%. Pokazuje to, że cele transformacji i jej koszty rozpatrywane przez pryzmat średniej unijnej są zupełnie inne niż z perspektywy Polski. Uwidacznia to też, że wypełnianie przez Polskę celów i zamierzeń wyznaczonych dla średniej unijnej, będzie wyzwaniem wymagającym renegocjacji kolejnych polityk na poziomie unijnym, szczególnie w zakresie celów ograniczania emisji, które determinują konieczność tworzenia strategii takich jak opiniowana.

Choć wśród opisywanych w KPEiK działań można znaleźć aspekty pozytywne takie jak prognozowana poprawa jakości powietrza, gleb czy wód lub plany rozwoju i wzrostu dostępności transportu kolejowego i autobusowego, to jednak w ujęciu całościowym dokument pozostaje niewystarczający.

Uwzględniając powyższe, OPZZ negatywnie ocenia aktualizację Krajowego Planu w dziedzinie Energii i Klimatu do 2030 roku z perspektywą do 2040 r., ze względu na zbyt wiele ważnych elementów, które zostały pominięte lub potraktowane z niewystarczającą uwagą. Zdaniem OPZZ, KPEiK niedostatecznie odnosi się do kluczowych tematów, takich jak wpływ polityk klimatyczno-energetycznych na zatrudnienie, sprawiedliwa transformacja emisyjnych branż gospodarki i regionów od nich zależnych, realne możliwości transformacji krajowego przemysłu, usług i systemu energetycznego. Dokument nie zawiera wizji scalenia tych polityk ze strategią przemysłową kraju oraz usprawnienia zarządzania całym procesem. Ponadto rozwiązania opisywane w KPEiK grożą wzrostem ubóstwa energetycznego i pogorszeniem standardu życia mieszkańców Polski.

Oczekujemy zmian w KPEiK uwzględniających następujące kwestie:

- realne oszacowanie wpływu polityki klimatycznej na rynek pracy, zatrudnienie i wynagrodzenia,
- adekwatne środki krajowe wspierające transformację regionów węglowych,
- warunkowość środków przeznaczanych na transformację w celu poprawy jakości zatrudnienia w kraju i zwiększenia poziomu układów zbiorowych,
- spójność i koordynacja procesu transformacji,
- wpisanie do KPEiK i realizacja umów społecznych z pracownikami górnictwa i energetyki,
- zmniejszenie poziomu ubóstwa energetycznego i nierówności społecznych,
- utrzymanie i poprawa warunków dla funkcjonowania przemysłu w Polsce.

Bądźmy w kontakcie!

Ogólnopolskie Porozumienie
Związków Zawodowych
ul. Kopernika 36/40, 00-924 Warszawa
tel. 22 551 55 00
e-mail: opzz@opzz.org.pl
e-Doręczenia: AE:PL-76083-57305-WUBGB-11
www.opzz.org.pl
<https://www.facebook.com/CentralaOPZZ>
https://www.instagram.com/opzz_centrala



Przydatne numery:

Główny Inspektorat Pracy:

- 801 002 006 – dla osób dzwoniących z telefonów stacjonarnych
- 459 599 000 – dla osób dzwoniących z telefonów komórkowych

116 123 – bezpłatny kryzysowy telefon zaufania dla dorosłych

800 120 002 – bezpłatny ogólnopolski telefon zaufania dla ofiar przemocy „Niebieska linia”

800 70 22 22 – Centrum Wsparcia dla Osób w Stanie Kryzysu Psychicznego

PATRONI HONOROWI



PATRONI MEDIALNI

