Protokół
Komisji Uchwał i Wniosków
z posiedzenia Rady OPZZ w dniu 2-3 czerwca 2016 roku

Komisja Uchwał i Wniosków w składzie:
Andrzej Radzikowski
Teresa Pszczółka
Zbigniew Kaniewski

1. Rada przyjęła zaproponowany przez Przewodniczącego OPZZ porządek obrad.
2. Rada nie wniosła uwag do protokołu z posiedzenia Rady w dniu 9 marca 2016 roku.
3. Rada powołała Komisję Mandatową w składzie:
   Romuald Wojtkowiak
   Jerzy Wiśniewski
   Eugeniusz Sommer, która stwierdziła prawomocność obrad.
4. Rada powołała Komisję Uchwał i Wniosków w składzie:
   Andrzej Radzikowski
   Teresa Pszczółka
   Zbigniew Kaniewski
5. Rada wysłuchała wystąpienia Przewodniczącego OPZZ odnoszącego się do działalności OPZZ w okresie od VIII Kongresu oraz nowych wyzwań dla związków zawodowych.
6. Rada wysłuchała wystąpienia Wicepremiera Mateusza Morawieckiego na temat „Planu na rzecz odpowiedzialnego rozwoju"
7. Rada wysłuchała wystąpienia Głównego Inspektora Pracy – Romana Giedrojcia.
8. Rada omówiła i przyjęła projekt Kampanii „Godna praca, płaca i emerytura". Uchwała i dokument Kampania „Godna praca, płaca i emerytura" w załączeniu.
9. Rada odbyła dyskusję nad wymienionymi w pkt. 5,6,7 zagadnieniami, która potwierdziła potrzebę realizacji zadań zaprezentowanych w wystąpieniu Przewodniczącego OPZZ. Uczestnicy posiedzenia Rady OPZZ zwrócili uwagę na zgodność wielu tez z wystąpieniem Wicepremiera Mateusza Morawieckiego z programem OPZZ.

W dyskusji zgłoszono dodatkowe uwagi i wnioski.
Wnioski w załączeniu.

Za Komisję Uchwał i Wniosków

Przewodniczący

Andrzej Radzikowski

UCHWAŁA
Rady Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych
z dnia 3 czerwca 2016 roku
w sprawie przyjęcia dokumentu pn.:
„Kampania Programowa OPZZ – Godna Praca, Płaca i Emerytura"

§ 1.

Rada OPZZ przyjmuje dokument pn.: „Kampania Programowa OPZZ – Godna Praca, Płaca i Emerytura", stanowiący załącznik do uchwały i zobowiązuje organizacje członkowskie OPZZ, struktury branżowe i terytorialne, komisje i zespoły OPZZ oraz reprezentantów OPZZ w organach przedstawicielskich do aktywnego uczestnictwa w jego realizacji.

§ 2.

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Rada
Ogólnopolskiego Porozumienia
Związków Zawodowych

Wiceprzewodniczący OPZZ
Andrzej Radzikowski

Kampania Programowa OPZZ – „Godna praca, płaca i emerytura"

Koleżanki i Koledzy

Przekroczyliśmy półmetek kadencji Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych. Warto więc dokonać przeglądu realizacji uchwalonego w maju 2014 r. „Programu OPZZ na lata 2014 – 2018" oraz uchwał VIII Kongresu. Zmieniająca się sytuacja społeczno-ekonomiczna oraz powołanie nowego rządu w listopadzie 2015 r. stawiają przed nami wiele nowych zadań.

Realizacja przyjętego programu wymaga od nas wszystkich – członków OPZZ – dużej aktywności i odpowiedzialności. Mijające dwa lata pokazują, że bez podejmowania konkretnych kroków na rzecz poprawy warunków pracy, płacy i wzrostu zatrudnienia nie będzie możliwe rozwiązanie występujących w Państwie problemów społeczno-gospodarczych. Musimy ciągle stwarzać nacisk społeczny, by obietnice wyborcze rządzącej partii, szczególnie te w sferze społecznej, nie pozostały na papierze. Szansą na realizację naszego programu z pewnością może być dialog społeczny, oparty na nowych zasadach. Pojawiające się jednak w ostatnim okresie, ze strony rządowej, próby łamania tych zasad, które będą przez OPZZ piętnowane.

Uwzględniając powyższe przesłanki, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych rozpoczyna drugą połowę kadencji hasłem: „Godna praca, płaca i emerytura".

Myślą przewodnią tej Kampanii Programowej OPZZ powinny być prawa społeczne zapisane w Konstytucji Rzeczpospolitej Polskiej, m.in.:

- sprawiedliwość społeczna,
- wolność tworzenia i działania związków zawodowych,
- społeczna gospodarka rynkowa oparta o wolność, solidarność i dialog,
- równość wobec prawa,
- prawo do sprawiedliwych sądów,
- prawo do godnego wynagrodzenia w tym minimalnej płacy,
- prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,
- prawo do zabezpieczenia społecznego,
- prawo do nauki,
- prawo do bezpłatnej służby zdrowia

OPZZ zawsze prowadził konstruktywny dialog społeczny. Od wielu lat zgłaszamy partiom politycznym, parlamntarzystom, rządowi, organizacjom pracodawców i pozostałym reprezentatywnym centralom związkowym propozycje rozwiązań dotyczących:,

- możliwości zwiększenia dochodów państwa oraz pobudzenia gospodarczego,
- zmian w systemie ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych oraz polityki społecznej,
- zmian w prawie pracy i prawie związkowym,
- zmian w funkcjonowaniu dialogu społecznego.

Rada OPZZ 2-3 czerwca 2016

Występowaliśmy także z obywatelskimi inicjatywami ustawowymi. Skarżyliśmy do Trybunału Konstytucyjnego złe ustawy. Zwracaliśmy się do Prezydenta RP z wnioskami o zawetowanie niekorzystnych zmian. Interweniowaliśmy u Rzecznika Praw Obywatelskich. Podejmowaliśmy działania na forum Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych i Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Działania te będziemy kontynuować.

Koleżanki i Koledzy

Kampania Programowa OPZZ na kolejne lata zawierać będzie nie tylko nowe elementy, ale także te, których wprowadzenie już wcześniej postulowaliśmy.

PROPONOWALIŚMY I PROPONUJEMY

I. W ZAKRESIE SPRAW EKONOMICZNYCH

1) Wprowadzenie podatku od transakcji finansowych

Istota problemu: dzisiaj bardziej opłacalne, bo nieopodatkowane, jest zarabianie na transakcjach finansowych niż na działalności produkcyjnej, czy usługowej. Banki zamiast inwestować w realną gospodarkę wolą spekulować kapitałem. Nie sprzyja to tworzeniu nowych miejsc pracy. Wprowadzony w 2016 roku podatek bankowy nie spowodował zmiany zachowań w sektorze finansowym, dlatego opodatkowanie transakcji finansowych jest konieczne. W warunkach wysokiej konkurencji nowy podatek nie spowoduje negatywnych konsekwencji dla klientów banków.

Propozycja zmian: wprowadzenie podatku od transakcji finansowych.

Forma: zmiana prawa.

2) Zmiany w zasadach opodatkowania dochodów obywateli w celu sprawiedliwego rozłożenia ciężarów podatkowych.

Istota problemu: Polska jest państwem o wysokim rozwarstwieniu dochodów. Zanika konstytucyjna zasada solidaryzmu społecznego oraz społecznej gospodarki rynkowej. Trzeba zwiększyć progresję podatkową poprzez wprowadzenie dwóch nowych stawek podatkowych, które zwiększą opodatkowanie najbogatszych podatników oraz obniżą podatek płacony przez osoby najmniej zarabiające.

Propozycja zmian: wprowadzenie kolejnej, wysokiej stawki podatkowej dla podatników o najwyższych dochodach oraz niższej stawki podatkowej dla najmniej zarabiających.

Forma: zmiana ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

3) Płacenie podatków i składek na FUS od rzeczywistych dochodów w tym zniesienie limitu zarobków, powyżej którego najbogatsi nie płacą składek na ubezpieczenia społeczne

Istota problemu: osoby rozpoczynające działalność gospodarczą korzystają z preferencyjnej stawki przez 24 miesiące i opłacają składkę w wysokości 30% minimalnego wynagrodzenia. Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą osiągają znaczne dochody, a składkę ZUS opłacają od 60% średniego wynagrodzenia.

Osoby, których dochody przekraczają 30-krotność przeciętnego wynagrodzenia, zwolnione są z płacenia składek do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Propozycja zmian: wprowadzenie zasady opłacania składki uzależnionej od dochodów z pozostawieniem dzisiejszej składki jako minimalnej.

Forma: zmiana prawa

4) **Zwiększenie kwoty wolnej od podatku.**

Istota problemu: kwota wolna od podatku jest zamrożona od 2009 r., co powoduje realne zwiększenie obciążeń podatkowych obywateli. Zbyt niski jej poziom skutkuje tym, że nawet osoby osiągające dochody na poziomie minimum egzystencji muszą płacić podatek dochodowy. Konieczne jest podwyższenie kwoty wolnej i ustanowienie mechanizmu zapewniającego stały jej wzrost, na co zwrócił uwagę także Trybunał Konstytucyjny.

Forma: zmiana ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

5) **Wypracowanie rekomendacji zmian Prawa zamówień publicznych oraz monitorowanie przestrzegania prawa, w tym prawa pracy i zasad uczciwej konkurencji na rynku zamówień publicznych.**

Istota problemu: sposób wydatkowania środków publicznych w ramach systemu zamówień publicznych ma niebagatelny wpływ na standardy prowadzenia biznesu przez przedsiębiorców i warunki pracy pracujących. Niestawianie przez zamawiających (instytucje publiczne) wymogu zatrudniania osób wykonujących zamówienie na umowę o pracę i preferowanie najniższej ceny powoduje, że oferty otrzymują przedsiębiorcy nieuczciwie konkurujący niskimi wynagrodzeniami pracujących, którzy realizują je w gorszym standardzie, często drożej. Przez to m.in. na rynku pracy upowszechniły się umowy śmieciowe. Konieczne są zmiany prawa, które zobowiążą do zatrudniania na umowę o pracę i wzmocnią znaczenie pozacenowych (jakościowych) kryteriów oceny ofert oraz upowszechnienie dobrych praktyk na rynku w zakresie stosowania przez zamawiających klauzul społecznych.

Forma: przygotowanie rekomendacji zmian przepisów ustawy – Prawo zamówień publicznych i monitorowanie stosowania klauzul społecznych przez zamawiających w zamówieniach publicznych.

6) **Ochrona rynku wewnętrznego Unii Europejskiej przed nieuczciwą konkurencją**

Istota problemu: Bez skutecznej ochrony rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym rynku polskiego przed nieuczciwą konkurencją tworzenie nowych miejsc pracy i zmniejszanie bezrobocia jest niemożliwe. W handlu zagranicznym Unia Europejska musi promować własne wartości i standardy. W negocjacjach handlowych nie może być zgody na pomniejszanie unijnych wymagań w dziedzinie społecznej i ekologicznej. Komisja Europejska powinna pamiętać przede wszystkim o zapisach konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy, kwestii godnej pracy i płacy oraz społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw. Te dziedziny trzeba brać pod uwagę na równi z aspektem gospodarczym. W sytuacji gdy niektóre kraje stosują nieuczciwe praktyki handlowe, w tym: dumping, omijanie unijnych ceł antydumpingowych oraz nielegalną pomoc państwową dla przedsiębiorstw eksportujących do Unii Europejskiej niezbędne jest wprowadzenie nowych ograniczeń w handlu z tymi krajami poprzez m. in.

wprowadzenie zakazu importu towarów produkowanych w krajach, które nie przestrzegają norm pracy określonych przez MOP.

Forma: zmiana prawa

II. W ZAKRESIE GODNEJ PRACY, WALKI Z BEZROBOCIEM I WZROSTEM ZATRUDNIENIA.

1) **Walka o zatrudnianie na „Kodeksowych” umowach o pracę, jako bezpieczniejszej i stabilniejszej formy pracy, w szczególności w instytucjach publicznych;**

Istota problemu: godna praca jest dobrem rzadkim. Brak stabilności zatrudnienia, możliwość natychmiastowego zwolnienia z pracy, jak też obniżki lub utraty dochodów dla coraz większej części pracowników stają się stałymi elementami kariery zawodowej. Osoby wkraczające obecnie na rynek pracy często nie wiedzą, na czym polega zatrudnienie etatowe, tym bardziej na czas nieokreślony, i nigdy nie słyszały o związkach zawodowych. Skala umów śmieciowych w Polsce jest gigantyczna i dotyczy coraz większej liczby pracowników. Rośnie też skala przymusowego samozatrudnienia, którą trudno oszacować. Coraz częściej pracodawcy oczekują, aby pracownicy zakładali firmy i zawierali umowy ze spółkami-matkami. Ten proceder ma miejsce na masową skalę. Coraz więcej też jest tzw. biednych pracujących. Polski rynek pracy cechuje m.in.: - brak bezpieczeństwa zatrudnienia i obawa przed utratą środków do życia, - brak skutecznej ochrony prawnej związanej z wynagrodzeniem za pracę, duże trudności w zapewnieniu ciągłości pracy, małe możliwości zrzeszania się pracowników, ograniczony dostęp do świadczeń pracowniczych.

Propozycje zmian: ograniczenie patologii uderzających w codzienność pracy zarobkowej, m.in.: pracoholizm, wyzysk pracy, „wyścig szczurów”, duże trudności z podjęciem pierwszego zatrudnienia przez ludzi młodych, ograniczenie umów śmieciowych. Niezbędne są zmiany ustawowe nadające Państwowej Inspekcji Pracy większe kompetencje w tym zakresie, domaganie się od rządzących realnych programów ukierunkowanych na tworzenie i ochronę miejsc pracy. Zabieganie, aby środki Funduszu Pracy w coraz większym stopniu wykorzystywane były na ochronę miejsc pracy, ochronę bezrobotnych i aktywne polityki rynku pracy. Niezbędne jest wdrożenie całości działań w zakresie uzyskiwania kwalifikacji, uznawania formalnej i nieformalnej nauki, porównywalności kwalifikacji. Rozwiązania te sprzyjać będą poprawie mobilności na krajowych i transgranicznych rynkach pracy.

2) **Działania na rzecz pełnej ratyfikacji Konwencji MOP nr 102 dotyczącej minimalnych norm zabezpieczenia społecznego.**

Istota problemu: wysokość zasiłku dla bezrobotnych zasiłków chorobowych, świadczeń w razie wypadków przy pracy oraz świadczeń w razie inwalidztwa w Polsce nie spełnia norm zawartych w w/w Konwencji.

Forma realizacji: ratyfikacja Konwencji i zmiana prawa.

3) **Poprawa sytuacji na rynku pracy, szczególnie młodzieży**

Istota problemu: osoby w wieku do 25 roku życia - stanowią 14,6% ogółu bezrobotnych, a do 30 roku życia ponad 29% ogółu bezrobotnych. To bardzo niebezpieczne zjawisko, które może doprowadzić do radykalizacji sceny politycznej

i ciążyć będzie na perspektywach wzrostu gospodarki. W tak ekstremalnej sytuacji to nie uzdrowienie finansów publicznych, ale walka z bezrobociem wśród młodych powinna być priorytetem władzy publicznej.

Propozycje zmian: zabieganie OPZZ o to, by powstał „Narodowy Program Zatrudnienia”. Powinien on obejmować następujące elementy:

- stopniowe uruchomienie rezerw Funduszu Pracy,
- uruchomienie części rezerw Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych,
- opracowanie i wdrożenie metod i środków zwiększenia efektywności zatrudnieniowej, aktywnych programów rynku pracy oraz metod zmniejszenia kosztów aktywizacji bezrobotnych,
- identyfikacja głównych barier tworzenia miejsc pracy w przedsiębiorstwach oraz gospodarce i stopniowa ich eliminacja,
- opracowanie i wdrożenie stabilnych warunków prawno-ekonomicznych, sprzyjających zatrudnieniu oraz tworzeniu miejsc pracy - m.in. w dziedzinie podatków oraz pożyczek udzielanych ze środków publicznych na tworzenie nowych miejsc pracy,
- opracowanie i wdrożenie systemu koordynacji kształcenia zawodowego z popytem na pracę,
- pomoc dla pracodawców będących małymi przedsiębiorcami, w przypadku zatrudnienia przez dłuższy czas ludzi młodych będących zarejestrowanymi bezrobotnymi,
- ulgi inwestycyjne dla przedsiębiorców tworzących nowe miejsca pracy na terenach małych miast i wsi, jeżeli zatrudniają młodych ludzi. Wzmożenie starań o utworzenie i wdrożenie europejskiego systemu świadectw i uznawania formalnej i nieformalnej nauki, by w ten sposób poprawić mobilność na krajowych i transgranicznych rynkach pracy.

Forma: opracowanie i wdrożenie Narodowego Programu Zatrudnienia. Ratyfikowanie Konwencji MOP nr 168 oraz Zalecenia 176 dotyczących popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem.

4) Wprowadzenia społecznego nadzoru partnerów społecznych nad Funduszem Pracy i Funduszem Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

Istota problemu: w dotychczasowej polityce wydatkowania środków z Funduszu nasze szczególne zastrzeżenia budzą cztery kwestie:

- wykorzystywanie środków Funduszu jako sposobu na bilansowanie budżetu państwa bez względu na realne potrzeby rynku pracy,
- od 2009 r. Fundusz Pracy został obciążony kosztami stażów podyplomowych niektórych grup zawodowych (m.in. lekarzy),
- niska skuteczność działań aktywizacyjnych finansowanych z Funduszu Pracy, wynikająca z oderwania decyzji o kierunkach wydatkowania tych środków od rzeczywistych potrzeb rynku pracy,
- brak faktycznego wpływu partnerów społecznych na zasady dysponowania środkami gromadzonymi ze składek pracodawców na Fundusz Pracy oraz Fundusz

Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych ogranicza zwiększenie efektywności gospodarowania nim i zmniejsza możliwości wprowadzania nowych, innowacyjnych rozwiązań zgodnie z potrzebami przedsiębiorstw oraz osób poszukujących zatrudnienia,

- długotrwała procedura uzyskania pomocy przez pracownika z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Propozycja zmian: powołanie Rady Funduszu, w skład której wejdą przedstawiciele pracodawców i pracobiorców. Głównym zadaniem Rady powinno być przygotowanie rekomendacji rocznego planu finansowego w części dotyczącej finansowania aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu, wydatków na rzecz służb zatrudnienia, wydatków inwestycyjnych i pozostałych wydatków, przedstawianie ich ministrowi właściwemu do spraw pracy oraz zapobieganie praktykom posługiwania się środkami z Funduszu Pracy, jako sposobem ograniczania wysokości zadłużenia budżetu. Uproszczenie i skrócenie procedur wypłat środków z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Forma: nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i o ochronie roszczeń pracowniczych.

5) **Zwiększenie skuteczności walki z nielegalnym zatrudnieniem.**

Istota problemu: zatrudnienie nielegalne przynosi przedsiębiorcom większe zyski niż legalne ze względu na niskie kary finansowe. Dopóki zyski z łamania prawa będą większe niż kary będzie to zachęcało do takich działań.

Propozycja zmian: likwidacja zapowiedzi kontroli Inspekcji Pracy.

Forma: zmiana prawa

6) **Szybszy wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę.**

Istota problemu: wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w Polsce wciąż nie pozwala na godne życie pracownika i jego rodziny. Pomimo że relacja płacy minimalnej do płacy przeciętnej poprawia się i wynosi 45%, to uwzględniając standardy i zalecenia Unii Europejskiej i Międzynarodowej Organizacji Pracy tempo jej wzrostu jest wciąż zbyt wolne. Ponadto wielu pracodawców narusza przepisy prawa i zatrudnia pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych, które nie gwarantują pracującym płacy minimalnej.

Propozycja zmian: zmiana ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, która określi ścieżkę szybszego wzrostu płacy minimalnej, docelowo do 50% płacy przeciętnej oraz wprowadzenie godzinowej stawki płacy minimalnej dla umów cywilnoprawnych. Ratyfikacja przez Polskę art. 4 Europejskiej Karty Społecznej, który zobowiązuje państwo do zagwarantowania pracownikowi wynagrodzenia umożliwiającego godziwy poziom życia oraz ratyfikowanie Konwencji MOP nr 131 i przyjęcie Zalecenia nr 135 z 1970 roku dotyczącego ustalania płac minimalnych.

Forma: zmiana ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

7) **Dążenie do wprowadzenia zasady „równa płaca za tę samą pracę w tym samym miejscu”**

Istota problemu: według dzisiejszego stanu prawnego pracownicy delegowani muszą otrzymać wynagrodzenie w wysokości, co najmniej wynagrodzenia minimalnego kraju,

do którego zostali delegowani. Powoduje to, że polscy pracownicy wykonując tą samą pracę, co pracownicy z kraju, do którego zostali delegowani zarabiają mniej. To element dyskryminacji ze względu na narodowość. Budowanie przewagi konkurencyjnej polskich firm kosztem pracowników w dłuższej perspektywie nie służy ani gospodarce ani społeczeństwu.

Forma: zmiana dyrektywy UE

8) **Opracowanie systemowych rozwiązań prawnych regulujących płace pracowników instytucji publicznych**

Istota problemu: wysokość wynagrodzeń pracowników, jak też rozwarstwienie płacowe między poszczególnymi grupami zawodowymi pracującymi w instytucjach publicznych od lat są źródłem wielu konfliktów i przyczyną trudnej sytuacji bytowej tam zatrudnionych. Dotyczy to w szczególności pracowników kultury, środowiska medycznego oraz wojska

Propozycje zmian: ustanowienie stawek minimalnego wynagrodzenia za pracę dla poszczególnych grup zawodowych zatrudnionych w odniesieniu do płacy przeciętnej oraz uzgodnienie mnożników regulujących ww. stawki pomiędzy grupami zawodowymi i wewnątrz tych grup. W stosunku do środowiska medycznego można rozważyć rozwiązanie zakładające wycenę kosztów pracy w koszcie świadczenia zdrowotnego.

Forma: zmiana prawa lub opracowanie nowej ustawy

9) **Zwiększenie wysokości ryczałtu samochodowego tzw. kilometrówki**

Istota problemu: wysokości ryczałtu samochodowego tzw. kilometrówki nie była waloryzowana od 2007 roku, pomimo że na przestrzeni lat zmieniały się średnie ceny benzyny i ropy, a skumulowana inflacja przekroczyła 20%. W konsekwencji obowiązująca kilometrówka, którą wypłacają m.in. pracodawcy pracownikom za używanie służbowo prywatnych aut, nie rekompensuje ponoszonych wydatków.

Forma: zmiana ustawy o zmianie ustawy o transporcie drogowym.

10) **Przekazanie części zadań i środków finansowych Europejskiego Funduszu Społecznego partnerom społecznym**

Istota problemu: Polska jest jedynym państwem Unii Europejskiej, gdzie partnerzy społeczni nie otrzymują do swojej dyspozycji istotnej części EFS, na realizację zadań wynikających z przyjętych priorytetów i muszą się o nie ubiegać w postępowaniach konkursowych. Niewielki jest też wpływ partnerów społecznych na pozostałe w/w fundusze, a przecież to oni wiedzą najlepiej, jakie są potrzeby i są zainteresowani zmniejszeniem bezrobocia i lepszym przygotowaniem pracowników do potrzeb zakładów pracy.

Propozycja zmian: utrzymanie zasady ustalania narodowych strategii i priorytetów, ale 20% środków na ich realizację przekazać do bezpośredniej dyspozycji partnerów społecznych.

Forma: zmiana prawa

III. W ZAKRESIE SPRAW POLITYKI SPOŁECZNEJ, W TYM UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH I ZDROWOTNYCH

1) Wprowadzenie możliwości przechodzenia na emeryturę w wieku niższym od 67 lat dla osób opłacających składkę 35/40 lat oraz niektórych kategorii prac szczególnie niebezpiecznych, skomplikowanych i wymagających znacznego wysiłku fizycznego

Istota problemu: osoby opłacające składkę 35/40 lat wpłacają wystarczające kwoty do otrzymania emerytury. Jej wysokość zawsze jest uzależniona od okresu składkowego, więc osoby pracujące dłużej, będą miały wyższą emeryturę. Pracownik powinien mieć jednak prawo wyboru. Takie rozwiązanie będzie też zachęcało pracowników do długotrwałego opłacania składki emerytalnej. Są też zawody, w których praca do 67 roku życia nie będzie możliwa, a programy przekwalifikowania pracowników 60+ nie sprawdzają się.

Propozycja zmian: opracowanie zasad możliwości wcześniejszego odejścia na emeryturę dla w/w osób.

Forma: zmiana prawa

2) Kompleksowy przegląd systemu świadczeń z pomocy społecznej oraz świadczeń rodzinnych

Istota problemu: świadczenia społeczne, w szczególności świadczenia rodzinne oraz z pomocy społecznej finansowane z publicznych pieniędzy, w ramach solidaryzmu społecznego powinny być kierowane do najbardziej potrzebujących. Kryteria ich przyznawania powinny być waloryzowane corocznie.

Propozycja zmian: uzależnienie tych świadczeń od kryteriów dochodowych, obowiązujących od 1 października 2015r.

Forma: zmiana prawa

3) Zwiększenie wysokości odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych

Istota problemu: do końca 2011 roku wysokość odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych systematycznie wzrastała wraz ze wzrostem przeciętnego wynagrodzenia. Tym samym rosły wydatki przedsiębiorstw i budżetu państwa na zakładową działalność socjalną. Jednak w kolejnych latach ustawodawca zmienił tę zasadę i zamroził wysokość odpisu na poziomie przeciętnego wynagrodzenia z roku 2010. Decyzja ta skutkuje wzrostem poziomu ubóstwa pracujących i presją na zwiększanie wydatków socjalnych budżetu państwa w związku z poszerzaniem się obszarów biedy i ubóstwa.

Forma: zmiana ustawy budżetowej oraz ustawy o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej.

4) Wprowadzenie rozwiązań prawnych zachęcających pracodawców do organizowania Pracowniczych Programów Emerytalnych

Istota problemu: ze względu na niską wysokość emerytur wskazane jest dodatkowe doubezpieczenie emerytalne.

Propozycja zmian: nowe zachęty dla pracodawców, by tworzyli PPE.

Forma: zmiana ustawy

5) **Nowelizacja przepisów ustawy o emeryturach pomostowych**

Istota problemu: nie wszystkie stanowiska pracy w warunkach szczególnych i szczególnym charakterze zostały zakwalifikowane do wykazu ryzyk, celem uzyskania emerytury. Konieczne jest nadanie nowych uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy do merytorycznej oceny charakteru pracy i możliwości kwalifikowania stanowiska do wykazu jako pracy w warunkach szczególnych i szczególnym charakterze.

Propozycja zmian: rozszerzenie katalogu prac w warunkach szczególnych i szczególnym charakterze oraz zwiększenie uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy.

Forma: nowelizacja ustawy, między innymi przez likwidację ich wygaszania.

6) **Wzrost najniższych emerytur i rent**

Istota problemu: najniższa emerytura i renta jest poniżej minimum socjalnego lub jest na granicy minimum egzystencji.

Propozycja zmian: podniesienie najniższych świadczeń

Forma: nowelizacja ustawy

7) **Wzrost świadczeń z pomocy społecznej oraz innych świadczeń kierowanych do najuboższych**

Istota problemu: kryteria dochodowe uprawniające do uzyskiwania świadczeń z pomocy społecznej powinny wzrastać zgodnie z ustawą o pomocy społecznej, a nie uznaniowo, w zależności od kondycji budżetu państwa.

Propozycja zmian: cykliczne podnoszenie kryteriów dochodowych.

Forma: zmiana ustawy

8) **Zwiększenie roli medycyny pracy w zakresie profilaktycznej opieki zdrowotnej wobec zatrudnionych powyżej 55 roku życia**

Istota problemu: obowiązujące przepisy w zakresie profilaktycznej opieki zdrowotnej i medycyny pracy są niewystarczające, nie chronią skutecznie zdrowia pracowników w związku z wydłużaniem się aktywności zawodowej, zwłaszcza, że u starszych pracowników wydolność organizmu oraz zdolność do wykonywania pracy, szczególnie ciężkiej zmniejsza się wraz z wiekiem.

Propozycja zmian: wzmocnienie roli medycyny pracy w zakresie profilaktycznej opieki zdrowotnej wobec zatrudnionych powyżej 55 roku życia.

Forma: zmiana prawa

9) **Wzmacnianie prawa gwarantującego równy dostęp do świadczeń opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych**

Istota problemu: od kilku lat obserwujemy wycofywanie państwa z konstytucyjnego obowiązku zapewnienia obywatelom, niezależnie od ich sytuacji materialnej, równego dostępu do świadczeń opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. Jest to widoczne w komercjalizacji placówek, wzrastającej odpłatności za leki refundowane, braku dostępności do wielu świadczeń, wydłużających się kolejkach czy coraz

powszechniejszym współpłaceniu za opiekę zdrowotną, pomimo publicznego charakteru systemu ochrony zdrowia.

Propozycja zmian: korekta systemowych rozwiązań prawa medycznego w zakresie „koszyków świadczeń gwarantowanych, leków refundowanych, sieci szpitali i finansowania świadczeń.

Forma: zmiana prawa

IV. W ZAKRESIE PRAWA PRACY I PRAWA ZWIĄZKOWEGO:

1) Ograniczenie możliwości zatrudniania pracowników na umowy cywilno-prawne w sytuacji, gdy zachodzą przesłanki zatrudnienia na umowę o pracę

Istota problemu: patologia polskiego prawa pracy - wielu pracodawców zatrudnia pracowników na umowy cywilno-prawne dla zmniejszenia opodatkowania składkami na ubezpieczenia społeczne lub zmniejszenia kosztów wynikających z braku urlopu, świadczenia chorobowego itp.

Propozycja zmian: zwiększenie kontroli i uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy (możliwość stwierdzania w formie decyzji istnienia stosunku pracy, zwiększenie kar za łamanie prawa pracy). Przyznanie prawa do urlopu wypoczynkowego osobom zatrudnionym na długotrwałych umowach zleceniach oraz naliczanie od tych osób składki na fundusz socjalny.

Forma: zmiana Kodeksu pracy.

2) Walka z samozatrudnieniem zastępującym umowy o pracę

Istota problemu: wielu pracodawców wymusza zgodę na rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika w zamian za kontrakt, jaki otrzyma od zakładu, jako jednoosobowy podmiot gospodarczy.

Propozycja zmian: zwiększenie kontroli i uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy

3) Wzmocnienie reprezentatywności związków zawodowych w zakresie zbiorowego prawa pracy

Istota problemu: zbyt duże rozdrobnienie związkowe, a w rezultacie brak spójnego oraz zgodnego współdziałania i podejmowania decyzji po stronie związkowej. Duża liczba podmiotów po stronie związkowej powoduje konflikty oraz wydłuża procedury negocjacyjne. Zbyt dużo prawa pracy na poziomie zakładu pracy tworzone jest w innych formach niż układy zbiorowe czy regulaminy. Pracownicy z firm, w których nie działają związki zawodowe, pozbawieni są możliwości zawierania układów zbiorowych.

Propozycja zmian: zdecydowane wzmocnienie roli reprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych. Pracownicy firm, w których nie działają związki zawodowe powinni mieć prawo do wyboru, spośród reprezentatywnych organizacji związkowych, tej, która będzie reprezentowała ich interesy w rokowaniach zbiorowych.

Forma: zmiana Kodeksu pracy, ustawy o związkach zawodowych, ustawy o sporach zbiorowych.

4) **Określenie katalogu informacji dotyczących zakładu pracy przekazywanych na wniosek związków zawodowych**

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

Propozycja zmian: Określenie przykładowego katalogu informacji dotyczących zakładu pracy przekazywanych na wniosek związków zawodowych.

Forma: zmiana ustawy o związkach zawodowych

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

Istota problemu: ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych bardzo wąsko zdefiniowała pojęcie pracodawcy. W obecnym stanie prawnym wiele grup zawodowych (nauczyciele, lekarze) ma ograniczone możliwości dochodzenia swych praw w formie sporu zbiorowego, ponieważ pracodawca w rozumieniu art. 3 k. p. nie dysponuje żadnymi kompetencjami w zakresie kreowania wysokości wynagrodzeń zatrudnionych przez siebie pracowników, a często wiele składników wynagrodzenia kształtują inne podmioty. Ponadto niedostosowana do obecnych realiów gospodarczych definicja pracodawcy znacznie utrudnia osiągnięcie porozumienia w wielu zakładach pracy, szczególnie w spółkach zależnych.

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

Forma: zmiana Kodeksu pracy oraz ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

6) **Uniemożliwienie blokowania sporów zbiorowych i strajków przez nieuczciwych pracodawców**

Istota problemu: pracodawcy nie zgłaszają sporów zbiorowych do PIP, a ta instytucja nie jest uprawniona do badania legalności sporu czy strajku.

Propozycje zmian: przyznanie prawa zgłaszania sporu zbiorowego również związkom zawodowym, np. do MRRiPS, który jednocześnie w trybie administracyjnym stwierdzałby jego legalność lub wprowadzenie szybkiego nadzoru sądów pracy.

Forma: zmiana ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych

7) **Zrównanie uprawnień osób pracujących (pracowników) z pracodawcami w zakresie zwolnienia podatkowego z tytułu opłacania składki członkowskiej na rzecz związku zawodowego oraz składek na rzecz organizacji międzynarodowych**

Istota problemu: składki na rzecz związków zawodowych opłacane są przez pracowników po opodatkowaniu w sytuacji, gdy składki opłacane na rzecz organizacji zrzeszających pracodawców są zaliczane do kosztów uzyskania przychodu. Nie są więc

one de facto opodatkowane. Zasada równości wobec prawa wskazuje na potrzebę podobnego traktowania członków związku opłacających składkę członkowską poprzez wprowadzenie podobnego odliczenia podatkowego. Należy przypomnieć, że zasada odliczania od podatku kwot przekazanych na cele społecznie użyteczne obowiązuje już w polskim prawie. Ponadto państwo refunduje organizacjom pracodawców część składek członkowskich płaconych na rzecz organizacji międzynarodowych.

Proponowane zmiany: wprowadzenie rozwiązań, które pozwoliłyby podatnikowi odliczyć w rocznym zeznaniu podatkowym kwotę składki opłaconej na rzecz związku zawodowego lub ustanowienie innych rozwiązań pozwalających osiągnąć podobny skutek.

Forma: zmiana ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych

8) **Zmiana zasad reprezentatywności organizacji pracodawców, które umożliwią zawieranie ponadzakładowych układów zbiorowych pracy**

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

Propozycje zmian: wprowadzenie zapisów uznających za reprezentatywne tylko te organizacje pracodawców, które mają zdolność do zawierania ponadzakładowych zbiorowych układów pracy.

Forma: wprowadzenie stosownych regulacji prawnych do Kodeksu pracy oraz ustawy o organizacjach pracodawców.

9) **Uznanie pakietów socjalnych za źródła prawa pracy**

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

Propozycja zmian: wpisanie pakietu socjalnego jako źródła prawa pracy.

Forma: zmiana art. 9 Kodeksu pracy

10) **Podjęcie działań na rzecz wykorzystywania przez związki zawodowe art. 218 rozdziału XXVIII Kodeksu karnego – „Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową”**

Istota problemu: przepisów tych nie wykorzystują związki zawodowe (z różnych przyczyn). Niewypłacanie wynagrodzeń szczególnie w okresie kryzysu jest sprawą nagminną, na co jednoznacznie wskazują kontrole PIP. Kierowane przez PIP wnioski do prokuratury i sądów są najczęściej umarzane z powodu znikomej szczególności czynu.

Propozycja zmian: kierowanie pod adresem PIP, prokuratury i sądów wystąpień zmierzających do stosowania obowiązujących przepisów prawa, potraktowania tych naruszeń jako ściganych z urzędu, zwiększenie kar.

Forma: zmiana przepisów i lepsze ich stosowanie, szczególnie przez organa ścigania.

11) Wydłużenie urlopów wypoczynkowych do 32 dni w roku kalendarzowym.

Istota problemu: Polacy są jednym z najbardziej zapracowanych narodów Europy. Średni czas pracy w Polsce w podstawowym miejscu pracy to aż 42,5 godziny. Pracownicy coraz więcej czasu, także swojego prywatnego, poświęcają na wykonywanie obowiązków i zadań służbowych.

W związku z tym obecny wymiar urlopów wypoczynkowych (20 i 26 dni) nie gwarantuje właściwej regeneracji sił pracownika po okresie wykonywania przez niego pracy, a także nie służy ochronie jego zdrowia oraz przywróceniu mu pełnej zdolności do pracy.

Ponadto należy mieć również na uwadze, że w Polsce znacznie wydłużono wiek emerytalny. Dłuższy czas pracy, a więc większa „eksploatacja” pracownika, uzasadnia - tytułem rekompensaty dodatkowych lat pracy - wprowadzenie większej liczby dni wolnych od pracy w roku kalendarzowym.

Wydłużenie urlopu wypoczynkowego do 32 dni w roku kalendarzowym leży zatem zarówno w interesie pracownika, pracodawcy, a także społecznym.

Forma: zmiana Kodeksu pracy.

12) Objęcie zatrudnienia niepracowniczego przepisami ochronnymi z prawa pracy, w szczególności osób pracujących na umowach cywilnoprawnych i samo zarudnionych.

Istota problemu: poziom ochrony praw osób wykonujących pracę na podstawie zatrudnienia niepracowniczego w Polsce jest daleko niewystarczający. Należy zatem wzmocnić działania w celu jak najszybszego opracowania systemu ochrony takiego zatrudnienia oraz zapewnienia właściwego nadzoru nad warunkami wykonywania pracy zarobkowej, niezależnie od jej podstawy prawnej.

Forma: zmiana Kodeksu pracy lub wydanie ustawy o zatrudnieniu niepracowniczym.

13) Ograniczenie wykonywania pracy w niedziele w placówkach handlowych

Istota problemu: poprzez wykonywanie pracy w niedziele naruszana jest godność, wolność i inne prawa pracowników handlu, którym zabiera się możliwość świętowania i godnego odpoczynku po ciężkim tygodniu pracy oraz spędzenia czasu ze swoją rodziną.

Należy zwrócić również uwagę na to, że w wielu krajach sklepy w niedziele są pozamykane.

Forma: zmiana Kodeksu pracy.

14) prawo do sprawiedliwego sądu w zakresie dochodzenia praw pracowniczych i związkowych.

Istota problemu: pracownik chcąc dochodzić swych naruszonych praw latami musi sądzić się z pracodawcą (w Warszawie i innych dużych ośrodkach miejskich sprawa w I instancji trwa nawet do 3 lat). Pracodawcy na każdym etapie sprawy robią wszystko, aby maksymalnie wydłużyć procesy sądowe, a tym samym zniechęcić pracownika do przekazywania sprawy do sądu. W wielu wypadkach zbyt wysokie koszty i opłaty sądowe są dla pracownika przeszkodą nie do pokonania. Taki stan rzeczy powoduje,

że pracownicy coraz rzadziej występują do sądu, co stanowi zachętę dla pracodawców do łamania przepisów prawa pracy. Coraz częściej pracodawcy występują do sądów cywilnych w sprawach wynikających z praw pracowniczych i zwiazkowych (np. w sprawie legalności strajku), a sądy podejmują postępowania. Narusza to zasadę rozpatrywania spraw związanych ze stosunkami pracy przez sądy pracy.

Propozycje zmian: należy wprowadzić regulacje, które pozwolą uprawnionym skorzystać z szybszej, tańszej i przyjaźniejszej drogi sądowej. Sprawy pracownicze powinny być rozpatrywane bez zbędnej zwłoki, w trybie uniemożliwiającym pracodawcy przewlekanie procesu sądowego.

Forma: zmiana przepisów kodeksu postępowania cywilnego oraz ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

15) Wprowadzenie do programów nauczania zajęć o związkach zawodowych.

Wiceprzewodniczący OPZZ

Andrzej Radzikowski

Wnioski

przyjęte na posiedzeniu Rady Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych

w dniach 2-3 czerwca 2016 roku

1. Omówienie na najbliższym posiedzeniu Rady
   - powołania Komisji Statutowej, której celem będzie opracowanie projektu nowelizacji statutu OPZZ przewidującego organizację OPZZ w formie 9 branż funkcjonujących jako jednolite związki zawodowe mające struktury w poszczególnych województwach;
   - powołanie Zespołu d/s aktywizacji i usprawniania ogniw związkowych, którego celem byłoby zbieranie, analizowanie oraz inspirowanie działań w w/w zakresie;
   - przyjęcia zasady, zgodnie z którą wszystkie organizacje członkowskie zrzeszone w Ogólnopolskim Porozumieniu Związków Zawodowych zmienią swoją nazwę, tak aby poprzedzał ją skrót OPZZ.
2. Rada rekomenduje podjęcie działań mających na celu zjednoczenie organizacji związkowych w obrębie poszczególnych branż. Ten temat powinien stać się przedmiotem obrad na najbliższych posiedzeniach Rad Branż. Rada z zadowoleniem przyjęła deklarację w tym zakresie złożoną przez część górniczych związków zawodowych.
3. Podjęcie działań przez ogólnokrajowe organizacje członkowskie na rzecz uproszczenia procedur przyjmowania osób fizycznych do swoich organizacji związkowych między innymi poprzez tworzenie organizacji międzyzakładowych.
4. Większe skupienie się na grupach marginalizowanych, które mają utrudnione możliwości działania w związkach zawodowych: studentach, stażystach, wolontariuszach, niepełnosprawnych, bezrobotnych, migrantach, jak też na działaniach przeciwko dyskryminacji kobiet.
5. Zintensyfikowanie działań organizacji członkowskich w zakresie tworzenia związków zawodowych w zakładach, w których nie istnieją oraz pozyskiwania nowych członków.
6. Wszystkie organizacje branżowe i wojewódzkie zrzeszone w OPZZ założą swoje profile na facebooku i będą promować oficjalny profil OPZZ
7. Zwiększenie zakresu poradnictwa prawnego realizowane przez OPZZ poprzez wprowadzenie opłat ponoszonych przez organizacje członkowskie za pomoc prawna, wykraczającą poza zadania statutowe OPZZ.
8. Działania na rzecz wprowadzenia odpisu od podatku składki członkowskiej płaconej przez członków związków zawodowych.
9. Działania na rzecz wprowadzenia zarządzanych przez związki zawodowe ubezpieczeń od bezrobocia.
10. Rozwijanie współpracy z organizacjami pozarządowymi.

Wiceprzewodniczący OPZZ

Andrzej Radzikowski

Rada
Ogólnopolskiego Porozumienia
Związków Zawodowych