

# STRATEGIA OPZZ 2022

## projekt

### Spis treści

STRATEGIA OPZZ 2022.....	1
projekt .....	1
Wprowadzenie .....	3
Zmieniający się świat – kontekst działalności OPZZ .....	4
OPZZ jest porozumieniem .....	6
Dlaczego strategia – organizacja ucząca się .....	7
Silne i słabe strony OPZZ .....	7
Misja OPZZ.....	9
Wizja OPZZ.....	9
Cele OPZZ przyjęte w Programie OPZZ na lata 2010-2014 podczas VII Kongresu .....	9
Cele organizacyjne.....	10
Strategia informatyczna OPZZ.....	10
Zadania dla OPZZ – zadania dla centrali, struktur branżowych i struktur regionalnych.....	11
Podstawa działalności: konieczność zmian w prawie.....	11
Struktura OPZZ .....	13
Działania zmierzające do integracji organizacji wewnątrz OPZZ:.....	14
Zadania dla Branż OPZZ .....	14
Zadania dla Rad Wojewódzkich OPZZ .....	15
Organizowanie niezrzeszonych związków zawodowych.....	16
Organizowanie niezorganizowanych.....	16
Wychodzenie do osób, które na razie nie mogą być członkami związku.....	17
Wzmocnienie zewnętrzne dla OPZZ:.....	17

Stały kontakt z ekspertami w zakresie ruchu związkowego.....	17
Stałe uczestnictwo w życiu regionu i społeczności lokalnej.....	17
Sojusze z ruchami społecznymi .....	17
Współpraca z partiami politycznymi .....	18
Wskazówki z dyskusji odnoszące się do priorytetów działań OPZZ .....	18
Finansowanie – możliwości wzmocnienia OPZZ.....	19
Rola Komisji Problemowych OPZZ – strategia oddolnej mobilizacji członków związku.....	20
Przewodniczący Komisji Młodych i Komisji Kobiet.....	21
Wizerunek Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych .....	22

## ***Wprowadzenie***

Ruch związkowy, zarówno w Polsce jak i w wielu innych krajach stoi przed poważnymi wyzwaniami. Na naszych oczach zmieniają się warunki na rynkach pracy, rozwija się globalna gospodarka. Coraz mniej osób pracuje przez całe życie u jednego pracodawcy, coraz częściej pracownicy zmieniają nie tylko miejsce pracy ale i zawód w ciągu całej kariery. Obserwujemy odchodzenie od gospodarki nastawionej na przemysł w kierunku gospodarki opartej na sektorze usług.

Ruch związkowy słabnie, choć w różnym stopniu. Na mapie Europy widać kraje o wysokim poziomie uzwiązkowienia takie jak kraje skandynawskie czy Belgia. W kraju powszechnie kojarzonym z osłabianiem ruchu związkowego przez rząd czyli w Wielkiej Brytanii, uzwiązkowienie wynosi ok. 30 %.

Kraje Europy Środkowo-Wschodniej notują zdecydowanie niższą przynależność do związków zawodowych. W każdym państwie istnieje inny kontekst historyczno-społeczny, gospodarczy, polityczny, co zdecydowanie wpływa na funkcjonowanie związków zawodowych. A zatem, istotne jest zaplecze historyczne organizacji związkowych, nastawienie rządu do dialogu społecznego, postawy pracodawców wobec zbiorowych negocjacji i ponadsektorowych układów zbiorowych, prawodawstwo, skala inwestycji zagranicznych a także społeczne przeświadczenia na temat sensu wstępowania do organizacji i działania na rzecz wspólnego interesu oraz sposób finansowania ruchu związkowego.

W krajach, gdzie poziom uzwiązkowienia jest znacznie wyższy, związki zawodowe oferują członkom wypłacanie zasiłku dla bezrobotnych, szkolenia oferujące nowe kwalifikacje zawodowe, dzięki czemu uczestniczą w życiu pracownika przez cały okres jego czy jej kariery zawodowej, niezależnie od zmian miejsca pracy. Mają również możliwość zrzeszania nie tylko zatrudnionych na umowie o pracę, ale również np. studentów.

Strategia rozwoju związków zawodowych oraz przeciwdziałania zmniejszającemu się uzwiązkowieniu, powinna być długofalowa, inaczej pozostaje jedynie taktyką. Jej podstawy to właściwe przywództwo i demokracja związkowa, chęć uczenia się i szkoleń, łączenie teorii z praktyką – poprzez stały kontakt zarówno z bazą członkowską jak i ze środowiskiem naukowym. Naczelną wartością ruchu powinna być solidarność aby mógł się odbudować i wzmocnić. Równie ważne są międzynarodowe kontakty z innymi organizacjami związkowymi, dzięki którym można budować wspólną strategię w warunkach globalizacji. Wzmacnianie ruchu związkowego powinno również oznaczać przemyślenie wizji ideologicznej – czy jest nadal aktualna dla członków, czy jest im znana?

### ***Zmieniający się świat – kontekst działalności OPZZ***

Żyjemy w społeczeństwie ciągłych zmian. Zmienia się struktura pracowników i pracownic na rynku pracy. Sektor publiczny kurczy się, natomiast rozwija się sektor prywatny. Pojawiają się nowe zawody, nowe rodzaje usług, coraz częściej zmienia się miejsce pracy. Ludzie emigrują za pracą – zdarza się, że dopiero w innym kraju mają kontakt ze związkami zawodowymi. Na rynku pracy pojawiają się pracownicy z innych krajów, niekoniecznie zatrudnieni przez firmy, na rzecz których pracują, a tylko przez agencje pracy tymczasowej. Pojawiają się nowe formy pracy, których nie obejmuje Kodeks Pracy. Zwiększa się liczba osób studiujących. Coraz częściej kobiety i mężczyźni chcą łączyć pracę zawodową z wychowywaniem dzieci. Zatrudnienie staje się niepewne, ludziom doskwiera brak stabilizacji zawodowej, która jeszcze kilkanaście lat temu była pewną oczywistością. Coraz częściej można usłyszeć o prekariacie – czyli pracy niepewnej, poczucia braku stabilności, co przekłada się na niemożność planowania dalszego życia – zakładania rodziny, kupna mieszkania. Prekariat oznacza pracę tymczasową, która nigdy nie przekształci się w umowę na czas nieokreślony, pracę wykonywaną w oparciu o umowy cywilno-prawne, bez ubezpieczenia, bez finansowej stabilizacji. Życie takie staje się udziałem coraz większej liczby ludzi, bo czasy, gdy spędzało się w jednej firmie lub na tym samym stanowisku czterdzieści lat zawodowej kariery, coraz szybciej odchodzą w niepamięć.

Pojawiają się zatem nowe kategorie pracowników, których trudniej jest zachęcić do wstępowania do związków zawodowych, lub wręcz nie można, z powodu ograniczeń

ustawowych. Jednakże wiele osób zrzeszonych w związkach zawodowych cały czas pracuje w oparciu o stałą umowę o pracę i w warunkach stabilizacji.

**Pracownicy i pracownice są różnorodni**, co sprawia, że trudniej wskazać „typowego członka związku” – różnią się w zależności od wieku, miejsca zamieszkania, zawodu, płci, sektora, w którym pracują. Zadaniem dla centrali związkowej jest pokazywanie ich wspólnych interesów i włączanie ich w działania na różnym poziomie, czy to branży, czy regionu, czy w komisjach problemowych.

W ciągu ostatnich dwudziestu lat w Polsce bardzo zmieniło się podejście do działalności społecznej. Jesteśmy świadkami dynamicznego rozwoju sektora organizacji pozarządowych. Co charakterystyczne, organizacji pozarządowych jest coraz więcej, ale większość z nich zrzesza niewielkie grupy ludzi, skoncentrowanych na konkretnym obszarze działania. Jednocześnie podważana jest idea zrzeszania się w związkach zawodowych jako szerszym ruchu społecznym, reprezentującym interesy pracowników na poziomie zakładu pracy i całym systemie gospodarczo-politycznym.

Obowiązująca w Polsce od początku lat 90. **neoliberalna doktryna** nauczyła ludzi, że sami są wyłącznie odpowiedzialni za swoje sukcesy i porażki, które nie mają nic wspólnego z rozwiązaniami systemowymi. Związki zawodowe kojarzą się z „poprzednią epoką”. Tego rodzaju przekonania są powielane w prasie, telewizji, mediach elektronicznych. Wynika to zarówno z niechęci wobec związków zawodowych jak i pogłębiającej się niewiedzy – dziennikarze, reporterzy to często młodzi ludzie, którzy wskutek braków w programie edukacji oraz zmian na rynku pracy nie mieli szansy na kontakt ze związkami zawodowymi i wiedzę o ich rzeczywistej działalności.

**Organizacje pracodawców** są stosunkowo młode i chętnie powielają stereotyp związkowca jako reprezentanta minionego systemu społeczno-gospodarczego, nie przystosowanego do obecnych wyzwań. Organizacje pracodawców, w przeciwieństwie do ich europejskich kolegów i koleżanek, nie chcą podpisywać układów branżowych i ponadzakładowych, a nawet zakładowych. Pracodawcy są bardzo słabo zorganizowani, co jest istotną przeszkodą dla rozwoju ruchu związkowego w Polsce, ponieważ związki zawodowe nie mają partnera do dyskusji. Z dotychczasowej działalności organizacji pracodawców wysnuć można wniosek, że działają zdecydowanie bardziej jak organizacje lobbingsowe niż jako partnerzy dialogu społecznego.

W Polsce funkcjonują **trzy reprezentatywne centrale związkowe**, co jest ważnym punktem odniesienia dla działalności OPZZ. Dyskusja nad podejmowanymi decyzjami czy

wizerunkiem OPZZ zawsze odbywa się w kontekście działań pozostałych organizacji: ich decyzji dotyczących kwestii związkowych i politycznych, ich struktury organizacyjnej, ich możliwości finansowych, a także możliwości pozyskiwania nowych członków.

**Globalizacja** to globalny rynek dóbr i usług. Dla związków zawodowych oznacza konieczność międzynarodowej solidarności. Nie chodzi jednak jedynie o międzynarodowe spotkania związkowych biurokracji, związkowych ekspertów na kolejnych konferencjach i seminariach. Wszyscy członkowie związku powinni czuć, że przynależą do szerszego, międzynarodowego ruchu.

W badaniach „Pracujący Polacy 2007” prowadzonych pod kierownictwem prof. Juliusza Gardawskiego pytano pracowników o stosunek do związków zawodowych. **Okazuje się, że traktują je jako potrzebną i przyjazną instytucję, niestety nieskuteczną choć starającą się.** 40% pracowników w przedsiębiorstwach, gdzie istnieją związki zawodowe, nie wie o ich istnieniu.

Zdaniem naukowców zajmujących się związkami zawodowymi, strategia wymaga walki ideologicznej. Słabość związków zawodowych ma podstawy zarówno materialne jak i ideologiczne. Współcześnie popularnym wzorem kulturowym, przenikającym wszystkie sfery życia, jest indywidualizm, który stał się „oczywistością”. Odnowa związków zawodowych wymaga zatem: nowej kontr-ideologii, pełnej rozmachu i wyobraźni, nawet trochę utopijnej ale porywającej; nowego „związkowego słownika”, dzięki któremu można przedstawić związkowe wartości jako kluczowe dla społeczeństwa; sojuszy z ruchami społecznymi; nowego typu sojuszy politycznych bo obrona słabszych jest procesem politycznym. Pytanie, czy związki zawodowe są gotowe na takie wyzwanie?

## **OPZZ jest porozumieniem**

Oznacza to, iż OPZZ stanowi platformę wymiany poglądów, ścierania się interesów różnych branż. Efektem są wypracowane stanowiska i opinie oparte na konsensie, podparte rzeczową argumentacją. OPZZ stanowi dobry przykład realizacji zasad dialogu społecznego. Jednocześnie OPZZ to coś więcej niż suma opinii organizacji członkowskich. Zajmuje się sprawami ponadzakładowymi, ponadbranżowymi, ponadfederacyjnymi. Wpływa na politykę socjalną, społeczną, rynku pracy, jest aktywnym uczestnikiem życia społecznego i politycznego w Polsce oraz coraz częściej na poziomie unijnym.

**OPZZ powinno stać się porozumieniem skutecznym.** Stanowiska i opinie wypracowane w dialogu nie mogą pozostawać jedynie na papierze, muszą być obecne w związkowym życiu

codziennym, muszą przekładać się na konkretne działania. Siłą OPZZ jest dialog i jego członkowie, jednak aby było porozumieniem skutecznym, muszą w nim uczestniczyć wszyscy.

### **Dlaczego strategia – organizacja ucząca się**

Zmiany w świecie dotyczą związków zawodowych – wydaje się, że w związku z tym powinny przyjąć zasadę bycia „organizacją uczącą się” – by były otwarte na nowe rozwiązania, nowe pomysły, pochodzące od osób, które do tej pory nie zabierały głosu i nie były aktywne. „Organizacja ucząca się” nie popada w rutynę bo stara się czerpać inspiracje i wiedzę z różnych stron, krytycznie przygląda się swojemu funkcjonowaniu i stara się je zmieniać na lepsze, nie poprzestaje na zwyczajowych rozwiązaniach.

**Dyskusja nad strategią OPZZ** trwa od wielu miesięcy. W jej ramach odbyły się debaty przewodniczących branż i przewodniczących rad wojewódzkich OPZZ, dyskusje z ekspertami pracującymi w centrali OPZZ oraz z naukowcami. Organizacje członkowskie otrzymały również pytania dotyczące funkcjonowania i możliwych zmian w działalności i strukturze OPZZ – uzyskano kilka odpowiedzi. Temat strategii przewija się również na łamach dwutygodnika „Związkowiec OPZZ”.

### **Silne i słabe strony OPZZ**

#### **Silne strony**

- wyraźna obecność w Trójstronnej Komisji – OPZZ jako organizacja aktywna i merytorycznie przygotowana
- wysoka liczebność członków, reprezentatywność
- zrzeszanie rozpoznawalnych i wpływowych organizacji ogólnopolskich
- rozbudowana sieć struktur terytorialnych
- zaplecze eksperckie
- obecność w Internecie
- uznana renoma OPZZ jako organizacji dialogu, mediacji
- rozwój oferty szkoleniowej dla członków różnych szczebli
- potencjał integracji członków OPZZ w komisjach problemowych

### **Słabe strony organizacji**

- niska rozpoznawalność wśród członków
- niska widzialność w mediach
- problem z przepływem informacji i informacją zwrotną
- brak wyraźnego wpływu na decyzje Sejmu i rządu
- niski poziom zaangażowania członków we współdziałanie w ramach OPZZ, niskie zainteresowanie udziałem w manifestacjach
- autonomia organizacji członkowskich wywołuje czasem efekt oddalenia od centrali.

## ***Misja OPZZ***

### **ZWIĄZKI ZAWODOWE MUSZĄ BYĆ SKUTECZNE**

## **Wizja OPZZ**

**Organizacja zrzeszająca pracowników sektora publicznego i prywatnego pracujących w oparciu o różnego typu umowy i broniąca ich praw zawodowych i socjalnych z wykorzystaniem środków zapisanych w ustawie o związkach zawodowych.**

## **Cele OPZZ przyjęte w Programie OPZZ na lata 2010-2014 podczas VII Kongresu**

„Strategicznym celem OPZZ jest skuteczne reprezentowanie i obrona praw, interesów zawodowych i socjalnych ludzi pracy w szczególności członków organizacji związkowych zrzeszonych w OPZZ oraz podejmowanie działań na rzecz realizacji konstytucyjnej zasady społecznej gospodarki rynkowej. Istotnym zadaniem OPZZ jest także wspieranie budowy gospodarki opartej o zasady zrównoważonego rozwoju, uwzględniającej ochronę środowiska naturalnego.”

a w szczególności:

- ochrona istniejących i tworzenie nowych miejsc pracy oraz zabezpieczenie socjalne bezrobotnych,
- starania o coroczny wzrost wynagrodzeń i godziwe płace pracowników,
- działania na rzecz polepszenia poziomu życia obywateli,
- wzmocnienie autonomicznych źródeł prawa pracy, bezpieczne prawo pracy, skuteczniejsze i szybsze egzekwowanie jego naruszeń,
- bezpieczeństwo i higiena pracy,
- obniżenie podatków najbiedniejszym, naprawa finansów publicznych, udział w debacie nad przystąpieniem Polski do strefy Euro,
- zwiększenie udziału pracowników w prywatyzacji,
- przyjazny obywatelom publiczny system ochrony zdrowia,
- wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych,
- walka z dyskryminacją,
- budowa społeczeństwa opartego na wiedzy,
- budowa społeczeństwa obywatelskiego,
- efektywna współpraca międzynarodowa,
- podniesienie sprawności organizacyjnej i informacyjnej OPZZ.

### **Szczegółowe cele zostały określone w przyjętych uchwałach w sprawie:**

1. Zbiorowych układów pracy
2. Flexicurity w polskim prawie pracy
3. Zatrudnienia i bezrobocia
4. Minimalnego wynagrodzenia za pracę
5. Problemów pracowniczych w ochronie zdrowia
6. Zabezpieczenia społecznego
7. Dialogu społecznego
8. Działalności związków zawodowych w sferze ochrony pracy
9. Zrównania statusu kobiet i mężczyzn
10. Aktywizacji ludzi młodych oraz rozwoju OPZZ
11. Problemów szkolnictwa wyższego i nauki
12. W sprawach kultury
13. W sprawach międzynarodowych
14. W sprawie Przemysłu Lekkiego
15. W sprawie polskiej oświaty i nauki

### **Cele organizacyjne**

- zwiększanie liczby członków
- zwiększanie widzialności i rozpoznawalności OPZZ
- stopniowe scalanie się organizacji związkowych w większe całości, silne federacje
- sposób osiągnięcia: zmiany w ustawach regulujących działalność związków zawodowych.

### ***Strategia informatyczna OPZZ***

OPZZ rozpoczęło wdrażanie strategii informatycznej, której cele to:

1. Efektywna realizacja misji oraz zadań statutowych OPZZ.
2. Wysoka sprawność organizacyjna i informacyjna OPZZ.
3. Sprawna i wiarygodna komunikacja pomiędzy strukturami OPZZ.
4. Gromadzenie oraz efektywne udostępnianie wiedzy niezbędnej do realizacji zadań statutowych OPZZ, szczególnie w zakresie prawnym.
5. Wysoki poziom edukacji kadr oraz członków OPZZ.
6. Wysoki poziom integralności oraz poczucia przynależności do OPZZ w organizacjach związkowych.
7. Wysoki poziom wizerunku OPZZ w społeczeństwie, jako nowoczesnej, kompetentnej i pożytecznej organizacji dialogu społecznego, uczestnika

realizacji strategii rozwoju społeczeństwa informacyjnego w Polsce.

8. Pozyskiwanie nowych członków do struktur związkowych, szczególnie wśród młodych osób, przy zrównoważonym poziomie udziału kobiet i mężczyzn.

### ***Zadania dla OPZZ – zadania dla centrali, struktur branżowych i struktur regionalnych***

Na podstawie nadesłanych materiałów i przeprowadzonych dyskusji sformułowano szereg zaleceń odnośnie działalności i struktury OPZZ.

Skuteczność związku zawodowego może być osiągnięta poprzez szereg różnorodnych działań. Potrzebne są zmiany wewnętrzne jak i oddziaływanie na otoczenie.

#### ***Podstawa działalności: konieczność zmian w prawie***

Związki zawodowe muszą uczestniczyć w projekcie modernizacyjnym, którego wynikiem będzie nowy ład społeczny. **Dlatego konieczne jest rozszerzenie prawa do ochrony związkowej na nowe zawody i sektory, gdzie dominują umowy cywilno-prawne. Związki zawodowe powinny stawiać na szkolenia oraz na partycypację członków.**

Prawo wymusza koncentrację na zakładach pracy i nie pozostawia alternatywy dla sztywnej struktury organizacji zakładowej. W warunkach określonych przez obecną ustawę o związkach zawodowych nie można zatem wprowadzić funkcji związkowego męża zaufania, delegata, reprezentanta branży. Branże są ograniczane przez prawo ponieważ nie mogą zawierać ponadzakładowych układów zbiorowych. W Polsce jest niski poziom objęcia pracowników układami zbiorowymi.

**Nadrzędną koniecznością jest sformułowanie konkretnych propozycji zmian** w Kodeksie Pracy oraz ustawie o związkach zawodowych, ustawie o sporach zbiorowych, ustawie o Trójstronnej Komisji oraz ustawie o organizacjach pracodawców. Propozycje powinny być przedyskutowane oraz przyjęte przez organy OPZZ a następnie wdrażane przy współpracy z innymi reprezentatywnymi organizacjami pracowniczymi. Konieczne jest również określenie ram możliwego kompromisu w rozmowach z pozostałymi partnerami dialogu społecznego.

Propozycje z prowadzonych dyskusji:

- **Zbyt wąskie prawo koalicji oznacza pozbawienie prawa zrzeszania się pracowników cywilno-prawnych, samozatrudnionych, wolne zawody (szczególnie te nie posiadające samorządów zawodowych), co jest niezgodne z prawem międzynarodowym.**
- **przyznanie prawa pracownikom agencji pracy tymczasowej, by zrzeszali się u pracodawcy, gdzie wykonują pracę.**
- **Reprezentatywność – jej kryteria powinny być surowsze, tak aby w zakładzie był np. jeden reprezentatywny związek.**
- Niemożliwe jest zawężenie układów zbiorowych tylko dla członków związków, bo jest to sprzeczne z ustawą o związkach zawodowych i konstytucją.
- Być może rozwiązaniem jest obniżenie niektórych standardów w pracy poniżej tych przewidzianych w prawie w zamian za podwyższenie innych – takie rozwiązanie być może skłoni do spopularyzowania układów zbiorowych,
- dostosowanie ustawy do zmian strukturalnych w gospodarce oraz zwiększenie obowiązków pracodawcy wobec związków zawodowych, regulacja spornych problemów orzecznictwa sądów z praktyki
- konsultacje społeczne zmiany w ustawie.

## **Struktura OPZZ**

Zmieniający się świat to zmieniający się rynek pracy. Firmy otwierają się i zamykają, kapitał przemieszcza się między krajami. Dlatego też odpowiedzią na restrukturyzację kapitału powinna być restrukturyzacja związków. W tym celu konieczne są zmiany w ustawie o związkach zawodowych. Potrzeba większego ujednoczenia struktur, by dysponowały odpowiednią siłą przetargową. Jednocześnie, należy działać na rzecz rozszerzenia uprawnień związkowych na osoby pracujące w oparciu o umowy cywilno-prawne, które stanowią znaczący odsetek na rynku pracy.

Niestety, w ramach prowadzonych dyskusji i konsultacji nie rozwiązano jednoznacznie kwestii przyjmowania zakładowych organizacji bezpośrednio do OPZZ.

**Rozwiązania dotyczące struktury OPZZ – zachowania dotychczasowej czy też zmiany na nową, są kluczowe dla wprowadzenia nowej strategii.**

**Konieczne jest jasne określenie podziału obowiązków i odpowiedzialności oraz modelu współpracy między poziomem centrali OPZZ, poziomem branż i poziomem struktur terytorialnych.**

**Szczególnie istotny jest podział zadań związany z rekrutowaniem nowych członków oraz wzmocnieniem ruchu związkowego.**

### **Konieczność podjęcia decyzji w kwestiach:**

- bardziej rygorystyczne podejście do kwestii uzyskiwania i utraty członkostwa w OPZZ
- precyzyjnie ustalone kryteria, które musi spełnić organizacja, by uzyskać miano organizacji ogólnopolskiej – liczba członków, działalność w określonej liczbie województw
- forma prawna struktur OPZZ jest zgodna z prawem, problem tkwi nie w strukturze OPZZ ale w wypełnianiu obowiązków statutowych przez członków OPZZ i finansowaniu OPZZ
- zakładowe organizacje powinny należeć do OPZZ oraz współpracować z innymi organizacjami
- decyzja o współpracy międzybranżowej powinna wyjść od organów nadrzędnych

- prawnicy nie tylko w zakresie porad ale również w zakresie pełnomocnictwa w procesach, pismach urzędowych, informowanie o przeciwdziałaniu łamania praw pracowniczych
- rady wojewódzkie powinny przyjmować tylko organizacje związkowe, które nie należą do organizacji ogólnokrajowych zrzeszonych w OPZZ lub te, które nie mają odpowiednika branżowego
- współpraca wojewódzkich struktur terytorialnych OPZZ z zakładowymi org. Związkowymi należącymi do struktur branżowych – organizowanie wspólnych spotkań branżowych z danego terenu
- rola rad wojewódzkich i powiatowych OPZZ w stosunku do organizacji zakładowych – wyłanianie władz tych struktur terytorialnych lub wybór delegatów z regionu na Kongres OPZZ
- rola OOC: udział w posiedzeniach branż, komisji problemowych, opinie do projektów

#### **Działania zmierzające do integracji organizacji wewnątrz OPZZ:**

- **organizowanie szkoleń zawodowych oferujących nowe kwalifikacje – wizerunek OPZZ na wzór organizacji związkowych w krajach skandynawskich i Belgii, które zarządzają Funduszem Pracy.**
- Wspólne inicjatywy w regionach i w branżach
- Uczestnictwo we wspólnych, ponadbranżowych akcjach – demonstracje, akcje informacyjne, debaty.
- Wspólny udział w demonstracjach międzynarodowych, gdzie wszyscy występują pod znakiem OPZZ i swoimi znakami.
- Wspólne szkolenia związkowe
- udział w posiedzeniach branż, komisji problemowych oraz przedstawianie opinii do projektów , które są w kompetencji ruchu związkowego.
- stała poprawa systemu prawnego organizacji członkowskich – szkolenia, spotkania, konsultacje

#### **Zadania dla Branż OPZZ**

Opiniowanie aktów prawnych w dziedzinie interesującej branżę. Organizowanie nowych członków związków, wzmocnienie istniejących struktur. Aktywne uczestnictwo w dialogu

branżowym. Organizacja szkoleń. Uczestnictwo w debacie publicznej na temat spraw dotyczących branży. Działalność wspierająca i doradcza dla centrali OPZZ.

### **Zadania dla Rad Wojewódzkich OPZZ**

Rada wojewódzka może być centrum informacji o zakładaniu związku zawodowego w regionie. Rada powinna stanowić łącznik między branżami.

Rada powinna zatrudniać ekspertów, prawników. Jeśli w radach wojewódzkich pracować będą eksperci, można postarać się, by ich pracę w dziedzinie ekspertyz prawnych finansowało państwo.

1. Współpraca z organizacjami zakładowymi w terenie. Organizowanie wspólnych spotkań przedstawicieli wszystkich Organizacji zakładowych należących do OPZZ, przynajmniej raz w roku (z udziałem kierownictwa OPZZ), spotkania z przedstawicielami „Setki” – stu największych zakładów pracy.
2. Inicjowanie działalności struktur branżowych OPZZ w województwie (zostały wyłonione na użytek wyboru członków rady wojewódzkiej OPZZ).
3. Tworzenie Komisji Młodych przy Radach Wojewódzkich.
4. Udział w opiniowaniu projektów ustaw i rozporządzeń.
5. Opiniowanie projektów aktów prawa miejscowego oraz przekazywanie informacji do mediów – sprawy związane z miejscowymi cenami wody, mieszkań, komunikacji miejskiej, wysokością podatków, bezrobocia, służby zdrowia, edukacji.
6. Współpraca z partnerami społecznymi – organizacje pracodawców, PIP, rady zatrudnienia (fundusz pracy), organizacje pożytku publicznego.
7. Zakładanie związkowych zespołów radnych – w formie klubów, tam gdzie jest to możliwe. Praca z radnymi związkowymi – np. okresowe spotkania.
8. Inicjatywy i działania zmierzające do podwyższania rozpoznawalności OPZZ.
9. Dalsze działania związane z promowaniem projektu ustawy emerytalnej 35-40.
10. Rozbudowa ruchu zawodowego.
11. Organizacja spotkań ze organizacjami politycznymi.

12. Komisja Rewizyjna RW OPZZ powinna sprawdzać nie tylko działalność finansową ale również merytoryczną, w tym realizację zadań wynikających z decyzji organów krajowych OPZZ.

Rada wojewódzka może również starać się być ośrodkiem dyskusji na tematy społeczno-polityczne odnoszące się do sytuacji w regionie. Dzięki temu przyciągnie nowe osoby i podniesie poziom wiedzy i świadomości członków związku.

## **Wzmacnianie organizacyjne OPZZ:**

### **Organizowanie niezrzeszonych związków zawodowych**

Nawiązywanie kontaktów z organizacjami związkowymi, które nie są zrzeszone w konfederacjach. Należy kontynuować współpracę nawiązaną podczas akcji „Związki Razem” i prac nad „Deklaracją współdziałania polskich związków zawodowych”, w myśl hasła OPZZ „Razem silniejsi”. OPZZ, jako organizacja z dużym doświadczeniem, wyważona i przywiązana do przestrzegania prawa a jednocześnie głęboko oddana kwestii praw pracowniczych i walki z ubóstwem w Polsce, może zdobywać zaufanie i zacieśniać współpracę przy wspólnych inicjatywach, podczas których zaprezentuje wiedzę i możliwości.

- ułatwienie wstępowania związków zawodowych bezpośrednio do OPZZ poprzez struktury regionalne
- prowadzenie rozmów z organizacjami niezrzeszonymi, zapraszanie ich przedstawicieli na posiedzenia organów statutowych i dyskusje.

### **Organizowanie niezorganizowanych**

Zachęcanie do wstępowania do związków nowych grup pracowników.

- aktywna praca w terenie i akcje propagandowe na rzecz pozyskiwania nowych członków
- prowadzenie rozmów o działalności związkowej nie tylko na terenie zakładu pracy, ale również w miejscach spędzania czasu wolnego
- organizowanie imprez masowych (wycieczki, zawody sportowe, zabawy, spartakiady)

## **Wychodzenie do osób, które na razie nie mogą być członkami związku**

Informacja o działalności związkowej na uczelniach, w szkołach, na targach pracy; **uczestnictwo w dyskusjach, debatach, prezentowanie opinii związków zawodowych w pozapracowniczych środowiskach.**

## ***Wzmocnienie zewnętrzne dla OPZZ:***

### **Stały kontakt z ekspertami w zakresie ruchu związkowego**

Organizowanie spotkań cyklicznych z ekspertami i działaczami, tak by stało się to stałym elementem kalendarza – formuła seminaryjna, dyskusje na wybrany temat. Stworzenie funkcji „doradcy OPZZ” i rzeczywiste korzystanie z porad. Oferowanie wsparcia ekspertom w zakresie umożliwiania prowadzenia badań. Spotkania organizowane na szczeblu centralnym, regionalnym i branżowym.

### **Stałe uczestnictwo w życiu regionu i społeczności lokalnej**

Opiniowanie aktów prawnych, komentowanie bieżącej sytuacji w mediach, rola opiniotwórcza i okazywanie wsparcia.

### **Sojusze z ruchami społecznymi**

Ruchy społeczne używają innego rodzaju argumentacji, koncentrują się na nieco innych celach oraz kierują swój przekaz do innych grup docelowych, ale łączy je ze związkami zawodowymi wspólna wizja społeczeństwa i modelu państwa oraz gospodarki.

Należy brać pod uwagę:

- inny sposób organizacji – są rozproszone, zmienne, często zorganizowane tylko w ramach jednokrotnej akcji, pozbawione stałej struktury;
- inaczej sformułowane cele – konieczne jest poszukiwanie płaszczyzny porozumienia, nowych rodzajów argumentacji, które mogą wzmocnić argumentację związkową, możliwość zrozumienia różnorodności potrzeb pracowników – członków związków.

## ***Współpraca z partiami politycznymi***

**Związki zawodowe są organizacjami politycznymi. Nie są natomiast przybudówkami partyjnymi.**

Obecnie reprezentatywne organizacje związkowe nie mają inicjatywy ustawodawczej. Potrzebują zatem swoich reprezentantów w Parlamencie, którzy będą zabiegać o uchwalanie przepisów chroniących prawa pracownicze i politykę społeczną.

W przeszłości OPZZ podpisywało umowy z partiami politycznymi, ale dzisiaj tak ścisła współpraca nie jest wskazana. OPZZ ma swój program związkowy i priorytety, których realizacja jest wstępem do rozmowy o współtworzeniu list wyborczych. OPZZ, organizacje członkowskie i struktury terytorialne mogą udzielać rekomendacji kandydatom na listy wyborcze i zachęcać do głosowania na związkowych kandydatów. Istotną kwestią jest pozycja na liście wyborczej. Kandydaci rekomendowani przez OPZZ są zwykle znanymi działaczami czy działaczkami związkowymi, cieszą się poważaniem czy wręcz stanowią pewnego rodzaju „atest pro-pracowniczy” dla listy wyborczej, z której startują. Dlatego też w przypadku rozmów prowadzonych z partią polityczną należy uważać, by tego politycznego kapitału nie rozmienić na drobne.

## ***Wskazówki z dyskusji odnoszące się do priorytetów działań OPZZ***

Priorytety związkowe wynikające ze zgłoszonych odpowiedzi w sprawie strategii oraz z dyskusji mających miejsce w OPZZ.

- zwiększenie aktywności w zakresie problemów społecznych, gospodarczych, walka z bezrobociem
- skuteczność i przyjęcie perspektywy pro pracowniczej
- zainteresowanie problemami życiowymi pracowników – na szczeblu zakładu i na szczeblu krajowym
- podniesienie znaczenia OPZZ w Trójstronnej Komisji
- zwiększenie dostępu do informacji i możliwości korzystania z usług prawnych nieodpłatnie
- składki związkowe nie powinny być opodatkowane

- układy zbiorowe tylko dla członków związku
- uszczelnienie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych
- bardziej efektywne sądownictwo pracy
- szkolenia zawodowe – włączanie do zadań publicznych, ubezpieczenia od bezrobocia, szkolnictwo zawodowe
- sposób przynależności do związków zawodowych - czy tylko do organizacji zakładowej, czy też bezpośrednio do federacji, branży, konfederacji
- sposób finansowania związków – czy składki zbierane „za pomocą” pracodawców, czy jakoś inaczej

### ***Finansowanie – możliwości wzmocnienia OPZZ***

- Projekty POKL EFS
- **Podwyższenie składki:** „Należy dostosować wysokość składki na OPZZ do potrzeb organizacji i realizowanych przez nią zadań politycznych.” oraz „Wysokość składki członkowskiej powinna pokrywać potrzeby finansowe na działalność OPZZ” (cytaty z nadesłanych materiałów). Składka nie powinna być traktowana jako element zwrotny
- **Zwiększenie liczby członków zgłaszanych do składki.**
- Umowy lojalnościowe, bonusy
- Ubezpieczenia tylko dla członków związków zawodowych

Wywalczenie nowych regulacji prawnych:

Związki zawodowe realizują dialog społeczny czyli dbają o jeden z podstawowych elementów społeczeństwa obywatelskiego i społecznej gospodarki rynkowej, zapisanej w Konstytucji RP. W świetle zapisów Konstytucji dialog społeczny nie jest prawem władzy publicznej, lecz przede wszystkim jej konstytucyjnym obowiązkiem. Znaczenie partnerów społecznych i dialogu społecznego w prowadzonej przez rząd polityce polega w szczególności na tym, że związki zawodowe wykonują zadania związane z przestrzeganiem prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także ustalaniem polityki społeczno-gospodarczej, w tym w zakresie wynagrodzeń i świadczeń socjalnych, w szczególności w ramach trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych i poprzez ustawowo określony tryb konsultacji społecznych. Równie ważny jest dialog społeczny na poziomie europejskim. Wszystkie wymienione wyżej zadania wymagają coraz większych środków , aby skutecznie wypełniać swoją rolę.

- Składka nieodpodatkowana
- Ustalenie czy konfederacja związkowa może być traktowana na tych samych zasadach co organizacja pozarządowa, możliwość przekazywania 1% na działalność statutową,
- Starania o uzyskanie subwencji z budżetu państwa dla reprezentatywnych organizacji związkowych – przygotowanie projektu na podobieństwo ustawy dnia 27 czerwca 1997 r. o partiach politycznych.

### ***Rola Komisji Problemowych OPZZ – strategia oddolnej mobilizacji członków związku***

W OPZZ działa siedem komisji problemowych, do których mogą zapisywać się członkowie. Są to: Komisja Młodych, Komisja Kobiet, Komisja ds. Sfery Budżetowej, ds. Ochrony Pracy, ds. Międzynarodowych, ds. Polityki Gospodarczej oraz ds. Polityki Społecznej.

Komisje wybierają przewodniczącego oraz prezydium i spotykają się cyklicznie. W tej formule jest bardzo duży potencjał.

Komisje mogą integrować członków i działaczy różnego szczebla. Poprzez spotkania Komisji ich członkowie poznają lepiej strukturę OPZZ, funkcjonowanie innych branż czy struktur regionalnych. Komisje zajmują się merytoryczną dyskusją, dzięki czemu ich uczestnicy poszerzają wiedzę na dany temat i następnie mogą przenosić efekty pracy w Komisji do swoich macierzystych organizacji. Jednocześnie, wypracowane w Komisjach wnioski są wsparciem merytorycznym dla centrali OPZZ w przypadku opracowywania stanowisk w poszczególnych kwestiach.

Możliwości komisji problemowych OPZZ są szersze.

- komentowanie bieżących wydarzeń będących w zakresie zainteresowań Komisji
- szczególna rola przewodniczących, którzy nie mają swoich odpowiedników w biurze eksperckim OPZZ – Komisja Młodych i Komisja Kobiet.
- możliwości aktywności: rubryka „O czym piszą związkowcy” na www OPZZ, felietony w „Związkowcu OPZZ”,

**Przewodniczący Komisji Młodych i Komisji Kobiet** powinni pełnić funkcję pełnomocników ds. młodych lub kobiet w OPZZ i regularnie zabierać głos w interesujących te komisje kwestiach. Wiek i płeć nie są tak oczywistymi tematami związkowymi jak np. polityka społeczna czy polityka gospodarcza. Dlatego też przewodniczący obu komisji mogą kształtować politykę równości w OPZZ poprzez wypowiedzi, wypracowanie stanowisk, komentarze, kontakt z mediami (ułatwiony przez biuro prasowe OPZZ). Okazją do komentarzy mogą być zarówno bieżące wydarzenia, polityka rządu, ustawy dyskutowane i głosowane w Sejmie jak również np Dzień Kobiet, Dzień Matki, Dzień Dziecka czy ustanowić własne jak np. Dzień Młodego Pracownika. Istnieją już podobne inicjatywy międzynarodowe jak amerykańskie Thank a Youth Worker Day [www.thankayouthworkerday.com/](http://www.thankayouthworkerday.com/) obchodzone 3 listopada.

Członkowie komisji problemowych są rozproszeni po całej Polsce i nie spotykają się często. Platforma internetowa OPZZ (obecnie w trakcie prac) może być narzędziem integracji i sprzyjać częstszym dyskusjom poszczególnych komisji. Dlatego też część spotkań komisji może się odbywać on-line, po ustaleniu terminu. Efekt dyskusji internetowej zostanie opublikowany na stronie internetowej oraz w materiałach prasowych OPZZ.

Aktywność komisji problemowych OPZZ może przyczynić się do wzmocnienia skuteczności organizacji:

- wyposażenie większej liczby członków organizacji należących do OPZZ w wiedzę merytoryczną, przydatną na szczeblu branżowym, regionalnym i zakładowym,
- wsparcie merytoryczne dla centrali OPZZ,
- wzmocnienie wizerunku OPZZ jako centrali związkowej broniącej praw zawodowych i socjalnych pracowników w sposób wielowymiarowy

Działalność Komisji problemowych OPZZ może być realizacją hasła łączenia teorii z praktyką i wzmacniania związkowej demokracji. Rekomendacje składane przez przewodniczących komisji budowane są również na podstawie doświadczeń codziennych w ich zakładach pracy, co jest wiedzą ekspercką. Uwypuklenie roli komisji problemowych w kształtowaniu polityki OPZZ pokazuje różnorodność organizacji, stały przepływ informacji „górze-dół” i „dół – góra”. Upowszechnianie efektów pracy komisji problemowych może wzmacniać dialog w OPZZ oraz inspirować kolejne osoby do zabierania głosu i częstszego angażowania się. Komisje problemowe należy również traktować jako miejsce uczenia się

pracy związkowej, co w przyszłości może owocować sprawowaniem wyższych funkcji związkowych.

## ***Wizerunek Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych***

**Podkreślanie silnych stron OPZZ: organizacja merytorycznie przygotowana, nastawiona na prowadzenie rozmów i rozwiązywanie konfliktów, a nie ich eskalację.**

- Łatwy dostęp do opinii OPZZ na tematy bieżące.

**Udostępnienie opinii OPZZ na różne tematy, wynikające z przyjętego Programu OPZZ, w formie „Słowniczek „OPZZ o..”:**

- prywatyzacji
- szkolnictwie
- ochronie zdrowia
- ochronie pracy
- innowacjach
- dobrych jakościowo miejscach pracy
- flexicurity
- bezrobociu
- pomocy społecznej
- młodych na rynku pracy
- przedszkolach i żłobkach
- restrukturyzacji
- usługach publicznych
- trzecim sektorze
- partycypacji pracowniczej
- systemie ubezpieczeń społecznych
- wieku emerytalnym
- rozwoju
- dyskryminacji
- migracjach pracowników
- wolnym rynku
- płacy minimalnej
- dialogu społecznym
- zrównoważonym rozwoju
- społecznej odpowiedzialności biznesu
- równouprawnieniu
- ochronie zdrowia
- łączeniu życia zawodowego z życiem prywatnym
- MOP
- dialogu społecznym
- neoliberalizmie
- europejskim modelu społecznym, Europie Socjalnej
- integracji europejskiej
- outsourcingu
- prekariacie
- globalnym kryzysie
- ustawie o związkach zawodowych
- strajku
- demonstracjach
- itp.

Każdego dnia inne hasło byłoby wyeksponowane na stronie głównej.

- sytuowanie ruchu związkowego w kontekście międzynarodowym wraz z podawaniem przykładów,
- przedstawianie uprawnień pracowników do działalności związkowej (oddelegowanie, pomieszczenia, szkolenia), przedstawianie korzyści dla pracowników i dla firm – związek zawodowy jako partner dla pracodawcy, niezbędny element w organizacji pracy.
- współpraca z ekspertami o odpowiednich kwalifikacjach, doświadczeniu i kompetencjach
- nagłaśnianie sukcesów w działalności związkowej wszystkich szczebli
- **umieszczanie logo OPZZ na tablicach ogłoszeń w zakładach pracy, listownikach organizacji związkowych, flagi OPZZ,**
- osoby występujące w mediach podkreślają swoją przynależność do OPZZ
- **nawiązywanie kontaktów z przyjaznymi mediami:** nawiązać współpracę z Krytyką Polityczną, dziennikarzami radiowymi, innymi. Dziennikarzy trzeba edukować, bo oni niewiele wiedzą o związkach zawodowych.
- **Wysyłanie informacji do mediów wraz z gotowymi cytatami z wypowiedzi przewodniczących oraz szeregowymi członkami.**
- **Umieszczanie zdjęć** pokazujących codzienną pracę związkowców, zawody, które reprezentują, „więcej uśmiechu, mniej sztywnej pozy”, więcej dynamizmu. Sympatyczne zdjęcia z demonstracji. Zamieszczanie informacji przybliżających poszczególnych przewodniczących różnych szczebli, co zbliża do ludzi. Wykorzystywanie zdjęć członków związku w kampaniach informacyjnych prowadzonych przez związki – nadaje wiarygodność kampanii.
- osoby chodzące na spotkania i konferencje w imieniu OPZZ sporządzają krótkie notatki, uzupełnione komentarzem innej osoby
- wysyłanie smsów z informacją o tym, co jest na stronie www i co się dzieje w OPZZ, ze spersonalizowanym powitaniem od Jana Guza.
- wysyłanie smsem powiadomień o stanowisku OPZZ w konkretnych sprawach
- Uczestnictwo w manifestacjach międzynarodowych, manifestacjach i demonstracjach spoza ruchu związkowego z wyraźnym logo
- Ulotki informacyjne o OPZZ i korzyściach z przystępowania do związku, materiały na stronie internetowej.

- Regularna współpraca z prasą związkową – „Związkowiec OPZZ”, „O czym piszą związkowcy”
- Aktywność w Internecie – korzystanie z możliwości nowej platformy informatycznej, aktywność na portalach społecznościowych, wyszukiwanie znajomych, komentowanie, wspieranie nawzajem stron i profili (Facebook, Nasza Klasa, Twitter itp.).

Opracowała: Julia Kubisa