

Nowe technologie i rozwiązania łączą świat fizyczny, cyfrowy i biologiczny w sposób, który całkowicie przeobrazi ludzkość. Do jakiego stopnia będzie to transformacja pozytywna, zależy będzie od tego, jak będziemy sobie radzić z niebezpieczeństwami i możliwościami, które podczas tej przemiany napotkamy – Klaus Schwab, „The Fourth Industrial Revolution”

Pałka nie jest argumentem dla wolnego społeczeństwa



Radom, 25 czerwca 1976 Fot. Archiwum MSW (IPN)

W PRL, w państwie, w którym – jak głosiła Konstytucja PRL – „władza należy do ludu pracującego miast i wsi”, argumentem była milicyjna gumowa pałka, gaz łzawiący i tempa przemoc. Nim przyszedł Sierpień '80, trzeba było przetykać łzy i gorycz klęsk, jak spacyfikowanie robotniczych protestów w Radomiu, Ursusie, Płocku. Kompanie ZOMO pacyfikowały robotników przy użyciu gazów łzawiących i armatek wodnych. Do historii robotniczych protestów z 1976 r. weszły „ścieżki zdrowia”, czyli przepuszczanie ludzi przez szpaler bijących pałkami i pięściami funkcjonariuszy. U uruchomiono propagandowy walec atakujący protestujących. Radio i telewizja nadały przemówienie premiera Jaroszewicza, oznajmiające o cofnięciu podwyżek - jakoby „była to tylko propozycja skierowana do ludzi pracy celem konsultacji”. Z buntu robotniczego w 1976 roku zrodziła się opozycja: KOR, potem KSS KOR, powołano Ruch Obrony Praw Człowieka i Obywatela, a w 1978 r. WZZ Wybrzeża. Dopiero trzydniowy strajk w WSK „PZL-Świdnik” zakończył się 11 lipca 1980 r. sukcesem – podpisaniem porozumienia dyrekcji z załogą. Było to pierwsze (po zerwanym porozumieniu z MKS w Gdyni w grudniu 1970 r.) porozumienie pomiędzy strajkującymi a władzą.

Zapraszamy na szkolenia

Dział Programów Europejskich Regionu Gdańskiego NSZZ „S” zaprasza na trzydniowe szkolenia z zakresu negocjacji w ramach projektu "Dialog społeczny - kluczem do rozwoju". Celem szkoleń jest podniesienie kompetencji eksperckich działaczy związkowych uczestniczących w procesie dialogu społecznego, zwiększenie potencjału Związku jako partnera społecznego zdolnego do odgrywania konstruktywnej, aktywnej i efektywnej roli w procesie kształtowania i określania warunków realizacji polityki gospodarczej i społecznej. Znaczącą formą dialogu społecznego są negocjacje układów zbiorowych pracy, pomiędzy stroną związkową/pracownikami a pracodawcami dotyczące płacy i pracy. Zgłoszenia na szkolenia przyjmuje Maria Kościńska, tel. 509 839 017, mail: m.koscinska@solidarnosc.gda.pl

Solidaryzm społeczny

Art. 20 Konstytucji RP „zakłada koncepcję równowagi interesów uczestników rynku i zarazem poszanowania ich autonomii. Zgodnie z poglądami solidaryzmu społecznego życie społeczne opiera się na współzależności i współodpowiedzialności wszystkich jego uczestników. Solidaryzm głosi zgodność i wspólnotę interesów jednostek i grup społecznych w obrębie danej społeczności, obowiązek partycypowania w obciążeniach na rzecz społeczeństwa. Życie społeczne opiera się na współzależności i współodpowiedzialności. Solidarność, dialog i współpraca odnoszą się do sposobu postępowania „partnerów społecznych”. W tym sensie art. 20 Konstytucji RP jest adresowany nie tylko do władz publicznych, ale – może nawet przede wszystkim – do tych podmiotów społecznych, które odgrywają podstawową rolę w życiu gospodarczym i społecznym. Przedmiotem szeroko rozumianego dialogu społecznego jest wspólne kształtowanie stosunków zawodowych, warunków pracy, płac, świadczeń socjalnych, a także innych zagadnień polityki gospodarczej, będących przedmiotem zainteresowania i kompetencji wszystkich stron oraz stosunków między partnerami i ich wzajemnych zobowiązań.

ABC dialogu społecznego (cz.4)



Fot. StockAdobe

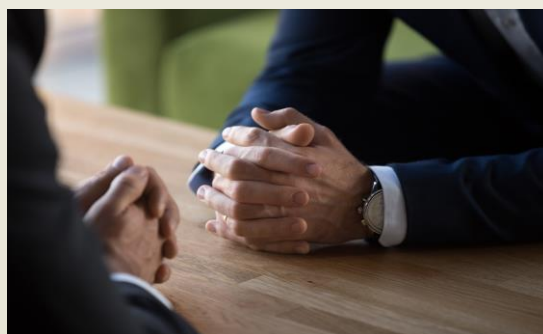
Związek zawodowy

Przepisy art. 12 i art. 59 ust. 1 Konstytucji RP zapewniają wolność zrzeszania się w związkach zawodowych oraz wolność ich tworzenia i działania. Wyodrębnienie związków zawodowych spośród innych form zrzeszania się oraz przyznanie im szczególnych uprawnień wynika ze szczególnej roli, jaką pełnią związki zawodowe. Ich celem jest, zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych, reprezentowanie i obrona praw i interesów zawodowych i socjalnych ludzi pracy. Charakter spraw, w których związki zawodowe wykonują swoje funkcje określa przepis art. 4 ustawy o związkach zawodowych. Należą do nich: obrona godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych. Formy i zasady wykonywania przez związki zawodowe swoich funkcji konkretyzują przepisy ustawy o związkach zawodowych oraz Kodeksu pracy.

Przypomnijmy, że zakres przedmiotowy prawa koalicji związkowej, tj. prawa tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich, został znacznie rozszerzony na mocy ustawy z 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych. Na konieczność wprowadzenia takiej zmiany wskazał Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 2 czerwca 2015 r. (sygn. akt K 1/13). Zmiany obowiązują od 1 stycznia 2019 r. i przewidują m.in., że w organizacjach związkowych mogą zrzeszać się osoby, które dotychczas nie miały takich uprawnień – zatrudnione na podstawie umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług, umowy o dzieło, a także osoby samozatrudnione, czyli prowadzące własną działalność gospodarczą i świadczące pracę w znacznej mierze na rzecz jednego pracodawcy.

Biuro Projektu: Region Gdański NSZZ „Solidarność”, Wały Piastowskie 24, 80-855 Gdańsk, tel. 58 308 43 37, e-mail: j.szarkowska@solidarnosc.gda.pl <https://www.facebook.com/dialog.kluczem.rozwoju/> Twitter @kluczem <https://www.solidarnosc.gda.pl/dialogspoleczny>, Twitter @kluczem

Projekt otrzymał dofinansowanie z Norwegii poprzez Fundusze Norweskie 2014-2021, w ramach programu „Dialog społeczny – godna praca”.



Fot. StockAdobe

Między związkami zawodowymi i radami pracowników a pracodawcami dochodzi do sporów o dostęp do informacji o firmach. Dla efektywnego wykonywania zadań związków zawodowy i rada pracowników muszą posiadać wiedzę o sytuacji pracodawcy, jak i o jego zamiarach. Bywa, że pracodawcy z różnych przyczyn odmawiają udostępnienia danych. Stosownie do przepisów o Krajowym Rejestrze Sądowym każdy ma prawo wglądu do KRS. Istotnym źródłem informacji jest sprawozdanie zarządu z działalności spółki i uchwały wspólników. Z kolei art. 28. ustawy o związkach zawodowych mówi: „Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie związku zawodowego informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania.” Art. 13 ust. 1 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji wskazuje, że pracodawca przekazuje radzie pracowników informacje dotyczące: działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian; stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia; działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub w zatrudnieniu. Związek zawodowy może żądać informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej i je otrzymać. Informacja ma umożliwić merytoryczne wypowiedzenie się w danej sprawie. Brak jest jednak dyrektyw, które umożliwiłyby jednoznaczne zdefiniowanie, jakiego rodzaju informacje o pracodawcy są obiektywnie związane z prowadzeniem działalności związkowej, które z nich mają przymiot niezbędności oraz kto jest uprawniony do oceny zaistnienia tych przesłanek.

(Za: Zagłębie Miedziowe NSZZ „Solidarność”)
