

Wspólnota przyczynia się do rozkwitu kultur Państw Członkowskich w poszanowaniu ich różnorodności narodowej i regionalnej, równocześnie podkreślając znaczenie wspólnego dziedzictwa kulturowego. Traktat o Unii Europejskiej z Maastricht, 1992 r.

Ekspertkie zaplecze w dialogu



Powołanie nowych członków Rady Dialogu Społecznego (KPRP 2019 r.)

Rok 2022 był czasem negocjowania i konsultowania zmian w kodeksie pracy, dostosowywania prawa polskiego do unijnych dyrektyw, ustalania zmian instytucjonalnego dialogu społecznego. Odnotujemy możliwość odpisania składki związkowej od podstawy opodatkowania w zeznaniu rocznym PIT. Akcentowaliśmy konieczną podwyżkę płacy minimalnej z uwagi na rosnącą inflację; po raz pierwszy zastosowany został wariant podwyżki dwa razy w roku. „Minimalna” rośnie od stycznia do 3490 zł brutto, a od lipca – do 3600 zł. Nie udało się przeforsować podniesienia pensji w państwowej sferze budżetowej o 20 proc. zgodnie z porozumieniem trzech central związkowych. Rozpoczęły się rozmowy „Solidarności” z rządem m.in. o zmianach systemowych, podwyżkach wynagrodzeń w sferze finansów publicznych, odmrożeniu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Wywalczyliśmy zwiększony odpis na pracujących niepełnosprawnych. Oznacza to, że dotacja w br. będzie o 403,5 mln zł wyższa. Wnioskowaliśmy od lat o zmianę wysokości diety w podróżach zagranicznej i krajowej oraz o wzrost kilometrówki. 2 stycznia br. opublikowano rozporządzenie w sprawie zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych i motocykli, podnoszące stawki. To wszystko potwierdza, że związek zawodowy w dialogu ze stronami korzystającymi ze wsparcia wyspecjalizowanych kancelarii i instytucji musi posiłkować się własnymi ekspertami i opracowaniami dla dobra swoich członków i spraw pracowniczych. (Katarzyna Zimmer-Drabczyk, kierująca Biurem Ekspertkim, Dialogu i Polityki Społecznej KK NSZZ „Solidarność” w styczniowym „Magazynie Solidarność”)

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

Praca zawodowa a życie rodzinne

Rząd 10 stycznia br. przygotowywał zmiany w kodeksie pracy, by ułatwić łączenie pracy zawodowej z życiem osobistym. Projekt zmian prawa pracy przewiduje m.in. wydłużenie urlopu rodzicielskiego. Nowelizacja ma na celu wdrożenie unijnych dyrektyw w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w państwach Unii Europejskiej oraz tzw. Dyrektywy rodzicielskiej. Kiedy reforma prawa pracy zostanie uchwalona, a stać się to może w połowie br., pracownicy będą mogli liczyć nawet na 35 dni wolnych od pracy w roku.

Na urlopie w Norwegii



Kościół słupowy na południu Norwegii (arch. własne)

Ferie zimowe w Norwegii trwają tydzień, w terminach 20-24 lutego br. dla m.in. Oslo, Agder, Møre og Romsdal, Vestfold og Telemark; 27 lutego – 3 marca: Innlandet, Rogaland, Nordland; 6-10 marca: Troms og Finnmark. Urlop w wymiarze do trzech następujących po sobie tygodni w okresie wakacyjnym (od 1 czerwca do 30 września), jest regułą podstawową. Najwięcej osób bierze długi letni wakacyjny urlop w lipcu. Pracownik i pracodawca może pisemnie ustalić za obopólną zgodą przeniesienie 2 tygodni urlopu na następny rok urlopowy. Podstawowych jest 25 dni urlopowych. Poszczególne układy zbiorowe pracy zawierają zapisy o liczbie dni urlopowych. Wolne od pracy są dni świąteczne oraz 1 maja i 17 maja. Pracownik ma prawo do pensji, gdy dni te są zwykłymi dniami pracy, o ile nie jest nieobecny w pracy dnia poprzedniego lub następnego. Jeżeli wybieramy się do Norwegii warto wiedzieć, czy w tym terminie nie przypadają święta, np. 6 kwietnia – Skjærtorsdag (Wielki Czwartek), 7 kwietnia – Langfredag (Wielki Piątek), 10 kwietnia - Andre Påskedag (Poniedziałek Wielkanocny), 1 maja - Første mai (Święto Pracy), 17 maja – Grunnlovsdagen (Dzień Konstytucji), 18 maja - Kristi himmelfartsdag (Wniebowstąpienie), 28 maja - Første pinsedag (Zielone Świątki) i 29 maja - Andre Pinsedag (Zielone Świątki dzień drugi). W Norwegii w Wielką Sobotę część osób pracuje, wiele sklepów jest otwartych.

ABC dialogu społecznego (cz. 9)



Międzynarodowa Organizacja Pracy

Dialog społeczny wnosi względną równowagę pracy i kapitału. W rozwiniętych państwach, o stabilnej gospodarce rynkowej i utrwalonej demokracji, czyli *de facto* w kręgu cywilizacji zachodnioeuropejskiej, powstały instytucje negocjowania parametrów ekonomiczno-społecznych między rządami a reprezentacjami świata pracy i świata kapitału. Przybierały one różne formy organizacyjne. Ich główne cele to ochrona warunków pracy i statusów materialnych przed ewentualnym destrukcyjnym działaniem praw rynku. Na płaszczyźnie międzynarodowej za zwieńczenie procesu legitymizacji związków zawodowych uznaje się uchwalenie konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (International Labour Organization, afiliowana przy ONZ), proklamujących wolność związkową jako jedno z trzech (obok zakazu pracy przymusowej i zakazu dyskryminacji) podstawowych praw człowieka w dziedzinie społeczno-ekonomicznej. Kluczowe znaczenie miały: konwencje nr 87 z 1948 r., nr 98 z 1949 r., nr 135 z 1971 r. i nr 151 z 1987 r. Praca nie jest towarem – tę ideę Międzynarodowej Organizacji Pracy, ukuto podczas jej filadelfijskiej konwencji (w 1944 r.). Od lat 60 XX w. w teorii neokorporatyzmu mówi się o systemie, w którym współpraca reprezentacji pracy, kapitału i rządu będzie gwarantem stabilnego porządku rynkowo-neokorporacyjnego (ustrojowa rola korporacji zawodowych). Międzynarodowe standardy swobód związkowych zawarto też w art. 12 u. 1 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej (każdy ma prawo do tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich dla obrony swoich interesów) włączonej do Traktatu Lizbońskiego i we Wspólnotowej Karcie Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników.

Biurowo 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.ada.pl/dialoaspolecznv>

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

Płace realne w dół



Dialog czy monolog (fot. StockAdobe)

Globalny raport płacowy MOP („Global Wage Report 2022–23 – The impact of inflation and COVID-19 on wages and purchasing power”) można spuentować: „Globalny kryzys inflacyjny w połączeniu ze słabym wzrostem gospodarczym i niepewnością doprowadziły do spadku realnych płac”. Na początku 2020 r. uderzyła pandemia COVID-19, gdy wydawało się, że powoli wychodzimy z kryzysu, spowodowanego wyhamowaniem gospodarki, Ukraina została najechana przez Rosję. Te dwa kryzysy wywołały dynamiczny wzrost inflacji, co w konsekwencji doprowadziło do spadku realnych wynagrodzeń. Globalne pensje w pierwszej połowie 2022 r. spadły średnio o 0.9 proc. (gdyby z zestawienia wyłączyć ludowe Chiny, spadek to 1.4 proc.). To pierwszy spadek realnych zarobków w skali globalnej w XXI wieku. Dane z ponad 100 krajów świata wykazały, że ceny jedzenia, mieszkania i transportu wzrosły bardziej niż ogólna inflacja CPI. Gospodarstwa domowe o najniższych dochodach najbardziej odczuły dynamiczny wzrost inflacji, jako że wydają większą część dochodów na niezbędne wydatki związane z utrzymaniem, a te wzrosły najwięcej.

Dialog o żywności

W czasie wahań na rynku żywności 19 stycznia br. w warszawskiej siedzibie KK NSZZ “S” spotkali się przedstawiciele Krajowego Sekretariatu Przemysłu Spożywczego NSZZ “S” i Polskiej Federacji Producentów Żywności Związków Pracodawców. Eksport naszej żywności spadł o 30 procent przez politykę celną, wysokie ceny gazu i prądu. Producenci przerzucają koszty na klientów, w efekcie np. nabiał, nasz eksportowy atut, optaca się sprowadzać do Polski. rządowe wsparcie branży spożywczej w obliczu kryzysu jest sprawą pilną. Producenci żywności (rolnicy) protestują, podnosząc argument nierównej i nieuczciwej konkurencji międzynarodowej.