

Człowiek dopiero wtedy jest w pełni szczęśliwy, gdy może służyć, a nie wtedy, gdy musi władać. Władza imponuje tylko małym ludziom, którzy jej pragną, by nadrobić w ten sposób swoją małość. Człowiek naprawdę wielki, nawet gdy włada, jest służebnikiem. Bł. Stefan Kardynał Wyszyński, Prymas Polski.

Od Okrągłego Stołu do wyborów



fot. IPN O. Białystok

Dialog społeczny w systemie realnego socjalizmu (w PRL) był niemożliwy. Procesy społeczne i gospodarcze zachodzące w latach 80 oraz fala strajków z 1988 r. doprowadziły do stołu rozmów część ówczesnej opozycji, skupionych pod parasolem i szyldem NSZZ „Solidarność” i reprezentantów ówczesnej władzy. Rozmowy, pod patronatem wysłanników Kościoła, prowadzone od 6 lutego do 5 kwietnia 1989 r., nazywamy Okrągłym Stołem. Poza uroczystym otwarciem i zakończeniem obrad, odbywały się one w grupach roboczych (tzw. stolikach), które wypracowywały kompromis, m.in. „relegalizację „Solidarność”, ustanowienie urzędu prezydenta RP, powołanie Senatu. 4 czerwca 1989 r. doszło do politycznego przełomu. Stanęliśmy przed możliwością wyboru ograniczonego do 35 proc. w przypadku postów i wolnego – w wyborach do Senatu. Frekwencja w I turze wyniosła 62,7 proc. Parcie ku zmianom było tak silne, że wybory zakończyły się zdecydowanym zwycięstwem strony solidarnościowej. Kandydaci Komitetu Obywatelskiego „Solidarność” zdobyli 161 poselskie mandaty, wszystkie przeznaczone do podziału w wolnej elekcji i 99 ze 100 miejsc w Senacie. Utworzyli oni Obywatelski Klub Parlamentarny (w X kadencji 1989–91 doszło w nim do politycznych podziałów). Elity Okrągłego Stołu zdecydowały się na terapię ekonomicznym szokiem. Tuż po wyborach społeczna energia została skanalizowana, a Polaków zaprzętnęła walka o codzienny byt i troska o miejsca pracy.

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

Związek ma sojusznika – PIP

Misją Państwowej Inspekcji Pracy jest skuteczne egzekwowanie przepisów prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia. Stałym priorytetem działań kontrolno-nadzorczych i prewencyjnych PIP jest przestrzeganie prawa wobec osób świadczących pracę. Wypełnianie tej misji polega przede wszystkim na eliminowaniu lub minimalizowaniu negatywnych tendencji na rynku pracy, takich jak: zaniżanie standardów bezpieczeństwa pracy, nadużywanie umów prawa cywilnego kosztem praw pracowniczych, nierzetelne rozliczanie czasu pracy, niewypłacanie bądź nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia.

Sekretarz EKZZ z Irlandii



Delegaci na XV Kongres Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (ETUC) wybrali nowe władze Konfederacji. Kongres odbywa się w jej 50-lecie. Esther Lynch, która w Irlandzkim Kongresie Związków Zawodowych (ICTU) zajmowała się dialogiem społecznym, rokowaniami zbiorowymi i płacami oraz legislacją w sprawach społecznych, brała udział w negocjacjach dotyczących umów partnerów społecznych i stała na czele kampanii „Europa potrzebuje podwyżki płac”, uzyskała zdecydowaną większość głosów i została nową Sekretarzem Generalną EKZZ. Jej zastępcami zostali: nominowana przez niemieckie i belgijskie związki Isabelle Schömann oraz Szwed Claes-Mikael Ståhl. Dyskutowano także nad rozdziałami Programu Działań EKZZ na lata 2023–2027. Delegacja NSZZ „Solidarność” wstrzymała się od głosu, wyrażając wątpliwości wobec niektórych zapisów wkraczających w kwestie polityczne i światopoglądowe, a nie dotyczących bezpośrednio praw związkowych, m.in. dotyczących Zielonego Ładu oraz koncentrowaniu się na zagrożeniach ze strony tzw. skrajnej prawicy, bez podobnych odniesień do równie szkodliwego lewicowego ekstremizmu.

ABC dialogu społecznego (cz. 13)



Prawo do strajku

23 maja 1991 r. przyjęto obowiązującą „Ustawę o rozwiązywaniu sporów zbiorowych” – ten akt prawny określa, o co, w jakiej sytuacji i kto może strajkować i jakie są warunki prawne ogłoszenia legalnego strajku. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w Rozdziale 1 (art. 1), określa przedmiot sporu zbiorowego: Spór zbiorowy pracowników z pracodawcą lub pracodawcami może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. Art. 2 ustawy mówi, kto ma prawo do strajku – podmioty reprezentujące prawa i interesy pracowników i pracodawców, cyt. „Prawa i interesy zbiorowe pracowników są reprezentowane przez związki zawodowe”, a „prawa i interesy pracodawców w sporach zbiorowych mogą być reprezentowane przez właściwe organizacje pracodawców”. Wniosek: Strajk może zorganizować wyłącznie związek zawodowy. W praktyce, jeśli ktoś pracuje w firmie, w której związek zawodowy nie działa to nie ma prawa do strajku (co jest zgodne z Konstytucją RP, zgodnie z art. 59 ust. 3 przyznaje ona to prawo wyłącznie związkom zawodowym). Stroną sporu zbiorowego może być wyłącznie pracodawca (art. 1 u.spor.zbior.), a nie rząd. Podjęcie strajku powszechnego przeciwko organom władzy państwowej nie ma charakteru akcji protestacyjnej w rozumieniu ustawy. Ilastnieje jednak naturalne prawo do wyrażania niezadowolonia i oporu przeciwko niesprawiedliwości. Ustawa o związkach zawodowych także została przyjęta 23 maja 1991 r. i mimo zmian społeczno-gospodarczych obowiązuje. Co ciekawe – wbrew Konstytucji RP, która prawa do zrzeszania się w związkach zawodowych daje wszystkim obywatelom (Art 59 ust. 1), ustawa przyznawała prawo do zrzeszania się tylko pracownikom etatowym. Niezgodność ustawy z Konstytucją RP potwierdził Trybunał Konstytucyjny 2 czerwca 2015. Poprawiono ustawę dopiero 5 lipca 2018 r. (z mocą od 1 stycznia 2019 r.) – po 27 latach obowiązywania!

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>

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



(fot. StockAdobe)

W dyskusji o dialogu społecznym (ze swej natury muszą go prowadzić przynajmniej dwie strony), nie może zabraknąć głosu pracodawców. Podczas konferencji „Dialog społeczny w czasach kryzysu” 9 marca br. o wspólnym działaniu pracodawców i związków zawodowych mówił Ireneusz Karaśkiewicz, dyrektora biura Związku Pracodawców Forum Okrętowe. – Jednym ze źródeł kryzysu może być spadek popytu w trakcie globalnych turbulencji, kiedy na rynku brakuje zamówień. Jest to zjawisko niezależne od firm. Może być tak, że firma jest doskonale zarządzana, nowoczesna, może mieć bardzo dobry zarząd, ale jeśli nie ma zamówień, to siłą rzeczy nie ma sprzedaży i nie ma obrotu pieniądza. W przemyśle stoczniowym dobrym przykładem jest to, co się działo w czasie pandemii COVID-19, kiedy część statków wycieczkowych stała w porcie na cumach, armatorzy nie zarabiali, nie mieli pieniędzy na zlecenia dla stoczni na naprawę i budowę nowych statków. A brak zamówień to brak pieniędzy na wypłaty dla pracowników – mówił Karaśkiewicz.

Trudne płacowe negocjacje

Trwają konsultacje budżetu i wynagrodzeń nad wysokością przyszłorocznej płacy minimalnej, wzrostu płac w budżetówce i waloryzacji emerytur. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej złoży rządowi propozycję płacy minimalnej, a ten do 15 czerwca ma przedstawić Radzie Dialogu Społecznego swoją propozycję wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę i minimalnej stawki godzinowej. RDS do 15 lipca przedstawi Radzie Ministrów swoją wypracowaną propozycję. Jeśli tego nie zrobi rząd do 15 września ustala wysokość minimalnego wynagrodzenia. Porozumienie rządu, związków zawodowych i pracodawców nie będzie jednak proste. Kluczową kwestią jest obecnie podwyżka dla pracowników sfery budżetowej. W tym roku ich pensje wzrosły o 7,8 proc., co oznacza realny spadek płac wobec inflacji konsumenckiej przekraczającej 14 proc. r/d/r. Tymczasem norweska Techniczna Komisja Obliczeniowa ds. Rozliczeń Dochodów (TBU) także wyliczyła, że w latach 2021 i 2022 pensje mieszkańców Norwegii wzrosły średnio o 4,1 proc., gdy ceny skoczyły o 5,8 proc. Realną poprawę odnotowała jedynie kadra zarządzająca, której wynagrodzenia poprawiły się o 6,9 proc. Norweska Konfederacja Związków Zawodowych (LO) domaga się więc tegorocznej realnej podwyżki płac.