

Wspólnie działamy na rzecz Europy **zielonej**, **konkurencyjnej** i **sprzyjającej integracji społecznej**.

## Kryzys rokowań zbiorowych



foto: Paweł Głanert

### Profesor Łukasz Pisarczyk.

Artykuł 20 Konstytucji RP określa, że „społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej”. Dialog społeczny, przynajmniej według ustawy zasadniczej, jest więc jednym z fundamentów ustroju społeczno-gospodarczego w Polsce. Jak to jednak wygląda w praktyce?

Zdaniem profesora Łukasza Pisarczyka, który podczas konferencji zatytułowanej „Dialog społeczny w czasach kryzysu” w swoim wystąpieniu przedstawił analizę stanu rokowań zbiorowych w Polsce, dialog społeczny w naszym kraju znajduje się na granicy całkowitego załamania.

Głównymi przyczynami kryzysu w tym obszarze są: obowiązujące ramy prawne, a także postawa partnerów społecznych oraz państwa.

Z danych gromadzonych przez ministra właściwego do spraw pracy oraz Państwową Inspekcję Pracy wynika, że układy zbiorowe pracy, zarówno zakładowe, jak i ponadzakładowe znajdują się w zapaści. Dotyczy to zwłaszcza układów dla większej liczby pracodawców – Od ponad 10 lat nie zawiera się układów ponadzakładowych. Od biegamy w tym względzie od krajów zachodnich, nie ma modelu rokowań ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. Ostatnie układy były rejestrowane w 2014 roku. W tej chwili poziom objęcia ponadzakładowymi układami to 200 tysięcy pracowników według danych ministerstwa. Mówimy to z perspektywy 17-milionowego rynku pracy. Obecnie mamy do czynienia z całkowitą zapaścią zbiorowych rokowań, które są fundamentów kształtowania ładu społeczno-gospodarczego w wielu krajach europejskich i do czego nawiązuje dyrektywa o adekwatnej płacy minimalnej – mówił profesor Łukasz Pisarczyk.

Inna jest nieco sytuacja z zakładowymi układami zbiorowymi pracy. Według danych ze stycznia tego roku zakres objęcia układami zakładowymi wynosi 1 648 245 pracowników, co stanowi około 12 procent osób pracujących w Polsce i co pokrywa się z poziomem uzwiązkowienia. Układów zakładowych jest więcej, ale tu także obserwowana jest tendencja spadkowa.

**Czytaj więcej...>>**

”  
Negocjacje to proces, w którym dwie zaangażowane strony idące z dwóch różnych kierunków, zbliżają się do siebie. Problem w tym, aby skłonić drugą stronę, by szła szybciej i robiła większe kroki.

”  
G. Kennedy, J. Benson,  
J. McMillan

## Styl negocjacji

Co prawda, negocjacje związków zawodowych z pracodawcą różnią od negocjacji biznesowych. Jednak warto znać zasady tych drugich, bo strona pracodawcy często może stosować pewne taktyki używane przy rozmowach z partnerami biznesowymi.

Według jednej z klasyfikacji stylów negocjacji wyróżnia się: styl miękki, styl twardy i rzeczowy. Styl miękki charakteryzuje się przede wszystkim przyjaznym nastawieniem do siebie stron negocjacji, które są skłonne do ustępstw, aby osiągnąć porozumienie. Takie negocjacje niemożliwe są bez wzajemnego zaufania.

W przypadku stylu twardego przynajmniej jednej ze stron nie zależy na porozumieniu, ale na zwycięstwie. Uczestnicy negocjacji to nie partnerzy, a przeciwnicy, którzy nie ufają sobie. Negocjatorzy stosujący twarde styl okupują się na swoich stanowiskach, żądając jednostronnych ustępstw od przeciwników.

Trzeci styl negocjacji określony jako rzeczowy. Zakłada on twarde stosunek do problemu, a miękki wobec ludzi. Celem takich negocjacji jest rozwiązanie problemu, które przyniesie korzyści obu stronom. Negocjacje opierają się na obiektywnych kryteriach.

## Dobra atmosfera w pracy sprzyja wydajności

Panująca w firmie atmosfera przekłada się na motywację pracownika czyli jego gotowość do podjęcia określonych działań. Pracownik w sprzyjających warunkach wykazuje się większym zaangażowaniem, co skutkuje większą wytrwałością w dążeniu do realizacji założonych celów, większym wigorem, energią.

Marcel Losada, brazylijski naukowiec, przeprowadził w połowie lat dziewięćdziesiątych badanie w 60 grupach biznesowych. Polegało ono na tym, że badacze notowali każde słowo, które było wypowiedzane na spotkaniach biznesowych. Losada wyodrębnił trzy wymiary, które wzięto pod uwagę: czy wypowiedzi były pozytywne czy negatywne, skoncentrowane na sobie czy skoncentrowane na innych, analizujące (poszukiwanie rozwiązań) czy argumentujące (obrona własnego stanowiska, wskazywanie winnych). Na podstawie tych badań powstał *Losada ratio* (współczynnik Losady) czyli współczynnik pozytywności firm.

Dla każdej z 60 badanych firm opracowano wskaźnik pozytywności, który wyrażał współczynnik stwierdzeń budujących i pozytywnych do negatywnych. I tak organizacje, w których współczynnik jest większy niż 3:1 (na jedno negatywne stwierdzenie przypadają ponad trzy pozytywne), były w fazie intensywnego wzrostu i prosperity. Cechowały się wysoką rentownością, ponadprzeciętnym zadowoleniem klientów i pracowników. Firmy natomiast, w których stosunek pozytywnych i negatywnych wyniósł poniżej 1:1 nie funkcjonowały dobrze, nie zarabiała pieniędzy i wzbudzały niezadowolenie wśród pracowników oraz klientów. Okazuje się jednak, że pozytywnych informacji nie ma być za dużo, bo gdy współczynnik pozytywności przekracza 13:1 pracodawcy grozi utrata wiarygodności i autorytetu.

## Spory zbiorowe

W ubiegłym roku do OIP w Gdańsku zgłoszono 36 sporów zbiorowych. Przykładowe postulaty związkowców to: podwyższenie wynagrodzenia od 400 zł do 1556 zł miesięcznie; wypłata dodatkowego świadczenia każdemu pracownikowi na święta, wypłacenie nagrody z zysku; Były również spory zbiorowe dotyczące praw i wolności związkowych, a konkretnie zaprzestania szykanowania związku zawodowego. W roku 2022 powiadomiono o zakończeniu 4 sporów zbiorowych.

## Konstytucja Norwegii ma prawie 200 lat



17 maja Norwegia obchodzi rocznicę przyjęcia przez państwo konstytucji w 1814 r. Inspiracją dla stworzenia konstytucji Norwegii była Deklaracja niepodległości Stanów Zjednoczonych z 1776. Ponadto opierała się na tradycjach zarówno oświecenia, jak i angielskiego systemu parlamentarno-gabinetowego.

Konstytucja proklamowała Norwegię jako dziedziczną monarchię konstytucyjną. Ustanawia trójpodział władz: władza ustawodawcza: parlament – Storting (dzieli się na dwie części: Lagting i Odelsting); władza wykonawcza: Król, Rada Państwa oraz Rząd; władza sędziowska: niezależne sądy. Ponadto w Konstytucji zapisano: wolność słowa i wolność druku, powszechną obowiązkową służbę wojskową, zakaz nadawania dziedzicznych tytułów i przywilejów. Zapewniała wszystkim obywatelom prawo do środowiska naturalnego i korzystania z bogactw naturalnych.

Norweski system prawny jest bliższy angielskiemu systemowi prawnemu niż nordyckim sąsiadom. Prawo ustrojowe kształtowało się jako prawo pisane, ale i korzystało z norm zwyczajowych. Ukształtowała ona na ponad 200 lat ustrój Norwegii i podstawy kultury politycznej tego kraju. W tym wiarygodności polityków i ich odpowiedzialności za podejmowane działania.

Konstytucja Norwegii z 17 maja 1814 r. jest jednym z najstarszych pisanych aktów konstytucyjnych na świecie i jednym z najstarszych obowiązujących na kontynencie europejskim. Norweska konstytucja wykazuje wyjątkową stabilność w porównaniu z innymi aktami konstytucyjnymi na kontynencie europejskim. Ustanowiła ona ustrój konstytucyjny, który przetrwał 200 lat.

[https://pl.wikipedia.org/wiki/Konstytucja\\_Norwegii](https://pl.wikipedia.org/wiki/Konstytucja_Norwegii)

## Naucz się rozwiązywać konflikty i spory

W ramach pierwszej edycji projektu „Dialog społeczny kluczem do rozwoju” odbyły się szkolenia z zakresu prowadzenia negocjacji. Spotkały się one z bardzo dobrym przyjęciem wśród związkowców. W drugiej edycji planowane jest 5 szkoleń trzydniowych (grupy 12-osobowe), podczas których ich uczestnicy dowiedzą się między innymi: Czym są relacje, konflikty i spory w miejscu pracy? Na czym polega rozstrzygnięcie sporów zbiorowych w duchu dialogu społecznego.

**Zapisy na szkolenia przyjmuje Krystyna Leszczyńska:**  
**k.leszczynska@solidarnosc.gda.pl**  
**tel. 502443086**