

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

## Konflikty w stosunkach pracy

**Słowo konflikt pochodzi od łacińskiego conflictus – które oznacza zderzenie. Konflikt to inaczej – niezgodność, sprzeczność interesów, poglądów.**

Konflikty są nierozzerwalnie związane z życiem społecznym. Mogą mieć różny charakter. Podłożem konfliktu mogą być uwarunkowania społeczne, ekonomiczne, polityczne czy kulturowe. Warunkiem powstania konfliktu jest między innymi istnienie co najmniej dwóch stron, działania stron są wzajemnie przeciwstawne, istnieje sytuacja niedostatku dóbr, działania konfliktowe mają na celu co najmniej kontrolowanie drugiej strony, a w skrajnych przypadkach nawet zniszczenie przeciwnika.

Ze względu na przedmiot, można wyróżnić konflikt: **rzeczowy** – który dotyczy określonego problemu, a przede wszystkim różnicy zdań co

do sposobu jego rozwiązania lub **emocjonalny** – kiedy mamy do czynienia z napięciami emocjonalnymi wywołanymi negatywnymi postawami w relacjach pomiędzy osobami.

Konflikt jest wpisany w strukturę stosunku pracy. Upraszczając nieco, głównym celem pracownika jest uzyskanie lepszego wynagrodzenia przy jednoczesnym ograniczeniu nakładu pracy. Celem natomiast pracodawcy jest sprawienie, aby pracownik włożył jak najwięcej wysiłku i starań w wykonywaniu pracy przy minimalnych kosztach ponoszonych przez pracodawcę. Takie podejście do pracy może stać się powodem konfliktu. Przy czym stroną dominującą jest pracodawca. Obecnie pozycja pracowników jest wzmocniona przez prawo pracy, które w dużej mierze ogranicza zapędy pracodawców do maksymalizacji zysków kosztem pracowników.

*„Konflikt tkwi nie w obiektywnej rzeczywistości, lecz w umysłach ludzi”*  
William Ury

## Liczba miesięcy

### 77 procent

Polaków uważa, że w stosunkach z innymi trzeba być bardzo ostrożnym. Tylko 22 procent ankietowanych jest zdania, że większości ludzi można zaufać – wynika z badań przeprowadzonego przez CBOS. Podstawą dialogu społecznego jest zaufanie społeczne. Jednym z jego warunków jest poczucie, że wszystkie zawarte umowy będą dotrzymane. Jedną z przyczyn dla których dialog społeczny w Polsce jest mało efektywny, jest właśnie niski poziom wzajemnego zaufania.

## Tylko dwa nowe układy

W 2022 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło 105 wniosków w sprawie rejestracji układów bądź protokołów dodatkowych, z których zarejestrowano 99. Wnioski dotyczyły:

- rejestracji układu – 3 wnioski, w tym 2 zarejestrowane,
- rejestracji protokołu dodatkowego – 86 wniosków, w tym 84 zarejestrowane,
- wpisu informacji – 16 wniosków, w tym 13 zarejestrowanych.

Na 31 grudnia 2022 r. w OIP w Gdańsku zarejestrowane były 433 układy, z których 384 to obowiązujące zakładowe układy zbiorowe pracy, a 49 to układy stosowane (m.in. po rozwiązaniu układu i odstąpieniu).

## Gdzie szukać informacji?

Ukoronowaniem dialogu społecznego między pracodawcą a związkami zawodowymi jest układ zbiorowy pracy. I właśnie układy zbiorowe pracy będą głównym tematem działań prowadzonych w ramach drugiej edycji projektu „Dialog społeczny kluczem do rozwoju”. Aby uzyskać informacje dotyczące projektu, a także informacji o dialogu społecznym zapraszamy do odwiedzenia naszej strony internetowej:

<https://solidarnosc.gda.pl/dialogspoleczny2>

na której znajdują się aktualności, baza pytań i odpowiedzi, program szkoleń, archiwum newsletterów. Na stronie jest także link do materiałów z pierwszej edycji projektu. Zapraszamy także do obserwowania nas w mediach społecznościowych



[www.facebook.com/dialog.kluczem.rozwoju](http://www.facebook.com/dialog.kluczem.rozwoju)



[www.instagram.com/dialogkluczem-rozwoju](http://www.instagram.com/dialogkluczem-rozwoju)

## 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 kierownik  
Działu Programów Europejskich Jagna Łobodzińska,  
j.lobodzinska@solidarnosc.gda.pl. tel. 58 308 43 37**

## Uczestnicy o szkoleniach

Przedstawiamy kilka opinii uczestników szkoleń z pierwszej edycji projektu



**Tomasz Muszyński, przewodniczący Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” Dovista.**

– Wiedza w każdej dziedzinie się przydaje. Mimo że negocjacje prowadzimy już od wielu lat, to jednak znajomość zasad i technik negocjacji może pomóc nam w przyszłych rozmowach z pracodawcą.



**Wojciech Czerwiec, członek Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” Grupa Animex Oddział Szczecin**

– Pomimo że mam doświadczenie negocjacyjne, to takie szkolenia, jak te zorganizowane przez Region Gdański, bardzo mi się przydadzą. Szczególnie cenna jest znajomość technik negocjacyjnych, z jednej strony uczą właściwych zachowań, ale także są pomocne w odczytywaniu taktyki stosowanej przez pracodawcę.



**Adam Kupś, przewodniczący NSZZ „Solidarność” w Nestle Polska SA Oddział w Kargowej.**

– Moim zdaniem takie szkolenia są wręcz konieczne. Proces negocjacji nie jest czymś stałym, wiąż się rozwija. Dlatego trzeba rozwijać swoje kompetencje i umiejętności. Jako działacze związkowi, którzy biorą udział w negocjacjach z pracodawcą, musimy nadążać za zmianami. Techniki, których się kiedyś używało stają się nieskuteczne, powstają nowe techniki negocjacyjne. Nie ma idealnych negocjatorów, warto więc przynajmniej raz w roku wziąć udział w takim szkoleniu.

## Co drugi pracujący Norweg jest związkowcem



W 2019 roku członkami jednego ze związków zawodowych w Norwegii było 1,9 mln Norwegów, co daje ponad 49-procentowe uzwiązkowienie. 93 procent członków związków należy do czterech konfederacji: Konfederacja Związków Zawodowych (Unio), Konfederacja Związków Zawodowych (YS), Federacja Norweskich Stowarzyszeń Zawodowych (Akademikerne), Norweska Konfederacja Związków Zawodowych (LO).

– Członkostwo w związkach zawodowych nie jest darmowe, a to dlatego, że jesteśmy organizacją, która jest zupełnie niezależna od władz. Wszystko, co robimy oparte jest na składkach członkowskich i aktywności członków. LO (Norweska Konfederacja Związków Zawodowych) ma najlepszych w Norwegii adwokatów specjalizujących się w prawie pracy. Mogą oni Ci pomóc jeśli doznasz urazu, w przypadku bezzasadnego wypowiedzenia lub dyskryminacji. Mamy także tysiące kompetentnych mężów zaufania, przedstawicieli związkowych, którzy zostali wybrani przez samych członków. Mężowie zaufania (przedstawiciele związkowi) pilnują przestrzegania regulaminu zasad i przepisów w miejscach pracy – czytamy na stronie norweskiego związku zawodowego LO, który jest największą konfederacją związków branżowych w Norwegii i zrzesza ok. 970 000 członków.

Pracownicy niezrzeszeni, bez układu zbiorowego pracy, podlegają wyłącznie przepisom prawa norweskiego. Pracownicy zrzeszeni, zatrudnieni w zakładzie pracy objętym układem zbiorowym pracy, mogą liczyć na dodatkowe prawa.

Związek zawodowy negocjuje dla swoich członków związku układ zbiorowy pracy, który zapewnia im lepsze warunki pracy niż te, które są powszechne w danej branży. Różnice mogą mieć wartość nawet tysięcy koron. I tak pracownicy zrzeszeni na mocy układu zbiorowego pracy mają między innymi prawo do płatnych dni świątecznych, prawo do dłuższego urlopu i wyższego świadczenia urlopowego, przysługują im wyższe dodatki za pracę w godziny nadliczbowe oraz bardziej korzystne programy emerytalne. W układach zbiorowych mogą być zapisane ustalenia dające, większą swobodę ustalania czasu pracy, który odpowiada pracownikom często dojeżdżającym daleko do domu.