

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

## Układy zbiorowe pracy na świecie

### Włochy na pierwszym miejscu

Może to kogoś zdziwić, lecz statystyki MOP niezmiennie wskazują na Włochy jako państwo UE o największym pokryciu układami zbiorowymi pracy. Jest to tym bardziej ciekawe, że nie ma tam sztywnych regulacji ustanawiających zasady rokowań zbiorowych. Podpisywane układy nie są nawet wiążące z mocy prawa. Jednakże jest tam rozwinięta linia orzecznicza Sądu Najwyższego, która z zapisu konstytucji o prawie do godnej płacy wywodzi przesłankę prawa do wynagrodzenia będącego efektem rokowań zbiorowych, bo tylko takie gwarantuje jego godność.

W ślad za tym w przypadku Włoch mamy do czynienia z daleko posuniętą autonomią partnerów społecznych w kształtowaniu stosunków przemysłowych. Decyzje dotyczące poziomu płac minimalnych w poszczególnych sektorach ustalane są w drodze rokowań reprezentatywnych organizacji partnerów społecznych.

Te rokowania mają miejsce przede wszystkim na dwóch poziomach. Porozumienia branżowe obejmują cały kraj i pracodawców, którzy działają w danej branży. Jest to uzupełniane rokowaniami na szczeblu regionalnym i prowincjonalnym oraz na szczeblu zakładów, gdzie dochodzi do uszczegółowienia treści negocjacji. Włoski system rokowań jest bardzo specyficzny gdyż jednocześnie ma charakter scentralizowany a zarazem słabo skoordynowany. Zawierane układy zbiorowe dotyczą teoretycznie tylko członków organizacji, które powadzą rokowania. Jednakże ich zapisy podlegają czemuś, co można nazwać dobrowolną generalizacją. Pracodawcy samoistnie stosują je także do niezwiązanych pracowników. Powoduje to, że stopień zasięgu rokowań zbiorowych w tym kraju jest wysoki. Sprzyja temu silna pozycja przetargowa i pragmatyzm głównych central związkowych, które mimo rozbieżnych poglądów na wiele kwestii, zwłaszcza ideologicznych, potrafią wspólnie prowadzić najważniejsze negocjacje.

(sa)

## KRÓTKO

### Pierwsza umowa społeczna

31 sierpnia obchodzimy 43 rocznice podpisania Porozumień Sierpniowych z 1980 roku, które uważane są za pierwszą w Polsce umowę społeczną. Próbie porównania sytuacji z sierpnia 1980 roku i obecnego stanu dialogu społecznego i zawierania umów społecznych poświęcona była kolejna audycja w Radiu Gdańskie, która powstała w ramach projektu „Dialog społeczny kluczem do rozwoju”, realizowanego przez Region Gdański NSZZ „Solidarność” a została wyemitowana 14 sierpnia br. (więcej)

### Emerytury pomostowe przywrócone

Został zrealizowany kolejny postulat NSZZ „Solidarność”. Od 1 stycznia 2024 roku powracają emerytury pomostowe. Nowe przepisy powodują, że prawo do emerytury pomostowej będą nabywały kolejne roczniki pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach szkodliwych dla zdrowia. Prace w szczególnych warunkach związane są z czynnikami ryzyka, które z wiekiem mogą z dużym prawdopodobieństwem spowodować trwałe uszkodzenie zdrowia. Natomiast prace o szczególnym charakterze wymagają niezwykle odpowiedzialności oraz wyjątkowej sprawności psychofizycznej.

### Lepsza ochrona działaczy związkowych

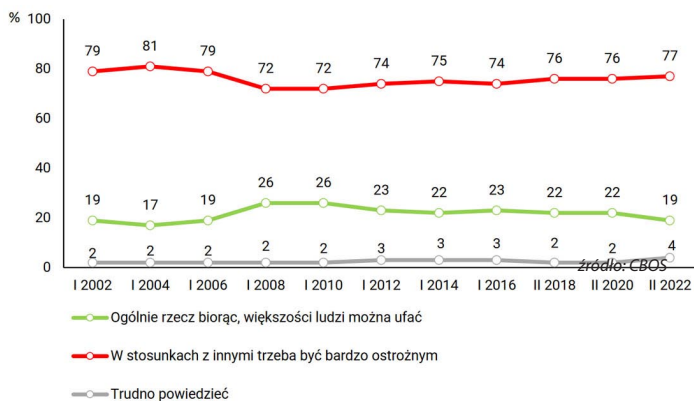
22 września br. wchodzi zmiany ustawowe dotyczące zwiększenia ochrony osób, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, przed rozwiązaniem stosunku pracy w sprawach z zakresu prawa pracy. A zatem jeśli szczególnie chroniony pracownik zostanie zwolniony i zaskarży decyzję pracodawcy do sądu, to ten nakaże firmie dalsze zatrudnienie pracownika do momentu prawomocnego zakończenia postępowania. Nowe przepisy nie są już fakultatywne, ale obligują sąd, aby (na wniosek związkowca – pracownika) pracodawca nie mógł rozwiązać umowy o pracę.

# Zaufanie to podstawa dialogu społecznego

Jedną z głównych podstaw dialogu społecznego jest zaufanie do siebie stron dialogu. Jeżeli partnerzy społeczni nie ufają sobie i nie wierzą, że druga strona ich nie oszuka i wykorzysta, nawet wymuszone prawem rozmowy będą tylko pozorowane i nie przyniosą efektów.

W jednym z projektów badawczych zapytano o dialog społeczny w zakładzie pracy. Wśród zaproponowanych przez badaczy 19 postaw jako sprzyjających dialogowi w zakładzie pracy, najczęściej uzyskało „dotrzymanie umów”. 69,7 proc. pracodawców stwierdziło, że jest to ważny element dialogu społecznego, podobnego zdania było 74,9 proc. pracowników i 75,4 procent liderów związkowych. Na drugim miejscu znalazło się „wzajemne zaufanie”. Ten element był ważny dla 69,7 proc. badanych pracodawców, 64,4 proc. pracowników i 67 proc. liderów związków zawodowych.

**Która z dwóch opinii dotyczących życia społecznego w Polsce jest bliższa Pana(i) poglądom?**



Nie przypadkiem w krajach, w których jest wysoki poziom zaufania społecznego jak np. w Norwegii dialog społeczny ma się dobrze i jest jednym z podstaw systemu społeczno-politycznego.

Inaczej z zaufaniem społecznym, a co za tym idzie z dialogiem społecznym jest w Polsce. Jest to zapewne pozostałość po latach komunizmu. Również lata transformacji ustrojowej nie przyczyniły się do wzrostu zaufania społecznego, a obecny niski poziom debaty publicznej jeszcze pogłębia te negatywne tendencje.



Newsletter projektu „Dialog społeczny kluczem do rozwoju”, II edycja  
m.kuzma@solidarnosc.gda.pl  
<https://solidarnosc.gda.pl/dialogspoleczny2/>  
<http://facebook.com/dialog.kluczem.rozwoju>  
<https://www.instagram.com/dialogkluczemrozwoju>

Projekt otrzymał dofinansowanie z Norwegii poprzez Fundusze Norweskie 2014-2021, w ramach programu „Godna praca to bezpieczna praca”

## Zapraszamy na szkolenia

### „Dialog społeczny kluczem do rozwoju II edycja”

Czym są relacje, konflikty i spory w miejscu pracy? Na czym polega rozstrzygnięcie sporów zbiorowych w duchu dialogu społecznego – odpowiedzi na te pytania dostaną uczestnicy szkoleń realizowanych w ramach drugiej edycji projektu „Dialog społeczny kluczem do rozwoju”.

- Czas trwania – 24 godziny – 3 dni
- Trener – Maria Kościńska
- Terminy : 20–22 września 2023 r., 8–20 października 2023 r.

Szkolenie odbywać się będzie w Gdańsku, ul. Wały Piastowskie 24, budynek „Solidarności”, I piętro do końca korytarza za drzwiami – sala balkonowa w godz. od 9–15.

Zapisy przyjmuje Krystyna Leszczyńska, k.leszczynska@solidarnosc.gda.pl, tel. 502 443 086.

## Konferencja: Współczesne uwarunkowania bezpiecznej pracy

Zapraszamy do udziału w konferencji pt. Współczesne uwarunkowania bezpiecznej pracy która odbędzie się w 24 listopada w Sopocie, na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego.

Celem konferencji jest promowanie kultury bezpieczeństwa pracy, w bardzo dynamicznie zmieniającym się otoczeniu prawnym, ekonomicznym i społecznym. Poruszone zostaną zagadnienia bhp w świetle nowych form pracy np. pracy zdalnej, uberyzacji, nowa rola przedstawicieli pracowników, wyzwania stojące przed pracodawcami związane z wypaleniem zawodowym pracowników. Punktem wyjścia będą nowe regulacje prawne, orzecznictwo, a także dobre praktyki we wdrażaniu wysokich standardów bezpieczeństwa pracy.

Konferencja dedykowana jest inspektorom pracy, przedstawicielom pracodawców, związkom zawodowym, społecznym inspektorom pracy, osobom zajmującym się obszarem BHP i HR.

Prelegentami są naukowcy, praktycy, przedstawiciele NSZZ „Solidarność” oraz Okręgowej Inspekcji Pracy.

Organizator konferencji: Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”

Partnerzy merytoryczni: Uniwersytet Gdański, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku.

