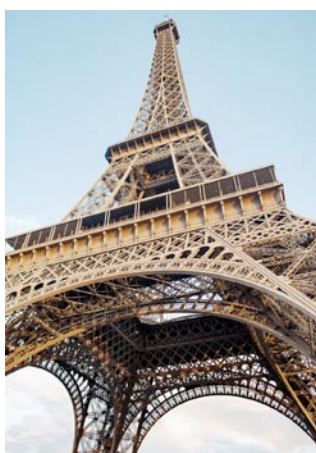


Wspólnie działamy na rzecz Europy **zielonej**, **konkurencyjnej** i sprzyjającej integracji społecznej.

Układy zbiorowe pracy na świecie

Francja: układy zbiorowe pracy przy niskim uzwiązkowieniu

We Francji negocjacje układowe prowadzone są na trzech poziomach: centralnym, branżowym i zakładowym. Jest to interesujący przypadek kraju, w którym przy bardzo niskim stopniu uzwiązkowienia pracowników (poniżej 9 procent), zapewniony został bardzo wysoki zasięg pokrycia układami zbiorowymi.



Wynika to przede wszystkim z powszechnie stosowanego mechanizmu rozszerzania układów zawieranych na poziomie centralnym (cały sektor prywatny) oraz branżowym.

Powszechna jest praktyka zwracania się przez partnerów społecznych do ministerstwa pracy o rozszerzenie większości postanowień układu, co jest uwzględniane praktycznie we wszystkich przypadkach. Jest to więc klasyczny przykład modelu etatystycznego, w którym państwo sprawuje rolę patrona nad partnerami społecznymi, zachowując sobie jednak uprawnienia do ostatecznej decyzji w sprawie ich ustaleń.

Interesującym przykładem ponadbranżowego układu zbiorowego jest podpisany w lutym 2023 r. układ dotyczący zasad udziału pracowników w podziale zysków przedsiębiorstwa oraz ich uczestnictwa w programach motywacyjnych. Porozumienie obejmuje eksperymentalne upowszechnienie przez pięć lat obowiązku podzielenia się zyskiem przedsiębiorstwa z pracownikami w firmach zatrudniających poniżej 50 osób, natomiast w firmach liczniejszych, w których takie zasady obowiązywały już wcześniej, wprowadzenie obowiązku negocjowania wartości podziału zysku ze związkami zawodowymi w przypadku osiągnięcia wyjątkowych wyników.

Układ zbiorowy został przedstawiony przez partnerów społecznych rządowi, który zadeklarował wolę jego generalizacji poprzez włączenie do ustawy o zatrudnieniu.

(sa)

Równowaga między pracą a życiem prywatnym

Według badań CBOS przeprowadzonych w 2022 roku, aż dla 80 proc. Polaków najwyższą wartością w życiu jest szczęście rodzinne, a zaledwie 36 proc. wiąże satysfakcję z pracą zawodową.



Niestety, wciąż wiele osób musi wybierać, albo dom, albo rozwój zawodowy. Ponad jedna trzecia (34 proc.) ankietowanych przez CBOS zrezygnowała z kariery, ponieważ chciała mieć dzieci. Aż połowa respondentów, którzy mają dzieci, porzuciła karierę i zajęła się ich wychowywaniem. Obecnie trwa dyskusja społeczna, jak poprawić sytuację pracowników, by mogli godzić pracę zawodową z życiem rodzinnym (prywatnym). Tematem tym zajmuje się Unia Europejska, a także rządy poszczególnych krajów, również poszczególni pracodawcy.

Jednym z podstawowych sposobów na pogodzenie pracy i życia rodzinnego, jest stworzenie warunków do przerwy w zatrudnieniu, która może wynikać z macierzyństwa, opieki nad dzieckiem lub opieki nad członkiem rodziny potrzebującym opieki lub urlopu w nagłych wypadkach (np. w celu zajęcia się chorym dzieckiem lub osobą starszą). Może to być urlop macierzyński z ochroną pracy, urlop rodzicielski dla kobiet i mężczyzn, płatny lub bezpłatny urlopu specjalny).

Innym czynnikiem pomagającym w zachowaniu „work-life balance” jest elastyczna organizacja czasu pracy pozwalająca pracownikom na indywidualne lub przynajmniej częściowe dopasowanie własnego harmonogramu pracy. Pomocna jest także praca zdalna. Ważne jest także wsparcie opieki nad dziećmi lub opieki nad członkami rodziny.

Sztuka negocjacji

Ludzie próbowali rozwiązać swoje konflikty od początku swego istnienia. W okresie starożytności sztuka dialogowania wspięła się na wyżyny, a nawet uległa pewnym wynaturzeniom. To wówczas powstała erystyka, czyli sztuka doprowadzania sporów do korzystnego rozwiązania bez względu na prawdę materialną.

Ważnym elementem dialogu jest dobranie odpowiedniego zestawu argumentów. Ważne, aby znać rodzaje argumentów, choć niekoniecznie je wszystkie stosować, gdyż część z nich raczej nie wpływa korzystnie na przebieg negocjacji.

Definicja pojęcia argument mówi, że jest to fakt lub okoliczność przytaczana w komunikacie celem potwierdzenia lub obalenia tezy.

Argumenty dzieli się na logiczne, oparte na dedukcji i analogiach. Emocjonalne, w których odwołujemy się do uczuć, ambicji czy wiary naszych słuchaczy. Są też argumenty rzeczowe – będące konkretnymi faktami, danymi itp., czy też argumenty oparte na doświadczeniu.

Oczywiście najlepiej jest, gdy negocjacje przebiegają w sposób rzeczowy, a strony dowodzą swoich racji posługując się konkretnymi faktami i danymi. Cenne są także argumenty logiczne, czyli wyciąganie prawdziwego wniosku z prawdziwej (też prawdopodobnej) przesłanki.

Często gdy argumenty rzeczowe nie wystarczają dyskutanci używają argumentów emocjonalnych. W tym przypadku chcąc przekonać do swoich racji odwołujemy się do uczuć słuchaczy. Możemy budować swoją argumentację na sympatii, lęku, niechęci, litości, współczuciu itp.

Oto kilka przykładów takich argumentów:

- **argumentum ad hominem** – dostosowujemy argument do człowieka, z którym prowadzimy spór, na przykład używając opinii wypowiedzianych przez niego, a które są sprzeczne z tym co robi.
- **argumentum ad personam** – w argumentacji odwołujemy się do cechy oponenta, a nie do jego opinie.
- **argumentum ad ignorantiam** – jest to argument odwołujący się do niewiedzy przeciwnika,
- **argumentum ad misericordiam** – jest to argument odwołujący się do litości słuchaczy,
- **argumentum ad populum** – jest to argument odwołujący się do tłumu. Jest to argument typowo demagogiczny, odwołujący się do instynktów grupowych słuchaczy.
- **argumentum ad vanitatem** – jest to argument odwołujący się próżności odbiorcy,
- **argumentum ad verecundiam** – jest to argument odwołujący się do autorytetu np. cytując słowa jakiejś poważanej osoby,
- **argumentum ad crumenam** – jest to argument odwołujący się interesów materialnych drugiej osoby.

Wroga neutralność



Kondycja dialogu społecznego i układów zbiorowych pracy w Polsce to tematy debaty, która odbyła się 23 czerwca w ramach programu „Dialog społeczny - godna praca”. Jednym z dyskutantów był profesor Łukasz Pisarczyk z Uniwersytetu Zielonogórskiego.

Jego zdaniem jednym z kluczowych zagadnień jest

odpowiedź na pytanie czy państwo chce promować układy zbiorowe i oprzeć się na dialogu społecznym. Uważa on, że niestety obowiązujące dziś ramy prawne to taka wroga neutralność. Chcieliśmy być bardziej konkurencyjni, konkurować także kosztami pracy, a ujednolicenie warunków zatrudnienia nie prowadzi do tego celu. Rozszerzenie zakresu stosowania układów zbiorowych, a więc de facto ujednolicenie właśnie rynku pracy, prowadzi do tego, iż nie konkurujemy kosztami pracy, a to jest inna filozofia kształtowania ładu społeczno-gospodarczego; nie indywidualistyczno-liberalna tylko bardziej korporacyjna. Stąd Łukasz Pisarczyk wyraził sceptycyzm co do perspektywy osiągnięcia celu wynikającego z unijnej dyrektywy o adekwatnej płacy minimalnej czyli objęcia 80 procent pracowników rokowaniami zbiorowymi. Co zrobić mimo wszystko, aby próbować to osiągnąć? Po pierwsze należy znieść te przeszkody, które negatywnie wpływają na prowadzenie rokowań zbiorowych. Ostatnio pojawił się projekt przygotowany przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, w którym proponuje się kilka zmian, między innymi zastąpienie rejestracji układów zbiorowych notyfikacją czy też powiadomieniem. Pracodawcy obawiają się, że nie będą mogli wyjść z podpisanego układu. Projekt ministerialny podsuwa w tym zakresie pewne rozwiązania – proponuje zawieranie układów zbiorowych na czas określony. Ważne też są tak zwane zachęty pozytywne na przykład podatkowych czy też preferencji w sferze zamówień publicznych. Oczywiście przeszkodą w zawieraniu ponadzakładowych układów zbiorowych pracy jest także fakt, że zdecydowana mniejszość pracodawców jest reprezentowana w ich organizacjach. Państwo może dawać przykład w sektorze publicznym poprzez negocjowanie porozumień, ale może to też robić bezpośrednio, co widać na przykładzie Orlenu i układów zawartych w tej grupie.