

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

Układy zbiorowe pracy na świecie – Belgia



Układy zbiorowe pracy a dekrety królewskie

Mamy tam do czynienia z systemem o trzech poziomach rokowań zbiorowych. Szczególne znaczenie ma poziom najwyższy – centralny. Jego zwornikiem jest Krajowa Rada Pracy (KRP) ustanowiona w 1952 r. jako organ prawa publicznego. Jej korzenie sięgają jednak roku 1892. W skład KRP wchodzi po 12 przedstawicieli najbardziej reprezentatywnych organizacji partnerów społecznych ze strony pracy oraz biznesu, a jej przewodniczący jest powoływany dekretem królewskim spośród niezależnych osób posiadających specjalistyczne doświadczenie w sprawach społecznych i gospodarczych.

Rada jest wyposażona w kompetencje do zawierania układów zbiorowych o charakterze ponadbranżowym. Mają one zastosowanie w całej Belgii, gdyż po ich wynegocjowaniu są wprowadzane dekretem królewskim jako obowiązujące dla całego sektora prywatnego. Na poziomie sektorowym działa prawie 150 tzw. wspólnych komitetów, w których zawierane są układy branżowe. Mogą one być doprecyzowane w układach zakładowych, a w przypadku sektora samorządu terytorialnego – także w oddzielnych umowach zawieranych na poziomie gmin czy prowincji. W rezultacie tworzy to w miarę spójną siatkę negocjacji zbiorowych wzajemnie się dopełniających. Prowadzi to do wysokiego stopnia pokrycia rokowaniami zbiorowymi w tym kraju. Ciekawym przykładem, do jakich niestandardowych celów można wykorzystać mechanizm układu zbiorowego, jest porozumienie ponadbranżowe z maja 2023 r. wprowadzające tzw. świadczenie rowerowe w wysokości 0,27 euro/km dla wszystkich pracowników, którzy korzystają w miarę regularnie z tego środka transportu w ramach dojazdu do pracy. Dodatek taki wypłaca pracodawca, mogąc zarazem odliczyć to od przychodu firmy.

(sa)

Fazy mobbingu

Aby dane niepożądane zachowanie w miejscu pracy mogło być uznane za mobbing, nie może być ono incydentalne, ale musi trwać dłuższy czas. Mobbing często rozwija się stopniowo, przechodząc kolejne fazy. Jeżeli nie przeciwstawi się mu na początku, jest duże prawdopodobieństwo, że będzie ono przybierać coraz ostrzejsze formy.

Faza wczesna (przygotowanie)

Aby mobbing zaistniał, musi być osoba, która będzie go prowadzić, a więc tzw. mobber i oczywiście odpowiednie warunki. Są różne przyczyny, że mobber bierze na cel swoją ofiarę. Może to być nierozwiązany lub nieodpowiednio zakończony konflikt. W początkowej fazie mobber testuje, na ile może sobie pozwolić. Zaczyna więc od łagodnych form. A to nie poinformuje osoby, która wziął sobie na cel, o czymś ważnym, a to nie podzieli się wiedzą konieczną do wykonania pracy, albo nie zaprosi na ważne spotkanie.

Faza eskalacji (walka ofiary)

Po fazie przygotowawczej następuje eskalacja. Mobber już wie, na ile może sobie pozwolić. Na tym etapie osoba mobbowana już zdaje sobie sprawę, że coś jest nie tak. Widzą to także inne osoby. Niestety zdarza się, że nie tylko nie wspierają ofiary, ale przyłączają się do mobbingu. Mobbowany pracownik stara się bronić samodzielnie, szuka także sojuszników. Jeśli wówczas nie otrzyma wsparcia i pomocy, a mobber uzna, że jest bezkarny, to będzie zastrzał formy prześladowania swojej ofiary.

Faza zaawansowana (nasilenie agresji mobbera)

Osamotniona i odizolowana ofiara mobbera, z podkopaną pozycją może stać się kozłem ofiarnym również dla innych pracowników, na którą można zwalić wszelkie błędy i niepowodzenia. To z kolei może powodować, że osoba mobbowana zaczyna tracić kontrolę nad sobą, zaczynają się wybuchy agresji. Ofiara sama zaczyna się pograżać.

Faza ostateczna (degradacja ofiary)

Zaszczuty, żyjący w ciągłym stresie pracownik, skonfliktowany ze swoimi współpracownikami, nie może w pełni być wydajnym pracownikiem, a to już pierwszy krok do jego zwolnienia. I to jest ostateczny triumf mobbera.

Potrzebne są zmiany w ustawodawstwie



O barierach, jakie napotyka dialog społeczny w Polsce – w czasie debaty, która odbyła się 23 czerwca br. w ramach projektu „Dialog społeczny Kluczem do rozwoju”, mówiła Agata Oklińska, zastępcza dyrektora Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej.

– Barię dla upowszechnienia układów zbiorowych jest fakt, że 90 procent pracodawców to przedsiębiorcy mali i średni nie reprezentowani w konfederacjach i biznesowych centralach. Nie ma w nich także najczęściej związków zawodowych, a przecież tylko związki zawodowe i organizacje pracodawców mają prawo do rokowań zbiorowych i zawierania układów zbiorowych pracy. Teoretycznie minister może w Polsce zastosować generalizację układów zbiorowych, ale niestety nigdy to nie miało miejsca. Podobnie zresztą możliwość zawierania ponad zakładowych układów pracy mają także partnerzy społeczni reprezentowali w Radzie Dialogu Społecznego. Również nigdy nie miało to miejsca. W unijnej dyrektywie jest zapis o upowszechnianiu układów czy też umów zbiorowych. Projekt nowej ustawy o układach zbiorowych powstał w dużej mierze we współpracy z partnerami społecznymi. Nie jest on nowelizacją kodeksu pracy w zakresie układów zbiorowych a nową ustawą. Związane jest to z tym, że projekt ten obejmuje nie tylko pracowników w rozumieniu kodeksu pracy, ale także wszystkich wykonujących pracę zarobkową, ponieważ zgodnie z ustawą o związkach zawodowych, także oni mogą w związki zawodowe się zorganizować. (...) Polskie przepisy, w tym kodeks pracy, są przeregulowane i nie dają zbyt wiele miejsca na oddzielne regulacje oparte o rokowania zbiorowe między partnerami społecznymi. Zachętą dla partnerów społecznych powinno być także zawarta w nowej ustawie łatwiejsza forma rejestracji układu zbiorowego, a także zawieranie układów zbiorowych na czas określony i konieczność ich okresowej aktualizacji. Na razie w projekcie ministerialnym nie został podjęty pomysł wprowadzenia delegata związkowego, który mógłby w imieniu załogi negocjować układ zbiorowy w firmach, w których nie ma związku zawodowego. W myśl projektu łatwiejsze ma być także zawieranie ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. Zawierać je bowiem będzie mogła nie tylko organizacja pracodawców, ale także po prostu grupa konkretnych firm danej branży. *(Nie wiadomo, czy projekt przygotowany w poprzedniej kadencji zostanie uwzględniony w obecnej kadencji).*

Pracodawca przyjazny pracownikom

Rozpoczęła się XVI edycja konkursu Pracodawca Przyjazny Pracownikom, promującego pracodawców, którzy wyróżniają się w stosowaniu dobrych praktyk przestrzegania przepisów prawa pracy, stabilności zatrudnienia, przestrzegania zasad BHP oraz prawa do zrzeszania się w związki zawodowe. Kandydatów – firmy szanujące prawa pracowników oraz prowadzące dialog społeczny, zgłaszają jednostki organizacyjne NSZZ „S”. Ankiety zgłoszeniowe należy przesyłać na adres: Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, ul. Wały Piastowskie 24, 80-855 Gdańsk, z dopiskiem: Certyfikat „Pracodawca Przyjazny Pracownikom” lub pocztą elektroniczną: certyfikat@solidarnosc.org.pl w terminie do 31 grudnia br.



Samorealizacja vs. „ratowanie świata w pracy”

Pokolenie Z (urodzeni w okolicach 2000 roku) to najmłodsze pokolenie pracowników. Z badania Trainee Recruiting Trends 2023 wynika, że wbrew oczekiwaniom nie różni się ono zbyt wiele od innych pokoleń funkcjonujących na rynku pracy i młode osoby mają „dość tradycyjny sposób myślenia”, przynajmniej jeśli chodzi o podejście do pracy. To zapewne zaskoczenie dla wielu.

Okazuje się, że dla zoomerów, rówieśników szwedzkiej aktywistki Greta Thunberg, choć ekologia jest ważna, to jednak nie najważniejsza np. w wyborze miejsca pracy.

I tak, dla ponad 92 proc. badanych młodych ludzi najważniejsze – jeśli chodzi o miejsce pracy – są „możliwości pracy w wyuczonym zawodzie”. 82,8 proc. przyznało, że istotne jest wysokie wynagrodzenie; 68,8 proc. traktuje priorytetowo szkolenia osobiste lub zawodowe; 84,9 proc. chce wolnych weekendów, a 60,2 proc. nie chce pracować na zmiany.

Tylko 46,8 proc. w wyborze pracodawcy kieruje się „zaangażowaniem firmy w kwestie społeczne, środowiskowe i klimatyczne”. Niewiele mniej, bo 44,8 proc., chce krótszego tygodnia pracy. Młodzi ludzie popierają czy nawet chodzą na protesty klimatyczne, ale przy wyborze miejsca pracy nie kierują się kwestiami związanymi z ekologią i ochroną klimatu.

Zdaniem autorów badania pokolenie Z nad „ratowanie świata w pracy” przedkłada samorealizację.



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”