

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



Dialog społeczny a Konstytucja

Obecnie dużo mówi się o przestrzeganiu zasad Konstytucji RP, słowo „konstytucja” odmieniane jest przez wszystkie przypadki. Niestety, każdy z ustawy zasadniczej wybiera sobie to co, mu pasuje. Gdyby znaczenie dialogu społecznego w Polsce mierzyć rangą, jaką nadaje mu Konstytucja RP, to trzeba by uznać, że jest on obok wolności i sprawiedliwości jednym z podstawowych praw obowiązujących w naszym kraju. Niestety, wzniosłe zapisy w Konstytucji to jedno, a praktyka to już całkiem co innego.

Odniesienie do dialogu społecznego znajduje się już w preambule do Konstytucji RP z dnia 2 kwietnia 1997 r.

„My – Naród- (...) ustanawiamy Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej jako prawa podstawowe dla państwa oparte na poszanowaniu wolności i sprawiedliwości, współdziałaniu władz, **dialogu społecznym** oraz na zasadzie pomocniczości umacniającej uprawnienia obywateli i ich wspólnot”.

Ponowne nawiązanie do „dialogu społecznego” zawiera art. 20 Konstytucji RP:

„Społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, **dialogu i współpracy partnerów społecznych** stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej”.

Zgodnie z ustawą zasadniczą w Polsce ustrój gospodarczy opiera się na trzech filarach: wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej i właśnie solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych. Istnieje więc obowiązek umożliwienia partnerom społecznym czynnego uczestnictwa w procesie kształtowania prawa, jak i rozwiązywania problemów społecznych.

Lata komunizmu, a po 1989 roku liberalny model zmian ustrojowych spowodował, że nie wykształciła się w Polsce kultura dialogu społecznego, na wzór jak to ma miejsce np. w krajach skandynawskich.

Życzenia na Nowy Rok 2024



Naszemu Przyjaciołom i Sympatykom
Życzymy wytrwałości w pracy, wzajemnego szacunku i godnego wynagrodzenia.
Nauczmy się rozwiązywać nasze problemy, zarówno te w pracy, jak i w życiu osobistym poprzez dialog i zrozumienie drugiej strony.

Redakcja Biuletynu i Zespół projektu „Dialog społeczny kluczem do rozwoju – II edycja”

Konferencja: Układy zbiorowe pracy kluczem do partycypacji pracowniczej

Zapraszamy do udziału w konferencji poświęconej układom zbiorowym pracy organizowanej w ramach projektu „Dialog społeczny kluczem do rozwoju – II edycja”, realizowanego przez Region Gdański NSZZ „Solidarność”.

TEMAT KONFERENCJI: Układy zbiorowe pracy – kluczem do partycypacji pracowniczej.

TERMIN: 15 marca 2024 roku

MIEJSCE: Sala BHP Stoczni Gdańskiej

ZAPISY: artbeta@wp.pl

W SKRÓCIE

O dialogu w Radiu Gdańsk

Od 19 czerwca do 18 grudnia 2023r. cyklicznie – w co drugi poniedziałek – na antenie Radia Gdańsk emitowane były audycje powstałe w ramach projektu „Dialog społeczny kluczem do rozwoju – edycja 2”, realizowanego przez Region Gdański NSZZ „Solidarność”.

Był to swoisty dźwiękowy przewodnik po tematyce układów zbiorowych pracy i próba diagnozy kondycji dialogu społecznego w Polsce. Audycje można odsłuchać poprzez stronę internetową Radia Gdańsk (radiogdansk.pl) w zakładce Głos Pracownika.

Równe traktowanie pracujących w niepełnym wymiarze pracy

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej wzmacnia zasadę równego traktowania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Konsekwencją wyroku TSUE wydanego w sprawie nr C-660/20 jest prawo pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy do żądania wypłaty dodatku za nadgodziny już od pierwszej godziny pracy przekraczającej ich umówiony czas pracy, nie dopiero od momentu przekroczenia godzin pracy stanowiących pełny wymiar czasu pracy.

Układów coraz mniej

W 2022 roku w województwie pomorskim zarejestrowanych – obowiązujących i stosowanych układów zbiorowych pracy było 433, w 2018 – 438. Dla porównania – w 2010 r. liczba ta wynosiła 436 układów, w 2005 r. – 440 układów, w 2002 r. – 455 układów, w 2000 r. – 453 układów, a w 1995 r. – 391.

Rząd ma czas do 15 listopada

Do promowania porozumień zbiorowych zobowiązuje Polskę unijna dyrektywa w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w krajach UE, której wdrożenie powinno nastąpić do 15 listopada 2024 roku. Według unijnej dyrektywy jeśli w danym kraju UE układami zbiorowymi nie jest objętych co najmniej 80 proc. pracowników, to takie państwo musi podjąć działania, które upowszechnią zawieranie układów.



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”

Układy zbiorowe pracy na świecie – Szwecja



Wysokie uzwiązkowienie sprzyja układom zbiorowym pracy

System rokowań zbiorowych funkcjonujący w Szwecji ma charakter daleko posuniętej autonomii. Wysoki poziom pokrycia układami zbiorowymi (90 procent) zapewniony jest przede wszystkim dzięki znacznemu wskaźnikowi uzwiązkowienia pracowników.

Mimo iż układy zbiorowe dotyczą tylko członków związków, w praktyce ich postanowienia są stosowane do wszystkich pracowników.

Podstawę tego systemu stanowi sieć prowadzonych regularnie negocjacji branżowych, a nawet zawodowych (w Szwecji w strukturze związkowej funkcjonuje podział na organizacje reprezentujące pracowników fizycznych – „niebieskie kołnierzyki” i pozostałych – „białe kołnierzyki”, także w ramach tej samej branży czy zakładu pracy).

Przez lata zapewniało to funkcjonowanie egalitarnego kompleksowego modelu regulacji płacowych obejmującego wszelkie elementy kształtowania wynagrodzeń w ramach danej branży. Jednakże od końca XX w. obserwowany jest trend decentralizacyjny, przesuujący punkt ciężkości negocjacji układowych na poziom poszczególnych zakładów pracy. W ocenie rządzących ma to zapewnić większą elastyczność w kształtowaniu płac i czasu pracy, a w konsekwencji podniesienie potencjału konkurencyjności szwedzkiej gospodarki.

Branżowe układy zbiorowe w Szwecji są bardzo precyzyjnie skrojone do potrzeb wielu nieraz niedużych grup zawodowych. Przykładem takiej umowy może być podpisany w maju 2023 r. układ zbiorowy dla pracowników instalacji wodno-kanalizacyjnych i chłodniczych. Zawiera on m.in. gwarancje podwyżki wynagrodzeń o 7,4 procent oraz wprowadza zaostrzone wymogi dotyczące doboru podwykonawców pod kątem stosowania się przez nich do istniejących standardów pracy.

O tym, że szwedzkie związki nie boją się nowych wyzwań w obszarze technologii świadczy to, że trzy czołowe organizacje „białych kołnierzyków” wystąpiły w kwietniu 2023 r. z formalną prośbą do serwisu streamingowego Spotify, wzywając go do rozpoczęcia negocjacji w sprawie układu zbiorowego dla pracowników w Szwecji.

Zgodnie z tamtejszym prawem firmy są prawnie zobowiązane do rozpoczęcia negocjacji w sprawie układu zbiorowego tak szybko, jak to możliwe po otrzymaniu wezwania.