

## Konferencja: Układy zbiorowe pracy kluczem do partycypacji pracowniczej



Region Gdański NSZZ „Solidarność”  
zaprasza na konferencję na temat dialogu społecznego

**UKŁADY ZBIOROWE PRACY KLUCZEM DO PARTYCYPACJI PRACOWNICZEJ**  
zorganizowaną w ramach projektu „Dialog społeczny kluczem do rozwoju – II edycja”.

Sala BHP, ul. Księdza Jerzego Popiełuszki 6, Gdańsk, 22 marca 2024 r. godz. 13.00  
<https://solidarnosc.gda.pl/dialogspoleczny2>

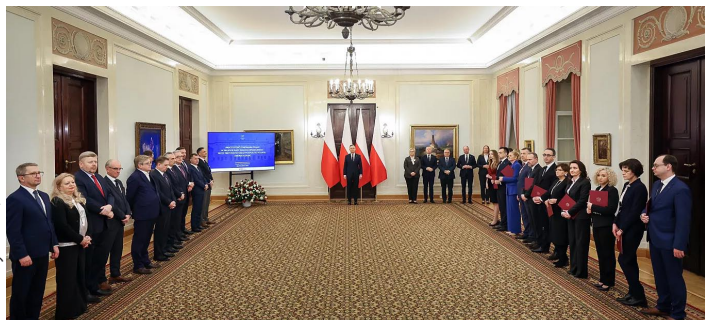
Zgłoszenia na konferencję prosimy przesyłać na adres:  
[a.gorski@solidarnosc.gda.pl](mailto:a.gorski@solidarnosc.gda.pl)

### Program konferencji

- rozpoczęcie konferencji – **Krzysztof Dośla** – Region Gdański NSZZ „Solidarność”
- dr hab. Krzysztof Walczak, prof. UW**, Katedra Prawnych Problemów Administracji i Zarządzania Wydziału Zarządzania UW, redaktor kwartalnika „Monitor Prawa Pracy” – „Czy mamy w Polsce kryzys rokowań zbiorowych? Próba diagnozy”
- Michał Maksymiuk**, zastępca Dyrektora Zarządzającego i wiceprezes Zarządu „Pracodawców Pomorza” – „Układy zbiorowe pracy z perspektywy organizacji pracodawców. Szansa czy wyzwanie?”
- Agata Oklińska**, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, zastępca dyrektora Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego – „Układy zbiorowe pracy w Polsce – nowe propozycje ustawowe”
- Sławomir Adamczyk**, kierownik Działu Branżowo-Konsultacyjnego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” – „Układy zbiorowe pracy z perspektywy dyrektyw Unii Europejskiej i rozwiązań przyjętych w państwach Europy Zachodniej”.
- Patrycja Potocka-Szmoń**, zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku ds. organizacyjno-prawnych – „Czy przedsiębiorstwa województwa pomorskiego mogą być wzorcem stosowania układów zbiorowych pracy – Ocena kondycji zawierania umów zbiorowych”.
- Panel dyskusyjny, którego uczestnicy dokonają analizy konkretnych rozwiązań w układach zbiorowych pracy oraz propozycji zmian ustawowych, związanych z prawem związkowym, kodeksem pracy i unijnymi dyrektywami, rozważając ich wady i zalety w celu znalezienia optymalnego wyjścia ze stagnacji w zawieraniu układów zbiorowych pracy oraz służących ich upowszechnieniu.

# W SKRÓCIE

## RDS z przedstawicielami nowego rządu



Jakub Szymczuk / KPRP

30 stycznia br. prezydent RP Andrzej Duda powołał nowych członków Rady Ministrów w skład Rady Dialogu Społecznego. Andrzej Duda wręczył akty nominacji do Rady Dialogu Społecznego: Agnieszce Dziemianowicz-Bąk, szefującej resortowi rodziny, pracy i polityki społecznej, ministrowi finansów Andrzejowi Domańskiemu, minister edukacji Barbarze Nowackiej, ministrowi nauki Dariuszowi Wieczorkowi, ministrowi rozwoju i technologii Krzysztofowi Hetmanowi, ministrowi infrastruktury Dariuszowi Klimczakowi, minister zdrowia Izabeli Leszczyń, minister ds. polityki senioralnej Marzenie Ołka-Drewnowicz, minister ds. równości Katarzynie Kotuli, Hannie Majszczyk, podsekretarzowi stanu w Ministerstwie Finansów, odpowiedzialnej za budżet oraz Sebastianowi Gajewskiemu, podsekretarzowi stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, odpowiedzialnemu za dialog społeczny.

## Polska Rada Przedsiębiorców

Powstała Polska Rada Przedsiębiorców (PRP), która ma prowadzić dialog z rządem i partnerami społecznymi oraz dążyć do budowania silnej, innowacyjnej i zrównoważonej przyszłości Polski. Przewodniczącym PRP został Rafał Brzoska – założyciel Grupy InPost. W jej skład weszli przedstawiciele największych prywatnych firm w Polsce. Jaka wynika z manifestu PRP jej głównymi celami są: „transparentny dialog społeczny, przewidywalność i klarowność prawa, sprawny i uczciwy system podatkowy, wsparcie dla polskich firm za granicą, współpraca kapitałowa rządu i biznesu, polska siła ekonomiczna w Europie”.



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 – Hiszpania



Pexels.com

### Centralizacja układów zbiorowych pracy

W przypadku Hiszpanii odbudowa demokracji po okresie rządów frankistowskich w latach 70. wiązała się z gwałtownym wzrostem wpływów lewicujących związków zawodowych, które nie zmarnowały tej okazji. Powstał wtedy system charakteryzujący się znaczną centralizacją rokowań zbiorowych – zdecydowana większość pracowników objęta jest branżowymi układami zbiorowymi.

Od 15 lat rozwija się także praktyka podpisywania co trzy lata porozumień o charakterze ramowym – ponadsektorowym, zawierających zalecenia dla niższych poziomów negocjacji. Istnieje w Hiszpanii mechanizm rozszerzania zasięgu porozumień, przy zagwarantowaniu jednak pracodawcom prawa do zawieszania zapisów układów branżowych w przypadku pojawienia się niekorzystnych warunków ekonomicznych. Z tego typu derogacji jednak nie korzysta się często. Układy zbiorowe co do zasady obejmują wszystkich pracowników zakładów, które objęte są rokowaniami, niezależnie od przynależności związkowej. Ponadto mogą one wprowadzać postanowienia mniej korzystne dla pracowników niż te, które określone są w powszechnie obowiązujących regulacjach. Wszystko to razem powoduje, że poziom pokrycia układami zbiorowymi jest w Hiszpanii w miarę stabilny i od lat wynosi około 80 procent.

Podpisane w maju 2023 r. przez ponadbranżowych partnerów społecznych porozumienie ramowe dotyczące wynagrodzeń i rokowań zbiorowych na lata 2023–25, przewiduje podwyżkę płac o 10 procent w tym okresie. Zawiera także zalecenia dotyczące transformacji technologicznej, równouprawnienia kobiet i mężczyzn, aspekty ochrony zdrowia pracowników, telepracy, ustalania prawa do odłączenia cyfrowego, ochrony różnorodności oraz zapotrzebowanie kwestii częściowego (płynnego) przechodzenia na emeryturę.

Ciekawym przypadkiem jest pierwszy regionalny układ zbiorowy dla pracowników socjalnych opieki stacjonarnej i dziennej na archipelagu Balearów podpisany w 2023 r. Obejmuje on około 4 tysiące pracowników i ustala podwyżki płac o ponad 41 procent rozłożone na kolejne cztery lata. Uzgodniono także stopniową redukcję godzin pracy oraz dodatkowe dni płatnego urlopu. Po stronie pracodawców występuje organizacja non-profit Aeste reprezentująca zarządzających ośrodkami oraz władze regionalne wspierające finansowo ten układ.

(sa)