



Region Gdański
NSZZ „Solidarność”

zaprasza na konferencję

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. 10.00

<https://solidarnosc.gda.pl/dialogspoleczny2>

Zgłoszenia na konferencję prosimy przysyłać na adres:
a.gorski@solidarnosc.gda.pl

Program konferencji

- rozpoczęcie konferencji – **Krzysztof Dośła** – Region Gdański NSZZ „Solidarność”
- **dr hab. Krzysztof Walczak, prof. UW**, – „Czy mamy w Polsce kryzys rokowań zbiorowych? Próba diagnozy”
- **Michał Maksymiuk**, zastępca dyrektora 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 KK 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 – „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.



Fot. Marcin Żeglinski/Tyso.pl

Dwie firmy z Gdańska: laureatami konkursu pracodawca przyjazny pracownikom

Dwie firmy z Gdańska: Gdańskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej Sp. z o.o. oraz Gdańskie Wodociągi S.A. znalazły się wśród laureatów 16. edycji ogólnopolskiego konkursu „Pracodawca Przyjazny Pracownikom”. Komisja Certyfikacyjna konkursu dokonała 31 stycznia wyboru firm, które w tym roku zostaną uhonorowane tym wyróżnieniem.

Konkurs „Pracodawca Przyjazny Pracownikom” organizowany jest przez NSZZ „Solidarność” pod honorowym patronatem prezydenta Andrzeja Dudy. Cel konkursu to promowanie pracodawców, którzy wyróżniają się w stosowaniu dobrych praktyk w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności poprzez stabilność zatrudnienia, przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prawa do zrzeszania się w związki zawodowe. Kandydatów zgłaszają podstawowe jednostki organizacyjne „Solidarności”. Certyfikatem można się posługiwać przez okres trzech lat.

– Cieszę się, że ten znakomity pomysł jest kontynuowany przez tyle lat. Konkurs przeprowadzany jest w duchu prawdziwej „Solidarności”, która odegrała tak ogromną rolę w budowaniu demokracji, suwerenności i tych wszystkich wartości, które w dalszym ciągu są dla nas ważne. Tu działa mechanizm, według którego pracownicy są inicjatorami opinii, a przy tym jest znakomicie przygotowany pod względem regulaminu. Kierujemy się więc opiniami ludzi, do których mamy zaufanie, czyli tych, którzy po prostu wiedzą, jak wygląda ich miejsce pracy, by wyłonić dobrych, przyjaznych pracodawców – mówi dr Barbara Fedyszak-Radziejowska, członek komisji certyfikacyjnej.

Tylko związki zawodowe mogą zawrzeć układ zbiorowy pracy z pracodawcą

Związek zawodowy to, obok strony pracodawców, główny uczestnik dialogu społecznego. Ukoronowaniem dialogu społecznego są UKŁADY ZBIOROWE PRACY, które mogą z pracodawcą zawierać tylko związki zawodowe. Układy zbiorowe pracy gwarantują lepsze niż wynikające z kodeksu pracy warunki płacy i pracy. Zapisy w układach dotyczą najczęściej wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń na rzecz pracownika lub jego rodziny. Zakładowe układy zbiorowe pracy obejmują swoim zakresem jednego pracodawcę i mogą być zawarte wyłącznie w tych firmach, gdzie działają związki zawodowe. Układy ponadzakładowe dotyczą pracowników zatrudnionych przez pracodawców jednej branży zrzeszonych w organizacji pracodawców.

Oto kilka przykładów rozwiązań, które znajdują się w układach zbiorowych pracy :

- dodatek specjalny za okres zastępstwa nieobecnego pracownika,
- dodatek za wykonywanie pracy w systemie zmianowym,
- dodatkowych program emerytalny,
- prawo do dodatkowej opieki medycznej, w tym również dla członków rodziny,
- udzielania całego urlopu wypoczynkowego dla osób odchodzących na emeryturę lub świadczenie przedemerytalne, wypłacanie w całości ekwiwalentu pieniężnego, pomimo nieprzepracowania całego roku kalendarzowego,
- dodatkowe wynagrodzenia za pracę w święta, niedzielę,
- wynagrodzenia za dyżur domowy,
- tzw. dodatek przedemerytalny,
- zwiększania odpisów na zakładowy fundusz świadczeń socjalny lub zasilanie funduszu dodatkowymi środkami.

W Polsce tylko co 10 pracownik objęty jest układem zbiorowym pracy, we Francji to aż 99 proc pracowników. W wielu krajach tzw. starej Unii ponad 70 proc. pracowników może korzystać z benefitów, jakie dają układy zbiorowe pracy.

Układy zbiorowe pracy na świecie – Niemcy



Przede wszystkim układy branżowe

Niemcy są określane jako przykład koordynowanej gospodarki rynkowej. Stosunki pracy kształtowane są w oparciu o system branżowych (taryfowych) układów zbiorowych oraz prawa pracowników do współdecydowania na poziomie firmy poprzez rady pracowników czy udział przedstawicieli pracowników w organach zarządczych i nadzorczych spółek. Podstawowym poziomem prowadzenia negocjacji zbiorowych jest poziom branżowy, przy czym układy taryfowe zawierane są dla członków organizacji. Istnieje jednak możliwość ich generalizacji w danym sektorze (na obszarze kraju lub kraju związkowego) na wniosek stron. Układy te stanowią źródło prawa. Od pewnego czasu rozwija się także praktyka podpisywania układów o charakterze taryfowym dla grup przedsiębiorstw. Niezależnie od tego, na poziomie zakładu pracy pracodawca zawrzeć może układ z radą pracowników (związki zawodowe jako takie nie działają wewnątrz przedsiębiorstw, przeważnie są obecne pośrednio – poprzez uczestnictwo swoich członków w radach pracowników).

Niemiecki model w ostatnich latach boryka się z wyzwaniami wynikającymi z drastycznego spadku uzwiązkowienia, silnej ekspansji zatrudnienia o niskich zarobkach nieobejmowanego negocjacjami taryfowymi i przede wszystkim wprowadzenia ustawowej płacy minimalnej. Ten ostatni czynnik, a więc de facto zgoda pracodawców i związków zawodowych na ingerencję państwa w to, co uważano wcześniej za wyłączną kompetencję partnerów społecznych – ustalanie płac w drodze rokowań układowych – stał się wstrząsem dla niemieckich stosunków przemysłowych, choć w ocenie związków zawodowych był niezbędnym. Jednakże wciąż zachowano pewne elementy autonomii – w 13 sektorach gospodarki płaca minimalna jest wciąż ustalona w zgeneralizowanych układach taryfowych. Mimo wskazanych powyżej zawirowań ocenia się że pokrycie układami zbiorowym w Niemczech wciąż jest znaczne – wynosi około 60 procent. Choć sprawdzający się przez wiele lat system koordynowanej gospodarki rynkowej jest poddawany coraz silniejszej presji, to partnerom społecznym wciąż udaje się utrzymać wiodącą rolę układów branżowych, aczkolwiek negocjacjom towarzyszą coraz większe napięcia.