

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

## Rozwój rokowań zbiorowych – nadzieją na dialog społeczny w zakładach



Fot. Jagna Łobodzińska

Na konferencję na temat perspektyw i stanu dialogu społecznego pt. „Układy zbiorowe pracy – kluczem do partycypacji pracowniczej”, zorganizowaną 22 marca br. przez Region Gdański NSZZ „Solidarność” przybyła liczna reprezentacja liderów związkowych, pracodawców oraz przedstawiciele władz państwowych.

Krzysztof Dośła, przewodniczący ZRG NSZZ „S” otwierając konferencję zapewnił, że Związek będzie zabiegał o odpowiednią legislację i domagał się pro-układowej polityki państwa. Związek będzie postulował rozszerzenie katalogu rodzajów układów zbiorowych pracy, stworzenie możliwości zawarcia układu zbiorowego pracy u pracodawcy, u którego nie funkcjonuje zakładowa (międzyzakładowa) organizacja związkowa poprzez np. delegata związkowego.

Prelegentami na konferencji byli: **dr hab. Krzysztof Walczak**, prof. UW, Katedra Prawnych Problemów Administracji i Zarządzania Wydziału Zarządzania UW; **Michał Maksymiuk**, wiceprezes Zarządu „Pracodawców Pomorza”, **Agata Oklińska** z Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, **Sławomir Adamczyk** z Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” oraz **Patrycja Potocka-Szmoń**, zastępca OIP w Gdańsku.

Odbył się również panel dyskusyjny, w czasie którego uczestnicy dokonali analizy konkretnych rozwiązań w układach zbiorowych pracy oraz propozycji zmian ustawowych, związanych z prawem związkowym, kodeksem pracy i unijnymi dyrektywami. **Więcej...>>**

## Szanowni Państwo,

przekazujemy trzynasty, a zarazem ostatni Newsletter drugiej edycji projektu „Dialog społeczny kluczem do rozwoju”. Przez ostatni rok, nie tylko informowaliśmy Państwa o działaniach i rezultatach projektu, ale pisaliśmy o najważniejszych zagadnieniach związanych z dialogiem społecznym w naszym kraju. Szczególne miejsce w naszych artykułach zajmowała problematyka układów zbiorowych pracy. Mamy nadzieję, że w jakimś stopniu przyczyniliśmy się do propagowania idei dialogu prowadzonego między pracodawcami i związkami zawodowymi.

**Redakcja**

**DR HAB. KRZYSZTOF WALCZAK:** – Na seminariach na pytanie o układ zbiorowy słyszę od studentów, że związki zawodowe petryfikują to, co jest i było. Spójrzmy, opierają się na uprawnieniach stażowych, na sytuację, że pojawił się związek zawodowy młodych, który będzie zwalczał uprawnienia stażowe. Bo członkowie twierdzą, że wykonujemy coś dwa razy lepiej, ale dostajemy 3 razy mniej pieniędzy, bo opieramy budżet na „stażowce”. Zatem trzeba byłoby mówić, że ty też kiedyś będziesz miał staż i też coś dostaniesz, a to jest kwestia komunikacji.

**AGATA OKLIŃSKA:** – W projekcie ustawy zaproponowaliśmy katalog elementów, czego może dotyczyć układ. Chcemy uproszczenia procedury zawierania i ewidencjonowania układów zbiorowych pracy. Kolejna sprawa, to możliwość skorzystania z pomocy mediatora na etapie zawierania układu zbiorowego pracy.

**MICHAŁ MAKSYMIOUK:** – Chcielibyśmy, aby w nowej ustawie umożliwiono zawieranie układów ponadzakładowych u pracodawców powiązanych ze sobą kapitałowo lub organizacyjnie. Kolejną kwestią jest ewentualność częściowego wypowiedzania układów pracy, aby chociażby na czas kryzysowy zawieszać pewne zapisy.

**SŁAWOMIR ADAMCZYK:** – Zasięg rokowań zbiorowych jest bardzo mocno powiązany z poziomem prowadzenia negocjacji. Jeżeli chcemy mieć wysoki poziom pokrycia układami zbiorowymi, to istotne jest, aby rozwijać poziom ponadzakładowy, poziom sektorowy.

## Podsumowanie projektu

**Układy zbiorowe pracy to głównym tematem drugiej edycji projektu „Dialog społeczny kluczem do rozwoju”, której realizacja kończy się w tym miesiącu. Za jego przygotowanie i realizację odpowiadał Dział Programów Europejskich Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”. Projekt finansowany był z Norwegii poprzez Fundusze Norweskie 2014-2021, w ramach programu „Dialog społeczny – godna praca”.**

W ramach projektu została przeprowadzona analiza porównawcza przepisów prawnych i rozwiązań dotyczących układów zbiorowych pracy na poziomie zakładowym. Wyniki i wnioski badania zaprezentowane zostały w publikacji projektowej opracowanej przez Jacka Rybickiego. Ponadto znalazła się w niej część ukazująca układy zbiorowe pracy w innych krajach (Sławomir Adamczyk).

Projekt przewidywał również organizację szkoleń, których celem było zapoznanie uczestników z zasadami współpracy pracodawcy ze związkami zawodowymi w ramach indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. W ramach cyklu trzydniowych szkoleń swoje umiejętności doskonaliło około 80 związkowców.

Na początku realizacji projektu przeprowadzono debatę ekspercką (on-line) dotyczącą układów zbiorowych w Polsce. Natomiast końcowym elementem była konferencja, w której wzięło udział około 200 osób (więcej str. 1).

W ramach projektu prowadzona była szeroka kampania informacyjno-promocyjna, której celem było przede wszystkim promowanie układów zbiorowych pracy. W jej ramach prowadzona była strona internetowa projektu, na której znalazły się informacje nie tylko na temat bieżących działań prowadzonych w ramach projektu, ale także artykuły poświęcone dialogowi społecznemu (60 wpisów), a także baza pytań i odpowiedzi prowadzona w języku polskim i angielskim. Na potrzeby projektu prowadzone były profile na Facebooku i Instagramie, a co miesiąc do ponad 2 tysięcy odbiorców dostarczany był newsletter projektu. Przeprowadzono także kampanię informacyjno-promocyjną w Radiu Gdańsk (15 audycji) i TVP 3 Gdańsk.

## Układy zbiorowe pracy na świecie – Japonia

W Japonii główną prawnie wspieraną płaszczyzną działalności ruchu związkowego jest poziom przedsiębiorstwa. System ten stworzony po drugiej wojnie światowej przy inspiracji amerykańskich władz okupacyjnych wzoruje się na modelu unionizmu biznesowego istniejącego w USA. W większości firm stosowana jest klauzula union shop, umożliwiająca domaganie się od nowo przyjmowanych pracowników przystąpienia do związku zawodowego. Pracownicy, którzy tego nie uczynią, nie są obejmowani układami zbiorowymi pracy.



Model ten został dostosowany do japońskiej specyfiki kulturowej. Przede wszystkim na poziomie przedsiębiorstwa prowadzone są rokowania zbiorowe dotyczące wzrostu płac oraz standardów pracy.

Nie istnieją tam ani krajowe, ani branżowe układy zbiorowe. Poziom pokrycia rokowaniami zbiorowymi w Japonii wynosi ok. 14 proc., czyli mniej więcej tyle, ile w Polsce.

Na tym jednak podobieństwo się kończy, gdyż japońskie związki zawodowe poszukały wyjścia z sytuacji, w której z różnych względów niemożliwe była zasadnicza modyfikacja otoczenia prawnego. Wypracowały efektywny mechanizm koordynacji takich rokowań. Określany jest mianem shunto czyli „ofensywy wiosennej” (co jest terminem nieco mylącym, gdyż pierwsze działania mają miejsce już w grudniu poprzedzającego roku). W skrócie mechanizm polega w pierwszym etapie na naprzemiennym obiegu informacji pomiędzy lokalnymi strukturami związkowymi, organizacjami branżowymi i centralą dotyczących m.in. wydajności pracy w poszczególnych przedsiębiorstwach i oczekiwań płacowych. W rezultacie zostają wypracowane wstępne uśrednione postulaty negocjacyjne w różnych wariantach, które na początku roku są przedstawiane przez lokalne związki pracodawcom. Ci przeważnie w okolicach marca zgłaszają kontrofertę, która jest przez związki konsultowana na poziomie branży i centrali. W kwietniu wreszcie zawierane są ostateczne porozumienia. Jest to unikatowy instrument pozwalający związkom zawodowym w sytuacji daleko posuniętej decentralizacji własnej struktury mieć całościowy ogląd efektów negocjacji i zapewnić wyrównany wzrost płac w skali branży czy kraju. Oczywiście negocjacje w ramach shunto dotyczą nie tylko płac lecz także świadczeń urlopowych czy czasu pracy.

(sa)

