

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



RAZEM BEZPIECZNIEJ!

Dlaczego warto należeć do związku zawodowego



dialog
społeczny
kluczem
do rozwoju
II edycja



**Razem bezpieczniej!
Dlaczego warto należeć
do związku zawodowego?**



dialog
społeczny
kluczem
do rozwoju
II edycja

Gdańsk 2024



Publikacja finansowana z Norwegii poprzez Fundusze Norweskie 2014-2021, w ramach programu „Dialog społeczny – godna praca II edycja”.

Razem bezpieczniej! Dlaczego warto należeć do związku zawodowego?

Opracowała: Małgorzata Kuźma

Wydawca:

Region Gdański NSZZ „Solidarność”

ul. Wały Piastowskie 24

80-855 Gdańsk

tel. 58 301 88 54

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

<http://facebook.com/dialog.kluczem.rozwoju>

<https://www.instagram.com/dialogkluczemrozwoju>

Skład i oprac. graficzne

Ryszard Kuźma

Zdjęcia:

Maria Giedz

Paweł Glanert

Wojciech Milewski

pexels.com

pixabay.com

© Region Gdański NSZZ „Solidarność”

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie



10 POWODÓW, DLA KTÓRYCH WARTO NALEŻEĆ DO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO



Ośmiogodzinny dzień pracy, wolne weekendy, płatne chorobowe, urlopy – to wszystko wydaje się nam w dzisiejszych czasach oczywiste. Jednak jeszcze na początku ubiegłego wieku pracownicy nie mogli nawet marzyć o takich uprawnieniach. Poprawa warunków życia i pracy, postęp w prawie pracy to zasługa przede wszystkim związków zawodowych. I tak, jak nie ma lepszego ustroju niż

demokracja, przy jej wszystkich wadach, tak nie ma lepszej formy organizowania się pracowników niż związki zawodowe. Indywidualny pracownik jest tylko nieliczącym się trybikiem w maszynie firmy.

Kraje, w których jest duże uzwiązkowienie, to jednocześnie te, w których żyje się najlepiej. Wśród państw o najwyższym poziomie przynależności do związków zawodowych przodują kraje Skandynawii. Ranking otwiera Islandia, gdzie do związków zawodowych należy ponad 90 proc. pracowników, w Danii i Szwecji ponad 60 proc., a w Finlandii czy Norwegii ponad 50 proc.

O sile związku zawodowego stanowi liczba jego członków. Jeśli chcesz, aby organizacja związkowa w Twoim zakładzie pracy była silniejsza i bardziej efektywna, Ty musisz do tego związku należeć. Twoje uczestnictwo w związku przekłada się na jego siłę i skuteczność. Pracodawca inaczej rozmawia z działaczem związkowym, za którym stoi 10 procent załogi, a inaczej gdy jest to 50 procent i więcej.

**DLATEGO NIE CZEKAJ,
ZAPISZ SIĘ DO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO.
A JEŻELI GO NIE MA W TWOIM ZAKŁADZIE,
TO GO ZAŁÓŻ.**



I. BO TO TWOJE PRAWO...

Prawo do tworzenia związków zawodowych zostało zapisane w Konstytucji RP.

I tak w artykule 12 znalazło się stwierdzenie:

Rzeczpospolita Polska zapewnia wolność tworzenia i działania związków zawodowych, organizacji społeczno-zawodowych (...)

Natomiast **art. 20** mówi, że podstawą ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej jest **społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych**.

Działalności związków zawodowych w Polsce poświęcony został również **art. 59 Konstytucji RP**:

- 1. Zapewnia się wolność zrzeszania się w związkach zawodowych (...).*
- 2. Związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień.*
- 3. Związkom zawodowym przysługuje prawo do organizowania strajków pracowniczych i innych form protestu w granicach określonych w ustawie (...).*
- 4. Zakres wolności zrzeszania się w związkach zawodowych i organizacjach pracodawców oraz innych wolności związkowych może podlegać tylko takim ograniczeniom ustawowym, jakie są dopuszczalne przez wiążące Rzeczpospolitą Polską umowy międzynarodowe.*





Napis na dachu budynku Stoczni Gdańskiej w sierpniu 1980 roku.

To, co nam wydaje się dzisiaj oczywiste, a więc możliwość tworzenia niezależnych i samorządnych organizacji pracowniczych, nie było możliwe w czasach PRL-u. Związki zawodowe były zależne od władz partyjnych i państwowych. Pierwszym wyłomem było powstanie Wolnych Związków Zawodowych. W 1980 roku po wielu strajkach robotniczych władze zgodziły się na legalizację Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”. W krótkim czasie „Solidarność” stała się jedną z największych organizacji masowych, działających w PRL (liczyła ok. 10 milionów członków). Po wprowadzeniu stanu wojennego władze komunistyczne zdelegalizowały NSZZ „Solidarność”. Ponowna legalizacja nastąpiła w 1989 roku.



II. BO SAM MOŻESZ BRONIĆ SWOICH INTERESÓW...

ZWIĄZEK ZAWODOWY to grupa pracowników chcących wspólnie działać w obronie swoich praw, ale także w celu wynegocjowania z pracodawcą lepszego wynagrodzenia oraz polepszenia warunków pracy. W zakładach, w których jest związek zawodowy, z reguły są wyższe płace, a praca jest bezpieczniejsza.

Związek zawodowy zakłada się po to, żeby rozwiązywać konkretne problemy i realizować konkretne cele. Związek zawodowy jest najlepszym narzędziem do tego, żeby zadbać o swój własny interes.

Związek zawodowy to grupa pracowników, którzy organizują się po to, aby mieć siłę, dzięki której mogą mieć wpływ na swoje warunki pracy. Nie jest to jakaś instytucja usługowa, do której wystarczy się zapisać, a ktoś inny zrobi coś za ciebie. Związek zawodowy to forma samoorganizacji, która pozwala samemu osiągać cele.

Od 1 stycznia 2019 roku do związków zawodowych mogą dołączyć również osoby pracujące na umowie zleceniu, a nawet samozatrudnieni – pod warunkiem, że otrzymują wynagrodzenie, nie zatrudniają do wykonywania pracy osób trzecich i mają interesy, które mogą być reprezentowane przez związek zawodowy.

W związku zawodowym władze wybierane są spośród i tylko przez jego członków. W Niezależnym Samorządnym Związku Zawodowym „Solidarność” wybory władz odbywają się na wszystkich szczeblach.



W „Solidarności” najwyższą władzą stanowiącą w organizacji zakładowej i międzyzakładowej są – odpowiednio – zakładowe lub międzyzakładowe zebrania członków lub delegatów. A więc to wszyscy członkowie związku w danym zakładzie (lub grupie zakładów) decydują o jego najważniejszych działaniach. Oczywiście trudno sobie wyobrazić, aby wszyscy członkowie związku cały czas prowadzili działalność, dlatego wybierane są władze wykonawcze, czyli komisje (w przypadku większych organizacji powoływane są też prezydja komisji).

Podobnie jest na wyższych szczeblach – regionalnych i branżowych. I tak na przykład delegaci z poszczególnych zakładów działających w danym regionie wybierają zarząd regionu. Z kolei delegaci reprezentujący poszczególne regiony na Krajowym Zjeździe Delegatów wybierają przewodniczącego całego związku oraz część Komisji Krajowej (pozostała część to przewodniczący regionów i sekretariatów branżowych).

W poszczególnych strukturach związku wybierane są również komisje rewizyjne, które pełnią funkcję kontrolną.

Niezależność związkom zawodowym daje finansowanie swojej działalności głównie ze składek związkowych. W zakładzie pracy część kosztów ponosi pracodawca (koszty oddelegowania działacza do pracy związkowej, siedziby związku), tym więcej, im więcej jest członków związku w danej organizacji. Trzeba pamiętać, że praca działaczy związkowych, na przykład negocjowanie z pracodawcą układu zbiorowego, regulaminów czy podwyżek, dotyczy nie tylko pracowników będących członkami związku, ale także pracowników niezrzeszonych. I tutaj rodzi się pewna wątpliwość – w wielu krajach związki zawodowe występują tylko w imieniu swoich członków i tylko na ich rzecz negocjują z pracodawcą, w Polsce z pracy związków zawodowych korzystają wszyscy, a więc także ci, którzy nie partycypują w ich kosztach. Jest to coś w rodzaju jazdy na gapę, jedni płacą za bilet, inni jadą za darmo.

Działalność związków zawodowych pozytywnie ocenia **46 PROCENT** Polaków. Krytycznie odnosi się do niej **18 PROCENT** badanych – wynika z sondażu CBOS (2021 rok). Co trzeci respondent twierdzi, że związki zawodowe skutecznie bronią interesów pracowniczych. Jednocześnie – zdaniem **39 PROCENT** Polaków – mają one zbyt mały wpływ na decyzje władz. W ciągu ostatnich czterech lat zaufanie do związków zawodowych wzrosło z **26 DO 34 PROCENT**.



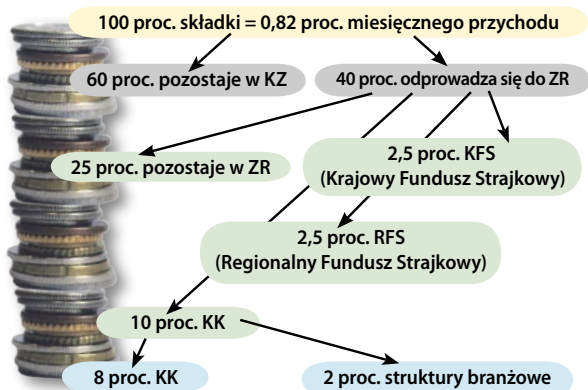
SKŁADKA ZWIĄZKOWA

Wysokość składki związkowej w NSZZ „Solidarność” wynosi **0,82 PROC.** miesięcznych przychodów osiągniętych u pracodawcy z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, z uwzględnieniem dodatków płacowych, z wyjątkiem przychodów zwolnionych z podatku dochodowego od osób fizycznych oraz różnego rodzaju deputatów, rekompensat, ekwiwalentów, odszkodowań, odpraw i nagród.

Co ważne, składkę związkową można odliczyć od dochodu. Od 2023 roku jest to maksymalnie 840 zł rocznie.

60 PROC. związkowej składki członkowskiej pozostaje do dyspozycji w Twojej organizacji związkowej, **40 PROC.** jest przekazywane zarządowi regionu, z czego do dyspozycji zarządu regionu pozostaje **25 PROC.** Z podziału składki w regionie są zasilane fundusze strajkowe: **2,5 PROC.** trafia na rzecz Regionalnego Funduszu Strajkowego i **2,5 PROC.** zasila subkonto Krajowego Funduszu Strajkowego. Zarząd regionu przekazuje **10 PROC.** do Komisji Krajowej, z czego **2 PROC.** przeznaczane jest na działalność krajowych sekretariatów branżowych i Krajowego Sekretariatu Emerytów i Rencistów proporcjonalnie do liczby członków w danym sekretariacie. Pozostałe **8 PROC.** pozostaje do dyspozycji Komisji Krajowej. Ze składek jest finansowana działalność statutowa oraz m.in. związkowi prawnicy, związkowe media i szkolenia. Komisje związkowe wypłacają też zasiłki i zapomogi statutowe, między innymi z tytułu urodzenia dziecka czy śmierci członka związku.

Podział składki związkowej



III. BO RAZEM BEZPIECZNIEJ...

Dzięki przynależności do związku zawodowego nie jesteś sam ze swoimi problemami. Masz do kogo zwrócić się o pomoc.

W sprawach pracowniczych na szczeblu zakładu pracy członkowie zakładowej organizacji znajdują wsparcie w komisji zakładowej. I tak na przykład pracodawca ma obowiązek zawiadomić związek zawodowy o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartą na czas nieokreślony i określony. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia. Brak konsultacji związkowej w tzw. indywidualnej sprawie może przesądzić o przegraniu przez pracodawcę sprawy w sądzie.

Działacze związkowi mają większą ochronę prawną przed zwolnieniem, ponieważ reprezentując swoich członków, bardziej niż inni pracownicy narażeni są na nieprzychylność pracodawców. W ich przypadku, aby mogło dojść do zwolnienia z pracy, potrzebna jest zgoda zarządu zakładowej organizacji związkowej.

Centrale związkowe, jak np. NSZZ „Solidarność”, dysponują prawnikami oraz ekspertami z różnych dziedzin.

Region Gdański NSZZ „Solidarność” zapewnia członkom Związku profesjonalne poradnictwo prawne. Bezpłatnych porad udziela zespół doświadczonych radców i doradców prawnych.

Porady dla indywidualnych członków Związku w zakresie:

- prawa pracy i ubezpieczeń społecznych,
- prawa cywilnego,
- prawa rodzinnego i opiekuńczego,

Poradnictwo dla organizacji związkowych w zakresie:

- układów zbiorowych pracy,
- regulaminów (wynagradzania, pracy),
- sporów zbiorowych,
- funduszu socjalnego.

Ponadto związkowi prawnicy reprezentują członków Związku przed sądem pracy i ubezpieczeń społecznych. Zespoły eksperckie i prawne na poziomie Komisji Krajowej opiniują ustawy przygotowane przez Sejm, ale także tworzą własne projekty, jak na przykład ustawa o emeryturach stażowych.





IV. BO DZIĘKI ZWIĄZKOM ZAWODOWYM MASZ WPŁYW NA TO, CO SIĘ DZIEJE W TWOIM ZAKŁADZIE PRACY

Zgodnie z art. 26 ustawy o związkach zawodowych do zakresu działania zakładowej organizacji związkowej należy:

1. *zajmowanie stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy oraz w indywidualnych sprawach osób wykonujących pracę zarobkową w zakresie związanym z wykonywaniem tej pracy;*
2. *zajmowanie stanowiska wobec pracodawcy lub organu samorządu załogi w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw osób wykonujących pracę zarobkową;*
3. *sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;*
4. *kierowanie działalnością społecznej inspekcji pracy i współdziałanie z Państwową Inspekcją Pracy;*
5. *zajmowanie się warunkami życia emerytów i rencistów.*

Ponadto to związki zawodowe mają wpływ na dysponowanie zakładowym funduszem świadczeń socjalnych. Artykuł 27 ustawy o związkach zawodowych mówi, że co prawda pracodawca ustala zasady wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, ale musi to zrobić w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. Również przyznawanie świadczeń z funduszu jest dokonywane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

Regulaminy nagród i premiowania są ustalane i zmieniane tylko i wyłącznie w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

Badania CBOS potwierdzają, że do naruszeń praw pracowniczych rzadziej dochodzi w zakładach, w których są związki zawodowe. W zasadzie nie występują tam opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń ani praca w szarej strefie.



V. BO TYLKO ZWIĄZKI ZAWODOWE MOGĄ ZAWRZEĆ UKŁAD ZBIOROWY PRACY Z PRACODAWCĄ

Związek zawodowy, obok strony pracodawców, to 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.



Kilka przykładów rozwiązań, które znajdują się w układach zbiorowych pracy :

- nagrody jubileuszowe
- wyższe niż w Kodeksie pracy odprawy emerytalno-rentowe
- wyższe niż w Kodeksie pracy wynagrodzenia za chorobowe
- dodatek stażowy
- dodatek specjalny za okres zastępstwa nieobecnego pracownika,
- dodatek za wykonywanie pracy w systemie zmianowym,
- dodatkowy program emerytalny,
- prawo do dodatkowej opieki medycznej, w tym również dla członków rodziny,
- udzielanie całego urlopu wypoczynkowego dla osób odchodzących na emeryturę lub świadczenie przedemerytalne, wypłacanie w całości ekwiwalentu pieniężnego pomimo nieprzepracowania całego roku kalendarzowego,
- dodatkowe wynagrodzenie za pracę w święta, niedziele,
- wynagrodzenie za dyżur domowy,
- tzw. dodatek przedemerytalny,
- zwiększanie odpisów na zakładowy fundusz świadczeń społecznych lub zasilanie funduszu dodatkowymi środkami.

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



VI. BO ZWIĄZKI ZAWODOWE MAJĄ WPŁYW NA WARUNKI I BEZPIECZEŃSTWO W MIEJSCU PRACY



Najlepsze efekty w podnoszeniu kultury bezpieczeństwa w miejscu pracy daje współpraca między pracodawcą a związkami zawodowymi.

Jednym z zadań związków zawodowych jest sprawowanie nadzoru nad przestrzeganiem przepisów bezpieczeństwa, higieny i kultury pracy.

Spółeczna inspekcja pracy funkcjonuje tylko w zakładach, w których działają związki zawodowe. To właśnie organizacje reprezentujące pracowników wystawiają kandydatów i przeprowadzają wybory społecznego inspektora pracy. Związki zawodowe również nadzorują działalność społecznej inspekcji pracy.

Spółeczny inspektor pracy reprezentuje wszystkich pracowników, również czynne prawo jego wyboru przysługuje wszystkim osobom zatrudnionym w zakładzie pracy. Spółeczny inspektor pracy powinien spełniać pewne wymagania: powinien być członkiem związku zawodowego, choć decyzja związków zawodowych może być taka, że będzie to osoba nieprzynależąca do związków zawodowych.

Spółeczny inspektor pracy podlega szczególnej ochronie.



Spółeczny inspektor pracy ma uprawnienia w kwestiach związanych z technicznym bezpieczeństwem pracy, prawną ochroną pracy, ale również może brać udział w kontrolach związanych z ochroną środowiska naturalnego.

Spółeczny inspektor pracy może kontrolować stan budynków, urzędzeń, części sanitarnej zakładu. Uczestniczy również w zespołach powypadkowych, które badają okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy. Może również podejmować działania na rzecz aktywizacji pracowników w kwestiach dotyczących bezpieczeństwa pracy czy brać udział w opiniowaniu projektów i planów poprawy bezpieczeństwa pracy.

Wraz z uprawnieniem do kontroli ustawa wskazuje obszary, które spółeczny inspektor pracy może nią obejmować. Przyznaje mu również uprawnienia do kierowania pewnych środków wobec pracodawcy. Są dwa takie podstawowe środki. Pierwszy to uwagi, które spółeczny inspektor pracy kieruje w związku ze stwierdzeniem w zakładzie pracy jakichś nieprawidłowości, informuje on o tym kierownika zakładu i czyni stosowny zapis w zakładowej księdze zaleceń i uwag. Drugi środek to zalecenie – jest to środek prawny, który co prawda nie jest decyzją administracyjną, ale jest wyraźną formą władczego oddziaływania wobec pracodawcy.

Spółeczna inspekcja pracy ściśle współpracuje z Państwową Inspekcją Pracy.

Z badań przeprowadzonych w 2021 roku przez CBOS wynika, że rzadziej dochodzi do łamania praw pracowniczych w zakładach, w których działają związki zawodowe. I tak, w tych przedsiębiorstwach praktycznie nie istnieje problem z niewypłacaniem pensji pracownikom, również składki na ZUS odprowadzane są w pełnej wysokości. Rzadziej także dochodzi w nich do zmuszania pracowników do pracy w nadgodzinach bez wynagrodzenia.



VII. BO ZWIĄZKI ZAWODOWE MAJĄ WPLYW NA POLITYKĘ PAŃSTWA...

Wielu spraw dotyczących pracowników nie da się rozwiązać na poziomie zakładu pracy, potrzebne są zmiany prawne, które mogą być przeprowadzane na drodze ustawowej.

W Polsce instytucjami dialogu społecznego są Rada Dialogu Społecznego oraz wojewódzkie rady dialogu społecznego.

Rada Dialogu Społecznego powstała w 2015 roku pod patronatem prezydenta, który powołuje i odwołuje jej członków. W skład RDS wchodzi przedstawiciele reprezentatywnych ogólnopolskich central związkowych i organizacji pracodawców oraz rządu. Przewodnictwo w radzie jest rotacyjne i zmienia się co roku.

REFERENDUM



NSZZ
Solidarność

**NIE DLA WYDŁUŻONEGO
WIEKU EMERYTALNEGO**

**DOMAGAMY SIĘ OGÓLNOKRAJOWEGO REFERENDUM
W SPRAWIE PODWYŻSZENIA WIEKU EMERYTALNEGO**

Liczy się każdy głos. Także Twój

Więcej o referendum na: www.referendumemerytalne.pl



W ostatnich latach dzięki naciskowi central związkowych, w tym przede wszystkim NSZZ „Solidarność”, udało się m.in.:

- Obniżyć wiek emerytalny z 67 lat do 60 dla kobiet i 65 dla mężczyzn;
- Wprowadzić ograniczenia w handlu w niedziele, dzięki czemu setki tysięcy pracowników tej branży może spędzić wolny czas z rodziną;
- Wprowadzić obowiązek dla pracodawcy zawarcia na piśmie umowy z pracownikiem przed podjęciem przez niego pracy. Umożliwia to skuteczniejszą walkę z syndromem pierwszej dniówki i pracą na czarno;
- Wprowadzić minimalną godzinową stawkę za pracę;
- Ograniczyć umowy śmieciowe;
- Wprowadzić odliczenia od dochodu wydatków z tytułu składek na rzecz związków zawodowych.
- Wprowadzić możliwość tzw. zabezpieczenia – sąd może nakazać pracodawcy, który zwolnił działacza związkowego zatrudniania go do czasu prawomocnego wyroku.

Cechą charakterystyczną norweskiego rynku pracy jest silna pozycja związków zawodowych. Obok konfederacji pracodawców są uczestnikami dialogu społecznego, który – w przeciwieństwie do tego, co mamy w Polsce – ma rzeczywisty wpływ na stosunki i rynek pracy.

O sprawczości i skuteczności dialogu społecznego w Norwegii świadczy fakt, że większość pracowników objęta jest układami zbiorowymi pracy. W 2016 roku było to 67 procent.

Siła norweskich związków zawodowych tkwi w ich liczebności, ale także w nordyckim modelu pracy. Polega on na rozwiązywaniu problemów i dostosowywaniu się do nowych wyzwań poprzez współpracę między partnerami społecznymi.



VIII. BO ZWIĄZKI ZAWODOWE REPREZENTUJĄ PRACOWNIKÓW NA FORUM UNII EUROPEJSKIEJ

Coraz częściej problemy pracowników wykraczają poza granice państw, a decyzje w naszych sprawach zapadają na forum Unii Europejskiej.

NSZZ „Solidarność” od lat współpracuje ze związkami na całym świecie. Jest członkiem (afiliantem) międzynarodowych organizacji związkowych, które reprezentują miliony pracowników z całego świata. Największe z nich to Międzynarodowa Konfederacja Związków Zawodowych i Europejska Konfederacja Związków Zawodowych.

Europejski dialog społeczny obejmuje uzgodnienia partnerów społecznych z Komisją Europejską oraz innymi organami UE, obligatoryjne procedury konsultacji zagadnień z obszaru polityki społecznej, oraz dialog autonomiczny (w tym sektorowy) mogący, zgodnie z art. 155 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, prowadzić do zawierania porozumień zbiorowych. Na poziomie przedsiębiorstwa realizowany jest przede wszystkim poprzez instytucję europejskich rad zakładowych.

Europejskie rady zakładowe (ERZ) to ponadnarodowe organy reprezentujące pracowników w koncernach transnarodowych działających na obszarze Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Przypomnijmy, EOG tworzą kraje Unii Europejskiej wraz z Norwegią, Islandią i Liechtensteinem, które członkami Unii nie są.

W skład ERZ wchodzi przedstawiciele pracowników z krajów, w których dane przedsiębiorstwo prowadzi działalność gospodarczą i przedstawiciele zarządu centralnego tego przedsiębiorstwa.





Partnerami europejskiego ponadbranżowego dialogu społecznego są organizacje reprezentatywne na poziomie unijnym. Po stronie pracowników – Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (EKZZ), natomiast po stronie pracodawców organizacje reprezentujące poszczególne segmenty rynku pracy – Konfederacja Biznesu Europejskiego BusinessEurope (pracodawcy prywatni), SGI Europe (sektor publiczny), SMEunited (małe i średnie przedsiębiorstwa). Partnerami europejskiego sektorowego dialogu społecznego są właściwe federacje branżowe EKZZ oraz branżowe organizacje pracodawców po potwierdzeniu ich reprezentatywności dla danego sektora przez Komisję Europejską.



IX. BO MASZ DOSTĘP DO SZKOLEŃ I INFORMACJI



Ogólnokrajowe centrale związkowe dysponują bazą szkoleniową i informacyjną. Także w Regionie Gdańskim NSZZ „Solidarność” stale prowadzone są szkolenia działaczy związkowych w zakresie m.in. Kodeksu pracy, negocjacji z pracodawcą, rozwoju związku, pracy związkowych komisji rewizyjnych, skarbników czy jak radzić sobie ze stresem.

Związki zawodowe posiadają również swoje media. NSZZ „S” wydaje ogólnopolski „Tygodnik Solidarność”. W regionach najczęściej są to biuletyny, strony internetowe i profile w mediach społecznościowych. W czasach, gdy większość mediów ma charakter antypracowniczy i antyzwiązkowy ważne jest, aby związki zawodowe mogły mówić o problemach pracowników.

Związki zawodowe pozyskują również fundusze z projektów europejskich, dzięki czemu mogą prowadzić programy szkoleniowe, na przykład podnoszące kwalifikacje pracowników czy szkolenia językowe.

Region Gdański NSZZ „Solidarność” wydaje miesięcznik „Magazyn Solidarność” oraz tygodnik „Internetowy Biuletyn Informacyjny Solidarność”. Posiada również stronę internetową www.solidarnosc.gda.pl oraz profil na Facebooku.

Już kilkanaście tysięcy osób wzięło udział w szkoleniach realizowanych w ramach projektów europejskich, w których Region Gdański NSZZ „Solidarność” był liderem lub partnerem.



X. BO MASZ DODATKOWE BENEFITY

Duże centrale związkowe zapewniają swoim członkom dodatkowe benefity. Na legitymację związkową można uzyskać rabat na stacjach paliw, zniżki na wczasy czy ubezpieczenia.

Część umów pomiędzy związkami zawodowymi a firmami zawierana jest na poziomie krajowym, część na poziomie regionalnym, niektóre duże organizacje zakładowe pozyskują dodatkowe benefity dla swoich członków.

W NSZZ „Solidarność” jednym z warunków dostępu do benefitów jest posiadanie elektronicznej legitymacji związkowej, którą łatwo można wyrobić w macierzystej organizacji.

Obecnie członkowie NSZZ „Solidarność” Regionu Gdańskiego mogą korzystać między innymi:

- ze zniżek na stacjach koncernu paliwowego Orlen,
- ze zniżek na stacjach koncernu paliwowego MOL,
- z Programu KLUB PZU Pomoc dla NSZZ „Solidarność”, w ramach którego otrzymują zniżkę na: PZU Auto: AC, OC, NNW Max, PZU Dom, PZU NNW – ogólne, umowy indywidualne i rodzinne, PZU Gospodarstwo Rolne: Obowiązkowe ubezpieczenie budynków, OC Rolnika, Mienie ruchome, NNW Rolnika, PZU Wojażer,
- oferty Banku Pekao S.A., która zakłada m.in.: darmowe prowadzenie rachunku płatniczego, darmową wypłatę z bankomatów innych banków w okresie 24 miesięcy od wyrobienia karty,
- karty sportowe FitProfit i FitSport,
- i innych benefitów, na przykład zniżek na wczasy.

Swoją ofertę turystyczną ma również centrala „Solidarności” – a to za sprawą spółki DOMS, która kieruje obiektami turystycznymi w kilku miejscach w Polsce. Na liście są ośrodki w Jarnołtówku, w Spale, w Zakopanem i w Bukowinie Tatrzańskiej. W sumie siedem obiektów to pozostałości po czasach PRL, którymi dziś zarządza związek zawodowy. W ośrodkach tych członkowie związku mogą korzystać z obiektów na preferencyjnych warunkach.



JAK ZAŁOŻYĆ ZWIĄZEK ZAWODOWY

KROK 1

Jeżeli uważasz, że w Twoim zakładzie pracy jest potrzebny związek zawodowy, spotkaj się ze współpracownikami, porozmawiaj, może myśłą podobnie. Zaproponuj założenie związku zawodowego.

Aby mieć uprawnienia organizacji zakładowej – musi ona liczyć co najmniej 10 członków będących pracownikami danego zakładu pracy (art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych).

KROK 2

Jeżeli podjęliście decyzję o utworzeniu związku zawodowego, skontaktujcie się z Działem Organizowania i Rozwoju Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność” w Gdańsku, ul. Wały Piastowskie 24 (pok. 112 lub 105), tel.: 58 308 43 01, 58 308 44 54, 58 308 42 84.

Otrzymacie tutaj pełną informację dotyczącą utworzenia organizacji związkowej, jej uprawnień oraz komplet dokumentów potrzebnych do jej zarejestrowania.

KROK 3

Zorganizujcie zebranie założycielskie, najlepiej poza miejscem pracy (istnieje możliwość jego zorganizowania w siedzibie Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”). Warto również zaprosić przedstawiciela Działu Organizowania i Rozwoju, który pomoże Wam w poprowadzeniu zebrania. Jego termin i miejsce wybierzcie tak, aby wszyscy chętni mieli możliwość uczestniczenia. Na zebraniu podejmujecie uchwałę ws. założenia Zakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” oraz wybieracie Tymczasową Ko-





misję Zakładową, której od dnia wyboru przysługuje ochrona przez 6 miesięcy, nie więcej jednak niż trzem osobom imiennie wskazanym uchwałą. Uchwałę wraz z listą osób, które zadeklarowały przynależność do Związku, oraz wnioskiem o zarejestrowanie organizacji związkowej należy dostarczyć do Działu Organizowania i Rozwoju Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”.

KROK 4

Według zasad rejestracji określonych przez Zarząd Regionu, organizacja związkowa zostaje wpisana do rejestru podstawowych jednostek organizacyjnych Związku, na mocy decyzji Prezydium Zarządu Regionu. Tymczasowa Komisja Zakładowa działa do czasu wyboru statutowych władz organizacji związkowej. Wybory powinny być przeprowadzone w ciągu sześciu miesięcy od chwili zarejestrowania się.

KROK 5

Teraz czas na działanie! Rozmawiajcie z pracownikami, zachęcajcie ich do wstąpienia do Związku. Im więcej członków będzie liczyła organizacja związkowa, tym większa będzie Wasza skuteczność w zakładzie pracy. Wstępując do NSZZ „Solidarność”, zapewniacie sobie znaczący wpływ na swoje warunki pracy i płacy, fachową pomoc prawną, możliwość uczestnictwa w szkoleniach związkowych.



Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”
ul. Wały Piastowskie 24, 80-855 Gdańsk. www.solidarnosc.gda.pl

PRZEWODNICZĄCY I SEKRETARIAT pok. 107, tel. 58 308 43 52, 58 301 88 54,
prezydium@solidarnosc.gda.pl

DZIAŁ ORGANIZOWANIA I ROZWOJU, pok. 112, 105, tel. 58 308 43 01,
603 934 165, 58 301 04 44, 308 44 54, dzial.kontaktow@solidarnosc.gda.pl,
j.szewczyk@solidarnosc.gda.pl

KSIĘGOWOŚĆ I KASA, pok. 120, 122 tel 58 308 43 34, 58 308 43 35, 58 346 21 74

ADMINISTRACJA BUDYNKU I REZERWACJA SALI „AKWEN”, pok. 123,
tel. 58 308 42 47, 58 308 42 50, 58 308 42 55 administracja@solidarnosc.gda.pl

DZIAŁ INFORMACJI I PROMOCJI, pok. 114, tel. 58 301 71 21, 58 308 42 72,
magazyn@solidarnosc.gda.pl

DZIAŁ SZKOLEŃ, pok. 117 tel. 58 305 54 79, 58 308 42 76,
dzial.szkolen@solidarnosc.gda.pl

DZIAŁ PRAWNY, pok. 106 tel. 58 308 42 74, 58 308 44 69, 58 305 55 12,
dzial.prawny@solidarnosc.gda.pl

DZIAŁ PROGRAMÓW EUROPEJSKICH, pok. 129, tel. 58 308 43 29,
j.lobodzinska@solidarnosc.gda.pl

REGIONALNA SEKCJA EMERYTÓW I RENCISTÓW, pok. 121, tel. 58 308 42 70,
emeryci@solidarnosc.gda.pl

KOMISJA REWIZYJNA ZR „S” pok. 124 tel. 58 308 43 02

REGIONALNA SEKCJA SŁUŻBY ZDROWIA, pok. 124, tel. 58 308 43 93,

MIĘDZYREGIONALNA SEKCJA OŚWIATY I WYCHOWANIA, pok. 119,
tel. 58 308 44 22, oswiata@solidarnosc.gda.pl

POMORSKA FUNDACJA EDUKACJI I PRACY, pok. 106, tel. 58 308 43 56

Biura i oddziały ZRG

Gdynia, ul. Śląska 52, tel. 502 172 286, 58 620 61 82, gdynia@solidarnosc.gda.pl

Kartuzy, ul. Dworcowa 13A/9, tel. 505 775 241, kelo23@wp.pl

Starogard Gd., ul. Paderewskiego 11, tel. 507 698 314, 58 562 22 20,
starogard@solidarnosc.gda.pl

Tczew, ul. Podmurna 11, tel. 506 074 609, tczew@solidarnosc.gda.pl

Kościerzyna, ul. Traugutta 7, tel. 502 172 282, 58 686 44 26,
koscierzyna@solidarnosc.gda.pl, jozefr@poczta.onet.pl

Puck, ul. Sambora 16, tel. 887 590 721, 58 673 16 15, ikir@wp.pl

Wejherowo, ul. Hallera 1A/102 tel. 606 687 512, 58 672 37 76,
wejherowo@solidarnosc.gda.pl, isiu@op.pl

Chojnice, ul. Młodzieżowa 35, tel. 502 172 285, b.tyloch@o2.pl

Lębork, ul. Bolesława Krzywoustego 1/110, tel. 600 352 863, 59 862 16 69,
aleksandra.werra@wp.pl

Malbork, plac Słowiański 5, tel. 55 647 28 00, 516 059 047, malbork@solidarnosc.gda.pl

Projekt Dialog społeczny kluczem do rozwoju realizowany jest przez Region Gdański NSZZ „Solidarność”

Region Gdański NSZZ „Solidarność” jest jedną z 33 regionalnych struktur największej centrali związkowej w Polsce. Gdańska „Solidarność” posiada dziesięć oddziałów i biur terenowych. W Zarządzie Regionu zarejestrowanych jest obecnie ponad 300 organizacji zakładowych zrzeszających około 30 tys. członków.

Wśród celów statutowych Związku znajdują się:

- zabezpieczanie praw pracowniczych w zakresie wykonywanej pracy zawodowej, wynagrodzenia, warunków socjalno-bytowych oraz bezpieczeństwa i higieny pracy,
- podejmowanie działań w duchu dialogu społecznego, zmierzających do zharmonizowania interesów pracodawcy z interesami pracowników,
- wpływanie na kształt polityki gospodarczej i społecznej,
- podejmowanie działań na rzecz ochrony naturalnego środowiska człowieka,
- NSZZ „Solidarność” na szczeblu krajowym, jako organizacja reprezentatywna jest członkiem Rady Dialogu Społecznego, na szczeblu regionalnym natomiast wojewódzkich rad dialogu społecznego. W wielu zakładach pracy bierze udział w negocjacjach zbiorowych.

Region Gdański NSZZ „Solidarność” posiada wieloletnie doświadczenie w realizacji projektów zarówno innowacyjnych jak i szkoleniowych. Pozyskiwaniem funduszy strukturalnych i realizacją związanych z nimi projektów w Regionie Gdańskim zajmuje się Dział Programów Europejskich.



Projekt finansowany jest z Funduszy Norweskich 2014-2021

Fundusze norweskie i fundusze EOG reprezentują wkład Norwegii w tworzenie Europy zielonej, konkurencyjnej i sprzyjającej integracji społecznej.

Bardziej przejrzysty i uczciwy rynek pracy jest głównym obszarem programu Funduszy Norweskich w Polsce. Program „Dialog społeczny – godna praca” wspiera współpracę między pracodawcami, pracownikami i władzami publicznymi w zakresie promowania uczciwych i godnych warunków zatrudnienia, rozwoju rynku pracy oraz integracji społecznej.

W ramach funduszy norweskich i funduszy EOG Norwegia przyczynia się do ograniczenia nierówności społecznych i ekonomicznych oraz wzmocnienia relacji dwustronnych z państwami beneficjentami z Europy Środkowej i Południowej i obszaru Morza Bałtyckiego. Norwegia ściśle współpracuje z UE w ramach Porozumienia o Europejskim Obszarze Gospodarczym (EOG).