

Razem bezpieczniej! Vademecum nowoczesnego działacza związkowego

Lipiec 2025

Prezentujemy pierwszy numer biuletynu powstałego w ramach projektu „Razem bezpieczniej! Vademecum nowoczesnego działacza związkowego”. Wydawany jest w ramach programu Fundusze Europejskie dla Pomorza 2021-2027. Będzie ukazywał się co miesiąc.



Razem jesteśmy silniejsi i możemy więcej. Pokażemy przykłady skutecznego Związku, który jest w stanie skutecznie walczyć o poprawę bezpieczeństwa pracy i godne wynagrodzenia. Związki zawodowe w firmie to większe zaangażowanie, lepsza wydajność pracy i organizacja pracy, z zatem i wyższe zyski. Warto uzbroić się w argumenty i rozmawiać z nieprzekonanymi.

Czym jest związek zawodowy?



Związek zawodowy to dobrowolna organizacja pracowników, której zadaniem jest reprezentowanie grupy zatrudnionych, stanie na straży przestrzegania praw pracowniczych, interesów zawodowych i socjalnych oraz negocjowanie warunków pracy. Związki zawodowe mogą negocjować wyższe płace, lepsze standardy i warunki pracy oraz korzystne układy zbiorowe pracy. Prawo daje związkom zawodowym niezależność statutową. Są one formą społecznej samoorganizacji. Pracownicy, którzy chcą wspólnie działać w obronie praw pracowniczych, skutecznie wynegocjować z pracodawcą wyższe wynagrodzenia i lepsze warunki pracy – tworzą związek zawodowy. Tam, gdzie związek zawody działa są wyższe płace, praca jest bezpieczniejsza, a pracownik jest szanowany.

Strategia dla okrętowców

„Strategia Rozwoju Przemysłu Okrętowego w Polsce” to temat omawiany w ramach Zespołu Trójstronnego ds. Przemysłu Stoczniowego w Ministerstwie Infrastruktury z udziałem związków zawodowych.

Z kolei konfederacja związkowa IndustriAll Europa w stanowisku wobec Europejskiej Strategii Morskiej dla Sektora Stoczniowego jasno określiła, że Strategia musi szanować i chronić prawa socjalne, pracownicze i związkowe, wspierać tworzenie wysokiej jakości zatrudnienia, sprawiedliwą transformację. IndustriAll Europe wzywa decydentów uwzględnienia uwarunkowań społecznych, egzekwowania standardów socjalnych. Związki zawodowe dbają o łączenie standardów socjalnych z wysoką jakością efektów pracy.



Pluralizm związkowy



Od 2019 roku do związków zawodowych mogą dołączyć pracujący na zlecenia, a nawet samozatrudnieni – pod warunkiem, że otrzymują wynagrodzenie, nie zatrudniają osób trzecich, a ich postulaty mogą być prezentowane przez związek zawodowy. Od sześciu lat mamy też pluralizm związkowy w służbach państwowych, czyli w Policji, w Służbie Więziennej, Służbie Ochrony Państwa oraz w Straży Granicznej. Szczególnie znaczące uzwiązkowanie jest wśród strażaków, cieszących się niezmiennie wysokim poziomem społecznego zaufania.

Związkowcy, w tym strażacy z Krajowej Sekcji Pożarnictwa NSZZ „Solidarność”, podpisali w 2025 r. porozumienie z MSWiA. Teraz strażacka „Solidarność” pilnuje jego realizacji.

Co nam przyniesie uzwiązkowanie?

Z badań CBOS pt. „Związki zawodowe w Polsce” z 2021 r. wynika, że członkostwo w związkach zawodowych deklaruje sześciu na stu Polaków (5,5 proc.), co stanowi jedną dziesiątą pracowników najemnych. Przeważnie należą oni do dużych organizacji, jak NSZZ „Solidarność”.

W większości firm i instytucji jednak nie działa żadna organizacja związkowa. A oto tylko niektóre korzyści, które może przynieść powołanie związku zawodowego:

- pracodawca ma obowiązek konsultować się ze związkiem zawodowym w sprawie zwolnień dyscyplinarnych, wypowiedzeń umowy pracownikowi zatrudnionemu na czas nieokreślony oraz zamiaru wypowiedzenia warunków pracy lub płacy na mniej korzystne. To samo dotyczy zwolnień grupowych. Związkowcy mogą kontrolować kwestię zwolnień w zakładzie pracy;
- zgodnie z regulaminem pracy związek zawodowy musi albo zaopiniować, albo wyrazić zgodę na wprowadzanie zmian zasad wynagrodzenia czy premiowania;
- związkowcy mają kontrolę nad funduszem socjalnym. Pracodawca musi współpracować z nimi w celu ustalania planu wydatków z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych;
- organizacja związkowa może kierować do pracodawcy pisma z wnioskami dotyczącymi konkretnych pracowników (np. gdy są ofiarami dyskryminacji lub otrzymują zbyt niskie wynagrodzenie);
- organizacja związkowa może reprezentować swoich członków i członkinie w sądzie pracy.

Dialog to podstawa

Tym, którzy z nadania obywateli sprawują władzę lub dzięki własnej przedsiębiorczości kierują firmami warto przypomnieć zapis ustawy zasadniczej, który wskazuje na rolę dialogu między partnerami społecznymi jako jeden z fundamentów ustroju gospodarczego naszego państwa.

Art. 20 Konstytucji RP stanowi, że:

społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej.

Dialog społeczny nie jest zatem uprawnieniem stron, lecz obowiązkiem, tak ze strony państwa i jego organów, jak i zarządów firm.

Dyrektywa nadal czeka

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej, sprzyjająca podnoszeniu najniższych wynagrodzeń, zwiększająca rolę związków zawodowych i układów zbiorowych pracy - czeka na wdrożenie do polskiego systemu prawnego. Dyrektywa reguluje kwestię ustalania wynagrodzenia minimalnego oraz stosowania układów zbiorowych pracy w krajach Unii Europejskiej. Zakreśla ona ramy wyznaczenia poziomu adekwatnych wynagrodzeń minimalnych, aby zmniejszyć różnice między krajami członkowskimi oraz upowszechnić stosowanie układów zbiorowych pracy.

Państwa członkowskie, w tym Polska, powinny być wdrożyć jej przepisy do swojego prawa krajowego. Termin na tzw. implementację dyrektywy do naszego systemu prawnego minął 15 listopada 2024 r. Odpowiednie przepisy wprowadziła np. Francja. Inne kraje czekają na werdykt TSUE. Co zamierza zrobić polski rząd i co stanie się z projektem odpowiedniej ustawy, nad którym trwają rządowe prace – nie wiadomo.

Składka na niezależność



Czy wiesz, że niezależność związkom zawodowym daje finansowanie działalności ze składek związkowców? Np. negocjowanie z pracodawcą układu zbiorowego, regulaminów czy podwyżek, wymaga własnego zaplecza eksperckiego, wsparcia technicznego. Wysokość składki związkowej w NSZZ „Solidarność” wynosi 0,82 proc. miesięcznych przychodów. 60 proc. związkowej składki członkowskiej pozostaje do dyspozycji w Twojej organizacji związkowej, 40 proc. jest przekazywane zarządowi regionu. Z podziału składki w regionie są zasilane m.in. fundusze strajkowe. Ze składek jest finansowana działalność statutowa, związkowi prawnicy, związkowe media i szkolenia dla związkowców. Komisje związkowe wypłacają ze składek zasiłki i zapomogi statutowe. **Składkę związkową, maksymalnie 840 zł rocznie, można odliczyć od dochodu.**