



Ustawa o układach zbiorowych



Sejm uchwalił 15 października br. ustawę o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych. Ustawa reguluje rokowania zbiorowe, zastępując dotychczasowy dział XI Kodeksu pracy. Ma ona przyczynić się do poszerzenia zasięgu stosowania układów zbiorowych pracy. Obecnie jest nimi objętych u nas ok. 13 proc. pracujących. W praktyce rokowań zbiorowych i zawierania układów w statystykach unijnych jesteśmy na ostatnim miejscu w Unii Europejskiej.

Nowe przepisy stanowią krok do realizacji unijnej dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych, promującej rokowania zbiorowe.

Projekt utrzymuje konstrukcję katalogu otwartego materii układowej oraz je rozszerza o obszary polityki *work-life balance* i zarządzania wiekiem. Możliwe jest obejmowanie rokowaniami osób pracujących poza stosunkiem pracy; projekt to porządkuje i nazywa wprost, co ma ułatwić praktykę ich stosowania.

Ustawa opiera się na deregulacji i elektronicznej rejestracji układów (zdalny dostęp do KEUZP), doprecyzowaniu zakresu oraz wsparciu rokowań (mediator, plan działań z udziałem RDS i systematyczna sprawozdawczość). Układy zbiorowe pracy to porozumienia społeczne, zawierane w rokowaniach pracodawcy z pracownikami reprezentowanymi przez związki zawodowe. Są one wyrazem postępu cywilizacyjnego w zakresie regulowania warunków pracy

Między emocjami, a autoprezentacją

2 i 3 października br. w gdańskiej siedzibie NSZZ „Solidarność” przeprowadzone zostało szkolenie z budowania odporności na stres i przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu organizatorów związkowych, dedykowane związkowym liderom, którzy chcą mieć wpływ na bieg spraw w ich zakładach pracy poprzez silną organizację związkową. Podczas zajęć z autoprezentacji i budowania wizerunku ich uczestnicy zapoznali się z nowymi zawodami i nowoczesnymi metodami pozyskiwania poparcia i przyciągania uwagi rozmówcy.

Stylecoach i *Coolhunter*: nowe zawody w rzeczywistości, w której moda, technologia i kultura zmieniają się w zawrotnym tempie.

Stylecoach – doradztwo w kreowaniu wizerunku, stylizacji, wyszukiwanie i przewidywanie trendów w modzie, gospodarce, życiu społecznym oraz tzw. dress code, czyli zbiór zasad i kryteriów określający odpowiedni ubiór na daną okazję.

Coolhunting: termin marketingowy, poszukiwanie trendów; praca polega na umiejętnej obserwacji wydarzeń kulturalnych, reklam, platform internetowych, ludzi, ich zachowania, stylu życia.



Związek zawodowy czeka na młodych, pełnych energii, wrażliwych społecznie i odważnych ludzi. We wrześniu br. w Regionie Gdańskim powstała problemowa **Regionalna Sekcja Młodych NSZZ „Solidarność”**. Do sekcji mogą przystąpić związkowcy do 35 roku życia. Niebawem ruszy profil sekcji na Facebooku.

Zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca co najmniej 10 członków będących pracownikami u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji lub innymi niż pracownicy osobami wykonującymi pracę zarobkową, które świadczą pracę na rzecz tegoż pracodawcy. Organizacja zajmuje się:

- zajmowaniem stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy oraz w indywidualnych sprawach osób wykonujących pracę zarobkową w zakresie wykonywania tej pracy,
- zajmowaniem stanowiska wobec pracodawcy lub organu samorządu załogi w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw osób wykonujących pracę zarobkową,
- sprawowaniem kontroli nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy, przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- kierowaniem działalnością Społecznej Inspekcji Pracy i współdziałaniem z Państwową Inspekcją Pracy,
- troską o warunki życia emerytów i rencistów.

Co Ty z tego możesz mieć?

Wyobraź sobie związek zawodowy, który ma przedstawicieli w wielu sejmowych komisjach, opiniuje ustawy dotyczące prawa pracy, wskazuje kandydatów do komisji parlamentarnych i RDS, którzy walczą o wyższe pensje i bezpieczeństwo zatrudnienia, czy buduje różne koalicje społeczne na poziomie krajowym. To wszystko można przełożyć na realny wzrost wynagrodzeń, lepsze warunki pracy, skuteczną ochronę przed niepożądanymi działaniami pracodawców i większą stabilność zatrudnienia. O to powinien walczyć związek zawodowy.

Presja ma sens



Po 5 sierpnia br., gdy dokerzy pikietowali przed biurowcem dyrekcji Baltic Hub Container Terminal w Gdańsku nastąpił progres w dialogu. Pozytywne informacje z terminala, przyjmującego jednostki największych globalnych armatorów, przekazał podczas obrad ZRG Krzysztof Pałasz, przewodniczący „Solidarności” w Baltic Hub: przywrócony został do pracy związkowiec z 18-letnim stażem pracy, bez uciekania się do sądu, skończyło się ograniczanie przez pracodawcę udzielania ustawowych dni wolnych krwiodawcom (po oddawaniu krwi honorowy krwiodawca ma prawo do dnia wolnego), zostały przywrócone uprawnienia do emerytur pomostowych, a Funduszu Emerytur Pomostowych będzie na nich opłacany. Baltic Hub Container Terminal należy do operatora PSA International, do IFM Global Infrastructure Fund oraz do Polskiego Funduszu Rozwoju.

Warto przystąpić do związku zawodowego

Najlepszym sposobem, aby poprawić swoje warunki pracy jest zachęcenie jak największej ilości kolegów z pracy do dołączenia do NSZZ „Solidarność”. Im więcej członków Związku będzie w twoim miejscu pracy, tym większy wpływ będziecie mieli na warunki pracy i wysokość zarobków. Prawo obowiązujące w Polsce, mówi, że reprezentatywną organizacją pracowników do rozmów z pracodawcą jest związek zawodowy.

W ramach projektu RAZEM BEZPIECZNIE! VADEMECUM NOWOCZESNEGO DZIAŁACZA ZWIĄZKOWEGO organizowane są szkolenia ukierunkowane na rozwój związku i nauką kompetencji związanych z pozyskiwaniem nowych członków związku zawodowego.