

## Kampania społeczna 35 lat NSZZ „Solidarność” Region Podlaski

# Układ zbiorowy to podstawa zgody

- Kodeks pracy? Nie zawsze jest potrzebny. W Szwecji ponad 80 proc. zbiorowych stosunków pracy regulują układy zbiorowe
- Szwedzkie związki zawodowe zajmują się też administrowaniem funduszy ubezpieczeń od bezrobocia

### Model szwedzki

Około 4 milionów pracowników - to szwedzki rynek pracy. Aż trzy czwarte z pracujących należy do związków zawodowych. Nic dziwnego, bo zapisanie się do szwedzkich związków nie jest żadną trudnością. Członkiem branżowych może zostać każdy, kto choć godzinę w tygodniu pracuje w danej branży. Poza tym - nie ma ograniczeń liczbowych, nawet w firmie zatrudniającej jedną osobę pracownik może się zapisać do związków. W Polsce zaś organizacja związkowa w zakładzie pracy może powstać dopiero, jeśli należąc będzie do niej przynajmniej dziesięciu pracowników.

Ruch związkowy tworzą trzy organizacje centralne: Szwedzka Konfederacja Związków Zawodowych (LO), Cen-

tralna Organizacja Związków Zawodowych Urzędników (TCO) oraz Szwedzka Centralna Organizacja Akademików (SACO). Wszystkie te organizacje razem zrzeszają ponad 3 mln osób.

Model działania szwedzkich związków zawodowych zasadniczo różni się od tego, co się dzieje w Polsce. W Szwecji - podobnie zresztą jak w całej Skandynawii - źródłem prawa pracy nie jest kodeks, jak w Polsce, lecz układ zbiorowy dla danej branży podpisany przez związki zawodowe i pracodawców. Ustawa zawiera jedynie ogólne regulacje, jak na przykład przepisy BHP czy minimalny czas urlopu. W praktyce nawet i to mogą zmienić związki - byle na korzyść pracujących.

Bo szwedzkie związki współpracowały model dialogu z pracodawcami, który z po-

wodzeniem sprawdza się w praktyce. Dowód? W tym kraju obowiązuje około 650 układów zbiorowych pracy dotyczących wynagrodzeń i warunków pracy. Aż 90 proc. stosunków zatrudnienia jest regulowanych układowo, a nie poprzez ogólne prawo pracy. Dzięki temu rynek pracy w Szwecji jest bardziej elastyczny. Większa jest tu łatwość zwalniania i przyjmowania pracowników, a to paradoksalnie powoduje, że niższe jest bezrobocie.

Układy zbiorowe obejmują między innymi takie kwestie jak: zasady zatrudniania, płace - w tym stawki dla różnych grup pracowników, urlopy, zwolnienia chorobowe i inne, płace za nadgodziny, zasady rozstrzygania sporów, zasady zwalniania pracowników, szkolenia, ogólne warunki pracy w przedsiębiorstwie.

Układy zbiorowe zawierane są na okres kilku lat. Potem następuje ich renegotiacja. Jednak w trakcie ich obowiązywania strony umowy są zobowiązane do przestrzegania zasad uzgodnionych przez reprezentujące je organizacje, które zawarły układ. Co ważne - nie wolno też podejmować żadnych akcji typu strajk czy lockout w okresie obowiązywania umowy. Wszystkie spory powinny być rozstrzygane na drodze negocjacji.

Układy zbiorowe są negocjowane i zawierane bezpośrednio pomiędzy poszczególnymi związkami branżowymi a stowarzyszeniami przedsiębiorców reprezentujących określone sektory gospodarki. Przedsiębiorstwo, które nie jest członkiem stowarzyszenia może samo przystąpić do układu obowiązującego w danej branży.

### Opinia

#### Marek Aleksiejuk, okręgowy inspektor pracy w Białymstoku

Dane wskazują, iż liczba zawieranych na terenie województwa podlaskiego zakładów układowych zbiorowych pracy nie jest duża. Niewątpliwie zawieraniu układów zbiorowych pracy nie sprzyja sytuacja ekonomiczna naszego regionu, zmniejszająca się liczba dużych zakładów produkcyjnych, gdzie potencjalnie występować mogą zakładowe organizacje związkowe. Układy zbiorowe pracy są bowiem normalnym porozumieniem zawierającym między pracodawcą a organizacją lub organizacjami związkowymi. Układy zbiorowe najczęściej określają szerszej i korzystniejszej uprawnień pracownicze uregulowane powszechnie w kodeksie pracy lub innych przepisach. Przedmiotem układów zbiorowych pracy są więc wzajemne prawa i obowiązki stron stosunku pracy, w tym przede wszystkim warunki pracy i płacy oraz inne świadczenia związane z pracą. Zasadą jest natomiast, iż nie mogą one zawierać postanowień mniej korzystnych dla pracowników niż przepisy prawa pracy. W Polsce zawiera się zakładowe układy zbiorowe. Trwają prace nad zbiorowym prawem pracy. Wszystko zależy więc od ustawodawcy.



### Opinia

#### Andrzej Parafiniuk, prezes Podlaskiej Fundacji Rozwoju Regionalnego

Aby bazować na ponadzakładowych układach zbiorowych, musielibyśmy mieć w Polsce do- kładnie zmieniony system prawny. Skandynawia cechuje się takim podejściem konsyliacyjnym, poszukiwaniem porozumień, a nie trzymaniem się cały czas na swoich stanowiskach. Poza tym nas w obecnym systemie prawnym i gospodarczym chyba nie do końca byłoby stać na takie rozwiązania, na jakie stać rządy krajów skandynawskich, czyli na elastyczność i dostosowanie się władzy do tego, co ustalają najważniejsze dwie strony medalu: czyli pracodawcy i pracownicy, czyli związki. Wydaje mi się, że w naszym systemie prawnym i sytuacji, jaką mamy w tej chwili, ktoś musi zdjąć czapkę i po prostu przyjąć bardziej konsyliacyjną pozycję. Związki reprezentują przecież istotną grupę społeczną, bardzo dużą liczebnie. I tak jak wystąpili kiedyś z Komisji Trójstronnej, to może warto, by teraz sami zainicjowali powrót do takich rozmów. Wprawdzie robią to co jakiś czas, ale może warto, żeby usiedli do rozmów jeszcze raz z jeszcze większym nastawieniem na porozumienie i kompromis. Wtedy zapewne łatwiej można by zacząć zmianę obecnie funkcjonującego w naszym kraju systemu



## Rządzący muszą zrozumieć, że władza powinna być służbą

### Rozmowa

**To wstyd, że w naszym kraju są osoby pracujące, ale ubogie - mówi Józef Mozolewski, przewodniczący NSZZ Solidarność Region Podlaski.**



**Mimo ogromnych zmian politycznych i społecznych, jakie 35 lat temu zainicjowała Solidarność, w Polsce nadal nie każdy żyje na idealnym poziomie, w idealnych warunkach...**

Solidarność już od 1980 r. bierze odpowiedzialność za zmiany polityczne i gospodarcze w naszym kraju. Płacimy za to ogromną cenę, w postaci niekoniecznie zasłużonej, negatywnej oceny społeczeństwa. Ale ojczyzna jest najważniejsza - tu nie możemy grać słupkami notowań. Dlatego nasz plan realizujemy do dziś. Dzisiaj w Europie, na świecie, gdzie pod płaszczykiem kryzysu niby ratuje się kraje, gospodarki, budżety, zapomina się o człowieku. Z dnia na dzień w sposób zatrawiający rośnie grupa osób ubogich, dla których nie wystarczy, by przeżyć od pierwszego do pierwszego. Co gorsze - ubogich, ale pracujących. I kto o tych ludzi się upomina? Rządzący widzą tylko czubek własnego nosa. Ostatnie dane mówią, że aż 2,8 mln Polaków żyło w 2014 r. w skrajnym ubóstwie. To wstyd i hańba.

**To możliwe, żeby ludzie mający pracę żyli w skrajnym ubóstwie?**

Jeśli ktoś pracuje za minimalne wynagrodzenie, musi wyciągać rękę do pomocy społecznej. To wstyd, że w XXI wieku doprowadzamy do takiej sytuacji. Wstydem jest to, że ponad 700 tys. polskich dzieci jest głodnych. Wstydem jest, że są pracownicy wykorzystywani poprzez zatrudnianie w tzw. umowach śmieciowych.

**Związki zawodowe są w stanie to zmienić?**

Od lat podnosimy tę kwestię. Szkopuł w tym, że rządzący „wiedzą lepiej”. Rządzący muszą zrozumieć, że podnoszone przez nas problemy społeczne, są bardzo istotne. Rządzący muszą wreszcie zrozumieć, że poprzez autentyczny dialog możemy wspólnie przeciwstawić się tej trudnej dla obywateli sprawie. Rządzący wreszcie muszą zrozumieć, że „władza” to nie dbanie o interesy własnych ugrupowań, lecz służba drugiemu człowiekowi. Tak rozumiana władza wspólnie z partnerami społecznymi, może polepszyć los ludzi ubogich i zapomnianych. ●