

O tem, co jest krokiem naprzód, a co wstecz, nie rozstrzyga żadna „zasada” społeczna ni polityczna, ale wyłącznie skutki i zastosowania danej zmiany w praktyce. Toteż polityka i wszelka działalność publiczna polega nie na talencie snucia projektów, talencie nader pospolitym, lecz na niełatwej sztuce przewidywania skutków.
Feliks Koneczny

Zobowiązanie społeczne



Przywódcy Unii Europejskiej, partnerzy społeczni i przedstawiciele społeczeństwa obywatelskiego w Porto potwierdzili wolę realizacji Europejskiego Filaru Praw Socjalnych w zakresie pracy i zatrudnienia, państwa opiekuńczego i ochrony socjalnej. 7 maja 2021 r. podpisali „Zobowiązanie społeczne z Porto” o realizacji europejskiego filaru praw socjalnych do 2030 r. Zawiera zobowiązanie Komisji Europejskiej do wsparcia dialogu społecznego na szczeblu unijnym i krajowym. Wniosek KE dotyczący dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych (COM(2020)0682) ramach Europejskiego filaru praw socjalnych wspiera negocjacje zbiorowe przy ustalaniu wynagrodzeń minimalnych i wymaga od państw członkowskich UE, w których zasięg negocjacji zbiorowych wynosi mniej niż **70 proc. pracowników**, ustanowienia planu działania na rzecz sprzyjania negocjacom zbiorowym i osiągnięcia tego poziomu.

Instytucje dialogu społecznego

W Polsce instytucjami dialogu społecznego są Rada Dialogu Społecznego oraz wojewódzkie rady dialogu społecznego. RDS powstała w 2015 r. pod patronatem prezydenta RP, który powołuje i odwołuje jej członków. W RDS są reprezentatywne ogólnopolskie centrale związkowe i organizacje pracodawców oraz rząd. Przewodnictwo w Radzie jest rotacyjne i zmienia się co roku. Rada stworzyła nowe możliwości dla rozwoju dialogu, jednak wciąż na forum instytucjonalnym wymaga on wsparcia i współdziałania wszystkich stron. Dialog jest trójstronny: pomiędzy pracodawcami, pracownikami i stroną rządową. Jednak strona rządowa jest uprzywilejowana. W sytuacji, gdy nie dochodzi do zawarcia porozumienia o charakterze trójstronnym kompetencje do ustalenia elementów związanych z polityką społeczną zyskuje strona rządowa (np. ustalenia płacy minimalnej).

Zasady dialogu społecznego

Niezależność i równowaga stron dialogu: organizacje pracowników i pracodawców powinny być niezależne; jedna ze stron nie dominuje nad drugą; uczestnicy dialogu powinni być równi wobec prawa. **Zaufanie i kompromis** - strony powinny kierować się zasadami wzajemnego zaufania, poszanowania oraz prowadzenia dialogu w dobrej wierze; powinny być nastawione na zawarcie kompromisu w kwestiach podstawowych i muszą być gotowe do przestrzegania zawartych porozumień. **Działanie zgodnie z prawem** - dialog powinien dotyczyć spraw otwartych – poruszane zagadnienia nie mogą być uregulowane jednostronnie przez państwo. Zasady powinny być jasno określone i zaakceptowane przez strony. Nie mogą stać w sprzeczności z obowiązującymi przepisami. Istotne jest zbudowanie struktur i instytucji dialogu merytorycznej i logistycznej.

ABC dialogu społecznego (cz.1)



Nie ma jednolitej określonej w przepisach prawa **definicji dialogu społecznego**. Zgodnie ze Słownikiem języka polskiego PWN dialog to rozmowa na określony temat, polemika, dyskusja, konwersacja. Określenie „społeczny” wskazuje temat i podłoże dialogu. „Społeczny” oznacza: „odnoszący się do społeczeństwa lub jego części” lub „wytworzony przez społeczeństwo i będący jego wspólną własnością”. Dialogiem społecznym jest całokształt relacji między związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców. Pojęcie obejmuje stosunki stron z organami państwowymi, samorządem lokalnym i innymi instytucjami. Dialog społeczny jest procesem stałej interakcji celem osiągnięcia porozumienia w sprawach zmiennych czynników społeczno-ekonomicznych w skali makro i mikro.

Układy zbiorowe pracy to nieobowiązkowe porozumienia pomiędzy pracodawcą a pracownikami, określające szczegółowe warunki zatrudnienia. W układzie można zapisać korzystniejsze dla pracowników warunki pracy niż wynikające z obowiązującego prawa. Korzystniejsze postanowienia układu zastępują wówczas wynikające z przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Mogą nim być objęte osoby zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy, np. praca zlecona. Pracownicy zorganizowani w związki zawodowe mają możliwość negocjowania i podpisywania z pracodawcami układów zbiorowych pracy. Układy zbiorowe dzielą się ze względu na zasięg na ponadzakładowe i zakładowe. (Cdn.)

Jak to się robi w Norwegii



fol. Store norske leksikon

W Norwegii **wysokość wynagrodzenia** nie jest, co do zasady, ogólnie uregulowane prawnie, nie ma ogólnej stawki minimalnej. Dlatego ważne jest posiadanie jednoznacznej pisemnej umowy o pracę z określonym wynagrodzeniem. Większość przedsiębiorstw zawarło umowy zbiorowe (tariffavtaler), regulujące wynagrodzenie i prawa stron, zawarte między organizacjami zrzeszającymi pracodawców a organizacjami zrzeszającymi pracowników. Aby korzystać z prawa ustalonego w umowie zbiorowej, trzeba być członkiem organizacji zrzeszającej pracowników. Wyjątki to branża budowlano-montażowa, przemysł stoczniowy, transport oraz rolnictwo i ogrodnictwo i branża sprzętująca. W tych branżach są bowiem powszechne umowy zbiorowe, co oznacza wprowadzenie wynagrodzenia minimalnego, obejmującego wszystkich pracowników.

Ruch związkowy ma w Norwegii większy wpływ na sytuację pracowników niż w wielu innych krajach. Federacje związków zawodowych zawierają umowy zbiorowe odnośnie warunków pracy i płacy z pracodawcami o zasięgu ogólnokrajowym. Warunki pracy i płacy są z reguły lepsze w miejscach pracy, gdzie istnieją umowy zbiorowe niż w przedsiębiorstwach, które nie zawarły takiego typu umów. Wysokość wynagrodzenia i innych świadczeń uzależniona jest od tego, co jest ustalone w umowie zbiorowej, w zależności od branży.

Biuro Projektu: Region Gdański NSZZ „Solidarność”, Wały Piastowskie 24, 80-855 Gdańsk, tel. 58 308 43 37, e-mail: j.szarkowska@solidarnosc.gda.pl <https://www.facebook.com/dialog.kluczem.rozwoju/> Twitter @kluczem <https://www.solidarnosc.gda.pl/dialogspoleczny>, Twitter @kluczem

Projekt otrzymał dofinansowanie z Norwegii poprzez Fundusze Norweskie 2014-2021, w ramach programu „Dialog społeczny – godna praca”.