

Rada działa na rzecz realizacji zasady partycypacji i solidarności społecznej w zakresie stosunków zatrudnienia, na rzecz poprawy jakości formułowania i wdrażania polityk oraz strategii społeczno-gospodarczych, a także budowania wokół nich społecznego porozumienia w drodze prowadzenia przejrzystego, merytorycznego i regularnego dialogu organizacji pracowników i pracodawców oraz strony rządowej. Ustawa z 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego

Dilog społeczny w czasie kryzysu



Z uwagą przysłuchowano się recenzji stanu dialogu (fot. Radio Gdańsk)

Stan dialogu społecznego, jego perspektywy i kondycja układów zbiorowych pracy to tematy konferencji zorganizowanej przez Region Gdański NSZZ „S” 9 marca br. pt. „Dialog społeczny w czasach kryzysu” w ramach projektu „Dialog społeczny kluczem do rozwoju”. Dialog w Polsce jest prawnie umocowany w Konstytucji RP. Patronat honorowy nad konferencją objął Prezydent RP Andrzej Duda. Otworzył konferencję Krzysztof Dośła, przewodniczący ZRG NSZZ „S”. Diagnozę stanu dialogu społecznego przedstawili: Piotr Duda, przewodniczący KK NSZZ „S”, minister Katarzyna Łażewska-Hrycko, główny inspektor pracy, badacz dialogu i jego instytucji dr hab. Łukasz Pisarczyk oraz Ireneusz Karaśkiewicz, dyrektor Związku Pracodawców Forum Okrętowe. Piotr Duda przedstawił zarys tworzenia instytucji dialogu społecznego po 1989 roku. NSZZ „S” był inicjatorem powstania Komisji Trójstronnej i Rady Dialogu Społecznego. Podkreślił znacznie funkcjonowania 20 Trójstronnych Zespołów Branżowych. Do sukcesów dialogu w ramach RDS zaliczył np. porozumienie o likwidacji „syndromu pierwszej dniówki”, wprowadzenie godzinowej stawki za pracę, zmiany w prawie zamówień publicznych. Od 2015 r. RDS przyjęła 179 uchwał partnerów społecznych i całej Rady.

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

Diagnoza stanu dialogu

Dialog społeczny w Polsce odbiega od standardów państw „starej” Unii Europejskiej i napotyka wiele barier. Dr hab. Łukasz Pisarczyk, prof. UZ i UŚI., badający zagadnienia dialogu i prawa pracy, ocenia, że stan dialogu społecznego w Polsce znajduje się „na granicy całkowitego załamania”. Za ten stan rzeczy odpowiadają: niechętna postawa organizacji pracodawców, zbyt mała presja ze strony związków zawodowych oraz neutralne ramy prawne, które nie stymulują rokowań zbiorowych. Prof. Pisarczyk określił postawę państwa jako „wroga neutralność” i brak reform systemowych, które pozwolą na zmianę ustrojowej pozycji rokowań zbiorowych.

Niezależny urząd dialogu



Tematem konferencji „Dialog społeczny w czasach kryzysu” było m.in. instytucjonalne wzmocnienie roli dialogu społecznego.

Strona społeczna dąży do powołania niezależnego od stron dialogu Generalnego Dyrektora Dialogu Społecznego i do wzmocnienia kompetencji Rady Dialogu Społecznego oraz przestrzegania zasady równości stron w dialogu instytucjonalnym. Rozwiązania takie zakłada przyjęty przez partnerów społecznych projekt zmian w ustawie o Radzie Dialogu Społecznego. Dyrektor Dialogu Społecznego ma być niezależnym urzędem. Będzie on odpowiadał za zapewnienie warunków prowadzenia, wspieranie i rozwój dialogu społecznego, zapewnienie warunków organizacyjno-administracyjnych, finansowych i technicznych, związanych z realizacją zadań RDS, monitorowanie realizacji przez organy władzy i administracji rządowej oraz samorządu terytorialnego obowiązków związanych z opiniowaniem założeń i projektów aktów prawnych w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych oraz organizacji pracodawców, prowadzenie listy mediatorów. Partnerzy społeczni proponują też wzmocnienie kompetencji Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego.

ABC dialogu społecznego (cz. 11)



Rodzaje dialogu

Pozainstytucjonalny dialog realizowany może być przez zawieranie układów zbiorowych pracy oraz konsultacje i opiniowanie, będące realizacją uprawnień organizacji partnerów społecznych wynikających z ustawodawstwa. W formach nieinstytucjonalnych możliwe jest tworzenie dialogu obywatelskiego z udziałem organizacji pozarządowych (NGOs). Praktykowaną formą dialogu niesformalizowanego (zwłaszcza w razie zagrożenia konfliktami społecznymi) są kontakty doraźne – podjęty *ad hoc*, czyli dialog incydentalny. Wyróżnia się kilka poziomów dialogu:

- dialog krajowy – prowadzony na szczeblu centralnym, najczęściej poprzez instytucje dialogu (w Polsce sformalizowany w Radzie Dialogu Społecznego);
- dialog branżowy – dotyczy zagadnień jednego sektora gospodarki narodowej, prowadzony jest za pośrednictwem instytucji sformalizowanych (w UE: komitety sektorowe, w Polsce: trójstronne zespoły branżowe);
- dialog regionalny – prowadzony na obszarze określonego regionu lub innej jednostki, dotyczący problemów danego obszaru (Wojewódzkie Rady Dialogu Społecznego);
- dialog zakładowy – bezpośrednie kontakty pracodawców z reprezentantami zakładowych organizacji związkowych, rad pracowników lub innych przedstawicielstw pracowniczych, bez przedstawicieli administracji państwowej;

Dialog społeczny może mieć charakter dwustronny - zwany także autonomicznym, prowadzony przez partnerów społecznych (związki zawodowe i organizacje pracodawców), trójstronny - prowadzony na szczeblu centralnym, rozgrywa się między partnerami społecznymi oraz stroną rządową lub nawet wielostronny, kiedy oprócz trzech stron: rządowej, związkowej i pracodawczej w dyskusji biorą udział przedstawiciele innego typu organizacji, bądź instytucji, np. samorząd terytorialny, reprezentanci organizacji o charakterze korporacyjnym, izb gospodarczych i organizacji pozarządowych (NGOs) w zależności od przyznanego im statusu podczas wspólnych kontaktów.

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>

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

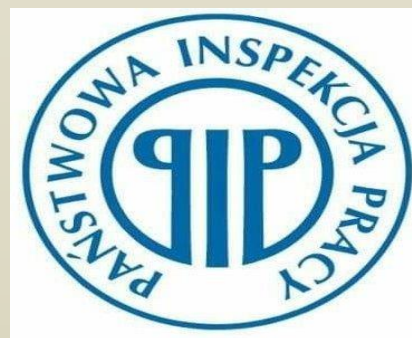
Związki a przestrzeganie prawa pracy



Katarzyna Łażewska-Hrycko na konferencji pierwsza z lewej

Podczas konferencji „Dialog społeczny w czasach kryzysu” była m.in. minister Katarzyna Łażewska-Hrycko, Główny Inspektor Pracy, która podkreślała, że "tam, gdzie jest silna reprezentacja związków zawodowych obserwujemy zdecydowany wyższy poziom dbałości o przestrzeganie przepisów prawa pracy". GIP przedstawia szereg danych dotyczących uzwiązkowienia, układów zbiorowych pracy i toczonych sporów zbiorowych. Szefowa PIP wskazywała, że "większość żądań zgłaszanych przez organizacje związkowe dotyczyła warunków płacy, a w dalszej kolejności warunków pracy".

Porady i kontrole



Państwowa Inspekcja Pracy – wg raportu GIP, udzieliła w 2021 r. 648 949 tys. porad prawnych i technicznych, odnotowując wzrost ich liczby o 21,7 proc. Pracownicy stanowili 60 proc. podmiotów, którym udzielono porad, pracodawcom udzielono 30 proc. porad. Z poradnictwa PIP korzystali też cudzoziemcy, związki zawodowe, organy samorządu terytorialnego, społeczni inspektorzy pracy, rolnicy. Inspektorzy zlikwidowali bezpośrednio zagrożenia dla życia lub zdrowia tyjące 39,7 tys. osób. 45 tys. pracowników otrzymało zaległe wynagrodzenia na łączną kwotę 47,9 mln zł. W 2021 r. inspektorzy pracy przeprowadzili też 55 tys. kontroli. Ujawniano 600 tys. naruszeń prawa pracy. Kontrolami objęto też 6 tys. podmiotów, weryfikując legalność powierzania pracy 30 tys. cudzoziemcom, z których 5 tys. osób świadczyło pracę nielegalnie.