



DIALOG SPOŁECZNY KLUCZEM DO ROZWOJU

Wspólnie działamy na rzecz Europy **zielonej**, **konkurencyjnej**
i **sprzyjającej integracji społecznej**.

DIALOG SPOŁECZNY KLUCZEM DO ROZWOJU



dialog
społeczny
kluczem
do rozwoju

Gdańsk 2023



Norway
grants



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

DIALOG SPOŁECZNY KLUCZEM DO ROZWOJU

Opracował:
Jacek Rybicki

Wydawca:
Region Gdański NSZZ „Solidarność”
ul. Wały Piastowskie 24
80-855 Gdańsk
tel. 58 301 88 54
www.solidarnosc.gda.pl/dialogspoleczny
facebook.com/dialog.kluczem.rozwoju/

Skład i oprac. graficzne
Ryszard Kuźma

Zdjęcia:
Paweł Glanert
Tomasz Modzelewski
pexels.com
pixabay.com
Adobe Stock
nn.wikipedia.org/

© Region Gdański NSZZ „Solidarność”

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie



DIALOG SPOŁECZNY KLUCZEM DO ROZWOJU



Luty 2023

Spis treści

WSTĘP	6
CZĘŚĆ 1. Dialog społeczny kluczem do rozwoju	9
Dialog społeczny	10
Warunki dialogu	11
Dialog społeczny w Konstytucji RP	12
Poziomy dialogu społecznego	13
Układy zbiorowe pracy	15
Instytucje dialogu społecznego	17
Trochę historii	17
Rada Dialogu Społecznego	18
Wojewódzkie rady dialogu społecznego	18
Zespoły trójstronne	19
Przyszłość	19
Dialog społeczny – zrównoważony rozwój – społeczna gospodarka rynkowa ..	19
CZĘŚĆ 2. Układy zbiorowe pracy szansą na skuteczny dialog. Debata	21
CZĘŚĆ 3. Instytucje dialogu społecznego. Debata	33
CZĘŚĆ 4. Rozmowy o dialogu	45
Co jest nie tak z dialogiem społecznym w Polsce?	46
Nie ma dialogu bez szacunku i zaufania	49
20 lat zakładowego układu zbiorowego pracy	53
Mediacje studzą emocje	55
Czy jest szansa na branżowy układ zbiorowy pracy	57
Mówimy wspólnym głosem	59
Myśl globalnie, działaj lokalnie	60
CZĘŚĆ 5. Dialog po norwesku	63
Dialog społeczny po norwesku	64
Dialog trójstronny w Norwegii	65
Dialog autonomiczny (dwustronny)	65
Dialog wzmacnia partycypacja	66
Norweskie związki zawodowe i organizacje pracodawców	67
Norweska Konfederacja Związków Zawodowych – Landsorganisasjonen (LO) ..	68
Podsumowanie	68
CZĘŚĆ 6. Alfabet dialogu w Polsce i Europie	69
CZĘŚĆ 7. Porozumienie ramowe europejskich partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji, czerwiec 2020	77
Wprowadzenie	78
Cele	79
Zakres	79
Partnerskie podejście pracodawców i przedstawicieli pracowników	81
Wdrożenie i działania następcze	88



Region Gdański NSZZ „Solidarność” realizuje program *Dialog społeczny kluczem do rozwoju* dofinansowany z Norweskiego Mechanizmu Finansowego. W ramach programu promujemy ideę dialogu społecznego jako podstawy zrównoważonego rozwoju poprzez debaty, szkolenia i publikacje. Uważamy, że jest to szczególnie istotne w czasach kryzysu. Najpierw pandemia, a później agresja Rosji na Ukrainę postawiły przed dialogiem społecznym nowe, nieznanne wcześniej wyzwania. Trudne decyzje podejmowane zarówno przez władze, jak i pracodawców, mające na celu przede wszystkim ratowanie miejsc pracy, ochronę ekonomiczną rodzin i utrzymanie wzrostu gospodarczego, wymagają szerokiego społecznego zrozumienia i konsensusu.

W ramach projektu odbyliśmy trzy debaty, w trakcie których eksperci, działacze związkowi i przedstawiciele rządu usiłowali zdiagnozować stan dialogu w Polsce, ale też na tle innych krajów Unii Europejskiej. Zapis dwóch debat poświęconych układom zbiorowym pracy i instytucjom dialogu społecznego przedstawiamy w niniejszej publikacji. Próbujemy także szczegółowo omówić przebieg dialogu, jego rolę i podstawowe pojęcia. Pokazujemy także na czym polega sukces Norwegii w tym zakresie.

Drugą publikację postanowiliśmy poświęcić dialogowi w czasach kryzysu. Przebieg dialogu społecznego w czasie pandemii był także przedmiotem debaty eksperckiej. O ile same działania rządu należy przyjąć z umiarkowanym optymizmem, o tyle większość uczestników sam proces konsultacji oceniło na niewiele ponad trójkę. W tej publikacji omawiamy także raporty Międzynarodowej Organizacji Pracy oceniające wpływ przede wszystkim pandemii na światowy rynek pracy i poziom dialogu w tym czasie.

Na pewno z analiz wysnuć można jeden podstawowy wniosek – poziom dialogu zależy od potencjału partnerów społecznych wzmocnianego przez akty legislacyjne. Powraca stara prawda – im będzie nas w „Solidarności” więcej, tym lepsze rozwiązania dla pracowników możemy wynegocjować.

*Krzysztof Dośla
przewodniczący Zarządu Regionu Gdańskiego
NSZZ „Solidarność”*



Pragniemy oddać w Państwa ręce kolejną publikację, która powstała dzięki realizowanemu przez Region Gdański NSZZ „Solidarność” projektowi *Dialog społeczny kluczem do rozwoju* dofinansowanemu przez Norweski Mechanizm Finansowy na lata 2014–2021, w ramach Programu Dialog Społeczny – Godna Praca. Niniejsza publikacja jest poświęcona dialogowi społecznemu, konieczności zakończenia symulowanego dialogu, który mamy teraz, i pokazanie, że naszym celem jako związków zawodowego jest zrównoważony rozwój, dobre warunki pracy, godziwa płaca. Pragniemy pokazać, iż w innych krajach europejskich, m.in. w Norwegii, ustawodawca stworzył ramy skutecznego, realnego dialogu, który wypełniają silni i reprezentatywni partnerzy społeczni. Dzięki temu powstał rozwinięty system dialogu społecznego oparty na ponadzakładowych i zakładowych układach zbiorowych pracy. Zapewnia on zrównoważony rozwój i włączanie przedstawicieli różnych środowisk w procesy podejmowania decyzji, ale i odpowiedzialności za nie. Przekłada się to na wzrost konkurencyjności firm i tworzy warunki dla zrównoważonego rozwoju ekonomicznego i społecznego.

Silne związki zawodowe to konstruktywny dialog społeczny, a co za tym idzie godna praca.

Zapraszam do lektury.

Jagna Łobodzińska
kierownik Działu Programów Europejskich
Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”





CZĘŚĆ 1.

**Dialog społeczny
kluczem do rozwoju**

Dialog

Dialog społeczny kluczem do rozwoju

Według Słownika Języka Polskiego dialog to „szereg rozmów, negocjacji i innych działań mających doprowadzić do porozumienia między stronami konfliktu”. Z kolei Encyklopedia PWN definiuje dialog (*łac.* dialogus < gr. dialōgos ‘rozmowa’) jako „ustną lub spisaną wymianę zdań, myśli, poglądów, argumentów, (...) mającą na celu poznanie prawdy lub przekazanie jej drugiemu człowiekowi, stworzenie międzyosobowej więzi lub przestrzeni dla wspólnego działania”. Tak rozumiany dialog jest więc podstawą budowania każdej wspólnoty. Od rodziny, poprzez wspólnoty samorządowe, lokalne, narodowe, aż do relacji międzynarodowych. Brak dialogu oznacza konflikt, konfrontację, na której najczęściej tracą wszyscy.

Dialog społeczny

Szczególnym, bo mocno umocowanym w Konstytucji RP rodzajem dialogu jest dialog społeczny. Ma on swój wymiar instytucjonalny, gdy prowadzony jest trójstronnie – między organizacjami pracodawców, pracobiorców i rządem, i pozainstytucjonalny, dwustronny (autonomiczny) prowadzony między pracodawcą (organizacją pracodawców) i związkami zawodowymi. Oczywiście, w tak rozumianym dialogu społecznym mogą brać udział także przedstawiciele innych instytucji, na przykład samorządów czy organizacji pozarządowych, ale z głosem doradczym czy opiniującym, a nie decyzyjnym.

Według Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), „dialog społeczny to wszystkie formy negocjacji, konsultacji i wymiany informacji między reprezentantami rządu, pracodawców i pracobiorców, dotyczące zagadnień z obszaru polityki gospodarczej i społecznej”, zaś według Komisji Europejskiej, dialog społeczny to proces stałej interakcji między partnerami społecznymi w celu osiągnięcia porozumień dotyczących działań w sferach gospodarczej i społecznej, zarówno na szczeblu makro, jak i na szczeblu mikro.

Dialog powinien prowadzić do jakiejś formy porozumienia między partnerami społecznymi – na szczeblu zakładowym i branżowym są to najczęściej zakładowe i ponadzakładowe układy zbiorowe pracy, natomiast na szczeblu krajowym – mogą to być umowy społeczne czy też porozumienia z udziałem władzy publicznej. W Polsce taką umową społeczną był „Pakt o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania”, zawarty na początku 1993 roku, w którym między innymi gwarantowano udział pracowników w decyzjach dotyczących przekształceń własnościowych, akcje pracownicze prywatyzowanych przedsiębiorstw, stworzenie zakładowych funduszy socjalnych czy wreszcie wzrost płac w sferze budżetowej o połowę stopy wzrostu Produktu Krajowego Brutto. W Pakcie zadeklarowano także wolę powołania pierwszej polskiej instytucji dialogu społecznego – Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, która 8 lat później została umocowana ustawowo.

W 2006 roku zainicjowano pracę nad umową społeczną „Gospodarka–Praca–Rodzina–Dialog”, która miała odpowiadać na największe ówczesne wyzwania związane przede wszystkim z wysokim bezrobociem i masową emigracją „za chlebem” po otwarciu europejskich rynków pracy. Umowy ostatecznie nie przyjęto. Przy tej okazji warto wspomnieć o dwóch porozumieniach zawartych między „Solidarnością” a komunistyczną władzą w czasach PRL. Umową społeczną były przecież Porozumienia Sierpniowe z 1980 roku, w wyniku których powstał NSZZ „Solidarność”, złamane wprowadzeniem stanu wojennego 13 grudnia 1981 roku. Osiem lat później, w 1989 roku przemiany ustrojowe rozpoczęte zostały, mającym charakter umowy społecznej,

”

Dialog powinien prowadzić do jakiejś formy porozumienia między partnerami społecznymi – na szczeblu zakładowym i branżowym są to najczęściej zakładowe i ponadzakładowe układy zbiorowe pracy, natomiast na szczeblu krajowym – mogą to być umowy społeczne czy też porozumienia z udziałem władzy publicznej.





porozumieniem przy okrągłym stole. Porozumienia o charakterze politycznym zawierane były również w ostatnich latach. Przykładem może być porozumienie dotyczące m.in. przywrócenia zmienionego przez koalicję PO–PSL wieku emerytalnego zawarte z 2015 roku z kandydującym na urząd Prezydenta RP Andrzejem Dudą. Porozumienie w tym aspekcie zostało zrealizowane poprzez przyjęcie przez większość parlamentarną prezydenckiego projektu legislacyjnego.

Warunki dialogu

Dialog musi być oparty na kilku najważniejszych podstawach. Należy do nich przede wszystkim elementarne **zaufanie** do siebie stron dialogu. W praktyce oznacza to przekonanie, że ewentualne porozumienie będzie realizowane, a sam dialog jest prowadzony w dobrej wierze, a nie po to, by „wykiwać” drugą stronę. Ten, wydaje się, oczywisty warunek w polskiej rzeczywistości jest, niestety, często pomijany i lekceważony. W badaniach zaufania społecznego prowadzonych przez CBOS (marzec 2022) tylko 19 procent uważa, że w kontaktach z innymi można mieć do drugiej strony zaufanie. Aż 77 procent respondentów uważa, że należy w takim przypadku zachować daleko posuniętą ostrożność. Sytuacja taka nie zmienia się od czasu prowadzenia sondaży – przez 20 lat. Oczywiście, wzajemnego zaufania nie da się zadekretować. Taka sytuacja jest charakterystyczna dla społeczeństw głęboko zindywidualizowanych, podzielonych, zmuszonych przede wszystkim do przysłowiowej „walki o byt”. Nie przez przypadek niski poziom wzajemnego zaufania jest charakterystyczny dla społeczeństw postkomunistycznych, a najwyższy – dla krajów skandynawskich.

Inną podstawą dialogu jest wspólnie uzgodniony i akceptowany **punkt wyjścia**. Do uzgodnienia takiej podstawy potrzebna jest rzetelna informacja np. o sytuacji finansowej firmy czy osiągniętych/prognozowanych wynikach. Pracodawcy często nie chcą dzielić się takimi informacjami, uważając, że w ten sposób mogą maksymalizować ewentualny zysk, zaś w praktyce prowadzi to do stawiania postulatów nie mających oparcia w rzeczywistości i utrudnia, bądź wręcz uniemożliwia porozumienie.

Kolejnym warunkiem umożliwiającym skuteczny dialog są odpowiednie procedury i **efektywne uregulowania prawne**. W przypadku uregulowań polskich są one efektywne częściowo. Opisują np. precyzyjnie spór zbiorowy, definiują kwestie reprezentatywności czy uprawnień organizacji pracodawców i związków zawodowych, ale jednocześnie są bezradne w przypadku upowszechnienia ponadzakładowych układów zbiorowych pracy, stanowiących w większości krajów europejskich swoistą kwintesencję dialogu społecznego. Eksperti, także w debatach realizowanych w ramach projektu *Dialog społeczny kluczem do rozwoju*, podkreślają stosunkową słabość

”

W badaniach zaufania społecznego prowadzonych przez CBOS (marzec 2022) tylko 19 procent uważa, że w kontaktach z innymi można mieć do drugiej strony zaufanie. Aż 77 procent uważa, że należy w takim przypadku zachować daleko posuniętą ostrożność.

”

Niestety, w Polsce wciąż wielu pracodawców, ale także przedstawicieli władz państwowych czy samorządowych nie dostrzega korzyści, jakie dają partnerskie stosunki w relacjach pomiędzy pracodawcą i pracownikami.

bość zarówno organizacji pracodawców, jak i pracobiorców. Rzeczywiście, tak jest. Jednak warto podkreślić, że we Francji jest bodaj najniższy poziom uzwiązkowienia w Europie, a mimo to układy zbiorowe pracy obejmują wielokrotnie więcej pracowników niż w Polsce. Na pewno jednak organizacje pracodawców w Polsce są bardziej organizacjami lobbingowymi niż prowadzącymi np. branżowy dialog społeczny.

I wreszcie ostatni, ale być może najważniejszy warunek skutecznego dialogu społecznego – **kultura dialogu**. Wynika ona oczywiście z omówionego na wstępie zaufania społecznego. Niemniej idea dialogu jako motoru zrównoważonego rozwoju – zgodnie z konstytucją – powinna dominować i być realizowana przez wszystkich, zarówno jeśli chodzi o opcje polityczne, instytucje publiczne, media czy organizacje społeczne. Tymczasem w Polsce od początku transformacji kultura dialogu jest zdominowana przez skrajnie liberalny model hierarchiczny – pracodawca/właściciel ma zawsze rację, to on odpowiada za zakład, a pracownicy są trybami w firmowej maszynie. Taki pogląd zbliża nas do dziewiętnastowiecznych reguł zakładających bezwzględny prymat kapitału nad pracą i pracodawcy/właściciela nad pracownikiem. W rozmowie ze mną jeden z prezesów średniej firmy produkcyjnej z rozbrajającą szczerością zaznaczył, że związki zawodowe są niepotrzebne, a jeżeli pracownik ma jakiś problem, to przecież może do niego przyjść.

Ostatnio na portalu interia.pl przypomniano „instrukcję łamania nowego pracownika” wyjętą z polskiego podręcznika zarządzania(!) z lat dziewięćdziesiątych. Warto ją zacytować, bo choć autor dziś się z niej wycofuje, to wydaje się obowiązywać w kulturze zarządzania nadal dość często. Oto nowego pracownika należy „nauczyć pokory”. *Zawala się go robotą ponad miarę – tak, aby miał trudności z wyjściem przed wieczorem z pracy i aby musiał i tak zabierać część roboty ze sobą (...)* Chodzi o doprowadzenie pracownika do stresu i nieomal do kresu wytrzymałości. W takiej sytuacji albo pracownik uzna, że interesy firmy są ważniejsze niż jego oczekiwania, żądania, potrzeby, albo się zbuntuje i zrezygnuje z pracy. Niestety, w Polsce wciąż wielu pracodawców, ale także przedstawicieli władz państwowych czy samorządowych nie dostrzega korzyści, jakie dają partnerskie stosunki w relacjach pomiędzy pracodawcą i pracownikami.

Dialog społeczny w Konstytucji RP

Jak już wspominałem, dialog społeczny zajmuje ważne miejsce w Konstytucji RP z 1997 roku. Już w preambule wymieniany jest jako jedno z praw podstawowych: *My – Naród – (...) ustanawiamy Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej jako prawa podstawowe dla państwa oparte na poszanowaniu wolności i sprawiedliwości, współdziałaniu władz, dialogu społecznym oraz na zasadzie pomocniczości umacniającej uprawnienia obywateli i ich wspólnot*. Nawiązanie do „dialogu społecznego” zawiera także art. 20 Konstytucji RP: *Spółeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej*.

Zgodnie z ustawą zasadniczą istnieje więc obowiązek umożliwienia partnerom społecznym czynnego uczestnictwa w procesie kształtowania prawa, jak i rozwiązywania problemów społecznych. Precyzuje to art. 59 Konstytucji:

1. Zapewnia się wolność zrzeszania się w związkach zawodowych, organizacjach społeczno-zawodowych rolników oraz w organizacjach pracodawców.
2. Związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień.
3. Związkom zawodowym przysługuje prawo do organizowania strajków pracowniczych i innych form protestu w granicach określonych w ustawie. Ze względu na dobro publiczne ustawa może ograniczyć prowadzenie strajku lub zakazać go w odniesieniu do określonych kategorii pracowników lub w określonych dziedzinach.

Szczególnie warty podkreślenia w kontekście dialogu jest par. 2 tegoż artykułu, który podkreśla znaczenie rokowań i układów zbiorowych pracy w relacjach między



związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców. Można z tego wnioskować, że to właśnie układy zbiorowe pracy są oczekiwanym efektem rokowań i dialogu społecznego. Trzeba też dodać, iż zakres wolności zrzeszania się w związkach zawodowych i organizacjach pracodawców oraz innych wolności związkowych może podlegać tylko takim ograniczeniom ustawowym, jakie są dopuszczalne przez wiążące Rzeczpospolitą Polską umowy międzynarodowe. Cytowany wcześniej art. 20 ustawy zasadniczej wskazuje także, iż dialog i współpraca partnerów społecznych jest jedną z podstaw społecznej gospodarki rynkowej, której ideą jest zrównoważony rozwój. Do obu tych pojęć wrócimy w dalszej części opracowania. Także inne zapisy konstytucji podkreślają, że dialog społeczny powinien być fundamentem stosunków przemysłowych – art. 2 mówi o *demokratycznym państwie prawnym urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej*, a art. 24 o tym, że *praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej*.

O dialogu społecznym kilkakrotnie wypowiadał się też w swoich orzeczeniach Trybunał Konstytucyjny. W wyroku z dnia 7 maja 2014 r. Trybunał Konstytucyjny przedstawił szczegółową interpretację zapisu art. 20 Konstytucji RP. TK jednoznacznie określił, że *każdy z partnerów musi być gotowy do uznania i zaakceptowania potrzeb i interesów pozostałych stron dialogu – celem tego dialogu ma być bowiem sformułowanie rozstrzygnięcia, równomiernie rozkładającego ustępstwa i korzyści*. Zasada ta obowiązuje nie tylko organy państwowe, które podejmując decyzje istotne dla stosunków społecznych czy gospodarczych, winny kierować się ideą współpracy i dialogiem społecznym, ale adresowana jest do wszystkich podmiotów społecznych które odgrywają podstawową rolę w życiu gospodarczym i społecznym (zob. wyrok K 43/12, pkt 4.1.2). Trybunał w tym orzeczeniu zwrócił uwagę na kwestię, o której pisałem na początku – celem dialogu jest „równomierne rozłożenie ustępstw i korzyści”, a nie sytuacja przegranych i wygranych.

Trybunał Konstytucyjny interpretując art. 20 Konstytucji RP stwierdził, że zakłada on *konceptję równowagi interesów uczestników rynku i zarazem poszanowania ich autonomii (...)* Zgodnie z *poglądami solidaryzmu społecznego (...)* życie społeczne opiera się na *współzależności i współodpowiedzialności wszystkich jego uczestników. Solidaryzm głosi zgodność i wspólnotę interesów wszystkich jednostek i grup społecznych w obrębie danej społeczności, a także obowiązek partycypowania w obciążeniach na rzecz społeczeństwa* (wyrok z 30 stycznia 2001 r., sygn. K 17/00, OTK ZU nr 1/2001, poz. 4).

Warto na koniec zauważyć, że w tzw. Obywatelskim projekcie Konstytucji RP, który został złożony w czerwcu 1994 roku, a który współtworzył wówczas NSZZ „Solidarność”, w określeniu podstaw ustroju gospodarczego Polski, oprócz zapisów, które przyjęto w uchwalonej Konstytucji, znalazł się także zapis o *partycypacji pracowników w zarządzaniu zakładem pracy* (art. 7 projektu), a Komisja Trójstronna jako instytucja dialogu została umocowana w art. 43.

Poziomy dialogu społecznego

Dialog społeczny odbywa się na kilku poziomach. Podstawowym jest **wymiana informacji**. Na szczeblu centralnym w dialogu trójstronnym przedstawiciele administracji państwowej przekazują partnerom społecznym informacje z własnej inicjatywy lub na wniosek zainteresowanych stron. Przedstawienie informacji nie wiąże się z obowiązkiem wysłuchania stanowiska strony, ale często stosowaną praktyką jest możliwość zadawania dodatkowych pytań oraz przeprowadzenie krótkiej dyskusji. W dialogu autonomicznym (dwustronnym) to organizacje pracodawców przedstawiają informację dotyczącą danego sektora czy branży, a na poziomie zakładowym prawo do informowania posiadają działające u pracodawców związki zawodowe, rady pracowników oraz inne przedstawicielstwa pracownicze. Przekazane informację muszą być rzetelne i wyczerpujące. W przypadku przekazywania informacji „wrażliwych” z punktu widzenia konkurencyjności obowiązuje zasada poufności. Aby móc rzeczywiście rozmawiać o jakiejś formie kompromisu między stronami czy nawet przyjąć ze zrozumieniem propozycję jednej ze stron uczestniczącej w dialogu, trzeba mieć odpowiedni zasób informacji. Dlatego właśnie, jak pisałem wcześniej, wszelkie porozu-

”

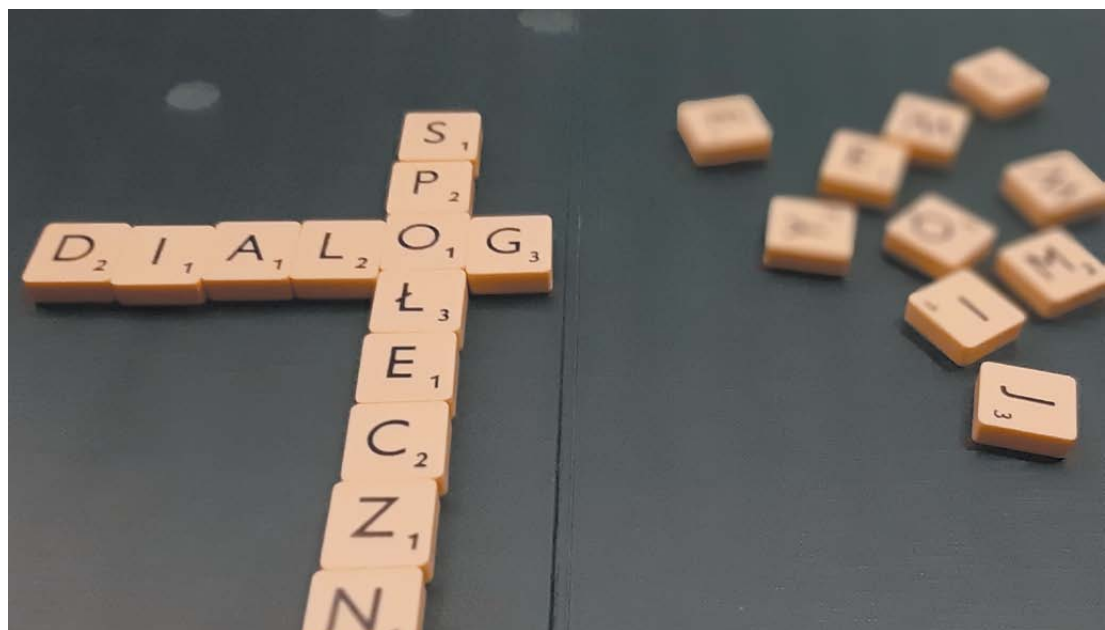
W tzw. Obywatelskim projekcie Konstytucji RP, który został złożony w czerwcu 1994 roku, a który współtworzył wówczas NSZZ „Solidarność”, w określeniu podstaw ustroju gospodarczego Polski, oprócz zapisów, które przyjęto w uchwalonej Konstytucji, znalazł się także zapis o partycypacji pracowników w zarządzaniu zakładem pracy (art. 7 projektu), a Komisja Trójstronna jako instytucja dialogu została umocowana w art. 43.

mienia zaczynają się z reguły od zaakceptowania sytuacji stanowiącej punkt wyjścia. Wbrew pozorom nie jest to wcale proste. Klasycznym przykładem są toczone w ostatnich latach spory polityczne. Opozycja z reguły twierdzi, że finanse państwa, mówiąc kolokwialnie, nie wytrzymają, gdy przeznaczą się na każde dziecko niepełnoletnie 500 zł miesięcznie (tzw. 500+). Po latach okazuje się, że finanse państwa wytrzymały. Inaczej więc punkt wyjścia (stan finansów państwa) oceniali rządzący i opozycja parlamentarna. Takie przykłady można znaleźć na każdym szczeblu prowadzenia dialogu społecznego. A przecież rzetelna informacja ze strony pracodawcy w praktyce spowoduje też ograniczenie postawy roszczeniowej ze strony pracowników – nikt nie będzie podcinał wszak gałęzi, na której siedzi. Mało tego. Rzetelna informacja czyni też pośrednio z przedstawicielstwa pracowników organizację odpowiedzialną za firmę i przyszłe miejsca pracy. A tak rodzi się demokracja partycypacyjna, w której pracownik nie jest przedmiotem, a podmiotem, współuczestniczącym w różny sposób w zarządzaniu. W naszym przypadku jest to przede wszystkim udział przedstawicieli pracowników w radach nadzorczych. Ale są też przykłady, gdy na mocy zapisów zakładowych układów zbiorowych pracy, przedstawiciel pracowników wchodzi bezpośrednio w skład zarządu firmy. Takie rozwiązania powszechne są m.in. w Norwegii. Odrzucenie partycypacji pracowniczej, jest zaprzeczeniem dialogu, rodzi postawy radykalne i w konsekwencji prowadzi do konfrontacji. Nawet w sytuacji kryzysowej łatwiej uzyskamy poparcie pracowników dla polityki zaciskania pasa, jeżeli czarno na białym pokażemy, że zaciskamy go wszyscy, bo tylko w ten sposób przetrwa firma i zostaną zachowane miejsca pracy.

Kolejnym poziomem dialogu społecznego jest **opiniowanie**. Na szczeblu centralnym przedstawiciele władzy wykonawczej (rządu) występują o opinie związków zawodowych i organizacji pracodawców na temat konkretnych propozycji legislacyjnych, wyznaczają jednocześnie termin przedstawienia opinii – nie krótszy niż 30 dni. Ustawa zakłada, że termin ten może zostać skrócony do 21 dni ze względu na ważny interes publiczny. Podobne rozwiązania dotyczą organów władzy samorządowej. Niestety, kolejne rządy nie dotrzymywały tych terminów. O ile można usprawiedliwić sytuację niedawnej pandemii, wymuszającej szybkie podejmowanie decyzji, o tyle trudno znaleźć usprawiedliwienie dla aktów legislacyjnych w innym czasie lub nie związanych bezpośrednio z sytuacją kryzysową. Często podejmowane są też działania pozwalające ominąć ustawowy tryb opiniowania np. poprzez skierowanie de facto rządowej inicjatywy ustawodawczej na ścieżkę inicjatywy poselskiej, która nie podlega temu obowiązkowi. Stanowiska partnerów społecznych nie są bezwzględnie wiążące dla rządu czy organów samorządu terytorialnego, choć w przypadku jego całkowitego odrzucenia – co zdarza się często – władze mają obowiązek przedstawić

”

Opozycja z reguły twierdzi, że finanse państwa, mówiąc kolokwialnie, nie wytrzymają, gdy przeznaczą się na każde dziecko niepełnoletnie 500 zł miesięcznie (tzw. 500+). Po latach okazuje się, że finanse państwa wytrzymały. Inaczej więc punkt wyjścia (stan finansów państwa) oceniali rządzący i opozycja parlamentarna. Takie przykłady można znaleźć na każdym szczeblu prowadzenia dialogu społecznego.



pisemne uzasadnienie swojego stanowiska. Reprezentatywna organizacja związkowa ma także prawo opiniowania dokumentów Unii Europejskiej, w tym tzw. białych i zielonych ksiąg oraz projektów aktów prawnych Unii Europejskiej w sprawach objętych zadaniami związków zawodowych.

Trzecim poziomem dialogu społecznego są **konsultacje**. Biorą w nich udział ci sami uczestnicy i mogą, choć nie muszą, prowadzić do osiągnięcia konsensusu, ważnego także na poziomie negocjacji. Zwracam uwagę, że konsensus różni się od kompromisu. Kompromis często opatrywany przymiotnikiem „zgniły”, opiera się na koncepcji „jak najmniej strat”, bo wszystkie strony akcentują to, z czego muszą zrezygnować. Natomiast konsensus oznacza rzeczywistą zgodę i polega na maksymalnym wykorzystaniu potencjału wszystkich stron. Istotą rzeczywistych konsultacji powinno być ich prowadzenie na etapie pracy nad konkretnymi projektami. Niewątpliwie łatwiej jest wtedy uwzględnić proponowane przez partnerów społecznych rozwiązania. Wówczas rzeczywiście stanowią one element włączania partnerów społecznych czy pracowników na szczeblu zakładu pracy w proces podejmowania decyzji. Konsultacji ze związkami zawodowymi na szczeblu zakładu pracy wymagają m.in. wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy lub płacy, rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia, a także zwolnień grupowych.

Na pewno najważniejszym poziomem dialogu społecznego są **negocjacje** czyli trójstronny lub dwustronny proces komunikowania się, którego celem jest osiągnięcie porozumienia zakładając, że niektóre z naszych interesów są wspólne, a inne sprzeczne.

Warunkiem skutecznych negocjacji jest bowiem właśnie po pierwsze jakiś obszar interesów wspólnych, którym może być na przykład „związanie” pracowników z firmą (stałe zatrudnienie), właściwe wykorzystanie ich potencjału czy utrzymanie pokoju społecznego; po drugie – wola osiągnięcia porozumienia po każdej ze stron. Inaczej negocjacje są stratą czasu.

Do negocjacji prowadzą tak naprawdę poprzednio omówione poziomy dialogu społecznego – a więc przede wszystkim właściwa informacja. Z tego powodu kluczową sprawą staje się zaplanowanie przebiegu negocjacji, a w szczególności – wybór, w oparciu o posiadane informacje, własnych priorytetów. Negocjacje często są prowadzone już w trakcie konfliktu. Dlatego wszystkie strony powinny oddzielić problemy do rozwiązania od konkretnych osób, unikać osobistych potyczek, słuchać argumentów drugiej strony. Aby zapewnić właściwy przebieg negocjacji należy skupić się – w oparciu o możliwie obiektywne kryteria – na zadaniach, a nie poglądach stron i poszukiwaniu korzyści dla wszystkich. Najważniejszym efektem negocjacji jest na poziomie zakładowym czy branżowym – układ zbiorowy pracy, a na szczeblu centralnym – umowa społeczna.

Układy zbiorowe pracy

Ważnym – w wielu krajach najważniejszym – rezultatem dialogu społecznego są zakładowe i ponadzakładowe układy zbiorowe pracy zawierane przez odpowiednią reprezentatywną organizację pracodawców i związki zawodowe. Układy zbiorowe pracy, podobnie jak dialog społeczny, są umocowane zarówno w polskich, jak i międzynarodowych aktach prawnych. W Polsce zawarte są w cytowanym już art. 59 Konstytucji RP, a zasady ich zawierania są regulowane ustawami, w tym kodeksem pracy.

W wymiarze międzynarodowym ratyfikowana przez Polskę Europejska Karta Społeczna w art. 6 ust. 2 *zobowiązuje umawiające się strony, tj. organizacje pracowników i pracodawców lub ich organizacje, do podejmowania działań zapewniających skuteczne wykonywanie prawa do rokowań zbiorowych*. 14 września 2022 roku Parlament Europejski przyjął nową dyrektywę o adekwatnym wynagrodzeniu minimalnym w Unii Europejskiej, a 4 października przyjęła ją Rada Europy, dając państwom dwa lata na jej wdrożenie. Państwa UE mogą ustalić je na poziomie 60 proc. mediany wynagrodzeń brutto lub 50 proc. średniego wynagrodzenia brutto, ale jednocześnie zachęca się do ustalania jej wysokości w drodze sektorowych i branżowych rokowań zbiorowych. Dostrzegając wagę rokowań zbiorowych, dyrektywa zaleca także wyznaczenie przez rzą-

”

Kompromis często opatrywany przymiotnikiem „zgniły”, opiera się na koncepcji „jak najmniej strat”, bo wszystkie strony akcentują to, z czego muszą zrezygnować. Natomiast konsensus oznacza rzeczywistą zgodę i polega na maksymalnym wykorzystaniu potencjału wszystkich stron.



dy ścieżki dojścia do objęcia co najmniej 70 procent pracowników układami zbiorowymi pracy i promocji rokowań zbiorowych. W polskiej praktyce właściwie nie jest możliwe dojście do tego poziomu przy pomocy zakładowych układów zbiorowych pracy.

Układy zbiorowe pracy stanowią szczególny rodzaj porozumień zawieranych pomiędzy pracodawcami a związkami zawodowymi reprezentującymi pracowników. Układy określają przede wszystkim warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników (np. nagrody jubileuszowe, odprawy emerytalne czy zasady premiowania) oraz innych osób objętych układem, ale również wskazują na obowiązki stron, systematyzują relacje ze związkami zawodowymi, ustalają ramy dialogu na szczeblu zakładowym.

Rozwiązania pozapłacowe w układach zbiorowych dotyczą przede wszystkim zasad zawierania i rozwiązywania stosunku pracy, regulacji czasu pracy, wymiaru urlopu czy warunków bhp. W układach zbiorowych pracy zawiera się regulacje korzystniejsze od regulacji ustawowych – na przykład poprzez wprowadzenie tzw. nagród jubileuszowych premiujących zatrudnienie u danego pracodawcy, wyższy od kodeksowego zasiłek chorobowy, wprowadzenie Pracowniczego Programu Emerytalnego czy ponadkodeksowych uregulowań dotyczących relacji z zakładowymi organizacjami związkowymi. Ustalone w układzie zasady nie mogą być jednak mniej korzystne dla pracowników, niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Postanowienia układu zbiorowego, które naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują z mocy prawa. W tym zakresie układ zbiorowy służy oczywiście pracownikom, ale także wiąże pracownika z danym zakładem, wzmacnia jego bezpieczeństwo, służąc tym samym poprawie wydajności pracy. Układ zbiorowy pracy stanowi źródło prawa pracy i jest rejestrowany przez właściwą dla firmy okręgową inspekcję pracy, choć może być wypowiedziany przez każdą ze stron.

Warto podkreślić, że **zakładowy układ zbiorowy pracy może być zawarty wyłącznie w tych przedsiębiorstwach, w których działa związek zawodowy**. W Polsce dominują zakładowe układy zbiorowe pracy. Powoduje to, że niewielki procent pracowników jest nimi objęty. Według różnych danych jedynie od 10 do 15 procent pracowników podlega układom zbiorowym, podczas gdy w Europie wartości te sięgają często od 70 do 90 procent.

Pracodawcy i związkowcy (jako strony, a nie poszczególne organizacje) mogą zawierać także ponadzakładowe układy zbiorowe pracy oraz porozumienia określające ich wzajemne zobowiązania. Układy zbiorowe pracy – w rozumieniu przepisów art. 9 kodeksu pracy – są prawem pracy. Ponadzakładowe układy zbiorowe mogą zawierać reprezentatywne organizacje związkowe. Stwierdza to Sąd Okręgowy w Warszawie, uwzględniając kryteria: zrzeszania przez ponadzakładową organizację związkową co najmniej 10 procent ogółu pracowników objętych zakresem działania statutu tej organizacji, nie mniej jednak niż 10 tysięcy pracowników, lub zrzeszania przez ponadza-

”

Warto podkreślić, że zakładowy układ zbiorowy pracy może być zawarty wyłącznie w tych przedsiębiorstwach, w których działa związek zawodowy. W Polsce dominują zakładowe układy zbiorowe pracy. Powoduje to, że niewielki procent pracowników jest nimi objęty. Według różnych danych jedynie od 10 do 15 procent pracowników podlega układom zbiorowym, podczas gdy w Europie wartości te sięgają często od 70 do 90 procent.



kładową organizację związkową największej liczby pracowników, dla których ma być zawarty określony układ ponadzakładowy.

Nie dotyczy to ponadzakładowych organizacji związkowych, które są reprezentatywne w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego.

Niestety, w Polsce prawa do zawierania układów zbiorowych ponadzakładowych nie mają w wystarczającym stopniu organizacje pracodawców. Dlatego między innymi według danych Ministerstwa Pracy, Rodziny i Polityki Społecznej w Polsce od 1995 roku zarejestrowano 174 takie układy, z czego zdecydowana większość dotyczy pracowników sfery budżetowej, gdzie pracodawcą jest przede wszystkim samorząd. Ale obecnie obowiązuje zaledwie 76 z nich, 98 zostało wypowiedzianych lub rozwiązanych. Tak więc rzeczywista liczba tych, które obowiązują, z roku na rok jest coraz mniejsza. Warto też zauważyć, że tylko kilkanaście ponadzakładowych układów zbiorowych pracy zawarto w sektorze produkcyjnym, między innymi w zakładach górniczych węgla brunatnego, przedsiębiorstwach przemysłu obronnego i lotniczego, telekomunikacji oraz zatrudnionych u pracodawców w lasach państwowych.

To podstawowa słabość tego elementu dialogu, który w wielu krajach stanowi podstawę budowania relacji społecznych. W niektórych krajach kultura i zrozumienie dialogu są tak duże, że zastępuje on część ustawodawstwa dotyczącego prawa pracy.

Nieco lepiej jest z zawieraniem zakładowych układów zbiorowych pracy. Od 1995 roku zarejestrowano ponad 14 000 takich porozumień (w 2021 r. 48 układów obejmujących 20 407 pracowników). Niemniej jednak i w tym przypadku widoczny jest spadek rejestracji nowych układów. Zmniejsza się systematycznie liczba układów obowiązujących. W 2019 roku było ich około 6700. Według danych na pierwsze półrocze 2020 r. zakres objęcia zakładowymi układami zbiorowymi w skali całego kraju oszacowano na ponad 1,6 mln pracowników.

Instytucje dialogu społecznego

Trochę historii

Dialog społeczny instytucjonalny odbywał się w Polsce na podstawie ustawy z dnia 6 lipca 2001 roku o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych (zwanej skrótowo Komisją Trójstronną) i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego. Wcześniej, od 1993 roku, również funkcjonowała Komisja Trójstronna, ale nie miała umocowania ustawowego. Jak sama nazwa wskazuje, był to dialog trójstronny z udziałem reprezentatywnych organizacji. W ustawie przyjęto, że reprezentatywny związek zawodowy (a także federacja lub konfederacja związków zawodowych) musi zrzeszać co najmniej 300 tysięcy pracowników, a reprezentatywna organizacja pracodawców – zakłady pracy zatrudniające co najmniej 300 tysięcy pracowników. Dodatkowo w obu przypadkach musi uczestniczyć odpowiedni procent pracowników (zakładów) z różnych sfer gospodarki.

Członkami Trójstronnej Komisji byli: przedstawiciele rządu, imiennie wskazani przez premiera, przedstawiciele reprezentatywnych organizacji związkowych oraz przedstawiciele reprezentatywnych organizacji pracodawców. Stronę związkową reprezentują: NSZZ „Solidarność”, OPZZ i Forum Związków Zawodowych, a stronę pracodawców: Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych, Konfederacja Pracodawców Polskich, Związek Rzemiosła Polskiego oraz Business Centre Club. Kluczowe dla tak umocowanej Trójstronnej Komisji okazała się nierównoprawność podmiotów wchodzących w jej skład. Świadczy o tym już sam fakt, że jej stałym przewodniczącym był przedstawiciel rządu, a sama Komisja organizacyjnie była podporządkowana Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej. Na to nakładały się jej ograniczone kompetencje, a enigmatyczny zapis, że *ma prawo zabierać głos w każdej sprawie o dużym znaczeniu gospodarczym i społecznym, gdy uzna, że jej rozwiązanie jest istotne dla zachowania pokoju społecznego* niczego w tym zakresie nie zmieniał. Dodać do tego należy generalną niechęć do dialogu najpierw w czasie kryzysu finansowego 2008–2011, ale także w następnych latach. Wówczas komisja służyła przede wszystkim jako forum wzajemnego informowa-

”

Zmniejsza się systematycznie liczba układów obowiązujących. W 2019 roku było ich około 6700. Według danych na pierwsze półrocze 2020 r. zakres objęcia zakładowymi układami zbiorowymi w skali całego kraju oszacowano na ponad 1,6 mln pracowników.

nia partnerów o swoich stanowiskach. To doprowadziło do poważnego kryzysu dialogu instytucjonalnego i skutkowało wycofaniem się z tego dialogu związków zawodowych w 2013 roku. Rozpoczęły się wówczas prace partnerów społecznych nad powołaniem nowej instytucji – Rady Dialogu Społecznego.

Rada Dialogu Społecznego

Rada Dialogu Społecznego została powołana ustawą z 15 lipca 2015 roku. Jest instytucją, która stanowi forum dialogu trójstronnego w Polsce i współpracy strony pracowników, strony pracodawców oraz strony rządowej, funkcjonującą na poziomie centralnym. W skład Rady – podobnie jak w poprzedniej instytucji – wchodzi przedstawiciele reprezentatywnych organizacji pracodawców oraz związków zawodowych i przedstawiciele rządu. Członków Rady powołuje prezydent.

Inną istotną zmianą jest sposób przewodniczenia Radzie. Zgodnie z ustawą przewodnictwo w RDS jest „przechodnie” – co roku obejmują je przedstawiciele organizacji wchodzących w skład Rady. Zapewnia to względną równowagę, ale powoduje też brak realizacji planów wykraczających czasowo poza dwanaście miesięcy.

Ustawa wyznacza kilka zasadniczych celów działania RDS. Należą do nich m.in. zapewnienie warunków do rozwoju społeczno-gospodarczego oraz zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki i spójności społecznej; realizacja zasady partycypacji i solidarności społecznej w zakresie stosunków zatrudnienia; działanie na rzecz poprawy jakości formułowania i wdrażania polityk oraz strategii społeczno-gospodarczych, a także budowania wokół nich społecznego porozumienia poprzez prowadzenie przejrzystego, merytorycznego i regularnego dialogu organizacji pracowników i pracodawców oraz strony rządowej, ale także wspieranie prowadzenia dialogu społecznego na wszystkich szczeblach jednostek samorządu terytorialnego.

Rada ma też dość szerokie kompetencje, m.in. ograniczone prawo inicjatywy ustawowej. Pełne prawo przysługuje Radzie Ministrów, w związku z tym partnerzy społeczni mogą uzgodnione projekty przedstawić właściwemu ministrowi celem przedłożenia Radzie Ministrów. Rada może też składać zapytania prawne do Sądu Najwyższego czy organizować wysłuchania publiczne. Może też zawierać porozumienia, a nawet ponadzakładowe układy zbiorowe pracy, co w siedmioletniej praktyce jeszcze się nie zdarzyło. Przewodniczący Rady na jej wniosek może wystąpić o przedstawienie ważnych z punktu widzenia Rady kwestii na forum Sejmu i Senatu. Niestety, stosunkowo szerokie, choć nie stanowiące, kompetencje nie przekładają się na możliwości budżetowe. Ustawodawca przewidział w 2015 roku na funkcjonowanie Rady niecały 1,7 mln złotych, gdy np. w tym samym czasie roczny budżet Rzecznika Praw Obywatelskich wraz z biurem wyniósł ponad 38 mln zł.

Rada funkcjonuje także w oparciu o zespoły problemowe, takie jak zespół ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych, zespół ds. prawa pracy, zespół ds. polityki gospodarczej i rynku pracy czy zespół problemowy ds. ubezpieczeń społecznych, zespół ds. usług publicznych, a nawet zespół ds. dialogu społecznego.

Wojewódzkie Rady Dialogu Społecznego

Podobnie jak w przypadku Trójstronnej Komisji, tak i ustawa o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego ustanawia także wojewódzkie rady dialogu społecznego (WRDS). Tworzenie i zapewnienie WRDS jest zadaniem administracji rządowej, zleconym marszałkowi województwa. Tak więc o utworzeniu WRDS postanawia Marszałek Województwa na wniosek co najmniej jednej z organizacji pracodawców oraz co najmniej jednej organizacji pracowników. On też na wniosek zainteresowanych organizacji powołuje do składu Rady.

Do kompetencji WRDS należy m.in. opiniowanie projektów strategii rozwoju województwa, przekazywanie Radzie Dialogu Społecznego oraz organom administracji publicznej rekomendowanych rozwiązań i zmian prawnych, rozpatrywanie spraw społecznych lub gospodarczych, w tym konfliktów między pracodawcami a pracownikami.

”

Rada Dialogu Społecznego została powołana ustawą z 15 lipca 2015 roku. Jest instytucją, która stanowi forum dialogu trójstronnego w Polsce i współpracy strony pracowników, strony pracodawców oraz strony rządowej, funkcjonującą na poziomie centralnym.



Zespoły trójstronne

Poza Radą Dialogu Społecznego funkcjonują tzw. zespoły trójstronne, głównie branżowe, powoływane w celu prowadzenia trójstronnego dialogu sektorowego dla godzenia interesów stron, podczas realizacji programów działania rządu oraz rozwiązywania problemów dotyczących funkcjonowania branży. Obecnie działa 20 zespołów trójstronnych, m.in. ds. Ochrony Zdrowia (przy Ministerstwie Zdrowia), ds. Prowadzenia Dialogu Społecznego w Sektorze Portów Morskich (przy Ministerstwie Infrastruktury), ds. Branży Spożywczej (przy Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej), ds. Budownictwa i Gospodarki Komunalnej (przy Ministerstwie Rozwoju i Technologii), ds. Przemysłu Stoczniowego (przy MRiPS), ds. Żeglugi i Rybołówstwa Morskiego (przy Ministerstwie Infrastruktury) czy ds. Rozwoju Przemysłowego Potencjału Obronnego i Modernizacji Technicznej Sił Zbrojnych (przy MRiPS).

Pełnią one o tyle istotną rolę, że mogą skupić się na konkretnych, bieżących problemach danej branży. Celem powołania zespołów jest prowadzenie trójstronnego dialogu społecznego dla zapewnienia warunków rozwoju (i poprawy konkurencyjności – w zależności od branży) oraz godzenia interesów stron i zachowania pokoju społecznego w branży. Zadaniem zespołów jest wypracowanie wspólnego stanowiska w sprawach ważnych z punktu widzenia polityki państwa wobec branży oraz interesów pracowników i pracodawców. Pracami zespołu kierują trzej współprzewodniczący wskazani przez: stronę rządową, stronę związków zawodowych i stronę pracodawców.

Przyszłość

Ocena siedmioletniego funkcjonowania instytucji dialogu społecznego jest różna. Jak już poprzednio pisałem, w dużej mierze efektywność instytucji dialogu zależy od woli stron. Jeżeli pracodawcy *in gremio* uważają ponadzakładowe układy zbiorowe pracy za zło i to wcale niekonieczne, to do ich zawierania nie dojdzie. Klasycznym przykładem jest płaca minimalna. Niemal nigdy nie dochodziło do porozumień w ramach instytucji dialogu w tej sprawie. Pracodawcy nie zgadzali się na propozycje związków zawodowych, licząc, że w ostateczności rząd ustanowi ją na poziomie wynikającym z ustawy. Dopiero w ostatnich latach rząd, mimo braku porozumienia w RDS, podnosił ją znacząco. Rady dialogu nie uzyskały też pełnej niezależności, a ich budżet nie pozwalał na wystarczające niezależne prace eksperckie. Stąd wśród partnerów społecznych zrodził się pomysł nowelizacji ustawy, nad którą w chwili obecnej (grudzień 2022) trwają prace. Projekt ma zrealizować ważny postulat NSZZ „Solidarność”, czyli powstanie niezależnego Urzędu Generalnego Dyrektora Dialogu Społecznego (w pierwotnym projekcie Związek proponował powołanie Rzecznika Dialogu Społecznego). Generalny dyrektor odpowiadałby m.in. za zapewnienie warunków prowadzenia, wspieranie i rozwój dialogu społecznego. Do tej pory RDS miał prawo opiniować przede wszystkim rządowe projekty aktów legislacyjnych. Stąd próby ominięcia konieczności zasięgania opinii Rady i kierowanie projektów legislacyjnych jako poselskich lub senackich. Po nowelizacji również takie projekty będą podlegały obowiązkowi uzyskania opinii RDS. Partnerzy społeczni proponują też wzmocnienie kompetencji wojewódzkich rad dialogu społecznego. W myśl noweli obecni i przyszli członkowie RDS podlegaliby obowiązkowi lustracji.

Dialog społeczny – zrównoważony rozwój – społeczna gospodarka rynkowa

Na początku przywołałem zapisy Konstytucji RP, ale też innych aktów prawnych, podkreślających, iż dialog społeczny jest gwarantem zrównoważonego rozwoju, a ten stanowi podstawę społecznej gospodarki rynkowej.

Zrównoważony rozwój na początku definiowany był przede wszystkim jako takie wykorzystanie zasobów naturalnych, by zapewnić korzystanie z nich także przyszłym



pokoleniom. Raport Światowej Komisji ds. Środowiska i Rozwoju z 1987 r. definiuje go, jako *taki rozwój, w którym potrzeby obecnego pokolenia mogą być zaspokojone bez umniejszania szans przyszłych pokoleń na ich zaspokojenie*. Z czasem pojęcie zostało jednak znacznie poszerzone. Dziś istotą zrównoważonego rozwoju jest wyrównanie trzech czynników – poszanowania środowiska, postępu społecznego i wzrostu gospodarczego w taki sposób, aby w owym wzroście uczestniczyły i z niego korzystały wszystkie grupy społeczne. Temu ma służyć polityka państwa, ale do tego ma prowadzić wolność działalności gospodarczej uwzględniającej także efektywny dialog społeczny.

Nic o nas, bez nas. *Nihil novi sine communi consensu*. Dokładnie – nic nowego bez zgody ogółu. To, co niekiedy w przeszłości było symbolem demokracji szlacheckiej, w dzisiejszym rozumieniu staje się podstawą działania na rzecz budowania dobrobytu wspólnoty w oparciu o podmiotowość wszystkich jej obywateli i ich partycypację. Z myślą o teraźniejszości, ale także o przyszłości.

Jacek Rybicki



CZĘŚĆ 2.

**Układy zbiorowe pracy
szansą na skuteczny dialog.**

Debata

Układy
zbiorowe
pracy

Układy zbiorowe pracy szansą na skuteczny dialog. Debata

12 kwietnia 2021 roku odbyła się jedna z debat organizowanych w ramach projektu *Dialog społeczny kluczem do rozwoju* dofinansowanego poprzez Norweski Mechanizm Finansowy 2014–2021 w ramach programu Dialog Społeczny – Godna Praca. Podczas pierwszej ocenialiśmy funkcjonowanie dialogu społecznego na różnych szczeblach w czasie rocznej pandemii (zapis w odrębnej publikacji). Finalnym „produktem” dialogu, poprzedzonym negocjacjami, są układy zbiorowe pracy zawierane zarówno na szczeblu zakładowym, jak i ponadzakładowym. Stąd temu tematowi poświęciliśmy drugą debatę, szczególnie że Polska niemal zamyka stawkę krajów europejskich pod względem procenta pracowników objętych układami zbiorowymi pracy. W dyskusji wzięli udział: przewodniczący Rady Ochrony Pracy poseł Janusz Śniadek, członek Europejskiego Komitetu EkonomicznoSpołecznego, do niedawna wiceminister w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej prof. Marcin Zieleniecki, okręgowy inspektor pracy Mariusz Pokrzywinski, ekspert Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” Sławomir Adamczyk, reprezentant związków zawodowych w Komitecie Rokowań Zbiorowych Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych oraz członek Prezydium Zarządu Regionu Gdańskiego NSZZ „S”, do niedawna przewodniczący Organizacji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” w Skanska SA – Zbigniew Kowalczyk. Debatę organizował i prowadził Jacek Rybicki.



Jacek Rybicki

JACEK RYBICKI: Celem negocjacji jest wypracowanie układu zbiorowego pracy, w którym nie chodzi o ustępstwa jednej ze stron, ale o poczucie, że wszystkim się to opłaca. Dla przykładu – pracodawca, który podnosi z 80 do 100 proc. płatności za L4 liczy na to, że chorzy pracownicy pójdą na zwolnienie, nie zarażą innych i może się to opłacać obu stronom.

Mówi się o układach zbiorowych pracy, że w całej Europie tendencja jest spadkowa. Mamy jednak liderów, i tak 99 proc. pracowników we Francji jest objętych układami zbiorowymi pracy, ponad 70 proc. w Portugalii, Hiszpanii, Niderlandach, Włoszech, Danii, Finlandii, Szwecji, a w Polsce, niestety, najwyżej 15 proc., co sytuuje nas na szarym końcu Europy. Za nami są tylko Litwa i Łotwa. Co ciekawe, w Niemczech przez ostatnie dwie dekady też spadło o 12 proc., ale i tak jest to na poziomie blisko 56 proc.

Dlaczego mówię o 70 procentach? 28 października został przedstawiony projekt dyrektywy KE, który zyskał rozgłos dzięki propozycji regulacji europejskiej płacy minimalnej, ale objął on także problemem wdrażania układów zbiorowych pracy, sugerując, że państwa, które mają poniżej 70 proc. pracowników objętych układami powinny zostać zobowiązane do wdrożenia planów naprawczych, oczywiście w konsultacji z partnerami społecznymi.

Podczas tego spotkania chciałbym, abyśmy porozmawiali zarówno o dobrych praktykach, które zawarte są w zakładowych i ponadzakładowych układach zbiorowych pracy, ale przede wszystkim żebyśmy odpowiedzieli sobie na kilka pytań. Zasadniczym jest, dlaczego Polska przez 30 ostatnich lat jest na końcu Europy, jeśli chodzi o liczbę pracowników objętych UZP i jak to zmienić.

Oprócz tego pojawia się wiele innych pytań, i tak:

Czy pracodawcy powinni mieć obowiązek tworzenia organizacji branżowych?

- Czy przywileje i zachęty dla pracodawców powinniśmy rekomendować jako środek zwiększający zainteresowanie zawieraniem UZP?
- Czy w UZP powinna być możliwość obniżania norm kodeksowych?
- Jak usprawnić tzw. generalizację UZP?
- Czy układy powinny obowiązywać tylko członków ZZ?
- Czy prawo do zawierania UZP powinny mieć dalej tylko związki zawodowe?



- Czy utrzymać obowiązek rejestracji UZP przez Państwową Inspekcję Pracy, czy wprowadzić jedynie obowiązek notyfikacji, czyli zgłoszenia?

PROF. MARCIN ZIELENIECKI: Bariery ograniczają praktykę zawierania UZP na trzech płaszczyznach.

Płaszczyzna podmiotowa to siła, a raczej słabość partnerów społecznych. Nie chodzi tylko o poziom liczebności związków zawodowych, ale też o stronę pracodawców. Jeżeli myślimy o wzmocnieniu mechanizmu generalizacji UZP, to nie można abstrahować od poziomu zrzeszania pracodawców.

Pewną przeszkodą są także obowiązujące regulacje dotyczące UZP. Mają już one swój wiek – wprowadzono je w 1994 r. Dawało to nadzieję nawiązania do tradycji z 1937 roku, do ustawy o układach zbiorowych pracy, która krótko obowiązywała. Dwa lata później wybuchła wojna, a po wojnie w PRL nie było warunków, aby takie układy zawierać w drodze rokowań, mimo formalnego obowiązywania ustawy z 1937 r. i formalnego obowiązywania przepisów o zawieraniu na poziomie ponadzakładowym, te akty nie miały charakteru autentycznego, ponieważ nie było autentyczności partnerów społecznych. Mankamenty tej regulacji z 1994 roku już były dyskutowane. Na początku lat 90. był wyższy poziom uzwiązkowienia niż teraz, była inna struktura gospodarki, mieliśmy duże zakłady z licznymi załogami, często odziedziczone z poprzedniego okresu, lepsze warunki do regulowania przy zastosowaniu metody układowej. Dzisiejsza struktura gospodarki jest inna, dominują mniejsze podmioty gospodarcze.

Trzecim ograniczeniem jest tradycja. Po 1994 r. w Polsce zaczęły działać podmioty z udziałem zagranicznym, czyli takie, które miały już okazję wcześniej funkcjonować w warunkach społecznej gospodarki rynkowej, tam była tradycja regulowania warunków pracy w drodze układowej. To też jest czynnik, który pozytywnie wpłynął na obraz praktyki regulowania warunków pracy w drodze UZP.

Dlaczego w innych krajach jest lepiej? W niektórych państwach zdecydowało o tym to, że mamy pracowników zrzeszonych w związkach zawodowych w stu albo w niewiele mniejszym odsetku. Również pracodawcy są zrzeszeni w swoich organizacjach. Dobrym przykładem jest Austria, gdzie mamy do czynienia z podwójną reprezentacją, obok organizacji związkowych działają też izby pracowników i pracodawców, do których przynależność jest niemalże powszechna.

W Niemczech również mamy wysoki poziom nasycenia UZP. Co prawda, ostatnio ten procent spadł, ale nadal jest wysoki. Wynika to przede wszystkim z tego – czego brakuje w naszym kraju – całe sektory objęte są układami ponadzakładowymi (jak mówią Niemcy – płaszczowymi). Inne są struktury reprezentacji pracowniczych i pracodawców. Na szczeblu zakładu pracy w Niemczech mamy do czynienia z tzw. *Mitbestimmung* (prawo do współdecydowania przy podejmowaniu decyzji), czyli udziałem w zarządzaniu przez tzw. rady zakładowe. Związki zawodowe na szczeblu zakładowym, działają niejako za pośrednictwem rad zakładowych.

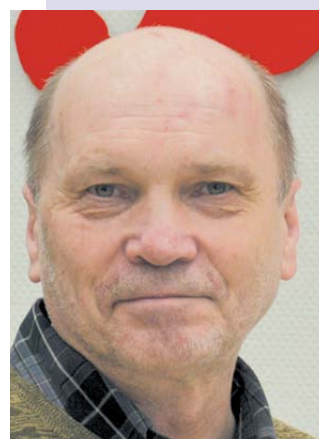
We Francji takim powodem dużej popularności UZP nie jest tak sztywna regulacja prawna dotycząca UZP jak w Polsce, ona jest elastyczna; nie mamy przepisów, które ograniczają pracodawcy możliwość czasowego związania się z określonymi obowiązkami. Chodzi o elastyczność zatrudnienia.

SŁAWOMIR ADAMCZYK: Od wielu lat reprezentuję polskie związki zawodowe w Komitecie Rokowań Zbiorowych EKZZ, dlatego też mam możliwość takiego *helicopter view*, popatrzenia z góry na pewne procesy. Dlaczego w jednych krajach UZP rozwijają się, a w innych nie? Ten podział biegnie po linii rzeki Łaby. Nawiązuje do tradycyjnego, jeszcze XVI-wiecznego podziału. Na tę część, która rozwijała się w kierunku kapitalizmu i na tę, która została gdzieś z tyłu. W zachodnich państwach UE poziom i jakość rokowań zbiorowych jest wyższa, ponieważ one wykorzystywały ten moment, kiedy zaraz po II wojnie światowej doszło do takiego niepisanego konsensusu pomiędzy pracą i kapitałem. Zaczęły tworzyć się struktury niekonfrontacyjnych relacji pomiędzy związkami zawodowymi i biznesem pod protektorem państwa. Głównym elementem budowania tych relacji były branżowe układy zbiorowe.

Ważny jest tu ten branżowy poziom odniesienia. Bo to jest najważniejszy poziom, na którym związki mogą skutecznie bronić interesów pracowniczych. Z całym sza-



Marcin Zieleniecki



Sławomir Adamczyk

cunkiem dla układów zbiorowych, które są zawierane dla poszczególnych zakładów pracy – one zawsze miały charakter dodatkowy, a podstawą są negocjacje branżowe. I na Zachodzie one się rozwinęły. Prawdą jest, że zaczyna i tutaj być problem, gdyż mamy do czynienia z trendem decentralizacji rokowań zbiorowych. Lecz inaczej to wygląda, jeżeli ta decentralizacja odbywa się z poziomu wysokiego, a inaczej to wygląda w Polsce czy krajach, gdzie ten wyższy poziom rokowań nie istnieje.

Dlaczego on nie istnieje? Powróćmy do roku 1994, punktem wyjścia było założenie, że UZP będą zawierane na poziomie zakładowym, była to decyzja polityczna. Tak naprawdę chodziło o to, żeby doprowadzić do rozbicia branżowego poziomu interesów. Regulacje dotyczące ponadzakładowych układów zbiorowych zostały doklejone do układów zakładowych. Zawsze ta część przepisów kodeksu pracy była traktowana po macoszemu. W tej chwili mamy w Polsce do czynienia z trzema(!) branżowymi UZP o charakterze ogólnokrajowym. To jest UZP dla górnictwa węgla brunatnego, dla pracowników przemysłu zbrojeniowego i lotniczego, i co ciekawe – dla pracowników parków narodowych. Kiedy w tej branży nastąpiły przekształcenia strukturalne, organ administracji państwowej nagle przestał być stroną. Udało się skłonić dyrektorów poszczególnych parków narodowych, żeby założyli organizację pracodawców. Nie jest to układ funkcjonujący w sferze biznesowej, ale został on zawarty z organizacją pracodawców.

Wróćmy jednak do poziomu europejskiego. Austria nie jest zbyt dobrym przykładem. Sam fakt przymusowej przynależności do izby łamie konwencję MOP nr 157 do wolności zrzeszania się, ale nikt Austrii nie zwraca na to uwagi. Dodam, że stąd się bierze wysoki poziom zasięgu UZP na Słowenii, która brała przykład z Austrii, ale to się zmienia.

Zwróćmy uwagę także na to, co się dzieje we Francji i w Niemczech. We Francji wykorzystywany jest szeroko instrument generalizacji branżowych UZP. Dzięki temu jest tak wysoki ich zasięg. W Niemczech jest taka, powiedzmy, nieoficjalna generalizacja. Mało kto wie, że branżowe UZP są w Niemczech zawierane dla członków związku, nie dla wszystkich pracowników, tak jak w Polsce. Następuje nieformalna generalizacja z uwagi na to, że pracodawcy zdają sobie sprawę, że jeżeli wprowadziliby różne standardy w zależności od tego, czy ktoś do związku zawodowego należy, czy nie, to za chwilę poziom uzwiązkowienia znacząco by się zwiększył. Ale to jest taka wstępna odpowiedź na to, czy UZP powinny być zawierane dla członków związku czy też dla tych, którzy do niego nie należą. Gdybyśmy UZP w Polsce zawierali tylko dla związkowców, odpowiedź pracodawców byłaby taka, jak w Niemczech.

W Europie Środkowo-Wschodniej mamy do czynienia z prawdziwą atrofią negocjacji zbiorowych, zwłaszcza jeśli chodzi o poziom negocjacji branżowych. Właściwie w żadnym państwie z naszego regionu nie udało się stworzyć systemu negocjacji branżowych. Wyjątkiem jest Rumunia. To ciekawy przykład, gdyż Rumunia liczbą pracowników jest zbliżona do Polski. Tam udało się stworzyć w miarę sensowny system negocjacji branżowych, który jednak został rozmontowany przez państwo przy udziale Międzynarodowego Funduszu Walutowego.

Problem mamy taki, że wszystkie systemy negocjacji branżowych na zachodzie tworzyły się w innych realiach. Możliwość odtworzenia tych realiów w państwach Europy Środkowo-Wschodniej, takich jak Polska w latach 90. właściwie nie mógł się udać. Wówczas dominował konsensus waszyngtoński, polegający na postawieniu na neoliberalizm w podejściu do rynku pracy. Elity polityczne, które budowały ten nowy system społeczno-polityczny nie chciały wzmacniać roli związków zawodowych, a doskonale zdawały sobie sprawę z tego, że jeżeli będzie się budować silne branżowe UZP, to będzie to też wzmacniało organizacje związkowe.

Sytuacja Polski jest bardziej dramatyczna, niż to zostało przedstawione. Zapoznałem się z ostatnimi badaniami profesora Łukasza Pisarczyka z UW. To jeden z niewielu naukowców zajmujących się prawem pracy, który na poważnie całościowo analizuje stan rokowań w Polsce. Według tych badań wynika, że niecałe 10 proc. pracowników podlega UZP. Układy branżowe natomiast obejmują obecnie nie więcej, niż 200 tysięcy pracowników. Jeszcze na początku obowiązywania regulacji kodeksowej, kiedy odtwarzały się stare układy branżowe z czasów komunistycznych, były próby negocjowania nowych układów zbiorowych. Wtedy ocenialiśmy, że obejmują one około miliona pracowników. Generalnie dominują układy zakładowe i to przeważnie

”

W tej chwili mamy w Polsce do czynienia z trzema UZP branżowymi o charakterze ogólnokrajowym. To jest UZP dla górnictwa węgla brunatnego, dla pracowników przemysłu zbrojeniowego i lotniczego, i co ciekawe – dla pracowników parków narodowych.





w spółkach z udziałem Skarbu Państwa, w dużych zakładach, a szczególnie ich zaęszczenie występuje właściwie tylko w dwóch regionach: na Śląsku i na Mazowszu.

Podstawowym problemem, który wynika ze wstępnych badań prof. Pisarczyka jest to, że wnoszą one niewielką wartość dodaną. Bo co jest celem UZP? Przyniesienie korzyści pracownikom. Okazuje się, że większość tych układów niewiele zmienia w stosunku do kodeksu pracy. To jest może asumpt do szukania odpowiedzi na pytanie, dlaczego związki zawodowe nie negocjują UZP?

JACEK RYBICKI: Dlaczego UZP ma obowiązywać nienależących do związku zawodowego, jeżeli jest wynegocjowany za związkowe pieniądze? Na zachodzie kodeksy pracy, jeżeli są, to są dużo bardziej ogólne niż w Polsce. Większość spraw jest odsyłanych do UZP, a nie do rozwiązań ustawowych. Stąd pracodawcy w Polsce mówią, że są skłonni pójść w układy branżowe, ale pod warunkiem, że będzie można zmniejszać uprawnienia kodeksowe.

SŁAWOMIR ADAMCZYK: Na to nie ma najmniejszych szans. Ich stosunek do negocjowania ponadzakładowych UZP o charakterze branżowym jest negatywny. W ramach Rady Dialogu Społecznego próbowaliśmy „sprzedać” pracodawcom propozycję, że jesteśmy otwarci na negocjowanie wszelkich form uelastycznienia zapisów kodeksu pracy, ale pod warunkiem, że będzie ono następować w ramach negocjacji w branżowych UZP, których formuła powinna być zmieniona tak, aby dotyczyły one całości danego sektora.

Odpowiedź ze strony pracodawców była negatywna. Mówili, że może lepiej to rozwiązywać w ramach układów zakładowych, a koncentrowanie się na układach zakładowych to duża pułapka dla związków zawodowych. Nie ma otwarcia ze strony organizacji pracodawców na negocjacje branżowe. Również dlatego, że mamy w Polsce coraz więcej organizacji pracodawców, ale wszystkie z nich, bez wyjątku, mają charakter organizacji lobbystycznych, mimo że większość ma w swoich statutach zapisane negocjowanie układów zbiorowych, żadna z tych organizacji nie przystąpiła do negocjowania układu zbiorowego, ani nie wyszła z taką inicjatywą.

Jeśli chodzi o korporacje ponadnarodowe nie jest prawdą, że one in gremio przynoszą własne pozytywne standardy dialogu społecznego. Wręcz przeciwnie. Z naszych badań, które przeprowadzaliśmy, wynika że większość korporacji ponadnarodowych zachowuje się w Polsce według reguły, która została już opisana przez socjologów: „skoro jesteś w Rzymie, to czyń jak Rzymianie czynią”. Tak św. Ambroży powiedział św. Augustynowi, kiedy ten go pytał, jak się ma zachowywać, jak się znajdzie w Rzymie. Skoro są w Polsce i w Polsce obowiązują takie, a nie inne swobodne reguły dotyczące układów zbiorowych pracy, a władza publiczna nie przejmuje się, czy dany pracodawca negocjuje układ zbiorowy czy nie, to my też nie będziemy tak postępować. Dotyczy to wielu korporacji, które na własnym podwórku

”

Niecałe 10 proc. pracowników podlega układom zbiorowym pracy. Układy branżowe natomiast obejmują obecnie nie więcej, niż 200 tysięcy pracowników.

są społecznie odpowiedzialne, negocjują ze związkami zawodowymi, a po przyjeździe do Polski ich podejście się zmienia. Skoro wszyscy tak robią, to my też tak będziemy robić.

JACEK RYBICKI: Zbigniew Kowalczyk negocjował układ w takiej ponadnarodowej korporacji, działającej w wielu krajach, czyli w Skanskiej SA.



Zbigniew Kowalczyk

ZBIGNIEW KOWALCZYK: Skanska SA w szczycie swojej działalności zatrudniała 90 tysięcy ludzi i działała na wszystkich kontynentach, natomiast ograniczyła swój zasięg po wydarzeniach z 11 września 2001 roku w Nowym Jorku. Wtedy rynek budowlany dramatycznie się załamał. Skanska nabyła GPRD w roku 2000. W tym czasie bezrobocie było w Polsce kilkunastoprocentowe, upadały zakłady i całe branże. Sytuacja pracowników i związków zawodowych była dramatyczna. W następnych latach też nie było dobrze. Ostatnie lata to czas kiedy odżywamy, gdyby nie pandemia, to byśmy trochę odetchnęli na rynku pracy. Można powiedzieć, że w końcu mamy rynek pracownika i możemy z pracodawcami z pozycji silniejszej niż przedtem prowadzić negocjacje.

Musimy pamiętać także o tym, że stosunek pracodawców na Zachodzie był inny przed powstaniem wolnego świata po naszej stronie niż po. Związkowcy mówią, że stosunek pracodawców i rządów zmienił się diametralnie po upadku żelaznej kurtyny. Przedtem, zarówno pracodawcy jak i rządy wpływały na to, żeby stosunek do pracowników w krajach zachodnich był łagodniejszy, lepszy, bo była jednak ta walka o dusze tutaj, na Wschodzie. Jak dawniej nasi związkowcy przyjeżdżali np. do Francji, to rozpisywały się o tym gazety, w pewnym momencie to zainteresowanie skończyło się. Dlatego, że pracodawcy przestali budować siłę związku zawodowego, bo przestało to być im potrzebne i zaczęli zbierać śmietankę. No i sytuacja pracowników na Zachodzie się pogarsza. W roku 2000, gdy Skanska nas kupiła, w Skandynawii było około 90 procent pracowników w związkach zawodowych, dzisiaj spada to już poniżej 70 procent. Jest to związane po pierwsze ze zmianą zawodów, a po drugie ze stosunkiem rządów i pracodawców do związków zawodowych.

Skanska miała problemy np. w Indiach, kiedy opinia publiczna w Szwecji zainteresowała się tym, że firmy szwedzkie wykorzystują niewolniczą pracę dzieci, tak jak było np. w przypadku Ikei, oraz pracę kobiet. Dopiero gdy zaprotestowała szwedzka opinia publiczna, firmy zmieniły swoje podejście i często wycofywały się z tych krajów, bo nie mogły funkcjonować na tak złym rynku, stosując lepsze standardy. Nie jest tak, że sytuacja w Polsce zmusiłaby firmę szwedzką do zmiany swojego podejścia, gdyby szwedzkie media tego nie nagłaśniały. Przykładem jest też Wielka Brytania, gdzie firma Skanska została oskarżona o wpisywanie na czarne listy związkowców. Posiedzenia Europejskiej Rady Pracowników w Skanskiej zawsze odbywały się w Sztokholmie. My zabiegaliśmy, aby też były one w Polsce, ponieważ w prasie brytyjskiej pojawiły się te złe informacje, bardzo szybko spotkanie odbyło się w Londynie, przy dużym nagłośnieniu i udziale związkowców brytyjskich. Następne spotkanie było w Warszawie. Więc był to wpływ opinii publicznej w Wielkiej Brytanii. Gdyby taka sytuacja zaistniała w Polsce, nikt by się tym nie przejął.

Kolejna kwestia dotyczy UZP. W Skandynawii nie ma kodeksu pracy i zasadniczo nie ma też innych regulacji dotyczących wynagrodzeń, urlopów itd. Wszystko to jest w branżowych układach zbiorowych pracy. Układ zbiorowy dla pracowników budownictwa w Szwecji liczy 190 stron, gdzie jest napisane wszystko to, co jest u nas m.in. w kodeksie pracy. Dla porównania, u nas UZP dla pracowników Skanskiej liczy 63 strony z załącznikami i wiele zapisów było powtórzonych z kodeksu pracy. Te zapisy się też przydają, bo gdy zmienia się kodeks pracy, to te zapisy w UZP zostają. Są zapisy dotyczące etatów dla członków związku, udostępnienia pomieszczeń dla działalności związkowej. Są tam też stawki wynagradzania, które jednak w pewnym momencie kodeks pracy prześcignął i musieliśmy je renegotjować.

Przychyliłbym się do zdania Marcina Zielenieckiego, że korporacje o innych tradycjach przyniosły jednak coś dobrego do Polski. Podam przykład Porozumienia na rzecz bezpieczeństwa pracy w budownictwie. Chodziło o program: Godna i bezpieczna praca na budowach Euro 2012. Porozumienie dla budownictwa powstało w roku 2010 i zawiązane zostało przez trzy, potem przez cztery duże firmy budowlane, obec-



”

W Skanskiej, jeszcze przed dyrektywą europejską, było porozumienie między związkami zawodowymi i zarządem na temat tzw. kodeksu postępowania. Zawierał on m.in. obowiązki wobec pracowników, np. niestosowania pracy niewolniczej czy przestrzegania wolności związkowej.

nie jest 14 wielkich firm budowlanych zatrudniających wielu podwykonawców. One zawiązały porozumienie, w którym określono podwyższone standardy BHP. Doszła do tego nasza inicjatywa pod nazwą Bezpieczne budowy Euro 2012. Firmy w to weszły i wtedy zaczęliśmy rozmawiać o dwóch rzeczach: o standardach BHP i o minimalnej stawce w budownictwie. Pojawiła się szansa, że cztery firmy przy udziale Związku Zawodowego „Budowlani” i „Solidarności”, wynegocjują ponadzakładowy układ zbiorowy dla pracowników w budownictwie. Dodam, że wielkie firmy budowlane zatrudniają około 7 proc. pracowników. Pozostałe 93 procent pracowników pracuje w drobnych przedsiębiorstwach lub są to samozatrudnieni. Duże firmy obroty mają duże, ale zatrudniają bezpośrednio stosunkowo niewielu pracowników. Rozmawialiśmy wówczas z głównym inspektorem pracy jak i z Ministerstwem Pracy i pojawiła się taka tendencja, że jak zawrzemy porozumienie pomiędzy związkami i tymi wiodącymi firmami budowlanymi, to takie porozumienie jako UZP minister mógłby generalizować na całą branżę budowlaną. Pracodawcy się momentalnie wycofali, jak pojawił się postulat minimalnej stawki. Natomiast porozumienie dla bezpieczeństwa w budownictwie funkcjonuje do dzisiaj, reguluje ono kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy. Przy czym te standardy są zdecydowanie wyższe i obowiązują także podwykonawców tych firm.

Skanska jako pierwsza firma w Wielkiej Brytanii zapowiedziała, że od swoich podwykonawców będzie wymagała stosowania tych podwyższonych standardów. Jeżeli nie będą się stosowali, to zostanie zerwana współpraca. Większość tych podwykonawców stwierdziła, że Skanska nie poradzi sobie bez nich i nie zareagowali na nową sytuację. Po określonym czasie Skanska zerwała współpracę z wykonawcami, którzy nie dostosowali się do wymogów. Skanska te wymogi wprowadziła także w innych krajach, w tym i w Polsce.

W Skanskiej, jeszcze przed dyrektywą europejską, było porozumienie między związkami zawodowymi i zarządem na temat tzw. kodeksu postępowania. Zawierał on m.in. obowiązki wobec pracowników, np. niestosowania pracy niewolniczej czy przestrzegania wolności związkowej. Po pewnym czasie zarząd firmy wydał Kodeks etyczny, który obejmował normy kodeksu postępowania i uzupełnił je o część dotyczącą zachowania w biznesie, kwestie ochrony środowiska. Z pozoru rzecz godna uwagi, ale Kodeks etyczny został przyjęty deklaracją jednostronną władz korporacji – tam nie było już związków zawodowych, nie było to porozumienie. Z takiej jednostronnej deklaracji zawsze można się wycofać lub coś zmienić, natomiast porozumienie trzeba negocjować.

Na koniec uwaga spoza branży budowlanej. Według mnie jest jeszcze czwarty ogólnokrajowy układ, czyli Karta nauczyciela. Obejmuje on największą liczbę pracowników. Tutaj widać wyraźną chęć pracodawców, aby ten układ omijać. Zakłada się spółki handlowe, które organizują szkoły, i szkoły te są wyłączane spod działania Karty nauczyciela. Mamy taki przykład w Gdańsku, gdy miasto buduje szkołę i oddaje ją do prowadzenia podmiotowi prywatnemu. I MEN, i kuratorium nie potrafią temu przeciwdziałać, a przecież sytuacja jest niezgodna z prawem. Jeżeli ta tendencja się upowszechni, pracownicy oświaty „wyjdą” spod Karty nauczyciela i ten największy układ zbiorowy pracy straci rację bytu.

JACEK RYBICKI: Państwowa Inspekcja Pracy ma najlepszą wiedzę, jeżeli chodzi o UZP, ponieważ je rejestruje.

MARIUSZ POKRZYWIŃSKI: Łącznie w województwie pomorskim od 26 listopada 1994 r do 31 grudnia 2020 r. zawarto i zarejestrowano 821 zakładowych UZP, liczba zawartych porozumień o stosowaniu ZUZP wynosiła 11 (aktualnie jest ich 5). Ogólna liczba pracodawców objęta ZUZP pozostaje na w miarę stałym, stabilnym poziomie – w roku 1996 było ich 393, w roku 2003 – 455, a w 2020 – 440.

W zakładowych UZP najczęściej pojawiają się rozwiązania podnoszące normy kodeksowe na rzecz pracowników. Do najczęściej występujących możemy zaliczyć zwiększenie odpisów na zakładowy fundusz socjalny, w tym na emerytów i rencistów lub zasilenie funduszu dodatkowymi środkami. Często podnoszone są też świadczenia dla osób odchodzących na emeryturę np. poprzez udzielanie całego urlopu wypoczynkowego, wypłacanie w całości ekwiwalentu pieniężnego, pomimo nieprzepracowanego



Mariusz Pokrzywinski

”

Spotykanymi w UZP rozwiązaniami są też zwiększony wymiar urlopu wypoczynkowego, ustalenie dodatkowego wynagrodzenia za pracę w święta, niedzielę, a także za pracę na drugiej i trzeciej zmianie, wprowadzanie tzw. świąt branżowych (udzielanie dnia wolnego lub wypłata dodatkowego wynagrodzenia) czy wprowadzenie wynagrodzenia za dyżur domowy.



Janusz Śniadek

wania całego roku kalendarzowego, dodatkowe świadczenia związane z deklaracją pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę, w związku z przejściem na emeryturę czy też przyznanie zwiększonych wobec norm kodeksowych odpraw emerytalno-rentowych.

Spotykanymi w UZP rozwiązaniami są też zwiększony wymiar urlopu wypoczynkowego, ustalenie dodatkowego wynagrodzenia za pracę w święta, niedzielę, a także za pracę na drugiej i trzeciej zmianie, wprowadzanie tzw. świąt branżowych (udzielanie dnia wolnego lub wypłata dodatkowego wynagrodzenia) czy wprowadzenie wynagrodzenia za dyżur domowy. Pakiety socjalne na wypadek zwolnień grupowych mają zwiększyć bezpieczeństwo zatrudnienia, a finansowanie dodatkowych szkoleń – podnieść poziom kwalifikacji pracowników. Coraz częstszym rozwiązaniem są propozycje niezwiązane bezpośrednio z miejscem pracy – zapewnienie pracownikom dostępu do usług sportowych, objęcie pracowników i ich rodzin dodatkowym ubezpieczeniem medycznym czy też zapewnienie pracownikom informacji o wolnych miejscach pracy.

Według mnie przyczyn braku powszechnej układowej regulacji stosunków pracy jest kilka. O niektórych już podczas debaty mówiono, jak np. niskie uzwiązkowienie – na poziomie ok. 10–11 procent liczby zatrudnionych, a także słaba reprezentacja związków zawodowych w sektorze prywatnym. Zróżnicowanie pozycji związków zawodowych w poszczególnych sektorach gospodarki: silna pozycja w sektorze publicznym, przedsiębiorstwach państwowych, spółek Skarbu Państwa, znikoma w przedsiębiorstwach prywatnych, zwłaszcza w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw. Pracodawcy są usztywnieni na zmiany, boją się związków zawodowych. Mam przykład z mojej pracy inspektorskiej z jednej z poważnych firm branży mięsnej, której właścicielem została spółdzielnia z Danii. Pierwszą decyzją nowych właścicieli było powstanie związków zawodowych, drugie – to wprowadzenie aneksami minimalnego wynagrodzenia. Są to przykłady pozytywnego wpływu zagranicznych korporacji.

Istniejący do 2001 r. stan prawny uczyniły w praktyce układy zbiorowe pracy nierozwiązywalnymi bez zgody związków zawodowych, są to tzw. klauzule wieczyste. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego uchylający w swych skutkach niezgodne z Konstytucją RP przepisy nie wpłynął na zmianę postawy pracodawców.

JACEK RYBICKI: Mimo wszystko po stronie pracowników te reprezentacje byłyby na tyle silne, żeby skutecznie reprezentować na poziomie branż stronę związkową, gorzej jest z pracodawcami. W jednej z firm jest układ zbiorowy pracy i jest tam zapis, że pracownicy, którzy wykorzystają w jednym roku cały urlop, mają dodatkowo kilka dni.

JANUSZ ŚNIADEK: Moje początki związkowe już nie w okresie konspiry to przełom lat 1989–1990. Zaczęło się negocjowanie układów zbiorowych. W pierwszym układzie zbiorowym, który zawieraliśmy w Stoczni Gdynia kopiowaliśmy wiele rozwiązań z kodeksu pracy. Wiele osób to krytykowało, ale czas pokazał, że z chwilą, kiedy władzę w Polsce objęły bardzo liberalne rządy, to te korzystne zapisy były z kodeksu pracy wykreślane, natomiast zapisy układowe pozostawały. Pamiętam, że były w Polsce okresy, kiedy trudno było zmusić pracodawcę do rocznych negocjacji podwyżek płac.

Padło tu pytanie, dlaczego nienależący do związku mogą korzystać z wynegocjowanych przez związek zapisów w UZP? Odpowiedź jest prosta: tak stanowi Konstytucja RP czy – w jej konsekwencji – ustawa o związkach zawodowych. Dobra wiadomość jest taka, że przynajmniej składki związkowe, przez które członkowie finansują działalność organizacji będą zwolnione z podatku.

Wszelkie zapisy gwarantujące określone prawa pracowników, które znajdują się w prawie pracy nie sprzyjają temu, żeby na poziomie zakładowym pracownicy wstępowali do związków.

Pewna barierę tworzy fakt, że w układach zbiorowych pracy można negocjować tylko rozwiązania korzystniejsze od tych zawartych w kodeksie pracy. Stąd niechęć pracodawców do negocjacji. Pan inspektor sugerował, że mogłyby się pojawić jakieś zachęty, ale pod warunkiem, że koszty będzie ponosić państwo. Były już takie przypadki, była taka możliwość, że pracodawcy, którzy zawarli z pracownikami porozumienia ograniczające zwolnienia pracowników, mogli odliczać sobie pewne koszty podatkowe,

jednak nie przynosiło to specjalnych skutków. Jeśli nie będzie jakichś konkretnych założeń dla pracodawców do zawierania UZP, to nie będzie wzrastać ich liczba.

Historycznie też te negocjacje są możliwe dopiero w wolnej Polsce. Ale te układy zbiorowe pracy są tylko w dużych przedsiębiorstwach i z silnymi związkami zawodowymi. W mniejszych zakładach, gdzie związek jest słaby, to jest zbyt wysoka poprzeczka. Wyjściem byłoby rzeczywiście wprowadzenie takich układów rozszerzonych na całą branżę. Na początku wieku próbowaliśmy takie rozwiązanie wprowadzić, żeby ułatwić zawieranie układów zbiorowych obejmującą jak największą liczbę ludzi. Dzisiaj taką drogę widzę tylko w takim mozolnym zwiększaniu uzwiązkowienia. Z całą pewnością uzyskanie dodatkowych uprawnień przez różne grupy pracowników będzie można przypisać „Solidarności”.

JACEK RYBICKI: Co panów zdaniem trzeba zrobić, żeby w Polsce było więcej UZP?

MARCIN ZIELENIECKI: Jestem pesymistą po naszej dyskusji. Takie drobne kroki, półśrodki nie wystarczą. Szkoda, że nie było przedstawiciela pracodawców. Póki co, UZP to dobrowolne porozumienie obu stron dialogu społecznego. Taka sytuacja, w jakiej jest dzisiaj regulacja układowa, to znaczy, że porozumienie jest aktem kapitulacji pracodawcy wobec związku zawodowego, czyli zawiera tylko postanowienia, które nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż rozwiązania kodeksowe, jest niedobra. Demonizujemy hasło posługiwania się klauzulami derogacyjnymi, natomiast z obawy przed politycznymi skutkami tracimy szansę, żeby realizować taką ideę, którą można kontrolować. Podam przykład. Kilka lat temu w trakcie kryzysu finansowego była kwestia nowelizacji przepisów kodeksu pracy i wprowadzenia możliwości przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy. Nikt nie był przeciwko, związkom zawodowym zależało na tym, aby ratować miejsca pracy, zagrożenie kryzysem było duże, z drugiej strony pracodawcy chcieli uelastycznienia przepisów o czasie pracy. Przepisy uległy zmianie, wprowadzono możliwość 12-miesięcznego układu rozliczeniowego albo w drodze układu zbiorowego pracy, albo w drodze porozumienia, również zawieranego ze związkami zawodowymi, obok układu. A gdy nie ma związku zawodowego, to w ogóle można negocjować takie porozumienie poza związkową reprezentacją.

Pewien optymizm można wiązać z inicjatywą Komisji Europejskiej, która zakłada wprowadzenie płacy minimalnej na poziomie europejskim. Dlatego, że jednym ze sposobów implementacji jest układ zbiorowy pracy. Nie jest to trudne od strony technicznej, bo jest to kwestia negocjacji płacy minimalnej, wokół których uda się zbudować jakąś regulację układową o charakterze branżowym, a nie zakładowym.

Doskonałym przykładem jest telepraca, straciliśmy szansę, żeby zaufać układom zbiorowym pracy. Porozumienie na szczeblu unijnym z 2002 roku i później u nas na szczeblu krajowym, ale nam nie wystarczą UZP, potrzebujemy ustawy. Pokazuje to brak zaufania, który tkwi w mentalności. Potrzebujemy ustawy, pewności, że pewne prawa zostały zapisane.

Obawiałbym się takiego łagodzenia rygorów związanych z rejestracją UZP, bo to one jednak budują zaufanie. Rejestracja układu przez organy państwa to dowód wagi tego dokumentu i gwarancja, że kiedy układ nie będzie realizowany, to strony będą mogły wychodzić z roszczeniami.

JACEK RYBICKI: Dlaczego nie ma decyzji o generalizacji układów?

MARCIN ZIELENIECKI: Nie ma układów, nie ma co generalizować, instrument generalizacji układu dotyczy de facto układów ponadzakładowych. Są też bariery natury proceduralnej. Jeżeli wymaga się tego, aby inicjatywa generalizacji układu należała do obu stron, wymaga porozumienia pomiędzy stroną związkową i pracodawców, to pośrednik w postaci państwa, minister pracy jest niepotrzebny. Jeżeli strony reprezentują określoną grupę pracowników, mogą same zdecydować, że układ może mieć szerokie zastosowanie.

Istnieje jeszcze jedna bariera, która nie dotyczy prawa. Mamy niski poziom uzwiązkowienia. Jeżeli nawet dochodzi do zawarcia UZP, to zawierany jest on przez

”

Pewien optymizm można wiązać z inicjatywą Komisji Europejskiej, która zakłada wprowadzenie płacy minimalnej na poziomie europejskim. Dlatego, że jednym ze sposobów implementacji jest układ zbiorowy pracy.

organizację, która nie reprezentuje zbyt wielu pracowników. Trudno więc wyobrazić sobie sytuację, w której ten UZP zostaje rozszerzony na pracowników, którzy nie są objęci taką regulacją.

Mamy jeszcze jedną barierę, która dotyczy układów ponadzakładowych. Obejmuje możliwości swoistego szantażu ze strony pracodawców, którzy nie chcą być objęci UZP. Jeśli organizacja pracodawców podejmie trud i przystąpi do rokowań nad zawarciem UZP, zawsze jest pod presją tych pracodawców, którzy są jej członkami, a którzy nie chcą takiego układu. Ciężko byłoby przy pomocy półśrodków spowodować, żeby nagle ta idea zdecentralizowanego stanowienia prawa pracy się upowszechniła.

JACEK RYBICKI: Czy „Solidarność” powinna opracować listę punktów, których realizacja wpłynęłaby na zwiększenie liczby ponadzakładowych UP? Taką listę do dyskusji.

SŁAWOMIR ADAMCZYK: Dla nas wyzwaniem jest to, aby starać się utrzymać na sensownym poziomie w ogóle układy zbiorowe pracy, nie mówiąc o układach branżowych, które moim zdaniem są podstawowym instrumentem budowania siły związku zawodowego. Nie załatwią tego nawet najlepsze układy zakładowe.

Istnieje projekt dyrektywy, którą przedstawiła Komisja Europejska i tak się składa, że jestem w samym sercu tej dyskusji związkowej w ramach EKZZ, mamy na świeżo informacje, jakie są poglądy poszczególnych rządów. Muszę z ogromnym bólem powiedzieć, a „Solidarność” tego nie ukrywa, że stanowisko polskiego rządu wobec dyrektywy Komisji Europejskiej wprowadzającej zasady kształtowania europejskiej płacy minimalnej i upowszechniającej związane z tym rokowania zbiorowe, napawa niepokojem. Polski rząd od samego początku kontestował ideę dyrektywy dotyczącej nie tylko płacy minimalnej, ale i promocji UZP. W swoim stanowisku, które polski rząd przedstawił na forum PE była taka informacja, że rozwój UZP nie mieści się w polskiej tradycji stosunków pracy. Kolejna kuriozalna informacja: polski rząd wspólnie z Maltą i Cyprzem (tanie bandery) chce wyłączyć marynarzy, w tym polskich marynarzy, spod tej dyrektywy. Nie wszystko, co przychodzi z Unii, jest złe, są dobre rozwiązania, a te rozwiązania, które proponuje się w projekcie dyrektywy mogą pomóc w rozwoju praktyki rokowań zbiorowych w Polsce.

Jest tam też propozycja zapisu, że przy zamówieniach publicznych trzeba będzie uwzględniać te przedsiębiorstwa, które mają UZP. Zamówienia publiczne to około 9 proc. polskiego PKB. Jeżeli tam jako jedno z kryteriów pojawi się istnienie UZP, to już będzie ważny impuls dla pracodawcy, aby zainteresował się negocjacją takiego układu. Na razie dobrze jest, że pracodawca musi zatrudniać na podstawie umowy o pracę.

We wszystkich uchwałach programowych naszego Związku zawsze ponawia się zapis o popieraniu UZP, ale niestety, w ślad za tym nie poszły konkretne rozwiązania. Nie mamy jeszcze branżowego poziomu UZP. Są też takie demokracje, gdzie jest podobna sytuacja, np. Japonia. Tam nie ma branżowego poziomu UZP. System stosunków po drugiej wojnie światowej był budowany na wzór amerykańskiego. Ale japońskie centrale związkowe mają praktykę *Shunto* (wiosenna ofensywa), koordynacji postulatów płacowych realizowanych w zakładowych układach zbiorowych pracy. Ta koordynacja zaczyna się od ponadsektorowej centrali, gdzie ustala się pewne priorytety, później to schodzi na dół, do związków branżowych. My, jako związki, jesteśmy za bardzo zapatrzeni na negocjacje z rządem, a nie z pracodawcami. Tak samo pracodawcy też chętnie negocjują, ale z rządem.

Mamy w Polsce już sześć organizacji pracodawców w Radzie Dialogu Społecznego, nie mówiąc o organizacjach branżowych, a mamy zero negocjacji o ponadzakładowe układy zbiorowe pracy.

Związki zawodowe mają żądać od pracodawców negocjacji branżowych UZP. Wiem, jaka będzie odpowiedź. Druga strona nie może odmówić negocjacji, a jeżeli odmówi, to uzasadni, że nie są reprezentatywni dla danej branży. To dlaczego wypowiadacie się w imieniu całej branży? Trzeba stosować zasadę *Name and shame* (nazwać po imieniu i zawstydzić). Trzeba zmusić pracodawców do zadeklarowania, czy są reprezentatywni, czy nie.

”

Istnieje jeszcze jedna bariera, która nie dotyczy prawa. Mamy niski poziom uzwiązkowienia. Jeżeli nawet dochodzi do zawarcia UZP, to zawierany jest on przez organizację, która nie reprezentuje zbyt wielu pracowników. Trudno więc wyobrazić sobie sytuację, w której ten UZP zostaje rozszerzony na pracowników, którzy nie są objęci taką regulacją.



Warto wprowadzać nowe niekontrowersyjne tematy negocjacyjne, takie, które są wyzwaniem dla pracodawców i dla związków zawodowych, jak zagrożenia psychospołeczne, szkolenia, europejski filar praw socjalnych, cyfryzacja. Polska jest na jednym z ostatnich miejsc, jeśli chodzi o szkolenia ustawiczne dorosłych. Można by to ujmować w ponadzakładowych układach zbiorowych pracy. Można by było wprowadzać tematy szkoleniowe specyficzne dla danej branży. To mógłby być impuls do negocjacji branżowych.

Nie jestem jednak optymistą, żadna opcja polityczna, która była do tej pory u władzy nie wspierała UZP, szczególnie branżowych. Opcja neoliberalna nie wspierała w ogóle układów zbiorowych pracy. Obecnie rządząca opcja ma wizję państwa etatystycznego, czyli nie może być zbyt dużej autonomii różnych środowisk społecznych. Trudno więc oczekiwać poparcia.

Trzeba wrócić do organizowania, żeby jak najwięcej ludzi należało do związku, zwłaszcza w nowych sektorach, w gospodarce platformowej, w tych obszarach, gdzie mamy zatrudnienie prekaryjne, my tych ludzi reprezentujemy. Wchodzić w nowe formy zatrudnienia, zrzeszać samozatrudnionych, ekonomicznie zależnych. Jako związek zawodowy musimy zmienić paradygmat swojego działania, czyli odejść od nieustannego napierania na państwo, musimy kłaść nacisk na pracodawców.

JACEK RYBICKI: Państwo musi działać na rzecz dialogu, nie zawsze tak jest, choćby przykład opinii rządu ogłoszonej w sprawie dyrektywy. Jest to tym bardziej dziwne, bo ten rząd pod względem płacy minimalnej dyrektywę spełnia.

JANUSZ ŚNIADEK: W dyskusji wyszedł jeden element, że wyjmowanie niektórych gwarancji, zabezpieczeń z prawa pracy do układów zbiorowych dawałoby argumenty związkowi zawodowemu.

Taki stary pomysł, aby wykorzystywać instytucje dialogu społecznego, utworzyć ileś zespołów branżowych i przypisać im kompetencje wynegocjowania układów zbiorowych, które w pewnym momencie zostaną uogólnione na całą branżę. Z chwilą rozpoczęcia tych negocjacji wystąpić z zaproszeniem do wszystkich pracodawców danej branży. O ile zignorują uczestnictwo w tych negocjacjach, to ponad ich głowami zostanie zawarty dokument, który będzie obowiązywał.

Układy nie są celem samym w sobie, ale są po to, aby zwiększyć dobrostan pracowników.

ZBIGNIEW KOWALCZYK: Ja jestem optymistą, jeśli chodzi o zawieranie układów zbiorowych pracy. Układ w Skanskiej idzie dalej niż prawo pracy, my mamy lepsze warunki niż inni z zewnątrz. Skutkowało tym, że firma miała coraz mniejszą chęć płacić naszym pracownikom i zaczęła zatrudniać ludzi z zewnątrz. Zatrudnieni u nas

”

Trzeba wrócić do organizowania, żeby jak najwięcej ludzi należało do związku, zwłaszcza w nowych sektorach, w gospodarce platformowej, w tych obszarach, gdzie mamy zatrudnienie prekaryjne, my tych ludzi reprezentujemy. Wchodzić w nowe formy zatrudnienia, zrzeszać samozatrudnionych, ekonomicznie zależnych.



mieli 20 zł, a na rynku można było znaleźć pracownika za 5 zł. Poszło to w kierunku podwykonawstwa. Teraz już sytuacja się zmieniła. Pojawił się rynek pracownika i firmy chcąc znaleźć dobrych ludzi muszą im coś oferować. Jest jedno zjawisko negatywne: im pracownikom jest lepiej, tym mniej zapisują się do związków zawodowych. Po co ja mam iść do związku, jak i tak mam to samo, po co płacić składkę? Zarobki wzrosły, to większa jest składka związkowa. Była taka śmieszna sytuacja, gdy ludzie zaczęli mówić, że płacą dużą składkę związkową, to ja mówię: to macie załatwione, idę do kierownika i wracacie na starą stawkę.

JACEK RYBICKI: Na podstawie dyskusji można wskazać kilka poziomów wspierania i promowania układów zbiorowych pracy.

1. Na pewno trzeba pokazywać pozytywne praktyki, zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawców, które można zawrzeć w UZP. Takich pozytywnych praktyk jest sporo. UZP to nie tylko polepszenie sytuacji pracownika, to też komfort dla pracodawcy.
2. Trzeba pracować nad rozwiązaniami prawnymi, które uporządkują obecny stan. To, co mamy, to rozwiązania sprzed trzech dekad, teraz sytuacja jest inna. Trzeba pracować nad zachętami dla pracodawców, jak i pewnym uporządkowaniem kwestii organizacji. To po tej stronie jest główny hamulec, jeżeli chodzi o branżowe UZP.
3. Wsparciem może być także dyrektywa europejska nt. płacy minimalnej, która niejako przy okazji zobowiąże rządy państw członkowskich, w których mniej niż 70 procent pracowników objętych jest UZP, do wyznaczenia „ścieżki” dojścia do tego poziomu.
4. Wreszcie trzeba wrócić do dyskusji o możliwości wyznaczenia przez struktury związkowe tzw. delegata związkowego, który w imieniu załogi negocjuje UZP.
5. Trzeba także, aby klimat sprzyjający rokowaniom zbiorowym tworzyły media. Powinny odgrywać ogromną rolę promocyjną, pokazując przykłady pozytywne, ale także piętnując przykłady złe.
6. W dalszym ciągu wydaje się, że nie do rozwiązania jest problem, kogo powinny obejmować układy zbiorowe pracy i czy powinny móc zawierać rozwiązania obniżające normy kodeksowe. To tematy do dalszej dyskusji.

”

Trzeba wrócić do organizowania, żeby jak najwięcej ludzi należało do związku, zwłaszcza w nowych sektorach, w gospodarce platformowej, w tych obszarach, gdzie mamy zatrudnienie prekaryjne, my tych ludzi reprezentujemy. Wchodzić w nowe formy zatrudnienia, zrzeszać samozatrudnionych, ekonomicznie zależnych.



CZĘŚĆ 3.

Instytucje dialogu społecznego. Debata

instytucje
dialogu
społecznego

Instytucje dialogu społecznego. Debata

24 maja 2021 roku odbyła się kolejna debata organizowana w ramach projektu pt. Dialog społeczny kluczem do rozwoju dofinansowanego poprzez Norweski Mechanizm Finansowy 2014–2021 w ramach programu Dialog Społeczny – Godna Praca. Tym razem uczestnicy próbowali odpowiedzieć na pytanie o kondycję instytucjonalnego dialogu społecznego. W dyskusji wzięli udział: Marlena Małąg, minister rodziny i polityki społecznej, Katarzyna Łażewska-Hrycko, główna inspektor pracy, Janusz Śniadek, przewodniczący Rady Ochrony Pracy, Ireneusz Karaśkiewicz, przewodniczący Związku Pracodawców FORUM OKRĘTOWE, Jarosław Lange, reprezentujący NSZZ „Solidarność” w Radzie Dialogu Społecznego, Krzysztof Dośła, przewodniczący Zarządu Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”, członek WRDS, prof. Marcin Zieleniecki, członek Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego. Moderatorem dyskusji, był Jacek Rybicki, ekspert ds. dialogu społecznego, a przysłuchiwali się jej pracownicy ministerstwa rodziny i polityki społecznej.



Jacek Rybicki

JACEK RYBICKI: Dialog instytucjonalny w Polsce rozpoczął się w 2001 roku ustawą o Trójstronnej Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych, zwaną skróto-wo Komisją Trójstronną. Oceniając po latach funkcjonowanie Komisji Trójstronnej wydaje się, że poniosła ona porażkę. Były wprowadzone próby paktów społecznych w 2006 i 2007 roku. Były w jej ramach także dyskusje w 2011 roku, ale właśnie ówczesny kryzys pokazał, że przewaga jednej ze stron i niedotrzymywanie, niestety, umów zawieranych w Komisji Trójstronnej, dialog instytucjonalny w Polsce skutecznie torpeduje. W pewnym momencie NSZZ „Solidarność” zniechęcona jałowością Komisji Trójstronnej na szczeblu krajowym i wojewódzkich komisji dialogu społecznego, wystąpiła z tych instytucji i zaproponowała ustawę o radach dialogu społecznego, która ostatecznie została przyjęta w sierpniu 2015 roku. Ta ustawa wiele rzeczy zmieniła. Rada Dialogu Społecznego powstała pod patronatem prezydenta, co symbolizuje, że to właśnie prezydent powołuje i odwołuje jej członków. Wprowadziła też nowe uprawnienia dla rady dialogu. Ustawa w pierwszym paragrafie stawia także ważne cele przed RDS, ale czy temu towarzyszą odpowiednie uprawnienia?

Dialog społeczny w założeniach skupia się na trzech poziomach: informacji, konsultacji (opinii) i negocjacji. Rada dialogu społecznego zarówno na szczeblu krajowym, jak i wojewódzkim ma przede wszystkim rolę opiniotwórczą. Artykuł 15 ustawy daje wprowadzić możliwość negocjacji i zawierania przez pracowników i pracodawców ponadzakładowych układów zbiorowych pracy, ale jak do tej pory żaden ponadzakładowy układ zbiorowy pracy nie został zawarty na podstawie tego artykułu. Oczywiście, mamy wprowadzenie równoprawności, możliwość inicjowania wysłuchań publicznych, sprawozdań sejmowych, rotację przewodniczących. RDS ma także własny budżet, choć skromny, ale jednak. To wszystko mamy, ale czy to w praktyce wystarczy do realizacji celów dialogu instytucjonalnego? Dlaczego po 30 latach transformacji ocena dialogu społecznego przez partnerów nie jest najlepsza, nawet w ramach tej ustawy, która funkcjonuje. Czy jest to problem odpowiedniej reprezentatywności, czy może braku kultury dialogu opartej na wzajemnym zaufaniu? Niestety, w Polsce, poziom zaufania, nawet w relacjach międzyludzkich jest jednym z najniższych w Europie, co wprost, moim zdaniem, przekłada się na słabość dialogu społecznego. Problemem może być również swoiste ubezwłasnowolnienie instytucji dialogu w przypadku braku kompromisu między reprezentantami pracodawców i pracowników. Wreszcie brakuje też postulowanego przez „Solidarność” rzecznika Dialogu Społecznego, który by czuwał nad dialogiem społecznym. Dialog nie musi być łatwy, ale musi być dialogiem opartym na argumentach.

MARLENA MAŁĄG: Dialog społeczny jest niezwykle ważny, choć nie jest łatwy. Jest wiele pozytywnych przykładów, które dzięki dialogowi społecznemu udało się wy-



pracować. Tak, dialog społeczny nie musi być prosty, ale daje możliwość zajęcia się konkretnym tematem i rozwiązaniem tego tematu, nawet w wyniku bardzo gorących dyskusji, ale na argumenty. Jednym z takich przykładów jest stały wzrost minimalnego wynagrodzenia w Polsce i konkretne zmiany, które rok po roku następowały, jak na przykład to, że wysługa lat nie wchodzi do minimalnego wynagrodzenia. Kiedy budujemy państwo oparte na dialogu strony społecznej, strony pracodawców i strony rządowej to jesteśmy w stanie wypracować dobre rzeczy dla Polski. Dowodem jest ostatni trudny rok, kiedy były wprowadzane przepisy ustaw covidowych, które z jednej strony wprowadzały pewne ograniczenia i utrudnienia związane z sytuacją pracowników, żeby nie doprowadzać do zwolnień i niwelować negatywne skutki pandemii koronawirusa w firmach. To dzięki temu dialogowi społecznemu wypracowaliśmy związane z sytuacją na rynku pracy rozwiązania razem z „Solidarnością”. I nie były to wcale łatwe rozmowy, musieliśmy się gdzieś spotkać w połowie drogi, aby rozwiązania wprowadzić. Dzięki temu sytuacja na rynku pracy jest stabilna. Stopa bezrobocia jest najniższa w Europie, a z danych GUS widać, że bezrobocie w Polsce nadal spada. Dzięki wspólnej rozmowie z „Solidarnością” i wspólnym działaniom z panem prezydentem Andrzejem Dudą, udało się wprowadzić ustawę o dodatku solidarnościowym. Przypomnę – te osoby, które traciły pracę, przez trzy miesiące uzyskiwały dodatkowe świadczenie. Kolejne rozmowy na forum Rady Dialogu Społecznego toczyły się wokół Krajowego Planu Odbudowy i Polskiego Ładu. Rozmowy pomiędzy partnerami społecznymi są potrzebne, aby nowe rozwiązania służyły Polsce, polskim rodzinom i Polakom.

Pewnie usłyszymy dziś, co należałoby zmienić, aby ten dialog był jak najbardziej owocny i skuteczny. Zarówno w Radzie Dialogu Społecznego, jak i wojewódzkich radach dialogu. Myślę, że to spotkanie jest bardzo potrzebne, aby po tym trudnym okresie, z jakiego powoli wychodzimy, zrobić podsumowanie i wyznaczyć ewentualne zmiany w przepisach prawnych, które należałoby wprowadzać. Ustawę o dialogu społecznym powinniśmy co jakiś czas analizować, aby określić potencjalne mankamenty i wyznaczyć kierunki działania. Dlatego chcemy o wszystkich ważnych rzeczach rozmawiać na tym forum. Rozmawialiśmy na przykład o pełnym oskładkowaniu umów zleceń, co jest bardzo potrzebne, dla bezpieczeństwa i stabilizacji rynku pracy i systemu emerytalnego. Myślę, że ustawa ta będzie niedługo procedowana i przeprowadzona zostanie szeroka konsultacja społeczna w tym zakresie.

JACEK RYBICKI: Pani Katarzyna Łażewska-Hrycko, obecnie główna inspektor pracy, w przeszłości funkcjonowała w Radzie Dialogu Społecznego. Jak, zdaniem pani minister, poprawić dialog instytucjonalny w Polsce?

KATARZYNA ŁAŻEWSKA-HRYCKO: Bez względu na to jak on wygląda i jaka jest jego kondycja w dniu dzisiejszym, to po pięciu latach pracy jako dyrektor Biura Rady Dialogu Społecznego mogę stwierdzić, że ten dialog jest niezwykle potrzebny. Rada Dialogu Społecznego jest miejscem, gdzie dialog w formie instytucjonalnej ma możliwość funkcjonowania w bezpiecznych warunkach. Na pewno jednym z filarów dialogu społecznego jest kwestia zaufania partnerów do siebie.

To zaufanie musi wiązać się z wzajemnym szacunkiem. I to trzeba budować przez lata, poprzez wypracowywanie relacji opartych także na relacjach osobistych. Z moich obserwacji wynika, że im bardziej liderzy organizacji, które wchodziły w skład RDS byli ze sobą zaprzyjaźnieni, tym ten dialog był bardziej konstruktywny, nawet jeżeli nie zawsze postulaty i wypracowywanie wspólnych poglądów było możliwe ze względu na interesy danej organizacji.

Aby dialog był bardziej efektywny, należy niewątpliwie wzmocnić jego instytucje. Moim zdaniem natomiast, nie jest konieczne poszerzanie kompetencji Rady. Do realizacji celów, które Rada ma zawarte w ustawie, narzędzia, którymi dysponuje są wystarczające. Co więcej, część z nich do tej pory nie była wykorzystana ani razu. Co pokazuje, że potencjał ustawy jest zdecydowanie większy, chociażby kwestia wysłuchania publicznego czy wystąpienia z zapytaniem do prezesa Sądu Najwyższego. Kompetencje przyznane Radzie Dialogu Społecznego wykraczają poza to spektrum, które jest teraz wykorzystywane i niosą one ze sobą ogromny potencjał. Choćby kwestia zawierania ponadzakładowych układów zbiorowych pracy, która przez RDS nie



Mariena Małąg



Katarzyna Łażewska-Hrycko

jest wykorzystywana. Oczywiście, brakuje tego, o co „Solidarność” wnosi od dawna, a mianowicie całkowitej niezależności tej instytucji i odpowiedniego budżetu umożliwiającego zatrudnienie ekspertów.

Ważnym elementem jest zaplecze organizacyjno-techniczne. Dla obsługi Rady Dialogu Społecznego nie wystarczy biuro dysponujące trzema pracownikami, nawet jeśli korzystają ze wsparcia pracowników i dyrektora Centrum Dialogu Społecznego. Istotne jest więc stworzenie takiej instytucji, która będzie miała dostateczne zaplecze organizacyjne i eksperckie, żeby skutecznie analizować projekty legislacyjne i wesprzeć w tym zakresie organizacje partnerów społecznych. Oczywiście, w efektywnym dialogu społecznym ważną rolę odgrywa potencjał partnerów społecznych. Im jest on wyższy, tym wyższa jest jakość dialogu społecznego. Ten potencjał powinien być oparty także na wiedzy eksperckiej. Aby wypracowywać jakieś rozwiązania, potrzebna jest orientacja w realiach rynku pracy, w realiach gospodarczych, konkretna fachowa wiedza. Im większy jest potencjał partnerów społecznych, tym większe ich możliwości negocjacyjne ze strony rządową. Nie są oni wówczas tylko biernymi uczestnikami dialogu społecznego, ale mogą inicjować różne przedsięwzięcia i proponować konkretne rozwiązania.

Rada Dialogu Społecznego, co prawda, nie ma możliwości wnioskowania o pełną inicjatywę legislacyjną, natomiast ma quasi inicjatywę legislacyjną, ale to wymaga merytorycznego przygotowania. W zakresie potencjału niewątpliwie mamy dużą dysproporcję między organizacjami pracowników i organizacjami pracodawców.

Kolejna kwestia związana jest z kadencyjnością przewodniczących RDS. Z jednej strony jest ona elementem, który został wywalczony w ramach nowelizacji ustawy i ma swoje plusy – nie tylko strona rządowa przewodzi Radzie. Okazuje się, że ma ona jednak także swoje minusy. Część liderów organizacji jest skoncentrowana w dużej mierze na – co jest naturalne i trudne do uniknięcia – realizowaniu zamierzeń danej organizacji. Wtedy ten wspólny interes w postaci interesu związanego z realizacją zadań RDS jest trochę w cieniu. To może być trudne do połączenia – jednocześnie jest się liderem organizacji, a z drugiej strony przewodniczy Radzie Dialogu Społecznego. Ponadto kadencyjność trwa jeden rok, a plany poszczególnych liderów zakładają dużo dłuższą perspektywę czasową. W momencie, kiedy uda się wypracować pewien model współpracy, to mija rok i musimy się mierzyć z nowym liderem. Niemniej chcę podkreślić, że takie miejsce, gdzie się ścierają różne poglądy, gdzie jest możliwość ich prezentacji, nawet z założeniem, że nie zawsze dochodzi do wypracowania konsensusu jest niezwykle cenne. Szczególnie w procesie stanowienia i stosowania prawa. Patrząc z perspektywy głównego inspektora pracy, Rada Dialogu Społecznego a szczególnie zespół prawa pracy jest niezwykle cenny w zakresie poznawania opinii i rekomendacji, jakie mają organizacje pracowników, jak i pracodawców. Łatwiej jest nam później w praktyce to prawo stosować.

JACEK RYBICKI: Jednym z tych mankamentów, a może właśnie plusów funkcjonowania Rady Dialogu jest zasada zgody, konsensusu. Czy jednak nie powoduje to w praktyce ubezwłasnowolnienia, a jednocześnie uwolnienia od odpowiedzialności. W gruncie rzeczy i przedstawiciele związków zawodowych i pracodawców wiedzą, że jeżeli nie uzgodnią np. wysokości płacy minimalnej, to zrobi to rząd, oczywiście posługując się rozwiązaniami ustawowymi.

JAROSŁAW LANGE: Na początku trzy stwierdzenia – po pierwsze – wszyscy uczymy się dialogu społecznego. Ta nauka – biorąc pod uwagę sytuację, jaką mamy na rynku pracy czy w gospodarce – jest permanentna. Po drugie – podejmowana już tutaj kwestia niezależności RDS. Niezależność pojawia się w różnych obszarach – organizacyjnym, instytucjonalnym, też w wymiarze finansowym. Trzecia rzecz to kwestia równości partnerów. Jak spoglądamy na tę równość, z perspektywy zapisów ustawowych, to wydaje się, że ona rzeczywiście jest realizowana na dość dobrym poziomie. Chociażby kwestia desygnowania osób, które uczestniczą w Radzie Dialogu Społecznego. Teraz podejmuje taką decyzję prezydent. W poprzedniej ustawie o Komisji Trójstronnej to funkcjonowało inaczej. Czy w RDS da się skutecznie szukać kompromisu? W roku 2015, kiedy „Solidarność” i dwie pozostałe centrale związkowe zrezygnowały z formuły Komisji Trójstronnej, została przyjęta ustawa o radach dia-

”

Aby wypracowywać jakieś rozwiązania, potrzebna jest orientacja w realiach rynku pracy, w realiach gospodarczych, konkretna fachowa wiedza. Im większy jest potencjał partnerów społecznych, tym większe ich możliwości negocjacyjne ze strony rządową. Nie są oni wówczas tylko biernymi uczestnikami dialogu społecznego, ale mogą inicjować różne przedsięwzięcia i proponować konkretne rozwiązania.



logu. Kiedy po raz pierwszy odbyło się jej posiedzenie, zobaczyłem te same osoby, które funkcjonowały jeszcze dwa lata temu w Komisji Trójstronnej. Proszę jednak sobie wyobrazić, że 7 kwietnia 2016 roku, czyli w chwilę później, kiedy zafunkcjonowaliśmy jako Rada Dialogu Społecznego, udało się porozumieć uzgodnić i przyjąć uchwałę pomiędzy stroną pracodawców i stroną związków zawodowych dotyczącą płacy minimalnej. To zdarzyło się po raz pierwszy. Na początku, kiedy pojawiła się Rada Dialogu Społecznego, okazało się, że współpraca i szukanie kompromisu jest możliwe. Mimo że każdy, jak do tej pory, reprezentował zupełnie inne interesy. Pani minister zwróciła na to uwagę, że nawet w części nie wykorzystujemy możliwości tych zapisów, które są dzisiaj obowiązujące. Jest jeszcze druga strona medalu, to skłonność partnerów do szukania kompromisu i do stworzenia dobrego dialogu, w dobrym stylu. Tego nie da się ustawowo zapisać.

JACEK RYBICKI: Profesor Marcin Zieleniecki był jednym z autorów projektu o Radzie Dialogu Społecznego, który wszedł w życie w 2015 roku. Jak ten projekt zafunkcjonował w praktyce? Czy z dzisiejszej perspektywy, po doświadczeniu ministerialnym, coś trzeba zmienić, żeby dialog funkcjonował lepiej?

MARCIN ZIELENIECKI: Warto na dialog społeczny na szczeblu trójstronnym, centralnym, patrzeć z perspektywy roku 2015. To jest punkt wyjścia. Sytuacja, która spowodowała konieczność wprowadzenia nowej regulacji wpłynęła w dużym stopniu na kształt rozwiązań, które w ostateczności znalazły się w ustawie o radzie dialogu społecznego. Sądzę, że 2015 rok to to moment, w którym ten dialog się nie toczył, organizacje związkowe, m.in. „Solidarność”, zawiesiły swój udział w ówczesnej Komisji Trójstronnej. Rozpoczęło się pilne poszukiwanie takich rozwiązań, które ten dialog przywrócić do życia.

Rzeczywiście, brałem udział w pracach zespołu eksperckiego, który przygotował projekt ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i te rozwiązania, które w ostateczności znalazły się, to jest tylko część pomysłów, które mieliśmy. Gdybym miał oceniać te sześć lat, które mijają od uchwalenia ustawy, to mam wrażenie, że możemy dostrzec pewne niedostatki wynikające z faktu nieuwzględnienia w tym projekcie, a później w ustawie dwóch rozwiązań. Już moi przedmówcy o tych rozwiązaniach wspominali. To przede wszystkim rozwiązania, które nie dały zapewnienia trzem stronom tego dialogu równorzędności w dwóch obszarach: w płaszczyźnie organizacyjnej czy też instytucjonalnej i w płaszczyźnie kompetencyjnej. Niestety, ale tych elementów zabrakło w ustawie. Zabrakło rzecznika dialogu społecznego i pomysłu na to, aby dialog społeczny toczył się w instytucji całkowicie niezależnej.

Dzisiaj Rada Dialogu Społecznego jest usytuowana formalnie u jednej ze stron prowadzących ten dialog. To znaczy przy ministrze właściwym dla zagadnień związanych z pracą, czyli obecnie ministrze rozwoju i pracy. To nie jest sytuacja, która zapewnia wszystkim stronom takie same prawa i możliwości. W związku z tym zależało nam na tym, aby powołać taką instytucję, która byłaby oderwana od wszystkich stron dialogu. Taką rolę miał pełnić rzecznik dialogu.

Natomiast wydaje mi się, że ważniejszym może nawet elementem jest strona kompetencyjna. Dotychczasowa dyskusja pokazuje, że wśród tych różnych kompetencji, jakie posiada RDS, są kompetencje mające różną wagę. Zgadzam się z tym, że RDS z większości swoich kompetencji nie korzysta. Mam na myśli np. inicjatywę ustawodawczą, czy możliwości zwoływania wysłuchań publicznych nad jakimś projektem ustawy.

Niewykorzystana jest też kompetencja występowania z zapytaniem do Sądu Najwyższego w sprawach budzących wątpliwości w orzecznictwie, nie mówiąc o kompetencji zawierania ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. Swoją drogą uważam, że jest to przepis martwy. Układy zbiorowe w ramach RDS nie będą zawierane, chyba że będzie większy stopień sformalizowania procedury zawierania układów w ramach RDS w porównaniu z procedurami ogólnymi zapisanymi w kodeksie pracy. Chyba, żeby wykorzystać Radę do tego, aby zawierać układy ponadzakładowe z opcją rozszerzenia ich zakresu podmiotowego, czyli z jakąś opcją generalizacji. Natomiast w sferze kompetencyjnej, gdy pracowaliśmy nad projektem ustawy, chciałem, aby w tych sprawach, które są najistotniejsze z punktu widzenia polityki społecznej czy



Jarosław Lange



Marcin Zieleniecki

gospodarczej – waloryzacja świadczeń emerytalno-rentowych, ustalanie minimalnego wynagrodzenia, świadczenia rodzinne, weryfikacja kryteriów dochodowych w rozumieniu ustawy o pomocy społecznej, czy w rozumieniu ustawy o świadczeniach rodzinnych, Rada Dialogu Społecznego miała głos stanowiący, tzn. porozumienie zawarte w tego typu sprawach przez RDS nabiera charakteru normatywnego, staje się prawem. Możemy mówić o tym, że w tych sprawach RDS ma kompetencje stanowiące.

Niestety, praktyka pokazuje, że właściwie nie ma precedensu, żeby udało się takie porozumienie w czterech sprawach, w których rada ma kompetencje stanowiące, osiągnąć. W konsekwencji to rząd ponosi odpowiedzialność za politykę społeczną i musi istnieć taki wentyl bezpieczeństwa, który umożliwi dokonanie ustalenia norm, określenie wskaźnika waloryzacji, minimalnego wynagrodzenia czy innych ważnych elementów w sytuacji, gdy partnerzy społeczni w układzie trójstronnym nie potrafią się porozumieć. Zawsze jest tak, że to strona rządowa występuje z propozycją. Po czym okazuje się, że różnice interesów są tak rozbieżne, iż to porozumienie jest niemożliwe do osiągnięcia. I ostatecznie głos decydujący, zgodnie z ustawami, nie tylko ustawy o RDS, należy do strony rządowej. Trudno się więc dziwić, że stronie rządowej nie zależy na zmianach, żeby porozumienie partnerów społecznych było źródłem regulacji.

Pomysł polegał na tym, aby zmienić regulacje ustawową i tak ją ukształtować, aby w sytuacji braku porozumienia w płaszczyźnie trójstronnej obowiązywał pewien uniwersalny mechanizm pozwalający określić istotne kwestie bezpośrednio na podstawie przepisów ustawy. Myślę, że obecnie najbliższej tej idei jest ustawa o minimalnym wynagrodzeniu. Mechanizm określenia minimalnego wynagrodzenia mamy ustalony, gdy brak jest porozumienia między partnerami społecznymi – ustawa odwołuje się do parametru związanego ze wskaźnikiem inflacji czy wzrostem PKB.

Przemysłenia zmierzały w tym kierunku, aby w przypadku świadczeń emerytalno-rentowych ustalania wskaźnika waloryzacji czy w przypadku innych ważnych spraw społeczno-gospodarczych takie uniwersalne przepisy zyskały rangę ustawową. Więc ustawa, a nie rozporządzenie Rady Ministrów byłaby tym źródłem prawa.

Uczestniczyłem w dialogu, reprezentując stronę rządową. Z tej perspektywy potwierdzę to, co pani minister Małag mówiła na samym początku – dialog społeczny jest mocno absorbujący dla wszystkich. Przyznam, że często narzekałem na to, że występuje jakaś kolizja obowiązków, że muszę pospieszyć jechać do Centrum Dialogu Społecznego i brać udział w obradach RDS. Możemy mieć też zastrzeżenia do efektywności dialogu – rozumiem w tej kwestii stronę pracodawców i stronę związkową. Jednak sam fakt dialogu społecznego, sam fakt, że jest takie forum, w ramach którego odbywa się dyskusja o problemach społecznie ważnych i zwraca się uwagę na różne spojrzenia jest bardzo istotną wartością.

JACEK RYBICKI: Chcę przypomnieć, że przed pandemią rząd przebił oczekiwania związków zawodowych wyznaczając płacę minimalną na poziomie 2,6 tys. złotych.

JAROSŁAW LANGE: Była to rzecz niespotykana.

JACEK RYBICKI: Jeżeli rząd jest odpowiedzialny za politykę społeczną, to zwalnia od takiej odpowiedzialności partnerów społecznych i trochę prowokuje zajęcie twardego stanowiska, bo rząd wypośredkuje, albo przebiję. Być może trzeba przymusić partnerów do dialogu, czyli że bez zgody w Radzie Dialogu Społecznego nie mogłyby być wprowadzane zmiany w pewnych obszarach. Ale tu rodzi się pytanie o konstytucyjność takiego rozwiązania.

MARCIN ZIELENIECKI: Test konstytucyjny, moim zdaniem, nie wyszedłby w tym przypadku dobrze. RDS ma pewne kompetencje w obszarze stanowienia prawa, tzw. wstępną inicjatywę ustawodawczą i możliwość zawierania ogólnokrajowych układów zbiorowych pracy. Jak już powiedziałem, nie jest to wykorzystywane. Niewątpliwie problemem jest brak układów branżowych. Mamy instrument w Dziale XI kodeksu pracy, który przewiduje możliwość rozszerzenia podmiotowego i dokonania generalizacji układu. Tutaj widziałbym rolę RDS.

”

RDS z większości swoich kompetencji nie korzysta. Mam na myśli np. inicjatywę ustawodawczą, czy możliwość zwoływania wysłuchań publicznych nad jakimś projektem ustawy. Niewykorzystana jest też kompetencja występowania z zapytaniem do Sądu Najwyższego w sprawach budzących wątpliwości w orzecznictwie.



JACEK RYBICKI: Rozwiązanie dotyczące generalizacji wymaga zgody wszystkich pracodawców, którzy byliby tym objęci, więc to jest rzeczywiście w praktyce – fikcja.

JANUSZ ŚNIADEK: Chciałem trochę na zasadzie *advocatus diaboli* co do pewnych rzeczy wyrazić sceptycyzm. Chodzi o pewne kompetencje Rady Dialogu Społecznego. Skład Rady powoduje, że mamy trójkę przedstawicieli – pracodawców, związków zawodowych i stronę rządową. Każda z tych stron chce funkcjonować tak, żeby ewentualne sukcesy przypisać sobie. Jest rywalizacja pomiędzy poszczególnymi organizacjami związkowymi, równie silna, a może jeszcze większa pomiędzy organizacjami pracodawców, o stronie rządowej i rywalizacji w polityce nie będę mówił, bo nie przekłada się to bezpośrednio na RDS.

W każdym razie różnice interesów prowadzą do tego, że jakiegokolwiek zwiększanie kompetencji rady może tylko pogłębić ten spór, i w ogóle uniemożliwić jej funkcjonowanie. Niestety, nie da się zadekretować roztropności, mądrości, postawy propaństwowej, a także wzajemnego szacunku. Bez osiągnięcia tego „czarno” widzę jakiegokolwiek dialog. Stoimy obecnie w obliczu groźby konfliktu między partnerami społecznymi a rządem.

Z chwilą, kiedy został podjęty proces Nowego Ładu, jest do przeprowadzenia około 100 ustaw, które w stopniu niesłychanie żywotnym interesują wszystkich partnerów społecznych, zarówno pracodawców, jak i związkowców. Jest tu potężna różnica interesów, natomiast rząd musi działać w rygorze terminowym.

Jeśli dodamy do tego wszystkiego prawo Senatu do 30-dniowej konsultacji, to wydłuża proces legislacyjny. Gdyby literalnie dochowywać wszystkich przepisów przyjęcie poszczególnych rozwiązań wydłuża się o kolejne miesiące, żeby nie rzecz lata. Obawiam się, że będzie bardzo silna tendencja do skracania tych procesów, i że to się może okazać bardzo silnym kolejnym polem konfliktu. Oby tak nie było. Oby nasz wspólny interes został dostrzeżony. Wszak te ustawy mają gwarantować tak istotny z punktu widzenia związkowców znaczący wzrost poziomu życia i dochodów pracowników, zwłaszcza w tych grupach średnich i mniej zarabiających.

Owszem, powstanie problem emerytów czy osób wysoko zarabiających, ale to powyżej 13 tysięcy brutto. Ale każdą z tych ustaw będziemy analizowali, i w tej chwili debaty, które są w mediach i za chwilę ci, którzy wygłaszają karkołomne opinie będą się z tego wycofywać, tym bardziej, że wiele rzeczy jest w tej chwili na poziomie hasła. Dopiero przedstawienie ustaw pokaże rzeczywiste zamiary ustawodawcy w tych obszarach. Ja też na wiele z nich czekam z niecierpliwością i ciekawością.

JACEK RYBICKI: PiS i Zjednoczona Prawica prezentują Nowy Ład jako niemal kompleksową umowę społeczną. Poprzednia umowa społeczna proponowana przez PiS: Gospodarka – Praca – Rodzina – Dialog, była procedowana w Komisji Trójstronnej. Z tego co wiem, to Nowy Ład o Radę Dialogu Społecznego nawet się nie otała. Czy to dobrze?

JANUSZ ŚNIADEK: Nie jest to dobrze z punktu widzenia istoty dialogu, natomiast powiedziałbym, że to wszystko w słusznym celu. Czemu ma służyć funkcjonowanie Rady Dialogu? Nie ma to służyć samej sobie, tylko Rada Dialogu Społecznego jest środkiem do poprawy sytuacji pracowników. I w tym sensie jestem skłonny rozumieć sytuację, w której zakłada się większy priorytet dla tempa legislacji niż dochowania litery ustawowej dialogu. Jedno i drugie jest na pewno jakąś wartością, w tej chwili jeśli chodzi o wzrost płacy minimalnej, to on przewyższył oczekiwania związków zawodowych. Podobnie w tej chwili w reformie podatkowej przyrosty wynagrodzeń całych grup społecznych są znacząco większe, niż te, jakie mogłyby wynikać, nieporównanie większe są skutki tych regulacji, które się będzie wprowadzało.

JACEK RYBICKI: Jest z nami reprezentant pracodawców, pan dyrektor Ireneusz Karaśkiewicz ze Związku Pracodawców Forum Okrętowe. Jak pana zdaniem, z punktu widzenia pracodawców wygląda dziś dialog? Jakie są rekomendacje dotyczące jego poprawy, szczególnie w tym czasie pandemii, która stworzyła dla dialogu dość trudne ramy.



Janusz Śniadek

”

Różnice interesów prowadzą do tego, że jakiegokolwiek zwiększanie kompetencji rady może tylko pogłębić ten spór, i w ogóle uniemożliwić jej funkcjonowanie. Niestety, nie da się zadekretować roztropności, mądrości, postawy propaństwowej, a także wzajemnego szacunku. Bez osiągnięcia tego „czarno” widzę jakiegokolwiek dialog.



Ireneusz Karaśkiewicz

IRENEUSZ KARAŚKIEWICZ: Reprezentuję branżę stoczniową. Mamy swoją historię i wyzwania. Na samym początku krótki rys historyczny, jak doszliśmy do punktu, w którym w tej chwili jesteśmy. W latach 90. na początku przemian kapitalistycznych, agresywny, a spotkałem się też z określeniem „feudalny kapitalizm”, oznaczał bardzo dużą przewagę pracodawcy nad pracownikiem; pracownik był często przedmiotem. Nowa warstwa kapitalistów była w dużej części prymitywna, miała wizję kapitalizmu z filmów amerykańskich. Nie sprzyjało to dialogowi.

Zacząło to się zmieniać około roku 2000. Na te zmiany złożyło się m.in. to, że coraz częściej do kierowania przedsiębiorstwami dochodziła kadra nowych ludzi. Byli to ludzie wykształceni, mieli często doświadczenie pracy na Zachodzie, mieli wizję świata tam ukształtowaną. Druga rzecz to wejście do Polski zachodnich korporacji, nawet do branży stoczniowej, które przyniosły nieco inną kulturę pracy i podejścia do pracowników.

Kluczowym momentem było wejście Polski do Unii Europejskiej i otwarcie się unijnego rynku pracy i związana z tym praca Polaków za granicą. Sprawilo to, że pracownik zaczął być w cenie, zaczął być inaczej traktowany. Nastąpiło pewne zrównoważenie i stopniowa ewolucja w kierunku takich stosunków, jakie możemy zaobserwować w innych krajach europejskich.

W dialogu na poziomie przedsiębiorstwa była skłonność do szukania kompromisu. Pracodawcy coraz lepiej rozumieli, że nie zbudują innowacyjnej firmy bez wzajemnego zaufania pracodawca-pracownik. Ten proces zaczął się kształtować przez ostatnie lata, doszliśmy do roku 2020 i wybuchu pandemii. To było w naszej branży jak bomba atomowa, która spowodowała, że stanęliśmy przed zupełnie innymi wyzwaniami. Przemysł okrętowy w Europie został znokautowany przez wybuch pandemii. Przed 2020 rokiem około 80 proc. to była produkcja statków, w tym dużych wycieczkowców, po wybuchu pandemii te wycieczkowce stoją na cumie, armatorzy nie zarabiają, ich straty szacowane są na około 20 mld dolarów, a to było główne źródło inwestycji. Polski przemysł okrętowy, który w większości był łańcuchem dostaw europejskiego przemysłu okrętowego, też zaczął to bardzo mocno odczuwać.

Na to nałożyło się jeszcze drugie wyzwanie: konkurencja chińska, dotowana produkcja stoczniowa, która powoduje, że stocznie europejskie nie są w stanie wytrzymać konkurencji z krajami z Dalekiego Wschodu. Co te dwa zjawiska spowodowały? Pracodawcy i pracownicy stanęli po jednej stronie barykady. Stoczniowy przemysł europejski stanął na krawędzi zagłady. W latach 1990 i 1991 europejski przemysł stoczniowy stanowił 45 procent produkcji światowej, w tym roku to tylko 5 procent, a może być jeszcze mniej. Spowodowało to na szczeblu europejskim istotne zbliżenie pracodawców i pracowników. Uświadomiono sobie, że za chwilę i jedni, i drudzy mogą przestać funkcjonować.

Związek Pracodawców Forum Okrętowe jest członkiem organizacji SEA Europe – Ships & Maritime Equipment Associations, To jest organizacja pracodawców zrzeszająca producentów okrętowych UE, jest także odpowiednik po stronie związkowej zrzeszający związki zawodowe pracowników przemysłu stoczniowego. Mieliśmy takie spotkania, na których wspólnie szukaliśmy rozwiązań, jak stawić czoła tym nowym wyzwaniom.

Pojawiają się różne pomysły. Jeden z nich, zgłoszonym przez stronę związkową, zakłada wymuszanie przez Unię Europejską – jeżeli dopuszczamy import statków produkowanych w Chinach – zrównanie standardów pracowniczych. Chiny są bardzo konkurencyjne ze względu na niskie standardy pracy i dotacje do przemysłu, zabronione w Unii. Istnieje też możliwość wprowadzenia pewnych regulacji na poziomie Światowej Organizacji Handlu. Te standardy pracy, które chcemy w jakiś sposób wymusić na stronie chińskiej, to może być jakaś droga rozwiązania problemów przemysłu stoczniowego w Europie. Gdyby udało się je wdrożyć, przepaść konkurencyjna pomiędzy produkcją chińską a produkcją europejską zostałaby zredukowana. Wybuch pandemii COVID-19 przewrócił wszystko do góry nogami. To pokazuje, że na dialog społeczny można patrzeć z dwóch punktów widzenia. Pierwszy zmierza do szukania kompromisów między różnymi interesami, które strony reprezentują. Drugi zakłada szukanie punktów wspólnych i – poprzez współpracę znajdowania korzystnych dla stron rozwiązań.

”

Kluczowym momentem było wejście Polski do Unii Europejskiej i otwarcie się unijnego rynku pracy i związana z tym praca Polaków za granicą. Sprawilo to, że pracownik zaczął być w cenie, zaczął być inaczej traktowany. Nastąpiło pewne zrównoważenie i stopniowa ewolucja w kierunku takich stosunków, jakie możemy zaobserwować w innych krajach europejskich. W dialogu na poziomie przedsiębiorstwa była skłonność do szukania kompromisu.



JACEK RYBICKI: Ireneusz Karaśkiewicz wprowadził nową jakość do naszej dyskusji, która według mnie może stać się przyczynkiem do kolejnych debat. Pamiętam słowa profesora Rocco Butiglione, przyjaciela Jana Pawła II, włoskiego polityka, który mówił także u nas, w Sali BHP o koniecznej globalizacji pracy równoległej do globalizacji kapitału. Tylko to jest w stanie uporządkować rynki i zapobiec temu o czym pan dyrektor mówił, a więc o nierównoprawności globalizacji praw pracowniczych i kapitału. Zresztą u nas też konkurencja niższymi płacami przez wiele lat była na pierwszym miejscu. Rozmawiamy w tej chwili głównie o centralnych instytucjach dialogu społecznego, czy – jak przed chwilą słyszeliśmy – dialogu na poziomie europejskim.

Przejdźmy może teraz jeszcze na koniec do wojewódzkich rad dialogu społecznego. Krzysztof Dośła w ramach rotacji był przewodniczącym WRDS.

KRZYSZTOF DOŚŁA: W ustawie są zapisane pewne prerogatywy, sposób działania, który w oparciu o przyjmowane regulaminy powinny być realizowane. Ale czy są? Moim zdaniem to jest podstawowa bolączka dialogu społecznego w Polsce. Są zapisy, w oparciu o które powinny być kształtowane warunki funkcjonowania dialogu. Nie znam kraju, w którym dialog społeczny byłby tak silnie umocowany, w Konstytucji RP, w preambule i w artykule 20.

Niestety, doszło do potężnego kryzysu, jeśli chodzi o dialog instytucjonalny. Obawiam się, że też zbliżamy się do takiego momentu, w którym ponownie dojdzie do zmiany ustawy. Dialog musi mieć wymiar rzeczywisty, a nie jedynie deklarowany. A rzeczywisty dialog, aby zafunkcjonować, musi być oparty przynajmniej na elementarnym zaufaniu stron. My, czyli osoby zasiadające w różnego rodzaju instytucjach dialogu, my, partnerzy prowadzący ze sobą dialog w jakiegokolwiek kwestii, musimy być w pełni przekonani, że potencjalne porozumienie będzie realizowane.

Niestety, jesteśmy akurat tym społeczeństwem w Europie, które w najmniejszym stopniu sobie ufa. Statystyki pokazują, że w Polsce ufa sobie średnio około 10 do 13 procent, tak jak to było na początku XXI wieku, tak to nadal wygląda. To nie jest tak, że zaufanie obywatela do obywatela, nas między sobą, zostanie zbudowane przepisami ustawowymi. Ono musi zostać zbudowane w realnym działaniu, w przekonywaniu, że to wszystkim przyniesie w konsekwencji korzyść. Ale też w przeświadczeniu, że jeżeli siadamy do stołu i coś sobie obiecujemy, to później jest to realizowane. Budowanie zaufania to pewien proces. Mam świadomość, że ten proces musi trwać. Natomiast jeżeli nie będziemy go budowali, jeżeli nie będziemy pokazywali, że przynajmniej próbujemy go zbudować, to, niestety, obawiam się, że będziemy w takiej sytuacji trochę beznadziei. Bo co z tego, że będziemy mieli znaczące rozwiązania legislacyjne, skoro ten dialog, kontakty, wzajemna wymiana informacji, negocjacje i zawieranie porozumień będzie obciążone podejrzeniem, że albo są nie do końca prawdziwe, albo porozumienie nie zostanie dotrzymane.

Przykładem klasycznym sprzed lat jest porozumienie w sprawie płacy minimalnej – strona rządowa, która również podpisała się pod tym porozumieniem, wyrzuciła to do kosza. Było to jeszcze w dawnej Komisji Trójstronnej. Zmarnowane zostało w ten sposób nie tylko samo porozumienie, ale resztki wzajemnego zaufania. Inną sprawą nie pomagającą w budowaniu rzeczywistego dialogu jest organizacyjno-finansowa słabość instytucji, które ten dialog powinny kształtować i wspierać. Mówiły o tym i pani minister, i główna inspektor pracy.

Mamy zapisy konstytucyjne, a dialog instytucjonalny w skali kraju jest obsługiwany przez trzy osoby. Państwo polskie na szesnaście wojewódzkich rad dialogu społecznego przeznaczają w całym kraju około 4 milionów złotych w skali roku. Na obsługę administracyjną, na funkcjonowanie, na utrzymanie dialogu instytucjonalnego, na próby budowania zaufania społeczeństwa do siebie, między instytucjami. Mówiąc najogólniej, nie da się tak tanim kosztem tego wzajemnego zaufania jako podstawy do jakiegokolwiek dialogu na pewnym poziomie zbudować.

Niestety, efekty tego widzimy. Choćby na przykładzie różnego rodzaju porozumień zbiorowych, jesteśmy w samym ogonie Europy. Wynika to z przyjętego sposobu działania i przez ostatnich 30 lat po transformacji ustrojowej, nie udało się tego zmienić. Ale przecież dzieje się to także na naszych oczach. Przystępujemy jako państwo do gigantycznych wieloletnich programów, które mają spowodować wielkie przyspieszenie naszego rozwoju gospodarczego, ale nie tylko.



Krzysztof Dośła

”

My, czyli osoby zasiadające w różnego rodzaju instytucjach dialogu musimy być w pełni przekonani, że potencjalne porozumienie będzie realizowane. Niestety, jesteśmy akurat tym społeczeństwem w Europie, które w najmniejszym stopniu sobie ufa.

Rozwój gospodarczy to również rozwój społeczny, wpływa na wszystkie obszary w naszym państwie. Niestety, moja ocena jest taka, że nie tak zaczynamy. Bo znowu ten element, ta baza, jaką powinno być przynajmniej prowadzenie konsultacji na poziomie istniejących instytucji dialogu społecznego, to takie niezbędne minimum, to zostało skrócone do poziomu iluzorycznego. W związku z tym za chwilę taki może być efekt, że jakiegokolwiek rozwiązania by nie były dobre, to one będą traktowane jako rozwiązania narzucone, a nie wykreowane przez rzeczywiste zapotrzebowanie społeczne. Mając przed sobą znakomitą szansę do zbudowania zaufania, pokazania, że potrafimy wspólnie w dialogu kształtować przyszłość naszego kraju, znowu tego nie wykorzystamy.

Jeśli zaś chodzi o dialog instytucjonalny, uważam, że na każdym poziomie państwo powinno być tylko i wyłącznie notariuszem tego dialogu. Stronami tego rzeczywistego dialogu powinny być te instytucje, które mają realny wpływ na kształtowanie rzeczywistej sytuacji społeczno-gospodarczej. Jeżeli mówimy o gospodarce stronami powinni być przedstawiciele pracobiorców i pracodawców. Jeżeli mówimy o kształtowaniu szeroko rozumianej sfery budżetowej, to w tym momencie dopiero pojawia się rząd czy samorząd. We wzorcach skandynawskich państwo jako takie przyjmuje do rozwiązania to, co udaje się wypracować w dialogu bilateralnym. Być może wtedy byłoby więcej materialnych, namacalnych efektów dialogu.

JACEK RYBICKI: Jaką ocenę w skali 1 do 6 wystawilibyście procesowi dialogu zinstytucjonalizowanego w Polsce obecnie i co zrobić, żeby tę ocenę podnieść, o ile nie będzie ona najwyższa?

KATARZYNA ŁĄŻEWSKA-HRYCKO: Bardzo trudne pytanie. Gdybym miała określić w skali 1 do 6, w jakim miejscu jesteśmy, to powiedziałabym, że w połowie drogi i dałabym 3, a to z tego względu, że ostatnie dwa lata były kryzysowe, także jeżeli chodzi o sytuację dialogu społecznego. Myślę, że w tym momencie rzeczywiście wiele rzeczy jest do naprawienia.

Najistotniejszą sprawą pozostaje kwestia niezależności instytucji dialogu społecznego. Myślę też – z perspektywy byłej dyrektor biura RDS – ile aktów prawnych do konsultacji społecznych w ramach RDS w ogóle nie trafiało. Poseł Śniadek mówił o tym, że czasami wynika to z bardzo prostych przyczyn związanych z polityką rządu, niemniej jednak dla rady jest to ogromna bolączka. W tym kontekście wydaje mi się, że instytucja rzecznika dialogu społecznego, choć nie upierałabym się przy tym nazewnictwie, byłaby kluczowym elementem, żeby dialog usprawnić. Tak, żeby to miejsce rzeczywiście nie było utożsamiane w jakikolwiek sposób instytucjonalnie z którąkolwiek ze stron.

JANUSZ ŚNIADEK: Ja pozostanę przy tradycyjnej ocenie historycznej, czyli dałabym 4 plus. W skali do 5. Natomiast te 4 plus ze względu na pewną aktywność partnerów społecznych. Z całą pewnością mam świadomość, że tutaj niedosyt po stronie partnerów społecznych jest kolosalny i spodziewam się, że Jarek Lange więcej jak 4 by nie postawił.

JAROSŁAW LANGE: Ta ocena będzie różna, w zależności od tego, za jaki okres jest wystawiona. Jeżeli mówimy o roku 2015, 2016, kiedy powstała Rada Dialogu Społecznego, to jest zdecydowanie ocena na 5, nawet w kierunku 6. Natomiast dzisiaj zdecydowanie można mówić o ocenie 3, i to niestety w kierunku tej oceny dopuszczającej. Podam trzy przykłady. Nie jest dobre, że pewne nowelizacje przepisów czy przepisy i ustawy nie będą procedowane w RDS. To jedna rzecz.

Druga, chociażby jak trudności z powołaniem zespołu branżowego trójstronnego do spraw motoryzacji. Bardzo ważnej branży. Od chyba sześciu lat dopominamy się, żeby ten zespół powstał, dzisiaj, kiedy może to zrobić ten, który przewodniczy Radzie Dialogu Społecznego, Jarosław Gowin, nadal tego zespołu nie ma. To są przykłady, ale dzisiaj mówiliśmy o kluczowych dla rządu projektach, które również nie były procedowane na poziomie Rady Dialogu Społecznego. Pojawia się więc fundamentalne pytanie: to po co Rada Dialogu Społecznego? Oczywiście, przerysowuję to na potrzeby naszej dyskusji, ale stąd taka ocena.

”

Stronami tego rzeczywistego dialogu powinny być te instytucje, które mają realny wpływ na kształtowanie rzeczywistej sytuacji społeczno-gospodarczej. Jeżeli mówimy o gospodarce stronami powinni być przedstawiciele pracobiorców i pracodawców. Jeżeli mówimy o kształtowaniu szeroko rozumianej sfery budżetowej, to w tym momencie dopiero pojawia się rząd czy samorząd.





Rada Dialogu Społecznego powołana została na miejsce Komisji Trójstronnej. Konferencja prasowa, rok 2015.

JACEK RYBICKI: Profesor Zieleniecki. Trochę z zewnątrz dziś, ale był czas, że od środka spoglądał na proces kształtowania się dialogu instytucjonalnego.

MARCIN ZIELENIECKI: Cieszę się, że dialog społeczny się toczy, że ta ustawa przyczyniła się do tego, że ożył dialog społeczny, którego nie było. Gdybym miał jakąś ocenę tutaj wystawić, to może wystawiłbym dostateczny plus.

Recepta na to, aby ocena dialogu społecznego była wyższa, zależy od perspektywy widzenia różnych stron tego dialogu. Mam świadomość tego, że strony – partnerzy społeczni, pracodawcy i związkowcy – mają prawo odczuwać duży niedosyt, jeżeli chodzi o efekty dialogu społecznego. Z punktu widzenia strony rządowej, tak jak powiedziałem, sam fakt że dialog się toczy, toczy się dyskusja na temat różnych ważnych elementów życia społeczno-gospodarczego jest na pewno ważnym elementem i strona rządowa ten stan, jaki mamy, obecnie ocenia wysoko. Uważam, że brakuje, krótko mówiąc, efektów, a to znaczy, że trzeba zrobić wszystko, żeby udział partnerów społecznych był bardziej efektywny, żeby dialog przyniósł pewne efekty dla nich, a wydaje mi się, że aby tak się stało, to rzeczywiście trzeba by było pomyśleć o zmianach organizacyjnych i innym usytuowaniu Rady Dialogu Społecznego.

Mówimy o rzeczniku dialogu społecznego wzorowanym na rzeczniku praw obywatelskich, ale jeżeli porównamy sobie aparat urzędniczy, który pomaga rzecznikowi w wypełnianiu jego obowiązków właśnie z tym aparatem urzędniczym obsługującym RDS – to jest to przepaść. Wydaje mi się, że gdyby poszły za tym pewne korekty w obszarze kompetencji Rady Dialogu Społecznego, to efekty byłyby większe i ocena wystawiona przez partnerów społecznych byłaby wyższa.

IRENEUSZ KARAŚKIEWICZ: Na podstawie mojego doświadczenia współpracy w zespole do spraw przemysłu stoczniowego w Brukseli na szczeblu UE Industry, bez wahania w skali 1 do 6 mogę wystawić 6. Tutaj jest doskonała współpraca, doskonale się rozumiemy, mamy te same pomysły, czujemy, że płynie na tej samej łódce, wokół której są krokodyle.

JACEK RYBICKI: Chińskie krokodyle.

”

Jest jeszcze sfera kultury dialogu i wzajemnego zaufania. Mam wrażenie, że często partnerzy społeczni w Polsce nie chcą przyjąć do wiadomości, że tak na prawdę jadą na tym samym wózku. Warto się dogadywać, warto mieć do siebie zaufanie, warto to zaufanie budować, bo tworzy ową kulturę dialogu społecznego, która pomaga go prowadzić.

KRYSZTOF DOŚLA: Na poziomie krajowym jestem przy ocenie 3 ze wskazaniem w dół. Niestety, jeżeli chodzi o przemysł okrętowy jest zespół branżowy, który się od dwóch i pół roku nie spotkał. Zespół do spraw przemysłu spożywczego – koledzy związkowcy walczyli zażarcie blisko 5 lat o jego powołanie. Jest to przykre, że przez 5 lat trzeba udowadniać, że warto się spotykać i rozmawiać o problemach potężnej grupy zawodowej. Budżet Wojewódzkiej Rady Dialogi Społecznego w pomorskim, która we wszystkich statystykach uznawana jest za jedną z najaktywniejszych, jeśli chodzi o liczbę spotkań, wypracowanych dokumentów – wynosi 230 tys. zł. Gdyby nie wsparcie urzędu marszałkowskiego byłoby jeszcze gorzej. Dlatego ta ocena zmierza w dół.

JACEK RYBICKI: Co zrobić, żeby dialog był lepszy i żeby zasłużył na wyższą ocenę niż trójka, bo ta dominowała? Myślę, że w dyskusji wybijało się kilka zasadniczych wątków.

Po pierwsze, powołanie rzecznika dialogu, który gwarantowałby większą niezależność tej instytucji.

Po drugie – zwiększenie budżetu i poprawa spraw organizacyjnych, umożliwiających działania na poziomie eksperckim.

Po trzecie wreszcie, zwiększenie kwestii kompetencyjnych i wykorzystywanie tych, które są zapisane w dzisiejszej ustawie.

Ale jest jeszcze sfera kultury dialogu i wzajemnego zaufania. Mam wrażenie, że często partnerzy społeczni w Polsce nie chcą przyjąć do wiadomości, że tak na prawdę jadą na tym samym wózku. Warto się dogadywać, warto mieć do siebie zaufanie, warto to zaufanie budować, bo tworzy ową kulturę dialogu społecznego, która pomaga go prowadzić.

Jest jeszcze jeden element, na który często zwracam uwagę. Mieliśmy okazję w Ministerstwie Pracy Norwegii rozmawiać o dialogu w Polsce i Norwegii. Nasi norwescy gospodarze podkreślali siłę mediów i w promocji dialogu, i jednoznacznym potępieniu firm, które tego dialogu nie prowadzą. Myślę, że u nas wsparcia medialnego dla tak mocno w końcu umocowanego w Konstytucji RP dialogu społecznego po prostu nie ma. Nie ma także poczucia, że dialog jest wartością samą w sobie, z której wszyscy korzystają. Musimy robić wszystko, żeby jednak z tej trójki odbić się do góry.



CZĘŚĆ 4.

Rozmowy o dialogu

ROZMOWY

Co jest nie tak z dialogiem społecznym w Polsce?

O stanie dialogu społecznego w Polsce ponad trzydzieści lat od transformacji ustrojowej, w której znaczącą rolę odegrały związki zawodowe rozmawiamy z Jakiem Rybickim, ekspertem w projekcie *Dialog społeczny kluczem do rozwoju*.



Jacek Rybicki

– Gdy patrzy się na zapisy w Konstytucji RP dotyczące dialogu społecznego, można by sądzić, że odgrywa on istotną rolę w naszym kraju, w praktyce wygląda on jednak nie najlepiej. Co jest tego przyczyną?

– Rzeczywiście stan dialogu społecznego w naszym kraju nie wygląda dobrze. Moim zdaniem brakuje nam czegoś, co jest jego realną podstawą, a mianowicie kultury dialogu społecznego. Prawdziwy dialog musi być wolą obu stron, a wszystkie strony dialogu muszą upatrywać w nim korzyści dla siebie. A więc wszyscy muszą być zwycięzcami. U nas tego przekonania nie ma, zarówno po stronie kolejnych ekip rządzących, jak i po stronie pracodawców. Jedno z badań pokazuje, że ponad 70 proc. polskich pracodawców jest przeciwna udziałowi przedstawicieli pracowników w zarządzaniu firmą. Preferują oni układ hierarchiczny, w którym to pracodawca decyduje o wszystkim, a pracownik ma to wykonać. To oczywiście nie sprzyja dialogowi między partnerami społecznymi. Właśnie w takim podejściu upatruję główną przyczynę ułomności dialogu społecznego w naszym kraju.

– Wątpliwe, aby większość pracodawców sama z siebie zmieniła swoje nastawienie do uczestnictwa przedstawicieli pracowników w zarządzaniu firmą. Czy jednak nie powinny być wprowadzone ustawowe zachęty wzmacniające dialog społeczny w naszym kraju?

– Teoretycznie rzecz biorąc, ustawowe rozwiązania są. Mamy Radę Dialogu Społecznego powołaną na miejsce Komisji Trójstronnej. Mamy wojewódzkie rady dialogu społecznego, tylko problem w tym, do czego te ciała służą. Dialog zaczyna się od rzetelnej informacji; następny poziom to konsultacja i opiniowanie; na szczycie tego łańcucha są negocjacje i porozumienie. O ile RDS i WRDS-y służą wymianie informacji i zasięgnięciu opinii stron, czyli stanowią pewną formę konsultacji, o tyle do negocjacji na temat rozwiązywania problemów tam właściwie nie dochodzi. Kiedy kilka lat temu przygotowaliśmy koncepcję Rady Dialogu Społecznego, w miejsce Komisji Trójstronnej, to powstał taki pomysł, żeby nie można było bez zgody RDS „dotykać” kwestii kodeksowych. Takie rozwiązanie wymuszałoby negocjacje i ew. kompromisy. Niestety konstytucjonaliści z miejsca to zakwestionowali, twierdząc, że jest to wkraczanie w kompetencje, które konstytucja daje władzy ustawodawczej. Ciało pozakonstytucyjne, jakim jest RDS, nie może tych kompetencji przejmować. Mówiąc o rozwiązaniach formalnoprawnych, możemy pójść drogą Austrii, gdzie przedsię-



biorcy są zobowiązani do zrzeszania się w związki pracodawców, które stają się siłą rzeczy partnerami dla podpisywania ponadzakładowych branżowych układów zbiorowych pracy. Dzięki temu w tejże Austrii ponad osiemdziesiąt procent pracowników jest objętych układami zbiorowymi pracy. A układ zbiorowy to jest właśnie taki finał dialogu społecznego. U nas układami zbiorowymi pracy objętych jest około 14 proc. pracowników. Wynika to z prostego faktu, że dziewięćdziesiąt kilka procent, to są układy zakładowe. Innym rozwiązaniem mogłoby być wprowadzenie punktów preferencyjnych za układ zbiorowy w firmie w przypadku przetargów dotyczących zamówień publicznych. Takich zachęt można stosować więcej, ale do tego potrzeba woli.

– Czy jedną z przyczyn nie najlepszego stanu dialogu społecznego jest słaba pozycja związków zawodowych w Polsce? Na przykład w krajach skandynawskich stan dialogu jest ściśle związany z siłą i liczebnością związków zawodowych. W Norwegii już w 1935 roku doszło do podpisania umowy społecznej, gdzie związki zawodowe zostały uznane jako pełnoprawny partner w życiu społecznym. A u nas związki zawodowe wciąż przez wielu pracodawców traktowane są jako dopust boży.

– Silna pozycja związków zawodowych w Skandynawii jest między innymi związana z tym, że zarządzają one funduszami emerytalnymi. Ale na przykład we Francji uzwiązkowienie jest najniższe w Europie, dwa razy niższe niż w Polsce, a siła związków zawodowych we Francji jest bardzo duża. Wynika między innymi z tego, że związki zawodowe mają swoje przełożenie na silnie umocowane rady pracownicze. Więc są różne rozwiązania, które w jakiejś mierze skłaniają do dialogu. Ale powtórzę, że na końcu tego procesu musi być zgodne przekonanie, że potencjalny konsensus jest korzystny dla obu stron. Świat jest tak skonstruowany, że podstawowym motorem działania jest chęć osiągnięcia korzyści. Celem pracodawcy jest wypracowanie zysku. Celem pracownika jest zapewnienie sobie bezpiecznej, godnie wynagradzanej pracy. Bez zrozumienia, że to można osiągnąć na gruncie dialogu, tego dialogu nie będzie.

– Czy to przekonanie nie powinno być na początku?

– Na początku musi być rzetelna informacja o sytuacji w danej firmie czy branży. O znaczeniu dialogu społecznego mogliśmy się przekonać w czasie obecnej pandemii. Jeżeli firma w wyniku pandemii ma straty, traci zamówienia, to pracodawca powinien o tej sytuacji swoich pracowników rzetelnie poinformować. Nie usiłować tej sytuacji wykorzystać, ale poinformować i zaproponować drogi wyjścia. Pracownik ze swej strony będzie przede wszystkim bronił swojego miejsca pracy. Jeżeli będzie przekonany, że bez pewnych wyrzeczeń, na przykład płacowych, nie utrzyma miejsca pracy, to podejmie z pracodawcą na ten temat negocjacje. Pamiętajmy jednak, że siła pracowników tkwi w jedności gwarantowanej przez organizację związkową.

– Ale my w Polsce czekamy już ponad trzydzieści lat na zmianę podejścia pracodawców do dialogu społecznego. Co więcej, część pracodawców często deklaruje chęć udziału w dialogu społecznym, jednak jak przychodzi co do czego, to nie godzą się na utworzenie związków zawodowych w swoich zakładach.

– Kilka lat temu podczas wizyty studyjnej w Norwegii, na jednym ze spotkań w Ministerstwie Pracy opisywaliśmy, jak zachowują się niektórzy pracodawcy wobec związków zawodowych czy pracowników na przykładach z naszego regionu. Nasi norwescy rozmówcy stwierdzili, że u nich taka sytuacja nie mogłaby mieć miejsca z uwagi na media, które by taką firmę „zniszczyły”. Akurat w czasie naszej wizyty rozpętała się w Norwegii medialna burza dotycząca jednego z operatorów telefonii komórkowej, któremu udowodniono, że sprowadzał z krajów azjatyckich elementy, przy produkcji których wykorzystywana była praca dzieci. W wyniku nacisku mediów i opinii społecznej firma musiała się pokazać i oczywiście wycofać z kompromitującego kontraktu. To pokazuje, że dialog społeczny nie polega tylko na tym, że do rozmów siada pracodawca i przedstawiciel pracowników, ale że jest to cały system, w którym swoje miejsce mają media, rząd, rozwiązania ustawowe. To tworzy wspomnianą już kulturę dialogu. U nas ten system próbujemy stworzyć, ale niestety z różnym skutkiem.

”

Silna pozycja związków zawodowych w Skandynawii jest między innymi związana z tym, że zarządzają one funduszami emerytalnymi. Ale na przykład we Francji uzwiązkowienie jest najniższe w Europie, dwa razy niższe niż w Polsce, a siła związków zawodowych we Francji jest bardzo duża.

– U nas media w większości mają charakter antyzwiązkowy i nie są zainteresowane problematyką dialogu społecznego. Już na początku transformacji w Polsce w mediach dominowała narracja, że związki zawodowe to organizacje przeszkadzające w budowaniu nowego ustroju społeczno-gospodarczego, a działacze związkowi tylko dbają o własne interesy. Obecnie wygląda to trochę lepiej, a to dzięki zmianom w publicznych mediach. Wracając do głównego tematu naszej rozmowy, takim wzorcem dialogu społecznego jest model funkcjonujący w Norwegii. W czym tkwi sukces tego modelu?

– Model skandynawski charakteryzuje się przede wszystkim wysokim stopniem partycypacji pracowników. A więc pracownicy uczestniczą poniekąd w zarządzaniu firmą. W norweskim prawodawstwie istnieje przepis mówiący, że na określoną liczbę osób pracujących w przedsiębiorstwie jedna osoba w zarządzie firmy musi być z rekomendacji pracowników, a de facto – związków zawodowych. Krytycy tego modelu, w tym znaczna część polskich pracodawców, twierdzą, że jest to pomieszanie ról, bo rolą związkowców jest obrona praw pracowniczych, a nie kierowanie czy współzarządzanie firmą. obrońcy są przekonani, że taka forma zwiększa poczucie odpowiedzialności pracowników za całą firmę, daje pełną informację o jej sytuacji i zapobiega wygórowanym roszczeniom. Innymi słowy – nikt nie będzie podcinał gałęzi, na której siedzi. U nas w bardzo niewielu firmach pracownicy mają swoich przedstawicieli w zarządzie. To oczywiście tylko jeden z przykładów charakteryzujących skandynawski model dialogu społecznego. Reguluje go bardzo precyzyjny system prowadzenia negocjacji na każdym szczeblu – od zakładu pracy po rozwiązania ogólnokrajowe.

Rozmawiała Małgorzata Kuźma

”

Model skandynawski charakteryzuje się przede wszystkim wysokim stopniem partycypacji pracowników. A więc pracownicy uczestniczą poniekąd w zarządzaniu firmą. W norweskim prawodawstwie istnieje przepis mówiący, że na określoną liczbę osób pracujących w przedsiębiorstwie jedna osoba w zarządzie firmy musi być z rekomendacji pracowników, a de facto – związków zawodowych.



Nie ma dialogu bez szacunku i zaufania

O kondycji dialogu społecznego w oświacie rozmawiamy z Wojciechem Książkiem, przewodniczącym Międzyregionalnej Sekcji Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” z siedzibą w Gdańsku.



Wojciech Książek

– Jak oceniliby Pan dialog społeczny na różnych poziomach w oświacie?

– Trzeba zacząć od tego, że dialog społeczny, jak zresztą wszystko co poważne, musi mieć podstawy etyczne. Są to kategorie dla części uczestników debaty publicznej niezrozumiałe. Symbolem tego są napisy na transparentach, jakie mieliśmy w czasie manifestacji przed MEN-em, jak choćby taki: „MEN nawet jak słucha, to nie słyszy”. To pokazuje brak zaufania. Inne hasło pojawiające się na transparentach było też znamienne: „Chcemy dialogu, nie monologu”. Inną bolączką charakteryzującą dialog społeczny w oświacie jest komunikowanie się, szczególnie strony rządowej, przez media. Minister Przemysław Czarnek dużo występuje w mediach, natomiast spotkań ze związkowcami jest już o wiele mniej. Sądzę, że obserwujemy wyraźny wpływ epidemii i lockdownu na ograniczanie dialogu społecznego. Ludzie coraz bardziej wygłaszają swoje racje, a dialog wymaga rozmowy i bezpośredniego kontaktu. Z moich obserwacji wynika, że niestety to ma wpływ na to, że ludzie są mniej otwarci i mniej tolerancyjni na przyjmowanie racji drugiej strony. Przypomina to scenę z filmu „Dzień Świra” Marka Koterskiego, gdzie padają słowa: „moja racja jest mojsza niż twojsza”. Trudno w takich sytuacjach wyobrazić sobie sytuację dialogu, bo nie czuje się w tym podstaw etycznych, otwarcia na innych oraz dobrej woli.

– W Konstytucji RP mamy zapisany dialog społeczny jako jeden z filarów naszego systemu społeczno-gospodarczego. Jednak w praktyce ogólnie nie wygląda on najlepiej. Proszę powiedzieć, kim są partnerzy dialogu społecznego w oświacie?

– Tu występuje pewna specyfika. Oświata w dużej mierze została zdecentralizowana. Przedszkola i podstawówki prowadzą gminy, szkoły ponadpodstawowe i specjalne prowadzą powiaty albo miasta na prawach powiatu, takie jak Gdańsk czy Gdynia. Jest też trzecia grupa placówek, szczególnych, np. w Wejherowie szkoła dla niesłyszących i niedosłyszących – tu organem prowadzącym jest Marszałek Województwa Pomorskiego. I to są właśnie partnerzy społeczni po stronie pracodawców na poziomie lokalnym. Natomiast podstawowe wskaźniki płac negocjuje się z Ministerstwem Edukacji i Nauki. Częściowo podobnie jest tylko w służbie zdrowia, no i oczywiście w służbach mundurowych.

”

Z moich obserwacji wynika, że niestety to ma wpływ na to, że ludzie są mniej otwarci i mniej tolerancyjni na przyjmowanie racji drugiej strony. Przypomina to scenę z filmu „Dzień Świra” Marka Koterskiego, gdzie padają słowa: „moja racja jest mojsza niż twojsza”.



– Czyli na poziomie krajowym mamy ministerstwo, a z drugiej strony mamy Krajową Sekcję Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność”.

– Jest nawet porozumienie „Solidarność” oświatowej z MEN z 1990 roku, które określa ten poziomy dialog, czyli Sekcja Krajowa jest partnerem dla organów centralnych, oczywiście dla ministra edukacji i nauki, ale także np. ministra kultury dla placówek szkolnictwa artystycznego. W przypadku sekcji regionalnych partnerem jest marszałek województwa i kurator oświaty. Jednak sekcje regionalne nie mają osobowości prawnej i funkcjonują jako struktura pomocnicza zarządów regionu. Nasza działalność to przede wszystkim wspieranie organizacji zakładowych/międzyzakładowych, które negocjują już na danym terenie, mają osobowość prawną, czyli są zdolne do czynności sądowych, finansowych. Trzeba tutaj zwrócić uwagę na częsty przypadek w oświacie występowania organizacji międzyzakładowych. Np. w Pucku jest Komisja Międzyzakładowa, która obejmuje kilka gmin, rozmawia więc i z wójtami, i z burmistrzami, ale też ze starostą w przypadku placówek ponadpodstawowych. Są też komisje zakładowe działające w poszczególnych szkołach. Mamy taki przypadek w Specjalnym Ośrodku Szkolno-Wychowawczym w Wejherowie – był on niedawno przedstawiany w „Magazynie Solidarność”. Jest to organizacja zakładowa działająca w jednej placówce, niemająca terytorialnego zasięgu. Czasami komisje obejmujące większą liczbą szkół scedowują pewne uprawnienia związkowe na koła działające w poszczególnych szkołach. Dotyczy to m. in. Gdańska, gdzie jest prawie 100 kół. One nie mają osobowości prawnej, ale są pierwszym kontaktem dla poszczególnych dyrekcji szkół i przedszkoli.

– Jakie kompetencje mają koła związkowe w oświacie?

– Pracujemy z Działem Prawnym Zarządu Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność” nad takim dokumentem, który wspomógłby komisje międzyzakładowe w jasnym określeniu i przekazaniu władzom lokalnym, co jest kompetencją koła, a co komisji międzyzakładowej. Powstały pewne zawirowania, my mamy odpowiednie uchwały Zarządu Regionu, które scedowują na komisje zakładowe/międzyzakładowe np. uprawnienia odnośnie opiniowania sieci szkół.

– A kto wchodzi w spór zbiorowy?

– Uprawnione do tego są tylko komisje międzyzakładowe i Zarząd Regionu. Natomiast sekcja nie, gdyż nie mamy osobowości prawnej. Na poziomie krajowym są



sekretariaty branżowe i tam można podejmować pewne decyzje. Myślę, że nasza struktura prowadzi do pewnych nieporozumień. Na przykład jeden z samorządów wysłał niedawno do Komisji Krajowej prośbę, żeby delegowała przedstawicieli „Solidarności” do komisji konkursowej wybierającej dyrektorów szkół. Przecież przewodniczący Piotr Duda nie będzie w każdej gminie wiejskiej wskazywał, kto ma negocjować, reprezentować „S”. Są pewne niejasności prawne, chcemy to uporządkować, żeby organy prowadzące miały jasność co do kompetencji poszczególnych struktur naszego Związku.

– Ale takie wewnętrzne problemy szkoły załatwia koło?

– Przy scedowaniu kompetencji przez komisje międzyzakładowe. W przypadku Gdańska uprawnienia koła są dosyć znaczące. Ważna jest liczebność kół. Na jakiegokolwiek negocjacje z dyrektorami zalecamy, by chodziło co najmniej 2 przedstawicieli koła. W przypadku mniejszych komisji międzyzakładowych jest więcej centralizmu. Dyrektor szkoły kieruje wówczas sprawy, pisma np. o zamiarze wydania kary dyscyplinarnej czy zwolnienia pracownika – do komisji międzyzakładowej.

– Jak oceniłby pan, gdzie ten dialog lepiej wygląda? Czy na poziomie szkół, bo tam łatwiej się dogadać, czy na poziomie regionu, czy na poziomie kraju?

– Można uogólnić, że dialog lepiej wygląda na poziomie szkół, gdzie często jest bardzo dobra współpraca pomiędzy związkami, łatwiej też o spotkanie negocjacyjne, rozmowy, bo wszyscy są na terenie danej placówki. My wszyscy dosyć traumatycznie przeżyliśmy czas wiosny 2019 roku, czyli strajku w oświacie. Nastąpiło szereg zawirowań. Część punktów podpisanego w trybie nagłym porozumienia z 7 kwietnia 2019 r., została wprowadzona, jednak te bardziej systemowe, szczególnie dotyczące plac – nie. W 2020 r. dialog zakłócała I fala epidemii. W ubiegłym roku odbyły się rozmowy „Solidarności” z Ministerstwem Edukacji i Nauki pod egidą Prezydenta RP, podnoszące między innymi sprawę zmiany systemu wynagrodzeń w oświacie – oparcia ich o przeciętne wynagrodzenia w gospodarce narodowej. Niestety, póki co bez efektów. W 2022 r. doszła wojna na Ukrainie, inflacja i rozmowy utknęły w martwym punkcie. Podwyżka od maja br. średnio o 4,4 proc. ma się nijak do obecnego wskaźnika inflacji. Jako regionalna sekcja ubolewamy, że ten dialog na poziomie krajowym został wyhamowany. W większości też negatywnie ocenialiśmy w Regionie Gdańskim zbyt pośpiesznie podpisane porozumienie. Czas pokazał, że można było trochę inaczej to rozegrać, chociażby dać sobie na namysł kilka dni, ale stało się, jak się stało. Obecnie rozmowy z Ministerstwem Edukacji Narodowej i Nauki są bardzo utrudnione, mimo że pokładaliśmy pewne nadzieje w nowym ministrze. Ale jaki to dialog, gdy w maju 2021 r. proponuje się wzrost pensum o 2 godziny i do 4 godzin do dyspozycji dyrektora, a kilka miesięcy później, we wrześniu ub. roku, o odpowiednio 4 i 8 godzin. To było szokiem dla negocjatorów z „S”. Jakby MEiN nie chodziło o szukanie porozumienia tylko o zerwanie rozmów. I do tego uprawianie nie dialogu, a polityki medialnej, fałszywej narracji o złych związkach zawodowych, które nie chcą wyższych wynagrodzeń. Przemilcza się fakt, że to miało nastąpić nie przez dodatkowe środki w budżecie, a kosztem znaczącego wzrostu pensum. Nie mówiło się, że zgoda na takie rozwiązanie groziłaby zwolnieniem około 50 tysięcy nauczycieli. A można było inaczej. Zabezpieczyć dodatkowe kilka miliardów złotych w budżecie państwa na ten cel. Potem wyjść w negocjacjach od rozmowy o programach osłonowych dla nauczycieli, zaproponować zmiany rozłożone w czasie, ewentualnie system mieszany w zależności od sytuacji w danej szkole. Wykazać się empatią i wszystko mogłoby inaczej wyglądać. Niestety, tu nie wyczuwało się dobrej woli, tak ważnego otwarcia negocjacyjnego.

– Nie rozumieją, że reformy można wprowadzać tylko w porozumieniu z tymi, których dotyczą?

– Związek zawodowy byłby samobójcą, gdyby się zgodził chociażby na takie wzrosty pensum. Szkoda, bo pewne propozycje, rozwiązania MEiN były do negocjacji. Cóż, rok 2019 był czasem takiego szoku. Pojawiły się różne napięcia, żal, czasami odejścia członków związku. Staramy się obecnie odtworzyć skuteczność struktur „S” oświatowej. Jako Sekcja wspierać działania komisji międzyzakładowych, bo to są

”

Podwyżka w oświacie od maja br. średnio o 4,4 proc. ma się nijak do obecnego wskaźnika inflacji.

nasi partnerzy. Jak komisje międzyzakładowe układają współpracę z kołami to ich autonomiczna decyzja. Mamy wiele przykładów skutecznych działań na poziomie komisji międzyzakładowych, co było od lat silną naszą stroną. Przykładem są działania „S” w wejherowskim ośrodku szkolno-wychowawczym, opisane niedawno w „Magazynie”, duże dokonania. Innym przykładem skuteczności związku są działania „S” w gminie Kolbudy, Gdańsku, czy innych miejscowościach. Także w rozmowach z Pomorskim Urzędem Marszałkowskim, który jest partnerem Sekcji. Udaje się więc na poziomie organów prowadzących, w dialogu z samorządami wprowadzić korzystne dla pracowników rozwiązania czy to w regulaminach, czy w układach zbiorowych. Chociaż także bywają zgrzyty, w kilku gminach prowadzone są sprawy pracownicze w sądach pracy.

– Co zrobić, aby poprawić dialog społeczny?

– Trzeba rozumieć, że do dialogu trzeba dwojga. Ważna jest wiarygodność, dobre przygotowanie merytoryczne. Inaczej to może być takie spotkanie zapatrzonych w samych siebie bufonów. Jako „Solidarność” staramy się dbać o dobrą atmosferę w kontaktach z naszymi partnerami i to nie tylko w chwilach negocjacji. Jak mamy walne zebranie delegatów staramy się zapraszać przedstawicieli samorządu. Jest Pomorska Rada Oświatowa, w której my staramy się uczestniczyć. To powoduje, że gdy dochodzi nawet do trudnych sytuacji, istnieje wzajemny szacunek i uznawanie swoich racji. Tego nie da się osiągnąć z dnia na dzień, tylko poprzez stałe relacje, także zdolność do zrozumienia trudności, czasami docenienia działań, a nawet powiedzenia zwykłego słowa: dziękujemy. A sprawy finansowe są trudne. Tu nie wystarczy wyłącznie postawa roszczeniowa, ale potrzeba wspólnego pochylenia się z rzeczywistą troską o osiągnięcie porozumienia. Nie ma też co ukrywać, że staramy się też zapewnić asekurację prawną. Naszym orężem jest dialog, ale też skoro organy prowadzące mają swoich prawników, to ważna jest rola związkowego biura prawnego. Kiedyś w Sekcji dużą pomocą służył ś.p. mecenas Bogumił Soczyński, później mecenas Tomasz Gryczan, teraz mecenas Przemysław Sąpór. Oferta szkoleniowa też wpływa na to, że postrzega się nas lepiej. Ważna jest też praca Działu Informacji i Promocji, a także nasza sekcyjna strona internetowa. Ludzie otrzymują cotygodniowy newsletter, który często wywieszają w gablotach. Jest też specjalny biuletyn ścienny, no i „Magazyn Solidarność”. To buduje obraz „Solidarności” jako poważnego partnera dialogu.

– **Przychodzą kolejni urzędnicy czy ministrowie, którzy często są politykami, działają trochę na zasadzie, że my wiemy lepiej. Jak długo można na ten szacunek i kulturę dialogu czekać, może powinny być wprowadzone mechanizmy prawne, które by wzmocniły ten dialog i zobligowały drugą stronę, żeby np. podpisane porozumienie było realizowane.**

– Porozumienia powinny być bezwzględnie realizowane, inaczej strony tracą zaufanie do siebie, co utrudnia dalszy dialog. Żyjemy w trudnym czasie, od dwóch lat trwa epidemia. 24 lutego Rosja napadła na Ukrainę. Jest ogromny niepokój, też organów prowadzących o środki finansowe, jak to będzie jesienią, czy wystarczy np. na ogrzewanie szkół. Są pewne instytucje, np. Rada Dialogu Społecznego, wojewódzkie rady dialogu społecznego, myślę, że nie do końca wykorzystane. Czasami do władzy dochodzą ludzie o mentalności takiego wójta na zagrodzie, który jest równy wojewodzie. I co tam wtedy prawo, co tam inne regulacje regulaminowe... Bywają takie układy lokalne, których kartka wyborcza nie rozwiązuje. Widzimy, że w miejsce dialogu społecznego wchodzi monolog rządzących. Albo takie cwaniactwo prawne, jak wprowadzenie tzw. podwyżki o 4,4 proc. dla nauczycieli nie na drodze normalnego dialogu ze związkami zawodowymi a przedłożeniem sejmowym, które omija te procedury negocjacyjne. Tak nie powinno być. Widzimy obecnie kolejną kumulację problemów w oświacie. Ich źródłem jest to o czym tu mówimy, czyli brak poważnego traktowania partnerów. Pamiętajmy, że dialog to uczciwa, oparta na zaufaniu rozmowa, nie tylko samo mówienie o niej.

Rozmawiała Małgorzata Kuźma



Trzeba rozumieć, że do dialogu trzeba dwojga. Ważna jest wiarygodność, dobre przygotowanie merytoryczne. Inaczej to może być takie spotkanie zapatrzonych w samych siebie bufonów.



20 lat Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy

Rozmowa ze Stanisławem Kotyńskim, przewodniczącym Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” w Gdańskim Przedsiębiorstwie Energetyki Ciepłej Sp. z o.o.



Stanisław Kotyński

– W Gdańskim Przedsiębiorstwie Energetyki Ciepłej Sp. z o.o. funkcjonuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. Kiedy został on podpisany?

– To już będzie 20 lat od podpisania naszego ZUZP. Byłem jednym z uczestników negocjacji. Później był on zmieniany, bo zmieniano się prawo. Trzeba więc było układ dostosować do tych przepisów. Udało się nam jako związkowi zawodowemu zawrzeć wiele korzystnych dla naszych pracowników rozwiązań. Między innymi w naszym układzie jest zapis o Pracowniczym Programie Emerytalnym. Obecnie pracodawca dla każdego pracownika płaci 4 procent miesięcznie od wynagrodzenia na fundusz emerytalny, pracownik może też zadeklarować swoją składkę. Pieniądze z funduszu są wypłacane po przejściu przez pracownika na emeryturę.

– Czyli wyprzedziliście obowiązujący obecnie program Pracowniczych Planów Kapitałowych?

– Tak, u nas funkcjonuje program emerytalny od około 15 lat.

– Czy jest on opłacalny dla pracowników?

– Na pewno. Te pieniądze to własność pracownika. Można je wybrać nawet jednorazowo i wielu pracowników tak właśnie robi. Pracownik dostaje emeryturę z ZUS-u i musi zadeklarować, co ma się stać z pieniędzmi zgromadzonymi w Pracowniczym Programie Emerytalnym. Ostatnio rozmawiałem z koleżanką, która odchodziła na emeryturę i z funduszu emerytalnego otrzymała ponad 80 tysięcy złotych. To już są realne pieniądze, za które można czy to wyremontować mieszkanie, czy kupić samochód.

– Czy w waszym układzie zbiorowym pracy znajduje się zapis dotyczący negocjowania podwyżek?

– Mamy zapisane, że rozpoczynamy negocjacje nad podwyżkami na przyszły rok w listopadzie. Muszą się one zakończyć przed 31 marca. Tak jest co roku. Wiadomo, że są różne skutki tych negocjacji. Nie jesteśmy jedynym związkiem zawodowym, jest jeszcze OPZZ i jeszcze jeden związek.

– Jakie podwyżki udało się wam wynegocjować na ten rok?

– W marcu wynegocjowaliśmy 5,5 procent. Jednak z powodu gwałtownego wzrostu inflacji niedawno wystąpiliśmy do pracodawcy o przystąpienie do ponownych negocjacji. Niestety dostaliśmy od niemieckich właścicieli odpowiedź, że rozmowy mogą

”

Mamy zapisane, że rozpoczynamy negocjacje nad podwyżkami na przyszły rok w listopadzie. Muszą się one zakończyć przed 31 marca. Tak jest co roku.

co prawda trwać, ale właściwe negocjacje rozpoczną się od listopada. Oczywiście, nie o to nam chodziło, ale o to, żeby w tym roku dostać jeszcze wyrównanie, przynajmniej inflacji. Niestety, pomimo tego że to właśnie strona niemiecka jest w dużej mierze winna kryzysowi, który obecnie panuje, jednak nasz niemiecki właściciel nie uważa, że powinien w jakiś sposób zrekompensować polskim pracownikom szkody spowodowanych przez ten kryzys.

– W Niemczech prawa pracownicze są na dość wysokim poziomie, czy odczuwacie to, że waszym właścicielem jest Niemiec. Czy negocjacje przebiegają łatwiej?

– My negocjujemy z zarządem, który jest w Polsce, ale wiadomo, że wytyczne zarząd dostaje z Niemiec i ściśle się tego trzyma. Jeżeli się sprzedaje firmę komunalną, to trzeba pamiętać, że niestety strona niemiecka dyktuje warunki, a nie gmina Gdańsk. Nas nie kupił prywatny właściciel, tylko gmina niemiecka – miasto Lipsk.

– A jak się mają warunki pracy i płacy polskich pracowników do tych, jakie są w Niemczech?

– Na pewno niemieccy pracownicy mają lepsze warunki pracy, wyższe płace, a my co roku pytamy, kiedy dorównamy ich płacom. W odpowiedzi słyszymy tłumaczenia, że przecież są inne warunki, inne państwa, zawsze właściciel tłumaczy się w ten sam sposób. Firma osiąga ogromne zyski, które idą do niemieckiego właściciela.

– Wróćmy do corocznych negocjacji. Czy jako strona związkowa przygotowujecie się jakoś do nich?

– Oczywiście. Dane takie jak wysokość wynagrodzeń, zatrudnienie, zyski – to wszystko zarząd musi nam przedstawić. My patrzymy, jaki jest zysk, jak to się przedstawia w Polsce, trzeba też przyrzeć się, jaka jest prognoza inflacyjna. W tym roku nikt nie przewidział, że będzie aż tak wysoka. I teraz w listopadzie będziemy chcieli, aby tegoroczna inflacja została uwzględniona w podwyżkach. Jakie będą rozmowy, i co z tego wyniknie, zobaczymy. Mamy czas do marca.

– Kto bierze udział w negocjacjach?

– Zawsze wybieramy minimum dwie osoby z każdego związku, od nas zazwyczaj są trzy osoby, ponieważ jesteśmy najliczniejszą organizacją w zakładzie. Dodajmy jeszcze, że w naszym układzie zbiorowym mamy jeszcze dodatkowy urlop. Normalnie jest 26 dni urlopu, a my mamy 30 dni. Ludzie szybko przyzwyczajają się do wygod, zapominają, kto to wynegocjował. „Solidarność” zawsze walczy o poprawę warunków, o bezpieczną pracę, ale niestety, dzisiaj młodzi pracownicy, którzy przychodzą, chcą tylko kasy i uważają, że związek nie jest im potrzebny. Tym bardziej że zarząd firmy podejmuje działania, żeby nowi pracownicy nie zapisywali się do „Solidarności”.

– No i takie podstawowe pytanie: czy związek zawodowy powinien negocjować dla wszystkich pracowników, czy tylko dla swoich członków?

– Bardziej bym się przychylił do praktyki amerykańskich związków zawodowych, które negocjują wyłącznie dla swoich członków. I to by było sprawiedliwe. U nas negocjujemy dla wszystkich. Koszty naszej pracy są finansowane przez członków związku, a z efektów korzystają wszyscy. Niektórzy przypominają sobie o związku dopiero, gdy grozi im zwolnienie.

Rozmawiała Małgorzata Kuźma



Mediacje studzą emocje

O roli mediacji jako elementu dialogu społecznego rozmawiamy ze **Stefanem Gawrońskim**, mediatorem w sporach pomiędzy pracodawcami i związkami zawodowymi.



Stefan Gawroński

– Mediacja jest jednym z etapów dialogu społecznego. Jesteś jednym z kilku mediatorów z naszego województwa wpisanych na listę ministerialną. Kiedy wkracza mediator i w praktyce jaka jest jego rola?

– Przedmiotem dialogu społecznego, prowadzonego między pracodawcami i związkami zawodowymi, są kwestie dotyczące stosunków zawodowych: warunków pracy, płac, świadczeń socjalnych oraz przestrzeganie praw i wolności partnerów społecznych, a także ich wzajemnych zobowiązań. Jeśli dialog nie jest autentyczny i efektywny, prędzej czy później dochodzi do powstania konfliktu. W warunkach gospodarki rynkowej sytuacje konfliktowe, będące wyrazem sprzeczności interesów występujących pomiędzy różnymi grupami w tym pracodawcami i pracownikami, są uregulowane prawnie. W polskim systemie prawnym reguluje to ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Jeżeli strona która wszczęła spór, podtrzymuje zgłoszone żądania i w prowadzonych rokowaniach spisany został protokół rozbieżności, jest zobowiązana poddać go procedurze mediacyjnej prowadzonej przez osobę dającą gwarancje bezstronności czyli mediatora. Mediacja jest obligatoryjną procedurą rozwiązywania sporu zbiorowego w przypadku nieosiągnięcia przez strony porozumienia na etapie rokowań. W tym momencie zgodnie z ustawą wkracza mediator. Strony sporu mogą wspólnie ustalić bądź wybrać mediatora i mają na to 5 dni. Jeśli tego nie uczynią jedna ze stron zwraca się do ministra właściwego do spraw pracy o wskazanie mediatora z listy ministerstwa. O desygnowaniu mediatora przez ministra powiadamiane są strony sporu. Od tej chwili postępowaniem w sporze zawiaduje mediator. Wyznacza terminy spotkań ze stronami i zgłasza potrzeby dostępu do dokumentów, opinii i ekspertyz. Rolą mediatora jest też takie moderowanie rozmów, aby doprowadzić do dokładnego wyartykułowania przez strony własnych interesów i potrzeb. Jeśli to się powiedzie i dialog jest prowadzony w dobrej wierze przez obie strony, łatwiej jest osiągnąć porozumienie. Taki właśnie jest główny cel mediatora – aby doprowadzić spór do osiągnięcia porozumienia stron, zachowania spokoju społecznego i nie eskalowania konfliktu. Natomiast w przypadku nieosiągnięcia porozumienia w mediacji i spisania protokołu rozbieżności, organizacje związkowe po przeprowadzeniu referendum mogą przystąpić do kolejnego etapu sporu czyli do strajku. Związek może odstąpić od strajku i podjąć próbę rozwiązania sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu przez kolegium arbitrażu społecznego przy sądzie okręgowym.

– Czy mediator ma dostęp do informacji na temat sytuacji społecznoekonomicznej danego zakładu pracy? Czy może o takie dane wystąpić do pracodawcy w celu weryfikacji np. czy postulaty pracownicze są możliwe do spełnienia?

– Pracodawca zgodnie z art. 28 ustawy o związkach zawodowych jest zobowiązany na wniosek związków zawodowych działających w zakładzie pracy udzielić informacji

”

Mediacja jest obligatoryjną procedurą rozwiązywania sporu zbiorowego w przypadku nieosiągnięcia przez strony porozumienia na etapie rokowań. W tym momencie zgodnie z ustawą wkracza mediator.

niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących: warunków pracy i zasad wynagradzania; działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy związanych z zatrudnieniem oraz przewidywanych w tym zakresie zmian, a także stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia. Mediator ma również dostęp do tych informacji oczywiście z zachowaniem poufności. Jeśli jednak strona związkowa stwierdzi, że udostępnione dokumenty nie przedstawiają w pełni sytuacji ekonomicznej firmy lub według nich nie są zgodne ze stanem faktycznym, mediator może zaproponować przeprowadzenie w tej sprawie ekspertyzy przygotowanej przez biegłego zewnętrznego. W tym czasie rozmowy są zawieszane do czasu uzyskania opinii biegłego.

– Jakich argumentów używasz w czasie mediacji wobec stron?

– Najważniejszą cechą mediatora jest słuchanie tego, co mówią strony i zrozumienie o czym mówią, oraz jakie interesy mają do osiągnięcia w sporze. Jeśli jeszcze zadają pytania w trakcie rozmów, strony upewniają się, że są słuchane i rozumiane, przez co uzyskują ich zaufanie. Raczej nie komentuję ich wypowiedzi, ale co jakiś czas daję werbalne i niewerbalne sygnały potwierdzające zainteresowanie. Nie krytykuję też wypowiedzi, natomiast w przypadku, kiedy są atakowane personalnie osoby ze strony przeciwnej, przerywam tej osobie i proszę o powrót do tematu rozmów. Czasem robię przerwę, aby opanować emocje. Bardzo istotne dla przebiegu mediacji jest skupienie się na rozwiązaniu sporu i osiągnięciu porozumienia. Podstawowym obowiązkiem mediatora jest stworzenie i utrzymanie pomiędzy stronami oraz pomiędzy sobą a stronami atmosfery umożliwiającej konstruktywny dialog. W przypadku trudności z osiągnięciem porozumienia uświadamiam stronom, że może dojść do eskalacji konfliktu. Zadaję pytania czy mają świadomość, czym może grozić dla firmy i pracowników strajk bądź niepokoje społeczne wśród pracowników niepewnych swojej przyszłości. Często takie argumenty powodują skupienie się stron na skutecznym rozwiązaniu problemu i podpisaniu porozumienia. Oczywiście, nie zawsze jest to możliwe i wtedy spisujemy jest protokół rozbieżności. Proponuję wówczas, żeby jednak dalej rozmawiać ze sobą i spróbować szukać kompromisu, aby zakończyć spór pozytywnie.

– Jak często udaje się osiągnąć porozumienie w trakcie mediacji ?

– Nie prowadziłem takich dokładnych statystyk, a przeprowadziłem ponad 30 mediacji. Wydają mi się, że około połowa zakończyła się porozumieniem. Natomiast w ostatnich dwóch latach z trzech mediacji, w których brałem udział, dwie zakończyły się porozumieniem stron. Szczególnie jeden przypadek utkwiał mi w pamięci. Był szczyt epidemii COVID-19, Przy zachowaniu zasad bezpieczeństwa spotykaliśmy się w dużej sali konferencyjnej na terenie firmy z branży budowlanej. Sprawa dotyczyła podwyżki płac dla pracowników. Początkowo pracodawca sprzeciwiał się jakiegokolwiek kwocie podwyżki, argumentując to zamknięciem gospodarki i niepewnością na rynku sprzedaży. Jednak po kilku spotkaniach, na których został przekonany, że zastój nie dotyczy branży budowlanej i po ustępstwach strony związkowej podpisano protokół porozumienia.

– Czy z Twojej praktyki wynika, że mediacja jest raczej koniecznym w myśl ustawy etapem sporu zbiorowego, czy rzeczywiście pomaga w jego rozwiązaniu?

– Mediacja jest obligatoryjnym obowiązkiem wynikającym z ustawy w przypadku, gdy rokowania stron w sporze zakończą się niepowodzeniem. Z moich obserwacji i rozmów z uczestnikami mediacji wynika, że osoba z zewnątrz uczestnicząca w sporze wpływa pozytywnie na ich przebieg, zachowanie stron, a szczególnie pracodawcy, który bardziej szanuje drugą stronę. Pomaga również zapanować nad emocjami, porządkuje przebieg rozmów i jeśli mediator uzyska zaufanie obu stron, jest w stanie przekonać do zawarcia porozumienia.

– Czy obecne przepisy z punktu widzenia mediatora są wystarczające?

– W moich dotychczasowych mediacjach nie miałem problemów z zastosowaniem przepisów obecnej ustawy. Nie zdarzyło się, aby pracodawcy kwestionowali podstawy prawne wejścia w spór zbiorowy. Procedury przedstawione w ustawie są jasno określone – następują jedna po drugiej i jeśli mediator dokładnie przedstawi je stronom, to wszystko jest zrozumiałe.

Rozmawiał Jacek Rybicki



Najważniejszą cechą mediatora jest słuchanie tego, co mówią strony i zrozumienie o czym mówią, oraz jakie interesy mają do osiągnięcia w sporze.



Czy jest szansa na branżowy układ zbiorowy pracy?

O możliwości zawarcia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy dla pracowników branży spożywczej rozmawiamy ze Zbigniewem Sikorskim, przewodniczącym Sekretariatu Przemysłu Spożywczego NSZZ „Solidarność”, współprzewodniczącym Trójstronnego Zespołu Branżowego ds. Branży Spożywczej.



Zbigniew Sikorski

– Jakie branże są reprezentowane w Sekretariacie Przemysłu Spożywczego NSZZ „Solidarność”?

– W skład naszego sekretariatu wchodzi sekcje krajowe takich branż, jak: mięsna, mleczarska, spirytusowa, piwowarska, cukiernicza, cukrownicza, hotelarska, gier losowych itd. Obecnie organizacje zrzeszone w naszym sekretariacie liczą około 12,5 tysiąca członków. Cały czas organizacje zakładowe, które do tej pory były poza naszą strukturą, podejmują uchwały i do nas przystępują. Im więcej będziemy mieli członków w naszym sekretariacie, tym większa będzie nasza siła w negocjacjach na szczeblu krajowym.

– W branży spożywczej w Polsce pracuje około 400 tysięcy osób. Wiele spraw pracowniczych można by uregulować na szczeblu ponadzakładowym, ale do tego potrzebny jest dialog społeczny. Przez wiele lat walczył Pan o utworzenie Trójstronnego Zespołu Branżowego ds. Branży Spożywczej. W końcu się udało.

– Udało się po czteroletnich bojach. 19 stycznia 2017 roku na posiedzeniu Rady Dialogu Społecznego podjęto uchwałę o powołaniu zespołu branżowego dla branży spożywczej. Niestety, pomimo że uchwała została podjęta na Radzie Dialogu Społecznego przez strony pracodawców, rządową i pracowników, udało się zorganizować tylko jedno spotkanie w 2017 roku, a później przez trzy lata spotkania się nie odbywały, pomimo monitowania przeze mnie i przewodniczącego Komisji Krajowej Piotra Dudę pani minister Rafalskiej i wiceministra Szweda.

– Czyli do tej pory odbyło się tylko jedno spotkanie Trójstronnego Zespołu Branżowego ds. Branży Spożywczej?

– W 2021 roku, po kolejnych monitach i interwencji przewodniczącego „Solidarności” Piotra Dudy, udało się wznowić funkcjonowanie zespołu branżowego. Odbyły się trzy zdalne spotkania pod przewodnictwem wiceminister rozwoju Olgi Semeniuk, i wiceminister rozwoju Kamili Król, na których pracodawcy zgłaszali tematy typowo branżowe, problemy związane ze zmianami przepisów finansowych, między innymi wysokości akcyz na różne produkty. Z punktu widzenia pracowników dla nas istotne było, abyśmy zajęli się sprawami pracy w niedziele i święta w tych branżach, gdzie

ta praca nie jest niezbędna. Innym problemem, który dla nas jest ważny, jest przywrócenie dodatków stażowych w zakładach, gdzie te dodatki zostały zniesione. Na ostatnim zdalnym posiedzeniu naszego zespołu głównym tematem, w obliczu wojny na Ukrainie, było zabezpieczenie firm z branży spożywczej nieprzerwanymi dostawami energii, gazu i węgla.

– Dużo się obecnie mówi o utworzeniu polskiego holdingu spożywczego. Czy przy tej okazji jest szansa na wynegocjowanie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy?

– Powstaje holding Krajowa Grupa Spożywcza. Jej fundamentem ma być Krajowa Spółka Cukrowa Polski Cukier, do której mają być dokooptowane spółki rolnospożywcze Skarbu Państwa, to znaczy mają być przeniesione aktywa tych spółek do Krajowej Spółki Cukrowej i na tej bazie ma powstać Krajowa Grupa Spożywcza. Jest duża szansa na wynegocjowanie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy z tego względu, że w Krajowej Spółce Cukrowej funkcjonuje bardzo dobry zakładowy układ zbiorowy pracy, jeden z lepszych układów w zakładach zrzeszonych w naszym sekretariacie. Pracownicy tych spółek, którzy zostaliby przyjęci do Krajowej Grupy Spożywczej, mają olbrzymie szanse, żeby te zapisy, które obowiązują w spółce cukrowej, obowiązywały również u nich. Obecnie w spółkach, które trafiły do Krajowej Grupy Spożywczej trwają rozmowy mające na celu zawarcie porozumienia regulującego zasady wynagradzania w danej spółce konsolidowanej, w szczególności w zakresie rocznych nagród z zysku i innych świadczeń socjalnych. Prowadzenie rozmów jest uregulowane w Regulaminie Zespołu powołanego zgodnie z podpisanym porozumieniem z dnia 21 lipca 2022 r. w sprawie zabezpieczenia praw i interesów pracowników spółek oraz praw i wolności organizacji związkowych w związku z konsolidacją spółek branży rolno-spożywczej.

– Idealem byłoby oczywiście, gdyby udało się stworzyć branżowy układ zbiorowy dla sektora spożywczego. Rada Dialogu Społecznego ma możliwości inicjowania takich ponadzakładowych układów?

– Na ostatnim zdalnym posiedzeniu Trójstronnego Zespołu Branżowego ds. Branży Spożywczej przyjęty został regulamin posiedzeń. Mamy w nim zapis, że zespół może powoływać podzespoły. W nich właśnie widzę szansę w przyszłości do negocjowania i podpisywania układów zbiorowych pracy w poszczególnych branżach. Ponieważ jest tam zapisane, że mogą rozmawiać strony pracowników i pracodawców dla poszczególnych sektorów branżowych, np. dla przemysłu cukrowniczego, piwowarskiego czy mleczarskiego. Te strony są władne, żeby podjąć negocjacje nad układami zbiorowymi pracy w Trójstronnym Zespole Branżowym. Pracodawcy, którzy są w naszym zespole, wnieśli propozycję, aby na posiedzeniach zespołów były prowadzone także prace legislacyjne dotyczące branży spożywczej.

– W ilu zakładach należących do Sekretariatu Przemysłu Spożywczego funkcjonują układy zbiorowe pracy?

– Na sto organizacji należących do sekretariatu jest około 30 układów zbiorowych pracy. Większość z nich była negocjowana po prywatyzacji w latach 90., kiedy był jeszcze dobry czas na ich tworzenie. Układy zbiorowe pracy funkcjonują w miarę normalnie w zakładach transnarodowych, ale to dzięki temu, że jesteśmy afiliowani w strukturach europejskich EFFAT (European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Union) i światowych IUF (The Food, Farm, Hotel and more Global Union). Obecnie jako sekretariat podjęliśmy akcję, we współpracy z EFFAT i IUF, negocjacji nad nowymi układami zbiorowymi w firmach transnarodowych. W Winiary Nestle Polska SA koledzy będą negocjować dla całej grupy (7 zakładów) układ zbiorowy. A także dla dr. Oetker, zarówno w Gdańsku, jak i w Płocku będzie jeden układ dla obydwu zakładów. Zamierzamy również inicjować powstawanie układów w innych firmach transnarodowych, gdzie tych układów jeszcze nie ma. To jest taki nasz wewnętrzny projekt sekretariatu.

Rozmawiali: Małgorzata Kuźma i Jacek Rybicki



Idealem byłoby, gdyby udało się stworzyć branżowy układ zbiorowy dla sektora spożywczego.



Mówimy wspólnym głosem

O dialogu społecznym z punktu widzenia pracodawców rozmawiamy z Ireneuszem Karaśkiewiczem, dyrektorem Organizacji Pracodawców Forum Okrętowe.



– Czy, w stosunku do debaty przeprowadzonej w ramach projektu „Dialog społeczny kluczem do rozwoju” w 2021 roku, związkom zawodowym i związkom pracodawców udało się wywalczyć zmianę podejścia do tej branży w Komisji Europejskiej?

– Niestety, nie. Komisja Europejska, pomimo licznych apeli strony pracodawców i strony związkowej, nie zrobiła kompletnie nic i nie podjęła żadnych kroków mogących chronić europejski przemysł okrętowy przed nieuczciwą chińską konkurencją, polegającą na rządowym subsydiowaniu produkcji okrętowej.

– Dialog między stronami pracodawców i związkowców ocenił Pan wówczas na „szóstkę”. Czy dalej tak jest?

– Tak. W dalszym ciągu mówimy wspólnym głosem, ale uszy Komisji Europejskiej są głuche na nasze apele. Chciałbym się mylić, ale podejrzewam, że dobro naszej branży zostało złożone na ołtarzu dobrych relacji UE – Chiny, lub precyzyjniej mówiąc: Niemcy – Chiny. Trudno mi sobie wyobrazić, jak można nie dostrzegać oczywistych faktów, które prezentujemy od lat, i nic z nimi nie robić.

– Prawa pracownicze w sektorze okrętowym w krajach UE i w Polsce. Czy Pana zdaniem są podobne?

– Moim zdaniem – z tym że jest to spojrzenie przedstawiciela pracodawców – prawa te są bardzo zbliżone, ale z ich przestrzeganiem może być różnie. W tych firmach, w których są związki zawodowe i traktowane są po partnersku przez pracodawcę – tutaj modelowym przykładem są stocznie z Holdingu REMONTOWA – tam prawa pracownicze są przestrzegane. Natomiast zdaję sobie sprawę, że nie wszędzie tak jest, i są stocznie i firmy w naszej branży, gdzie nie ma organizacji związkowych, i w nich z przestrzeganiem praw pracowniczych może być różnie.

– Pandemii zastąpił kolejny kryzys – agresja zbrojna Rosji na Ukrainę. Co to oznacza dla branży i dialogu? Czy polski przemysł okrętowy poradzi sobie ze wzrostem cen energii, ale także komponentów koniecznych do produkcji?

– Ceny energii, inflacja, problemy kadrowe – to wyzwania przed jakimi staje przemysł stoczniowy. Małe i średnie firmy z naszej branży – a jest ich bardzo dużo – objęte zostały Ustawą o maksymalnych cenach energii. Wspólnie ze stroną związkową apelujemy do przedstawicieli rządu o objęcie nią również dużych stocznii – jesteśmy w dialogu, mam nadzieję, że niebawem pojawią się konkretne propozycje. Przemysł stoczniowy nie narzeka na brak zamówień i ma dobre perspektywy, musimy tylko dbać o to by obecne problemy nie zahamowały rozwoju branży, no i stawić czoło problemom kadrowym, tj. odbudować edukację na potrzeby naszej branży.

– Forum Okrętowe jest branżową organizacją pracodawców. Czy rozważaliście uzgodnienie sektorowego, ponadzakładowego układu zbiorowego pracy?

– Na pewno warto zacząć o tym rozmawiać i pochylić się nad jego szczegółami. Konkurencyjność naszej branży jest sprawą kluczową dla nas wszystkich, gdyż dzięki niej istnieją firmy, a ludzie mają pracę. Układ zbiorowy powinien iść w kierunku jej wzmocnienia. Biorąc pod uwagę doskonałe relacje ze stroną związkową, wierzę że możemy wypracować dobre dla polskiego przemysłu okrętowego rozwiązanie.

Rozmawiał Jacek Rybicki

”

Komisja Europejska, pomimo licznych apeli strony pracodawców i strony związkowej, nie zrobiła kompletnie nic i nie podjęła żadnych kroków mogących chronić europejski przemysł okrętowy przed nieuczciwą chińską konkurencją, polegającą na rządowym subsydiowaniu produkcji okrętowej.

Myśl globalnie, działaj lokalnie

O znaczeniu europejskich rad zakładowych rozmawiamy ze Sławomirem Adamczykiem, kierownikiem Biura Branżowo-Konsultacyjnego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.



Sławomir Adamczyk

– Co to są europejskie rady zakładowe?

– Europejska rada zakładowa jest to stały organ reprezentujący interesy pracowników korporacji ponadnarodowych obecnych na obszarze Unii Europejskiej wobec centralnej dyrekcji. W skład rady wchodzi przedstawiciele pracowników z krajowych filii danej korporacji. Mogą to być to związkowcy, np. w Polsce ustawa przewiduje, że jeżeli w firmie działają reprezentatywne związki zawodowe to one mają prawo do wyznaczania przedstawicieli pracowników. W innym przypadku lokalne kierownictwo musi zorganizować wybory takiego przedstawiciela.

– Czy liczba przedstawicieli w ERZ z danego kraju jest związana z liczebnością załogi?

– Co do zasady w europejskiej radzie zakładowej powinni być reprezentowani pracownicy z każdego kraju, w którym dana korporacja ma swoją filię. Parytet przedstawicieli zależy od liczby pracowników. Jeżeli w jakimś kraju zatrudniona jest znaczna część pracowników danej korporacji, to mają oni prawo do wyboru większej liczby swoich reprezentantów. Tutaj przykładem może być Europejska Rada Zakładowa Lacroix Electronics, który jest koncernem francuskim, jednak jego najliczniejszy zakład znajduje się w Polsce i to z naszego kraju wybieranych jest najwięcej przedstawicieli do rady.

– W ilu europejskich radach zakładowych zasiadają przedstawiciele polskich pracowników?

– NSZZ „Solidarność” od samego początku funkcjonowania dyrektywy o europejskich radach zakładowych (a więc już od 1994 r.) przykładła duże znaczenie, aby tam gdzie filie korporacji ponadnarodowych są uzwiązkowione, dążyć do tego, aby nasi członkowie wchodziłi w skład ERZ. Lub – jeśli takie ciała wcześniej nie istniały, inicjowali ich powstawanie. Do pewnego momentu można powiedzieć, że polskimi przedstawicielami w europejskich radach zakładowych byli przede wszystkim związkowcy. Natomiast w miarę jak idea tworzenia ERZ rozwijała się i kolejne korporacje włączały się w proces ich tworzenia, pojawiały się rady w takich obszarach jak np. cały sektor nowych technologii, czy usług finansowych, a tam niestety trudno w Polsce znaleźć związkowców. Obecnie można powiedzieć, że na około 200 europejskich rad zakładowych, w których są Polacy, gdzieś w co najmniej połowie, są to związkowcy, w znacznej części z „Solidarności”.



– A co daje pracownikom z poszczególnego zakładu pracy fakt, że mają swojego reprezentanta w ERZ?

– Przede wszystkim trzeba zacząć od tego, jakie jest motto przewodnie funkcjonowania korporacji międzynarodowych. Mottem tym jest „myśl globalnie, działaj lokalnie”. Czyli strategiczne decyzje mające wpływ na pracowników nawet w najmniejszej filii w jakimś zakątku Polski, są podejmowane w odległej centrali. I tak naprawdę, na poziomie wdrażania tych decyzji jest już niewielki margines na poprawienie czy wynegocjowanie jakichś pozytywnych rozwiązań dla pracowników. To można zrobić w momencie, kiedy dyrekcja danego koncernu realizuje obowiązek konsultowania swoich planów z reprezentacją pracowników jaką jest ERZ. I to stanowi tę wartość dodaną. Ani lokalne dyrekcje, ani nawet polski rząd nie mają możliwości takiego wpływu na decyzję, która się wykuwa na poziomie centralnym, jaki może mieć europejska rada zakładowa, o ile potrafi działać w takim formacie solidarystycznym, a więc uwzględniającym interesy pracowników z różnych krajów Unii Europejskiej.

– Czyli jeśli chce się mieć wpływ na politykę korporacji, to trzeba mieć swojego przedstawiciela w ERZ. Ostatnio Komisja Krajowa zorganizowała szkolenie, którego celem było, jak nie stać się „malowanym” delegatem ERZ, czyli takim, który tylko jeździ w delegacje, często w atrakcyjne miejsca, ale nie ma to wpływu na sytuację pracowników, których reprezentuje. Jak oceniasz pracę polskich przedstawicieli w ERZ?

– Rzeczywiście mamy czasami do czynienia z taką obecnością w ERZ o jakiej mówisz. Tak to jest, że jedzie się do atrakcyjnego miejsca spotkania, jest uroczysta kolacja i jeszcze może przy okazji jakieś zwiedzanie, ale nie zwraca się specjalnej uwagi na to, co jest rzeczywistym celem takiego wyjazdu. Niejednokrotnie tak próbują ustawiać format posiedzeń ERZ dyrekcje korporacji które są ich organizatorami. My jako „Solidarność” staramy się to eliminować, przede wszystkim przez szkolenia uświadamiające wagę reprezentowania pracowników na tym forum. Od lat prowadziliśmy intensywne szkolenia dla naszych struktur branżowych, tych które są silnie umiędzynarodowione, żeby zarówno przedstawiciele w ERZ, ale również potencjalni członkowie takich ciał, posiadli niezbędną wiedzę na temat, czemu służy europejska rada zakładowa i dlaczego trzeba być tam aktywnym. Warto było to robić, gdyż widzimy, że w sporej części to przedstawiciele „Solidarności”, którzy uczestniczą w pracach ERZ-ów są inicjatorami poważnych dyskusji, również czasami aktywizując swoich kolegów z zachodnich związków zawodowych.

– Jakiś przykład?

– Takim przykładem jest Europejska Rada Zakładowa w koncernie Heineken, gdzie nawet przez pewien czas przewodniczącym był kolega z „Solidarności” z zakładu Grupy Żywiec. Także obecnie polscy członkowie ERZ Heineken starają się ukierunkowywać prace tej rady, dążąc przede wszystkim do próby budowania solidarności pomiędzy organizacjami związkowymi, których przedstawiciele tam zasiadają. Jesteśmy generalnie w miarę aktywni. Nierzadkie są sytuacje, że to związkowcy z Polski, z „Solidarności” inicjują utworzenie ERZ. Mieliśmy całkiem niedawno przykład szwajcarskiej grupy Swiss Krono, która ma siedzibę poza Unią, ale posiada swoje duże filie w Polsce i w Niemczech, a więc na wniosek przedstawicielstw pracowniczych musi utworzyć ERZ. I to właśnie nasi związkowcy z Żar zainicjowali powstanie tam tej rady.

Rozmawiała Małgorzata Kuźma

”

Trzeba zacząć od tego, jakie jest motto przewodnie funkcjonowania korporacji międzynarodowych. Mottem tym jest „myśl globalnie, działaj lokalnie”.



CZĘŚĆ 5.

Dialog po norwesku

Dialog

Dialog społeczny po norwesku

Norweski system społeczno-gospodarczy – jak żaden inny w Europie – oparty jest na dialogu społecznym i społecznej odpowiedzialności biznesu. Zasady te nie tylko zawarte są w uregulowaniach prawnych, ale także głęboko zakorzenione w mentalności społeczeństwa, które niezwykle mocno i aktywnie uczestniczy w życiu publicznym.

Ktoś mógłby powiedzieć, że główną przyczyną takiego stanu rzeczy jest prosty fakt, iż Norwegia dziś jest krajem bogatym – ropa i gaz pozwalają na spokojne życie. Jest w tym zapewne część prawdy. Dochód PKB liczony na głowę (per capita) to ponad 74 tysięcy USD, co sytuuje Norwegię na piątym miejscu na świecie. Polska z dochodem niecałe 32 tysiące USD na głowę okupuje miejsce 45 (dane za 2018 rok).

Wszystkie inne wskaźniki rozwoju społeczno-gospodarczego również sytuują Norwegię w światowej czołówce. Według uznawanego przez ONZ Indeksu Rozwoju Społecznego (ang. Human Development Index, HDI; czasem tłumaczony jako „wskaźnik rozwoju ludzkiego”), który jest najbardziej wszechstronnym narzędziem do badania i hierarchizowania, jak rozwijają się społeczeństwa poszczególnych krajów, Norwegia zajmuje drugie miejsce na świecie (po Szwajcarii). Kolejne miejsca w ostatnim badaniu (2021) zajmują: Islandia, Hongkong, Australia i Dania.

W badaniu, w którym bierze się pod uwagę zarówno PKB per capita, ale też prognozowaną długość życia czy okres edukacji, Polska zajmuje miejsce 34 (klasyfikowanych jest 187 krajów). Przed nami są np. Słowenia, Czechy i Estonia. Według tzw. SDG Index, mierzącego osiągnięcie zrównoważonego rozwoju przez poszczególne kraje, Norwegia plasuje się na 6 miejscu, Polska – na 32. W tym badaniu uwzględnia się m.in. skalę rozwarstwienia, przyjazną edukację, ale także well-being czyli dobrostan.

Generalnie polityka państwa w wielu aspektach zakłada daleko posuniętą inkluzywność czyli maksymalne włączanie obywateli w procesy społeczno-gospodarcze. I to się udaje. W liczącym nieco ponad 5,4 mln ludności państwie do związków zawodowych należy blisko 1,9 mln pracowników (ok. 50 procent). Również pod względem rozwarstwienia społecznego pozostajemy daleko w tyle za Norwegią – 10 procent



najbogatszej części społeczeństwa norweskiego zarabia przeciętnie około siedem razy więcej niż 10 procent najuboższych. W Polsce ten wskaźnik wynosi ponad 13,5. Za nami są jedyne liberalne USA i Meksyk. Co zaskakujące, wśród krajów o najmniejszym rozwarstwieniu znajdują się Czechy.

Także pod względem zagrożenia korupcją system norweski pozwala na skuteczne jego ograniczenie – według prowadzonego przez Transparency International tak zwanego Wskaźnika Percepcji Korupcji (Corruption Perceptions Index) Norwegia sytuuje się na miejscu 4, a Polska – na 43. Według tego wskaźnika kraje o najmniejszej korupcji na świecie to: Dania, Finlandia i Nowa Zelandia, a ostatnie miejsca zajmują m.in. Somalia, Syria i Południowy Sudan¹. Wspomniana wcześniej inkluzywność powoduje, że bardzo istotnym elementem norweskiej polityki w każdym jej wymiarze jest dialog, w tym dialog społeczny. Na szczeblu centralnym jest to dialog trójstronny, jednak państwo tworzy przede wszystkim ramy dla dialogu autonomicznego – między organizacjami pracodawców i pracowników.

Dialog trójstronny w Norwegii

Norweskie Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych odpowiada za odpowiednie regulacje dla negocjacji płacowych oraz tworzy i nadzoruje instytucje rozstrzygające spory – takie jak Sąd Pracy i Mediator Krajowy. Inspekcja Pracy (Arbeidstilsynet) jest agencją rządową i także podlega Ministerstwu Pracy.

Zadaniem Inspekcji Pracy jest zapewnienie przestrzegania przez przedsiębiorstwa przepisów publicznoprawnych ustawy o środowisku pracy poprzez m.in. informowanie, udzielanie wskazówek i nadzór.

Na szczeblu ustawowym podstawowe kwestie (jak np. 40-godzinny tydzień pracy) reguluje ustawa o środowisku pracy, jednak większość regulacji ustalana jest poprzez skomplikowany system dwustronnych rokowań zbiorowych i zapisany w układach zbiorowych pracy. Postanowienia zawarte w układach zbiorowych mogą zostać rozszerzone na wszystkie osoby wykonujące pracę w branży lub na obszarze geograficznym zgodnie z ustawą o ogólnym zastosowaniu. Decyzję w tej sprawie podejmuje Rada Taryfowa (Tariffnemnda), która jest niezależnym organem administracyjnym.

Sklada się z pięciu członków – jednego przewodniczącego, dwóch członków neutralnych i po jednym członku z każdej z najważniejszych konfederacji pracodawców i związków zawodowych. Pracodawcy i pracownicy spotykają się w układzie trójstronnym także w rządowym Komitecie Kontaktowym (Kontaktutvalget), gdzie kwestie istotne dla kształtowania płac są omawiane między rządem a stronami rynku pracy. Innym ważnym komitetem jest Rada Polityki Pracy i Emerytur, powołana jako forum dialogu między rządem a stronami rynku pracy w kwestiach takich jak rynek pracy i emerytura. Ponadto Techniczny Komitet Obliczeniowy ds. Rozliczeń Dochodowych (Teknisk kaltningssutvalg lor intørningstgøringene, TBU) generuje i przedstawia statystyki dotyczące zmian płac i innych istotnych kwestii przed corocznymi negocjacjami płacowymi.

Dialog autonomiczny (dwustronny)

Pierwszą umowę branżową Norwegii podpisano w 1907 roku, osiem lat po powstaniu najstarszej norweskiej centrali związków zawodowych (LO). Umowa dotyczyła sektora metalowego i wprowadzała minimalne uregulowania dotyczące między innymi wynagrodzeń i czasu pracy.

W 1915 roku uchwalona została ustawa o sporach pracowniczych, która wprowadziła przepisy o obowiązkowej mediacji dotyczącej strajku i lokautu, ustanowiony został również specjalny sąd rozstrzygający spory prawne dotyczące pracy (sąd pracy). Pierwsze porozumienia centralne między pracodawcami i związkami zawodowymi zostały w kraju Wikingów zawarte jeszcze przed II wojną światową, w roku 1935, i – co zaskakujące – ich zasadnicze ramy są do dziś aktualne, i co roku odnawiane

”

Pierwszą umowę branżową Norwegii podpisano w 1907 roku, osiem lat po powstaniu najstarszej norweskiej centrali związków zawodowych (LO). Umowa dotyczyła sektora metalowego i wprowadzała minimalne uregulowania dotyczące między innymi wynagrodzeń i czasu pracy.

1. za:https://images.transparencycdn.org/images/CPI2021_Report_EN-web.pdf

w precyzyjnie ustalonym systemie dialogu. A przecież wówczas Norwegia była jednym z biedniejszych krajów kontynentu (norweski gaz i ropa – to lata 60. poprzedniego stulecia). Co godne podkreślenia, tak rozumiany i realizowany system społeczno-gospodarczy skutkuje zrównoważonym rozwojem całego społeczeństwa, a nie jego wybranej i uprzywilejowanej części.

System rokowań zbiorowych w Norwegii jest ściśle ustalony i oparty na kilku poziomach. Na szczeblu centralnym jest to tzw. porozumienie generalne (główne). Zawiera ono zarówno zapisy ogólne, jak np. szacunek dla wszystkich stron dialogu i zakaz działania każdej ze stron na szkodę innej. Porozumienia zawierane są na okresy trzyletnie.

Największa norweska centrala związkowa LO, wielokrotnie podkreśla w swoich materiałach wagę dialogu opartego na przekonaniu, że warunkiem wzrostu płac jest zachowanie konkurencyjności firmy, gwarantującej jej rozwój. Jest to realizacja klasycznej zasady *win-win*, czyli wszyscy w dialogu muszą być, choćby częściowo, zwycięzcami. W porozumieniu zawartym na lata 2022-2025 podkreśla się, że dobrze zorganizowane życie zawodowe jest siłą pracowników, organizacji pracodawców i całego społeczeństwa.

Z tego powodu następnym poziomem dialogu społecznego jest prowadzenie negocjacji w branżach najbardziej wrażliwych, najbardziej uzależnionych od eksportu i konkurencji, w tym w przemyśle. I to te negocjacje wyznaczają podstawę dla poziomów wzrostu płac w innych branżach. W 2022 roku w negocjacjach między związkiem pracodawców skupiającym największe zakłady norweskiego przemysłu i LO wynegocjowano podwyżkę wynagrodzeń o 3,7 procenta. Stanowi to także wyznacznik wzrostu płac w innych rokowaniach branżowych, a także w sferze budżetowej.

Komentując wyniki negocjacji jeden z szefów organizacji pracodawców stwierdził, że ich wynik jest kosztowny, ale strajk generalny byłby droższy. Zgodnie zresztą z norweskim systemem protesty czy akcje strajkowe mogą być organizowane wyłącznie w wyznaczonym na negocjacje czasie. Na podstawie porozumienia generalnego i porozumienia wiodącego negocjowane są porozumienia (układy zbiorowe) w poszczególnych branżach, sektorach zawodowych i wreszcie na szczeblu zakładu pracy. Tam układy negocjują przede wszystkim wybierani przez członków związku mężowie zaufania przy pomocy – jeżeli to konieczne – ekspertów lokalnych i krajowych. Związkowcy podkreślają, że układy zbiorowe pracy przynoszą dużo większy zysk dla poszczególnych pracowników, niż wynosi składka związkowa – m.in. obniżenie ustawowej liczby godzin pracy w tygodniu – najczęściej do 37,5 godz./tydzień, wydłużenie urlopu wypoczynkowego do pięciu tygodni, ekwiwalent za wszystkie dni świąteczne (w ustawie tylko za 1 i 17 maja), wreszcie rokowania taryfowe określające wyższy poziom wynagrodzeń i ustalają na poziomie branży płacę minimalną.

Dialog wzmacnia partycypacja

Jak już pisałem, Norwegia jest najlepszym przykładem demokracji partycypacyjnej. Jest to także znakomicie widoczne w norweskim modelu dialogu społecznego. Z jednej strony pracodawcy co roku w uporządkowany sposób prowadzą ze związkami zawodowymi rokowania zbiorowe, z drugiej – związkowcy, znając sytuację firmy i dbając o jej konkurencyjność, nie stawiają żądań niemożliwych do spełnienia. Od kilkudziesięciu lat przyświeca im ten sam cel zawarty w haśle – „wszyscy do pracy”. W latach 90-tych przejawiało się to w obniżeniu żądań płacowych celem zachowania miejsc pracy. Do dziś Norwegia ma jeden z najniższych poziomów bezrobocia w Europie (4,4 procent w 2020).

Partycypacja przejawia się też w udziale pracowników w zarządzaniu firmą na różnych szczeblach, w tym wchodzeniu w skład zarządów firm – jednego członka zarządu w przypadku firm zatrudniających poniżej 200 pracowników i nawet 30 procent składu osobowego zarządu w przypadku przedsiębiorstw zatrudniających ponad 200 osób.

Często na każdym szczeblu zarządzania firmą stanowisku kierowniczemu odpowiada przedstawiciel związkowy, który ma dostęp do tych samych informacji o funkcjonowaniu firmy. W tzw. Zasadach pracowniczego zaangażowania podkreśla się, że partnerstwo pracowników i pracodawcy przekłada się na dobre warunki pracy i zrównoważony wzrost biznesu.

”

Często na każdym szczeblu zarządzania firmą stanowisku kierowniczemu odpowiada przedstawiciel związkowy, który ma dostęp do tych samych informacji o funkcjonowaniu firmy.





Norweskie związki zawodowe i organizacje pracodawców

Dialog w Norwegii opiera się na sile organizacji związkowych i organizacji pracodawców.

Największą organizacją związkową jest Norweska Konfederacja Związków Zawodowych (LO) powstała w 1899 roku, która skupia blisko 970 tysięcy członków w 25 organizacjach branżowych i zawodowych.

Drugą jest Konfederacja Związków Zawodowych (Unio), powstała w 2001 roku, do której należy 375 tysięcy członków. Reprezentuje głównie grupy zawodowe w sektorze publicznym, w tym nauczycieli, pielęgniarki, policjantów oraz pracowników naukowych i szkolnictwa wyższego.

Trzecią jest Konfederacja Związków Zawodowych (YS) skupiająca 225 tysięcy (1977) z różnych grup zawodowych, a czwartą – Federacja Norweskich Stowarzyszeń Zawodowych (Akademikerne) z 220 tysiącami członków, zawiązana w 1997 roku i zrzeszająca pracowników z wyższym wykształceniem akademickim, w tym lekarzy, prawników i specjalistów technicznych, takich jak inżynierowie.

Jak widzimy, pluralizm związkowy w Norwegii jest dosyć młody – przez dziesięciolecie była jedna centrala (konfederacja) związkowa – LO.

Największą organizacją pracodawców jest Konfederacja Przedsiębiorstw Norweskich (NHO). NHO zrzesza około 28 000 firm członkowskich, zatrudniających około 674 000 pracowników w produkcji, budownictwie i usługach prywatnych. W Norweskiej Federacji Przedsiębiorstw (Virke) zrzeszonych jest ponad 22 000 podmiotów. Oprócz dwóch największych są jeszcze Związek Pracodawców Spekter (Arbeidsforeningen Spekter) i Norweskie Stowarzyszenie Władz Lokalnych i Regionalnych (KS). Przynależność do organizacji pracodawców nie jest obowiązkowa, jednak obejmują one – z sektorem publicznym – nawet do 80 procent podmiotów gospodarczych. To niewątpliwie zapewnia ich reprezentatywność w dialogu, w tym w rokowaniach zbiorowych².

2. za: https://www-eurofound-europa-eu.translate.google.com/country/norway?_x_tr_sl=no&_x_tr_tl=pl&_x_tr_hl=pl&_x_tr_pto=sc#actors-and-institutions.

Norweska Konfederacja Związków Zawodowych – Landsorganisasjonen (LO)

Najstarsza norweska konfederacja związkowa LO jest do dziś największą. Według danych Konfederacji zrzesza 970 tysięcy członków (wg norweskiego rocznika statystycznego ponad 950 tysięcy) skupionych w 25 organizacjach. W zakładach pracy reprezentuje ich około 40 tysięcy wybranych przez członków związku mężów zaufania.

Wysokość składki członkowskiej różni się zależnie od danego związku zawodowego. Zazwyczaj wynosi między 1 a 2 procent wynagrodzenia brutto. Składki członkowskie przeznaczane są między innymi na zasiłki strajkowe, wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w związkach zawodowych i branżowych, którzy pomagają m.in. w sprawach cywilnych, sporach zbiorowych, przygotowują postulaty związkowe i negocjują układy zbiorowe pracy. Ze składek finansuje się także kursy dla członków i mężów zaufania wybranych przedstawicieli związkowych. Część składki odpisuje się od podatku. Ostatnio suma ta została zwiększona dwukrotnie i wynosi 7700 koron norweskich.

Ponadto członkostwo daje ubezpieczenia na lepszych warunkach, w tym – ubezpieczenie ruchomości domowych, ubezpieczenie od wypadków w czasie wolnym od pracy, ubezpieczenie podstawowe na życie oraz zniżki na podróże czy warsztaty samochodowe itd. LO podkreśla, że dzięki związkom zawodowym pracownicy w Norwegii osiągnęli dobre warunki pracy, wysokie płace i bezpieczne i dobre środowisko pracy.

Co ciekawe, LO prowadzi także działalność gospodarczą posiadając udziały w mediach ogólnonorweskich, nieruchomościach, a także przeprowadzając szerokie akcje reklamowe. Przez lata, do zeszłego roku, była głównym sponsorem reprezentacji Norwegii w skokach narciarskich. Na kaskach skoczków widniało logo LO. Trzyletni kontrakt przewidywał wpłatę na konto reprezentacji po 3,9 miliona euro. W ramach umowy wszyscy skoczkowie kadry A i B musieli zapisać się do związku zawodowego zawodników sportowych NISO, który wchodzi w skład LO i musieli płacić składki od zarobionych premii w Pucharze Świata.

Ogólnie majątek LO szacuje się na około 700 milionów euro.

Podsumowanie

Rozwinięty system dialogu społecznego opartego na ponadzakładowych i zakładowych układach zbiorowych pracy jest niewątpliwie podstawą norweskiego modelu społeczno-gospodarczego. Oprócz tego charakteryzują go wolny rynek z silnym udziałem państwa, progresywny system podatkowy z rozwiniętymi ulgami, stosunkowo małe rozwarstwienie społeczne, rozwinięte usługi publiczne i bez wątpienia – silne związki zawodowe i organizacje społeczeństwa obywatelskiego.

Ten system jest generalnie akceptowany przez wszystkie siły polityczne, ponieważ za nim opowiada się zdecydowana większość norweskiego społeczeństwa. Zapewnia on bowiem nie tylko stabilizację i pokój społeczny, ale też zrównoważony rozwój i włączanie przedstawicieli różnych środowisk w procesy podejmowania decyzji, ale i odpowiedzialności za nie na różnych szczeblach.

Jacek Rybicki

Rozwinięty system dialogu społecznego opartego na ponadzakładowych i zakładowych układach zbiorowych pracy jest niewątpliwie podstawą norweskiego modelu społeczno-gospodarczego. Oprócz tego charakteryzują go wolny rynek z silnym udziałem państwa, progresywny system podatkowy z rozwiniętymi ulgami, stosunkowo małe rozwarstwienie społeczne, rozwinięte usługi publiczne i bez wątpienia – silne związki zawodowe i organizacje społeczeństwa obywatelskiego.



CZĘŚĆ 5.

**Alfabet dialogu
w Polsce i Europie**

Alfabet

Alfabet dialogu w Polsce i Europie

„Alfabet dialogu” w Polsce i Europie jest uzupełnieniem pojęć dotyczących dialogu społecznego lub z nim związanych, które nie zostały omówione w poprzednich rozdziałach. W przypadku Polski chodzi przede wszystkim o spór zbiorowy i związane z nim procedury, natomiast w przypadku Europy – o instytucje i dokumenty związane z dialogiem społecznym.

Polska

Arbitraż – czyli rozjemstwo

Ma charakter dobrowolny i jest pomyślany jako alternatywa dla strajku. Związek zawodowy prowadzący spór zbiorowy może, nie korzystając z prawa do strajku, podjąć próbę rozwiązania sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu arbitrażu społecznego.

Jeżeli spór dotyczy jednego zakładu pracy – wówczas rozpoznaje go kolegium arbitrażu społecznego przy sądzie okręgowym, w przypadku zaś większej liczby zakładów pracy (spór wielozakładowy) – rozpoznaje go Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym. Wniosek o wszczęcie postępowania arbitrażowego powinien zawierać określenie stron, przedmiot sporu, osoby wyznaczone przez strony na członków kolegium.

Dialog społeczny

Według definicji Międzynarodowej Organizacji Pracy (główniej na świecie instytucji inicjującej w przeszłości, a następnie rozwijającej dialog prowadzony między pracą, kapitałem a rządami) dialog społeczny obejmuje wszystkie typy negocjacji, konsultacji lub prostej wymiany informacji między reprezentacjami rządów, pracodawców i pracowników w sprawach odnoszących się do interesujących ich problemów ekonomicznych i społecznych. Dialog może być realizowany jako proces trójstronny z rządem jako oficjalnym uczestnikiem lub może odnosić się do dwustronnych relacji między pracą i menedżmentem (lub związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców) przy udziale, lub bez udziału rządu. Dialog społeczny może się odbywać na poziomie narodowym, regionalnym lub zakładowym. Może odbywać się między reprezentacjami różnych grup zawodowych, w ramach sektorów lub łącząc obie płaszczyzny.

Mediacja

Nieosiągnięcie porozumienia na etapie rokowań powoduje, że strony (zgodnie z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych) zobowiązane są podjąć kolejną próbę polubownego rozwiązania sporu – tym razem przy udziale osoby dającej gwarancję bezstronności, czyli mediatora. Strony mogą wspólnie wybrać osobę

mediatora z listy mediatorów prowadzonej przez ministra właściwego do spraw pracy. Jeżeli strony sporu zbiorowego nie porozumieją się w sprawie wyboru mediatora w ciągu 5 dni, wówczas mediatora wyznacza minister. Zadaniem mediatora jest przede wszystkim udzielenie stronom pomocy w osiągnięciu porozumienia. Mediator wspiera strony, jednak jego sugestie nie są dla stron wiążące. Postępowanie mediacyjne kończy się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia – sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Czynności tych dokonuje się przy udziale mediatora. Nieosiągnięcie porozumienia kończącego spór zbiorowy w postępowaniu mediacyjnym uprawnia do podjęcia akcji strajkowej lub w przypadku nieskozystania z prawa do strajku – postępowania przed kolegium arbitrażu społecznego.

Oddelegowanie do pracy związkowej

Zgodnie z ustawą o związkach zawodowych pracownikowi zrzeszonemu w zakładowej organizacji związkowej przysługuje prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności, wynikającej z jego funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy (art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991 r.). Doraźną czynnością związkową jest krótkotrwałe, najczęściej jednorazowe, działanie służące wypełnianiu zadań związanych z funkcją związkową np. szkolenie związkowe lub negocjacje z pracodawcą. Zarząd organizacji związkowej we wniosku do pracodawcy wskazuje osobę oddelegowaną do dokonania takiej czynności, określa czas potrzebny na jej wykonanie oraz okoliczności uzasadniające konieczność zwolnienia od pracy. Nieuzasadniona odmowa pracodawcy zwolnienia związkowca z obowiązku świadczenia pracy zawodowej może być uznana za utrudnianie wykonywania działalności związkowej.

Rada Dialogu Społecznego

Jest to instytucja, która stanowi forum dialogu trójstronnego w Polsce i współpracy strony pracowników, strony pracodawców oraz strony rządowej, funkcjonującą na poziomie centralnym. Celem działania Rady



Dialogu Społecznego jest zapewnienie warunków do rozwoju społeczno-gospodarczego, zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki i spójności społecznej oraz realizacja zasady partycypacji i solidarności społecznej w zakresie stosunków zatrudnienia.

Rada pracownicza

Rady pracownicze mogą działać w przedsiębiorstwach państwowych, a także o mieszanej strukturze właścicielskiej, zatrudniających co najmniej 50 pracowników. Rada jest organem samorządowym reprezentującym załogę. Składa się z reguły z 15 pracowników. Rada pracownicza m.in. wyraża zgodę na utworzenie lub przystąpienie do spółki prawa handlowego, nabywania i zbywania udziałów lub akcji, podejmuje uchwały w sprawie podziału lub łączenia przedsiębiorstwa, zmiany profilu jego działalności, powoływania i odwoływania dyrektora oraz innych osób wykonujących kierownicze funkcje, komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstwa. Rada ma prawo do uzyskiwania informacji o firmie i przeprowadzania konsultacji.

Pracownicy będący członkami Rady korzystają z ochrony przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę, a także jednostronnym wypowiedzeniem zmieniającym na niekorzyść pracownika.

Rada pracowników

W przedsiębiorstwach prywatnych, na mocy ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji z 2006 roku mogą funkcjonować rady pracowników.



Rada pracowników, podobnie jak rada pracownicza, jest organem odrębnym od zawodowych organizacji pracowniczych i posiada o wiele więcej uprawnień. Do jej zadań należy przede wszystkim pośredniczenie pomiędzy pracodawcą a pracownikami. Rada stanowi więc organ reprezentacyjny wszystkich zatrudnionych w przedsiębiorstwie osób. Pracodawca ma obowiązek przekazać radzie niezbędne dane związane z sytuacją finansową przedsiębiorstwa, strukturą zatrudnienia i przewidywanymi zmianami w tym obszarze, a także wszelkimi działaniami w przyszłości, które w znacznym stopniu wpływają na funkcjonowanie podmiotu gospodarczego. Członków rady wybierają wszyscy pracownicy. Kandydatem może zostać każdy, kto pracuje w firmie minimum rok lub jeśli przedsiębiorca działa krócej – od początku istnienia podmiotu, za wyjątkiem osób reprezentujących interes pracodawcy – członków kadry zarządzającej. Wielkość rady zależy od liczby zatrudnionych osób – 3 pracowników w przedsiębiorstwie zatrudniającym od 50 do 250 osób; 5 pracowników od 251 do 500 osób; lub 7 pracowników, jeśli w firmie pracuje powyżej 500 osób. Pracownicy mogą ustalić z pracodawcą inną liczbę członków rady, ale nie może być ona niższa niż 3.

Referendum strajkowe

Aby strajk był legalny potrzebna jest zgoda załogi zakładu. W tym celu związek przeprowadza głosowanie (referendum strajkowe). Strajk może zostać ogłoszony, jeżeli w referendum weźmie udział co najmniej 50 proc. pracowników zakładu pracy, z których zwykła większość zgłasza za jego ogłoszeniem. W przypadku strajku wielozakładowego potrzebna jest zgoda większości głosujących pracowników w poszczególnych zakładach pracy, które mają być objęte strajkiem, jeżeli w głosowaniu w każdym z tych zakładów weźmie udział co najmniej 50 proc. pracowników. O formie głosowania decyduje związek zawodowy prowadzący spór zbiorowy.

Regulamin pracy

Regulamin pracy, tak jak regulamin wynagrodzenia, jest wewnątrzzakładowym źródłem prawa pracy. Regulaminy pracy i wynagrodzenia określają całościowo sprawy związane ze świadczeniem pracy u konkretnego pracodawcy. Odnoszą się do organizacji i porządku w procesie pracy oraz związanych z tym praw i obowiązków stron stosunku pracy, tj. pracownika i pracodawcy (regulamin pracy), warunków wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą (regulamin wynagrodzenia). Postanowienia regulaminu pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa obowiązujące w kodeksie pracy.

Rokowania

Pracodawca w razie sporu zbiorowego ma obowiązek niezwłocznie przystąpić do rozmów, czyli podjąć rokowania, tak by możliwie szybko zakończyć spór i zawrzeć porozumienie. O składzie, liczbie uczestników, ewentualnym udziale doradców lub ekspertów, a także czasie trwania oraz miejscu prowadzenia rokowań decydują strony sporu zbiorowego.

Jeżeli strony podczas rozmów osiągną zadowalający kompromis, podpisują porozumienie. W przypadku zaś, gdy rokowania bezpośrednie nie doprowadzają do podpisania porozumienia, a związek zawodowy podtrzymuje zgłoszone żądania, zostaje sporządzony protokół rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Sporządzenie protokołu rozbieżności stanowi formalną podstawę przejścia do kolejnego obligatoryjnego etapu – mediacji.

Strony dialogu

Zazwyczaj w dialogu społecznym biorą udział trzy strony: związkowa, reprezentująca interesy pracowników, pracodawcza, reprezentująca interesy pracodawców, zrzeszonych w organizacjach pracodawców oraz rządowa, reprezentująca interesy państwa, składająca się z przedstawicieli władzy wykonawczej.

Spory zbiorowe

Problematykę wszczynania i prowadzenia sporów zbiorowych reguluje Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Spór może dotyczyć warunków pracy, płacy i świadczeń socjalnych, a także praw i wolności związkowych. Nie może natomiast być prowadzony w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych oraz gdy spełnienie postulatu zgłoszonego przez związek zawodowy wymaga zmiany treści układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia.

Przepisy ustawy określają obligatoryjne etapy rozwiązywania sporów zbiorowych, takie jak: zgłoszenie żądań, rokowania, mediacje, a także inne nieobowiązkowe, takie jak – arbitraż społeczny, strajk. Związek zawodowy występuje do pracodawcy z postulatami, wyznaczając termin ich realizacji – nie krótszy niż 3 dni. Jeśli pracodawca nie uwzględni wszystkich żądań w tym terminie, dochodzi do sporu zbiorowego. Powstanie sporu pracodawca musi zgłosić do właściwego okręgowego inspektora pracy.

Strajk

Strajk polega na zbiorowym powstrzymaniu się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu dotyczącego praw i interesów, będących przedmiotem sporu. Prawo do strajku jest indywidu-

alnym prawem pracownika, które może być realizowane tylko zbiorowo. Jeżeli podczas mediacji strony nie dojdą do porozumienia i spisany zostanie protokół rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron, strona związkowa może zorganizować akcję strajkową. Strajk nie może zostać ogłoszony bez wcześniejszego wyczerpania możliwości polubownego rozwiązania sporu, za wyjątkiem sytuacji, w której pracodawca uniemożliwia przeprowadzenie rokowań lub mediacji oraz w przypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z działaczem związkowym prowadzącym spór zbiorowy. Strajk powinien być ogłoszony z co najmniej pięciodniowym wyprzedzeniem. Przed przystąpieniem do akcji strajkowej związek zawodowy powinien dokonać oceny współmierności żądań do strat mogących powstać w wyniku prowadzenia strajku.

Organizator strajku jest zobowiązany do współdziałania z kierownikiem zakładu pracy w zakresie niezbędnym do ochrony mienia zakładu i nieprzerwanej pracy urządzeń i instalacji, których unieruchomienie może stanowić zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego bądź przywrócenia normalnej działalności zakładu pracy.

Strajk ostrzegawczy

Może być zorganizowany jednorazowo, na czas nie dłuższy niż 2 godziny, jeżeli przebieg postępowania mediacyjnego uzasadnia ocenę, że mediacje nie doprowadzą do rozwiązania sporu.

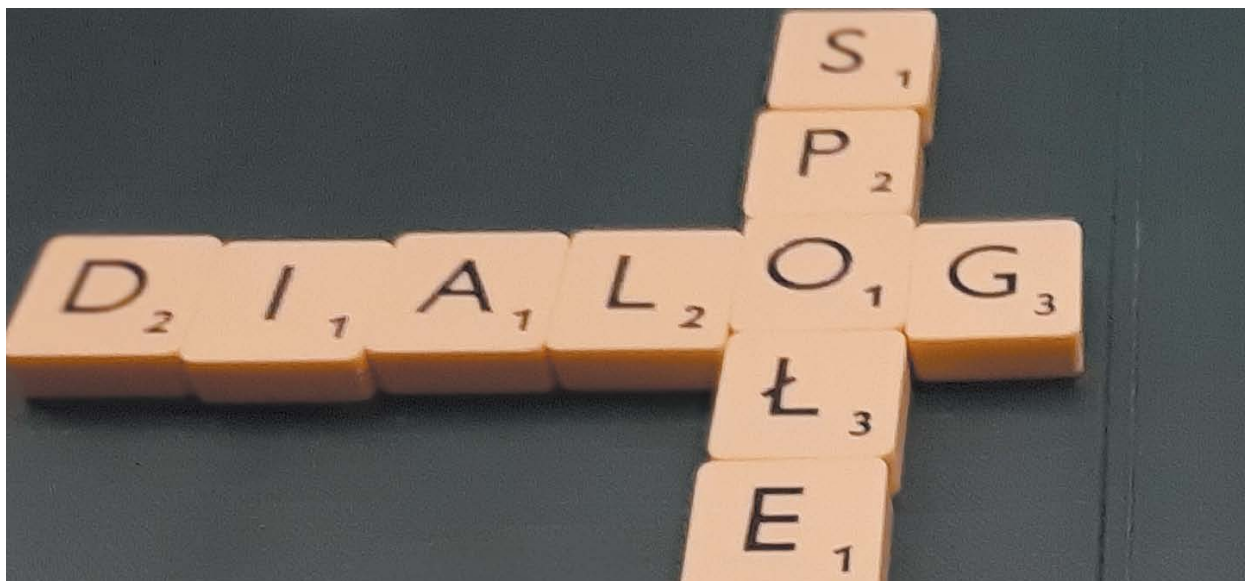
Świadczenie urlopowe

Są to pieniądze, które pracodawca raz w roku wypłaca każdemu pracownikowi, który skorzysta z urlopu wypoczynkowego przez co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych. Świadczenie wypłacane jest najpóźniej ostatniego dnia przed rozpoczęciem urlopu, w związku z którym jest przyznawane. Od tego świadczenia pracodawca nie odprowadza składek na ubezpieczenia społeczne pracownika.

Wolność związkowa

Wraz z legalizacją związków zawodowych w XIX i XX wieku wywalczone zostało prawo do zawierania umów zbiorowych oraz – pod pewnymi warunkami – prawo do strajku. Za zwieńczenie procesu legitymizacji związków zawodowych uznaje się uchwalenie konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy, proklamujących wolność związkową, obok zakazu pracy przymusowej i zakazu dyskryminacji w stosunkach pracy, jako podstawowe społeczno-ekonomiczne prawo człowieka. Zgodnie z art. 12 Karty praw podstawowych każdy z nas ma prawo do tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich dla obrony swoich interesów. Wspólnotowa Karta podstawowych





praw socjalnych pracowników z 1989 r. oraz Karta praw podstawowych Unii Europejskiej z 2000 r. zostały włączone do Traktatu Lizbońskiego UE, który wszedł w życie 1 grudnia 2009.

Związek zawodowy

Przepisy art. 12 i art. 59 ust. 1 Konstytucji RP zapewniają wolność zrzeszania się w związkach zawodowych oraz wolność ich tworzenia i działania. Wyodrębnienie związków zawodowych spośród innych form zrzeszania się oraz przyznanie im szczególnych uprawnień wynika ze szczególnej roli, jaką pełnią związki zawodowe. Ich celem jest, zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych, reprezentowanie i obrona praw i interesów zawodowych i socjalnych ludzi pracy. Charakter spraw, w których związki zawodowe wykonują swoje funkcje określa przepis art. 4 ustawy o związkach zawodowych. Należą do nich: obrona godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych. Formy i zasady wykonywania przez związki zawodowe swoich funkcji konkretyzują przepisy ustawy o związkach zawodowych oraz kodeksu pracy. Przypomnijmy, że zakres przedmiotowy prawa koalicji związkowej, tj. prawa tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich, został znacznie rozszerzony na mocy ustawy z 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych. Na konieczność wprowadzenia takiej zmiany wskazał Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 2 czerwca 2015 r. (sygn. akt K 1/13). Zmiany obowiązują od 1 stycznia 2019 r. i przewidują m.in., że w organizacjach związkowych mogą zrzeszać się osoby, które dotychczas nie miały takich uprawnień – zatrudnione na podstawie umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług, umowy o dzieło, a także osoby samozatrudnione, czyli prowadzące własną działalność gospodarczą i świadczące pracę wznaczej mierze na rzecz jednego pracodawcy.

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych

Muszą go utworzyć pracodawcy zatrudniający co najmniej 50 pracowników. Pracodawcy zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników tworzą ZFŚS, o ile z wnioskiem o jego utworzenia wystąpi zakładowa organizacja związkowa.

Środki zgromadzone w Funduszu są przeznaczone na finansowanie działalności socjalnej prowadzonej na rzecz pracowników i ich rodzin, emerytów i rencistów (czyli byłych pracowników) i ich rodzin oraz innych osób wskazanych przez pracodawcę. Pracodawca powinien wskazać w regulaminie funduszu, czy ktoś jeszcze będzie uprawniony do świadczeń – w tym, czy będą nimi osoby współpracujące na podstawie umów cywilnoprawnych. Szczegółowe zasady i warunki korzystania ze świadczeń socjalnych, rodzaje działalności socjalnej oraz katalog osób uprawnionych są określane w regulaminie wewnętrznym. Pracodawca uzgadnia regulamin z zakładową organizacją związkową, a jeśli takiej organizacji nie ma – z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

Wysokość odpisu podstawowego na jednego zatrudnionego wynosi 37,5 proc. przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego (przy czym drugie półrocze bierze się pod uwagę, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu jest wyższe w stosunku do pierwszego półrocza).

Zgodnie z przyjętym projektem ustawy budżetowej w 2023 roku podstawą naliczania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w przyszłym roku będzie wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2019 r. (4 434,58 zł). Oznacza to zamrożenie wysokości odpisów na ZFŚS w 2023 roku. Obligatoryjny odpis na jednego pracownika zatrudnionego w normalnych warunkach wyniesie 1662,97 zł.

Europa

Bezwarunkowy Dochód Podstawowy (BDP)

Jest to społeczno-polityczny model finansów publicznych zakładający, że każdy obywatel, niezależnie od jego sytuacji materialnej, otrzymuje od państwa jednakową, ustawową kwotę pieniędzy, zapewniającą minimum egzystencji. Można pracować nadal i otrzymywać BDP. Jednocześnie BDP zastępuje wszelkie inne transfery socjalne np. zasiłek dla bezrobotnych. Zwolennicy tego modelu podkreślają, że nie tylko może pomóc w ograniczeniu takich zjawisk jak przestępczość, ubóstwo czy bezdomność, ale także umożliwi – poprzez ograniczenie wydatków administracyjnych na prowadzenie wielu transferów socjalnych – lepsze wykorzystanie tych środków. W wielu krajach europejskich prowadzone są eksperymenty z BDP. Szwajcarzy w niedawnym referendum odrzucili znaczącą większością głosów tę ideę. Najdłużej – od 1982 roku – BDP funkcjonuje w amerykańskim stanie Alaska.

Deklaracja stulecia MOP o przyszłości pracy

Została ona podjęta w 2019 roku na 108 sesji MOP, w setną rocznicę powstania organizacji. W wielu miejscach deklaracji MOP podkreśla znaczenie dialogu społecznego i współpracy partnerów społecznych na rzecz zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego. W części drugiej deklaracji czytamy: *Międzynarodowa Organizacja pracy deklaruje (...) wykorzystanie pełnego potencjału postępu technologicznego i wzrostu wydajności, w tym poprzez dialog społeczny, w celu osiągnięcia godnej pracy i zrównoważonego rozwoju, które gwarantują godność, samorealizację i sprawiedliwy podział korzyści dla wszystkich.* Warto podkreślić art. 4, 5 i 6 tej części podkreślające wagę *rozwijania skutecznych polityk mających na celu tworzenie pełnego, produktywnego i swobodnie wybranego zatrudnienia oraz dostępu do godnej pracy dla wszystkich, w szczególności ułatwianie przejścia od kształcenia i szkolenia do pracy, z naciskiem na skuteczną integrację osób młodych ze światem pracy (4), wspieranie środków mających na celu pomoc starszym pracownikom w poszerzaniu ich wyborów, optymalizowaniu szans na pracę w dobrej jakości, produktywnych i zdrowych warunkach aż do przejścia na emeryturę oraz umożliwienia aktywnego starzenia się (5) oraz promowanie praw pracowniczych jako kluczowego elementu osiągnięcia włączającego i zrównoważonego wzrostu, z naciskiem na wolność zrzeszania się oraz skuteczne uznanie prawa rokowania zbiorowych jako praw umożliwiających realizację innych praw.*

Europejski Instytut Związków Zawodowych (ETUI)

Jest niezależnym centrum badawczym i szkoleniowym Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (EKZZ). ETUI działa na rzecz wzmocnienia socjalnego wymiaru Unii Europejskiej. Instytut składa się z Działu Badań i Działu Edukacji. Głównym celem Instytutu jest wspieranie dialogu społecznego i wzmocnianie europejskiego ruchu związkowego.

Europejska Karta Społeczna

Została ona przyjęta w Turynie w 1961 roku. Ustanawia i stosunkowo dokładnie określa zobowiązania państw w sferze szeroko rozumianej polityki społecznej. Pełne zatrudnienie, bezpieczeństwo pracy dzięki wysokiemu poziomowi ochrony praw pracowniczych, wysoki poziom ochrony socjalnej, spójność społeczna, to cele, do realizacji których zobowiązuje Karta. Karta uwzględnia w swoich zapisach wolność organizowania się i prawo do rokowań zbiorowych – (art.6):

W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do rokowań zbiorowych, Umawiające się Strony zobowiązują się:

1. *popierać wspólne konsultacje pomiędzy pracownikami a pracodawcami;*
2. *popierać, kiedykolwiek będzie to konieczne i właściwe, mechanizm dobrowolnych negocjacji między pracodawcami lub organizacjami pracodawców z jednej strony a organizacjami pracowników z drugiej strony, dla uregulowania, w drodze układów zbiorowych pracy, warunków zatrudnienia;*
3. *popierać ustanowienie i wykorzystywanie właściwych mechanizmów pojednawczych oraz dobrowolnego arbitrażu dla rozstrzygnięcia sporów zbiorowych; oraz uznają:*
4. *Prawo pracowników i pracodawców do zbiorowego działania w przypadku konfliktu interesów, włączając w to prawo do strajku, z zastrzeżeniem zobowiązań, jakie mogłyby wynikać z wcześniej zawartych układów zbiorowych pracy.*

Polska ratyfikowała Kartę w 1997 roku.

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (European Trade Union Confederation – ETUC)

Została założona w 1973 r. Należą do niej 92 krajowe konfederacje związkowe (z 39 krajów europejskich) oraz 10 europejskich federacji branżowych. NSZZ „Solidarność” został afiliowany do EKZZ w 1995 roku, jako pierwsza i wówczas jedyna polska organizacja związkowa. EKZZ jest organizacją reprezentatywną dla europejskich związków zawodowych, której udało się połączyć poziom ponadbranżowy i branżowy, co stanowi wyraźny kontrast dla świata



biznesu, który jest reprezentowany w sposób bardziej podzielony. EKZZ posiada mandat obejmujący szeroki zasięg postulatów natury związkowej i politycznej. Zasadniczym celem EKZZ jest zapewnienie, aby Unia Europejska była nie tylko jednym rynkiem towarów i usług, lecz także, aby budować wymiar socjalny Europy, gdzie wysoka jakość życia pracowników i ich rodzin jest traktowana w sposób równorzędny. EKZZ staje w obronie podstawowych wartości społecznych, takich jak: równość, demokracja i sprawiedliwość. Podczas kongresu w Wiedniu w 2019, przyjęto manifest określający postulaty w obszarach zarządzania gospodarczego i polityki zatrudnienia, praw związków zawodowych, dialogu społecznego, ambitnych standardów społecznych oraz sprawiedliwej globalizacji.

Europejski dialog społeczny

Europejski dialog społeczny obejmuje trójstronne uzgodnienia partnerów społecznych z Komisją Europejską oraz innymi organami UE, obowiązkowe procedury konsultacji zagadnień z obszaru polityki społecznej oraz dialog autonomiczny (w tym sektorowy) mogący, zgodnie z art. 155 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, prowadzić do zawierania porozumień zbiorowych. Na poziomie przedsiębiorstwa realizowany jest przede wszystkim poprzez instytucję europejskich rad zakładowych. Partnerami europejskiego ponadbranżowego dialogu społecznego są reprezentatywne na poziomie unijnym organizacje: związków zawodowych (Europejska Konfederacja Związków Zawodowych oraz jej federacje branżowe) i pracodawców (BussinesEurope – pracodawcy prywatni, CEEP – sektor publiczny, UEAPME – małe i średnie przedsiębiorstwa). Dialog społeczny stanowi jeden z filarów europejskiego modelu społecznego. Jego rozwój jakościowy jest ściśle związany z wyzwaniami, jakie pojawiły się przed państwami UE w miarę pogłębiania się integracji, zwłaszcza w związku z narastającą asymetrią między realizacją unijnej polityki konkurencyjności w ramach jednolitego rynku a ograniczoną możliwością koordynowania krajowych polityk społecznych.

Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (EKES), (European Economic and Social Committee)

Jest to organ doradczy Rady, Parlamentu Europejskiego i Komisji Europejskiej. Opinie dla tych instytucji przedstawia z własnej inicjatywy lub na ich wnioski, jeżeli taki wymóg przewidują postanowienia Traktatu. EKES działa na podstawie art. 13 Traktatu o Unii Europejskiej, art. 300–304 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Protokołów nr 7 i 36 do Traktatu Lizbońskiego oraz Regulaminu. Pominięcie konsultacji w tym przypadku stanowi uchybienie proceduralne i może stanowić podstawę do zaskarżenia decyzji do Trybunału Sprawiedliwości. Opinie są przyjmowane

na zgromadzeniu plenarnym Komitetu zwykłą większością głosów i publikowane następnie w „Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej”. Obecnie EKES liczy 329 członków w równej liczbie reprezentujących organizacje pracodawców, pracowników i tzw. interesów różnych (organizacji pozarządowych etc.). Polska ma w kadencji 2020–2025 21 przedstawicieli w Komitecie, w tym trzech z NSZZ „Solidarność” – Tadeusza Majchrowicza, Mateusza Szymańskiego i prof. Marcina Zielenieckiego. Przez lata reprezentantem NSZZ „S” był jej były przewodniczący – Marian Krzaklewski.

Europejskie rady zakładowe

Można je tworzyć w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym, a więc zatrudniających, co najmniej 1000 pracowników w państwach członkowskich, w tym, po co najmniej 150 pracowników, w co najmniej 2 państwach członkowskich. Europejską radę zakładową powołuje się na wniosek, który może złożyć zarząd centralny lub grupa pracowników, z co najmniej dwóch państw członkowskich. Po złożeniu wniosku należy utworzyć tzw. specjalny zespół negocjacyjny. ERZ służą przede wszystkim przekazywaniu europejskim przedstawicielom pracowników informacji dotyczących wszystkich istotnych aspektów funkcjonowania firmy oraz konsultowaniu przez zarządy koncernów międzynarodowych decyzji mających wpływ na sytuację pracowników w wymiarze ponadgranicznym. Obecnie w 180 takich radach reprezentowani są także polscy pracownicy.

Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej

Została ona przyjęta w 2000 roku przez Parlament Europejski, Komisję i Radę Europy. Karta w kilku miejscach podkreśla rolę dialogu i praw pracowniczych. Szczególnie w rozdziale czwartym zatytułowanym „Solidarność”. W art. 27 podkreśla się *prawo pracowników do informacji i konsultacji w ramach przedsiębiorstwa*, a w art. 28 Prawo do rokowań i działań zbiorowych: *Pracownicy i pracodawcy, lub ich odpowiednie organizacje, mają, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi, prawo do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy na odpowiednich poziomach oraz do podejmowania, w przypadkach konfliktu interesów, działań zbiorowych, w tym strajku, w obronie swoich interesów*. Art. 30 zapewnia ochronę „w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy”. W przyjętym w 2007 roku Traktacie Lizbońskim Karta stała się dokumentem prawnie wiążącym, jednak Polska i Wielka Brytania podpisały tzw. protokół dodatkowy wyłączający pełne stosowanie Karty na terenie tych państw. Szczególnie istotny jest tutaj art. pierwszy Protokołu: „Karta nie rozszerza zdolności Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej ani żadnego sądu lub trybunału Polski lub

Zjednoczonego Królestwa do uznania, że przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne, praktyki lub działania administracyjne Polski lub Zjednoczonego Królestwa są niezgodne z podstawowymi prawami, wolnościami i zasadami, które są w niej potwierdzone.”

Lokaut (ang. lock out)

Lokaut nie jest umocowany ustawowo w prawie polskim. Najczęściej interpretowany jest jako natychmiastowe, jednostronne i zbiorowe rozwiązanie (lub zawieszenie) indywidualnych stosunków pracy łączących pracodawcę z pracownikami, którzy biorą udział w toczącym się sporze zbiorowym lub jako natychmiastowe i rzeczywiste zamknięcie zakładu pracy objętego protestem.

Mechanizm Finansowy EOG i Norweski Mechanizm Finansowy

Są formą bezzwrotnej pomocy przyznanej przez Islandię, Norwegię i Liechtenstein członkom UE z Europy Środkowej i Południowej oraz krajom bałtyckim, czyli 12 państwom, które przystąpiły do UE w latach 2004–2013 oraz Grecji i Portugalii. Fundusze dedykowane nam są związane z przystąpieniem Polski do Europejskiego Obszaru Gospodarczego, który tworzą państwa UE oraz Islandia, Liechtenstein i Norwegia w ramach Porozumienia o Europejskim Obszarze Gospodarczym (EOG). W zamian za pomoc finansową darczyńcy korzystają z dostępu do rynku wewnętrznego Unii, mimo że nie są jej członkami. Celem funduszy jest przyczynienie się do zmniejszania różnic ekonomicznych i społecznych oraz wzmacnianie stosunków dwustronnych pomiędzy darczyńcami a beneficjentem. Polska na mocy Memorandum of Understanding w sprawie III edycji funduszy norweskich i EOG (2014–2021) otrzymuje 809,3 mln euro i jest w niej, jak w poprzednich edycjach, od 2004 r., największym ich beneficjentem.

Międzynarodowa Organizacja Pracy (International Labour Organization – ILO)

Siedzibą MOP jest Genewa. Została utworzona w 1919 roku (Polska była jednym z krajów–założycieli) i jest agencją afiliowaną ONZ. Obok przedstawicieli rządów obecni są w niej reprezentanci pracodawców i pracowników – realizuje zatem idee dialogu trójstronnego. Zajmuje się problemami pracowniczymi, w tym ochroną praw pracowników, polepszaniem warunków pracy i życia, tworzeniem miejsc pracy, wzmocnieniem ochrony praw pracowniczych, zabezpieczenia socjalnego i dialogu społecznego, ograniczaniem pracy dzieci. Problemy te znajdują odzwierciedlenie w opracowaniach międzynarodowych standardów pracy. Standardy pracy mają formę konwencji i zaleceń. Konwencje są międzynarodowymi umowami, wymagającymi ratyfikacji państw

członkowskich. Wtedy powinny zostać implementowane do systemu prawnego danego kraju. Zalecenia nie są wiążące. MOP monitoruje, czy państwa wywiązują się z zobowiązań wynikających z ratyfikowanych konwencji, rozpatruje również skargi na podmioty, które naruszają międzynarodowe prawa pracownicze. MOP opracowała Agendę na rzecz godnej pracy, ukierunkowaną na poprawę warunków ekonomicznych pracy, a także promowanie możliwości godnego zatrudnienia kobiet i mężczyzn. Poza Konstytucją podstawę wszystkich działań MOP stanowi przyjęta w 1944 r. Deklaracja filadelfijska, która podkreśla, że praca nie jest towarem, wolność słowa i zrzeszania się stanowią podstawę trwałego postępu, a ubóstwo, gdziekolwiek istnieje, stanowi niebezpieczeństwo dla dobrobytu wszystkich. 15 czerwca 1982 roku na 68 sesji MOP wystąpił Jan Paweł II ze znamienym przesłaniem solidarności z małej i dużej litery. Mówił, że *solidarność sprzeciwia się pojmowaniu społeczeństwa w kategoriach walki „przeciw”, zaś stosunków społecznych w kategoriach bezkompromisowego przeciwstawiania klas. Solidarność, która swój początek i swoją siłę bierze z natury pracy ludzkiej, a więc z prymatu osoby ludzkiej nad rzeczami, będzie umiała tworzyć narzędzie dialogu i współpracy, pozwalające rozwiązywać sprzeczności bez dążenia do zniszczenia przeciwnika.*

Rady społeczno-gospodarcze

Są to instytucje, które w wielu krajach europejskich odgrywają znaczną rolę w budowaniu porozumienia w kluczowych kwestiach dotyczących rozwoju społeczno-gospodarczego państwa, pomiędzy różnymi środowiskami i grupami społecznymi, choć mają przede wszystkim charakter konsultacyjny i opiniodawczy. W składzie rad mogą zasiadać przedstawiciele partnerów społecznych (związków zawodowych i organizacji pracodawców), innych grup społecznych (np. rolnicy, przedstawiciele wolnych zawodów, środowiska naukowego) i organizacji pozarządowych, a także przedstawiciele rządu. Rady różnią się zarówno wielkością, jak i składem. Najmniejsze około 20-osobowe są np. w Austrii i Czechach, największa, licząca ponad 230 osób, we Francji, którą zresztą utworzono już w 1946 roku. Rady mogą być trójstronne – oprócz organizacji pracodawców i pracowników, w ich skład wchodzi także przedstawiciele rządu lub dwustronne – wyłącznie z udziałem organizacji pracodawców i pracowników.

Oprac. na podstawie:

<https://www.gov.pl/web/dialog/podstawowepojecia>

<https://eurlex.europa.eu/legalcontent/PL/TXT/?uri=CELEX%3A12016P%2FTXT>

<https://www.eesc.europa.eu/pl/membersgroups/groups/workersgroup>

<https://www.gov.pl/web/rodzina/europejskakartaspoleczna>

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf>

<https://www.solidarnosc.org.pl>

oprac. Jacek Rybicki



CZĘŚĆ 6.

**Porozumienie ramowe europejskich
partnerów społecznych
w sprawie cyfryzacji
czerwiec 2020**

Porozumienie

Porozumienie ramowe europejskich partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji, czerwiec 2020

Tłumaczenie zaakceptowane przez partnerów społecznych w dniu 22 lutego 2021 r.

Wprowadzenie

Cyfrowa transformacja gospodarki jest tematem wielowątkowym, mającym duży wpływ na rynki pracy, świat pracy i społeczeństwo jako całość. Państwa członkowskie UE zajmują się tym zagadnieniem na różne sposoby ze względu na różną sytuację społeczną i gospodarczą, zróżnicowane rynki pracy i systemy stosunków pracy oraz istniejące inicjatywy, praktyki i układy zbiorowe.

Transformacja cyfrowa przynosi wyraźne korzyści zarówno pracodawcom, pracownikom, jak i osobom poszukującym pracy, w postaci nowych możliwości zatrudnienia, zwiększonej wydajności, poprawy warunków pracy i nowych sposobów organizacji pracy oraz poprawy jakości usług i produktów. Ogólnie rzecz biorąc, przy odpowiednich strategiach, może ona prowadzić do wzrostu zatrudnienia i utrzymania miejsc pracy.

Przejęcie transformacji cyfrowej wiąże się również z wyzwaniami i ryzykiem dla pracowników i przedsiębiorstw, ponieważ niektóre zadania znikną, a wiele innych się zmieni. Wymaga to przewidywania zmian, dostarczania umiejętności potrzebnych pracownikom i przedsiębiorstwom, aby odnieść sukces w erze cyfrowej. Inne obejmują organizację pracy i warunki pracy, równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz dostępność technologii, w tym infrastruktury, w całej gospodarce i regionach. Potrzebne są również specyficzne podejścia, aby MŚP mogły korzystać z digitalizacji w sposób dostosowany do ich specyficznych warunków.

Ponieważ korzyści te nie są automatyczne, musimy dostosować nasze rynki pracy, systemy kształcenia i szkolenia oraz systemy ochrony socjalnej, aby zapewnić, że przejście to będzie korzystne dla pracodawców i pracowników. UE i rządy krajowe mają do odegrania ważną rolę by zapewnić, że warunki ramowe umożliwią pracodawcom i pracownikom skorzystanie z nadarzających się okazji i pozostawią im miejsce na znalezienie odpowiednich rozwiązań w celu sprostania wyzwaniom, pamiętając, że najlepiej znają sytuację w terenie i wiedzą, jakie środki są potrzebne, by przynieść korzyści przedsiębiorstwom i pracownikom.

Ważne jest również uwzględnienie wpływu na klimat i środowisko naturalne.

Ponadto potrzebne jest wspólne zaangażowanie ze strony pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli, aby jak najlepiej wykorzystać możliwości i stawić czoła wyzwaniom w ramach partnerskiego podejścia, przy jednoczesnym poszanowaniu różnych ról zainteresowanych stron.

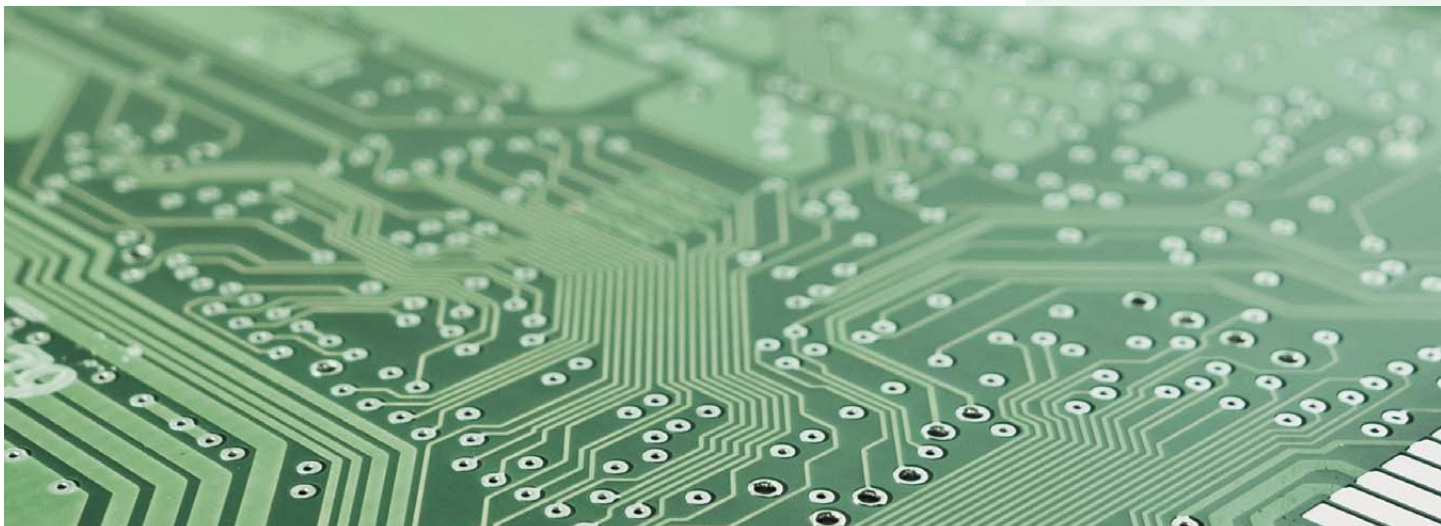
Niniejsze porozumienie ramowe stanowi wspólne zobowiązanie europejskich międzysektorowych partnerów społecznych³ do optymalizacji korzyści i podjęcia wyzwań związanych z cyfryzacją w świecie pracy.

3. BUSINESSEUROPE, SMEunited, CEEP oraz EKZZ wraz z komitetem łącznikowym Eurocadres/CEC



Transformacja cyfrowa przynosi wyraźne korzyści zarówno pracodawcom, pracownikom, jak i osobom poszukującym pracy, w postaci nowych możliwości zatrudnienia, zwiększonej wydajności, poprawy warunków pracy i nowych sposobów organizacji pracy oraz poprawy jakości usług i produktów.





Cele

Niniejsze porozumienie ramowe ma na celu:

- Podniesienie świadomości i poprawę zrozumienia przez pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli możliwości i wyzwań w świecie pracy wynikających z transformacji cyfrowej;
- Stworzenie ram ukierunkowanych na działania w celu zachęcenia pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli do opracowywania środków i działań mających na celu wykorzystanie tych możliwości i sprostanie wyzwaniom, a także w celu udzielania im wskazówek i pomocy, przy jednoczesnym uwzględnieniu istniejących inicjatyw, praktyk i układów zbiorowych;
- Zachęcanie do partnerskiego podejścia między pracodawcami, pracownikami i ich przedstawicielami;
- Wspieranie rozwoju zorientowanego na osobę ludzką podejścia do integracji technologii cyfrowych w świecie pracy, do wspierania/pomagania pracownikom oraz zwiększania wydajności.

Przez:

- Nakreślenie wspólnego, dynamicznego, ciągłego procesu, który uwzględni różne role i obowiązki poszczególnych podmiotów i może być dostosowany do różnych sytuacji krajowych, sektorowych i/lub przedsiębiorstw, systemów stosunków pracy, miejsc pracy i różnych technologii/narzędzi cyfrowych;
- Podkreślenie konkretnych podejść, działań i środków, które pracodawcy, pracownicy i ich przedstawiciele mogą wykorzystać, w zależności od swoich szczególnych potrzeb i okoliczności, do poruszania takich tematów, jak umiejętności, organizacja pracy i warunki pracy.

Zakres

Niniejsze porozumienie autonomiczne zostało zawarte przez europejskich międzysektorowych partnerów społecznych i ma zastosowanie do całej UE/EOG.

Objemuje ono wszystkich pracowników i pracodawców w sektorze publicznym i prywatnym oraz we wszystkich rodzajach działalności gospodarczej, w tym w działalności wykorzystującej platformy internetowe, w których istnieje stosunek pracy, zgodnie z definicją krajową.

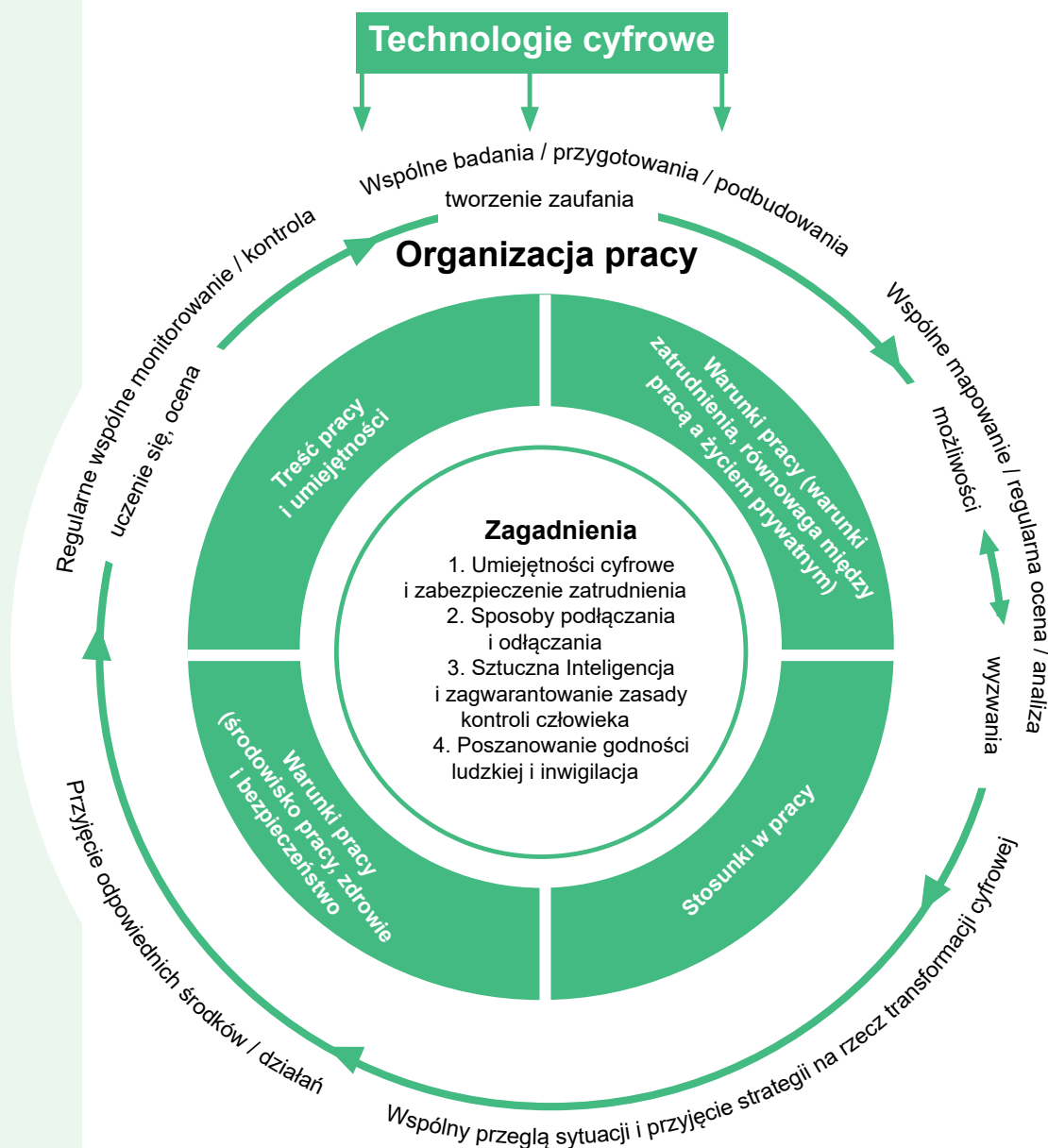
Kiedy odnosimy się w tym porozumieniu do „przedsiębiorstw”, mamy na myśli podmioty z sektora prywatnego i publicznego.

Kiedy w niniejszym porozumieniu występuje odniesienie do „przedstawicieli pracowników”, należy uznać uprawnienia przedstawicieli związków zawodowych, zgodnie z prawem i praktyką krajową.

”

Stworzenie ram ukierunkowanych na działania w celu zachęcenia pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli do opracowywania środków i działań mających na celu wykorzystanie tych możliwości i sprostanie wyzwaniom, a także w celu udzielania im wskazówek i pomocy, przy jednoczesnym uwzględnieniu istniejących inicjatyw, praktyk i układów zbiorowych.

Proces partnerstwa w cyfryzacji



Aby lepiej zrozumieć proces, pojęcia w nim użyte mają następujące, szeroko przyjęte konotacje:

Organizacja pracy (work organization)

Organizacja pracy polega na rozdzieleniu i koordynacji zadań i nadzoru w organizacji. Organizacja pracy pokazuje, jak zadania są rozdystrybuowane pomiędzy poszczególne osoby i mechanizmy koordynacji w celu osiągnięcia finalnego produktu lub usługi.

Organizacja pracy lub struktura wskazuje kto robi co, w ramach zespołu lub samodzielnie i kto jest za co odpowiedzialny.

Treść pracy i umiejętności (work content and skills)

Treść pracy wymaga analizy wpływu cyfrowych technologii/ narzędzi na zawartość pracy i niezbędnych umiejętności, aby ją wykonywać i mieć kontakt (cyfrowy) z innymi (współpracownikami, przełożonymi, klientami, pośrednikami). Treść pracy wymaga wzięcia pod uwagę takich aspektów jak autonomia, spójność, różnorodność, obciążenie pracą, informacje, jasność zajmowanego stanowiska.



Warunki pracy (working conditions)

Warunki pracy odnoszą się do środowiska pracy (bezpieczeństwa i higieny pracy, fizycznych i psychicznych oczekiwań, dobrostanu, klimatu, komfortu, urządzeń sanitarnych, narzędzi pracy) oraz zasad zatrudnienia. Zasady zatrudnienia dotyczą takich kwestii jak: czas pracy (rozkład czasu pracy), okresy odpoczynku, miejsce/ miejsca wykonywania pracy, równowaga pomiędzy życiem zawodowym a osobistym, okresy zwolnień od pracy, szkolenia i możliwości rozwoju, oceny pracowników.

Stosunki w pracy (work relations)

Stosunki w pracy lub relacje interpersonalne mają wpływ na efekty pracy i dobrostan pracowników. Zawierają w sobie społeczne interakcje pomiędzy pracownikami i pomiędzy pracownikami a przedsiębiorstwem (formalne i nieformalne relacje z bezpośrednimi przełożonymi, kierownictwem i działem HR). Relacje z klientami i innymi osobami trzecimi są też częścią tego procesu. Jest ważne, aby wziąć pod uwagę jakość tych relacji (współpracy, integracji, możliwości kontaktu i możliwej komunikacji, atmosferę w pracy), styl zarządzania, przypadki przemocy i mobbingu, zarządzanie przez konflikt, mechanizmy i procesy wsparcia.

Partnerskie podejście pracodawców i przedstawicieli pracowników

Biorąc pod uwagę, że:

Nadrzędnym celem jest osiągnięcie zgodnego przejścia poprzez udaną integrację technologii cyfrowych w miejscu pracy oraz poprzez wykorzystanie możliwości, a także zapobieganie i minimalizowanie ryzyka zarówno dla pracowników, jak i pracodawców oraz zapewnienie jak najlepszych wyników zarówno dla pracodawców, jak i dla pracowników;

Wiele czynników odgrywa rolę i powinno być branych pod uwagę. Proponuje się szerokie multidyscyplinarne podejście, które uwzględni istotne elementy miejsca pracy;

Większość czynników jest ze sobą powiązana i nie należy ich rozpatrywać w odosobnieniu;

Istnieje potrzeba dostosowania podejścia do wielkości przedsiębiorstwa i radzenia sobie z różnymi sytuacjami i okolicznościami, podczas gdy niektóre cechy są takie same dla wszystkich przedsiębiorstw niezależnie od ich wielkości;

Wspólne zaangażowanie pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli na rzecz uzgodnionego i wspólnie zarządzanego procesu jest ważne dla osiągnięcia sukcesu.

Uzgodniony i wspólnie zarządzany dynamiczny ciągły proces jest odpowiednim sposobem realizacji porozumienia, przy jednoczesnym poszanowaniu ról/ odpowiedzialności różnych podmiotów, w tym przedstawicieli pracowników.

Obecność lub wprowadzenie technologii cyfrowych lub narzędzi cyfrowych ma wpływ na kilka czynników często są ze sobą powiązanych. Czynniki te zostały przedstawione na wykresie:

- Treść pracy – umiejętności
- Warunki pracy (warunki zatrudnienia, równowaga między pracą a życiem prywatnym)
- Warunki pracy (środowisko pracy, zdrowie i bezpieczeństwo)
- Stosunki pracy
- Organizacja pracy

Na różnych etapach procesu wszystkie te uwarunkowania muszą być omawiane i brane pod uwagę.

W odniesieniu do uwarunkowań, o których mowa powyżej, należy również omówić i uwzględnić w ramach procesu następujące kwestie:

- Umiejętności cyfrowe i zabezpieczenie zatrudnienia
- Sposoby podłączania i odłączania

”

Stosunki w pracy lub relacje interpersonalne mają wpływ na efekty pracy i dobrostan pracowników. Zawierają w sobie społeczne interakcje pomiędzy pracownikami i pomiędzy pracownikami a przedsiębiorstwem (formalne i nieformalne relacje z bezpośrednimi przełożonymi, kierownictwem i działem HR). Relacje z klientami i innymi osobami trzecimi są też częścią tego procesu.

- Sztuczna Inteligencja i zagwarantowanie zasady kontroli człowieka
- Poszanowanie godności ludzkiej i inwigilacja

Technologie lub narzędzia cyfrowe mogą być również wykorzystywane/wprowadzane w celu poprawy tych czynników (np. poprzez lepszą organizację pracy, komunikację, większe możliwości uczenia się, lepsze relacje w pracy, lepszą równowagę między pracą a życiem prywatnym, równość płci).

Etapy procesu

- Pierwszy etap **Wspólne badania/przygotowania/podbudowania** polega na zbadaniu, podniesieniu świadomości i stworzeniu odpowiedniej bazy wsparcia i klimatu zaufania, aby móc otwarcie rozmawiać o możliwościach i wyzwaniach/ryzykach związanych z cyfryzacją, ich wpływie w miejscu pracy oraz o możliwych działaniach i rozwiązaniach.
- Drugi etap **Wspólne mapowanie/regularna ocena/analiza** jest ćwiczeniem polegającym na mapowaniu obszarów tematycznych pod kątem korzyści i możliwości (w jaki sposób udana integracja technologii cyfrowej może przynieść korzyści pracownikom i przedsiębiorstwu) oraz pod kątem wyzwań/ryzyk. Na tym etapie określa się również możliwe środki i działania. MŚP mogą potrzebować zewnętrznego doradztwa/wsparcia.
- Trzeci etap **Wspólny przegląd sytuacji i przyjęcie strategii na rzecz transformacji cyfrowej** jest wynikiem powyższych etapów. Polega on na podstawowym zrozumieniu możliwości i wyzwań/zagrożeń, różnych elementów i ich wzajemnych powiązań, jak również uzgodnieniu strategii cyfrowych wyznaczających cele dla przedsiębiorstwa w przyszłości.
- Czwarty etap **Przyjęcie odpowiednich środków/działań** opiera się na wspólnym przeglądzie sytuacji. Obejmuje on:
 - możliwość testowania/pilotowania przewidywanych rozwiązań;
 - ustalenie priorytetów;
 - harmonogram, realizacja w kolejnych fazach czasowych;
 - wyjaśnienie/określenie ról i obowiązków kierownictwa i pracowników oraz ich przedstawicieli;
 - zasoby;
 - środki towarzyszące, takie jak wsparcie (eksperckie), monitorowanie itp.
- Piąty etap **Regularne wspólne monitorowanie/kontrola, uczenie się, ocena** to etap, w którym zataczamy pełne koło, aby wspólnie ocenić skuteczność działań i przedyskutować, czy konieczna jest dalsza analiza, podnoszenie świadomości, wsparcie lub działania.

Przedstawiciele pracowników otrzymają takie udogodnienia i informacje, jakie są niezbędne do skutecznego zaangażowania się w poszczególne etapy procesu.

Dostosowanie

Chociaż etapy procesu pozostałyby identyczne, proces ten powinien być dostosowany do różnych sytuacji krajowych, sektorowych i/lub przedsiębiorstw oraz systemów stosunków pracy poprzez dostosowanie narzędzi wykorzystywanych w procesie, treści i/lub zaangażowanych osób/ekspertów. Pozwala to na przyjęcie podejścia, które jest istotne dla różnych miejsc pracy, przedsiębiorstw i sektorów.

W porozumieniu uznano, że wprowadzono już szeroki zakres narzędzi cyfrowych, programów szkoleniowych i wspólnych procedur, w niektórych przypadkach przez partnerów społecznych. W związku z tym te istniejące narzędzia i procedury powinny zostać uwzględnione we wspólnym tworzeniu map/regularnej ocenie/analizie, w przypadkach, gdy istnieją obawy co do warunków pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, co wymaga pilnej uwagi i natychmiastowych działań.

W interesie pracodawców i pracowników leży dostosowanie organizacji pracy, w razie potrzeby, do trwającej transformacji pracy wynikającej z wykorzystania cyfrowych narzędzi pracy. Dostosowanie to powinno odbywać się w sposób uwzględniający interesy pracowników i prerogatywy pracodawców w zakresie organizacji pracy na poziomie przedsiębiorstwa.



1. Umiejętności cyfrowe i zabezpieczenie zatrudnienia

Główny cel i czynnik sukcesu

Głównym celem jest przygotowanie obecnych i przyszłych pracowników oraz przedsiębiorstw, aby posiadli odpowiednie umiejętności poprzez ciągłe uczenie się, wykorzystanie szans i stawienie czoła wyzwaniom związanym z transformacją cyfrową w świecie pracy.

Wspólny interes partnerów społecznych

Wyzwania i możliwości związane z cyfryzacją oznaczają, że partnerzy społeczni są wspólnie zainteresowani ułatwianiem dostępu do wysokiej jakości i skutecznego szkolenia i rozwoju umiejętności, przy jednoczesnym poszanowaniu różnorodności i elastyczności systemów szkoleniowych, które różnią się w zależności od różnych praktyk w zakresie stosunków przemysłowych. Wiąże się to z zaangażowaniem pracodawców w pozytywne wykorzystanie technologii cyfrowej, dążeniem do poprawy innowacyjności i wydajności, w celu poprawy długoterminowej kondycji przedsiębiorstw oraz bezpieczeństwa zatrudnienia siły roboczej i lepszych warunków pracy. Wraz ze zobowiązaniem pracowników do wspierania wzrostu i sukcesu przedsiębiorstw oraz do uznania potencjalnej roli technologii cyfrowej, jeśli przedsiębiorstwa mają pozostać konkurencyjne we współczesnym świecie.

Określenie potrzeb w zakresie umiejętności jako kluczowego wyzwania

Kluczowym wyzwaniem, przed którym stoją partnerzy społeczni, jest określenie, jakie umiejętności (cyfrowe) i zmiany procesów są konieczne do wprowadzenia, a w konsekwencji zorganizowanie odpowiednich środków szkoleniowych. Dotyczy to szczebla krajowego, sektorowego i przedsiębiorstw, zgodnie z różnymi krajowymi systemami stosunków przemysłowych.

Kluczowe elementy

- Istnieje wspólny interes, ale różna odpowiedzialność pracodawców i pracowników w zakresie przyczyniania się do podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowania zawodowego, co prowadzi do powstawania odnoszących sukcesy przedsiębiorstw i wysokiej jakości usług publicznych oraz odpowiednio wykwalifikowanej siły roboczej.
- Na wszystkich etapach procesu podnoszenia kwalifikacji należy promować zaangażowanie partnerów społecznych na odpowiednim szczeblu, a także kierowników działów kadr i linii produkcyjnych oraz przedstawicieli pracowników i (europejskich) rad zakładowych w: motywowanie pracowników do udziału w szkoleniach, tworzenie ram opartych na otwartej komunikacji oraz w informowanie, konsultacje i uczestnictwo, zgodnie z krajowymi systemami stosunków pracy.
- Partnerzy społeczni mogą odgrywać rolę wspierającą dla przedsiębiorstw w ich wysiłkach na rzecz tworzenia planów dotyczących umiejętności, aby dostosować się do bieżących i przyszłych zmian. Należy wziąć pod uwagę szczególnie potrzeby MŚP w zakresie wsparcia.
- W zależności od rodzaju wprowadzonych narzędzi cyfrowych oraz konkretnej sytuacji w kraju, sektorze i przedsiębiorstwie, pracownicy będą potrzebowali zestawu umiejętności obejmującego i łączącego umiejętności techniczne, specyficzne dla danego sektora, a także szereg umiejętności i kompetencji przekrojowych i miękkich, takich jak zdolność do rozwiązywania problemów, krytyczne myślenie, umiejętności współpracy i komunikacji, współtworzenie i kreatywność. Jednocześnie należy dalej rozwijać i wzmacniać umiejętności i kompetencje ludzkie i społeczne, takie jak zarządzanie ludźmi, inteligencja emocjonalna i zdolność oceny.
- Biorąc pod uwagę tempo zmian na rynku pracy, narzędzia badawcze, takie jak środki przewidywania umiejętności, oraz regularna ocena istniejącego zestawu umiejętności pracownika w ramach podejścia do rozwoju kompetencji w uczeniu się przez całe życie są niezwykle istotne dla właściwego określenia przyszłych potrzeb w zakresie umiejętności i wyboru odpowiednich środków szkoleniowych w ścisłej współpracy z przedstawicielami pracowników.

”

W interesie pracodawców i pracowników leży dostosowanie organizacji pracy, w razie potrzeby, do trwającej transformacji pracy wynikającej z wykorzystania cyfrowych narzędzi pracy.

- Przejście na prawdziwą kulturę uczenia się w społeczeństwie i w przedsiębiorstwach oraz zmobilizowanie pozytywnego nastawienia pracowników do zmian jest niezbędne, by przekształcenie cyfrowe stało się szansą, a zaangażowanie, kreatywność i podejście zorientowane na rozwiązania stały się podstawą działań dostosowawczych partnerów społecznych, przy jednoczesnym zminimalizowaniu ewentualnego ryzyka.

Rozwijanie strategii transformacji cyfrowej wspierających zatrudnienie

Porozumienie zachęca partnerów społecznych na odpowiednich szczeblach i przedsiębiorstwa do wprowadzenia strategii transformacji cyfrowej w ramach podejścia partnerskiego, aby realizować następujące cele:

- Wspieranie zmian w zatrudnieniu pracowników w przedsiębiorstwach, a szerzej między przedsiębiorstwami i sektorami, poprzez inwestycje w umiejętności, które zapewniają aktualizację kwalifikacji i stałe zatrudnienie siły roboczej oraz odporność przedsiębiorstw;
- Zapewnienie warunków dla cyfrowej transformacji przedsiębiorstw, która prowadzi do tworzenia miejsc pracy, w tym zobowiązanie pracodawców do wprowadzania technologii w sposób przynoszący jednocześnie korzyści w zakresie zatrudnienia, wydajności i treści pracy oraz poprawy warunków pracy.

Wspólna analiza i wspólne zaangażowanie w działania muszą być wspierane przez struktury dialogu społecznego, składające się z przedstawicieli pracodawców i pracowników, w celu oceny i określenia potrzeb szkoleniowych związanych z cyfryzacją dla przedsiębiorstwa lub sektora i jego pracowników. Mogą to być umiejętności twarde i miękkie, określone w uzgodnionym podejściu do szkolenia w zakresie umiejętności.

Środki które należy rozważyć obejmują:

- Zobowiązanie obu stron do podnoszenia lub przekwalifikowania się w celu sprostania cyfrowym wyzwaniom przedsiębiorstwa.
- Dostęp do szkoleń i ich organizacja, zgodnie z różnymi krajowymi stosunkami przemysłowymi i praktykami szkoleniowymi oraz z uwzględnieniem różnorodności siły roboczej, np. w formie funduszy szkoleniowych/funduszy sektorowych, kont szkoleniowych, planów rozwoju kompetencji, bonów. Przepisy dotyczące szkoleń powinny jasno określać warunki uczestnictwa, w tym czas trwania, aspekty finansowe i zaangażowanie pracowników.
- Jeżeli pracodawca zwraca się do pracownika o udział w szkoleniu związanym z pracą, które jest bezpośrednio związane z cyfrowym przekształceniem przedsiębiorstwa, szkolenie jest opłacane przez pracodawcę lub jest zgodne z układem zbiorowym pracy lub praktyką krajową. Szkolenie to może odbywać się w zakładzie pracy lub poza nim i odbywa się w odpowiednim i uzgodnionym czasie, zarówno dla pracodawcy, jak i dla pracownika, oraz w miarę możliwości w godzinach pracy. Jeśli szkolenie odbywa się poza czasem pracy, należy zapewnić odpowiednią rekompensatę.
- Skupienie się na jakości i skuteczności szkolenia. Oznacza to zapewnienie dostępu do odpowiednich szkoleń odpowiadających na określone potrzeby szkoleniowe pracodawcy i pracownika. Kluczowym aspektem tego w kontekście transformacji cyfrowej jest szkolenie pracowników, aby pomóc im jak najlepiej wykorzystać wprowadzane technologie cyfrowe.
- Ustalenia dotyczące szkoleń, które zapewniają umiejętności mogące wspierać mobilność między sektorami i w ramach sektorów.
- Wewnętrzne lub zewnętrzne rozwiązania w zakresie walidacji szkoleń.
- Funkcjonowanie programów takich jak praca w skróconym czasie, łączących w sobie skrócenie czasu pracy ze szkoleniem, w ściśle określonych okolicznościach.

Partnerzy społeczni powinni rozważyć środki na odpowiednich szczeblach w celu zapewnienia, że wpływ na zatrudnienie jest dobrze przewidywany i zarządzany w strategiach transformacji cyfrowej wspierających utrzymanie i tworzenie zatrudnienia. Niezwykle ważne jest, aby technologia cyfrowa została wprowadzona w odpo-

”

Wspólna analiza i wspólne zaangażowanie w działania muszą być wspierane przez struktury dialogu społecznego, składające się z przedstawicieli pracodawców i pracowników, w celu oceny i określenia potrzeb szkoleniowych związanych z cyfryzacją dla przedsiębiorstwa lub sektora i jego pracowników.



wiednim czasie, w porozumieniu z pracownikami i ich przedstawicielami, w ramach systemów stosunków pracy, tak aby można było budować zaufanie do tego procesu. Celem strategii transformacji cyfrowej jest uniknięcie utraty miejsc pracy, jak również tworzenie nowych możliwości, w tym poprzez rozważenie możliwości ponownego zaprojektowania miejsc pracy. Strategie powinny gwarantować, że zarówno przedsiębiorstwo, jak i pracownicy skorzystają z wprowadzenia technologii cyfrowej, np. w zakresie warunków pracy, innowacji, wydajności i udziału w zyskach z wydajności, ciągłości działalności gospodarczej, zdolności do zatrudnienia. Strategie opierają się na wspólnym zaangażowaniu partnerów społecznych:

- Przekwalifikowanie i podnoszenie kwalifikacji, tak aby pracownicy mogli przenieść się do nowych miejsc pracy lub dostosować się do zmienionych miejsc pracy w przedsiębiorstwie, w uzgodnionych warunkach;
- Przeprojektowanie miejsc pracy w celu umożliwienia pracownikom utrzymania się w przedsiębiorstwie w nowej roli, jeśli niektóre z ich zadań lub praca zniknie z powodu technologii cyfrowej;
- Przeprojektowanie organizacji pracy, w razie potrzeby, w celu uwzględnienia zmienionych zadań, ról lub kompetencji;
- Polityka równych szans mająca na celu zapewnienie, że technologia cyfrowa przyniesie korzyści wszystkim pracownikom. Jeżeli technologia cyfrowa przyczynia się do nierówności, na przykład między kobietami i mężczyznami, kwestia ta musi zostać rozwiązana przez partnerów społecznych.

2. Sposoby podłączania i odłączania

W interesie pracodawców i pracowników leży dostosowanie organizacji pracy, w razie potrzeby, do trwającej transformacji pracy wynikającej z wykorzystania cyfrowych urządzeń pracy. Osiągnięcie jasności co do uzasadnionych oczekiwań wobec pracowników podczas korzystania z takich urządzeń, może być wspierane przez rokowania zbiorowe na odpowiednich szczeblach w państwach członkowskich.

Obecność i/lub wprowadzenie urządzeń/narzędzi cyfrowych w miejscach pracy może zapewnić wiele nowych możliwości i możliwości elastycznej organizacji pracy z korzyścią dla pracodawców i pracowników. Jednocześnie może to stwarzać ryzyko i wyzwania związane z rozgraniczeniem pracy i czasu osobistego zarówno w czasie pracy, jak i poza nim.

Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w każdym aspekcie związanym z pracą. Aby uniknąć ewentualnego negatywnego wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników oraz na funkcjonowanie przedsiębiorstwa, należy skupić się na zapobieganiu. Odnosi się to do kultury, w której pracodawcy i pracownicy aktywnie uczestniczą w zapewnianiu bezpiecznego zdrowego środowiska pracy poprzez system określonych praw, obowiązków i zadań, i w której zasada zapobiegania jest traktowana jako najwyższy priorytet.

Środki, które należy rozważyć, obejmują:

- Szkolenia i działania podnoszące świadomość;
- Przestrzeganie zasad dotyczących czasu pracy oraz zasad telepracy i pracy mobilnej;
- Odpowiednie środki w celu zapewnienia przestrzegania;
- Dostarczanie pracodawcom i pracownikom wskazówek i informacji na temat przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz zasad telepracy i pracy mobilnej, w tym na temat korzystania z narzędzi cyfrowych, np. poczty elektronicznej, w tym na temat ryzyka nadmiernego połączenia, w szczególności w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa;
- Jasność co do polityki i/lub uzgodnionych zasad dotyczących wykorzystywania narzędzi cyfrowych do celów prywatnych w czasie pracy;
- Zaangażowanie kierownictwa w tworzenie kultury, która pozwala uniknąć kontaktu poza godzinami pracy;
- Organizacja pracy i obciążenie pracą, w tym liczba pracowników, to kluczowe aspekty, które należy wspólnie określić i ocenić;

”

Celem strategii transformacji cyfrowej jest uniknięcie utraty miejsc pracy, jak również tworzenie nowych możliwości, w tym poprzez rozważenie możliwości ponownego zaprojektowania miejsc pracy.

- Osiągnięcie celów organizacyjnych nie powinno wymagać połączenia poza godzinami pracy. Z pełnym poszanowaniem przepisów dotyczących czasu pracy oraz przepisów dotyczących czasu pracy zawartych w układach zbiorowych i ustaleniach umownych, w przypadku wszelkich dodatkowych kontaktów poza godzinami pracy z pracownikami ze strony pracodawców, pracownik nie jest zobowiązany do bycia kontaktowalnym;
- A w odniesieniu do powyższego punktu, odpowiednia rekompensata za każdy dodatkowy przepracowany czas, oraz;
- Procedury ostrzegania i wspierania w kulturze bez obwiniania, mające na celu znalezienie rozwiązań i zabezpieczenie przed sankcją dla pracowników z powodu braku możliwości kontaktu z nimi;
- Regularna wymiana między kadrą kierowniczą a pracownikami i/lub ich przedstawicielami na temat obciążenia pracą i procesów pracy;
- Procedury ostrzegania i wsparcia;
- Zapobieganie izolacji w pracy.

3. Sztuczna inteligencja (AI) i zagwarantowanie zasady kontroli przez człowieka

Sztuczna inteligencja (AI) będzie miała znaczący wpływ na świat pracy jutra. Obecnie większość przedsiębiorstw w Europie nadal znajduje się na wczesnym etapie wykorzystywania nowych możliwości opartych na sztucznej inteligencji w celu optymalizacji procesów pracy lub tworzenia nowych modeli biznesowych. W tym punkcie niezbędne jest zbadanie możliwości projektowania systemów sztucznej inteligencji lub uczenia maszynowego w celu osiągnięcia sukcesu gospodarczego i dobrych warunków pracy.

Podczas gdy systemy i rozwiązania w zakresie AI posiadają cenny potencjał w zakresie zwiększenia wydajności przedsiębiorstwa i poprawy samopoczucia siły roboczej oraz lepszego podziału zadań pomiędzy ludźmi, różne części przedsiębiorstwa oraz maszyny i ludzie, ważne jest również, aby upewnić się, że systemy i rozwiązania w zakresie AI nie zagrażają ludzkiemu zaangażowaniu i zdolnościom w pracy, lecz je zwiększają.

Niniejsze Porozumienie autonomiczne partnerów społecznych określa pewne kierunki i zasady dotyczące tego, w jaki sposób i w jakich okolicznościach AI jest wprowadzana w świecie pracy.

Kontrola ludzi nad maszynami i sztuczną inteligencją powinna być zagwarantowana w miejscu pracy i powinna stanowić podstawę stosowania robotyki i aplikacji opartych na sztucznej inteligencji, przy jednoczesnym poszanowaniu i przestrzeganiu kontroli bezpieczeństwa i ochrony.

Godna zaufania AI posiada trzy elementy, które powinny być spełnione w całym cyklu życia systemu i muszą być przestrzegane podczas wdrażania w świecie pracy:

- system powinien być legalny, sprawiedliwy, przejrzysty, bezpieczny i pewny, zgodny ze wszystkimi obowiązującymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi, a także z prawami podstawowymi i zasadami niedyskryminacji,
- powinien on przestrzegać uzgodnionych norm etycznych, zapewniając zgodność z prawami podstawowymi/człowieka UE, równości i innych zasad etycznych oraz,
- powinien być solidny i trwały, zarówno z technicznego, jak i społecznego punktu widzenia, ponieważ nawet przy dobrych intencjach systemy AI mogą powodować niezamierzone szkody.

Partnerzy społeczni na poziomie przedsiębiorstwa i na innych właściwych poziomach powinni aktywnie badać potencjał technologii cyfrowej i sztucznej inteligencji w zakresie zwiększania wydajności przedsiębiorstwa i dobrobytu siły roboczej, w tym lepszego podziału zadań, zwiększonego rozwoju kompetencji i zdolności do pracy, zmniejszenia narażenia na szkodliwe warunki pracy.

Należy uznać istnienie potencjalnych napięć między poszanowaniem autonomii człowieka, zapobieganiem szkodom, sprawiedliwością i zrozumiałością procesu decyzyjnego oraz zająć się nimi.



Osiągnięcie celów organizacyjnych nie powinno wymagać połączenia poza godzinami pracy.





Środki, które należy rozważyć, obejmują:

- Wdrażanie systemów AI:
 - powinno być zgodne z zasadą „kontroli przez osobę ludzką”;
 - powinno być bezpieczne, tzn. zapobiegać szkodom. Należy podjąć działania w zakresie oceny ryzyka, w tym możliwości poprawy bezpieczeństwa i zapobiegania szkodom, np. w zakresie integralności fizycznej osoby ludzkiej, bezpieczeństwa psychicznego, wystąpienia efektu potwierdzenia lub zmęczenia poznawczego;
 - powinno być zgodne z zasadami sprawiedliwości, tzn. zapewniać pracownikom i grupom wolność od niesprawiedliwych uprzedzeń i dyskryminacji;
 - musi być przejrzyste i zrozumiałe, a także musi podlegać skutecznemu nadzorowi. Stopień, w jakim taka przejrzystość jest potrzebna, zależy od kontekstu, wagi i konsekwencji. Konieczne będzie przeprowadzenie kontroli w celu uniknięcia błędnych wyników w zakresie AI.
- W sytuacjach, w których systemy AI są wykorzystywane w procedurach dotyczących zasobów ludzkich, takich jak rekrutacja, ocena, awans i zwolnienie, analiza wyników, należy zapewnić przejrzystość poprzez dostarczanie informacji. Ponadto zainteresowany pracownik może złożyć wniosek o interwencję człowieka lub zakwestionować decyzję wraz z badaniem wyników AI.
- Systemy AI powinny być zaprojektowane i obsługiwane w sposób zgodny z obowiązującym prawem, w tym z ogólnym rozporządzeniem o ochronie danych (RODO), gwarantującym zachowanie prywatności i godności pracownika.

4. Poszanowanie godności ludzkiej i inwigilacja

Technologia cyfrowa i systemy nadzoru AI wraz z przetwarzaniem danych dają możliwość zabezpieczenia środowiska pracy i zapewnienia zdrowych i bezpiecznych warunków pracy oraz poprawy efektywności przedsiębiorstwa. Jednocześnie jednak zwiększają one ryzyko naruszenia godności człowieka, zwłaszcza w przypadku monitorowania osobistego. Może to prowadzić do pogorszenia warunków pracy i samopoczucia pracowników.

Minimalizacja zakresu danych i przejrzystość wraz z jasnymi zasadami przetwarzania danych osobowych ograniczają ryzyko inwazyjnego monitorowania i niewłaściwego wykorzystania danych osobowych.

RODO przewiduje zasady odnoszące się do przetwarzania danych osobowych pracowników w kontekście zatrudnienia, które muszą być przestrzegane.

Partnerzy społeczni, w tym porozumieniu, przywołują art. 88 RODO, który odnosi się do możliwości ustanawiania w drodze układów zbiorowych bardziej szczegółowych przepisów w celu zapewnienia ochrony praw i wolności w odniesieniu do przetwarzania danych osobowych pracowników w kontekście stosunków pracy.

Środki, które należy rozważyć, obejmują:

- Umożliwienie przedstawicielom pracowników zajmowania się kwestiami związanymi z danymi, zgodą, ochroną prywatności i nadzorem.
- Łączenie zbierania danych zawsze z konkretnym i przejrzystym celem. Dane nie powinny być gromadzone lub przechowywane tylko dlatego, że jest to możliwe lub do ewentualnego przyszłego nieokreślonego celu.
- Zapewnienie przedstawicielom pracowników udogodnień i narzędzi (cyfrowych), np. cyfrowych tablic ogłoszeń, aby mogli wypełniać swoje obowiązki w erze cyfrowej.

Wdrożenie i działania następcze

Niniejsze porozumienie ramowe jest autonomiczną inicjatywą i wynikiem negocjacji między europejskimi partnerami społecznymi w ramach ich szóstego wieloletniego programu prac na lata 2019–2021. W kontekście art. 155 Traktatu niniejsze autonomiczne europejskie porozumienie ramowe zobowiązuje członków BusinessEurope, SMEunited, CEEP i EKZZ (oraz komitet łącznikowy EUROCADRES/CEC) do promowania i wdrażania narzędzi i środków, w razie potrzeby na poziomie krajowym, sektorowym lub przedsiębiorstw, zgodnie z procedurami i praktykami właściwymi dla partnerów społecznych w państwach członkowskich i państwach Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Strony sygnatariusze zwracają się również do swoich organizacji członkowskich w krajach kandydujących o wdrożenie niniejszego porozumienia. Wykonanie niniejszego porozumienia zostanie przeprowadzone w ciągu trzech lat od daty jego podpisania.

Proces wdrażania powinien zachęcać do przyjmowania środków, które są trwałe, a ich skuteczność winna być oceniana przez partnerów społecznych na odpowiednim poziomie.

Partnerzy społeczni powinni wykorzystać swoje dotychczasowe doświadczenia krajowe zdobyte w procesie wdrażania poprzednich autonomicznych porozumień europejskich partnerów społecznych.

Organizacje członkowskie będą składać Komitetowi Dialogu Społecznego sprawozdania z realizacji tego porozumienia. W ciągu pierwszych trzech lat od daty podpisania niniejszego porozumienia Komitet Dialogu Społecznego przygotuje i przyjmie roczną tabelę podsumowującą bieżące wdrażanie porozumienia. Pełne sprawozdanie z podjętych działań wykonawczych zostanie przygotowane przez Komitet Dialogu Społecznego i przyjęte przez europejskich partnerów społecznych w czwartym roku. W przypadku braku sprawozdania i/lub wdrożenia po czterech latach i po dokonaniu oceny w Komitecie Dialogu Społecznego i przy jego wsparciu, europejscy partnerzy społeczni zaangażują się we wspólne działania wraz z krajowymi partnerami społecznymi zainteresowanych państw w celu określenia najlepszego sposobu wdrożenia niniejszego porozumienia ramowego w kontekście krajowym.

Strony sygnatariusze dokonują oceny i przeglądu porozumienia w dowolnym czasie po upływie pięciu lat od daty jego podpisania, na wniosek jednej z nich.

W przypadku pytań dotyczących treści niniejszego porozumienia, zaangażowane organizacje członkowskie mogą wspólnie lub oddzielnie zwracać się do stron sygnatariuszy, które odpowiedzą wspólnie lub oddzielnie. Wdrażając niniejsze porozumienie, członkowie stron sygnatariuszy unikają niepotrzebnych obciążeń dla MŚP. Wykonanie niniejszego porozumienia nie stanowi ważnej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony zapewnianego pracownikom w dziedzinie, której dotyczy niniejsze porozumienie. Niniejsze porozumienie nie narusza prawa partnerów społecznych do zawierania, na odpowiednim szczeblu, w tym na szczeblu europejskim, porozumień dostosowujących lub uzupełniających niniejsze porozumienie w sposób, który uwzględni specyficzne potrzeby zainteresowanych partnerów społecznych.

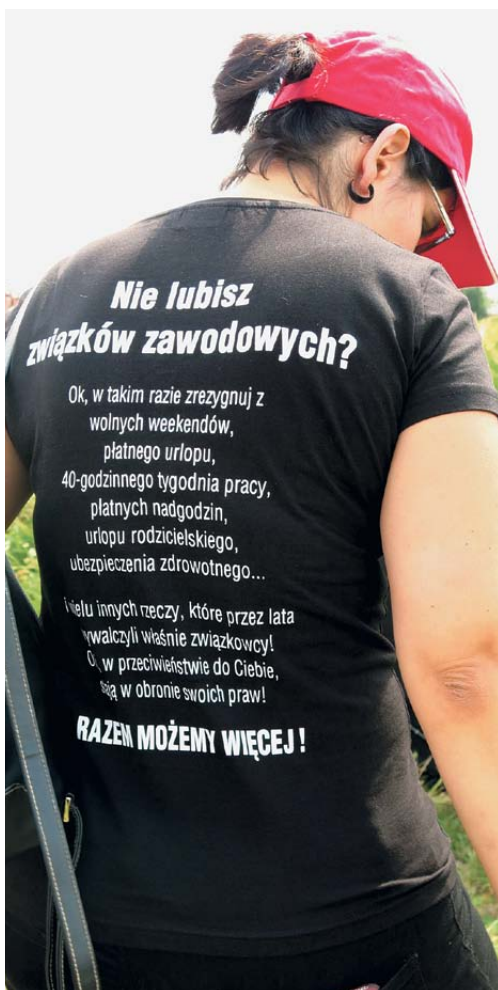
*EKZZ
BUSINESSEUROPE
CEEP
SMEunited*



Strony sygnatariusze zwracają się również do swoich organizacji członkowskich w krajach kandydujących o wdrożenie niniejszego porozumienia. Wykonanie niniejszego porozumienia zostanie przeprowadzone w ciągu trzech lat od daty jego podpisania.



Projekt *Dialog społeczny kluczem do rozwoju* realizowany jest przez Region Gdański NSZZ „Solidarność”



Siła związku zawodowego zależy od jego liczebności i profesjonalizmu działaczy. Dlatego nie stój z boku i wstąp do NSZZ „Solidarność”, który od ponad 40 lat stoi na straży nie tylko praw pracowniczych, ale i obywatelskich.

NIEZALEŻNY SAMORZĄDNY ZWIĄZEK ZAWODOWY „SOLIDARNOŚĆ” to największa centrala związkowa w Polsce, do której należy około 600 tysięcy pracowników skupionych w tysiącach organizacji związkowych.

ORGANIZACJA ZWIĄZKOWA to grupa pracowników chcących wspólnie działać w obronie swoich praw, ale także w celu wynegocjowania z pracodawcą lepszego wynagrodzenia oraz polepszenia warunków pracy. W zakładach, w których jest związek zawodowy, z reguły są wyższe płace, a praca jest bezpieczniejsza.

ZWIĄZEK ZAWODOWY to swoiste ubezpieczenie pracownika – w przypadku konfliktu czy groźby zwolnienia może doradzić, pomóc w rozmowach z pracodawcą, zagwarantować prawnika. W potrzebie wspomóc zasiłkiem statutowym czy zapomogą. Jego członkowie mają też możliwość uczestniczenia w programach szkoleniowych realizowanych przez Związek.

Tylko **ZWIĄZKI ZAWODOWE** mają prawo zawierania układów zbiorowych pracy z pracodawcą, które z kolei gwarantują lepsze niż wynikające z kodeksu pracy warunki płacy i pracy.

Tylko **ZWIĄZKI ZAWODOWE** mają prawo wyboru społecznego inspektora pracy.

Projekt finansowany jest z Funduszy Norweskich 2014-2021

Fundusze Norweskie i fundusze EOG reprezentują wkład Norwegii w tworzenie Europy zielonej, konkurencyjnej i sprzyjającej integracji społecznej.

Bardziej przejrzysty i uczciwy rynek pracy jest głównym obszarem programu Funduszy Norweskich w Polsce. Program „Dialog społeczny – godna praca” wspiera współpracę między pracodawcami, pracownikami i władzami publicznymi w zakresie promowania uczciwych i godnych warunków zatrudnienia, rozwoju rynku pracy oraz integracji społecznej.

W ramach Funduszy Norweskich i funduszy EOG Norwegia przyczynia się do ograniczenia nierówności społecznych i ekonomicznych oraz wzmocnienia relacji dwustronnych z państwami beneficjentami z Europy Środkowej i Południowej i obszaru Morza Bałtyckiego. Norwegia ściśle współpracuje z UE w ramach Porozumienia o Europejskim Obszarze Gospodarczym (EOG).

