



# "Kísérlet egyes közép-kelet európai országokban a társadalmi párbeszéd és a nemzeti munkaügyi kapcsolatok revitalizációjára"

VS/2014/0588

## Országjelentés Lengyelország - 2015

Írta: Małgorzata Bogdanowicz  
Fordította: Tiszavölgyi Judit  
Szerkesztette: Kelemen Melinda

A projekt az Európai Unió pénzügyi támogatásával valósult meg.  
A kiadványért egyedül annak szerzője felel, a Bizottság nem felel az azokban szereplő információ esetleges felhasználásáért.

„Kísérlet egyes közép-kelet európai országokban a társadalmi párbeszéd és a nemzeti munkaügyi kapcsolatok revitalizációjára"

## TARTALOMJEGYZÉK

ÖSSZEFOGLALÓ .....	3
I. BEVEZETÉS .....	5
II. A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK ÉS A SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD ALAPJAI .....	9
III. A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK ÉS A SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD JELENLEGI RENDSZERE .....	18
IV. A SZOCIÁLIS PARTNEREK ÉS A VÁLSÁG .....	22
V. A SZOCIÁLIS PARTNEREK „VÁLSÁGKEZELŐ” LEGJOBB GYAKORLATAI .....	27
VI. KÖVETKEZTETÉSEK .....	31
IRODALOM: .....	33

## ÖSSZEFOGLALÓ

A lengyel szociális párbeszéd a kommunista uralom végével indult fejlődésnek. E kérdésben a "kerekasztal tárgyalások" jelentették a kiindulópontot, ennek eredményeit foglaljuk össze az alábbiakban.

A későbbi események gyors egymásutánját az első fejezet tartalmazza. A munka a Háromoldalú Bizottság kialakulásának és első sikereinek történelmi leírását is magában foglalja.

Az ezt követő fejezetben a legfontosabb törvényeket soroljuk fel, hogy hangsúlyozzuk, Lengyelországban a törvényi szempontot pontosan részletezték, ami jelentősen segítette a tárgyalásokat. A tanulmány ezek után leírja a lengyelországi párbeszéd struktúráját; ezzel kapcsolatban érdemes megjegyezni, hogy a párbeszéd nem csak országos szinten, de ágazati és helyi szinten is folyt. A különböző szinteken a szociális párbeszéd intézménye a közélet alakulását is befolyásolta. Beszámolunk a Tripartit Bizottság tevékenységéről és a kormányra való hatásáról is. Hangsúlyoznunk kell, hogy a Bizottság megalakulásakor az oldalakon eltérő számú szervezetek voltak jelen: a munkáltatókat négy, a szakszervezeteket három szervezet képviselte, amelyek gyakran nem tudtak egyetérteni és ezzel lényegesen megnehezítették a megállapodást.

A szociális párbeszéd a 2013-as évben jelentősen megváltozott, amikor a szakszervezetek felálltak az asztaltól és csak 2015-ben tértek vissza; ekkor megalakult az új forma, a Szociális Párbeszéd Tanács, ahol a várakozások szerint a szakszervezeteknek nagyobb tárgyalási ereje lett.

A párbeszéd tanács konkrét elképzeléseit a harmadik fejezet tartalmazza. Ezt a változást már az új kormány is jóváhagyta. Mik a következményei a változásoknak? Ezt a kérdést majd a következő évek válaszolják meg. Most olyan lépéseket látunk, amelyek az építkezést segítik.

„Kísérlet egyes közép-kelet európai országokban a társadalmi párbeszéd és a nemzeti munkaügyi kapcsolatok revitalizációjára"

A lengyel szociális párbeszéd fő momentumait - a 2009-es válság idején szervezett akciókat - a negyedik fejezetben foglaljuk össze. Ekkor mind a szakszervezetek, mind a munkáltatói szövetségek több kompromisszum megkötésére is képesek voltak.

Végül összefoglaljuk a lengyel szociális párbeszéddel kapcsolatos legfontosabb következtetéseket. Ezek azonban pusztán hipotézisek, hiszen a 2015-ben elhatározott változásokat csak most fogják végrehajtani.

## I. BEVEZETÉS

### **A szakszervezetek történelme és a szociális párbeszéd kialakulása Lengyelországban**

Fontosnak tartjuk, hogy bemutassuk a lengyel szakszervezetek átalakulását, hiszen ez lényegesen befolyásolta a szociális párbeszéd alakulását is.

A szovjet tömb más országaihoz hasonlóan, Lengyelországban is egyetlen szakszervezeti központ működött - a Szakszervezetek Központi Tanácsa. A Tanács több mint 20 szakszervezetből állt.

Az 1980-as augusztusi események és később a Gdansk-i hajógyári nagy sztrájkok indították el a szakszervezet átalakulását. A hatóságok elfogadták a független lengyel szakszervezetek létét. Ebben a helyzetben alakult meg az NSZZ „Szolidaritás” (Solidarność). Ennek a szakszervezetnek legalább 7 000 000 munkavállaló volt a tagja (a foglalkoztatottak több mint 60%-a). Az úgynevezett "ipari szakszervezeteket" a Szakszervezetek Központi Tanácsa felváltására alakították. Ezek kormányhű szakszervezetek voltak. Mintegy egy millióan (a munkavállalók kb. 8%-a) ezekben a szakszervezetekben maradtak. Többségük vezető beosztású tisztségviselő volt és a kommunista párt tagja. Ezen kívül, a politikai és ideológiai semlegesség jegyében, kisebb "autonóm szakszervezetek" is alakultak. Több tízezer munkást tömörítettek.

1981 decemberében Lengyelországban kihirdették a hadiállapotot és felszámolták az összes szakszervezetet. Egy évvel később törvényi úton megteremtették Lengyelországban a szakszervezetek alakításának lehetőségét. Feltételezték, hogy az akkori kormányhoz hű szakszervezetek jönnek létre, de engedélyezték a független szövetségi jellegűt is. Ennek eredményeképpen 1984 januárjában az új szakszervezetek Lengyelországi Szakszervezeti Szövetség néven (Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych-OPZZ) létrehoztak egy új szakszervezeti központot, aminek több mint száz szervezet volt a tagja. A Lengyel Statisztikai Hivatal adatai szerint az OPZZ-nek több mint 5,6 millió tagja volt (a munkavállalók 45,5%). E

szakszervezeteken kívül létezett a földalatti „Solidarność”, melynek taglétszámát nehéz lenne megbecsülni.

A fordulópontot 1989 jelentette. Januárban legalizálták a Solidarność-ot és februárban elindultak a "kerekasztal" tárgyalások. Ezekben a megbeszéléseken javasolták a piacgazdaság bevezetését, a nagyvállalatok privatizációját és a helyi önkormányzatok jogköreinek erősítését. 1989 augusztusában megalakult az első nem-kommunista kormány. A "Solidarność" elfogadta a reformok biztonsági programját és vállalta azokkal kapcsolatban a "védőernyő" szerepet. A Solidarność, mint társadalmi mozgalom és egyben szakszervezet, nem csak a munkásosztályt, hanem a társadalom jelentős részét befolyásolta. Az NSZZ „Solidarność” a társadalmi béke megőrzéséért cserébe politikai döntéshozatali jogkört kapott, amivel hatósági jogköröket gyakorolhatott. Ebben a helyzetben születtek meg az ún. „Augusztusi Megállapodások”.

1982-89 között a hatóság engedélyezte a munkások helyi önkormányzatait és a földalatti „Solidarność” vezette független önkormányzatokat. Az önkormányzatiság kérdése a Kerekasztal tárgyalások egyik alapvető követelése volt. Eljött az ideje az új vállalatok, intézmények megalakításának, a privatizációnak, az önkormányzatoknak, amelyeket az országban mindenütt az első demokratikus kormány vezetett. Ebben az időszakban nem volt szociális párbeszéd a gazdasági reformok bevezetésével összefüggő intézményi áttérés ellenére sem.

1991 közepén a parlament három fontos törvényt fogadott el: a szakszervezeti törvényt, a munkáltatói szervezetekre valamint a munkaügyi vitarendezésre vonatkozó törvényeket. 1992-ben egyre több tiltakozás volt az állami vállalatok szerkezetátalakítása és privatizációja miatt. Szeptemberben a kormány meghívta a feleket az állami vállalatokra vonatkozó megállapodás tárgyalásaihoz. A megállapodás aláírásával kapcsolatban az egyik siker a Háromoldalú bizottság létrehozására vonatkozó rendelkezések felvétele volt. 1994 februárjában a miniszterek tanácsa határozata értelmében megalakult a Társadalmi és gazdasági kérdések háromoldalú bizottsága. Munkáját a bizottság azonban mégsem tudta megkezdeni, mert a kormány megbukott.

A Háromoldalú Bizottság először az 1994-2001 közti időszakban működött. A bizottság elnöke Andrzej Bączkowski, munkaügyi miniszter volt, majd őt a további miniszterek követték. A bizottság ebben az időszakban azért nem ért el sok sikert, mert a politika hamar kisajátította magának. Emiatt a végén már a munkáját is fel kellett függeszteni. A bizottság munkájának leghatékonyabb időszaka Bączkowski miniszter idejének első két évére esett.

Érdemes megjegyezni, hogy akkor folyamatos munka folyt a Társadalmi és gazdasági kérdések háromoldalú bizottsága és a Vajdasági szociális párbeszéd bizottságokról szóló törvény kidolgozásában. Végül a parlament 2001. július 6-án fogadta el a törvényt. Az elnök aláírásával 2001. október 18-án lépett hatályba.

2001-2005 között a bizottság elnöke Jerzy Hausner volt. A bizottság Hausner professzor idejében nagyon aktív volt. Az ágazati szociális párbeszédet leválasztották a bizottságról, bár továbbra is ez felügyelte az elveket és a szabályozást. A szociális párbeszéd szabályozását a miniszterek tanácsa 2002 októberében fogadta el.

Hausner professzor rengeteg időt szentelt a partnerekre és a párbeszédre. Az elnökség sűrűn tartott üléseket. A tagok között ezért egyfajta kötődés, sőt barátság alakult ki. A munka stílusa szabályozott, következetes és megbízható lett. Az elnök rengeteg nehéz helyzetet oldott meg pozitív módon. Amikor a szakszervezetek vagy a munkáltatók nem tudtak kompromisszumra jutni, az elnök időt hagyott nekik a megállapodásra, és amikor ez a megoldás már nem vezetett sikerre, benyújtotta lemondását a kormánynak.

2005-2007 között a bizottság szisztematikusan dolgozott, de hatása elenyésző maradt, mert elnöke a miniszter volt, akinek nem volt nagy befolyása a kormány-oldalon.

2007 óta a Háromoldalú bizottság elnöke a miniszterelnök-helyettes és Waldemar Pawlak gazdasági miniszter, a bizottság tagjai között több miniszter is szerepelt

„Kísérlet egyes közép-kelet európai országokban a társadalmi párbeszéd és a nemzeti munkaügyi kapcsolatok revitalizációjára”

(egyebek között a pénzügyminiszter). Mind a miniszterelnök-helyettes, mind Jolanta Fedak, új munkaügyi miniszter és az érintett minisztériumok képviselői rendszeresen részt vettek a Háromoldalú bizottság munkájában, probléma-megoldó csoportjaiban, plenáris ülésein és ágazati munkacsoportjaiban.

A bizottság munkáját a következő fejezetben vázoljuk.



## II. A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK ÉS A SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD ALAPJAI

### A lengyel szociális párbeszéd szerkezete

Tanulmányunk bemutatja a szociális párbeszédre vonatkozó hatályos lengyel jogi anyagok szerkezetét.

Az elfogadott (és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet - ILO - által is használt) meghatározás szerint a szociális párbeszéd a kormány, a munkáltatók és a munkavállalók képviselői között folytatott mindenfajta tárgyalás, konzultáció és rendszeres információcsere a szociális és gazdaságpolitikával kapcsolatban. Ugyanakkor a szociális párbeszéd központi, regionális, ágazati vagy vállalati szinten folyik. Lengyelországban is megtalálhatók ezek a szintek.

1994-ben a miniszterek tanácsa határozata értelmében megalakult a Társadalmi és gazdasági kérdések háromoldalú bizottsága. A munkaügyi és szociális minisztérium egy külön osztályt hozott létre - a Szociális párbeszéd osztályt - melynek feladata a szociális párbeszéd segítése volt.

A vajdaságokban 2001-ben hagyták jóvá a szociális párbeszéd bizottságokat. Létrejött a Munkaerőpiaci tanács, a Szociális jóléti tanács, a Közbeszerzési tanács és a Központi és helyi kormányzatok közös bizottsága is. Az illetékes miniszterek és hivatali elnökök rendeletei és határozatai alapján a konkrét kérdésekkel külön tanácsok, bizottságok vagy munkacsoportok foglalkoznak, melyek egy adott hatóság hatáskörében működnek, pl.: a Bányászati Munkaegészségügyi Bizottság vagy az Operatív programokat szabályozó bizottság. A párbeszéd intézményeinek belső határozatai alapján egyebek között munkacsoportok vagy nyomonkövető (monitoring) albizottságok is működnek a Háromoldalú bizottságban.

Ezen kívül léteznek ún. Háromoldalú ágazati csoportok is, a nemzetgazdaság több mint egy tucat ágazatában felmerülő problémák kezelésére. Fontos dokumentumuk a kölcsönös megállapodások keretében kidolgozott és elfogadott munka-szabályzat.

Kormányoldalról a Munkaügyi és Szociális Minisztérium (MSZM) és egyes szervezeti egységei vesznek ebben részt: a Szociális partnerség főosztálya és a Szociális Párbeszéd központ felel a szociális párbeszéddel kapcsolatos kérdések koordinálásáért.

A legfontosabb szociális párbeszéd intézmény Lengyelországban a Szociális és Gazdasági Ügyek Háromoldalú Tanácsa. Ezt a testületet a Társadalmi és Gazdasági Kérdések Háromoldalú Bizottságáról és a Szociális Párbeszéd Regionális Bizottságairól szóló 2001. július 6-i törvény értelmében hozták létre, feladata a szociális párbeszéd lefolytatása és a munkáltatók, munkavállalók és a közjó érdekeinek összeegyeztetése. A testületek fő célja a társadalmi béke kialakítása és megőrzése. Az e keretek között folytatott párbeszéd és a megkötött megállapodások a jogalkotási folyamatban javasolt megoldások megerősítését voltak hivatottak szolgálni, valamint a kormány számára megfelelő érveket megfogalmazni a Szejm törvényalkotási munkája során.

*A szakszervezeteket a testületben a három szakszervezeti központ képviselte:*

- a Lengyelországi Szakszervezeti Szövetség (Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych - OPZZ) - szövetségek és egységszervezetek konföderációja,
- az NSZZ "Solidarność" - egységszakszervezet területi és ágazati struktúrákkal.
- a Lengyelországi Szakszervezeti Szövetség (Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych - OPZZ) - szövetségek és egységszervezetek konföderációja,

*Mindegyiknek három kritériumnak kellett megfelelnie:*

1. több mint 300 000 aktív munkavállaló tag (3. pont);
2. nemzetgazdasági egységekben működő szervezet, melynek fő tevékenységi területei az állami statisztikákban meghatározott Lengyel (gazdasági) Tevékenységek Osztályozási Rendszerében (TOR) található tevékenységek legalább felét lefedjék;
3. a számszerű kritériumoknál meghatározták, hogy legalább 100 000 szakszervezeti tagja legyen, aki a nemzetgazdaság valamely olyan egységében dolgozik, amelynek elsődleges vállalati tevékenységének típusa szerepel a Tevékenységek Osztályozási Rendszerének valamely szegmensében (TOR).

*A munkáltatókat képviselő szervezetek:*

- Lewiatan Szövetség (Konfederacja Lewiatan),
- a Lengyel Köztársaság Munkáltatói (Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej)
- Business Centre Club
- Lengyel Ipari Egyesület (Związek Rzemiosła Polskiego)

*A tanácsai tagsághoz e szervezeteknek a következő kritériumoknak kell megfelelni:*

1. több mint 300 000 aktív munkavállalót foglalkoztató munkáltató tag (4. pont);
2. országos működés;
3. nemzetgazdasági egységekben való működés, melynek fő tevékenységi területe a Lengyel (gazdasági) Tevékenységek Osztályozási Rendszerében (TOR) található tevékenységek legalább felét lefedik;
4. a számszerű kritériumokat meghatározása szerint a 100 000-nél több munkavállalót foglalkoztató munkáltatókat sorolták a munkáltatói szervezet tagjai közé. Az elsődleges tevékenységi területe szerepeljen a Lengyel (gazdasági) Tevékenységek Osztályozási Rendszerében (TOR) található tevékenységek egy részében;

*A kormány-oldal:*

- a Miniszterek Tanácsa képviselőit a miniszterelnök nevezi ki.

Az első részben a Bizottság működésének legfontosabb elemeit mutattuk be. A fordulópontot az a pillanat jelentette, amikor 2013. június végétől a Háromoldalú Tanács üléseit a szakszervezetek nélkül tartották, mert a három szakszervezeti központ: az NSZZ "Szolidaritás", az OPZZ és a Szakszervezeti Fórum (Forum Związków Zawodowych) felfüggesztette részvételét a Tanács munkájában.

Véleményük szerint nem volt kielégítő a párbeszéd, abban a kormányoldal dominált. Ezzel párhuzamosan követelték a független Szociális Párbeszéd Tanács felállítását, amely a Szejm marsallja (elnöke) alá tartozna.

2015 januárjában a szakszervezetek és a munkáltatók egy közösen kidolgozott törvénytervezetet nyújtottak be a kormánynak, amely tartalmazta szociális párbeszéd megvalósításának új szabályait. A javaslat szerint a Háromoldalú bizottságot felváltaná a Szociális Párbeszéd Tanács, amelynek a Vajdasági Szociális Párbeszéd Tanácsokon keresztül közvetlen hatása lenne a régiókra. Az új törvényjavaslat javasolja a párbeszédben egyenlő felek alapelveinek érvényesítését, amit a tanács elnökének rotációs elve segítségével érvényesítenének a résztvevő szociális partner szervezetek vezetői, az elnök személyét nem a miniszterelnök nevezné ki a bizottságban részt vevő miniszterek tanácsának tagjai közül. A szociális párbeszéd ezen kívül nyilvános lenne a nagyközönség számára. A szakszervezetek tervezetének további sorsáról a harmadik részben számolunk be.

A szociális párbeszéd intézményesített formái közé tartoznak még a Háromoldalú Ágazati Munkacsoportok, melyek a bizottság keretein kívül működnek. Feladatuk a háromoldalú ágazati párbeszéd lefolytatása ágazati problémák megoldása érdekében, elsősorban a szerkezetváltás, munka- és bérfeltételek kérdésében. Jelenleg 15 ágazati munkacsoport működik.

Ahogy a Háromoldalú Bizottság esetében, úgy a Háromoldalú Ágazati Munkacsoportok ülésein is, a szakszervezeti képviselők 2013 júniusától felfüggesztették részvételüket a kormánnyal való megegyezés hiánya miatt. Egy másik országos szintű szociális párbeszéd intézmény a Munkaerőpiaci Tanács, amit a Foglalkoztatás-ösztönző és munkaerőpiaci intézmények törvénye (2014) értelmében hoztak létre. A tanács a Foglalkoztatási Főtanácsot váltotta fel. A változtatás célja az volt, hogy növeljék a szociális partnerek szerepét a Munkaerőpiaci alapok forráskezelésében, programozásában és a munkaerőpiaci intézkedések nyomon követésében.

A lengyel párbeszéd rendszerben, az országos szintű szociális párbeszéd intézmények mellett létezik a regionális szint is, amiben egyebek mellett az alábbi testületek is működnek:

- a vajdasági szociális párbeszéd bizottságok,
- a vajdasági és körzeti munkaerő piaci tanácsok,
- az Országos Egészségbiztosítási Alap vajdasági testületei és
- a fogyatékkal élők vajdasági és körzeti tanácsai.

#### **A szociális párbeszédre vonatkozó legfontosabb lengyel törvények:**

A legfontosabb törvény, ami a szociális párbeszéd jelentőségét és szerepét hangsúlyozza, a Lengyel Alkotmány (1997. április 2.), melynek preambulum bekezdésében a szociális párbeszédet a lengyel jogalkotás alapelveként határozzák meg: "(...) A Lengyel Köztársaság ezen Alkotmánya az állam alaptörvényeként az állampolgárok és közösségeik erősítése érdekében a jog és szabadság tisztelete valamint a szubszidiaritás elve alapján meghatározza a közhatalmak együttműködését, a szociális párbeszédet."

Az Alkotmány 12. cikke különösen fontos: "A Lengyel Köztársaság biztosítja a szakszervezetek, parasztgazdák társadalmi-foglalkozási csoportjainak, társaságok, állampolgári szervezetek és egyéb önkéntes mozgalmak alapításának és működésiének szabad jogát." Az Alkotmány 20. cikke garantálja a szociális

„Kísérlet egyes közép-kelet európai országokban a társadalmi párbeszéd és a nemzeti munkaügyi kapcsolatok revitalizációjára”

párbeszédét: "A szociális piacgazdaság képezi a gazdasági tevékenységek szabadsága, a magántulajdon valamint a szociális partnerek közti szolidaritás és párbeszéd alapján a Lengyel Köztársaság gazdasági rendszerének fundamentumát." Tehát, a lengyel Alkotmány a szociális párbeszédre vonatkozóan a közhatóságok alkotmányos kötelezettségét írja elő.

Az szociális párbeszéd alapelveit a kormány 2002. október 22-én elfogadott program-dokumentuma tartalmazza. A dokumentum a szociális párbeszéd lebonyolításának szabályait tartalmazza. Egyebek között meghatározza a kormány által igazgatott szociális párbeszéd céljait és feltételeit.

2001. július 6-án fogadták el a Szociális és gazdasági kérdések háromoldalú bizottságáról szóló törvényt (módosítva Dz. U. 2009, No. 219, 1797 bek.).

A törvény lefekteti a Szociális és gazdasági kérdések háromoldalú bizottsága jelentőségét a szociális párbeszéd kérdéseinek a munkavállalók, a munkáltatók és a közjő érdekeinek megfelelő egyeztetés folyamatában.

A 2014. március 14-i törvény módosította a Foglalkoztatás-ösztönző és munkaerőpiaci intézmények törvényét és még néhány más jogszabályt.

A törvény meghatározza a szociális párbeszéd és partnerség munkaerő piaci szerepét és feladatait. Van több más jogszabály is, amely közvetve vonatkozik a szociális párbeszédre, de ezeket nem tárgyaljuk ezen összefoglalóban.

### **A Háromoldalú bizottság tevékenységének és közéletre való hatásának egyes aspektusai:**

*2007 – 2008 közötti időszak:*

2007-ben Adam Szejnfeld miniszterhelyettes több hónapon keresztül készített elő egy törvénycsomagot, melynek célja a vállalkozásfejlesztés akadályainak elhárítása volt. A projektek több olyan elképzelést is tartalmaztak, amelyek a Munka

Törvénykönyve kisvállalkozásokra (max. 10 munkavállaló) vonatkozó követelményeinek csökkentését is jelentette.

A tervezetet 2008 elején bemutatták a Háromoldalú bizottságnak, de a szakszervezetek határozottan elleneztek az elképzeléseket. A szakszervezetek nem bíztak a kormányban és attól tartottak, hogy amennyiben a mikrovállalkozások számára kedvezményeket vezetnek be, azt a későbbiek során másokra is kiterjeszthetik.

A Háromoldalú Bizottságban lefolytatott vitákat követően a kormány visszavonta Adam Szejmfed javaslat-csomagját, amely a kisvállalkozások munkaügyi kapcsolatainak liberalizálását jelentette volna, de a Szejmnek betérjesztette a Munka törvénykönyve módosítását.

A Háromoldalú bizottság egy további sikere volt, amikor a szociális oldal befolyásolhatta az előnyúgdíjazás és a nyugdíjalapok fontos kérdéseinek tárgyalását az Alkotmánybíróságnál. A legkomolyabb munka, amely a párbeszéd viszonylagos sikerét hozta, az előnyúgdíjazásra jogosult szakmák számának korlátozásával volt kapcsolatos (férfiak jogosultsága - 60 éves korú, nők - 55 éves kortól). Az előnyúgdíjazási rendszert a Gierek éra idején vezették be az első reformidőszak keretében. Kuroń, munkaügyi és szociális miniszter, az előnyúgdíjazást a munkaerő-piac növekvő feszültségeinek enyhítésére használta.

A nyugdíjcsoporthoz vezető elnöke - Jan Klimek professzor - rendkívül ügyesen vezette a tárgyalásokat és a kormánnyal lefolytatott több hónapos tárgyalássorozatot követően a kormány-oldal több olyan módosítást is elfogadott, amit a szakszervezetek javasoltak. Végül a kormány elfogadta, hogy mintegy 250 000 munkavállaló megtarthatta, de kb. egy millió elveszítette jogosultságát. Nem sikerült azonban a feleknek megoldani az előnyúgdíjazásra való jogosultság lejárat határidejének problémáját. A szakszervezetek hivatalosan is tiltakoztak, de nem szerveztek tüntetést, és végül javarészt elfogadták a bevezetett megoldások jogszerűségét.

2011:

Michał Boni, a miniszterelnök stratégiai tanácsadójának vezetője, a háromoldalú bizottsággal történt február 17-i találkozót követően arról adott tájékoztatást, hogy a nyugdíjalap törvényi változásai csak május 1-től lépnek hatályba és nem április 1-én, ahogy a kormány korábban bejelentette. Február 24-én a kormány lezárta a nyugdíjrendszer módosító tervezetének konzultációját. Igen hosszú volt a benyújtott megjegyzések listája. A kormány a tervezett 7,3%-os nyugdíjalap hozzájárulás helyett csak 2,3%-ot javasolt. Feltételezhető, hogy 2017-re a járulék 3,5%-ra emelkedik. Azok a befizetések, amelyeket nem utalnak a nyugdíjalapba, a Társadalombiztosítási Intézet egyéni számláira kerülnek. A változások célja az volt, hogy csökkentsék az államadósság és az államháztartás hiányának növekedését. A terv tartalmazta a nyugdíjalap befektetési politikájának változtatásait is. Az alapok részvényben lekötött eszközei a jelenlegi 40%-ról 2020-ra várhatóan 62%-ra emelkednek.

Az Alkotmánybíróság egyik kiemelten fontos vitája a nyitott nyugdíjalapok kérdése volt. A munkaügyi miniszter javaslatai igen kiterjedtek voltak, szerepelt közöttük az alapok felszámolása is. Az Alkotmánybíróság problémamegoldó csoportja 2 hónapig tárgyalta a lehetséges változtatásokat. A csoportban az Alap testületeiből a munkáltatók szakértői vettek részt. E fórumon a szociális partnerek megismerhették a nyugdíjalap szempontjából kedvező érveket, ezekkel szemben azonban fenntartásaik voltak (Michał Boni miniszter) ugyanúgy, mint a nyugdíjalap rendszer radikális csökkentését és a nyugdíjrendszer filozófiájának megváltoztatását jelentő érvekkel szemben is (Jolanta Fedak miniszter). A partnerek véleménye megoszlott: a munkáltatói szervezetek képviselői a rendszer lényeges változtatások nélküli megtartását támogatták, különösen a nyugdíjalap járulékok csökkentésével kapcsolatos elképzeléseket ösztönözték. A másik oldalon, a "Solidarność" a nyugdíjalap megtartását támogatta, bár számos korlátozást is kikötött, elsősorban az alapok társadalmi ellenőrzésével kapcsolatban. A Lengyelországi Szakszervezeti Szövetség véleménye a nyugdíjalapról jóval kritikusabb volt. A "Solidarność" a járulékok maximálisan 5%-os csökkentését javasolta. Végül, a szakszervezetek 4%-ot fogadtak el (OPZZ). A kormány javaslata tovább ment (2,7%), és a kormány végül



„Kísérlet egyes közép-kelet európai országokban a társadalmi párbeszéd és a nemzeti munkaügyi kapcsolatok revitalizációjára"

ezt fogadta el. Az Alkotmánybíróságon a vitát azonban rendkívüli hozzáértéssel vezették, így a partnerek meg tudtak állapodni.

### **A nyugdíjkorhatár reformja és a nyilvános konzultáció**

A nyugdíjkorhatár emelésére vonatkozó reformot a kormány gyors nyilvános konzultáció keretében folytatta le. A vita kimondottan korlátozott volt ahhoz képest, milyen súlyos és nagy következményekkel járt a reform megvalósítása a közéletre. A reformokat bemutató törvénytervezetet a Szociális és gazdasági kérdések háromoldalú bizottsága keretében tárgyalták meg 2012. március-áprilisában, de nem formálódott végül konszenzus.

A kormány ennek ellenére bejelentette, hogy befejeződött a konzultáció. A törvénytervezetet megküldte a parlamentnek, ami a kormány javaslatát 2012. május 11-én el is fogadta. Bronisław Komorowski, a Lengyel Köztársaság elnöke a törvényt 2012. június 1-én írta alá.

2012 májusában több szakszervezet is tartott demonstrációt: a miniszterelnöki hivatal, a szejm és az elnöki palota előtt - attól függően, épp melyik szakaszban volt a munka.

### III. A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK ÉS A SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD JELENLEGI RENDSZERE

#### **A szociális párbeszéd tanács - új testület a lengyel szociális párbeszédben**

Azt követően, hogy 2013 júniusában a szakszervezetek felálltak a tárgyaló asztaltól, a felek 2015 januárjában közösen benyújtották a szociális párbeszéd új alapelveinek tervezetét. 2015. július 24. óta létezik a Szociális párbeszéd tanács és a szociális párbeszéd egyéb intézményeinek törvénye és 2015. szeptember 11. óta van hatályban. A törvény a szociális párbeszéd testület nevét Szociális párbeszéd tanácsra változtatta (ezután a Tanács).

*A Tanács legfontosabb jogkörei:*

- a munka eredményének értékelése és a miniszterek tanácsa és tagjai törvénytervezeteinek véleményezése - a Tanács véleményének elutasítása esetében a miniszterek tanácsa köteles döntését megindokolni;
- jogalkotási folyamat kezdeményezése - a Tanács jogosult szociális és gazdasági kérdésekkel kapcsolatban törvénytervezetet előkészíteni, azt a miniszterek tanácsnak benyújtani; elutasítás vagy a tervezet lényeges módosítása esetében a miniszterek tanácsa köteles döntését írásban megindokolni.
- jogosult közmeghallgatást kérvényezni jogszabálytervezetekkel kapcsolatban;
- jogosult a Legfelsőbb Bíróságnál jogi kérdések rendezését kezdeményezni, amennyiben a Legfelsőbb Bíróság vagy alacsonyabb fokú bíróságok ítélezési gyakorlatában jogértelmezési eltérés mutatkozik;
- jogosult állást foglalni a költségvetési tervezettel és a költségvetési törvénnyel kapcsolatban (a véleményezés határidejét meghosszabbították);
- a pénzügyminiszter és a miniszterek tanácsa köteles tájékoztatást adni (a Tanácsnak) a költségvetési törvény féléves és éves végrehajtásáról;
- jogosult megállapodásokat kötni (egyebek között intézmények feletti kollektív szerződéseket);

„Kísérlet egyes közép-kelet európai országokban a társadalmi párbeszéd és a nemzeti munkaügyi kapcsolatok revitalizációjára”

- jogosult kér(d)ést beterjeszteni az illetékes miniszternek;
- jogosult segíteni a párbeszédet a helyi kormányzati egységek minden szintjénél;
- támogatja az ágazati párbeszédet - jogosult kérni a munkaügyi minisztert, hogy nevezzen ki a Tanácstól független ágazati csoportot.
- a Tanács ülései átláthatók.

#### *A Tanács összetétele és működése:*

- Lengyelország elnöke nevezi ki, illetve menti fel a szociális partnerek Tanácsban közreműködő képviselőit, az illető szervezet kérésére;
- a felek képviselői egyenlő számban vesznek részt;
- a Tanács elnökének legfontosabb jogai: az elnököt felváltva a szakszervezetek, a munkáltatói képviselők, illetve a kormány választja (egyebek között a Tanács évente jelentést küld tevékenységéről a parlamentnek);
- a Tanács elnökének megbízatása - 1 év:

#### *A Tanács összetétele:*

##### Reprezentatív szakszervezetek:

- NSZZ “Solidarność”,
- Lengyelországi Szakszervezeti Szövetség (OPZZ),
- Szakszervezeti Fórum (Forum Związków Zawodowych).

##### Reprezentatív munkáltatói szervezetek:

- a Lengyel Köztársaság Munkáltatói,
- “Lewiatán” Szövetség,
- Lengyel Ipari Egyesület,
- Munkáltatói Szövetségek Business Centre Club.

A Miniszterek Tanácsa képviselői, akiket a Miniszterelnök nevez ki:

- munkaügyi és szociális miniszter;
- államkincstár miniszter;
- oktatási miniszter;
- pénzügyminiszter;
- infrastruktúra és fejlesztési miniszter;
- egészségügyi miniszter;

A kormány képviselői, akiket a Miniszterelnök nevez ki:

- a munkaügyi és szociális minisztérium államtitkárhelyettese;
- a pénzügyminisztérium költségvetésért felelős államtitkár-helyettese;

Tanácsadói rangban az alábbi szervek képviselői:

- a Lengyel Köztársaság elnöke;
- a lengyel Nemzeti Bank;
- a Központi Statisztikai Hivatal.

*A Vajdasági szociális párbeszéd tanácsok legfontosabb jogkörei (Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego – WRDS) (ezután: VSzPT):*

- A VSzPT a vajdasági marsall mellett működik - a változás amiatt volt szükséges, mert a vajdasági szinten a felmerülő problémákkal kapcsolatos döntéseket a vajdasági marsall hozza meg;
- véleményezések és állásfoglalások meghozatala a szakszervezetek vagy munkáltatói szervezetek tevékenységének keretében tartozó kérdésekben, melyek a vajdasági önkormányzatok hatáskörébe tartoznak;
- véleményezési jog és a vajdasági fejlesztési projektek és programok beterjesztésének joga szakszervezetek vagy munkáltatói szervezetek tevékenységének keretében tartozó kérdésekben;
- közös megállapodások megkötésének joga a VSzPT tevékenységi körébe tartozó kérdésekben;

„Kísérlet egyes közép-kelet európai országokban a társadalmi párbeszéd és a nemzeti munkaügyi kapcsolatok revitalizációjára"

- munkáltatók és munkavállalók között konfliktust okozó kérdésekben a szociális vagy gazdasági kérdések megtárgyalása;
- konfliktusok megoldása érdekében az un. jóakarati missziók (goodwill) tagjainak kinevezése.

*A vajdasági szociális párbeszéd tanácsok összetétele:*

- Az önkormányzatokat képviselőként a vajdasági marsall és a marsall által a helyi önkormányzatok vagy önkormányzati szövetségek képviselői közül kinevezett további két személy;
- a szakszervezetek képviselői;
- a munkáltatói szervezetek képviselői;
- a kormány képviselőjeként a vajdasági kormányzó és az általa megjelölt további két személy;
- a VSzPT elnökének mandátuma 1 év - az elnököt a VSzPT-felek felváltva választják.

A változások elsősorban a VSzPT elnökének demokratikus választását jelentik, hiszen korábban az elnök a kormány képviselője volt. Most az elnököt éves váltakozásban a Tanács képviselői saját soraikból választják. Ez egy újfajta szociális párbeszéd testület kezdetét jelenti. Jelenleg még nehéz megítélni a Tanács munkáját. Megkezdődtek az elnökkel és a miniszterelnökkel az érdemi tárgyalások. A Tanács képzést is biztosít a VSzPT megválasztott elnökeinek.

#### IV. A SZOCIÁLIS PARTNEREK ÉS A VÁLSÁG

A 2008-as év áttörést jelentett az európai gazdasági válság felfogásában. 2008 novemberében a kormány elkészítette a válságkezelő és fejlesztési stratégia tervezetét, amit benyújtott a Háromoldalú Bizottságnak. Kezdetben a szakszervezetek szkeptikusak voltak, mert nem tartották megfelelőnek a munkahelyek védelmére irányuló lépéseket.

2009 elején a tárgyalások zsákutcába jutottak amiatt, hogy a munkáltatók rugalmasabb munkaidőt követeltek, amit a szakszervezetek határozottan elleneztek.

2009 februárjában a Lengyel Köztársaság elnöke összehívta a szociális csúcstalálkozót, amelyen a kormány és a helyi önkormányzatok képviselői, a szociális partnerek és független szakértők megtárgyalták az ország gazdaságának és egy esetleges recesszió következményeinek lehetséges forgatókönyveit.

Márciusban az elégedetlen szociális partnerek független tárgyalásokat kezdtek és a kormány ennek eredményeit figyelembe véve folytatta a válságkezelő stratégia kidolgozását. A háromoldalú bizottság munkájában részt vett mind a hét reprezentatív szociális partnerszervezet vezetője, akik úgy határoztak, hogy a kormány beavatkozása nélkül készítik el saját válságkezelő stratégiájukat. A szakszervezetek ennek eredményeképpen megállapították, hogy szükség van a munkaerőpiacon a nagyobb rugalmasságra és hajlandóak voltak engedményeket tenni a munkavállalók részéről.

*A tárgyalások eredményeképpen három akció-sorozatot határoztak meg:*

- tizenkét hónapra hosszabbítják meg a munkaidő elszámolási időszakot és növelik az össz-munkaidő rugalmasságát, többek között azzal, hogy bevezetik a rugalmas munkaidőt és a munkavállalók munkanapjának újraszervezését;
- a munkaszervezés új formájaként bevezetik az egyéni munkaidő számlát;

„Kísérlet egyes közép-kelet európai országokban a társadalmi párbeszéd és a nemzeti munkaügyi kapcsolatok revitalizációjára"

- a kollektív elbocsátások alternatívájaként, új eszközökkel támogatják azokat a munkavállalói alapokat, amelyek részt vesznek a munkaidő csökkentési programokban;

Bár a tárgyalások továbbra is megőrizték kétoldalú jellegüket, azok mindig a háromoldalú bizottság keretében zajlottak, a kormány képviselőinek részvétele nélkül. Minden egyes elképzelés technikai részleteit a háromoldalú bizottság ún. problémamegoldó munkacsoportjai tárgyalták meg; létrehozták a munkaügyi és kollektív szerződés, a gazdaságpolitikai és munkaerőpiaci, a strukturális reformok és a társadalombiztosítási munkacsoportokat.

A szakszervezetek (némi fenntartással) elfogadták a munkaidő-számlák 12 hónapra való meghosszabbítását. Cserébe a munkáltatók kijelentették, hogy korlátozzák a határozott idejű munkaszerződések gyakoriságát.

A többi kérdésben azonban a feleknek nem sikerült konszenzusra jutni. A független tárgyalások 2009 februárjában kezdődtek és márciusban értek véget. A tárgyalások eredményeképpen 13 követelményt fogalmaztak meg. A csomag három területre terjedt ki: bérek és szociális juttatások, munkaügyi kapcsolatok és munkaerő piac, valamint a gazdaságpolitika. A kormánynak 2009. március végén nyújtották be a dokumentumot, ami a válságkezelő törvények kidolgozásának alapja lett. Ezzel véget ért a szociális partnerek aktív részvétele a válságkezelő intézkedések kidolgozásában. A törvényt 2009. július 1-én fogadták el, 2011 végi lejáratral.

*A válságkezelő törvény fő rendelkezései:*

Munkaidő:

- a munkaidő rendezés (összevont munkaidő elszámolás) időszakának 12 hónapra való meghosszabbítása (9. cikk. 9 bekezdés - minden munkáltató által alkalmazható eszköz), ami azt jelentette, hogy: "technológiai jellegű objektív okokkal vagy a munkaidő szervezését érintő igazolható esetben az összevont munkaidő elszámolásának időszakát maximum 12 hónapra meg

lehet hosszabbítani a munkavállalók egészségét és biztonságát szolgáló általános szabályok megtartása mellett”.

- A rugalmasabb napi munkaidő (a 10. cikk 1. bek. és 11. cikk 11.1. bek. értelmében - minden munkáltató által alkalmazható eszköz) - "A munkavállaló egyéni munkaidő beosztását a munkáltató úgy is meghatározhatja, hogy eltérő munkakezdési és munka befejezési időpontokat ír elő (a munkát újra fel lehet venni) a nap során anélkül, hogy a munkáltató köteles lenne a végzett túlórákra többletbért fizetni”.
- A munkaidő csökkentése (12. cikk.1. és 5. bek. - csak átmeneti pénzügyi gondokkal küzdő munkáltató által alkalmazható eszköz) - "A munkaidő korlátozása és a vonatkozó bér arányos csökkentése a munkaszerződés módosítása nélkül maximum hat hónapos időszakra és a teljes idős foglalkoztatás maximum felére engedhető meg”.
- A korlátlan számú, legfeljebb 24 hónapra szóló határozott idejű munkaszerződés lehetősége (13. cikk.1. és 2. bek. - minden munkáltató által alkalmazható eszköz): "A munkáltató meghatározott időszakra vonatkozóan korlátlan számú határozott idejű munkaszerződést köthet abban az esetben, ha azok össz-időtartama nem haladja meg a 24 hónapot”.

#### Állami támogatás:

- A munkavállalók számára (14. cikk 1.1. bek.). A munkavállalói bérek egy részére vonatkozó juttatások. Azon munkavállalókat érinti, akik a rossz gazdasági helyzet miatt nem dolgoznak; számukra max. hat hónapig (a kérvény beadását megelőző három hónaptól számított kilenc hónapig) a munkanélküli járadék teljes mértékét kell biztosítani. A csökkentett munkaidőből adódó kiesett bérek kompenzációs kifizetéseként hat hónapon át a munkanélküli járadék max. 70 %-a fizethető a munkaidő csökkenése mértékének függvényében.



- Bevezették a munkáltatói támogatásokat annak érdekében, hogy kifizethető legyen a kötelező társadalombiztosítási járulék, a munkavállalói társadalombiztosítási járulék-tartozás, amit a munkavállalói bértörvény alapján juttatásként kell kifizetni. Az új feltételek mellett a Garantált Munkavállalói Juttatások Alapjába történő befizetéseket a munkáltatók úgy szabályozták, hogy kérhetik az alapba történő befizetések elhalasztását, igényelhetnek a visszafizetésre részletfizetést ill. felfüggeszthetik a behajtási eljárás végrehajtását és kamatot számíthatnak fel a munkavállalói járadékok kintlévő összegére az Alap felé.

#### A szakképzés és emberi erőforrás-fejlesztés támogatása

- A munkavállalói szakképzés költségeit maximum hat hónapra a szociális alap előjárója (sztaroszta) biztosíthatja.
- A képzés vagy posztgraduális képzés idején a munkavállaló jogosult a Munkaügyi alap ösztöndíjára. Az ösztöndíjat a munkáltató a munkanélküli járadék mértékében fizeti ki. A Munkaügyi alap fizeti az ösztöndíj után a kötelező társadalombiztosítási járulékot.

A válságkezelő intézkedések biztosította kedvezményeket igénybe vevő vállalatok között szerepelt pl. a “Muszynianka” szövetkezet, a “Muszynianka” ásványvíz gyártója. Az ásványvizet országszerte értékesítik. A szövetkezet Beskid Sadecki-ben (Małopolskie vajdaság) működik. A Muszyna folyó 2010-es áradása miatt a vállalatnak átmenetileg be kellett szüntetnie a termelést, ami miatt a vezetők a válságkezelő törvény munkaidő-rendezési rendelkezéseit vették igénybe. A vállalat a munkavállalóknak gyűlést szervezett és közölte, a Muszyna áradása miatt új munkaidő-rendezési módszert javasol bevezetni. Ezt a munkavállalók is optimális megoldásnak tartották. A vállalat közben konzultált a Nemzeti Munkaügyi Felügyelőséggel az új rendelkezések végrehajtási részleteiről. A testület engedélyezte a munkaidő-rendezési módszer bevezetését. A döntés értelmében az egyes munkavállalói szerződéseknek megfelelően egyénenként határozták meg a rendelkezés időszakát. Minden munkavállaló egyéni munkarendet kapott. A

„Kísérlet egyes közép-kelet európai országokban a társadalmi párbeszéd és a nemzeti munkaügyi kapcsolatok revitalizációjára"

meghosszabbított időszak 2010 szeptemberétől decemberig tartott. Összesen 45 fizikai dolgozó vette igénybe ezt a megoldást és a vállalat is kezelni tudta az áradás miatt felmerült nehézségeket.

## V. A SZOCIÁLIS PARTNEREK „VÁLSÁGKEZELŐ” LEGJOBB GYAKORLATAI

A szociális párbeszéd jelenlegi válsága a 2010-es év második felében kezdődött. 2011 decemberében megszüntették a válságkezelő törvényt (hatálybalépés 2009 augusztusa), ami lehetővé tette a munkavállalók munkaidejének messzemenő rugalmasítását és bércsökkenését. A Munkaügyi Minisztérium hozzáfogott a Háromoldalú bizottság munkaügyi munkacsoportjával és egy nem hivatalos szakértői csoporttal a munkaidő rugalmasítási szabályainak kiterjesztéséhez. Annak ellenére, hogy a szakszervezetek valamint a kormány és a munkáltatói szervezetek több kérdésben is egyetértettek, mégsem sikerült megállapodásra jutni. Ilyen körülmények között készítette el 2012-ben a Munkaügyi Minisztérium a rugalmasabb munkaidő bevezetésére vonatkozó tervezetét, ami csak kis mértékben vette figyelembe a szakszervezetek követeléseit. 2013. június 13-án elfogadták a módosított Munka Törvénykönyvét, ami a szakszervezetek tiltakozását váltotta ki.

Az október 10-én megtartott konferencia után a szakszervezetek munkacsoportot alakítottak. Három hét alatt elkészítették a "Szociális párbeszéd tanács" tervezetet. A tervezetben szerepelt egy messzemenő politikai reformjavaslat is (a legradikálisabb reformokat a "Solidarność" fogalmazta meg). A dokumentum bevezetőjében a szerzők a lengyel Alkotmány 20. cikkére hivatkoztak, amely szerint a lengyel gazdasági rendszer alapja "a szociális piacgazdaság, melynek alapja... a szociális partnerek közti szolidaritás és párbeszéd". A tervezetben szerepelt egy javaslat, amely kötelezte a kormányt, hogy "szigorú tárgyalásokat" folytasson a szociális párbeszéd tanáccsal a törvénytervezetek vagy törvénymódosítások kapcsán. Ezek: a Munka Törvénykönyve, a munkahelyi egészség és biztonság rendelkezései, foglalkoztatás, a munkanélküliség elleni harc, ennek részeként a munkaerőpiacra való visszavezetés és a munkanélküli járadék összege, a szakszervezeti törvény, a munkáltatói szervezetekre vonatkozó törvény és a kollektív vitarendezés törvénye. A tervezet tartalmazta egyebek között azt is, hogy a szakszervezetek vétőjogot kapnának a fenti kérdésekkel kapcsolatban. A javaslat szerint a szociális párbeszéd

tanács ezen kívül jelentős hatással lenne a jogalkotási folyamatokra is: "A miniszterek tanácsa köteles a Tanács, vagy annak munkáltatói vagy szakszervezeti oldala által konszenzussal elfogadott, szociális szempontból jelentős jogszabályokat érintő javaslatait figyelembe venni." A dokumentum a kapitalizmus jelenlegi típusának lehetőségeit is vizsgálja. Peter Hall és David Soskice 'A kapitalizmus válfajai' c. könyve alapján a "Szociális párbeszéd tanács" dokumentuma tartalmaz egy olyan javaslatot is, amelynek végrehajtásával a lengyel kapitalizmus a liberális piacgazdaság felé mozdulhatna el és közelebb kerülhetne a koordinált piacgazdaság modelljéhez.

2013 októberében a lengyel köztársasági elnök megpróbálta kivezetni a párbeszédet a zsákutcából és meghívta a háromoldalú bizottságban résztvevő szervezetek elnökeit. A szakszervezetek bemutatták a munkáltatóknak a "Szociális párbeszéd tanács" dokumentumát és a munkáltatók ígéretet tettek arra, hogy november közepéig reagálnak a felvetésekre. Végül a szakszervezeti és a munkáltatói szervezetek elnökei 2013. december 12-én találkoztak. A megbeszélésen a munkáltatók benyújtották a szakszervezetek követelésére adott írásos véleményüket. Kezdetben elfogadták a követelések többségét annak érdekében, hogy erősítsék a trilateralizmust, de elutasították azt a javaslatot, hogy a Szociális Párbeszéd Tanács döntő szerepet kapjon munkáltatói ügyekben. Jelezték, hogy egy ilyen jog sértené az alkotmányos rendet és a tripartizmust. Az ülést követően a felek rögzítették, hogy a munkáltatók 2014. február végén alaposan megfontolták a szakszervezeti javaslatot, és a felek vitát szerveznek a szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek elnökei számára. Amennyiben megállapodás születik az új háromoldalú intézmény működésére vonatkozóan, úgy kezdeményezik az új szociális párbeszéd törvény kidolgozását. Van azonban olyan vélemény, mely szerint egy ilyen megállapodás nem lehetséges, különösen azért, mert 2014-ben helyi választások, európai parlamenti választások és "Solidarność" és OPZZ szakszervezeti választások lesznek. A választási kampány miatt nem lesz idő a kompromisszum megtárgyalására. Hangsúlyozni kell, hogy annak ellenére, hogy a szakszervezetek felfüggesztették a háromoldalú bizottságban a részvételüket, a bizottság és munkacsoportjai folytatták a munkát, de már csak két oldal részvételével: a kormánnyal és a munkáltatói szervezetekkel. A szociális párbeszéd ennek ellenére

nem halt meg Lengyelországban. A háromoldalú bizottságon kívül a szociális partnerek különböző munkaüléseken vettek részt. A Munkaügyi Minisztérium vitát rendezett a biztosításokról, kétoldalú vita folyt (a kormány nélkül) a munkahelyi stressz európai keretmegállapodásáról. Néhány vajdasági szociális párbeszéd bizottság is tárgyalásokat szervezett (bár a “Solidarność” nélkül). Ágazati megbeszélések folytak a munkáltatói szervezetek és a szakszervezetek képviselői között.

Tanulmányunk vizsgálja azokat a változásokat is, amelyek a Háromoldalú Bizottság átalakulását és a Szociális Párbeszéd Tanács új formáját jelentik.

*Paweł Galec (OPZZ jogásza) a fent vázoltakat így foglalta össze:*

Először is, az új törvény reményt ad arra, hogy a partnerség alapján és a társadalmi béke szellemében a szociális párbeszéd új korszaka induljon el. Az új törvény erősíti a szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek pozícióit. Számos új jogosítványt kaptak, ami a korábbi Szociális és gazdasági kérdések háromoldalú bizottsága törvényben nem volt látható. A korábbi törvény a kormány primátusát biztosította azzal, hogy neki adta a bizottság állandó elnöki tisztjét.

A szociális partnerek jogosítványai:

- 1) A munka eredményének és a miniszterek tanácsa és tagjai törvénytervezeteinek véleményezése - a Tanács véleményének elutasítása esetében a miniszterek tanácsa köteles döntését megindokolni;
- 2) Jogalkotási folyamat kezdeményezése - a Tanács jogosult szociális és gazdasági kérdésekkel kapcsolatban törvénytervezetet előkészíteni, azt a miniszterek tanácsának benyújtani; elutasítás vagy a tervezet lényeges módosítása esetében a miniszterek tanácsa köteles döntését írásban megindokolni.
- 3) jogosult közmeghallgatást kezdeményezni jogszabálytervezetekkel kapcsolatban;

Formázott: magyar

- 4) jogosult kérvényezni a Legfelsőbb Bíróságnál jogi kérdések rendezését, amennyiben a Legfelsőbb Bíróság vagy alacsonyabb fokú bíróságok ítélkezési gyakorlatában jogértelmezési eltérés mutatkozik;
- 5) jogosult állást foglalni a költségvetési tervezettel és a költségvetési törvénnyel kapcsolatban (a véleményezés határidejét a jelenlegi működéshez képest meghosszabbították);
- 6) a pénzügyminiszter és a miniszterek tanácsa köteles tájékoztatást adni (a Tanácsnak) a költségvetési törvény féléves és éves végrehajtásáról;
- 7) a Tanács jogosult megállapodásokat kötni (egyebek között intézmények feletti kollektív szerződéseket);
- 8) jogosult kérést beterjeszteni az illetékes miniszternek;
- 9) jogosult segíteni a párbeszédet a helyi kormányzati egységek minden szintjénél;
- 10) támogatja az ágazati párbeszédet - jogosult kérni a munkaügyi minisztert, hogy nevezzen ki a Tanácstól független ágazati csoportot.

Vannak olyan konkrét jogosítványok, amelyek lényegesen javították a lengyel szociális párbeszéd minőségét.

*Kértünk néhány példát a jó szociális párbeszéd gyakorlatából:*

A legjobb és legfrissebb példa arra, milyen jótékony hatása van a szociális párbeszédnek, a Szociális párbeszéd tanács és a szociális párbeszéd egyéb intézményeinek törvénye, amit a szociális partnerek dolgoztak ki és ezért ez az ő sikerük.

Ezen kívül, a szociális párbeszéd hatására Lengyelországban elfogadták a távmunkára és az üzemi tanácsokra vonatkozó rendelkezéseket. Regionális szinten leginkább több-munkáltatós kollektív szerződések vannak.

A vállalati rendelkezések, mint a kollektív tárgyalások és megállapodások vagy a bérek és a munka szabályozása, gyakran a helyi párbeszéd eredménye.

## VI. KÖVETKEZTETÉSEK

1. Annak ellenére, hogy a szakszervezeteket is felkérték, vegyenek részt a munkában, az 1994 elején megalkotott szociális párbeszéd formája a kormánynak adott lehetőséget, hogy a végső döntést meghozza, még akkor is, ha a szociális partnerek közös megoldásban állapodtak meg. A történelem azt mutatja, hogy a változások előtt a kormány mindenféle reformot vezetett be és a nyilvános konzultációt egyszerűen csak egy kötelező elemnek tekintette.

2. A nyugdíjreformok tárgyalása volt a szakszervezetek számára az a pillanat, amikor látták, hogy a kormány a szociális partnerek felfogásától függetlenül vezet be az elképzeléseit. Ez adta meg a lökést a további változásokhoz.

3. A gazdasági válság esetében a felek képesek voltak közösen megalkotni egy új törvényt, bár nagyon kevés vállalat látta csak a hasznát. Egy másik változás 2013-ban következett be, ami több vállalatot is arra ösztönzött, hogy használja ki a lehetőségeket.

4. A szakszervezetek kezdeményezésére 2013. október 10-én megszervezték a "Szociális párbeszéd - új nyitás" c. konferenciát. Sem a kormány képviselőit, sem a munkáltatói szervezeteket, sem az elnöki hivatal képviselőit nem hívták meg a konferenciára. A konferencia alatt a Háromoldalú bizottság törvényének három módosítását vitatták meg. A Szakszervezetek Fóruma a BCC 2009-es koncepciójának megfelelő javaslatot terjesztett be, az OPZZ és a "Solidarność" dokumentumában a szociális partnerek nagyobb ráhatását követelték a munkaügyi törvényekkel kapcsolatban. A legmesszebb az OPZZ tervezete ment a "Szociális és gazdasági bizottság" létrehozásával kapcsolatban és a bizottságnak egyetértési jogot kértek a végrehajtó hatóságok által előkészített nagy társadalmi és gazdasági jelentőségű kérdések esetében. "Azzal, hogy a szakszervezetek kivonultak a tárgyalásokból, a szociális párbeszéd vízvonalához ért."

„Kísérlet egyes közép-kelet európai országokban a társadalmi párbeszéd és a nemzeti munkaügyi kapcsolatok revitalizációjára"

5. A Háromoldalú Bizottság Szociális Párbeszéd Tanácsa alakulása (2015)  
fontos lépés volt a nyilvános konzultáció fejlődésében. A szakszervezetek újra demonstrálták, hogy képesek harcolni a jogsértések ellen és hangjuk fontos a demokratikus állam építésének folyamatában.



## IRODALOM

- Ewa Flaszynska (szerk.), Lech Antkowiak: Párbeszéd a munkaerőpiacról. A lehetséges megoldások áttekintése és elemzése a Foglalkoztatás ösztönző és munkaerőpiaci intézmények törvénye módosításának tükrében (Varsó, 2015)
- Juliusz Gardawski: A lengyel szociális párbeszéd - Elmélet, történelem, gyakorlat. (Varsó,- 2009)
- Juliusz Gardawski: Kanyarulatok a lengyel szociális párbeszéd történetében (Varsó, a 2014. február 6-7. ülés anyaga).
- Dr. Kristin Carls, Dr. Jeff Bridgford: Szociális párbeszéd - szakszervezeti oktatóanyag (Az ILO nemzetközi képzési központja, 2012)
- (2015. augusztus 27.) A Szociális párbeszéd tanács és a szociális párbeszéd egyéb intézményeinek törvénye.
- Weboldalak a Háromoldalú Bizottság és a Szociális Párbeszéd Tanács munkájáról:

„Kísérlet egyes közép-kelet európai országokban a társadalmi párbeszéd és a nemzeti munkaügyi  
kapcsolatok revitalizációjára"