



„Wsparcie dialogu społecznego oraz krajowych systemów pracy w niektórych z Europy Środkowej i Wschodniej” – przedstawienie najlepszych praktyk w drodze wyjścia z kryzysu.

VS/2014/0588

**Raport
Polska - 2015**

Opracowanie: Małgorzata Bogdanowicz

Korekta: Melinda Kelemen

Projekt wspierany z finansów Unii Europejskiej.
Wyłącznie odpowiedzialność spoczywa na autorze i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystywanie informacji zawartych w niniejszym dokumencie

SPIS TREŚCI

STRESZCZENIE	3
I. WPROWADZENIE	5
II. POCZĄTKI SYSTEMU DIALOGU SPOŁECZNEGO	8
III. AKTUALNY SYSTEM DIALOGU SPOŁECZNEGO	16
IV. DZIAŁANIA DIALOGU SPOŁECZNEGO W TRAKCIE KRYZSU	20
V. NAJLEPSZE PRAKTYKI I PRZYKŁADY DIALOGU SPOŁECZNEGO	25
VI. WNIOSKI	29
LITERATURA	31

STRESZCZENIE

Polski Dialog Społeczny rozwinął się wraz z odejściem rządów komunistycznych. Punktem rozpoczęcia dyskusji na ten temat był „Okrągły stół” i ustalenia tam zawarte.

Później losy potoczyły się bardzo szybko, a dokładniej opisano to w rozdziale pierwszym. Przedstawiono historyczny opis powstania Komisji Trójstronnej, i pierwszych jej sukcesów.

W kolejnym rozdziale zostały wymienione najważniejsze akty prawne, aby podkreślić, iż w Polsce ten aspekt został szczegółowo opisany, co również ułatwiało prowadzone negocjacje. Następnie określono strukturę Dialogu w Polsce, gdzie warto zauważyć, iż nie tylko jest on na poziomie krajowym, ale również branżowym i wojewódzkim. W tych obszarach instytucja dialogu również miała wpływ na zmiany w życiu publicznym. Opisano także działania Komisji Trójstronnej, jej wpływu na rząd. Warto podkreślić, iż od samego początku istnienia komisji strony były zróżnicowane liczebnie, gdyż stronę pracodawców reprezentowały aż cztery organizacje, natomiast związki zawodowe trzy organizacje, które dość często nie zgadzały się ze sobą, co znacznie utrudniało dojście do porozumienia.

Momentem jaki zmienił Dialog Społeczny był rok 2013 gdy związki zawodowe odeszły od stołu, gdzie wrócili w 2015 dopiero po stworzeniu nowej formy czyli Rady Dialogu Społecznego, gdzie w założeniach mają mieć więcej wpływu podczas negocjacji.

Dokładniej założenia Rady Dialogu przedstawiono w rozdziale trzecim, zmiana ta została już zatwierdzona przez nowy rząd. Jakie skutki za zmiana przyniesie, zobaczymy w ciągu najbliższych lat. Teraz prowadzone są działania wpierające jej budowanie.

Ważnym momentem dialogu społecznego w Polsce, były działania podczas kryzysu gospodarczego w 2009 roku, opisano to w rozdziale czwartym. Był to moment, w którym zarówno związki zawodowe, jak i organizacje pracodawców potrafiły dość do wielu wspólnych kompromisów.

Na koniec przedstawiono najważniejsze konkluzje dotyczące Dialogu Społecznego w Polsce. Są one jedynie hipotezami, gdyż zmiana jaka nastąpiła w roku 2015 dopiero jest wprowadzana w życie.

I. WPROWADZENIE

Historia związków zawodowych w Polsce i powstanie Dialogu Społecznego

Istotne jest pokazanie jak w Polsce zmieniały się związki zawodowe, gdyż miały one istotny wpływ na powstanie dialogu społecznego.

Podobnie jak w innych krajach bloku radzieckiego, również w Polsce istniała jedna centrala związkowa- Centralna Rada Związków Zawodowych ([Central Council of Trade Unions](#),), było w niej ponad 20 związków branżowych.

Wydarzenia sierpnia 1980 roku i późniejszych wielkich strajków w Stoczni Gdańskiej spowodowały, iż ten ruch związkowy przekształcił się. Władze zgodziły się na istnienie w Polsce niezależnych związków zawodowych i powstała „Solidarność” ([NSZZ „](#)), do której wstąpiło co najmniej 7,000,000 pracowników (ponad 60% ogółu zatrudnionych). Natomiast w miejsce Centralnej Rady Związków Zawodowych powstały zw. „związki branżowe” („klasowe”), lojalne wobec władzy. Pozostało w nich około miliona osób (około 8% pracowników), w większości zajmujących funkcje kierownicze i należących do partii komunistycznej. Dodatkowo pojawiły się nieliczne „związki autonomiczne”, wskazujące na neutralność polityczną i ideologiczną (zrzeszały kilkadziesiąt tysięcy pracowników).

Kiedy w grudniu 1981 roku wprowadzono w Polsce stan wojenny, zlikwidowano wszystkie związki. Później w 1982 roku uchwalono ustawę, która otwierała drogę dla tworzenia w Polsce związków zawodowych, lojalnych wobec ówczesnej władzy, natomiast mogły mieć autonomiczny, federacyjny charakter. Dzięki temu w styczniu 1984 roku nowe związki zorganizowały centralę OPZZ- Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych ([All-Poland Alliance of Trade Unions](#),) grupującą przeszło sto federacji. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego ([Polish Official Statistics](#)) w 1986 roku należało do OPZZ przeszło 5.6 miliona pracowników (45.5% ogółu pracowników). Obok OPZZ istniała podziemna „Solidarność” o trudnej do oszacowania liczbie członków.

Przełomem był rok 1989 gdzie w styczniu zalegalizowano „Solidarność”, a w lutym odbyły się rozmowy „okrągłego stołu”. Postulowano wprowadzenie społecznej gospodarki rynkowej, uspołecznienie wielkich przedsiębiorstw, zwiększenie uprawnień samorządu pracowniczego. W sierpniu 1989 roku powstał pierwszy rząd nie komunistyczny. „Solidarność” przyjęła program ochrony reform (zaczęła grać rolę „parasola ochronnego” nad reformami).

Solidarność jako ruch społeczny i jednocześnie związek zawodowy w tamtym okresie, nie tylko miał wpływ na klasę robotniczą, również na większość społeczeństwa. Dopuszczono Solidarność do decyzji politycznych w zamian za spokój społeczny umożliwiający sprawowanie władzy, co skutkowało stworzeniem Porozumień Sierpniowych.

W latach 1982-1989 władza przywalała na istnienie samorządów pracowniczych, a także samorządów niezależnych, kierowanych przez podziemną „Solidarność”. Problem samorządności pojawił się przy Okrągłym Stole jako jeden z ważniejszych postulatów. Nastąpił czas formułowania się nowych spółek, instytucji, prywatyzacji, samorządów w państwie prowadzonym przez pierwszy demokratyczny rząd. Był to okres braku dialogu społecznego mimo czasu przełomu instytucjonalnego związanych z wprowadzaniem reform gospodarczych.

W połowie 1991 Sejm przyjął trzy ważne ustawy: o związkach zawodowych, o organizacjach pracodawców i o rozstrzyganiu sporów zbiorowych. W 1992 roku wzrosła skala protestów związanych z restrukturyzacją i prywatyzacją przedsiębiorstw państwowych, we wrześniu tego roku rząd zaprosił wszystkie strony do negocjacji nad Paktem o przedsiębiorstwie państwowym. Jednym z sukcesów podpisanego przez strony porozumienia był zapis o powołaniu Komisji Trójstronnej. W lutym 1994 została powołana uchwałą rady ministrów Komisja Trójstronna ds. Społeczno-Gospodarczych, nie zdążyła podjąć działalności, gdyż rząd upadł.

Pierwsza Komisja Trójstronna to okres 1994-2001. Przewodniczącym był wówczas Andrzej Bączkowski minister pracy, przez pierwsze dwa lata, później koleni ministrowie. Cały okres tej Komisji nie ma wielu sukcesów, gdyż szybko została ona wchłonięta przez segment polityczny, co spowodowało zawieszenie jej działań w

końcowym okresie. Najskuteczniej działa w pierwszych dwóch latach gdyż przewodniczącym był minister Bączkowski.

Warto podkreślić, iż w tym czasie trwały prace nad ustawą o Komisji trójstronnej ds. Społeczno- Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, którą Sejm ostatecznie uchwalił 6 lipca 2001 roku. Prezydent podpisał ją i weszła w życie 18 października 2001.

W latach 2001-2005 Komisją przewodniczył profesor Jerzy Hausner. Komisja w tym czasie była bardzo aktywna. Dialog branżowy odłączono od Komisji, jednak miał toczyć się na tych samych zasadach i z tymi samymi regulaminami. Stworzono Zasady Dialogu Społecznego przyjęte przez radę Ministrów w październiku 2002 roku.

Profesor Hausner poświęcał partnerom i dialogowi bardzo dużo czasu, spotkania prezydium stały się bardzo częste. Członkowie dzięki temu nawiązali między sobą swoistą więź, niektórzy nawet przeszli na ty. Styl pracy stał się uregulowany, konsekwentny i słowny przewodniczący niósł za sobą wiele pozytywnych, choć trudnych sytuacji. Gdy strona związkowa lub pracodawców nie zgadzała się, aby dojść do kompromisu pozostawiał im czas w jakim miało się pojawić porozumienie, gdy nie było to skuteczne przedstawiał rozwiązanie rządu. Jeśli kompromis został wypracowany zawsze dotrzymywał słowa.

W latach 2005-2007 Komisja działała systematycznie, jednak jej wpływy były marginalne, gdyż przewodniczącą jej była Pani minister, posiadająca niewielki wpływ na stronę rządową.

Od 2007 Przewodniczącym Komisji Trójstronnej został wicepremier i minister gospodarki Waldemar Pawlak, zaś członkami Komisji Trójstronnej kilku ministrów, w tym minister finansów. Zarówno wicepremier jak nowa minister pracy Jolanta Fedak oraz przedstawiciele kluczowych resortów uczestniczyli systematycznie w pracach prezydium Komisji Trójstronnej, jej zespołów problemowych, zgromadzenia plenarnego i zespołów branżowych, działających przy Komisji Trójstronnej.

Dalsze działania Komisji zostaną opisane w kolejnych rozdziałach.

II. POCZATKI SYSTEMU DIALOGU SPOŁECZNEGO

Struktura Dialogu Społecznego w Polsce

Przedstawiona zostanie struktura oraz dokumenty prawne jakie w Polsce obowiązują i dotyczą Dialogu Społecznego.

Definicja jaką można przyjąć, używana przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP), która za dialog społeczny uważa wszelkie formy negocjacji, konsultacji oraz zwykłej wymiany informacji między reprezentantami rządu, pracodawców i pracowników w kwestiach związanych z polityką społeczną i gospodarczą.

Przy tym dialog społeczny może się odbywać na poziomie centralnym, regionalnym, branżowym lub przedsiębiorstwa, w Polsce również odbywa się on na wszystkich wymienionych obszarach.

W 1994 r. uchwałą Rady Ministrów została powołana Trójstronna Komisja ds. Społeczno – Gospodarczych, a w Ministerstwie Pracy i Polityki Socjalnej (obecnie Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej) został wyodrębniony specjalny departament – Departament Dialogu Społecznego, którego zadaniem jest wspieranie dialogu społecznego.

Wojewódzkie komisje dialogu społecznego zostały usankcjonowane w 2001 r. Działają także Rada Rynku Pracy, Rada Pomocy Społecznej, Rada Zamówień Publicznych, Komisja Wspólna Rządu i Samorządu Terytorialnego. Na podstawie zarządzeń lub decyzji właściwych ministrów, prezesów urzędów działają rady, komisje i zespoły, zajmujące się konkretnymi sprawami będącymi we właściwości danego urzędu, na przykład: Komisja Bezpieczeństwa Pracy w Górnictwie, czy też Komitety Monitorujące programy operacyjne. Na podstawie wewnętrznych uchwał instytucji dialogu działają, między innymi, Zespoły problemowe Komisji Trójstronnej czy Podkomitety Monitorujące.

Działają również Trójstronnych Zespołów Branżowych, zajmujących się problemami kilkunastu ważnych sektorów gospodarki narodowej, stanowi regulamin prac zespołu o charakterze sektorowym, opracowany i przyjęty przez trzy strony w ramach wspólnego uzgodnienia.

Ze strony rządowej za koordynowanie spraw związanych z dialogiem społecznym odpowiedzialne jest Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (MPiPS), a w szczególności powołane w nim jednostki organizacyjne: Departament Partnerstwa Społecznego, Biuro Instytucji Dialogu Społecznego oraz Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”.

Najważniejszą instytucją dialogu społecznego w Polsce jest Trójstronna Komisja ds. Społeczno - Gospodarczych. Zgodnie z Ustawą z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno- Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego została ona powołana do prowadzenia dialogu społecznego mającego na celu godzenie interesów pracodawców, pracowników oraz dobra publicznego. Podstawowym celem działania Komisji jest osiągnięcie i zachowanie pokoju społecznego. Dialog oraz porozumienia zawierane w jej ramach mają wzmocnić pozycję proponowanych rozwiązań w procesie legislacyjnym, jak również stanowią argument dla rządu w pracach legislacyjnych w Sejmie.

Strona związkowa była w Komisji reprezentowana przez trzy centrale:

- Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych – konfederacja grupująca federacje i związki jednolite
- NSZZ “Solidarność” - związek jednolity o strukturze terytorialno-branżowej.
- Forum Związków Zawodowych - konfederacja grupująca federacje i związki jednolite.

Każda z nich musi spełnić trzy kryteria:

1. zrzesza (z zastrzeżeniem pkt 3) więcej niż 300.000 członków będących pracownikami;
2. działa w podmiotach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności jest określony w więcej niż w połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), o której mowa w przepisach o statystyce publicznej;
3. przy ustalaniu kryterium liczebności, uwzględnia się nie więcej niż po 100.000 członków organizacji związkowej będących pracownikami zatrudnionymi w

podmiotach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności jest określony w jednej sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD).

Strona pracodawców:

- Konfederacja Lewiatan,
- Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej,
- Business Centre Club
- Związek Rzemiosła Polskiego

Organizacje te również muszą spełniać kryteria aby należeć do Komisji:

1. zrzeszają pracodawców zatrudniających (z zastrzeżeniem pkt 4) więcej niż 300.000 pracowników;
2. mają zasięg ogólnokrajowy;
3. działają w podmiotach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności określony jest w więcej niż w połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD);
4. przy ustalaniu kryterium liczebności, uwzględnia się nie więcej niż po 100.000 pracowników zatrudnionych przez pracodawców zrzeszonych w organizacji pracodawców, których podstawowy rodzaj działalności określony jest w jednej sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności.

Strona rządowa:

- Przedstawiciele Rady Ministrów wskazani przez Prezesa Rady Ministrów

W części pierwszej przedstawiono najważniejsze daty w działaniu Komisji. Punktem przełomowym był moment kiedy od końca czerwca 2013 r. spotkania Komisji Trójstronnej odbywały się bez udziału strony związkowej ponieważ wszystkie trzy centrale związkowe: NSZZ „Solidarność”, OPZZ i FZZ zawiesiły swój udział w pracach Komisji.

Uznały prowadzony dialog za niedostateczny i zdominowany przez stronę rządową, jednocześnie żądając powołania niezależnej Rady Dialogu Społecznego, która działałaby przy marszałku Sejmu.

W styczniu 2015 r. związki zawodowe i pracodawcy przygotowali i przedstawili stronie rządowej wspólny projekt ustawy, która zawierała nowe zasady prowadzenia dialogu społecznego. Zgodnie z przedstawionym projektem Komisja Trójstronna zostałaby zastąpiona Radą Dialogu Społecznego, która miałaby bezpośrednie przełożenie na regiony w postaci Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego. Zasada równowagi stron dialogu w nowej ustawie byłaby realizowana poprzez rotacyjne obejmowanie stanowiska Przewodniczącego Rady przez liderów organizacji partnerów społecznych, a nie tak jak do tej pory nominowanie go przez Prezesa Rady Ministrów spośród członków Rady Ministrów wchodzących w skład Komisji. Ponadto dialog społeczny miałby być jawny dla opinii społecznej. Dalsze losy projektu związków zawodowych zostaną przedstawione w części trzeciej.

Kolejną formą zinstytucjonalizowanego dialogu społecznego są działające poza Komisją - Trójstronne zespoły branżowe (TZB), które zostały powołane do prowadzenia trójstronnego dialogu sektorowego mającego celu rozwiązywania problemów danej branży, głównie w obszarze jej restrukturyzacji, warunków pracy i płacy. Obecnie funkcjonuje 15 zespołów branżowych.

Podobnie jak w przypadku Komisji Trójstronnej, od czerwca 2013 r. udział przedstawicieli central związkowych w posiedzeniach TZB został zawieszony, ze względu na brak porozumienia ze stroną rządową.

Kolejną instytucją dialogu społecznego na poziomie krajowym jest Rada Rynku Pracy powołana nowelizacją Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 2014 r. Zastąpiła Naczelną Radę Zatrudnienia. Zmiana ta miała na celu zwiększenie roli partnerów społecznych w procesie zarządzania środkami Funduszu Pracy, programowania i monitorowania polityki rynku pracy.

Polski system dialogu, oprócz krajowych instytucji dialogu społecznego, obejmuje również szczebel dialogu regionalnego, który między innymi realizowany jest przez:

- wojewódzkie komisje dialogu społecznego,
- wojewódzkie i powiatowe rady rynku pracy,
- rady oddziałów wojewódzkich Narodowego Funduszu Zdrowia,
- wojewódzkie oraz powiatowe społeczne rady ds. osób niepełnosprawnych.

Akty prawne dotyczące Dialogu Społecznego w Polsce – wybór najważniejszych

Najważniejszym aktem prawnym podkreślającym rangę i rolę dialogu społecznego jest Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., która już w Preambule zaznacza, że dialog społeczny jest podstawową zasadą prawodawstwa polskiego:

„ (...) 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”.

Istotną rolę odrywa artykuł 12 Konstytucji: „Rzeczpospolita Polska zapewnia wolność tworzenia i działania związków zawodowych, organizacji społeczno - zawodowych rolników, stowarzyszeń, ruchów obywatelskich, innych zrzeszeń oraz fundacji”. Także 20 artykuł Konstytucji RP gwarantuje istnienie dialogu społecznego: „Społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych 24 stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej”. Tym samym Konstytucja zapewnia, że dialog społeczny stał się konstytucyjnym obowiązkiem władzy publicznej.

Zasady Dialogu Społecznego , Dokument Programowy Rządu przyjęty przez Radę Ministrów 22 Października 2002 r.

Dokument Zasady Dialogu Społecznego został opracowany w celu określenia reguł prowadzenia dialogu społecznego W dokumencie określono m.in.: cele zasady i warunki efektywnego dialogu społecznego prowadzonego przez rząd.

Ustawa z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno - Gospodarczych Dz. U. z 2009 r. Nr 219, poz. 1707 z późn. zm

Ustawa określa znaczenie Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, dla dialogu społecznego prowadzonego dla godzenia interesów pracowników, interesów pracodawców oraz dobra publicznego.

Ustawa z dnia 14 marca 2014 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw. Ustawa określa role i zadania instytucji dialogu społecznego i partnerstwa na rynku pracy.

Jest wiele innych dokumentów prawnych, które dotyczą pośrednio spraw Dialogu Społecznego, których nie wymieniono. Wybrano te najistotniejsze.

Działania Komisji Trójstronnej i efekty dla życia publicznego (wybrane aspekty)

Lata 2007-2008

W 2007 roku wiceminister Adam Szejnfeld przygotowywał przez wiele miesięcy szeroki pakiet ustaw, które miały znieść bariery w rozwijaniu przedsiębiorczości. Wśród tych projektów były także odnoszące się do obniżenia wymagań, jakie Kodeks pracy nakładał na małe przedsiębiorstwa (do 10 zatrudnionych).

Plan ten został przedstawiony na forum zespołu problemowego Komisji Trójstronnej na początku 2008 roku, lecz strona związkowa zdecydowanie go odrzuciła. Związki zawodowe, nieufne wobec rządu, obawiały się bowiem, że rozluźnienia raz wprowadzone w sektorze mikroprzedsiębiorstw, zostaną z czasem rozciągnięte na pracowników pozostałych sektorów.

Po sporach w Trójstronnej Komisji rząd wycofał pakiet propozycji Adama Szejnfelda liberalizujących stosunki pracy w małych przedsiębiorstwach, natomiast nie zaniechał wprowadzania zmian przepisów Kodeksu w Sejmie.

Był to jeden z sukcesów Komisji Trójstronnej, gdzie wpływ miała strona społeczna. Rząd negocjował na forum TK ważnych projektów: reformy wczesnych emerytur i reformy OFE. Najpoważniejsza akcja, zakończona względny sukcesem dialogu

odnosiła się do ograniczenia liczby zawodów, których posiadacze mieli uprawnienia do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę (mężczyźni 60 lat, kobiety 55 lat). Instytucja wczesnych emerytur, wprowadzona jeszcze w okresie rządów Gierka, uległa hipertrofii w pierwszym okresie reform. Minister Kuroń wykorzystał ją dla rozładowania rosnących napięć na rynku pracy.

Przewodniczący zespołu do spraw emerytur, prof. Jan Klimek umiejętnie prowadził negocjacje i po kilkumiesięcznych debatach strona rządowa zaakceptowała szereg wyłączeń proponowanych przez związki zawodowe. Ostatecznie rząd przystał na to, by około 250 tys. pracowników pozostawić uprawnienia zaś uprawnienia odebrano ok. milionowi pracowników. Nie udało się także rozwiązać spornego problemu terminu wygasania prawa do wcześniejszych emerytur. Związki oprotestowały oficjalnie program reform emerytur, jednak nie zorganizowały manifestacji i, jak można sądzić, w dużym stopniu uznały zasadność wprowadzonych rozwiązań.

2011

Michał Boni, szef doradców strategicznych premiera, po spotkaniu z Komisją Trójstronną 17 lutego poinformował, że ustawa o zmianach w OFE ma zacząć obowiązywać od 1 maja, a nie od 1 kwietnia jak wcześniej zakładał rząd. 24 lutego zakończyły się konsultacje rządowego projektu zmian w systemie emerytalnym. Lista zgłoszonych uwag jest długa. Rząd proponuje, by zamiast 7,3-proc. składki, do OFE trafiało 2,3 proc. Docelowo od 2017 r. ma to być 3,5 proc. To co nie pójdzie do OFE trafi na nowe indywidualne subkonto w ZUS. Celem zmian jest ograniczenie przyrostu długu publicznego i deficytu. Projekt przewiduje też zmiany w polityce inwestycyjnej OFE. Zaangażowanie funduszy w akcje ma dojść do 62 proc. wartości ich aktywów z obecnych 40 proc. w 2020 r.

Ważna debata w TK dotyczyła reformy Otwartych Funduszy Emerytalnych. Propozycje minister pracy szły bardzo daleko, włącznie z likwidacją funduszy. W zespole problemowym TK przez ponad 2 miesiące toczyły się debaty. Uczestniczyli w nich w charakterze ekspertów strony pracodawców specjaliści z zarządów Funduszy. Na forum zespołu partnerzy społeczni mieli możliwość stykania się z argumentami strony rządowej wspierającymi OFE, chociaż z zastrzeżeniami (minister Michał Boni) i z argumentami za bardzo radykalnym ograniczeniem systemu OFE i zmianą filozofii

systemu emerytalnego (minister Jolanta Fedak). Zdania partnerów były podzielone: przedstawiciele organizacji przedsiębiorców byli zwolennikami utrzymania systemu bez istotnych zmian, zwłaszcza bez obniżania wysokości składki na OFE. Po stronie zwolenników utrzymania systemu OFE była „Solidarność”, chociaż postulowała szereg ograniczeń, zwłaszcza społeczną kontrolę nad Funduszami. OPZZ zajmowało postawę bardziej krytyczną wobec OFE. „Solidarność” wysunęła propozycję, aby składkę obniżyć co najwyżej do 5 proc., ostatecznie strona związkowa zgodziła się na 4 proc. (to była granica, na którą przystało OPZZ). Propozycja rządowa szła dalej (2,7 proc.) i taka też została przyjęta przez rząd. Niemniej debata w TK była prowadzona profesjonalnie i doprowadziła do porozumienia partnerów.

Reforma wieku emerytalnego a konsultacje społeczne:

W reformie dotyczącej podniesienia wieku emerytalnego rząd przeprowadził pośpieszne konsultacje społeczne, były one dość ograniczone, w porównaniu do wagi i konsekwencji jej wprowadzania na życie publiczne. Projekt ustawy wprowadzającej reformę omawiano w ramach Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych w marcu i kwietniu 2012 roku, ale bez osiągnięcia konsensusu w sprawie jej ostatecznego kształtu.

Niemniej jednak rząd ogłosił zakończenie konsultacji i przesłał projekt do parlamentu, 11 maja 2012 roku parlament przyjął propozycję rządową, a Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej Bronisław Komorowski podpisał ustawę 1 czerwca 2012 roku.

W okresie od marca do maja 2012 roku odbyło się wiele demonstracji związkowych: przed Kancelarią Premiera, przed sejmem, przed pałacem prezydenckim – w zależności od etapu procedowania nad projektem.

III. AKTUALNY SYSTEM DIALOGU SPOŁECZNEGO

Rada Dialogu Społecznego – nowy organ w dialogu społecznym w Polsce

Po odejściu od stołu Związków Zawodowych w czerwcu 2013 roku i wspólnie złożonym w przez strony społeczne projektu ustawy w styczniu 2015 roku dotyczącej nowych zasad prowadzenia dialogu społecznego.

Od 24 lipca 2015 roku mamy ustawę o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, obowiązuje od 11 września 2015 roku. Oznacza to, iż nastąpiła zmiana nazwy organu dialogu społecznego na: Rada Dialogu Społecznego (w dalszej treści pisma: Rada).

Najważniejsze uprawnienia Rady:

- opiniowanie założeń projektów oraz projektów aktów normatywnych przygotowywanych przez Radę Ministrów i jej członków - w przypadku nieuwzględnienia opinii Rady, Rada Ministrów ma obowiązek wskazania przyczyn tej decyzji;
- inicjowanie procesu legislacyjnego - prawo przygotowania przez Radę projektów ustaw dotyczących spraw społeczno – gospodarczych i przedłożenie ich Radzie Ministrów; w razie jego odrzucenia lub istotnej zmiany Rada Ministrów ma obowiązek na piśmie wyjaśnić powody tej decyzji;
- prawo składania wniosków o przeprowadzenie wysłuchania publicznego projektów rozporządzeń;
- prawo występowania do Sądu Najwyższego z wnioskiem o rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego, jeżeli w orzecznictwie Sądu Najwyższego lub sądów powszechnych ujawniły się rozbieżności w wykładni prawa.
- prawo zajęcia stanowiska względem założeń projektu budżetu państwa i projektu ustawy budżetowej (nastąpiło również wydłużenie poszczególnych terminów na zajęcie stanowiska w stosunku do obecnie funkcjonujących);

- obowiązek przedstawienia przez Ministra Finansów i Rady Ministrów informacji o przebiegu wykonania ustawy budżetowej odpowiednio za pierwsze półrocze oraz za cały rok;
- prawo zawierania przez Radę porozumień (w tym ponadzakładowych układów zbiorowych pracy);
- prawo przedstawiania zapytań właściwym ministrom;
- wspieranie dialogu prowadzonego na wszystkich szczeblach jednostek samorządu terytorialnego,
- wspieranie dialogu branżowego – prawo wystąpienia do ministra pracy o powołanie niezależnego od Rady zespołu branżowego,
- jawność obrad Rady.

Skład i funkcjonowanie Rady:

- powołanie i odwołanie przedstawicieli partnerów społecznych do Rady przez Prezydenta RP na wniosek danej organizacji;
- zasada równej liczby przedstawicieli stron,
- przewidziano szerokie uprawnienia dla Przewodniczącego Rady, wybieranego naprzemiennie przez organizacje związkowe, organizacje pracodawców i stronę rządową (m.in. coroczne przedstawianie Sejmowi i Senatowi sprawozdania z działalności Rady),
- kadencja Przewodniczącego Rady - 1 rok.

Skład Rady:

Reprezentatywne organizacje związkowe:

- NSZZ „Solidarność”,
- Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych,
- Forum Związków Zawodowych.

Reprezentatywne organizacje pracodawców:

- Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej,
- Konfederacja „Lewiatan”,
- Związek Rzemiosła Polskiego,
- Związek Pracodawców Business Centre Club

Przedstawiciele Rady Ministrów, wskazani przez Prezesa Rady Ministrów:

- Minister Pracy i Polityki Społecznej,
- Minister Skarbu Państwa,
- Minister Edukacji Narodowej,
- Minister Finansów,
- Minister Infrastruktury i Rozwoju,
- Minister Zdrowia

Przedstawiciele strony rządowej, wskazani przez Prezesa Rady Ministrów:

- Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej odpowiedzialny za dialog społeczny
- Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Finansów odpowiedzialna za budżet.

Z głosem doradczym przedstawiciele:

- Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej,
- Narodowego Banku Polskiego,
- Głównego Urzędu Statystycznego.

Najważniejsze uprawnienia Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego (dalej: WRDS)

- umiejscowienie WRDS przy marszałku województwa – zmiana podyktowana tym, że najważniejsze kwestie związane ze sprawami na szczeblu wojewódzkim są rozstrzygane przez marszałka województwa;

- wyrażanie opinii i stanowisk w sprawach objętych zakresem zadań związków zawodowych lub organizacji pracodawców będących w kompetencji administracji rządowej i samorządowej z terenu województwa;
- prawo do opiniowania projektów strategii rozwoju województwa i programów w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych i organizacji pracodawców;
- prawo zawierania wspólnych porozumień w sprawach objętych zakresem działania WRDS;
- rozpatrywanie spraw społecznych lub gospodarczych powodujących konflikty między pracodawcami i pracownikami;
- wyznaczanie osób z misją dobrej woli do rozwiązywania konfliktów.

Skład Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego:

- marszałek województwa oraz dwie wskazane przez niego osoby spośród przedstawicieli innych jednostek samorządu terytorialnego albo organizacji zrzeszających samorządy – jako przedstawiciele strony samorządowej;
- przedstawiciele organizacji związkowych,
- przedstawiciele organizacji pracodawców,
- wojewoda oraz dwie wskazane przez niego osoby – jako przedstawiciele strony rządowej,
- kadencja przewodniczącego WRDS trwa 1 rok – wybierany naprzemiennie przez zasiadające w WRDS strony.

Zmiany jakich dokonano to przede wszystkim bardziej demokratyczna konstrukcja przewodniczącego RDS, gdyż do tej pory był to przedstawiciel rządu. Teraz co roku wybierany, naprzemiennie z wszystkich przedstawicieli Rady.

To początek działania nowego organu dialogu społecznego. Na razie jeszcze ciężko o opinie o jej działaniach. Rozpoczęły się prężne działania w postaci spotkań z Prezydentem, premierem, szkolenia przewodniczących WRDS.

IV. DZIAŁANIA DIALOGU SPOŁECZEGO W TRAKCIE KRYZYSU

Rok 2008 okazał się przełomowy dla podejścia do kryzysu gospodarczego jaki pojawił się w Europie. Rząd w listopadzie 2008 roku przygotował projekt strategii antykryzysowej Plan na rzecz stabilności i rozwoju, i przekazał do Komisji Trójstronnej. Na początku związki zawodowe okazały sceptycyzm, gdyż uważały np. iż działania dotyczące ochrony miejsc pracy są niedostateczne.

Początek 2009 roku w negocjacjach pojawił się impas, gdyż pracodawcy naciskali na uelastycznienie czasu pracy, co spotkało się z twardym oporem związków zawodowych.

W lutym 2009 roku Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej zwołał szczyt społeczny, na którym przedstawiciele rządu i samorządu terytorialnego, partnerzy społeczni, a także liczni niezależni eksperci rozmawiali o możliwych scenariuszach dla gospodarki kraju w związku z perspektywą dotarcia recesji do Polski.

W marcu niezadowolone strony społeczne, rozpoczęły autonomiczne negocjacje, rząd zobowiązał się do respektowania ich rezultatów i uwzględnienia ich w procesie przygotowywania polityki antykryzysowej.

Przywódcy wszystkich siedmiu reprezentatywnych partnerów społecznych zasiadających w Komisji Trójstronnej postanowili przygotować własny, alternatywny plan antykryzysowy, bez ingerencji rządu. W rezultacie związki zawodowe zgodziły się na potrzebę zwiększenia elastyczności na rynku pracy, pracodawcy zaś okazali się gotowi na pewne ustępstwa na rzecz pracowników.

Negocjacje te pozwoliły na określenie trzech kierunków działań:

- wydłużenie okresów rozliczeniowych czasu pracy do dwunastu miesięcy i zwiększenie elastyczności rozliczania czasu pracy, między innymi przez zmianę regulacji doby pracowniczej i ruchomy czas pracy,
- wprowadzenie indywidualnych kont czasu pracy jako nowej formy organizacji pracy,

- nowe instrumenty wsparcia finansowego z funduszy publicznych pracowników, którzy uczestniczą w programach czasowej redukcji czasu pracy – jako alternatywy dla zwolnień grupowych.

Chociaż negocjacje utrzymały swój dwustronny charakter, niemniej jednak były prowadzone w ramach Komisji Trójstronnej, tyle że bez udziału przedstawicieli rządu.

Szczegóły techniczne każdej z rozważanych koncepcji omawiano w następujących Zespołach Problemowych Komisji Trójstronnej: do spraw Prawa Pracy i Układów Zbiorowych, do spraw Polityki Gospodarczej i Rynku Pracy, do spraw Funduszy Strukturalnych, do spraw Ubezpieczeń Społecznych.

Związki zawodowe zaakceptowały – choć z pewnymi zastrzeżeniami – przedłużenie okresu rozliczania czasu pracy do dwunastu miesięcy. W zamian pracodawcy zadeklarowali, że ograniczą stosowanie umów na czas określony.

W innych kwestiach jednak obie strony nie osiągnęły konsensusu. Negocjacje autonomiczne rozpoczęły się w lutym, a zakończyły się w marcu 2009 roku, efektem ich było przedstawienie listy trzynastu postulatów. Pakiet obejmował trzy obszary: wynagrodzeń i świadczeń socjalnych, rynku pracy i stosunków pracy, polityki gospodarczej. Został on przekazany na koniec marca 2009 roku rządowi i był podstawą do przygotowania projektów ustaw antykryzysowych. Był do koniec aktywnego zaangażowania partnerów społecznych w kształtowanie antykryzysowej polityki gospodarczej.

Ustawę przyjęto 1 lipca 2009 roku, miała ona wygasnąć z końcem 2011 roku.

Główne postanowienia ustawy antykryzysowej:

Czas pracy:

- Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy do dwunastu miesięcy (na mocy art. 9 ust. 1 – instrument do wykorzystania przez wszystkich przedsiębiorców) co oznaczało: „Jeśli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technologicznymi albo dotyczącymi organizacji czasu pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.”
- Uelastycznienie dobowego czasu pracy (na mocy art. 10 ust. 1 i art. 11 ust. 1 – instrument do wykorzystania przez wszystkich przedsiębiorców) „Indywidualny rozkład czasu pracy pracownika ustalany przez przedsiębiorcę może przewidywać różne godziny rozpoczynania i kończenia pracy (praca może być na nowo podjęta) w trakcie doby, bez obowiązku ze strony pracodawcy wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.”
- Ograniczenie czasu pracy (na mocy art. 12 ust. 1 i ust. 5 – instrument do wykorzystania tylko przez przedsiębiorców w przejściowych trudnościach finansowych)
- „Zezwala się na ograniczenia czasu pracy i proporcjonalne do niego obniżenie wysokości wynagrodzenia przez okres nie dłuższy niż sześć miesięcy i nie więcej niż do połowy pełnego wymiaru czasu pracy bez konieczności zmiany umowy o pracę.”
- Możliwość zawierania nieograniczonej liczby umów o pracę na czas określony przez okres do dwudziestu czterech miesięcy (na mocy art. 13 ust. 1 i ust. 2 – instrument do wykorzystania przez wszystkich przedsiębiorców)

- „Nie ma ograniczeń co do liczby zawieranych umów o pracę na czas określony, pod warunkiem, że łączny okres ich trwania nie przekracza dwudziestu czterech miesięcy.”

Pomoc publiczna:

- Wsparcie pracowników (art. 14 ust. 1 pkt 1) Świadczenia pokrywające część wynagrodzeń pracowników niewykonujących pracy ze względu na przestój ekonomiczny wypłacane przez okres do sześciu miesięcy (liczony od trzeciego miesiąca przed złożeniem wniosku do upływu dziewiątego miesiąca po dniu złożenia wniosku) w pełnej wysokości zasiłku dla bezrobotnych.
- Rekompensata za część utraconego wynagrodzenia z powodu obniżenia wymiaru czasu pracy wypłacana przez okres do sześciu miesięcy w wysokości do 70% zasiłku dla bezrobotnych, w zależności od stopnia obniżenia wymiaru czasu pracy pracownika.
- Dotacje dostępne dla przedsiębiorców w celu opłacenia obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne, świadczenia na opłacenie należnych składek na ubezpieczenia społeczne pracowników od świadczeń przekazanych na podstawie przepisów ustawy na wynagrodzenia pracowników.
- Wprowadzenie nowych warunków, na jakich zaległości we wpłatach do Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych mogą być regulowane przez pracodawców, szczególnie przez możliwość odroczenia terminu płatności należności funduszu, rozłożenia spłaty należności na raty oraz zawieszenia postępowania egzekucyjnego i naliczania odsetek od niespłaconej kwoty świadczeń pracowniczych należnych funduszowi.

Wsparcie szkoleń zawodowych i rozwoju kapitału ludzkiego

- Dofinansowanie przez starostę ze środków Funduszu Pracy kosztów szkoleń zawodowych dla pracowników przez okres nieprzekraczający sześciu miesięcy.
- Dofinansowanie przez starostę ze środków Funduszu Pracy kosztów studiów podyplomowych dla pracowników przez okres nieprzekraczający dwunastu miesięcy. W okresie szkolenia lub studiów podyplomowych pracownikowi przysługiwało stypendium ze środków Funduszu Pracy, wypłacane przez pracodawcę w wysokości zasiłku dla bezrobotnych, a ponadto ze środków Funduszu Pracy opłacano składki na ubezpieczenie społeczne należne od stypendium. Przykład firmy która skorzystała z możliwości jaką dała ustawa antykryzysowa.

Spółdzielnia Pracy „Muszynianka” Producent wody mineralnej „Muszynianka”, dystrybuowanej w całej Polsce, działa w Beskidzie Sądeckim w województwie małopolskim. W związku z powodzią w Muszynie w 2010 roku firma musiała na pewien czas wstrzymać prace, co sprawiło, że kierownictwo zainteresowało się rozwiązaniem zawartym w ustawie antykryzysowej, dotyczącym wydłużonego okresu rozliczeniowego pracy. W tym celu zorganizowano spotkanie z pracownikami, podczas którego zakomunikowano propozycję wprowadzenia nowego sposobu rozliczania, rozpatrywanego w związku z zaistniałą sytuacją. Pracownicy uznali rozwiązanie za optymalne. Tymczasem firma konsultowała się z Państwową Inspekcją Pracy w sprawie szczegółów realizacji nowych zapisów. Doradztwo to pozwoliło sprawnie przeprowadzić rozliczanie. Decyzja o wydłużeniu okresu rozliczeniowego była podejmowana indywidualnie w porozumieniu z poszczególnymi pracownikami, którym następnie ustalono indywidualne harmonogramy pracy. Wydłużony okres obejmował miesiące od września do grudnia 2010 roku. Łącznie skorzystało z tego rozliczenia 45 pracowników fizycznych, a firma łatwiej mogła poradzić sobie z trudnościami spowodowanymi powodzią.

V. NAJLEPSZE PRAKTYKI I PRZYKŁADY DIALOGU SPOŁECZEGO

Aktualny kryzys dialogu społecznego rozpoczął się w drugiej połowie 2010 roku. W grudniu 2011 r. roku dobiegało końca działania ustawy antykryzysowej (wprowadzonej w sierpniu 2009), która pozwalała na daleko idące uelastycznienie czasu pracy i na obniżanie zarobków pracowników. W Ministerstwie pracy, a także w Zespole Prawa Pracy Trójstronnej Komisji i w nieformalnym zespole ekspertów rozpoczęto pod koniec 2011 roku prace nad przedłużeniem obowiązywania zasad uelastyczniających czas pracy. Mimo zbliżenia w kilku kwestiach nie zawarto porozumienia między związkami zawodowymi z jednej strony a rządem i organizacjami pracodawców z drugiej. W tej sytuacji Ministerstwo pracy w grudniu 2012 r. przygotowało własny projekt uelastyczniający czas pracy, w niewielkim stopniu uwzględniający postulaty związków zawodowych. Sejm w dniu 13 czerwca 2013 r. uchwalił nowelizację Kodeksu pracy, co wywołało protesty związkowe.

Po konferencji 10 października powołano związkową grupę roboczą, która w ciągu 3 tygodni opracowała projekt powołania „Rady Dialogu Społecznego”. Zawierał on propozycję daleko idących reform ustrojowych (najbardziej radykalne postulaty zgłosiła „Solidarność”). We wstępie projektu autorzy cytowali 20 artykuł Konstytucji, że podstawą ustroju gospodarczego Polski jest „Społeczna gospodarka rynkowa oparta na ... solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych”. Projekt zawierał postulat, aby w sześciu obszarach rząd miał obowiązek „bezwzględnego uzgodnienia” z Radą Dialogu Społecznego projektów ustaw lub zmian ustaw. Dotyczyło to Kodeksu pracy, przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, zatrudnieniu, walce z bezrobociem, w tym o aktywizacji zawodowej i wysokości zasiłków dla bezrobotnych, ustawie o związkach zawodowych, ustawie o organizacjach pracodawców i ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Z treści projektu wynika między innymi, że związki zawodowe miałyby w tych obszarach prawo weta. Proponowano także duży wpływ Rady Dialogu Społecznego na proces stanowienia prawa: „Rada Ministrów ma być zobowiązana do rozpatrzenia ważnych społecznie projektów legislacyjnych, przyjętych w drodze konsensusu przez Radę lub przyjętych w drodze konsensusu przez stronę związkową i stronę pracodawców.”

Projekt zawiera więc ideę zmiany typu kapitalizmu. Jeżeli odwołać się do wspomnianej już koncepcji Varieties of Capitalism Petera Halla i Davida Soskice to projekt „Rady Dialogu Społecznego” zawiera propozycję odejścia polskiego kapitalizmu od modelu bliskiego liberalnej gospodarki rynkowej i zbliżenia go do modelu koordynowanej gospodarki rynkowej.

30 października 2013 r. Prezydent RP podjął się misji przełamania impasu w dialogu i zaprosił przewodniczących wszystkich organizacji uczestniczących w Trójstronnej Komisji. Związkowcy wręczyli pracodawcom projekt powołania „Rady Dialogu Społecznego”, ci ostatni obiecali, że do połowy listopada dadzą odpowiedź. Ostatecznie spotkanie przewodniczących związków zawodowych i organizacji pracodawców odbyło się 12 grudnia 2013 r. Na spotkaniu pracodawcy przedstawili na piśmie opinię o postulatach związkowych. Wstępnie zaakceptowali większość organizacyjnych postulatów wzmacniających trójstronność, natomiast odrzucili propozycję, aby Rada Dialogu Społecznego miała wpływ rozstrzygający w sprawach pracowniczych: wskazywali, że naruszałoby to ład konstytucyjny i trójpodział władzy. Po spotkaniu ustalono, że po dokładnym przeanalizowaniu przez pracodawców propozycji związkowych pod koniec lutego 2014 r. będzie zorganizowana debata z udziałem przewodniczących związków zawodowych i organizacji pracodawców. Jeżeli doszłoby wówczas do uzgodnienia zasad funkcjonowania nowej instytucji trójstronnej, mogłyby się rozpocząć prace nad nową ustawą o dialogu społecznym. Panuje jednak opinia, że do takiego porozumienia nie dojdzie, zwłaszcza, że w 2014 roku mają się odbyć wybory samorządowe, wybory do Parlamentu Europejskiego oraz wybory władz w związkach zawodowych „Solidarność” i OPZZ. Okres kampanii wyborczych nie jest czasem zawierania kompromisów.

Trzeba podkreślić, że mimo zawieszenia przez związki zawodowe uczestnictwa w Komisji Trójstronnej kontynuowane są prace Komisji i jej zespołów, lecz uczestniczą w nich tylko dwie strony: rządowa i pracodawców. Dialog społeczny nie zamarł jednak w Polsce. Odbywają się różne robocze spotkania partnerów społecznych poza Trójstronną Komisją. Ministerstwo pracy zorganizowało debatę na temat ubezpieczeń, odbyła się debata dwustronna (bez udziału rządu) poświęcona wdrożeniu europejskiego porozumienia ramowego dotyczącego stresu związanego z

pracą, odbyły się spotkania niektórych Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego, w których wzięli udział związkowcy (choć nie z „Solidarności”), odbywają się spotkania branżowe, w których biorą udział przedstawiciele pracodawców i związków zawodowych.

Badanie dotyczyło zmian jakie niesie za sobą zmiana Komisji Trójstronnej na nową formę Rady Dialogu społecznego.

Paweł Galec – prawnik OPZZ podsumował to w następujący sposób:

Przede wszystkim nowa ustawa daje nadzieję na nową epokę dialogu społecznego, opartego o partnerską współpracę w duchu pokoju społecznego.

Nowa ustawa wzmacnia pozycję związków zawodowych i organizacji pracodawców. Mają oni szereg nowych uprawnień, których nie było w poprzedniej ustawie o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno – Gospodarczych. Poprzednia ustawa dawała również prymat stronie rządowej, w kwestii stałego przewodniczenia tej Komisji.

Wśród kompetencji partnerów społecznych można wymienić:

- 1) opiniowanie założeń projektów oraz projektów aktów normatywnych przygotowywanych przez Radę Ministrów i jej członków - w przypadku nieuwzględnienia opinii Rady, Rada Ministrów ma obowiązek wskazania przyczyn tej decyzji;
- 2) inicjowanie procesu legislacyjnego - prawo przygotowania przez Radę projektów ustaw dotyczących spraw społeczno – gospodarczych i przedłożenie ich Radzie Ministrów; w razie jego odrzucenia lub istotnej zmiany Rada Ministrów ma obowiązek na piśmie wyjaśnić powody tej decyzji;
- 3) prawo składania wniosków o przeprowadzenie wysłuchania publicznego projektów rozporządzeń;
- 4) prawo występowania do Sądu Najwyższego z wnioskiem o rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego, jeżeli w orzecznictwie Sądu Najwyższego lub sądów powszechnych ujawniły się rozbieżności w wykładni prawa.

- 5) prawo zajęcia stanowiska względem założeń projektu budżetu państwa i projektu ustawy budżetowej (nastąpiło również wydłużenie poszczególnych terminów na zajęcie stanowiska w stosunku do obecnie funkcjonujących);
 - 6) obowiązek przedstawienia przez Ministra Finansów i Rady Ministrów informacji o przebiegu wykonania ustawy budżetowej odpowiednio za pierwsze półrocze oraz za cały rok;
 - 7) prawo zawierania przez Radę porozumień (w tym ponadzakładowych układów zbiorowych pracy);
 - 8) prawo przedstawiania zapytań właściwym ministrom;
 - 9) wspieranie dialogu prowadzonego na wszystkich szczeblach jednostek samorządu terytorialnego,
 - 10) wspieranie dialogu branżowego – prawo wystąpienia do ministra pracy o powołanie niezależnego od Rady zespołu branżowego.
- Są to zatem konkretne uprawnienia, które mogą znacznie poprawić jakość dialogu społecznego w Polsce.

Pytano także o przykładu dobrego dialogu:

Najlepszym i najnowszym przykładem owocnego dialogu społecznego jest ustawa o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego. Została ona wypracowana przez partnerów społecznych i jest to ich wielki sukces.

Ponadto w Polsce uzgodniono w drodze dialogu przepisy dotyczące telepracy czy rad pracowników. Na poziomie regionalnym są to najczęściej ponadzakładowe układy zbiorowe pracy.

W zakładzie pracy wielokrotnie w drodze dialogu są zawierane wewnętrzzakładowe akty prawne, takie jak układy zbiorowe pracy czy regulaminy wynagradzania i pracy.

VI. WNIOSKI

1. Formuła, która została stworzona na początku 1994 roku, mimo iż zaproszono do niej związki zawodowe oraz pracodawców, dawała możliwości ostatecznej decyzji rządowi, nawet jeśli strony społeczne ustaliły wspólne rozwiązanie. Historia pokazuje, iż tuż przed zmianą, rząd wprowadzał wszelkie reformy a konsultacje społeczne stanowiły jedynie punkt, jaki należało zrealizować.
2. Negocjacje dotyczące reformy emerytur stanowiły dla strony związków zawodowych moment, w którym rząd pokazał, że nie zależnie od podejścia strony społecznej i tak wprowadzi co zamierza. To dało impuls do następnych zmian.
3. W przypadku kryzysu gospodarczego udało się stworzyć wspólnie ustawę, jednak niewielu przedsiębiorców z niej skorzystało, dopiero kolejna zmiana w 2013 roku zachęciła więcej podmiotów gospodarczych do skorzystania z możliwości.
4. Inicjatywą związków było zorganizowanie 10 października 2013 konferencji „Dialog społeczny – nowe otwarcie”, na którą nie zaproszono ani przedstawicieli rządu, ani organizacji pracodawców, natomiast zaproszono przedstawicieli Kancelarii Prezydenta. Podczas konferencji zaprezentowano trzy projekty zmian ustawy o Trójstronnej Komisji. Forum Związków Zawodowych przedstawiło koncepcję zbieżną z propozycjami BCC z 2009 roku, natomiast projekty OPZZ i „Solidarności” zawierały postulaty istotnego zwiększenia wpływu partnerów społecznych na prawo pracy. Najdalej szedł projekt OPZZ powołania „Komitetu Społeczno-Ekonomicznego” przy Prezesie Rady Ministrów i uzgadniania z tym Komitetem „projektów ustaw dotyczących spraw o dużym znaczeniu społeczno-gospodarczym, przygotowywanych przez instytucje władzy wykonawczej”. Po odejściu od negocjacji z związkami zawodowymi, był to moment przełomowy do dalszego rozwoju dialogu społecznego.

5. Zmiana Komisji Trójstronnej na Radę Dialogu Społecznego w 2015 roku to znaczy krok w rozwoju konsultacji społecznych. Związki zawodowe po raz kolejny pokazały, iż mogą razem przeciwstawić się łamaniu zasad i mają ważny głos w budowaniu państwa demokratycznego.

LITERATURA

- Ewa Flaczyńska (red.), Lech Antkowiak: Dialog na regionalnym rynku pracy. Przegląd i analiza możliwych rozwiązań w kontekście znowelizowanej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Warszawa, 2015)
- Juliusz Gardawski: Dialog Społeczny w Polsce. Teoria, historia, praktyka. (Warszawa, 2009)
- Juliusz Gardawski: Meandry trójstronnego dialogu społecznego w Polsce (Warszawa, Materiał na spotkanie 6-7 luty 2014 r.)
- Dr. Kristin Carls, Dr Jeff Bridgford: Dialog społeczny Podręcznik edukacyjny dla związków zawodowych (International Training Centre of the International Labour Organization, 2012)
- Ustawa o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Warszawa, dnia 27 sierpnia 2015 r.)
- Storny www dotyczące Komisji Trójstronnej i Rady Dialogu Społecznego