

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## **Rekomendacje sformułowane na podstawie wyników badań dialogu społecznego, zrealizowanych w ramach projektu "Przeprowadzenie analizy stanu dialogu społecznego oraz opracowanie rekomendacji dla jego zmian" i zaakceptowane przez Panel Ekspertów**

### **1 Wprowadzenie**

#### **1.1 Informacje o Projekcie**

Niniejsze opracowanie jest jednym z efektów zadania zatytułowanego "Przeprowadzenie analizy stanu dialogu społecznego oraz opracowanie rekomendacji dla jego zmian", które zostało zrealizowane w projekcie "Poprawa funkcjonowania systemu dialogu społecznego oraz wzmocnienie instytucji i uczestników dialogu społecznego" (tj. pierwszym projekcie systemowym zrealizowanym przez DDP MPiPS w ramach Poddziałania 5.5.1 PO KL<sup>1</sup>).

Sformułowane rekomendacje opierają się na kompleksowych badaniach dialogu społecznego, zrealizowanych w ramach zadania "Przeprowadzenie analizy stanu dialogu społecznego oraz opracowanie rekomendacji dla jego zmian"<sup>2</sup>. Zadanie to składało się z następujących badań:

- badanie dialogu społecznego na poziomie centralnym i branżowym oraz badanie uczestników dialogu społecznego (przeprowadzone pod kierownictwem prof. Juliusza Gardawskiego),
- badanie dialogu społecznego na poziomie województw (przeprowadzone pod kierownictwem prof. Jacka Sroki),
- badanie dialogu społecznego na poziomie zakładu pracy (przeprowadzone pod kierownictwem dr Jacka Męciny).

Panel Ekspertów, powołany w ramach Projektu, składał się z przedstawicieli siedmiu reprezentatywnych organizacji partnerów społecznych oraz naukowców specjalizujących się w tematyce dialogu społecznego. Członkowie Panelu Ekspertów poprzez udział w dyskusjach uczestniczyli w opracowywaniu koncepcji badań oraz interpretowaniu ich wyników.

#### **1.2 Charakter i źródła rekomendacji**

Wprowadzenie korzystnych zmian w funkcjonowaniu dialogu społecznego zależy w znacznej mierze od stanowisk i woli zaangażowanych stron. Sprecyzowanie sposobu rozwiązania poszczególnych problemów, wpływających na funkcjonowanie dialogu społecznego, niejednokrotnie będzie wymagało dalszych, pogłębionych analiz. Z obu względów część poniższych rekomendacji nie wskazuje konkretnych rozstrzygnięć, lecz określa tematy, które powinny stać się przedmiotem takich rozstrzygnięć oraz kierunki prac nad poprawą funkcjonowania dialogu społecznego.

Rekomendacje zostały zaczerpnięte z przygotowanych w ramach Projektu publikacji<sup>3</sup> oraz z dyskusji na forum Panelu Ekspertów, w szczególności tych, które zostały poświęcone wynikom poszczególnych badań.

<sup>1</sup> Projekt był realizowany od 1. lipca 2008 do 31. grudnia 2009.

<sup>2</sup> Ponadto, prace analityczne i koncepcyjne prowadzono w ramach zadań: „Opracowanie modelowego systemu kształcenia w zakresie dialogu społecznego” oraz „Stworzenie koncepcji wsparcia instytucjonalnego polskich uczestników dialogu społecznego”.

<sup>3</sup> Gardawski J.: *Dialog społeczny w Polsce. Teoria, historia, praktyka*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Katedra Socjologii Ekonomicznej SGH, Warszawa 2009; Sroka J.: *Analiza funkcjonowania instytucji dialogu społecznego na poziomie województw*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Katedra Socjologii Ekonomicznej SGH, Warszawa 2009; Męcina J. (red): *Dialog społeczny na poziomie zakładu pracy. Między zasadami a realiami*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Katedra Socjologii Ekonomicznej SGH, Warszawa 2009.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## 2 Tabela rekomendacji

1. Rozwiązania prawne dotyczące instytucji dialogu społecznego			
L.p.	Powód sformułowania rekomendacji	Rekomendacje	Adresaci
1.	Zasady, według których funkcjonuje obecnie dialog społeczny, nie zapewniają dostatecznie efektywnego osiągnięcia jego celów.	Przeprowadzenie moderowanych dyskusji <sup>4</sup> , z udziałem wszystkich stron dialogu społecznego oraz ekspertów, na temat rozwiązań prawnych i organizacyjnych wpływających na funkcjonowanie instytucji dialogu społecznego. Jako punkt wyjścia do dyskusji powinny zostać wykorzystane dostępne wyniki badań i analiz dotyczących dialogu społecznego oraz dotychczasowe propozycje zmierzające do poprawy jego funkcjonowania <sup>5</sup> . Efektem dyskusji powinny być projekty rozwiązań prawnych, organizacyjnych i finansowych.	rząd, związki zawodowe, organizacje pracodawców, samorządy województw Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego
1.1	Skład grona organizacji będących członkami instytucji dialogu społecznego, a także instytucjonalizacja dialogu obywatelskiego, mają istotne znaczenie z perspektywy udziału społeczeństwa obywatelskiego w kształtowaniu spraw publicznych. Zarazem, kwestia ewentualnego poszerzenia grona reprezentatywnych partnerów społecznych o kolejne organizacje, które do tego aspirują, była i w dalszym ciągu pozostaje przedmiotem kontrowersji.	Przeprowadzenie analizy kryteriów członkostwa w obecnych instytucjach dialogu społecznego, a także zbadanie możliwości utworzenia nowej instytucji (w formie rady społeczno-gospodarczej), w której strona społeczna byłaby reprezentowana zarówno przez przedstawicieli reprezentatywnych związków zawodowych i organizacji pracodawców, jak i przez przedstawicieli reprezentatywnych organizacji pozarządowych. Dyskusja z udziałem zainteresowanych stron.	rząd, związki zawodowe, organizacje pracodawców, organizacje dążące do uzyskania statusu reprezentatywnych partnerów społecznych lub do pełniejszej instytucjonalizacji dialogu obywatelskiego Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego

<sup>4</sup> W formie, która sprawdziła się podczas prac Panelu Ekspertów, funkcjonującego w ramach pierwszego projektu systemowego, przeprowadzonego w ramach Poddziałania 5.5.1 PO KL. Panel Ekspertów jest rozwiązaniem, którego może okazać się przydatne również w kolejnych projektach systemowych.

<sup>5</sup> W tym, oprócz niniejszego opracowania: dokument *Dialog społeczny w Polsce* oraz inne propozycje przedstawiane przez BCC oraz *Stanowisko WKDS w Lublinie, przedstawicieli Prezydium Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych a także prezydentów WKDS Polski Wschodniej z dnia 21. września 2009 w sprawie wypracowania rozwiązań na rzecz wzmocnienia roli instytucji dialogu społecznego na poziomie regionalnym.*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

<p><b>1.2</b></p>	<p>Część Trójstronnych Zespołów Branżowych (TZB) bezpodstawnie nie dopuszcza do swojego grona nowych uczestników. Taka postawa ma niekorzystne konsekwencje z perspektywy efektywności dialogu branżowego. Ponadto, obecna formuła funkcjonowania TZB nie zapobiega w wystarczającym stopniu możliwości przyjmowania przez poszczególne Zespoły ustaleń niekorzystnych dla pozostałych sektorów gospodarki (eksternalizowania kosztów).</p>	<p>Poprawa rozwiązań prawnych i organizacyjnych określających funkcjonowanie Trójstronnych Zespołów Branżowych, w tym relacje pomiędzy TZB a Trójstronną Komisją ds. Społeczno-Gospodarczych</p>	<p>Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych Trójstronne Zespoły Branżowe</p>
<p><b>1.3</b></p>	<p>Występuje deficyt koordynacji pomiędzy instytucjami dialogu społecznego na poziomie regionalnym (Wojewódzkimi Komisjami Dialogu Społecznego i Wojewódzkimi Radami Zatrudnienia) oraz pomiędzy Trójstronną Komisją ds. Społeczno-Gospodarczych a WKDS.</p>	<p>Opracowanie - poprzez dyskusję z udziałem przedstawicieli TK, WKDS i WRZ - odpowiednich rozwiązań prawnych i organizacyjnych. Wprowadzone zapisy powinny, między innymi, ustanawiać formalne powiązania pomiędzy TK a WKDS.  Stworzenie procedur współpracy pomiędzy WKDS a WRZ, w zakresie zagadnień związanych z regionalnymi rynkami pracy.</p>	<p>Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego Wojewódzkie Rady Zatrudnienia</p>
<p><b>1.4</b></p>	<p>Możliwość wypełnienia przez Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego przypisanej im roli są ograniczone ze względu na niewystarczające środki finansowe oraz relatywnie niską rangę biur WKDS w strukturach Urzędów Wojewódzkich, a także dużą rotację kadr tych biur.</p>	<p>Wyodrębnienie w budżetach województw środków przeznaczonych wyłącznie na pozaetatowe koszty prac podejmowanych przez biuro WKDS. Zapewnienie odpowiedniej rangi biur WKDS w strukturze urzędów wojewódzkich, na przykład poprzez nadanie im statusu samodzielnej jednostki organizacyjnej urzędu wojewódzkiego.</p>	<p>Wojewodowie Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego</p>



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

<p><b>1.5</b></p>	<p>Obecne regulacje dotyczące wyrażania opinii przez Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego nie zapewniają w dostatecznym stopniu możliwości uczestniczenia w kształtowaniu rozwiązań dotyczących kwestii społeczno-gospodarczych w regionach.</p>	<p>Analiza i (w przypadku potwierdzenia takiej potrzeby) modyfikacja zapisów ustawowych dotyczących wypowiedziania się przez Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego. Do proponowanych rozwiązań należą między innymi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zastąpienie ustawowego sformułowania "wyrażanie opinii" sformułowaniem "przyjmowanie stanowisk",</li> <li>• określenie katalogu spraw, w których WKDS wypowiadają się: a) zawsze – z mocy ustawy, b) na wniosek określonej władzy publicznej, c) z własnej inicjatywy.</li> </ul>	<p>rząd, związki zawodowe, organizacje pracodawców, samorządy województw Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego</p>
<p><b>1.6</b></p>	<p>Część obecnie obowiązujących rozwiązań dotyczących sporów zbiorowych nie sprzyja stosowaniu tego narzędzia w rozstrzyganiu kwestii z zakresu warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych. Problemy polegają w szczególności na:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• długotrwałym pozostawaniu części sporów zbiorowych bez rozstrzygnięcia i negatywnym wpływie takiej sytuacji na klimat współpracy pomiędzy stronami,</li> <li>• nie dość mocnej pozycji mediatora,</li> <li>• trudnościach z pokrywaniem, na odpowiednim poziomie, kosztów mediacji.</li> </ul> <p>Ponadto, konflikty pomiędzy pracodawcą a stroną pracowniczą niekiedy zbyt łatwo przyjmują formę sporu zbiorowego.</p>	<p>Opracowanie i wprowadzenie do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nowych uregulowań dotyczących:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• statusu sporu zbiorowego, który został zawieszony i przez dłuższy czas nie jest podejmowany przez strony,</li> <li>• zwiększenia uprawnień mediatora w zakresie ustalania kwestii organizacyjnych związanych z procesem mediacji,</li> <li>• pokrywania kosztów mediacji; przyjęte rozwiązanie powinno z jednej strony zapewnić dostępność mediacji, z drugiej natomiast sprzyjać ich profesjonalizacji,</li> <li>• warunków, których wystąpienie powoduje zaistnienie sporu zbiorowego (obecnie spór występuje w przypadku niespełnienia przez pracodawcę wszystkich żądań, rozważenia wymaga zapis alternatywny, zgodnie z którym spór występowałby w przypadku odmówienia przez pracodawcę przystąpienia do negocjacji).</li> </ul>	<p>rząd, związki zawodowe, organizacje pracodawców Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych</p>



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

<p><b>1.6</b> – ciąg dalszy</p>		<p>Rozważenie utworzenia komisji mediacyjnej przy Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych. Do kompetencji komisji mediacyjnej należałoby formułowanie diagnoz oraz rekomendacji dotyczących sporów szczególnie trudnych lub drażliwych (także sporów, w przypadku których nie została uruchomiona ustawowa procedura dotycząca sporów zbiorowych). Promowanie negocjacyjnego rozwiązywania konfliktów, umożliwiającego osiągnięcie kompromisu bez uruchamiania ustawowej procedury.</p>	
<p><b>1.7</b></p>	<p>Możliwość stosowania układów zbiorowych pracy (które nie mogą zawierać zapisów mniej korzystnych dla pracowników, niż przepisy kodeksu pracy, szczegółowo regulujące prawa i obowiązki pracowników i pracodawców) w sytuacji pogorszenia koniunktury gospodarczej są ograniczone.</p>	<p>Ocena zasadności wprowadzenia zmian ustawowych zmierzających do decentralizacji prawa pracy oraz rozwoju jego zakładowych źródeł, a także zwiększenia autonomii stron w ustalaniu niektórych zasad (na przykład dotyczących czasu pracy). Wprowadzenie ewentualnych zmian uznanych za zasadne.</p>	<p>rząd, związki zawodowe, organizacje pracodawców Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych</p>
<p><b>1.8</b></p>	<p>Obecne uwarunkowania prawne premiują powoływanie w zakładach pracy kolejnych związków zawodowych również w sytuacji, gdy bardziej właściwe (z perspektywy osiągania uzgodnień korzystnych zarówno dla pracodawców, jak i dla strony pracowniczej) byłoby włączenie się działaczy w funkcjonowanie związków, które w danym zakładzie pracy już istnieją.</p>	<p>Stworzenie racjonalnego modelu reprezentacji strony pracowniczej, który przyczyniłby się do przezwyciężenia opisanego problemu, zarazem nie eliminując pluralizmu i międzyzwiązkowej konkurencji<sup>6</sup>.</p>	<p>rząd, związki zawodowe, organizacje pracodawców Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych</p>

<sup>6</sup> Wyniki badań przeprowadzonych na poziomie zakładów pracy wskazują, że wśród partnerów społecznych przyzwolenie na rozpoczęcie prac w zakresie sposobów reprezentacji jest powszechne, jakkolwiek występują różnice co do pożądanego modelu.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

<b>2. Zaplecze eksperckie</b>			
<b>L.p.</b>	<b>Powód sformułowania rekomendacji</b>	<b>Rekomendacje</b>	<b>Adresaci</b>
<b>2.1</b>	Efektywne prowadzenie dialogu społecznego oraz uzyskiwanie racjonalnych wyników jest utrudnione ze względu na brak dostatecznego wsparcia eksperckiego dla stron.	Utworzenie biura pośredniczącego pomiędzy stronami dialogu społecznego a środowiskiem eksperckim i naukowym. W dalszej perspektywie, po upowszechnieniu się praktyki zamawiania, opracowywania i wykorzystywania ekspertyz, uzasadnione może się okazać utworzenie bardziej rozbudowanej instytucji (jednej - wspólnej dla wszystkich stron, lub kilku), świadczącej profesjonalne usługi eksperckie na rzecz stron dialogu społecznego.	W zakresie utworzenia biura: Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego MPIPS, jako beneficjent systemowy Poddziałania 5.5.1 PO KL
<b>2.2</b>	Skuteczność dialogu społecznego na poziomie regionalnym oraz zakres zagadnień będących jego przedmiotem są ograniczone m.in. niedostatecznym dostępem Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego do wiedzy eksperckiej. Ograniczenia w dostępie do wiedzy eksperckiej stanowią jedną z barier utrudniających rzeczywiste uczestniczenie Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego w kształtowaniu strategii rozwoju regionów.	Zapewnienie środków na zamawianie przez Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego ekspertyz zewnętrznych. W miarę możliwości stworzenie mechanizmów finansowania ekspertyz nie tylko z budżetu wojewody, lecz również przez przedstawicieli pozostałych stron uczestniczących w pracach danej WKDS.	województwie, związki zawodowe, organizacje pracodawców, samorządy województw Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego
<b>2.3</b>	Zawieranie układów zbiorowych pracy, a także rozwiązywanie konfliktów na poziomie zakładów pracy, jest utrudnione m.in. ze względu na niewielki dostęp stron do zaplecza eksperckiego.	Stworzenie zespołów wsparcia, złożonych z negocjatorów, ekonomistów, prawników itp., z których usług mogłyby korzystać strony przy zawieraniu układów zbiorowych pracy lub rozwiązywaniu konfliktów na poziomie zakładów pracy.	organizacje pracodawców, związki zawodowe



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

### 3. Upowszechnianie wiedzy i kształtowanie postaw wśród uczestników dialogu społecznego

L.p.	Powód sformułowania rekomendacji	Rekomendacje	Adresaci
3.1	<p>Wiedza uczestników na temat dialogu społecznego oraz zagadnień będących jego przedmiotem jest często niedostateczna. Problem ten występuje zarówno na poziomie zakładowym, jak i ponadzakładowym.</p> <p>Oprócz deficytu wiedzy, na przebieg i efekty dialogu społecznego niekorzystnie wpływa także brak ukształtowanych postaw sprzyjających zawieraniu kompromisów.</p>	<p>Prowadzenie systematycznej edukacji przedstawicieli wszystkich stron dialogu społecznego, uczestniczących w nim na różnych poziomach.</p> <p>Szczególnie istotnymi tematami szkoleń są:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>w przypadku wszystkich stron: dialog społeczny (rola, formy, potencjalne korzyści) na różnych poziomach (od zakładowego do europejskiego) – odpowiednio do usytuowania uczestników danego szkolenia,</li> <li>w przypadku strony związkowej oraz strony pracodawców: prawo pracy, negocjacje, komunikacja z dużą grupą osób (załoga), kształtowanie wizerunku.</li> </ul> <p>Zalecanym rozwiązaniem jest wspólny udział w przedsięwzięciach edukacyjnych przedstawicieli różnych stron.</p>	<p>rząd, związki zawodowe, organizacje pracodawców, samorządy województw Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Państwowa Inspekcja Pracy uczelnie i jednostki naukowe</p>
3.2	<p>j. w.</p>	<p>Rozwinięcie zaplecza informacyjnego dialogu społecznego, poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>utworzenie biblioteki TK (ewentualnie: poprzez odpowiednie przekształcenia organizacyjne Głównej Biblioteki Pracy i Zabezpieczenia Społecznego), której zadania obejmowałyby w szczególności: gromadzenie krajowych i zagranicznych materiałów dotyczących dialogu społecznego, utrzymywanie kontaktów z analogicznymi placówkami zagranicznymi, wdawanie biuletynu informacyjno-bibliograficznego,</li> <li>rozwijanie i promowanie kwartalnika "Dialog", przy zachowaniu jego obecnego, wysokiego poziomu merytorycznego.</li> </ul>	<p>Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych Centrum Partnerstwa Społecznego "Dialog" Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej</p>

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4. Promowanie dialogu społecznego, jego instytucji oraz form reprezentacji interesów pracowniczych			
L.p.	Powód sformułowania rekomendacji	Rekomendacje	Adresaci
4.1	<p>Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego często nie dysponują autorytetem wystarczającym do skutecznego wpływania na sprawy społeczno-gospodarcze regionu<sup>7</sup>.</p> <p>Kontakty WKDS z mediami przeważnie nie są satysfakcjonujące.</p>	<p>Tworzenie i upowszechnianie pozytywnego wizerunku Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego, między innymi poprzez nawiązywanie przez WKDS relacji z mediami i podejmowanie z nimi stałej współpracy w celu upowszechniania informacji o pracach WKDS oraz efektach tych prac.</p> <p>Podstawą zwiększenie autorytetu i upowszechnienie dobrego wizerunku WKDS musi być rzeczywiste wzmocnienie tych instytucji<sup>8</sup>.</p>	Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego
4.2	<p>Jednym z powodów deficytu dialogu społecznego na poziomie zakładów pracy jest niewystarczająca wiedza pracowników na temat dialogu społecznego oraz dostępnych sposobów reprezentacji załogi.</p> <p>W przedsiębiorstwach, w których nie działają organizacje związkowe (tj. szczególnie w MŚP) nie są wykorzystywane również inne formy reprezentowania załogi (na przykład instytucja męża zaufania), które w takiej sytuacji mogłyby się okazać przydatne.</p> <p>Z kolei w zakładach pracy, w których współwystępują rady pracowników i związki zawodowe (tj. szczególnie w dużych przedsiębiorstwach), powszechne jest niedostrzeżenie przez załogę odrębność rad pracowników od związków zawodowych.</p>	<p>Upowszechnienie zarówno wśród pracowników, jak i wśród pracodawców, informacji na temat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• różnych form przedstawicielstwa załogi i reprezentacji interesów pracowniczych (w tym: uprawnień i roli związków zawodowych, rad pracowników, mężów zaufania oraz korzyści wynikających z ich funkcjonowania),</li> <li>• celów i sposobów prowadzenia dialogu autonomicznego (w tym stosowania układow zbiorowych pracy) i jego potencjalnych pozytywnych efektów,</li> <li>• przeszkód, jakie może napotykać prowadzenie dialogu w przedsiębiorstwie oraz sposobów ich przezwyciężania.</li> </ul>	związki zawodowe, organizacje pracodawców

<sup>7</sup> Przejawem jest m.in. brak odpowiedzi od adresatów korespondencji wysyłanej z biur WKDS.

<sup>8</sup> Porównaj w szczególności rekomendacje: 1.4, 1.5, 2.2, 5.2.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

<p><b>4.3</b></p> <p>Brak wiedzy pracowników na temat przebiegu i efektów dialogu społecznego w zakładzie pracy, w którym są zatrudnieni, przyczynia się do poczucia, że ich interesy nie są reprezentowane.</p> <p>Pracownicy stosunkowo często przypisują działaczom związków zawodowych nieskuteczność, a pracodawcom - brak dbałości o interesy całej załogi.</p>	<p>Opracowanie i promowanie modelu komunikacji pracodawcy z przedstawicielami pracowników oraz załogą. Opracowanie standardów prowadzenia przez pracodawców konsultacji z przedstawicielami strony pracowniczej<sup>9</sup>. Sprawniejsze porozumiewanie się różnych związków zawodowych funkcjonujących w tym samym zakładzie pracy.</p> <p>Dostosowywanie działań związków zawodowych do oczekiwań załogi, dzięki lepszemu rozpoznawaniu potrzeb pracowników, szczególnie młodszych i z krótszym stażem pracy.</p> <p>Podjęcie działań na rzecz poprawy wizerunku liderów związków zawodowych oraz pracodawców:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• systematyczne upowszechnianie informacji o roli obu stron w uzgadnianiu kwestii pracowniczych w danym zakładzie pracy,</li> <li>• szkolenia dla działaczy związków zawodowych i pracodawców.</li> </ul> <p>Inicjowanie i promowanie przez organizacje pracodawców działań na rzecz pracowników (poprawiających ogólny wizerunek pracodawców).</p>	<p>związki zawodowe, organizacje pracodawców</p> <p>Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych</p>
<p><b>4.4</b></p> <p>Wiedza obywateli o przebiegu i efektach dialogu społecznego jest niedostateczna. Obniża to znaczenie dialogu społecznego w komunikacji pomiędzy władzą a społeczeństwem oraz godzeniu interesów stron i dobra publicznego.</p>	<p>Wprowadzenie zmian regulujących funkcjonowanie publicznych i prywatnych mediów, w celu skutecznego zobligowania ich do realizacji misji społecznej, w tym do regularnego i rzetelnego informowania obywateli o przebiegu i efektach dialogu społecznego.</p>	<p>rząd</p>

<sup>9</sup> Standardy mogłyby służyć m.in. jako wytyczne przy zawieraniu w zakładach pracy porozumień dotyczących informowania i konsultowania, o których mowa w art. 5. ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Standardy byłyby przez pracodawców przyjmowane dobrowolnie. Instytucją patronującą opracowywaniu i wprowadzaniu standardów mogłaby być Komisja Trójstronna oraz organizacje pracodawców.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

<b>5. Inne rekomendacje</b>			
<b>5.1</b>	Deficyt koordynacji dialogu społecznego na poziomie regionalnym oraz centralnym przejawia się między innymi niewystarczającym przepływem informacji pomiędzy Wojewódzkimi Komisjami Dialogu Społecznego oraz Trójstronną Komisją ds. Społeczno-Gospodarczych Społeczno-Gospodarczych.	Stworzenie sprawnego obiegu informacji pomiędzy Wojewódzkimi Komisjami Dialogu Społecznego a Trójstronną Komisją ds. Społeczno-Gospodarczych	Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego
<b>5.2</b>	Słaba pozycja Wojewódzkich Komisji Dialogu Społecznego wobec instytucji oddziałujących na sytuację społeczno-gospodarczą regionów wynika m.in. z niedostatecznego wsparcia działań WKDS ze strony władz samorządowych oraz partnerów społecznych. Jednym ze skutków braku takiego wsparcia jest nadmierne uzależnienie kondycji WKDS od poszczególnych wojewodów.	Opracowywanie i wprowadzanie rozwiązań zwiększających udział stron w pracach Wojewódzkich Komisji Dialogu Społecznego oraz zaangażowanie potencjału instytucji reprezentowanych w WKDS w realizację zadań Komisji.	związki zawodowe, organizacje pracodawców, samorządy województw Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego
<b>5.3</b>	Obecnie nawet najsprawniej działające Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego koncentrują się przede wszystkim na sprawach bieżących, natomiast w bardzo niewielkim stopniu prowadzą działania o charakterze antycypacyjnym, takie jak kształtowanie strategii rozwoju województw.	Zwiększenie udziału Wojewódzkich Komisji Dialogu Społecznego w kształtowaniu strategii rozwoju województw <sup>10</sup> . Upowszechnianie ewentualnych przedsięwzięć tego rodzaju, zrealizowanych w poszczególnych województwach, jako dobrych praktyk.	władze samorządowe województw Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego

<sup>10</sup> Środki na prognozowanie sytuacji społeczno-gospodarczej regionów, opracowywanie odpowiednich rozwiązań strategicznych oraz upowszechniania informacji na ten temat są dostępne między innymi w ramach Poddziałania 8.1.4 PO KL. Beneficjentem systemowym tego Poddziałania są jednostki organizacyjne samorządów województw, wskazane przez Instytucje Pośredniczące w Planach działań.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

<p><b>5.4</b></p>	<p>Przydatne byłoby wzmocnienie największych, reprezentatywnych związków zawodowych i organizacji pracodawców, a także organizacji pozarządowych oraz wykorzystanie ich potencjału do realizowania polityk publicznych.</p>	<p>Powierzenie największym, reprezentatywnym związkom zawodowym, organizacjom pracodawców oraz organizacjom pozarządowym administrowania funduszami służącymi realizacji polityk sektorowych - pod warunkiem uprzedniego rozwiązania problemu reprezentatywności oraz przezwyciężenia "konfliktowego pluralizmu" central związkowych.</p>	<p>rząd, związki zawodowe, organizacje pracodawców, organizacje pozarządowe</p>
<p><b>5.5</b></p>	<p>Dobieranie trafnych sposobów wspierania rozwoju dialogu społecznego wymaga aktualnych informacji na temat jego kondycji, a także obserwowania przemian, którym ulega.</p>	<p>Powtórzenie badań kondycji dialogu społecznego (na przykład za 3 lata) oraz realizowanie ich w sposób cykliczny.</p>	<p>rząd, związki zawodowe, organizacje pracodawców potencjalni wykonawcy badań, w tym uczelnie i jednostki naukowe</p>

### 3 Podpisy członków Panelu Ekspertów

prof. dr hab. Juliusz Gardawski – Szkoła Główna Handlowa w Warszawie  
 .....  
 Bogdan Grzybowski – Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych  
 .....  
 Michał Kuszyk – Konfederacja Pracodawców Polskich  
 .....  
 dr Jacek Męcina – Uniwersytet Warszawski  
 .....  
 Zygmunt Mierzejewski – Forum Związków Zawodowych  
 .....  
 Izabela Opęchowska – Związek Rzemiosła Polskiego  
 .....  
 dr Marek Pliszkiwicz – profesor Akademii Ekonomicznej w Katowicach  
 .....  
 dr Grażyna Spytek-Bandurska – Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”  
 .....  
 dr hab. Jacek Sroka – profesor Uniwersytetu Wrocławskiego  
 .....  
 Elżbieta Wielg – Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”  
 .....  
 Zbigniew Żurek - Business Centre Club  
 .....

Opracowanie: Tomasz Płachecki - asystent merytoryczny Panelu Ekspertów