



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Dialog
SPOŁECZNY

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK NAJLEPSZA INWESTYCJA

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



**Rola dialogu społecznego
na szczeblu regionalnym**



Rola dialogu społecznego na szczeblu regionalnym

ISBN 978-83-932257-6-7

Publikacja bezpłatna

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Publikacja zrealizowana w ramach projektu „Rola dialogu społecznego na szczeblu regionalnym”.

Nakład 500 egz.

Skład i druk:
Alter Studio
ul. Świętojańska 8, lok. 5
15-082 Białystok
tel./fax 85 732 01 88
www.alterstudio.com.pl

SPIS TREŚCI

WSTĘP	5
WARUNKI PROWADZENIA DIALOGU SPOŁECZNEGO W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM. Raport z badań realizowanych w ramach projektu „Rola dialogu społecznego na szczeblu regionalnym”	9
ROLA ZWIĄZKU ZAWODOWEGO W KSZTAŁTOWANIU DIALOGU SPOŁECZNEGO NA SZCZEBLU ZAKŁADOWYM I REGIONALNYM NA PRZYKŁADZIE NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” REGIONU PODLASKIEGO	50
PRACOBIORCY I PRACODAWCY W SŁUSZNEJ SPRAWIE. Interpretacja możliwych obszarów współpracy struktur związków zawodowych i środowisk pracodawców	79
FLEXICURITY JAKO SYSTEM KSZTAŁTOWANIA RYNKU PRACY	91

WSTĘP

Zarząd Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność” jako doświadczony uczestnik dialogu społecznego widząc jego również negatywne aspekty postanowił złożyć wnioski w sprawie wsparcia finansowego ze środków Unii Europejskiej na realizację projektu pt. „Rola dialogu społecznego na szczeblu regionalnym”.

Wieloletnie zmagania z problemami towarzyszącymi transformacji osłabiły potencjał i wzajemne zaufanie partnerów społecznych Województwa Podlaskiego. W 2010 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku zostało zgłoszonych i zarejestrowanych tylko 6 zbiorowych zakładowych układów pracy. Pracodawcy i Związki Zawodowe nie wykorzystują możliwości autonomicznego kreowania warunków pracy z obopólną korzyścią.

Jedyną platformą podnoszenia świadomości na temat dialogu społecznego są uwarunkowania prawne w Polskim ustawodawstwie, odnoszące się do funkcjonowania Komisji Trójstronnej na szczeblu krajowym i Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego na szczeblu regionalnym.

Dużym problemem w kształtowaniu dialogu jest ugruntowany pogląd o nieuchronności konfliktu interesów pracowników i pracodawców w gospodarce wolnorynkowej. Zaledwie 18% społeczeństwa uważa, że na dialogu społecznym mogą zyskać wszystkie strony, a aż 46 % wskazuje konkretnego zwycięzcę dialogu, wyrażając tym samym pogląd o nieuchronności konfliktu. Konsekwencją takiego stanowiska jest zaniechanie współpracy partnerów społecznych w obszarach, które konfliktów nie muszą generować.

Powodem tej sytuacji jest niewystarczająca wiedza na temat dialogu społecznego, niewystarczająca wiedza o samym sobie i partnerach społecznych, a szczególnie niska świadomość korzyści, jakie płyną z rozwiązywania problemów w sposób partnerski. Analizując stan dialogu społecznego w Europie i świecie wiemy, że jest to fenomen ostatnich dziesięcioleci. W większości krajów Europejskich stale rozbudowywane są mechanizmy doskonalące prowadzenie negocjacji i konsultacji rządów z przedstawicielami głównych grup społecznych. Dzięki nim możliwe jest współdecydowanie partnerów społecznych w sprawach kluczowych dla swoich państw i dla nich samych.

Wzrost znaczenia dialogu społecznego, nie tylko jako formy i metody budowania relacji pomiędzy partnerami społecznymi, ale szerzej, jako nowej metody rządzenia w krajach Europy jest faktem. Konsekwencją prowadzonego dialogu jest postępująca

decentralizacja zadań państwa i rozwój samorządu terytorialnego jako autonomicznej władzy z określonymi zadaniami i instrumentami.

Rozwój dialogu społecznego jest najlepszą odpowiedzią na postępującą globalizację w stosunkach gospodarczych i nowe zjawiska na rynku pracy, które towarzyszą temu procesowi, szczególnie w obecnym okresie, kiedy to Europa i świat przeżywa ogromny problem wynikający z kryzysu gospodarczego.

Dialog jest stałym mechanizmem łagodzenia przeciwstawnych interesów w stosunkach społeczno-gospodarczych, jednocześnie służącym aprobacie decyzji podejmowanych przez państwo.

Przedmiotem tak pojętego dialogu społecznego jest wspólne kształtowanie stosunków zawodowych, warunków pracy, płac a także innych obszarów z zakresu polityki gospodarczej społecznej będących przedmiotem zainteresowania wszystkich stron. Dialog społeczny jest szczególną formą prowadzenia debaty o interesach różnych grup i podmiotów, w którym uczestnicy dialogu korzystają z równych praw, cieszą się równym statusem, a różnice zdań niwelowane są w drodze negocjacji. Partnerstwo jest tu nie fikcją lecz uwarunkowaniem fundamentalnym.

Na szczęście europejskim, partnerzy społeczni, przy aktywnym wsparciu ze strony Komisji Europejskiej, stworzyli fundamenty europejskiego dialogu społecznego, przy czym zarówno jego trójstronny, jak i dwustronny wymiar rozwinął się w sposób dynamiczny i innowacyjny. Zgodnie z Traktatem Lizbońskim Komisja Europejska ma obowiązek przeprowadzić konsultacje z partnerami społecznymi, zanim przedłoży jakąkolwiek propozycję w zakresie zatrudnienia i polityki społecznej. Oznacza to, że partnerzy społeczni mają ogromny wpływ na ostateczną jakość i w konsekwencji na wartość dodaną działań wspólnotowych. Mają również możliwość włączenia się w dwustronne negocjacje dotyczące tej kwestii.

Mechanizmy dialogu umożliwiają budowanie szerokiego konsensusu społecznego wokół wartości i kwestii fundamentalnych dla państw i obywateli. Partnerzy społeczni wspólnie z rządem starają się o wypracowanie rozwiązań, które czynią z ich krajów obszar konkurencyjny ekonomicznie, a także przyjazny społecznie. Na kanwie działań wspólnotowych partnerstwo w polityce społecznej przedstawia się zadawalająco.

Jednakże z polskiej perspektywy poza przykładami dialogu społecznego w postaci Porozumień Sierpniowych z 1980 roku i porozumienia okrągłego stołu z czerwca 1989 roku, trudno znaleźć spektakularne przykłady partnerstwa rzeczywistego partnerów społecznych i ich wpływ na rozwiązania w dziedzinie szeroko rozumianej polityki społecznej.

Jak można temu zaradzić? Czy taki stan rzeczy jest charakterystyczny w procesie umacniania demokracji? Czy i jakie są czynniki przyspieszające bądź spowalniające osiągnięcie porozumień w tej dziedzinie?.

Sposobem na znalezienie odpowiedzi na tak postawione pytania jest czerpanie z doświadczeń innych. Kraje UE z pewnością dysponują wiedzą i doświadczeniem w tym zakresie.

Poznanie doświadczeń innych, a w szczególności środków zaradczych pozwalających uniknięcia „uczenia się na własnych błędach” z pewnością stwarza szansę na przegląd doświadczeń i uczenia się od siebie nawzajem.

To z kolei stworzy szansę zwiększenia świadomości o roli i znaczenia partnerstwa w kształtowaniu polityki społecznej.

Jestem przekonany, że realizacja tego projektu pozwoli uzyskać odpowiedzi na postawione pytania, a szczególnie przyczyni się do pogłębienia świadomości o konieczności pielęgnowania partnerstwa w ramach dialogu społecznego.

Fala problemów zakładowych, branżowych, regionalnych zasługuje na ich rozwiązanie w poczuciu odpowiedzialności i solidarności międzyludzkiej.

Takie działania będziemy mogli osiągnąć tylko i wyłącznie mając poczucie świadomości o dobrym przygotowaniu do prowadzenia dialogu społecznego.

Józef Mozolewski
Przewodniczący Zarządu Regionu
Podlaskiego NSZZ „Solidarność”

WARUNKI PROWADZENIA DIALOGU SPOŁECZNEGO W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM.

Raport z badań realizowanych w ramach projektu „Rola dialogu społecznego na szczeblu regionalnym”

Ewa Rollnik-Sadowska

Marek Troc

1. Przedmiot i problematyka badawcza

Rozwój mechanizmów dialogu społecznego stanowi część procesu historycznego, w którym następowała humanizacja wielu zjawisk społecznych i ekonomicznych. Postęp dialogu służył także, jako instrument dostosowania społeczeństw do zmieniających się realiów kształtujących się pod wpływem rewolucji przemysłowej, a później kolejnych etapów rozwoju gospodarczego. Był także metodą łagodzenia sprzeczności interesów występujących między głównymi grupami społecznymi¹.

Institucja dialogu społecznego stanowi obecnie istotny element kreowania polityki społeczno-gospodarczej w krajach rozwiniętych. Jest ona szczególnie istotna w dobie globalizującej się gospodarki, rewolucji technologicznej oraz zachodzących procesów demograficznych, w tym starzenia się społeczeństwa. Diagnoza stanu dialogu społecznego w Polsce wskazuje na niedostateczną efektywność jego instytucjonalnej formuły². W związku z tym realizowane są debaty, badania i analizy poszukujące rozwiązań zwiększających efektywność prowadzonego dialogu społecznego, który faktycznie przyczyniałby się do rozwoju gospodarczego kraju.

W toku prowadzonych badań i analiz, w niniejszym projekcie, operuje się najszerszymi pojęciami charakteryzującymi dialog społeczny. Według definicji Międzynarodowej Organizacji Pracy „dialog społeczny obejmuje wszystkie typy negocjacji, konsultacji lub prostej wymiany informacji między reprezentacjami rządów, pracodawców i pracowników w sprawach odnoszących się do interesujących ich problemów ekonomicznych i społecznych. Dialog może być realizowany, jako proces trójstronny z rzą-

1 por. A. Zybala (red.), *W kierunku dialogu opartego na wiedzy*, MPiPS, Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego, Warszawa 2009, s. 13.

2 Ibidem, s. 5.

dem, jako oficjalnym uczestnikiem lub może odnosić się do dwustronnych relacji między pracą i menedżmentem (lub związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców) przy udziale lub bez udziału rządu. Harmonizowanie interesów może być nieformalne lub zinstytucjonalizowane, a najczęściej jest i takie, i takie. Może się odbywać na poziomie narodowym, regionalnym lub zakładowym. Może odbywać się między reprezentacjami różnych grup zawodowych, w ramach sektorów lub łącząc obie płaszczyzny³.

Podobnie dialog społeczny jest definiowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. W polskiej praktyce przyjęła się także definicja – propagowana przez specjalistów prawa pracy, – która wiąże dialog z układami zbiorowymi pracy⁴.

Przedmiotem prowadzonych **badania**, w ramach niniejszego projektu, była analiza uwarunkowań prowadzenia dialogu społecznego w województwie podlaskim. Między innymi, poszukiwano specyfiki potrzeb uczestników dialogu społecznego, stereotypów we wzajemnym postrzeganiu partnerów dialogu społecznego, a także barier i problemów oraz potencjalnych obszarów wzajemnej współpracy na terenie województwa podlaskiego, ze szczególnym uwzględnieniem jednego z partnerów dialogu - NSZZ „Solidarność” Region Podlaski.

Celami poznawczymi prowadzonych badań było:

- Opracowanie struktury organizacyjnej i społeczno-demograficznej analizowanych związków zawodowych,
- poznanie stereotypów w postrzeganiu partnerów dialogu społecznego,
- diagnoza barier i problemów we wzajemnej współpracy partnerów dialogu społecznego na poziomie zakładowym i regionalnym,
- identyfikacja obszarów możliwej współpracy partnerów dialogu społecznego.

Realizując powyższe cele poznawcze postawiono następujące **pytania badawcze**:

1. Jak wygląda struktura organizacyjna i społeczno-demograficzna członków NSZZ „Solidarność” Region Podlaski?
2. Jakie interesy reprezentują poszczególni uczestnicy dialogu społecznego (z podziałem na interesy własne osób grających rolę w dialogu, następnie interesy organizacji i ich członków, których reprezentuje się w dialogu i w końcu interes ogólnospołeczny⁵)? Która grupa interesów jest dominująca?

3 <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/themes/sd.htm> (15.03.2012).

4 por. J. Gardowski, Dialog społeczny w Polsce. Teoria, historia, praktyka, MPiPS, Katedra Socjologii Ekonomicznej SGH, Warszawa 2009, s. 18. http://www.dialog.gov.pl/files/pub/Juliusz_Gardawski.pdf

5 J. Gardowski, Dialog społeczny w Polsce. Teoria, historia, praktyka, MPiPS, Katedra Socjologii Ekonomicznej

3. Jakie bariery w prowadzeniu dialogu społecznego napotykać członkowie związków zawodowych poszczególnych szczebli (zakładowego i regionalnego) NSZZ „Solidarność”?
4. Jakie bariery w prowadzeniu dialogu społecznego napotykać przedstawiciele pracodawców?
5. W jakich obszarach życia społeczno-gospodarczego regionu istnieje potrzeba współpracy poszczególnych uczestników dialogu społecznego?
6. Jak są postrzegani poszczególni partnerzy dialogu społecznego przez mieszkańców województwa podlaskiego?

2. Zastosowane techniki badawcze i prezentacja próby

W celu uzyskania wiarygodnych wyników badania, odpowiadających w sposób najbardziej dokładny na postawione pytania badawcze, zostały wykorzystane różnorodne metody i techniki badawcze, rodzaje i źródła danych oraz sposób ich gromadzenia i analizy.

Przeprowadzono zarówno **badania ilościowe** – pozwalające na liczbową charakterystykę przedmiotu badania, jak i **badania jakościowe** – zapewniające gromadzenie szczegółowych, indywidualnych opinii na temat danego zjawiska.

Podczas prowadzonych badań zostały wykorzystane różnorodne **techniki i narzędzia badawcze**.

Pierwszą wykorzystaną techniką był **wywiad grupowy zogniskowany (focus group interview - FGI)**. Polega on na rozmowie niewielkiej grupy zaproszonych osób, z udziałem moderatora, który ukierunkowuje przebieg dyskusji na zagadnienia, które mają zostać omówione podczas spotkania. Narzędziem ułatwiającym osiągnięcie założonych celów badawczych przez moderatora jest scenariusz wywiadu. W zogniskowanych wywiadach grupowych wykorzystuje się różne techniki pozwalające respondentom zarówno na wzajemną stymulację, jak i skupienie się i bezpośrednie wyrażenie emocji i przekonań.

W ramach niniejszego projektu zrealizowano spotkania trzech grup focusowych. Każda z grup obejmowała inną kategorię uczestników badania: przedstawiciele związków zawodowych, pracodawców i przedstawiciele związków pracodawców, osoby pracujące nienależące do związków zawodowych.

Podczas spotkań moderator grupy przedstawiał główne zagadnienia związane z przedmiotem badania oraz rejestrował wypowiedzi uczestników wywiadu

zogniskowanego. Zebrane informacje o charakterze jakościowym posłużyły do uszczegółowienia problemów i zagadnień w badaniach ilościowych oraz egzemplifikacji zaobserwowanych podczas tychże badań tendencji i zjawisk.

Tematy prowadzonego wywiadu zogniskowanego (wybrane - w zależności od grupy focusowej):

- obraz związku zawodowego,
- obraz związkowca,
- funkcje związku zawodowego w zakładzie pracy,
- funkcje związku zawodowego w społeczeństwie i państwie,
- obraz pracodawcy,
- obraz związku pracodawców,
- cele działalności przedsiębiorstwa,
- obraz pracownika najemnego,
- rola pracownika w przedsiębiorstwie,
- problemy i bariery współpracy związków zawodowych z pracodawcami,
- realizowane obszary współpracy związków zawodowych i pracodawców,
- potencjalne obszary współpracy związków zawodowych i pracodawców,
- warunki, konieczne do spełnienia, aby zaistniała możliwość współpracy związków zawodowych i pracodawców,
- opinie o działalności komisji trójstronnej na szczeblu regionalnym.

Kolejną techniką wykorzystaną w procesie badawczym w ramach projektu były **indywidualne standaryzowane telefoniczne wywiady kwestionariuszowe (CATI)** - wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny. Technika CATI stanowi złożenie tradycyjnego wywiadu ankietarskiego realizowanego przez telefon z komputerowym wprowadzaniem danych. W badaniach realizowanych metodą CATI wywiad jest prowadzony przez telefon, a ankieter odczytuje pytania i notuje uzyskiwane odpowiedzi korzystając ze specjalnego skryptu komputerowego. Respondenci w badaniach CATI są zwykle albo losowani z bazy danych albo dobierani poprzez losowe tworzenie numerów telefonów.

Badanie przeprowadzono na reprezentacyjnej próbie mieszkańców woj. podlaskiego w wieku produkcyjnym. Dobór próby do badania był kwotowo-losowy. Dobór ten polegał na podzieleniu, w pierwszym etapie, obszaru województwa podlaskiego na trzy warstwy - według podregionów NTS 3 (Nomenklatury Jednostek Terytorialnych do Celów Statystycznych), które stanowią podregion białostocki, suwalski i łomżyński. Następnie, w drugim etapie, wylosowano (proporcjonalnie do liczby mieszkańców w danej

warstwie) odpowiednią liczbę respondentów tak, aby próba podstawowa liczyła 400 osób. Poza próbą podstawową utworzono próbę rezerwową o liczebności 300 osób.

Tabela 1. Procedura doboru próby do indywidualnych standaryzowanych telefonicznych wywiadów kwestionariuszowych (CATI)

Podregiony wg NTS 3	Liczba ludności	Udział procentowy	Proporcjonalna liczba respondentów-próba podstawowa n=400	Proporcjonalna liczba respondentów-próba rezerwowa n=300
Podregion białostocki	503676	42	168	126
Podregion suwalski	278177	23	92	69
Podregion łomżyński	410494	35	140	105

Źródło: Opracowanie własne.

W trakcie realizacji badania zanotowano wysoki wskaźnik odmów przeprowadzenia wywiadu. Zgodę na udział w wywiadzie wyraziły 122 osoby (około 20% próby dobranej losowo). W celu zwiększenia liczebności próby zdecydowano się powtórzyć badanie na dobranej celowo grupie 178 osób. W ten sposób uzyskano liczbę 300 respondentów.

W kwestionariuszu wywiadu pojawiły się zagadnienia omawiane podczas wywiadów zogniskowanych w formie zoperacjonalizowanych już pytań i zamkniętych kafeterii odpowiedzi. Celem badań na tym etapie było poznanie sposobu postrzegania (w tym stereotypów) związków zawodowych, związkowców, pracowników i pracodawców przez mieszkańców województwa podlaskiego.

Kolejną zastosowaną techniką był **indywidualny wywiad pogłębiony (IDI)**. Zakłada on prowadzenie szczegółowej, wnikliwej rozmowy z respondentem, której celem jest dotarcie do precyzyjnych informacji i poszerzenie wiedzy związanej z tematem badania. Podczas wywiadu wyspecjalizowany badacz posiłkuje się ustalonym schematem wątków tematycznych składających się na specyficzny scenariusz wywiadu. Osoba badana ma możliwość pełnego wyrażenia własnych odczuć, emocji, wyjaśnienia motywów postępowania czy zaprezentowania swych życiowych doświadczeń. W indywidualnym wywiadzie pogłębionym, odbywającym się bez wpływu osób trzecich, w atmosferze zrozumienia i poufności, możliwe jest podejmowanie tematów kontrolersyjnych i osobistych.

Indywidualne wywiady pogłębione, w realizowanym projekcie, objęły 60 osób, przedstawicieli partnerów dialogu społecznego.

Celem badań na tym etapie było doprecyzowanie zagadnień dotyczących barier i problemów współpracy partnerów dialogu społecznego, możliwości i perspektyw współpracy oraz stereotypów dotyczących partnerów dialogu społecznego.

W projekcie badawczym została także wykorzystana **ankieta pocztowa**. Jest to narzędzie służące do gromadzenia danych ilościowych zawierające proste pytania oraz nieskomplikowany sposób uzupełniania danych.

Ankieta została wysłana do wszystkich 220 organizacji zakładowych NSZZ „Solidarność” w województwie podlaskim. Ostatecznie, przy 64% zwrotności ankiety, uzyskano dane ze 140 organizacji zakładowych, które objęły łącznie ponad 7, 2 tys. spośród 12 tys. ogólnej liczby członków związku (60%). Celem badania było pozyskanie informacji dotyczących struktury organizacyjnej i społeczno-demograficznej NSZZ „Solidarność” Regionu Podlaskiego.

Dane zbierane były za pomocą ankiety pocztowej wysyłanej do organizacji zakładowych i skierowanej do lidera tejże organizacji. Liderzy byli proszeni o przygotowanie żądanych danych, wpisanie ich do ankiety oraz przesłanie faksem, pocztą tradycyjną lub elektroniczną.

3. Wyniki badań

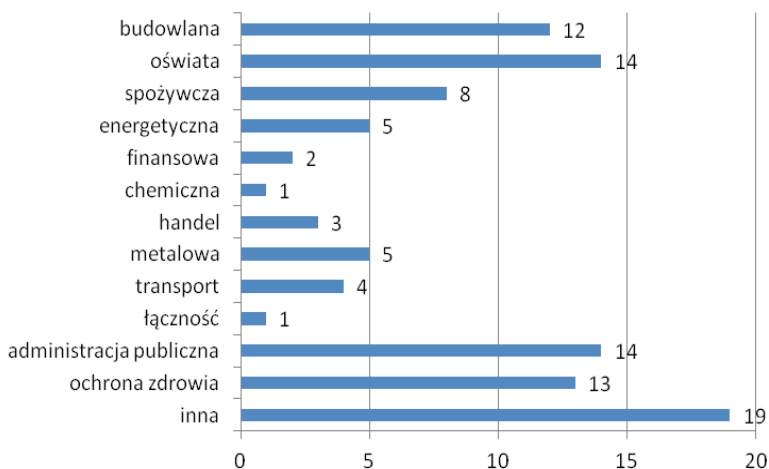
3.1. Struktura organizacyjna i społeczno-demograficzna związków zawodowych w województwie podlaskim⁶

W zakładach pracy, w których funkcjonuje NSZZ „Solidarność” do związków zawodowych należy 36% pracowników (57% członków należy do poddanej analizie organizacji).

Większość, bo 65% organizacji zakładowych NSZZ „Solidarność” w województwie podlaskim funkcjonuje w sektorze publicznym. Działają one głównie w oświacie, administracji publicznej, ochronie zdrowia – por. Wykres 1.

Znaczna jest jednak aktywność związku zawodowego w sektorze prywatnym. Funkcjonuje on, między innymi, w kluczowych dla regionu, branżach gospodarki – budowlanej, czy spożywczej.

⁶ Dane na podstawie badania realizowanego poprzez ankietę pocztową wśród liderów 140 struktur zakładowych NSZZ „Solidarność”.

Wykres 1 - Branża funkcjonowania organizacji zakładowej (w %)


Źródło: Opracowanie własne.

W 65% zakładów pracy, w których działa związek zawodowy objęty badaniem, funkcjonuje Społeczna Inspekcja Pracy, w tym w 53% zakładów pracy funkcję Społecznego Inspektora Pracy pełni członek NSZZ „Solidarność”.

W większości (80%) zakładów pracy, w których działa badany związek zawodowy występuje regulamin wynagradzania pracowników, który w dziewięciu przypadkach został ustalony bez udziału związków zawodowych.

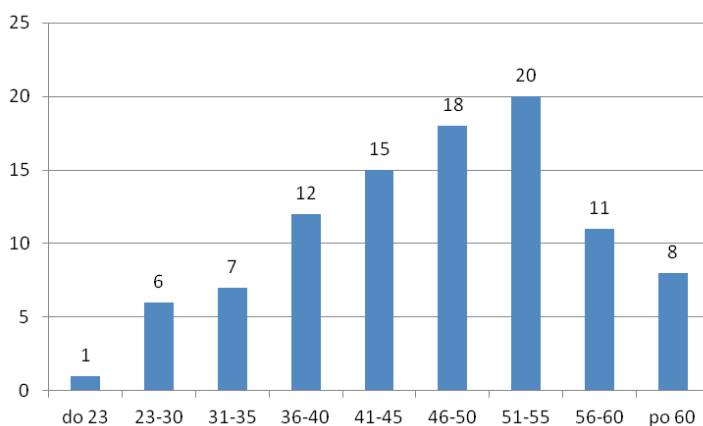
Respondenci określali także, jakie rozwiązania wprowadzane przez zbiorowe układy pracy lub regulaminy wynagradzania, funkcjonujące w ich zakładach pracy, są korzystniejsze od ogólnie obowiązujących przepisów prawnych. Najczęściej wskazywano na rozwiązania w zakresie:

- odpraw emerytalnych,
- dodatków specjalnych do wynagrodzenia (w tym za pracę w porze nocnej),
- możliwości podwyższenia kategorii zaszeregowania,
- nagród i premii,
- odpraw (w tym emerytalno-rentowych),
- wynagrodzenia za czas choroby,
- dodatkowych dni wolnych od pracy,
- odpisów socjalnych,
- zapisów dotyczących warunków szkodliwych.

Wśród członków NSZZ „Solidarność” przeważają mężczyźni, którzy stanowią 60% związkowców. Pomimo, iż instytucja ta jest zmaskulinizowana, to występuje w niej znaczna, bo 40%-owa reprezentacja kobiet. Związane to jest ze specyfiką branż, w których działają związki zawodowe, ze względu na znaczne zatrudnienie w nich kobiet (oświata, służba zdrowia, administracja publiczna, przemysł spożywczy) – por. Wykres 1.

Liczba członków analizowanego związku zawodowego rośnie wraz z wiekiem, aż do grupy 51-55 lat, kiedy to też osiąga wartość maksymalną (20% członków znajduje się w tej grupie wieku) – Wykres 2. Następnie, wraz z osiągnięciem przez członków związku wieku przedemerytalnego i emerytalnego, spada ich udział w reprezentacji organizacji zakładowych. Średni wiek członka związku zawodowego to 47,5 lat, a czterdziesto- i pięćdziesięciolatekowie stanowią odpowiednio 33% i 31% (łącznie 64%) wszystkich członków NSZZ „Solidarność” Regionu Podlaskiego.

Wykres 2 - Wiek członków związku zawodowego NSZZ „Solidarność” (w %)

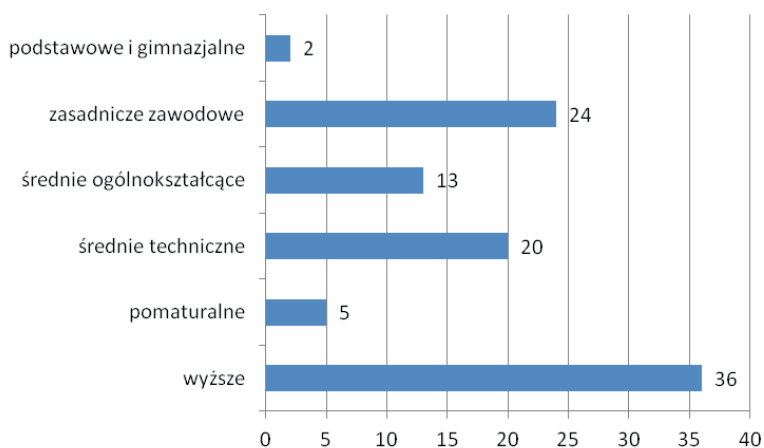


Źródło: Opracowanie własne.

Członkowie organizacji zawodowych odznaczają się wysokim poziomem wykształcenia⁷ (36% członków związków zawodowych objętych badaniem posiada wykształcenie wyższe - Wykres 3). Przeczy to stereotypowi, iż związki zawodowe zasilane są głównie osobami o niskim poziomie edukacji i kwalifikacji, gdyż uczestnictwo w tej organizacji stanowi zabezpieczenie przed zwolnieniem z pracy.

⁷ Dla porównania można podać, iż wśród osób pracujących w Polsce 28% posiada wykształcenie wyższe. Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski III kwartał 2011, GUS, Warszawa 2012, s. 145.

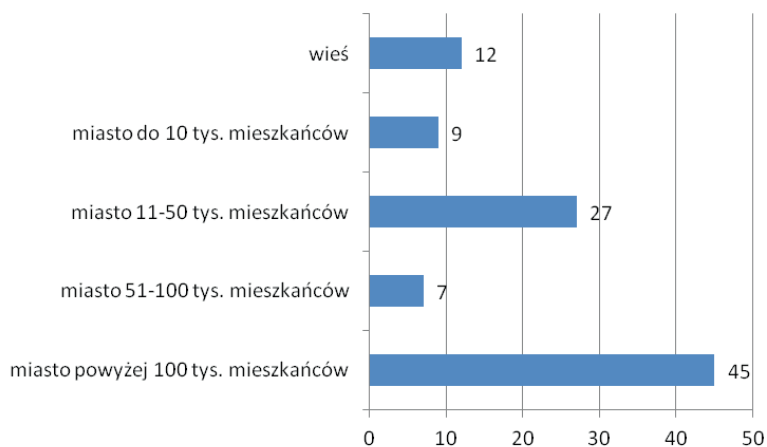
Wykres 3 - Poziom wykształcenia członków organizacji zakładowych (w %)



Źródło: Opracowanie własne.

Członkowie organizacji zakładowych NSZZ „Solidarność” pochodzą najczęściej z Białegostoku (45% - Wykres 4), co jest związane z najwyższą, na tle województwa, reprezentacją zakładów pracy w tym mieście.

Wykres 4 - Miejsce zamieszkania członków organizacji zakładowych (w %)

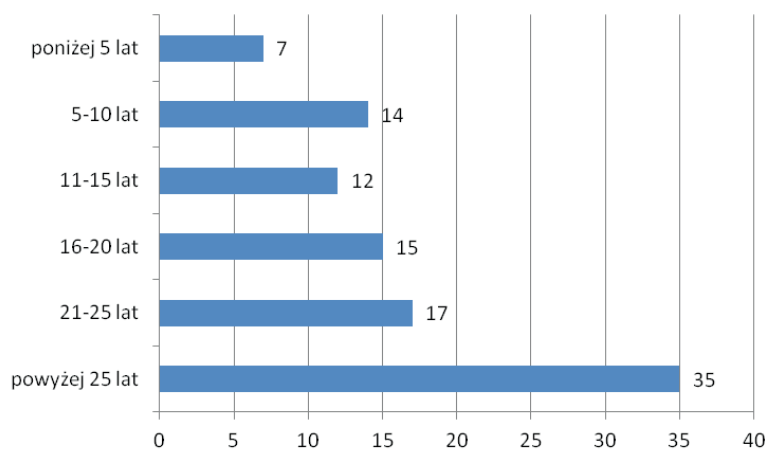


Źródło: Opracowanie własne.

Zdecydowana większość członków organizacji zakładowych badanego związku zawodowego (92%) posiada stabilne zatrudnienie poprzez pracę na czas nieokreślony, co po raz kolejny przeciwstawia się stereotypowi uczestnictwa w związku zawodowym, jako formie zabezpieczenia przed utratą zatrudnienia. Jedynie 7% działa-czy pracuje na umowach na czas określony.

Członkowie organizacji zakładowych badanego związku zawodowego najczęściej posiadają długi staż pracy, powyżej 25 lat (Wykres 5).

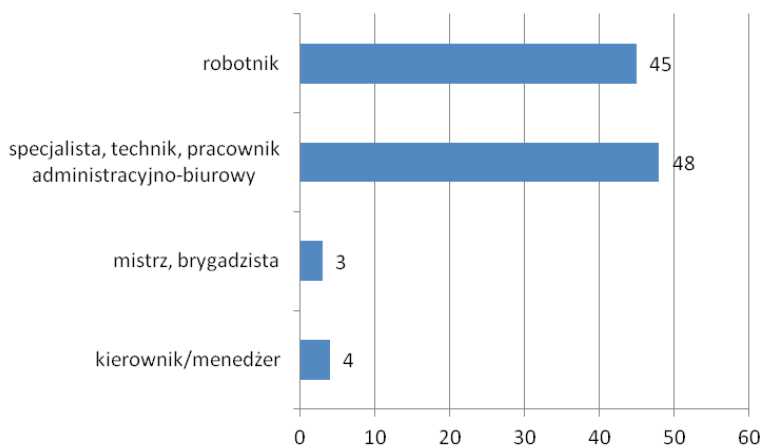
Wykres 5. Staż pracy członków organizacji zakładowych (w %)



Źródło: Opracowanie własne.

Najwyższy odsetek członków organizacji zakładowych w zakładach pracy zajmuje stanowiska jako specjalista, technik, pracownik administracji biurowej (48%). Najczęstszymi podawanymi zawodami wykonywanymi w tym obszarze był nauczyciel, pracownik biurowy. Wysoki (45%) jest także udział związkowców zajmujących stanowiska robotnicze – Wykres 6.

Wykres 6. Stanowisko pracy zajmowane przez członków organizacji zakładowych (w %)



Źródło: Opracowanie własne.

3.2. Sposób postrzegania partnerów dialogu społecznego przez mieszkańców województwa podlaskiego

W badaniu dotyczącym wizerunku związków zawodowych i pracodawców w województwie podlaskim wzięło udział 300 osób w wieku produkcyjnym. Większość respondentów (67%) stanowiły kobiety.

Grupa ta była zróżnicowana pod względem wieku. 28% respondentów posiadało do 25. lat, 15% - od 26. do 35. lat, 15% ankietowanych znajdowało się w grupie wieku 36 – 45 lat, 18% - 46-55 lat, zaś 24% posiadało więcej niż 55 lat.

Najwyższy udział respondentów – 31% pochodził z Białegostoku, 26% osób uczestniczących w badaniu mieszkało na wsi, 22% - wywodziło się z miast liczących 11-50 tys. mieszkańców, 11% - z Łomży lub Suwałk, natomiast 10% - pochodziło z miast do 10 tys. mieszkańców,.

Respondenci odznaczali się wysokim poziomem wykształcenia – 44% posiadało wykształcenie średnie, 40% - wykształcenie wyższe. Zaledwie 7% ankietowanych osób posiadało wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne, a 9% - zasadnicze zawodowe.

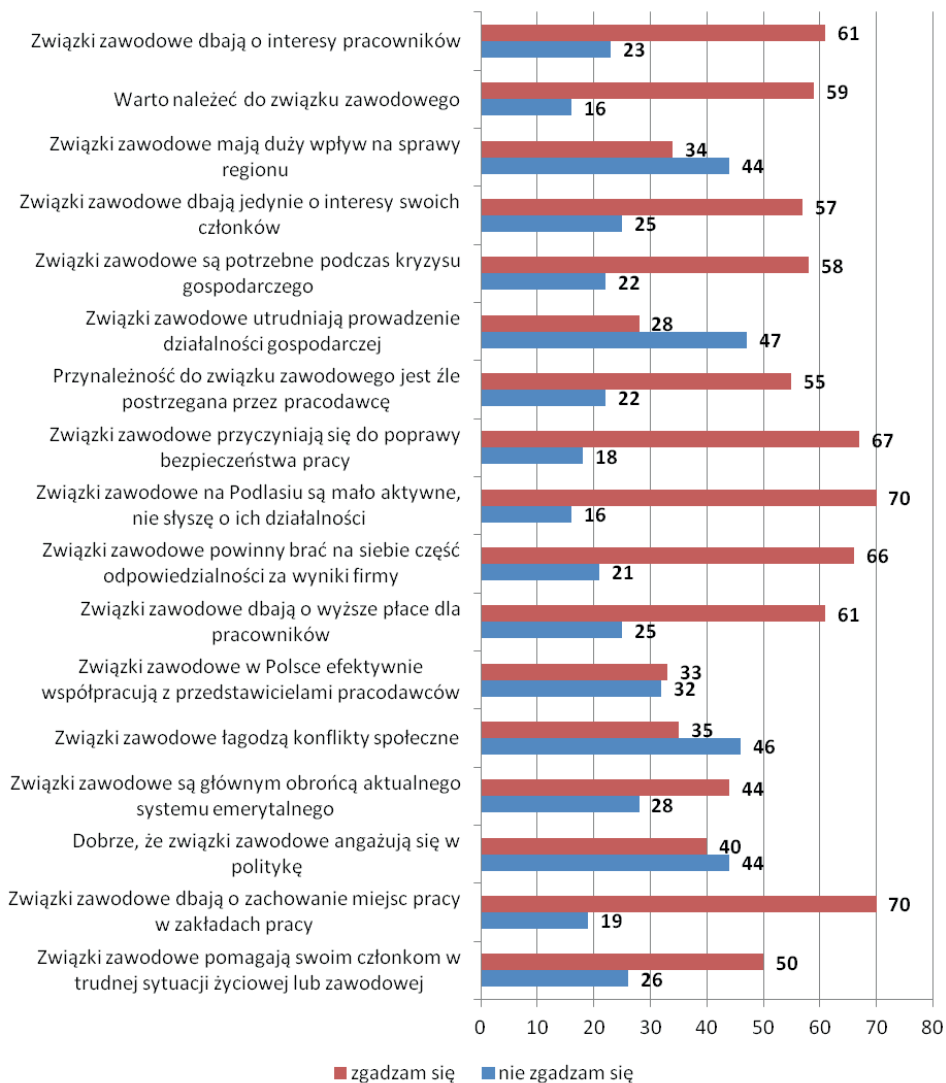
Większość respondentów – 50% było osobami pracującymi, 24% pozostało w trakcie edukacji, 20% ankietowanych było na rencie bądź emeryturze, 6% - to osoby bezrobotne.

Analiza wyników badania ukazała, iż respondenci postrzegają związki zawodowe, jako instytucję dbającą o poprawę warunków pracy i o interesy pracowników – por. Wykres 7.

Zdecydowana większość ankietowanych (70%) stwierdziła, iż związki zawodowe dbają o zachowanie miejsc pracy w zakładach pracy. Częściej taką opinię wyrażali respondenci po 46. roku życia, którzy niejednokrotnie rolę związków zawodowych utożsamiają z ich rewolucyjną funkcją kreowania realiów społeczno-gospodarczych w dobie transformacji systemowej. Najrzadziej ze stwierdzeniem zgadzały się natomiast osoby w wieku 26-35 lat, które to wchodzi lub funkcjonują na trudnym rynku pracy i niejednokrotnie przeciwstawiają się wszelkim ograniczeniom rozwoju przedsiębiorczości.

67% respondentów uważało natomiast, że związki zawodowe przyczyniają się do poprawy bezpieczeństwa pracy, zaś 61% osób poddanych badaniu odpowiedziało, że związki dbają o wyższe płace dla pracowników. W obydwu przypadkach najczęściej z tym stwierdzeniem zgadzały się osoby po 55. roku życia. Częściej respondenci postrzegali także związki zawodowe, jako instytucję dbającą o interesy pracowników (61% odpowiedzi „zgadzam się” wobec 23% „nie zgadzam się”). Z tym stwierdzeniem zgadzały się najczęściej osoby najmłodsze (do 25. roku życia), uczące się, nie posiadające jeszcze z reguły doświadczenia w realiach rynku pracy.

Wykres 7. Opinie mieszkańców województwa podlaskiego dotyczące związków zawodowych* (w%)



Źródło: opracowanie własne.

*odpowiedzi nie sumują się do 100%, gdyż część respondentów nie posiadała zdania odnośnie danego stwierdzenia

Większość ankietowanych (58%) uważało, że związki zawodowe są potrzebne podczas kryzysu gospodarczego. Z tym stwierdzeniem zgadzały się najczęściej osoby po 55. roku życia. Respondenci częściej twierdzili też, że instytucja ta nie utrudnia działalności gospodarczej (47%). Z drugiej strony aż 55% badanych mieszkańców Podlasia uważało, że przynależność do związku zawodowego jest źle postrzegana przez pracodawcę. Najczęściej poparcie dla tej tezy funkcjonowało wśród osób w grupie wieku 36-45 lat, a więc osób posiadających już doświadczenie na rynku pracy w okresie gospodarki rynkowej i kształtujących swą odpowiedź, być może, na podstawie własnych obserwacji.

Według ankietowanych mieszkańców województwa podlaskiego związki zawodowe dbają o interesy swoich członków, w różnych wymiarach ich życia. Z jednej strony zapewniają stabilność zatrudnienia (choć jak wskazano w poprzednim podrozdziale, analizując strukturę organizacyjną, do związków zawodowych przynależą głównie osoby, które posiadają już ustabilizowaną pozycję w przedsiębiorstwie). 59% respondentów stwierdziło, że warto należeć do związku zawodowego (częściej osoby z niższym poziomem wykształcenia), zaś 57%, że dbają one jedynie o interesy swoich członków. Z drugiej strony ankietowani dostrzegali także pozazawodową funkcję organizacji związkowych w obszarze ochrony interesów ich członków. Połowa respondentów zgadzała się ze stwierdzeniem, iż związki zawodowe pomagają swoim członkom w trudnej sytuacji życiowej lub zawodowej (wobec 26% odpowiedzi „nie zgadzam się”). Kobiety częściej popierały to sformułowanie niż mężczyźni.

Respondenci uważali, iż poza funkcją zapewnienia praw pracowniczych i, jak to wynika z badania, interesów członków, związki zawodowe powinny brać na siebie część odpowiedzialności za wynik firmy (66% odpowiedzi „zgadzam się”). Możliwe, iż taka partycypacja w odpowiedzialności za sytuację finansową, z jednej strony racjonalizuje decyzje podejmowane przez związki zawodowe, z drugiej strony poprawi kooperację związków zawodowych i przedsiębiorców.

Z drugiej strony ankietowani postrzegali związki zawodowe jako mało aktywne i niezaangażowane w sprawy regionu. Aż 70% respondentów stwierdziła, iż związki zawodowe na Podlasiu są mało aktywne, nie słyszeli o ich działalności. Jedynie 34% respondentów uważało natomiast, że związki mają duży wpływ na sprawy regionu. Z tym stwierdzeniem nie zgadzało się natomiast 44% badanych i przekonanie to panowało głównie wśród najmłodszych grup wiekowych – do 25. lat i 26-35 lat.

Niejednoznaczny stosunek mieszkańców województwa podlaskiego występował w obszarze współpracy partnerów dialogu społecznego. 33% respondentów

uważało, że związki zawodowe w Polsce efektywnie współpracują z przedstawicielami pracodawców (wobec 32% osób będących przeciwnego zdania).

Niejednoznaczna była także ocena zaangażowania związków zawodowych w politykę, gdyż 40% ankietowanych oceniało je pozytywnie, ale już 44% negatywnie.

Częściej także respondenci uważali, że związki nie łagodzą konfliktów społecznych – 46% wobec 35% ankietowanych twierdzących, iż łagodzą konflikty społeczne (co de facto stanowi jedną z przesłanek funkcjonowania tych instytucji w skali mezo). Z drugiej strony poddani badaniu mieszkańcy Podlasia często dostrzegali rolę, którą obecnie pełnią związki zawodowe broniąc praw pracowników w dobie konstrukcji nowej reformy emerytalnej (44% respondentów określiło związki zawodowe jako głównego obrońcę aktualnego systemu emerytalnego). Częściej taką percepcję związków zawodowych prezentowały osoby starsze, emeryci i renciści.

Ocena pracodawców i organizacji pracodawców w zakresie zabezpieczenia interesów pracowników, przez objętych badaniem mieszkańców województwa, wydaje się być gorsza niż związków zawodowych w tym obszarze – por. Wykres 8.

Jedynie 11% respondentów uważało, że pracodawcy i organizacje pracodawców dbają o tworzenie nowych miejsc pracy w regionie. Odpowiedź taką podawały najczęściej osoby najmłodsze, poniżej 25. roku życia. Większość ankietowanych (56%) stwierdziło jednak, że pracodawcy i organizacje pracodawców przyczyniają się do poprawy warunków pracy. Okazało się, że taką odpowiedź podawały częściej osoby starsze, po 55. roku życia. Natomiast 53% badanych uważało, że pracodawcy i organizacje pracodawców dbają o interesy pracowników. Także w tym przypadku najwyższe poparcie dla stwierdzenia występowało wśród osób z najstarszej grupy wieku. Osoby starsze są więc ogólnie bardziej przychylne, niż osoby młodsze, różnego rodzaju stowarzyszeniom skupiającym dane grupy interesu. Zaledwie 34% respondentów twierdziło, że warto należeć do organizacji pracodawców (46% nie zgadzało się z tym stwierdzeniem). Były to najczęściej osoby po 55. roku życia. Natomiast osoby z wyższym wykształceniem rzadziej uważały, iż uczestnictwo w takiej organizacji jest korzystne (podobnie jak członkostwo w związku zawodowym).

Respondenci uważali także, że pracodawcy pomagają swoim pracownikom w trudnej sytuacji życiowej lub zawodowej (61% wskazań „zgadzam się”, co było wynikiem lepszym niż w przypadku związków zawodowych, gdzie 50% osób popierało to stwierdzenie). Sami pracodawcy są więc lepiej oceniani niż organizacje pracodawców.

Niejasna była opinia dotycząca wpływu organizacji pracodawców na sytuację gospodarczą kraju i regionu, gdyż 37% respondentów uważało, że szkodzą one tej sytuacji, zaś 36% twierdziło przeciwnie.

Podobnie jak w przypadku związków zawodowych, ponad połowa (59%) badanych mieszkańców Podlasia uważała, że organizacje pracodawców są potrzebne podczas kryzysu gospodarczego. Wynika to prawdopodobnie z tego, iż podczas trudnej sytuacji ekonomicznej, braku stabilności zatrudnienia, ludzie potrzebują wsparcia instytucjonalnego w zakresie zabezpieczenia miejsc pracy i są przychylni wszelkim formom ochrony praw pracowników i miejsc pracy. Stwierdzenie to popierały głównie osoby po 55. roku życia, częściej kobiety, niż mężczyźni.

Wykres 8. Opinie mieszkańców województwa podlaskiego dotyczące pracodawców i organizacji pracodawców* (w%)



Źródło: opracowanie własne.

*odpowiedzi nie sumują się do 100%, gdyż część respondentów nie posiadała zdania odnośnie danego stwierdzenia

Według mieszkańców Podlasia, organizacje pracodawców mało efektywnie bronią interesów przedsiębiorców. Jedynie 39% respondentów twierdziło, iż organizacje pracodawców skutecznie bronią interesów przedsiębiorców, podczas gdy 35% wybrało odpowiedź „nie zgadzam się”. Najczęściej osoby z wyższym wykształceniem uznawały za fałszywe powyższe stwierdzenie.

Podobnie, jak w przypadku związków zawodowych, respondenci nie dostrzegają wpływu pracodawców i organizacji pracodawców na sytuację regionalną. Jedynie 30% ankietowanych uważało, że sfera biznesu oddziałuje na sprawy Podlasia. Badani mieszkańcy województwa twierdzą także, że organizacje pracodawców są mało aktywne i nie słyszeli o ich działalności (54% respondentów podało odpowiedź „zgadzam się”). Okazało się, że pogląd taki jest najbardziej popularny wśród grupy osób najstarszych i respondentów pochodzących z Białegostoku.

Większość ankietowanych (66%) uważa, że pracodawcy i organizacje pracodawców nie potrafią porozumieć się ze związkami zawodowymi. Jak pokazują więc wyniki niniejszych badań, w oczach ankietowanych mieszkańców Podlasia, dialog społeczny w regionie posiada zaburzony przebieg.

Analiza wyników powyższych badań wykazała pewne zróżnicowanie postrzegania partnerów dialogu społecznego przez różne grupy respondentów uwzględniając ich strukturę społeczno-demograficzną.

Osoby młode, do 25. roku życia, uczące się, których opinie są kształtowane, między innymi, przez wyobrażenie roli i form aktywności partnerów dialogu społecznego, gdyż nie posiadają jeszcze doświadczenia w funkcjonowaniu na rynku pracy, postrzegają związki zawodowe, jako instytucję dbającą o interesy pracowników. Z drugiej strony, to głównie ta grupa respondentów uważała, że związki zawodowe w województwie podlaskim nie posiadają wpływu na sprawy regionu.

Najmłodsze osoby poddane badaniu najczęściej twierdziły także, że pracodawcy i organizacje pracodawców dbają o tworzenie nowych miejsc pracy w regionie.

Osoby w wieku 26-35 lat, pracujące stanowią grupę respondentów, której odpowiedzi wskazywały na najbardziej krytyczne nastawienie do związków zawodowych i organizacji pracodawców. Ci ankietowani uważają, że związki zawodowe nie dbają o zachowanie miejsc pracy w zakładach pracy. Respondenci z tej grupy wieku, wraz

z osobami najmłodszymi, twierdziły, że podlaskie związki zawodowe nie posiadają wpływu na sprawy regionu. Ponadto osoby te najczęściej, wśród wszystkich grup wieku, nie zgadzają się, że pracodawcy i organizacje pracodawców przyczyniają do poprawy warunków pracy.

Osoby w wieku 36-45 lat, pracujące najczęściej uważają, że przynależność do związku zawodowego jest źle postrzegana przez pracodawcę.

Osoby w wieku 46-55 lat, pracujące określają związki zawodowe jako instytucję dbającą o zachowanie miejsc pracy w zakładach pracy.

Osoby w wieku 55 lat i więcej, emeryci i renciści były grupą, która jest najbardziej przychylna różnego rodzaju stowarzyszeniom skupiającym dane grupy interesu – zarówno chroniące pracowników, jak i pracodawców. Wraz z grupą respondentów w wieku 46-55 lat, uważają, że związki zawodowe dbają o zachowanie miejsc pracy w zakładach pracy. Ponadto twierdzą, iż związki zawodowe przyczyniają się do poprawy bezpieczeństwa pracy, dbają o wyższe płace dla pracowników. Uważają też, że związki zawodowe są potrzebne podczas kryzysu gospodarczego. Najczęściej według tej grupy respondentów związki zawodowe są głównym obrońcą aktualnego systemu emerytalnego.

Osoby w wieku 55 lat i więcej posiadają także pozytywną opinię dotyczącą organizacji pracodawców. Twierdzą, że pracodawcy i organizacje pracodawców przyczyniają się do poprawy warunków pracy, dbają o interesy pracowników. Uważają też, że warto należeć do organizacji pracodawców, a organizacje tego typu są potrzebne podczas kryzysu gospodarczego.

Jednak z drugiej strony, to głównie ta grupa twierdzi, iż organizacje pracodawców na Podlasiu są mało aktywne i nie słyszeli o ich działalności.

Osoby z wykształceniem wyższym są grupą, która wraz z osobami w wieku 26-35 lat (w 87% posiadającymi wyższe wykształcenie) najgorzej ocenia działalność związków zawodowych i organizacji pracodawców. Najbardziej uważają, że warto należeć do związku zawodowego, czy organizacji pracodawców. Ponadto popierają twierdzenie, iż organizacje pracodawców nie bronią skutecznie interesów przedsiębiorców.

Kobiety częściej niż mężczyźni dostrzegają szeroko pojętą funkcję związku, obejmującą także sferę życia osobistego ich członków, gdyż częściej niż mężczyźni uważają, że związki zawodowe pomagają swoim członkom w trudnej sytuacji życiowej lub zawodowej. Ponadto kobiety ogólnie lepiej niż mężczyźni oceniają zarówno związki zawodowe, jak i organizacje pracodawców.

3.3. Uwarunkowania, bariery i perspektywy dialogu społecznego w oczach związków zawodowych, pracowników i pracodawców

3.3.1 Rola związku zawodowego w zakładzie pracy

Postrzeganie roli własnej oraz roli partnera dialogu społecznego w zakładzie pracy, jak również w szerszej perspektywie regionalnej wydaje się być punktem wyjścia dla poszukiwania barier i problemów we współpracy partnerów dialogu społecznego oraz nakreślenia możliwych obszarów współpracy.

Poszukując funkcji pełnionych przez związki zawodowe na poziomie zakładu pracy warto dokonać rozróżnienia na faktyczną, **rzeczywiście wypełnianą przez nie rolę**, którą można odnaleźć w wypowiedziach przedstawicieli związków zawodowych i pracodawców, oraz rolę, jaką związki zawodowe **powinny** w zakładzie pracy **wypełniać** – te informacje pochodzą głównie od pracodawców i pracowników nie należących do związków zawodowych.

Wskazując na rolę związków zawodowych w zakładzie pracy związkowcy skupiają się na obszarze związanym z **prawem pracy, warunkami pracy** oraz **płacami**. Jedną z podstawowych, najszybciej i najczęściej wymienianych roli analizowanych instytucji jest postulat dbania o **wynagrodzenia** pracowników, zwłaszcza ich wzrost w kontekście wzrostu cen produktów:

„(...) Głównym obszarem, którym zajmują się związki zawodowe to zarobki, które od jakiegoś czasu są na niezmiennym poziomie. Nie ma żadnych podwyżek dla pracowników. W tym obszarze pojawia się najwięcej problemów w trakcie rozmów z pracodawcą. Pozostałe kwestie nie są nawet poruszane ponieważ uważamy, że dopóki ta kwestia nie zostanie polepszona nie ma sensu działać w pozostałych obszarach. Ciągłe występujemy o wyrównanie płac i spotykamy się z odmową. Sprawą drugorzędą są szkolenia, spotkania, które kiedyś się odbywały(...)”

Śledząc wypowiedzi respondentów możemy dokonać **analizy funkcjonalnej** oraz **analizy strukturalnej** związku zawodowego w zakładzie pracy. Analiza funkcjonalna to spojrzenie respondentów na rolę związku zawodowego z perspektywy funkcji, jaką związek pełni w zakładzie pracy, do czego jest potrzebny. Analiza strukturalna pozwala wskazać strukturę działania związku zawodowego, przedmiotowy obszar zainteresowania związku.

Analiza funkcjonalno-strukturalna pozwala wskazać funkcje związku zawodowego oraz obszary działania (zainteresowanie) związku w obrębie danej funkcji.

Jak wskazują przeprowadzone badania, związki zawodowe w zakładach pracy pełnią wiele funkcji dotyczących różnych obszarów zarówno podmiotowego, jak i przedmiotowego aspektu pracy zawodowej.

Pierwszą z nich jest **funkcja kontrolująca**, która przejawia się w trzech obszarach:

- w obszarze **prawa pracy**: „(...)Związki zawodowe nie pozwalają łamać kodeksu pracy(...)”, „(...)Związek zawodowy jest potrzebny dla pracowników, aby wyegzekwować od pracodawcy prawa dla nich. Przestrzegać regulaminów(...)”, „Wystąpiła sytuacja nieprzyjemna – mobbing - ale osoby winne zostały ukarane za dopuszczenie się takich czynności. W tej sytuacji również związek zawodowy miał swoją rolę.”

- w obszarze **bezpieczeństwa i higieny pracy**: (...) Np. do węzła, gdzie jest temperatura 35 stopni i więcej nie może jeden iść. U nas wprowadzono program dobrowolnych odejść, bo za dużo ludzi jest. Ale co się okazuje. Zrobiliśmy analizy procedur pracy BHP. Mielśmy w tym roku przykład śmiertelny, że do komory wszedł pracownik sam, a nie może. I tu BHP nie ma.(...).

W celu realizacji funkcji kontrolującej w obszarze BHP związki zawodowe powołują społecznych (nie zatrudnionych przez pracodawcę) inspektorów pracy:

„Obecnie dbamy przede wszystkim o sprawy takiej jak BHP, odzież robocza. Często kontaktujemy się z BHP-owcem w sprawach ważnych dla pracowników. Mamy swego inspektora pracy. Związki zawodowe najczęściej wypowiadają się w sprawach warunków pracy.”

- w obszarze **podmiotowości pracownika**. „(...) Związki zawodowe dbają o to, aby pracodawca traktował pracowników w sposób uczciwy. Każdy pracownik chce być traktowany godnie i posiadać komfort psychiczny w trakcie wykonywanej pracy (...).”

„W dzisiejszych czasach najważniejszym zadaniem związków zawodowych jest utrzymanie podmiotowości każdego pracownika. Przedsiębiorstwa są nastawione teraz nie-samowicie na zysk. W momencie kiedy dąży się do zysku z dochodów człowiek staje się traktowany przedmiotowo, nie podmiotowo.”

Związki zawodowe wskazują również na swoją **funkcję reprezentacyjną** – reprezentują interesy pracowników w zakładzie pracy: „Reprezentowanie interesów pracowników przed pracodawcami. Na przykład: wysokość płac, godne traktowanie pracowników przez pracodawców.”, „W momencie pojawienia się konfliktu między nimi a pracodawcą to stajemy w ich obronie, jesteśmy ich przedstawicielami w rozmowach.” „(...) Łatwiej jest przedstawić zbiorowy problem dla pracodawcy, niż jakby każdy miał indywidualnie przedstawiać swoje sprawy dla przełożonego. Związek zawodowy wypowiada się w interesie większej ilości osób. Kierowcy zgłaszają się do nas z problemami, a my w ich imieniu przedstawiamy je dla pracodawcy, pomagamy ustalić i zmienić między innymi regulaminy (...)

Kolejną funkcją pełnioną przez związki zawodowe w zakładach pracy jest **funkcja doradcza**, która jest widoczna w pięciu obszarach:

- w obszarze **zakładowego funduszu świadczeń socjalnych** – podziału środków: „*Sprawy socjalne, które wyjaśnia związek z pracodawcą. (...) Uczestniczymy w podziale pieniędzy i uważam, że jest on sprawiedliwy.*”

- w obszarze **systemu wynagrodzeń**: „*(...) Zabieramy również głos przy propozycjach podwyżek wynagrodzeń. Ostateczna decyzja należy do kierownika, ale dla jego korzyści powinien zasięgać opinii związku zawodowego w tych kwestiach (...)*”

- w obszarze **organizacji pracy** w zakładzie: „*(...) Związek również kieruje sugestie w sprawie organizacji pracy do kierownictwa (...), (...) Dyrektor ma pomysł i prosi, abyśmy się przyjrzeni temu. Ale też nie ukrywamy, że najlepiej by było, jakbyśmy powiedzieli, że każdy pomysł jest super. I nie zawsze udaje się powiedzieć, że jest gdzieś tutaj zagrożenie(...)*”

- w obszarze **problemów finansowych pracowników** (głównie pracowników należących do związków zawodowych): „*Pilnujemy spraw socjalnych. W momencie gdy pracownik jest w trudnej sytuacji rodzinnej, zdrowotnej, my staramy się o pomoc dla niego z funduszu pracowniczego.*”

- w obszarze **problemów osobistych pracowników** (głównie pracowników należących do związków zawodowych) „*(...) Zajmuje się podstawowymi codziennymi sprawami. Ktoś potrzebuje się wyplakać w rękaw, załatwienie pożyczki, codzienne życiowe sprawy(...).*”

Związki zawodowe pełnią także **funkcję informacyjną**:

- w stosunku do pracowników odnośnie planów i decyzji pracodawcy: „*Udzielamy informacji w naszej gazecie, publikujemy ogłoszenia... Drogą e-mailową także przekazujemy wszelkie informacje.*”

- w stosunku do pracodawcy odnośnie postulatów pracowników: „*Mądry szef dzięki związkom ma dobrą komunikację, ma przychylność związkowców i może inaczej wprowadzać zmiany.*”

Ponadto związki zawodowe odgrywają w zakładzie pracy szeroko pojętą **funkcję integracyjną**. Realizowana jest ona zarówno poprzez dosłownie rozumianą integrację, jako wykazywanie inicjatywy organizacji spotkań spajających różne środowiska, umożliwiającą wymianę poglądów:

„*Organizujemy spotkania pracowników przy okazjach różnych z szefostwem, żeby porozmawiać jak ludzie zwykli między sobą*”,

ale także jako integracja wokół wspólnych wartości:

„*Przypominają mi się czasy głębokiej komuny, kiedy ja chodziłam do szkoły, kiedy zabroniona była historia i tylko jeden pan, który wykładał historię, mówił nam szczerą prawdę*”

o wywózkach na Sybir, o tym że była Armia Krajowa, co z nami Rosjanie zrobili. Ja o tym wiedziałam, bo byłam w domu politycznie wychowana, u mnie się słuchało Wolnej Europy (...) Gdzie są wartości? Ja te wartości mam głęboko w sercu i ja próbuje rozmawiać, żeby pracownik miał ten ubiór, bo idzie w kanalizację, żeby miał odpowiednie zabezpieczenia.”

Kolejną funkcją związków zawodowych, w opinii respondentów poddanych badaniu, jest **funkcja obronna**, która jest realizowana w poniższych obszarach:

- w obszarze **obrony miejsc pracy**: „Gdyby nie związek zawodowy i praca ludzi dobrej woli, to mój zakład już dawno by się rozsypał. Rolą związku było to, żeby walczyć o ludzi i o pracę. Udało nam się to. Przetrwaliśmy. W ostatnich latach było tak ciężko, że musieliśmy zmniejszyć nasze zarobki, żeby przetrwać. Zmniejszyliśmy nasze zarobki o połowę, żeby przeżyć kryzys. Teraz sprzedaż się zwiększa i zyski też się zwiększają.”

„Negocjowaliśmy i dyskutowaliśmy nad tym, żeby zakład przetrwał w trudnych warunkach. W tych trudnych czasach priorytetem związku zawodowego było chronienie miejsc pracy. Zarzucano nam, że pozwalamy pracodawcy na zbyt wiele, ale nam chodziło o to, żeby przetrwać i później móc godnie pracować, mieć możliwość pracy.”

- w obszarze **obrony pracowników**: „U nas była taka sytuacja, że ludziom bardzo powinęła się noga, a potem związek stanął w ich obronie, załatwił wszystko, napisał pisma i dobrze się stało bo to poszło później w eter.”,

(...) raz po alkoholu byli pracownicy, nie wszyscy związkowcy, no i pojechali do pracy. W tej sytuacji obroniliśmy wszystkich i zyskaliśmy 10 nowych członków. (...) To byli dobrzy pracownicy, bo to nie jest tak, że my bronimy wszystkich. To było przemyślane czy można, czy nie można bronić. Obroniliśmy ich bo byli wartościowymi ludźmi, byli nam bardzo wdzięczni.”

Związki zawodowe pełnią też **funkcję utylitarną**. Podkreśla ona użyteczność związku zawodowego w kontekście skuteczności jego działań: „(...) I nawet jak pracodawca nie słucha, nie ma dialogu, to ma świadomość, że jest nad nim sąd i ma z tyłu głowy, że zawsze ktoś patrzy mu na ręce. Może to nie jest miłe ale skuteczne.”

„A (...) to dobry związek, co potrafi załatwiać sprawy.”

Podobnie rolę związków zawodowych w zakładach pracy postrzegają również pracownicy nie należący do związków zawodowych. Wskazując zazwyczaj na brak wiedzy z zakresu faktycznego działania związku zawodowego w zakładzie pracy, formułują postulaty, czym związek zawodowy w zakładzie pracy wg. nich powinien się zajmować.

„(...) Związek powinien walczyć nie tylko o człowieka, który jest w związku. Bo czasem komisja stwierdza, że jak ktoś nie jest w związku to nie warto się tym zajmować. Jest

ważną sprawą aby obojętnie jaki pracownik, czy jest on w związku czy nie, kiedy mu się potknie noga, aby związek stanął w jego obronie. Myślę, że jak związek staje w obronie człowieka to bardzo to podnosi rangę związku (...)"

Zarówno po stronie związków zawodowych jak i po stronie pracodawców możemy odnaleźć postawę, którą moglibyśmy nazwać **legalistyczną**. Dostyc powszechną, choć nie wyłączną, jest opinia o działalności związków zawodowych tylko w zakresie wyznaczonym prawem (ustawą o związkach zawodowych):

„(...) Pracodawca jest tylko zobowiązany względem ustawy. To co ustawa mówi to musi on konsultować, bo żeby nie ustawa, to by się nawet nie pokusił o dialog pozorny czy niepozorny.

- Związek nie jest po to, żeby szukać obszarów poza ustawą. Bo jeśli związek za dużo będzie się wtrącał to pracodawca może zarzucić, że związek nie koncentruje się na tym co do niego należy, a sugeruje za dużo poza zdefiniowanymi obszarami.”

„... Istnieje artykuł prawny, który mówi, że organy rządowe powinny zasięgać opinii związków zawodowych w sprawach, które dotyczą związków. Związki zawodowe mogą wypowiadać się w sprawach projektów aktów prawa stanowionego ...”

„Myślę, że zadania związku zawodowego są określone w ustawie o związkach zawodowych”

Mnogość funkcji i obszarów działania związków zawodowych, zebranych w opiniach związkowców, uzasadnia, a wręcz wskazuje na konieczność ich istnienia w zakładzie pracy: *„Związki zawodowe są wpisane w rzeczywistość gospodarczą. Tam gdzie są ludzie pracujący tam są związki zawodowe. Związki zawodowe są częścią wolnej gospodarki i liberalizmu. Tam gdzie nie ma wolnego rynku, tam nie ma wolnych związków zawodowych, doświadczyliśmy tego w poprzednim systemie. Związki zawodowe rozmawiają z pracodawcą o roli przedsiębiorcy, ale także kształtują zakładowe prawo pracy.”*

O ile tą konieczność dostrzegają pracownicy należący do związków zawodowych, to pracodawcy z łatwością mogą wyobrazić sobie rzeczywistość gospodarczą i efektywne funkcjonowanie zakładu pracy bez udziału związków zawodowych:

„W firmie, którą reprezentuję, nie ma związków zawodowych. I nie widzę potrzeby, aby były. W gospodarce rynkowej, gdzie praca jest wartością, jak wszystko inne, to ja muszę dbać o wszystko to, o co dbają związki zawodowe. Jeśli mój wysoko wykwalifikowany pracownik stwierdzi, że ma za niskie wynagrodzenie lub warunki jego pracy są złe, bo nie spodoba mu się łazienka, to będzie chciał odejść. A ja chcąc go zatrzymać u siebie, zgodzę się na wyższe wynagrodzenie. Bo jego praca ma wartość.”

Dlatego też, jeśli nawet pracodawcy widzą rolę związków zawodowych w zakładzie pracy, to głównie informacyjną *„...mogliby przekazywać informacje dla załogi o decyzjach*

i planach...”, doradcą w obszarze problemów osobistych i finansowych pracowników oraz integracyjną „...Związki zawodowe powinny się bardziej zająć integracją między pracownikami, takimi relacjami lepszymi”. Jeśli już związek zawodowy ma pełnić funkcję doradcą w zakresie organizacji pracy, BHP, finansów czy planowania strategicznego w zakładzie pracy, to równocześnie, w zgodnej opinii większości pracodawców, powinien partycypować w odpowiedzialności za rezultaty działalności przedsiębiorstwa: „... jeśli chcą się wtrącać w zarządzanie firmy, to niech przyjmą równo odpowiedzialność za jej wyniki, a nie tylko wysuwają żądania z sufitu bez uzasadnienia ekonomicznego”

W wypowiedziach przedstawicieli związków zawodowych pojawia się, a w wypowiedziach pracodawców jest często spotykany pogląd, że związki zawodowe powinny być organizacjami pozazakładowymi, nie powinny funkcjonować w ramach komisji zakładowych:

„(...) Ja wiem, że związek jest tylko w zakładzie pracy. Kiedyś rozmawialiśmy o tym, żeby związki były poza zakładem pracy, może wtedy do związków należałoby więcej osób, prawda? Tak jak jest na zachodzie, że związek nie jest w zakładzie pracy, ale obok zakładu (...)”

Pracodawcy wskazując na takie rozwiązania chcieliby przede wszystkim wyeliminować etatowych pracowników związku zatrudnionych w zakładzie pracy i zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy na rzecz pracodawcy:

„Przecież obecna sytuacja jest chora, że ja muszę płacić za pracownika, związkowca, który nie pracuje, nic nie robi, tylko chodzi po ludziach i maści. To dla mnie żadna korzyść a często strata, a muszę na niego płacić.”

Dlatego też, w wypowiedziach przedstawicieli biznesu, pojawia się pomysł ubranżowienia związków – polegający na zrzeszeniu się pracowników danej branży, a nie pojedynczego zakładu pracy, i negocjowaniu warunków pracy, płacy i innych istotnych z punktu widzenia pracowników elementów w ramach określonej branży.

3.3.2 Rola związku zawodowego w społeczeństwie i gospodarce regionu i kraju

Respondenci rzadko reprezentują pogląd, że związek zawodowy powinien się skupić wyłącznie na kwestiach warunków pracy w zakładzie pracy, w którym funkcjonuje.

„Uważam, że związki zawodowe powinny działać głównie w obszarach pracowniczych w zakładach pracy, to jest najważniejsza kwestia”

Większość uczestników badania przyznawała, że aby skutecznie bronić interesów osób pracujących związki zawodowe musi podjąć działania w skali regionu i kraju:

„Związki zawodowe są potrzebne w regionie oraz w całym kraju, zwłaszcza na szczeblu krajowym. W przedsiębiorstwie mamy wpływ na nasz system wynagrodzeń i relacji z pracodawcą, ale główne regulaminy pracy, w których pracujemy są ustalane na wyższych szczeblach rządowych. Przykładowo płaca minimalna jest ustalana na szczeblu centralnym, w poszczególnych zawodach. Związki negocjują z rządem ramowo uregulowania a one później obowiązują w poszczególnych branżach. Moim zdaniem działania związków powinny iść właśnie w tym kierunku, powinny działać na szczeblu krajowym. Lokalnie nie mamy takiej siły przebicia żeby wyjść na zewnątrz z naszymi problemami.”

Dokonując analizy funkcjonalno-strukturalnej podobnie możemy także wskazać na funkcje związków zawodowych oraz główne obszary ich działań poza zakładem pracy.

Z przeprowadzonych wywiadów wnioskować można, że **funkcja reprezentacyjna** urasta do rangi najważniejszej dla związków zawodowych poza zakładem pracy. Związki reprezentują interesy nie tylko pracowników, ale również całego społeczeństwa: *„Przynależność do związku stanowi swego rodzaju obowiązek reprezentowania społeczeństwa, nie tylko pracowników, w kwestiach społecznych, gospodarczych. Związkowcy powinny załatwiać różne sprawy dla ludzi, których reprezentują, na przykład: ceny transportu miejskiego, kwestię wydłużenia wieku emerytalnego.”*

Z jednej strony związek zawodowy reprezentuje interesy pracowników i całych grup zawodowych i społecznych, z drugiej zaś jest chętnie widziany przez związkowców jako ciało **doradcze i opiniotwórcze** zwłaszcza w zakresie **stanowienia prawa miejscowego**:

„Są kwestie, które marszałek lub inne organy samorządowe muszą przedyskutować ze związkami zawodowymi. Przykładową sytuacją były konflikty w PKS-ie.”

„Podejmowanie opinii dotyczących stanowienia prawa lokalnego, czyli w sferze całego miasta.”

„Związki zawodowe powinny wypowiadać się w kwestiach związanych z życiem społecznym pracowników, np. koszty przejazdów komunikacją miejską.”

W skali kraju są to obszary związane z **oświatą, służbą zdrowia, systemem emerytalnym**:

„Reforma emerytalna jest źle przygotowana. W takim zapisie ona krzywdzi ludzi, którzy pracują i będą jeszcze pracować dłużej, chociaż nie będą dali rady. To nawet nie można nazwać reformą tylko jakimś chorym łataniem dziury budżetowej. Emerytury to teraz najważniejsza kwestia.”

Podkreślana jest również rola związków zawodowych w obszarze kształtowania **warunków pracy**, zwłaszcza sposobu **zatrudniania pracowników młodych**:

„Przyczyną tego, że nowo zatrudnieni pracownicy nie zapisują się do związków zawodowych może być to, że są zatrudniani na umowach śmieciowych. Obawiam się, że wkrótce umowy o pracę będą rzadkością. To jest ogromny problem, którym związki zawodowe powinny się teraz zająć. Rolą związku zawodowego w społeczeństwie powinno być właśnie zajmowanie się problemem umów śmieciowych.”

Pojawia się też postulat rozszerzenia działalności związku zawodowego na inne obszary życia społecznego: np. **kulturę, kreowanie systemu wartości:**

„Są oczywiście takie działalności jak kościół, organizacje pozarządowe, natomiast taka działalność bezpośrednia, która idzie za człowiekiem, pracownikiem jest bardzo potrzebna, bo człowiek funkcjonuje w swoim zakładzie pracy, ale również funkcjonuje w swoim środowisku lokalnym, całego Podlasia. Związki zawodowe mają tutaj rolę niesamowitą. W sferze kultury, kreowanie pewnych działań kulturowych, historycznych.”

„związki zawodowe powinny nagłaśniać problem zawodów, gdzie nie jest możliwe przedłużenie wieku emerytalnego”

Choć są też stanowiska odmienne, które mówią, że związek zawodowy powinien skupić się na reprezentowaniu interesów pracowników i działać jedynie w tym obszarze:

„Uważam, że związki zawodowe powinny się skupić na poprawie interesu ludzi pracujących, bo jak będą zajmować się wszystkim to nic z tego nie wyjdzie. Powinni koncentrować się na swojej dziedzinie – interesów pracowniczych.”

Respondenci wyrażali również opinie, że oddziaływanie związku zawodowego na sferę pozapracowniczą jest coraz słabsze. Niektórzy próbują poszukiwać przyczyn takiego zjawiska:

„Niejednokrotnie, (...) słyszę takie głosy: „to nie jest nasz ruch”. To jest młodzież, która się urodziła po roku 1989 i oni chcą mieć coś swojego. Ja patrzyłam na bunt przeciwko ACTA, to co oni robili, ich zjednoczenie, nastąpiło to dlatego, że to było „ich”. Tak samo my tworząc Solidarność – to było nasze. Teraz żeby do młodego człowiek dotrzeć i żeby wprowadzić go w ten ruch, trzeba im dać to pole żeby oni mogli tu u nas też mieć tą możliwość dialogu, a my im póki co narzucamy. Trzeba im dać jakąś płaszczyznę do działania (...)”

Oczywiście, zinstytucjonalizowaną płaszczyzną działania związku i realizacji wszystkich wymienionych wyżej postulatów są w opinii związkowców i organizacji pracodawców **komisje dialogu społecznego – regionalne i ogólnopolskie.**

„Związki zawodowe na szczeblu regionalnym prowadzą dialog z przedstawicielami administracji rządowej i pozarządowej oraz organizacjami pracodawców. Duża rola związków zawodowych jest w komisjach dialogu społecznego na poziomie regionalnym.”

„W sferze województwa, na przykład Wojewódzka Komisja Dialogu Społecznego mogłaby realnie oddziaływać opiniując akty prawne, uchwały (komunikacja miejska, opieka społeczna).”

Co ciekawe, pracodawcy większą rolę związków zawodowych widzą właśnie w obszarze polityki regionalnej. Dopuszczają możliwość konsultowania i opiniowania przez związki zawodowe stanowione prawa miejscowego oraz ustaw sejmowych:

„Związki zawodowe dysponujące swoim doświadczeniem mogłyby załatwić wiele spraw na szczeblu regionalnym. Sprawy, którymi związki zawodowe mogłyby się zająć w skali kraju powinny wychodzić poza sprawy pracownicze. Wszelkie inicjatywy społeczne. Związek powinien mieć też możliwość decydowania, mieć wpływ na ustawy. Instytucje rządowe i administracyjne powinny zasięgać opinii związków zawodowych.”

3.3.3 Rola pracodawców i organizacji pracodawców w społeczeństwie i gospodarce

O ile związki zawodowe są postrzegane przez partnerów dialogu społecznego z perspektywy przede wszystkim funkcji społecznych zarówno w zakładzie pracy jak i w szerszych kręgach społecznych, to pracodawcy przez tych samych partnerów dialogu społecznego są postrzegani przez pryzmat **funkcji ekonomicznej**:

„Pracodawca dba o zysk, rzadko się zdarza, że pracodawca również patrzy na pracowników.”

„W firmach prywatnych szef ma typowe kłapki ekonomiczne. U niego musi być zysk nie ważne po jakich kosztach. A w budżetówce szef ma kłapki polityczne i robi to co mu każe jego szef.”

„Przedsiębiorstwo jest elementem gry rynkowej. Rola przed jaką stoi każdy zarządzający przedsiębiorstwem to takie zarządzanie nim, aby przynosiło zysk właścicielom, bo z tego jest rozliczany. Każdy pracownik jest kosztem, który jeśli nie jest efektywny i wydajny to pomniejsza zysk”

Część związkowców zauważa, że przedsiębiorcy **tworzą miejsca pracy**, stanowią grupę przyczyniającą się do generowania **wzrostu gospodarczego**: *„Oni dają pracę, nakręcają gospodarkę”, „Pracodawca daje miejsca pracy, możliwość zarobku dla ludzi. Napędza gospodarkę”.*

Niektórzy związkowcy próbują przypisać pracodawcom także **funkcję społeczną**: *„Wydaje się, że jeśli ciągle w Polsce jest wzrost PKB, że jeśli Polska jest zieloną wyspą, to przedsiębiorcy powinni w bardziej sprawiedliwy sposób dzielić się zyskami z pracownikami. Wydaje mi się, że teraz, kiedy jest dobrze, to te zyski są pochłaniane*

przez przedsiębiorstwa zarówno prywatne jak i państwowe. Chociaż generalnie to nie jest u wszystkich tak samo. Znam firmę niezależną z Warszawy, gdzie pracownicy nie chcieli z niej odchodzić i tam było to trochę inaczej zorganizowane.”

Organizacje pracodawców są z kolei postrzegane jako instytucje reprezentujące **interesy pracodawców** na forum regionalnym i ogólnopolskim. Sami pracodawcy widzą w nich raczej instrument **doradczy i opiniotwórczy** niż rzeczywiście mający wpływ na decyzje samorządu lub rządu w obszarze gospodarczym.

„Z naszych kilkunastoletnich doświadczeń mogę stwierdzić, że opinie i sugestie organizacji pozarządowych nie są brane pod uwagę. Jesteśmy stale proszeni o konsultacje przygotowywanych aktów prawnych, czy to ustaw, czy uchwał czy rozporządzeń. I mamy taką zasadę, że na każde zaproszenie do konsultacji odpowiadamy i wysyłamy pismo ze swoimi propozycjami. Mogę stwierdzić, że przez te kilkanaście lat nie znalazłem w żadnej ustawie czy rozporządzeniu jakichkolwiek naszych sugestii, opinii organizacji zajmujących się tworzeniem warunków do rozwoju przedsiębiorczości”

Część przedsiębiorców nie widzi sensu w działaniu tego typu organizacji:

„Jestem indywidualistą i nie wiem, po co są takie organizacje. Zajmuję się robieniem biznesu, sam go prowadzę i kształtuję warunki jego prowadzenia. Nie widzę żadnego skutku dla gospodarki działania tych organizacji.”

Z kolei w opiniach niektórych związkowców organizacje pracodawców są instytucjami szkodliwymi (podobnie jak związki zawodowe w opinii części pracodawców) dla gospodarki, antagonistycznie nastawionymi do ludzi i społeczeństwa, a zwłaszcza związków zawodowych:

„Związki pracodawców działają przeciwko nam – pracownikom. To nie są związki, które robią dobrze dla pracowników. One są tworzone po to by dbać o interesy pracodawców. Na szczeblu krajowym nie widać ich pozytywnego wpływu na gospodarkę, przykładem może być tu mała liczba firm wytwarzających. Gospodarka opiera się na usługach i obserwujemy ciągły wzrost cen, a związki nie mówią o tym.(...) Dla związków pracodawców i rządu zależy na tym by zlikwidować związki zawodowe. Jeśli to się stanie, wtedy pracodawcy nie będą szanować pracowników, a będą działać tylko na swoją korzyść.”

„Przede wszystkim dla ochrony swoich praw, na pewno nie pracowników. Tak jak związki zawodowe zrzeszają się, by bronić praw pracowników, tak samo oni bronią siebie. Nie wierzę, że jest to dla pracownika. Nie słyszałam, żeby oni coś dobrego zrobili. Pomimo tego, że będąc na spotkaniu takich organizacji słyszałam od nich jak oni dbają o klientów, o pracowników, to mimo to nie wierzę, że istnieje taka ochrona pracownika i że jest ona dla nich ważna. Uważam, że powstają one do bronięcia pracodawców przed

pracownikami. Moim zdaniem pracodawca boi się pracownika. Na pewno jest część pracodawców, którzy spełniają podstawowe standardy ale wydaje mi się, że jest to niewielki procent (około 20%)."

Natomiast same organizacje pracodawców definiują swoje obszary zainteresowania głównie w czynnym uczestnictwie w **tworzeniu warunków formalno-prawnych do rozwoju przedsiębiorczości** i łatwiejszego gospodarowania. Często jest więc wymieniana funkcja doradcza w **obszarze legislacyjnym**. Chodzi tu zarówno o akty prawne bezpośrednio odnoszące się do prowadzenia biznesu, jak i regulujące środowisko zewnętrzne biznesu (np. prawo oświatowe, ochrona środowiska).

„Na zewnątrz działamy głównie biorąc udział w konsultowaniu stanowionego prawa i tak reprezentujemy przedsiębiorców, a do środka robimy promocję przedsiębiorczości, szkolenia.”

3.3.4 Bariery efektywnego dialogu społecznego

Dialog społeczny jest definiowany przez strony tego dialogu podobnie. W podawanych przez respondentów definicjach pojawiają się podmioty dialogu: 1. Przedstawiciele pracowników/Związki zawodowe/Społeczeństwo; 2 Pracodawcy/Organizacje pracodawców; 3 Rząd/Administracja rządowa/Przedstawiciel rządu w terenie/Administracja samorządowa.

W definicjach tych jest również ujęty aspekt relacyjny dialogu:

„Jest to bardzo ważna rzecz w relacjach międzyludzkich. Jeśli jest dialog to dochodzimy do jakiegoś konsensusu. Bez dialogu nic byśmy nie osiągnęli. Jest to swego rodzaju funkcjonalność. W moim zakładzie pracy były kłótnie, ale dzięki rozmowom doszliśmy do normalności.”

„Uczciwa rozmowa i przyjmowanie argumentów drugiej strony, argumentów które są rzetelne.”

Trzeci z elementów pojawiający się w trakcie definiowania dialogu społecznego to aspekt jego skuteczności jako działania celowego ukierunkowanego na osiągnięcie zakładanych rezultatów:

„Dialog jest wtedy, kiedy wychodzę z rozmowy, na której domagałam się podwyżki 200zł, a dostaję 50 zł i jestem szczęśliwa.”

W przypadku określania skuteczności dialogu przez strony partnerów dialogu społecznego pojawia się zarzut braku dialogu, dialogu pozornego lub nieefektywnego dialogu. *„Sprawa szkół. Mieliśmy pozorowane dialogi z minister Hall. Wyglądało to tak, że jest*

spęd ludzi na salę, wypowiedziane jest to co ma być zrobione. I były nawet takie sytuacje, że odbierano ludziom głos. Tym którzy chcieli dać kontrpropozycję. A w ostatnim dialogu pozwolono rzeczywiście wypowiedzieć się odnośnie tego, że dana szkoła nie powinna być likwidowana i dano argumenty. I na argumenty nauczycieli tej szkoły nie potrafili dać kontrargumentów(...). I taki jest dialog. Smutna sprawa.”

„Dialog z rządem wygląda w ten sposób, że on nie chce rozmawiać i słuchać naszych argumentów. Jest zarozumiały i myśli, że jest najmądrzejszy, że wszystko wie. Dziwne to, tym bardziej, że to jest rząd, który miał współpracować ze środowiskiem biznesu, sprzyjać przedsiębiorczości. Ale wygląda na to, że chyba tylko tego biznesu przez duże B.”

Ze względu na źródło nieefektywnej współpracy pomiędzy partnerami dialogu społecznego możemy wyróżnić **bariery interpersonalne i bariery instytucjonalne**.

Bariery interpersonalne wynikają z czynników ludzkich, są związane z charakterystykami psychologicznymi konkretnych osób prowadzących dialog społeczny w zakładzie pracy lub na forach wojewódzkich komisji.

Jedną z najczęściej wymienianych barier efektywnego dialogu, którą można zaliczyć do barier interpersonalnych jest **nastawienie** partnerów dialogu do siebie nawzajem oraz do samej instytucji i idei dialogu. Na niechęci wyrażanej werbalnie lub poprzez postawę unikania kontaktu z partnerem dialogu nie jest możliwe zbudowanie satysfakcjonującej obie strony relacji międzyludzkiej, co wydaje się być koniecznym warunkiem prowadzenia dialogu:

„Obecny zarząd jest już kilka ładnych lat, znamy się, staramy się zawsze z uśmiechem na twarzy rozmawiać. Wypracowaliśmy wspólnie dobry model rozmawiania. Wiem z doświadczenia, że jak ktoś zachodzi do zarządu i tupie nogą, to tym sposobem dużo nie osiągnie. Więcej się osiągnie rzeczową, spokojną rozmową. Ważne są rzeczowe argumenty. Żadna ze stron nie lubi gdy ktoś jest tak bardzo roszczeniowo nastawiony. Trzeba zrozumieć, że zarząd również jest w jakiś sposób ograniczony. Stosując metody negocjacji zawsze można osiągnąć porozumienie. Nastawienie jest główną barierą, która wpływa na jakość rozmów i niemożliwość osiągnięcia pewnych celów.”

W nastawieniu do partnerów dialogu społecznego ważną rolę, jak wskazują respondenci, odgrywa samo **uznanie prawa partnera dialogu** do jego podjęcia i prowadzenia przez drugą stronę tegoż dialogu.

„Rząd ignoruje nas zupełnie. Rząd nie chce z nami rozmawiać. Nie mam pojęcia co jest tego przyczyną. W obecnej sytuacji nie ma żadnego dialogu między rządem a resztą społeczeństwa. (...) Oni nie chcą z nami rozmawiać ponieważ uważają, że my nie jesteśmy dla nich pełnoprawnymi partnerami.”

Innym, ciekawym aspektem problemów i nieporozumień we wzajemnej komunikacji partnerów dialogu społecznego związanym z barierą interpersonalną i nastawieniem jest świadome lub nieświadome **przypisywanie intencji**, często **nieprawdziwych i złych**, drugiej stronie dialogu:

„Nie twierdzę, że mam rację, ale być może władze rządząc nie mają czystych intencji wobec społeczeństwa”,

„Intencją związków zawodowych jest wprowadzenie chaosu do firmy...”

Ważnym, wymienianym przez uczestników badania elementem nastawienia partnerów dialogu jest wzajemny szacunek, a barierą, która utrudnia możliwość podjęcia dialogu – **brak szacunku**:

„Uważam, że tu jeszcze brakuje jednego słowa – szacunek. Jeśli my zasiadamy do stołu i szanujemy siebie i siebie nawzajem to się zawsze dogadamy, zawsze powstanie jakiś kompromis. My jak coś chcemy, o czymś porozmawiać to się przygotowujemy. Jeśli oni uważają nas za oszołomów, którzy tylko żądają i nic nie patrzą. Oni przychodzą na spotkania nie przygotowani, oni (zarząd) nie szanują ludzi.”

Innym elementem nastawienia utrudniającym dialog jest **postawa roszczeniowa**, z którą, w opinii pracodawców, związki zawodowe podchodzą do dialogu:

„Żądają, tylko żądają. Nie obchodzi ich, czy mamy pieniądze, czy jest zysk, czy jest z czego wypłacić te podwyżki. Bo się należy, bo inni, w innych firmach dostają wyrównania do inflacji”.

Do takiego nastawienia do rozmów z pracodawcą przyznają się też niektórzy związkowcy:

„My jako związek żądamy na przykład podwyżki 1000 zł ...”

Większość jednak widzi zagrożenie dla efektywnego dialogu w postawie roszczeniowej któregokolwiek z partnerów dialogu. Wskazując na element empatii, wczucia się w rolę swego rozmówcy, jego położenie, określają równocześnie czynniki interpersonalne ułatwiające prowadzenie dialogu:

„Żadna ze stron nie lubi gdy ktoś jest tak bardzo roszczeniowo nastawiony. Trzeba zrozumieć, że zarząd również jest w jakiś sposób ograniczony.”

„Podstawową rzeczą, żeby zrozumieć swoje racje, jak one się mają do danego zagadnienia w zakładzie pracy, trzeba poznać też opinię innych osób. Między innymi opinię innych osób na temat naszego stanowiska. Myślę, że dialog to chęć pozyskania konsensusu. Trzeba poznać opinię wszystkich osób i żeby ten interes wszystkich osób był zachowany, musimy rozmawiać. Każdy musi troszeczkę ustąpić ze swojego stanowiska, żeby podjąć dalsze działania, które są dobre dla wszystkich.”

Barierą interpersonalną jest też, zwłaszcza w relacjach pracodawców, status społeczno-zawodowy partnera dialogu. **Wykształcenie** związkowców jest takim, często podkreślanym, elementem, który utrudnia rozmowy:

„Z kim ja mam rozmawiać? Przewodniczący związku zawodowego w mojej firmie jest po zawodówce. Nie żebym coś miał do wykształcenia osób po zawodówce, bo sam mam wykształcenie zawodowe, ale chodzi o poziom, który sobą reprezentują. Jak ja mam z nim rozmawiać o kondycji finansowej i tłumaczyć koszty jak on tego nie rozumie?”

„Chciałabym ażeby dialog polegał na tym, że pracodawca traktuje mnie, działacza, członka związku, jako równorzędnego partnera mimo często różnic w wykształceniu. Chciałabym żeby przełożony uwzględnił podczas rozmowy moją wiedzę, doświadczenie (...) Ja jestem ekonomistką z 25-letnim stażem pracy.”

Można postawić hipotezę, że to nie poziom wykształcenia partnerów dialogu jest głównym problemem w porozumiewaniu się, ale sposób jego spostrzegania i nadawanie mu szczególnego znaczenia przez partnerów dialogu. Wydaje się, że asymetria stosunków wynikająca z różnicy wykształcenia jest argumentem szczególnie chętnie podnoszonym i często wykorzystywanym dla wskazania fiaska komunikacji ze związkami zawodowymi przez pracodawców.

„Dlaczego ja mam rozmawiać z moim spawaczem? Niech związki zawodowe wynajmą firmę konsultingową, która będzie reprezentowała ich interesy i będzie występowała w ich imieniu, a ja będę rozmawiał z ludźmi wykształconymi ekonomicznie, znającymi realia prowadzenia biznesu.”

Okazuje się, że **nieufność** co do uczciwości intencji i zamiarów partnerów dialogu jest tak duża, że w sytuacji konieczności rozwiązania znaczącego problemu obie strony (pracodawcy i związkowcy) wybierają **manipulacje** jako technikę osiągnięcia zamierzonego przez siebie celu.

„I dzisiaj rozmawiamy z szefem na zasadzie manipulacji, kto kogo wykiwa. Bo to jest jedyna szansa. Między innymi te nasze szkolenia, które są: Zarządzanie kryzysem, Zarządzanie sytuacją, Zarządzanie stresem, Mowa ciała – to wszystko pomaga nam w negocjacjach. Ale to wszystko też – kto kogo oszuka.”

„My zaszantażowaliśmy dyrektorów i powiedzieliśmy przykładowo, że chcemy rozmawiać odnośnie płac. Musimy się więc spotkać i ze względu na to, że ludzie w pewnym momencie mogą taczki postawić (do czego ja namawiam) on się ostatecznie zgadza. Bardzo nieładnie.”

„Ja ze swoimi związkowcami nie rozmawiam na takim poziomie. Zwalniam, oni kierują sprawą do sądu pracy. Żadnej jeszcze nie przegrałem.”

„Taka pojawia mi się refleksja, że zawsze z nami szefowie rozmawiają nieuczciwie, niemerytorycznie. A czy my musimy zawsze merytorycznie? Czy nie możemy dostosować się do ich poziomu aby skutecznie coś załatwić? Odnosnie szkoły, czy wygraliśmy w sposób merytoryczny, czy wygraliśmy ponieważ była presja społeczeństwa? Ludzie za nami poszli, zbierali podpisy, odbywali spotkania, towarzyszyła nam telewizja...”

Poza nastawieniem do partnera dialogu społecznego istotną barierą utrudniającą rozmowy jest brak lub **niedostateczny poziom umiejętności komunikacyjnych**, negocjacyjnych partnerów dialogu:

„Nasze spotkanie (...), było w mojej opinii przerażające, zupełnie inne niż dotychczas. Nie było żadnych emocji, była cisza. Wierzcie mi, że ta grobowa cisza panująca na sali wyprowadziła (...) z równowagi. Pierwszy raz mi się przydarzyło być na takim spotkaniu związkowym. Wszyscy mamy zwykle dużo do powiedzenia, a to było dla nich nie miłe, to była taka zapała.”

Brak przygotowania merytorycznego do prowadzenia rozmów w obszarach problemowych lub też prowadzenie negocjacji z pominięciem ich merytorycznego aspektu, wymiany argumentów jest kolejną barierą interpersonalną dialogu społecznego: *„Najlepiej rozmawia się z dyrektorem, który merytorycznie podchodzi do sprawy (...) Bez manipulacji i uprzedzeń osobistych i politycznych. Słucha naszych argumentów i rozmawia.”*

„ (...) zarówno po stronie związków zawodowych jak i pracodawców do dialogu muszą przystępować ludzie przygotowani merytorycznie co sprzyja wypracowaniu konsensusu.”

„Przygotowanie do rozmów liderów związków zawodowych czasem jest taką barierą, ich sposób prowadzenia rozmów.”

„Ale większość dialogów wygląda w ten sposób, że my wyciągamy sprawy merytorycznie, a odpowiada nam się głupotami i frazesami bo się robi i tak to co od dawna było założone.”

Do barier interpersonalnych można też zaliczyć **sympatie i poglądy polityczne** konkretnych osób prowadzących dialog, ich system wartości oraz **wyobrażenia** partnera dialogu społecznego **na temat tych sympatii i wartości** preferowanych przez drugą stronę: *„Ciężko się rozmawia z niektórymi związkami. Z moim związkiem zawodowym łatwo się dogadać, bo nie jest uwikłany w dużą politykę, działa tylko w zakładzie. Z drugim związkiem jest trudniej, bo oni poza sprawami zakładowymi mają swoje jakieś wyobrażenia polityczne i ideologiczne, które chcą tu u mnie robić.”*

„To zależy od tego kto kogo popiera. (...) Jeśli rząd jest bardziej liberalny to idzie w kierunku pracodawców. Polityka rządu nie jest skierowana na ludzi. Pracodawcy mają różne po-

głady polityczne, popierają różnych polityków i partie. To oni zależą w znacznym stopniu od partii rządzących dlatego ich popierają. Kiedy inna partia była u władzy to rozmowy częściej były prowadzone...”

Barierą w dialogu społecznym jest często **strach**. Jest to wewnętrzne, subiektywne poczucie zagrożenia konkretnych osób biorących udział w dialogu społecznym. Może ono być bezpodstawne, wyimaginowane lub wiązać się z rzeczywistą sytuacją zagrożenie ze strony środowiska zewnętrznego. Niezależnie od źródła tych przeżywanych, negatywnych emocji, stanowią one poważną przeszkodę w podjęciu dialogu:

„W ostatnim czasie ludzie zaczęli bać się rozmów z dyrektorem, nie chcą głośno mówić, co ich niepokoi”

„Więc dyrektor trochę się przestraszył, bo wie, że ja chodzę i znam jedną i drugą osobę...”

Barieri instytucjonalne w efektywnym funkcjonowaniu dialogu społecznego mogą mieć uwarunkowanie **zewnętrzne**, nie wynikające z cech partnerów dialogu społecznego lecz z funkcjonowaniem konkretnych instytucji w danym środowisku prawnym, ekonomicznym, społecznym oraz uwarunkowania **wewnętrzne**, wynikające z cech i sposobu funkcjonowania samych instytucji dialogu społecznego.

Problem w efektywnym funkcjonowaniu dialogu społecznego respondenci widzą w samej jego konstrukcji i przyjętym modelu. Wskazują na **nierówne pozycje** partnerów dialogu społecznego. Respondenci są zgodni, że strona rządowa jako strona decyzyjna jest najsilniejszym partnerem dialogu społecznego, posiada największe możliwości jego kształtowania. Zauważają też, że świadoma swojej siły strona rządowa nadużywa pozycji decydenta. Jest to **bariera instytucjonalna zewnętrzna**:

„To są właśnie partnerzy dialogu społecznego: pracownicy, pracodawcy i rząd. Najsilniejszym partnerem jest rząd. Rząd pilnuje pracodawców, bo przykładowo kiedyś pracownicy musieli pracować po 17 godzin, teraz rząd reguluje te kwestie. Czasem zdarza się tak, że ludzie rządzący uważają się za tak idealne jednostki, że nie potrzebują nikogo. To też jest błąd. Trzeba wysłuchać racji wszystkich stron i wtedy nie wykluczone, że poglądy któreś ze stron się odmienią.”

„(...) wydaje mi się, że należy popracować nad tym, aby wyrównać pozycje partnerów tego dialogu. Uważam, że pracodawcy mają zbyt duże obciążenie finansowe, bo koszty pracy są zbyt duże. (...) Wydaje mi się, że dialog między pracodawcami a pracownikami jest lepszy niż z rządem.”

O ile zgoda co do tego, że to rząd posiada najsilniejszą pozycję w trójkącie dialogu społecznego, jest powszechna w opinii respondentów, to już wskazanie partnera o najsłabszej pozycji uzależnione jest od tego, jaką grupę respondentów osoba udzielając

wywiadu reprezentuje. Członkowie związku zawodowego pozycję najłabszego partnera dialogu społecznego przypisują sobie, wskazują, że są nierówno traktowani i mają mniej przywilejów:

„Próbują trochę rozmawiać z pracodawcami, ale związek jest trochę na uboczu. Rząd i organizacje pracodawców w tym partnerskim trójkącie są na lepszej pozycji niż związki zawodowe. Oni między sobą próbują się dogadać a z przedstawicielami związkowców nie chcą się spotykać.”

„Uważam, że organizacje pracodawców są między rządem a związkami zawodowymi w tym dialogu społecznym. Związki odgrywają co raz mniejszą rolę w tym dialogu społecznym.”

Z kolei przedstawiciele pracodawców i organizacji przedsiębiorców wskazują na uprzywilejowaną rolę związków zawodowych w trójkącie dialogu społecznego w stosunku do pracodawców:

„W zależności od opcji politycznej, która jest u władzy, to słuchają bardziej albo OPZZ albo Solidarności, a organizacje pracodawców, biznes się w tym wszystkim nie liczy. Teraz niby jest lepiej, ale teraz z kolei dialogu społecznego nie ma, z tego co słyszałem.”

W wypowiedzi powyższej pojawia się podstawowa i główna **instytucjonalna bariera zewnętrzna** dialogu społecznego – to **brak jego realizacji**, brak posiedzeń komisji dialogu społecznego, komisji trójstronnych, brak konsultacji społecznych przygotowywanych aktów prawnych lub ich pobieżna konsultacja:

„Z założenia miały one funkcjonować, jednak w praktyce, szczególnie na gruncie Polski jest on słabo zbudowany. Sam fakt, że przez pół roku Komisja Trójstronna nie funkcjonowała, daje pewien sygnał. Ja się dziwię, czemu Unia Europejska nie monitoruje co się dzieje w innych krajach..”

Partnerzy dialogu społecznego postrzegają dialog jako nieskuteczny, nie widzą jego efektów. Wskazują na **braki w aktach prawnych** normalizujących dialog społeczny – głównie **brak zobowiązania** do trzymania się ustaleń z wypracowanego w ramach dialogu społecznego stanowiska przez stronę rządową w zakresie ważnych kwestii społecznych:

„Chociażby spotkanie się w Komisji Trójstronnej, gdzie zasiada vice premier Pawlak i są generowane ustalenia. Później przedstawia się je rządowi a rząd mówi: nie, absolutnie nie będziemy tego realizować, bo mamy swoje priorytety i je będziemy realizować. Ten przykład pokazuje to jak ten dialog społeczny funkcjonuje.”

„Obecna partia rządząca sprawiła, że mimo tego, że ten dialog jest prowadzony, nic z niego nie wynika. Trudno tutaj mówić o skuteczności tego dialogu w zakresie w jakim on

powinien być prowadzony. Ma się wrażenie, że jest to strata czasu. Związek Solidarność uważa, że trzeba tą kwestię zmienić. Dialog nie może być tak abstrakcyjny w porównaniu do rzeczywistości. Kreowane są w dialogu opinie, które są przekazywane do mediów, ale nic z tego nie wynika później w prawie, dla społeczeństwa.”

Inne problemy w prowadzeniu dialogu społecznego wynikające z niedoskonałości aktu normatywnego regulującego jego funkcjonowanie to, w opiniach respondentów, **trudności w zdefiniowaniu stron dialogu**, zarówno w odniesieniu do pracodawców:

„Jeśli chodzi o przeszkody w prowadzeniu dialogu to z punktu widzenia związkowca mogę powiedzieć, że trudno zdefiniować drugą stronę tego dialogu. Zastanawiamy się jaki model dialogu przyjąć, jeśli drugą stroną jest organizacja pracodawców (...) Trudność stanowi wybór, która organizacja pracodawców jest reprezentatywna i z którą prowadzić rozmowy. Trudno w tym wypadku zastosować model liczbowy.”

„Duża bariera w dialogu społecznym z pracodawcami polega na tym, że nie ma reguły wyboru reprezentatywności pracodawców”

jak i związków zawodowych:

„Jeśli w przedsiębiorstwie jest więcej związków zawodowych, to warto zastanowić się, który związek ma reprezentować pracowników, żeby nie było zamętu. Nie wiemy czy stosować tu regułę jak w Komisji Trójstronnej. Jestem za tym, żeby tylko te związki, które zrzeszają duży procent pracowników, były reprezentatywne.”

Problemem dialogu społecznego jest również nieostrość zakresu przepisów prawnych, to jakie podmioty i na jakich zasadach obejmuje:

„W dialogu zakładowym trudność stanowią przepisy, ponieważ trzeba się poruszać tylko w obszarze, który regulują. W organizacjach pracodawców obowiązuje reguła, że zapisy w poszczególnych zakładach pracy zrzeszonych w tej organizacji nie mogą być mniej korzystne niż regulują to przepisy całej organizacji pracodawców. Więc dany zakład pracy nie może prowadzić dialogu autonomicznego i zapisać pewne ustalenia, jeśli okaże się, że są one mniej korzystne niż obowiązują w organizacji np. branżowej, do której zakład należy. Nawet jeśli zgadzają się na nie obie strony dialogu.”

Część respondentów wskazuje na uwarunkowania związane z kondycją całego społeczeństwa jako barierę efektywnego funkcjonowania modelu dialogu społecznego. Wskazuje na niechęć całych struktur społecznych do aktywności na poziomie grup społecznych i instytucji, brak zainteresowania społeczeństwa sprawami publicznymi:

„Dodatkowo barierą jest również apatia wśród społeczeństwa, ogólne zniechęcenie. Ludzie nie widzą sensu w jakichkolwiek dodatkowych działaniach, które im się nie opłacają. Dzisiaj ludzie nawet w stosunku do siebie nie wychodzą naprzeciw, wszędzie tak jest.

Teraz jest w tej kwestii o wiele ciężej niż w komunizmie.”

Często wymienianą barierą pochodzącą z zewnątrz są **finanse**. Jest to zarazem główna płaszczyzna sporu na linii pracownicy – pracodawcy – rząd. Bariera ta dotyka odwiecznego problemu redystrybucji dóbr, w tym przypadku dodatkowych, pochodzących z zysku, dotacji lub innego źródła pieniędzy.

„U nas jest niby program motywacyjny ale to prezes o wszystkim decyduje. Nie ma żadnych podstaw a chce rządzić całą kasą na premie motywacyjne. Ja się pytam na jakich zasadach? Nie ma tych zasad. Czyli on razem z kolegami będzie rozdawał.”

„Dzisiaj najtrudniejsze rozmowy prowadzi się na temat pieniędzy. Tam gdzie są rzeczy niedotyczące funduszy, czy obciążenia pracą, tam pracodawcy starają się wychodzić naprzeciw oczekiwaniom pracowników. Jeśli chodzi o rozwiązania ekonomiczne, często te rozmowy są bardzo trudne.”

Konflikt pomiędzy różnymi związkami zawodowymi funkcjonującymi na terenie zakładu pracy oraz w przestrzeni publicznej, brak chęci i możliwości porozumienia pomiędzy nimi jest kolejną zdiagnozowaną **barierą instytucjonalną**, która ma charakter **bariery wewnętrznej**, czyli tkwiącej wewnątrz jednej ze stron dialogu społecznego:

„Są też uruchamiane procesy skłócania związków. Bo to jest skłócanie pracowników, ale są też przemyślane działania, żeby związki zawodowe przeciwko sobie stanęły. I związki zawodowe wchodzi w to. My (...) wystąpiliśmy bardzo szybko a drugi cichutko i pod stołem sobie coś załatwia. I wtedy on jest dobrym związkiem a my złym, co to ma pieniaczy i oszołomów. (...) Napuszczają, bo boją się że jedną siłą staniemy.”

„I taki pracodawca widząc, że te organizacje, jak przykładowo w mojej firmie, niedużej, liczącej 300 osób, są 4 organizacje zakładowe nie bardzo ze sobą współpracujące. Wystarczyło trochę zamieszania i w ciągu 3 miesięcy 3 organizacje się szybko rozwiązały.”

Ale też **konflikt wewnątrz jednego związku zawodowego** jest instytucjonalną barierą wewnętrzną w dialogu społecznym, bo sprawia, że instytucja nie mówi do swego partnera (pracodawcy) jednym głosem, co może rodzić szereg nieporozumień:

„Kiedy mieliśmy około 100 związkowców, dziś jest 70 osób, ludzie odchodzą, czyli między sobą się kłócimy (...). ...skoro się broni jednego członka związku, to powinien być przy tym przewodniczący. A przewodniczący nie przychodzi na takie spotkanie, to dla mnie jest powalające. W takim wypadku jaki jest związek? Jaki jest dialog? Gdzie są wartości?”

„Ale tak na dobrą sprawę, my aby dialog w przyszłości mieć powinniśmy zacząć od siebie, zrobić u siebie porządk. Ile sekcji, struktur jest u nas? Gdy przyszło walczyć o różne sprawy. Wspomnę jeden przykład, były cięte stanowiska odnośnie wcześniejszej emerytury itd. Gdzie sekcje były słabsze tam je odcięto (wcześniejsze emerytury). Gdzie chemia

taka jak: (nazwy chemiczne) nie są szkodliwe, ale pył węglowy, gdzie sekcja górnictwa jest silna, został utrzymany i to jako wiodący. Czy to jest w porządku? Nie. I o to chodzi, że jeśli my tutaj wewnątrz nie mamy tej solidarności to nie będziemy jej mieli na zewnątrz. Bo każdy pracodawca, bez względu na to ile będzie związków siadać po drugiej stronie stołu, z góry jest na pozycji wyższej mając do tego jeszcze instrumenty prawne.”

3.3.5 Współpraca partnerów dialogu społecznego – aktualne obszary oraz dalsze możliwości

Analizę potencjalnych obszarów wzajemnej współpracy partnerów dialogu społecznego zaczniemy od wniosku, że aktualnie jest wiele zakładów pracy, które realizują postulaty dialogu społecznego na poziomie zakładowym, a jego uczestnicy są usatysfakcjonowani jakością prowadzonego dialogu oraz jego rezultatami:

„Wszelkie problemy są wyjaśniane z kierownictwem w dobrej atmosferze. Nigdy nie było kontrowersji w relacjach związek zawodowy i pracodawcy. U nas jest ta współpraca bardzo dobra.”

„ (...) rozmowy odbywają się na różnych płaszczyznach, nawet rodzinnych. Są takie sytuacje, że przychodzi ktoś z załogi i informuje, że komuś jest potrzebne wsparcie, ponieważ sytuacja często jest krytyczna. Nie może być takiej sytuacji, że któraś ze stron ciągle czegoś żąda. Uważam, że musi być współpraca i jeśli właściciel żyje firmą, żyje pracownikami, on jest w stanie wszystkich wysłuchać i zrozumieć.”

„Jest przykład (...) takiego zakładu gdzie nie ma związków, a jest potężna firma (...) gdzie też się dogadują, gdzie szef jeśli wie, że coś się dzieje to też pomaga.”

„Muszę przyznać, że w tych obszarach dobrze nam się pracuje z pracodawcą, aczkolwiek to są wyłącznie działania w ramach ustawy rządowej. W tej chwili dialog jest dobrze prowadzony, ale zawsze jest szansa, że będzie lepiej.”

Wyróżnione przez respondentów obszary współpracy pomiędzy parterami dialogu społecznego korespondują z obszarami działalności związków zawodowych w zakładach pracy, w regionie i na arenie ogólnopolskiej. Tam, gdzie dialog społeczny jest satysfakcjonujący obie strony dialogu, respondenci wskazują na następujące obszary wzajemnej współpracy:

- zakładowy fundusz świadczeń socjalnych,
- bezpieczeństwo i higiena pracy,
- regulamin pracy,
- regulamin wynagradzania.

Z kolei w opiniach retrospektywnych respondenci często potrafili wskazać kon-

kretnie działania realizowane wspólnie przez związki zawodowe i pracodawców w celu osiągnięcia wspólnie zdefiniowanego celu, który jednocześnie był wyrazem interesów obu stron dialogu. Nierzadko była to współpraca, która opierała się na zdefiniowaniu **wspólnego przeciwnika**, który generując zmiany w systemie społecznym lub gospodarczym, wzbudzał niepokój wśród pracowników i przedsiębiorców. Okazuje się, że takim jednoczącym związki zawodowe i organizacje pracodawców przeciwnikiem był często **rząd**, który jest postrzegany przez obu partnerów jako najsilniejszy z trójką dialogu oraz nie liczący się z innymi partnerami:

„Przeprowadzaliśmy konsultacje z przedsiębiorstwami na temat likwidacji urzędów miar i okazało się, że jesteśmy zgodni, żeby tych urzędów nie likwidować. Przedsiębiorcy i związki zawodowe stoją po jednej stronie, wtedy kiedy jest zagrożony interes obydwu stron. Wspólne działanie daje szansę aby ten interes został obroniony. Były to jedyne w Polsce konsultacje, w których związki zawodowe usiadły przy jednym stole z licznym gronem przedsiębiorstw z województwa i udało się wypracować wspólne stanowisko.”

„(...) informowaliśmy się wzajemnie (...) w sytuacji gdy zbieraliśmy podpisy w sprawie budowy dróg. Gdy rząd odebrał nam fundusze na budowę dróg w regionie, partnerzy dialogu społecznego postanowili połączyć siły i zawalczyć o rozwój infrastruktury.”

Inną, wzbudzającą kilka lat temu wielkie emocje, sprawą, w której dialog społeczny oparty był o wizję wspólnego przeciwnika związków zawodowych, organizacji przedsiębiorców oraz lokalnego samorządu była reforma rynku cukru w Polsce wymuszona przepisami unijnymi. Przeciwnikiem był wówczas rząd i państwowa Krajowa Spółka Cukrowa, którzy podjęli decyzję o likwidacji Cukrowni Łapy. Wspólne działanie partnerów dialogu społecznego ukierunkowane na **uratowanie zakładu pracy** nie przyniosło jednak zakładanych rezultatów:

„Przykładem może być Cukrownia w Łapach, gdzie pomimo rozmów i obietnic nie udało się uratować przedsiębiorstwa. Nawet organizacje pracodawców były za tym, żeby nie likwidować tej cukrowni, ale rząd nie wziął tego pod uwagę.”

Okazuje się, że impulsem do podjęcia rozmów związków zawodowych, pracodawców i rządu może być wspólny strach przed nieprzewidywanymi zmianami gospodarczymi wynikającymi z gospodarki wolnorynkowej. **Zapowiedzi kryzysu** gospodarczego jest takim właśnie przychodzącym z zewnątrz zagrożeniem dla wszystkich partnerów dialogu społecznego. Aby uchronić się przed jego skutkami partnerzy dialogu społecznego postanowili działać wspólnie:

„W regionie stworzyliśmy regionalne porozumienie społeczne, które miało na celu

ułatwić dialog między organami rządowymi, samorządowymi, organizacjami pracodawców i organizacjami pracowników. Stworzyliśmy te porozumienie w dobie kryzysu, żeby zminimalizować jego skutki. My jako związki zawodowe zobowiązaliśmy się informować pracodawców i samorząd o naszej trudnej sytuacji i rozmawiać, a nie strajkować. Obiecaliśmy wstrzymać się z żądaniami płacowymi, żeby przetrwać ten trudny okres. Wspólnie zastanawialiśmy się nad sposobem rozwinięcia działalności gospodarczej. Organizacje pracodawców również się do tego zobowiązały. Wszystko po to aby zmniejszyć skutki kryzysu i uniknąć zwiększonego bezrobocia.”

Obszarem współpracy, który w niektórych zakładach funkcjonuje obecnie, w innych natomiast – zgodnie z deklaracjami pracodawców i związków zawodowych – mógłby być taką płaszczyzną współpracy w przyszłości, jest obszar **rozwoju zawodowego** pracowników. Pracodawcy widzą swój interes w posiadaniu wykwalifikowanej kadry pracowniczej, z kolei dla pracowników udział w szkoleniach jest szansą na zdobycie dodatkowej, fachowej wiedzy, wzrost kompetencji i rozwój umiejętności zawodowych, a tym samym wzrost szansy na awans zawodowy, finansowy i społeczny: „Muszę się pochwalić, że teraz ustaliłem z kierownikiem, że podnoszenie kwalifikacji wszystkich jest za darmo. Podpisaliśmy umowę ze związkami, że za wszystkie szkolenia od szkoły średniej po studia, wszystkie kursy, które musi związek oczywiście zaakceptować, co jest potrzebne – jest za darmo. Od 2 lat osiem pań poszło na studia, do szkół. Cały czas szkolimy pracowników w obsłudze klienta, płaci przedsiębiorstwo. Dyrekcja jest zadowolona. Pracownicy bardzo chętnie uczestniczą w tych szkoleniach.”

„My mamy takie szkolenia, które przedsiębiorstwo nic, albo tam niewiele kosztuje, bo są z Unii Europejskiej finansowane. Razem ze związkiem ustaliliśmy, jakie to mają być szkolenia i kto będzie w nich brał udział. I wygląda, że to działa. Związek jest zadowolony, bo uczestniczy w decydowaniu o czymś, pracownicy też raczej chętnie się szkolą, bo lepiej być na szkoleniu niż w pracy. A my mamy lepszych, bardziej wydajnych pracowników.”

Innym potencjalnym obszarem współpracy pomiędzy związkiem zawodowym a pracodawcami i organizacjami pracodawców na poziomie regionalnym jest obszar **rozwoju oświaty i szkolnictwa wyższego**. Zarówno pracodawcy jak i związki zawodowe zauważają niedostosowanie szkolnictwa, zwłaszcza szkolnictwa zawodowego do potrzeb i wymagań rynku pracy. Wskazując na różne przyczyny takiego zjawiska, respondenci deklarują chęć współdziałania w celu promocji zawodów deficytowych na rynku pracy oraz promocji technicznego szkolnictwa wyższego:

„Cały ten system kształcenia to jest obecnie porażka. Brakuje mi pracowników, którzy

potrafią obsłużyć tokarkę czy frezarkę a przy tym czytają bez problemu rysunek techniczny. I dowiaduję się, że kolejne szkoły zawodowe i techniczne będą likwidowane i w Białymstoku już nie ma zawodówki, która przygotowałaby mi takiego tokarza. Bo podobno młodzi nie chcą iść do takich szkół, do tych zawodów. Tu możemy naciskać na władze, myślę, że razem ze związkami, bo im też zależy żeby szkoły przetrwały i była praca dla nauczycieli, żeby nie likwidować szkolnictwa zawodowego. Ale właśnie jakoś je promować. Każdy z nas ma jakieś dzieci, związkowcy też, i może warto rozmawiać i promować te szkoły i te zawody, po których praca czeka, a nie produkować bezrobotnych socjologów. Tu myślę, że możemy, a nawet trzeba współpracować.”

Obszarem współpracy związku zawodowego i pracodawcy może być również **system motywacyjny** w zakładzie pracy i jego kształtowanie. Oczywiście pomysły na ten system są różna. Warty uwagi jest pomysł wysuwany zarówno przez związkowców jak i pracodawców o powiązaniu systemu wynagrodzenia z wynikami finansowymi firmy:

„Pracodawcy, którzy dobrowolnie zapisali regułę, która mówi, że jeśli firma osiąga zysk i pracownicy otrzymują większe wynagrodzenie, widzą jak bardzo motywuje to pracowników do lepszej pracy.”

„Funkcjonuje taki system powiązania pracowników kapitałowo z firmą. Oni są w jakiejś niewielkiej części właścicielami firmy, więc dbają o to, żeby w firmie dobrze się działo i był zysk, bo to jest też ich firma.”

Podsumowując badania i analizy poczynione przez realizację projektu „Rola dialogu społecznego na szczeblu regionalnym” można sformułować następujące **wnioski i rekomendacje**.

1. Przeciętny członek NSZZ „Solidarność” to osoba w średnim wieku, pochodząca z dużego miasta, dobrze wykształcona, posiadająca ustabilizowaną sytuację w przedsiębiorstwie i ponad 25. letni staż pracy.
2. Partnerzy dialogu społecznego (związki zawodowe i organizacje pracodawców) są postrzegane przez mieszkańców województwa podlaskiego jako mało aktywne na poziomie regionu.
3. Według mieszkańców Podlasia związki zawodowe i organizacje pracodawców nie potrafią się porozumieć i efektywnie prowadzić dialogu społecznego.
4. Głównymi zwolennikami partnerów dialogu społecznego są osoby starsze, w wieku przedemerytalnym lub emerytalnym.
5. Głównymi barierami dialogu społecznego są bariery interpersonalne wynikające

- z cech konkretnych osób prowadzących dialog społeczny
6. Uwarunkowania prawne powodują, że dialog społeczny często nie jest efektywny a czasami do niego nie dochodzi.
 7. Największe nadzieje w dialogu społecznym widzą związki zawodowe, gdyż postrzegają go jako jeden z niewielu instrumentów realizacji interesów pracowniczych.

Ewa Rollnik-Sadowska – doktor nauk humanistycznych w zakresie nauk o polityce (specjalność: polityka społeczna), tytuł uzyskany w 2009 roku na Wydziale Dziennikarstwa i Nauk Politycznych Uniwersytetu Warszawskiego, pracownik naukowy Katedry Ekonomii i Nauk Społecznych, Wydziału Zarządzania Politechniki Białostockiej. Zainteresowania badawcze: polityka społeczna i gospodarcza, a w szczególności aktywna polityka rynku pracy w wymiarze międzynarodowym. W latach 2006-2011 zrealizowała 7 badań dotyczących rynku pracy (w tym międzynarodowe). Autorka 26 publikacji naukowych.

Marek Troc - magister socjologii i magister psychologii Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie. Od 2006 roku zawodowo związany z rynkiem pracy. Od 2008 roku pracownik firmy szkoleniowo-doradczej RCS Sp. z o. o. Autor koncepcji badawczej i główny realizator badań w ramach projektu „Rola dialogu społecznego na szczeblu regionalnym”.

ROLA ZWIĄZKU ZAWODOWEGO W KSZTAŁTOWANIU DIALOGU SPOŁECZNEGO NA SZCZEBLU ZAKŁADOWYM I REGIONALNYM NA PRZYKŁADZIE NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” REGIONU PODLASKIEGO

Krystyna Wasiluk-Richter

1. Czym jest dialog społeczny?

„Dialog to słowo, które spotykamy niemal na każdym kroku, począwszy od relacji rodzinnych po media. Pojęcie to sugeruje wzajemną gotowość do słuchania i rozumienia”.

(Ks. Władysław Kądziołka)

Preambuła do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej wskazuje dialog społeczny jako jedną z zasad leżących u jej podstaw: „...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”. Potwierdza to Art. 20 Konstytucji: „Społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej”.

Dialog społeczny jest pojęciem obejmującym całokształt wzajemnych relacji pomiędzy partnerami społecznymi, czyli pracodawcami i związkami zawodowymi oraz ich relacje z organami i instytucjami państwowymi, a także samorządowymi. Dialog społeczny może obejmować także obywateli i organizacje pozarządowe.

Dialog społeczny jest narzędziem łączenia i godzenia interesów rozmaitych grup społecznych oraz budowania porozumienia pomiędzy wszystkimi zainteresowanymi stronami. Dialog społeczny jest procesem ciągłym i nie powinien nigdy się zakończyć, gdyż może zmniejszyć prawdopodobieństwo ostrych starć i niepokojów społecznych poprzez wzajemne przedstawienie przez strony swoich racji i wypracowanie pewnych kompromisów. Poprzez dialog można rozwiązywać konflikty, nie dopuszczając do ich eskalacji.

„Dialog społeczny jest warunkiem zachowania pokoju społecznego, a brak dialogu oznacza nie tylko napięcia społeczne, strajki i protesty, ale także obniża poziom zaufania do rządzących, którzy arbitralnie podejmują decyzje w kluczowych dla kraju, gospodarki i społeczeństwa sprawach. (...) Dialog społeczny powinien być instrumentem

godzenia celów gospodarczych z celami społecznymi. Każda władza, która ma rzeczywisty zamiar prowadzenia reform w imię dobra publicznego, zobowiązana jest do szerokich konsultacji społecznych, poszukiwania kompromisów i odważnych rozwiązań". (Henryka Bochniarz – prezydent Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”)

Według Komisji Europejskiej dialog społeczny jest to proces stałej interakcji między partnerami społecznymi w celu osiągnięcia porozumień dotyczących kontroli działań w sferach gospodarczej i społecznej, zarówno na szczeblu makro, jak i na szczeblu mikro.

Od kilku lat obserwujemy zarówno w Polsce jak i w naszym regionie kryzys dialogu społecznego. Za najważniejsze przeszkody w jego rozwoju pracownicy uważają postawę osób sprawujących władzę na każdym szczeblu (jest to zawsze strona „silniejsza”) oraz narzucanie rozwiązań przez jedną ze stron. W dalszej kolejności: negatywne nastawienie partnerów dialogu społecznego oraz obecność tak zwanego dialogu pozorowanego. Brak uczciwej wymiany informacji, opinii oraz konfrontacji poglądów i oczekiwań prowadzi także do osłabienia strony sprawującej władzę i negatywnie wpływa na zakład pracy czy np. wspólnotę terytorialną.

A przecież zarówno życie w rodzinie, jak i sytuacja w zakładach pracy, samorządach terytorialnych czy w państwie podlega ciągłym zmianom. Aby zaś zmiany mogły być wprowadzane i aby mogły być dobre, muszą uzyskać aprobatę społeczną. To zaś wymaga wysiłku i wzajemnego zrozumienia. Do tego potrzebny jest dobry dialog, polegający na podejmowaniu zobowiązań przez wszystkie jego strony. **Dialog jest wręcz niezbędny do właściwego funkcjonowania społeczeństwa.**

Zawyczaj w dialogu społecznym biorą udział trzy strony: związkowa - reprezentująca interesy pracowników zrzeszonych w organizacjach działających na wszystkich poziomach dialogu społecznego, **pracodawcza** - reprezentująca interesy pracodawców zrzeszonych w organizacjach działających na wszystkich poziomach dialogu społecznego oraz **rządowa** - reprezentująca interesy państwa.

Dialog społeczny może mieć charakter **zinstytucjonalizowany** (np. w Komisji Trójstronnej na szczeblu krajowym oraz wojewódzkich komisjach dialogu społecznego) lub **pozainstytucjonalny** (realizowany przez partnerów społecznych - związki zawodowe i pracodawców - np. poprzez zawieranie układów zbiorowych pracy oraz konsultacje i opiniowanie).

Wojewódzkie komisje dialogu społecznego prowadzą dialog regionalny na tematy dotyczące problemów danego regionu (województwa). Jest to często dialog wielostronny - zapraszani do niego są także przedstawiciele samorządów terytorialnych i różnych instytucji.

Dialog zakładowy (dwustronny, autonomiczny) to bezpośrednie kontakty **pracodawców z reprezentantami zakładowych organizacji związkowych, rad pracowników lub innych przedstawicielstw pracowniczych**, bez uczestnictwa przedstawicieli administracji państwowej.

Dialog społeczny może być realizowany w wielu formach, takich jak: negocjacje, konsultacje, opiniowanie, informowanie, rokowania, mediacje, arbitraż, misja dobrej woli, porozumienie społeczne. Gdy dochodzi do manifestacji i strajków – jest to sygnał, że dialog społeczny prowadzony był nieefektywnie i niewłaściwie lub interesy stron były bardzo rozbieżne.

2. Dialog społeczny w zakładach pracy oraz na poziomie jednostek samorządów terytorialnych na przykładzie „Solidarności” oświatowej w Białymstoku

Do Międzyzakładowej Organizacji Pracowników Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” w Białymstoku należą pracownicy ze 178 placówek oświatowych. Jest to największa organizacja w Regionie Podlaskim. Jest także organizacją, która prowadzi dialog dwustronny, czyli autonomiczny z 178 dyrektorami szkół i placówek oświatowych oraz 24 jednostkami samorządów terytorialnych oraz musi włączać się do dialogu prowadzonego z przedstawicielami Rządu, czyli Ministerstwa Edukacji Narodowej.

2.1 Wynagrodzenia pracowników oświaty – płace nauczycieli

Płace **zasadnicze** nauczycieli od 2002 r. są ustalane centralnie na poziomie Ministerstwa Edukacji Narodowej – negocjują je branżowe centrale związkowe – w tym przedstawiciele Sekcji Krajowej Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” (do 2002 całość wynagrodzenia była ustalana centralnie). **Dodatki: motywacyjne i funkcyjne oraz za warunki pracy** (poziom ich finansowania) są ustalane w drodze regulaminu wynagradzania w negocjacjach z jednostkami samorządów terytorialnych. Przyznawanie zaś dodatków konkretnym pracownikom odbywa się na poziomie poszczególnych zakładów pracy, czyli placówek oświatowych.

System ten wymaga więc zaangażowania i dużej wiedzy związkowców na wszystkich poziomach. Dobry dialog może być prowadzony tylko przez równorzędnych partnerów, także jeżeli chodzi o wiedzę prawną, umiejętności negocjacyjne i komunikacyjne. W latach dziewięćdziesiątych członkowie OM NSZZ „Solidarność” POiW w Białymstoku

odbyli wiele szkoleń związkowych prowadzonych we współpracy z Fundacją dla Demokracji: kurs podstawowy przywództwa związkowego, negocjacje. We współpracy z Sekcją Krajową Oświaty i Zarządem Regionu: prawo oświatowe, negocjowanie układów zbiorowych pracy, szkolenie z podstaw ekonomii itd. W kolejnych latach kontynuowano te szkolenia oraz prowadzono nowe (w zależności od aktualnych potrzeb), m.in. z zagadnień dotyczących awansu zawodowego nauczycieli, z kształtowania wizerunku działaczy związkowych, z komunikacji interpersonalnej - w celu podniesienia wiedzy i umiejętności działaczy związkowych, aby nie byli słabszą stroną w dialogu.

W 1999 r. przedstawicielka Komisji Międzyzakładowej OM NSZZ „Solidarność” POiW w Białymstoku jako członek Prezydium Sekcji Krajowej Oświaty i Wychowania NSZZ „S” uczestniczyła w długich i żmudnych negocjacjach z Ministerstwem Edukacji Narodowej nad nowym **awansem zawodowym nauczycieli**, który stał się częścią znowelizowanej Karty Nauczyciela. Była to jedyna droga wywalczenia podwyżek dla nauczycieli – zgoda na motywacyjny system płac. Jego wdrożenie zaplanowano w KN na trzy lata. W 2002 r. miał się zakończyć etap docelowy. Płace nauczycieli mianowanych i dyplomowanych miały osiągnąć przyzwoity poziom, a w kolejnych latach wzrastać o poziom inflacji. W 2000 r. średnie płace nauczycieli wzrosły do ponad 90% średniej krajowej. „Solidarność” nadal zabiegała o utrzymanie wszystkich korzystnych dla nauczycieli zapisów KN – szczególnie o zapis art.30 ust.5 pkt.1: 75 % udziału płacy zasadniczej w całości wynagrodzenia nauczycieli. Niestety, w 2001 r. rządząca ekipa zahamowała ten proces, szukając oszczędności i zamrażając płace. Rozmowy prowadzone na szczeblu centralnym nie przyniosły efektu. Przedstawiciele Komisji Międzyzakładowej wzięli więc udział w zorganizowanej przez Sekcję Krajową okupacji ministerstwa. Akcja ta zakończyła się sukcesem, płac nie zamrożono. Gdy dialog zawiódł, do głosu doszedł element „siłowy”.

W 2002 r. ponownie przedstawiciele KM wzięli udział w pikiecie przed Sejmem RP zorganizowanej przez SKOiW NSZZ „S” w obronie wdrożenia trzeciego etapu podwyżek płac nauczycieli oraz ich niezamrażania. Akcja ta została poprzedzona zbieraniem podpisów wśród wszystkich pracowników oświaty zrzeszonych w „Solidarności” oświatowej w Białymstoku pod petycją do Sejmu – w ten sposób nauczyciele wyrazili swoją opinię w tej sprawie. Także w 2002 r., w obronie płac nauczycieli, KM zorganizowała w Białymstoku konferencję prasową, akcję informacyjną skierowaną do samorządów terytorialnych oraz do parlamentarzystów województwa podlaskiego. Przekazała także petycję do Rządu RP na ręce wojewody podlaskiego oraz wystąpiła bezpośrednio do premiera i marszałków Sejmu i Senatu.

Po wprowadzeniu w życie znowelizowanej Karty Nauczyciela (kwiecień 2002) przez wiele miesięcy przedstawiciele Komisji Międzyzakładowej uczestniczyli w **uzgodnieniach z samorządami terytorialnymi regulaminów wynagradzania nauczycieli**, w których to zawarte zostały zasady wypłacania oraz wysokość dodatków do wynagrodzeń zasadniczych. Negocjacje nad tymi regulaminami ciągnęły się miesiącami i czasami były bardzo dramatyczne. W niektórych samorządach udało się uzgodnić warunki znacznie lepsze, niż państwo gwarantowało w subwencjach oświatowych. Regulaminy te obowiązywały do 2006r. Samorządy terytorialne prowadzące szkoły nie miały obowiązku ich nowelizacji, więc z tego korzystały, aby zaoszczędzić środki finansowe na zamrożeniu niektórych dodatków do wynagrodzeń zasadniczych. Związek zawodowy nie miał narzędzi prawnych, aby nakłonić je do negocjacji płacowych. Dopiero zmiany w zapisach ustawowych wywalczone przez związki zawodowe, dały takie możliwości, z których skorzystała „Solidarność” oświatowa w Białymstoku inicjując rozmowy z samorządami terytorialnymi prowadzącymi szkoły i placówki oświatowe, w których zatrudnieni byli członkowie związku.

Od 2006 do 2009 r. KM negocjowała i uzgadniała corocznie z 24 samorządami terytorialnymi regulaminy wynagradzania nauczycieli. Szczegółowe dane otrzymywane z jednostek samorządów terytorialnych, były analizowane przez związkowców, którzy wykonywali własne symulacje finansowe i starali się wynegocjować jak najwyższe dodatki do wynagrodzeń, np. dodatek motywacyjny, za wychowawstwo, za warunki pracy, aby przynajmniej osiągnąć ustawowe średnie w poszczególnych stopniach awansu zawodowego. Od roku 2010 KM analizuje sprawozdania z poszczególnych samorządów terytorialnych z realizacji średnich wynagrodzeń nauczycieli. Generalnie dopłaty jednorazowe z tytułu nieosiągnięcia średniej w poszczególnych stopniach awansu zawodowego były za 2009 r. niewielkie i nie wymagały zabiegania o zmianę regulaminów. Jednak ta tendencja zaczęła się zmieniać w kolejnych dwóch latach – samorządy wolą wypłacać jednorazowy dodatek wyrównawczy do średniego wynagrodzenia, niż podnieść wysokość poszczególnych dodatków wypłacanych każdego miesiąca. Ponadto samorządy terytorialne zabiegają o zmianę zapisów ustawowych tak, aby nie musiały wypłacać dodatków wyrównawczych. Oznaczałoby to znaczne obniżenie wynagrodzeń nauczycieli. Działania samorządów są pochodną zaniżonych subwencji oświatowych przeznaczonych przez Rząd dla jednostek samorządów terytorialnych na prowadzenie placówek oświatowych. Szczególnie niedoszacowane są duże miasta. Ma to negatywny wpływ na płace pracowników oświaty.

Istotnym elementem kształtowania płac nauczycieli stał się w 2000 roku nowy system awansu zawodowego nauczycieli: od nauczyciela stażysty, poprzez nauczyciela

kontraktowego, mianowanego do nauczyciela dyplomowanego. Procedury awansu były nowością i wydawały się bardzo skomplikowane. Przewodnicząca „Solidarności” oświatowej w Białymstoku przełożyła język prawny rozdziału Karty Nauczyciela poświęconemu awansowi, na tekst zrozumiały dla wszystkich nauczycieli. Opracowanie wyjaśnienia zasad awansu na poszczególne stopnie awansu powstało na potrzeby szkoleń, ale następnie ukazało się jako szereg artykułów w „Przeglądzie Oświatowym”. Były to pierwsze zrozumiałe dla przeciętnego nauczyciela opracowania i cieszyły się ogromną popularnością w całej Polsce. W związku z powyższym Instytut Promocji Nauczycieli „Solidarność” w porozumieniu z Ministerstwem Edukacji Narodowej powierzył jej napisanie następujących opracowań: „Awans zawodowy nauczyciela. Poradnik”, „Awans zawodowy nauczyciela. Poradnik dla nauczycieli ubiegających się o stopień nauczyciela mianowanego”, „Informator dla ekspertów MEN” (w komisjach awansowych zasiadali m.in. eksperci upoważnieni do tego przez Ministerstwo Edukacji Narodowej). Wydawnictwa te okazały się bardzo pomocne nauczycielom w całej Polsce podczas ubiegania się o kolejne stopnie awansu. A był to jedyny sposób na uzyskanie wyższych płac.

W 2000 r. KM przeprowadziła dwukrotnie szkolenia związkowców (łącznie w 10 grupach) z awansu zawodowego: z pisania planu rozwoju zawodowego i z dokumentowania wniosków na kolejne stopnie awansu. Przeprowadziła także szkolenie dyrektorów należących do „Solidarności”, aby łatwiej im było poruszać się w procedurach prawnych związanych z awansem, a szczególnie z Kodeksem postępowania administracyjnego. Uczyla związkowców sposobu dokumentowania wniosku na nauczyciela mianowanego i dyplomowanego. Opracowała stosowne „ściągawki”, z których skorzystali nie tylko nauczyciele z Białegostoku, ale także z Polski - za pośrednictwem „Przeglądu Oświatowego”. Na zlecenie MEN i IPN „S” przewodnicząca „Solidarności” oświatowej w Białymstoku przeprowadziła w 2001 r. szkolenie ekspertów MEN do prac w komisjach kwalifikacyjnych i egzaminacyjnych (aby uniknąć błędów popełnianych przez ekspertów). Zmieniający się system płac wymagał od działaczy związkowych perfekcyjnego przygotowania merytorycznego i dzielenia się swoją wiedzą i doświadczeniem z pracownikami z poszczególnych zakładów pracy objętych działalnością „Solidarności” oświatowej w Białymstoku. Pomogło to w planowaniu osobistego rozwoju zawodowego wielu nauczycieli (nie tylko członków związku). Ułatwiło także kontakty i negocjacje z dyrektorami szkół i placówek oświatowych, a także z pracownikami samorządów terytorialnych i Kuratorium Oświaty, które to w procesie awansu zawodowego nauczycieli brały czynny udział powołując i prowadząc stosowne komisje rozpatrujące wnioski nauczycieli na poszczególne stopnie awansu zawodowego.

2.2 Wynagrodzenia pracowników oświaty – płace pracowników administracji i obsługi szkół

W 1993 r. samorzady terytorialne (gminy) przejęły od państwa prowadzenie przedszkoli. Gmina Białystok nie wypłaciła pracownikom administracji i obsługi należnych podwyżek wynagrodzeń. Komisja Międzyzakładowa weszła w spór z Zarządem Miasta, który miał swój finał przed sądem pracy. W 1994 r. nastąpiło pomyślne zakończenie sporu i wypłata zaległych podwyżek wynagrodzeń oraz nastąpiło podpisanie porozumienia w sprawie wykupu żniźek kolejowych pracownikom oświaty podlegającym pod Gminę Białystok.

Od 1996 r. samorzady przejęły prowadzenie szkół podstawowych. Przez wiele miesięcy w 1997 r. KM negocjowała wraz z ZNP z Urzędem Miejskim w Białymstoku układ zbiorowy pracy dla pracowników administracji i obsługi szkół. Prace nad projektem były bardzo zaawansowane (nowatorskie rozwiązania z korzyścią dla pracowników), ale brak wystarczających środków finansowych w kasie miejskiej pogrzał nadzieję na poprawę wynagrodzeń i warunków pracy tej grupy zawodowej.

Po przejściu wszystkich szkół przez samorzady terytorialne pracownicy administracji i obsługi szkół i placówek oświatowych stali się pracownikami samorządowymi. Teraz to jednostki samorządów terytorialnych decydowały o tym, kiedy i w jakiej wysokości podwyżki wynagrodzeń będą wypłacane tej grupie zawodowej. Od roku 2000 corocznie do tych samorządów terytorialnych, w których są członkowie związku, KM występowała o zapewnienie środków na podwyżki płac dla pracowników administracji i obsługi szkół. Rozmowy i negocjacje do roku 2009 przynosiły pozytywne rezultaty. Dopiero od roku 2010 nastąpiło zamrożenie płac – z powodu trudności finansowych, z którymi borykają się samorzady. Zazwyczaj w budżetach zapisane są środki na podwyżki w wysokości planowanej inflacji, ale nie ma ich realizacji. Pisma i monity w tej sprawie nie przynoszą rezultatów. Jest to niepokojące ze względu na rosnące koszty utrzymania i ubożenie szczególnie tej grupy zawodowej.

W 2009 r. KM uzgodniła ze wszystkimi szkołami i placówkami regulaminy wynagradzania i premiowania tych pracowników (nastąpiła zmiana ustawy – zmiana zasad wynagradzania pracowników samorządowych). Zapisy regulaminów eliminowały dotychczas występujące nieprawidłowości. Przy tej okazji związki zawodowe wynegocjowały w Białymstoku znaczące podwyżki dla tych placówek, w których płace były niższe od innych – aby wyrównać płace na poszczególnych stanowiskach pracy. Strona samorządowa wykazała zrozumienie dla tego problemu.

2.3 Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych

W 1992 r. Kurator Oświaty w Białymstoku, jako jeden z pierwszych w Polsce, z inicjatywy „Solidarności” Oświatowej i w porozumieniu ze związkami zawodowymi, podjął decyzję o **decentralizacji zakładowego funduszu świadczeń socjalnych** – pieniądze z Kuratorium Oświaty trafiły do szkół i placówek oświatowych. Wreszcie sami pracownicy decydowali, kto otrzymywał pomoc socjalną. Niestety jednak w wielu placówkach – szczególnie tych, w których dyrektorzy sprawowali rządy autorytarne, z biegiem lat ustaliły się złe praktyki i pomoc socjalna nie zawsze trafiała do tych, którzy jej naprawdę potrzebowali. Zdarzały się także przypadki „pożyczania” przez dyrektorów środków z zfsś na inne cele, takie jak ogrzewanie czy wynagrodzenia. „Solidarność” oświatowa starała się przeciwdziałać takim praktykom i dochodziła zwrotów tych pieniędzy na konto funduszu. W 2000 roku zostało zawarte porozumienie związkowe pomiędzy Komisją Międzyzakładową NSZZ „Solidarność” Pracowników Oświaty i Wychowania w Białymstoku a Zarządem Oddziału Związku Nauczycielstwa Polskiego o wspólnym stanowisku dotyczącym wzorcowego regulaminu dysponowania środkami zfsś w poszczególnych zakładach pracy. Wtedy związki zadbały, aby środki te były wydawane zgodnie z prawem. Zostały wyeliminowane komisje socjalne, a wprowadzone zespoły uzgodnieniowe, w których przedstawiciele pracodawcy i związków zawodowych uzgadniali preliminarze wydatków na dany rok budżetowy oraz uzgadniali każdy wydatek z tego funduszu. Wtedy okazało się, że na pomoc socjalną dla konkretnych pracowników i ich rodzin jest znaczenie więcej środków finansowych niż w latach wcześniejszych. Zwiększyło się wśród pracowników poczucie sprawiedliwości. Niemniej zdarzyły się placówki, w których wystąpiły niezgodne z prawem wydatki środków z zfsś. Gdy rozmowy z dwoma pracodawcami nie przyniosły rezultatu, „Solidarność” oświatowa skierowała sprawy do sądu pracy i wygrała zwrot do zfsś środków finansowych wydanych niezgodnie z prawem. Przedstawiciele KM spotykali się i dyskutowali w sprawach zfsś z pracownikami wielu szkół, a także współpracowali z Okręgową Inspekcją Pracy w Białymstoku. Zorganizowano także wiele szkoleń na ten temat.

Przekazanie placówek oświatowych przez państwo jednostkom samorządów terytorialnym – zmiana pracodawcy

Do 1993 r. jedynym pracodawcą w oświacie było państwo, które realizowało swoje uprawnienia i obowiązki za pomocą kuratoriów oświaty.

W marcu 1995 r. „S” oświatowa w Białymstoku zwróciła się do dyrektorów szkół z rejonu białostockiego o wypełnienie ankiety na temat zadłużenia szkół. Na ankietę

odpowiedziało 45 dyrektorów – inni się bali. Były to dane obrazujące niedofinansowanie placówek oświatowych na bieżącą działalność. Dane oficjalne były zaniżane. Stan techniczny szkół ulegał coraz większej degradacji. Budziło to coraz większy niepokój o stan polskiej oświaty.

Zadłużenia szkół wynikały ze źle kalkulowanych budżetów oświaty od roku 1990: brakowało środków na ogrzewanie, światło, remonty itd. Rosło zadłużenie szkół, brakowało środków na bieżące utrzymanie placówek, ograniczono ofertę edukacyjną, np. zwiększano liczebność klas, likwidowano podział na grupy ćwiczeniowe, zwalniano nauczycieli, nieterminowo wypłacano waloryzację płac. „Solidarność” oświatowa inicjowała i aktywnie uczestniczyła w spotkaniu strony rządowej z samorządową na zorganizowanej przez siebie konferencji w Białymstoku. Związkowi zależało na dokonaniu „bilansu zamknięcia” szkół państwowych przed przekazaniem ich samorządom.

Od 1996 r. obowiązek prowadzenia szkół podstawowych ustawowo przeszedł na jednostki samorządów terytorialnych. Szkół zadłużonych i często w opłakany stanie technicznym. Później zaś pozostałych szkół i placówek. Od tego czasu zamiast jednego wspólnego dla wszystkich szkół pracodawcy, pracodawcą stała się każda szkoła i placówka oświatowa. Nie były one jednak samodzielne finansowo, lecz swoje budżety musiały uzgadniać z prowadzącymi je samorządami terytorialnymi. Dla związków zawodowych było to nowe wyzwanie. Zarówno członkowie Komisji Międzyzakładowej (zarządu) jak i członkowie komisji kół (w poszczególnych zakładach pracy) musieli bardziej poznać prawo pracy oraz zasady negocjacji i uzgadniania regulaminów obowiązujących w poszczególnych szkołach i placówkach. Zorganizowanych zostało wiele szkoleń związkowych dających członkom wiedzę merytoryczną i umiejętności praktyczne. Zostały one wykorzystane do wynegocjowania i podpisania najpierw w roku 1997 kilkudziesięciu, później zaś stu kilkudziesięciu regulaminów pracy, które były także sukcesywnie nowelizowane zgodnie ze zmieniającym się prawem. Związek także kontrolował wykonywanie zapisów regulaminów i interweniował w przypadku ich naruszeń przez pracodawcę. Zazwyczaj rozmowy przynosiły porozumienie i eliminowanie nieprawidłowości. Przemiany w administracji rządowej i samorządowej oraz reforma oświaty, w tym bardzo częste zmiany w prawie oświatowym, zmusiły działaczy do wytężonej i bardzo intensywnej pracy w interesie członków związku i w interesie wszystkich pracowników. Dialog we wszystkich formach musiał odbywać się sukcesywnie prawie każdego dnia.

Przekazanie szkół przez państwo samorządom terytorialnym zaowocowało remontami i doposażeniem placówek oświatowych. Samorządy dbały o prowadzone przez

siebie szkoły. Polepszyły się warunki pracy i nauki. „Solidarność” doceniała i docenia te wysiłki. W związku ze znacznym niżem demograficznym oraz reformą oświaty wystąpiło zjawisko likwidacji oddziałów w wielu szkołach, głównie w podstawowych. Powstały nowe szkoły – gimnazja. W związku z powyższym „Solidarność” prowadziła z dyrektorami wielu szkół rozmowy na temat zwolnień. Pomagała prawnie nauczycielom odchodzącym na emeryturę, pisała pozwy do sądu pracy osobom zwolnionym z pracy. W przypadku wystąpienia zwolnień grupowych, KM negocjowała stosowne porozumienia.

Z powodów ekonomicznych w 2003 r. w samorządach terytorialnych pojawiła się tendencja **likwidacji lub prywatyzacji przedszkoli**. Interwencja „Solidarności” oświatowej zapobiegła powszechnej „dzikiej” prywatyzacji przedszkoli w Białymstoku oraz likwidacji kilku przedszkoli. Z perspektywy czasu widać, że związek miał słuszość, chociaż wtedy spowodowało to napięcia z Zarządem Miasta Białegostoku. Związek brał czynny udział w rozwiązywaniu problemów związanych z projektem UM w Białymstoku reorganizacji (likwidacji) kilku szkół zawodowych – była to obrona miejsc pracy. Wtedy przyniosło to pozytywny efekt – szkoły nie zostały zlikwidowane.

W 2004 r. KM prowadziła negocjacje z władzami Białegostoku przed wprowadzeniem w życie standardów zatrudnienia nauczycieli oraz pracowników administracji i obsługi – uratowano wtedy ok. 50 miejsc pracy.

Problem likwidacji szkół i placówek powrócił w 2012 r. Niestety władze miasta nie zgodziły się na wcześniejsze rozmowy ze związkowcami z „Solidarności” oświatowej, aby przedyskutować problem ewentualnych **likwidacji niektórych szkół ponadgimnazjalnych** lub ich przeniesienia do innych budynków. Skorzystały tylko z zapisów ustawowych o opiniowaniu projektów aktów prawnych przez związki zawodowe. Formalne podejście zaowocowało niepokojem społecznym w wielu placówkach oświatowych. Sprawa stanęła na Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego. W odczuciu społecznym zabrakło dialogu i otwartości w fazie przygotowań do podjęcia decyzji o zamiarze likwidacji, w rezultacie podjęte decyzje nie były zrozumiałe i nie zostały zaakceptowane przez środowisko. Może to zaowocować w przyszłości kolejnymi napięciami i protestami. Zmiany, zwłaszcza drastyczne – a takim jest likwidacja szkół, muszą być dobrze przygotowane i przemyślane. Między stronami musi nastąpić uczciwa wymiana informacji, konfrontacja poglądów i oczekiwań. Jedna strona nie może narzucać swoich rozwiązań, jako jedynie słusznych, gdyż może się mylić w swoich ocenach. „Solidarność” oświatowa widzi tu załamanie się prawdziwego dialogu społecznego i stosowanie przez władze Białegostoku dialogu pozorowanego. Tym bardziej, że władze miejskie

nie dotrzymały ustawowego terminu powiadomienia rodziców o zamiarze likwidacji szkół – tak bardzo chciały uniknąć szerokiej dyskusji społecznej, że decyzje o zamiarze podjęły zbyt późno. Teraz „dialog społeczny” odbywa się na gruncie administracyjnym poprzez wojewodę i ewentualnie sąd administracyjny.

Związkowcy uczestniczyli w wielu posiedzeniach komisji edukacji i sesjach rad samorządowych reprezentując interesy członków związku i pracowników.

Przedstawiciele „Solidarności” oświatowej od kilku lat opiniują plany samorządów terytorialnych wydatkowania środków finansowych na doskonalenie nauczycieli zatrudnionych w poszczególnych placówkach oświatowych. Reprezentują także związek w komisjach ds. opiniowania wniosków dla pracowników o odznaczenia państwowe i resortowe oraz nagrody ministra edukacji, kuratora oświaty, prezydenta, burmistrza dla nauczycieli za ich szczególne osiągnięcia zawodowe. Współpracują od lat z Państwową Inspekcją Pracy. Polem do uczenia się dialogu, kompromisu i demokracji pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcą są w zakładach pracy wybory społecznego inspektora pracy, które powinny odbywać się na czteroletnią kadencję.

2.4 Działania związkowe wobec problemów i reform w oświacie

W latach: 1997 - 2000 wszystkie struktury „Solidarności” włączyły się do przygotowania i wprowadzania w życie reformy oświaty. KM wysyłała do wszystkich swoich kół materiały związkowe oraz dotyczące reformy oświaty, rozprawiała pozycje z „Biblioteczki reformy” wydawane przez MEN. Rozprawiała także zakupione przez siebie wydawnictwa IPN „S”: Kartę Nauczyciela, Ustawę o systemie oświaty, Poradniki: Awans zawodowy nauczyciela oraz Poradnik dla nauczycieli ubiegających się o stopień nauczyciela mianowanego, Informator dla ekspertów MEN. Przedstawiciele „S” oświatowej brali udział w zespołach ds. reformy przy Kuratorze Oświaty w Białymstoku, w pracach Zespołu ds. monitorowania reformy przy wojewodzie podlaskim, w pracach zespołów MEN: ds. uczniów zdolnych, ds. oświaty na wsi (pakt dla wsi) oraz w Radzie Konsultacyjnej ds. Reformy Oświaty przy Ministrze Edukacji Narodowej. „Solidarność” nauczycielska w tym czasie starała się rozbić monopol Centralnego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli na prowadzenie doskonalenia tej grupy zawodowej. Aby dać szansę nauczycielom z „Solidarności” na prowadzenie doskonalenia w placówce niepublicznej i stworzyć ku temu ramy prawne, KM stworzyła Filię w Białymstoku Instytutu Promocji Nauczycieli „Solidarność”. Przez pewien czas prowadziła w jej ramach szkolenia dla nauczycieli.

W maju 2003 r. „Solidarność” oświatowa w Białymstoku zorganizowała regionalną edycję konferencji w sprawie problemów szkolnictwa zawodowego. Było to duże forum wymiany poglądów pomiędzy przedstawicielami szkół zawodowych, samorządów terytorialnych i pracodawców. W sierpniu związkowcy włączyli się do protestu Sekcji Krajowej przeciwko zaproponowanym przez MENiS, niekorzystnym dla nauczycieli, zmianom w „Karcie Nauczyciela”. Prowadzili akcję informacyjną w placówkach oświatowych. W listopadzie 2003 r. Regionalna Sekcja wraz z Komisją Międzyzakładową w Białymstoku zorganizowała konferencję regionalną „Problemy wychowawcze w gimnazjach podlaskich”. Na konferencji zostały przedstawione wyniki ankiety zainicjowanej przez „Solidarność” oświatową w Białymstoku a przeprowadzonej wśród nauczycieli gimnazjów na temat przemocy uczniów wobec nauczycieli. Wnioski pokonferencyjne zostały zaprezentowane na ogólnopolskiej konferencji w Sejmie RP zorganizowanej przez Sekcję Krajową. KM wiele uwagi poświęciła sprawom przemocy i agresji w szkołach, prowadząc badania, szkolenia dla nauczycieli i organizując konferencje. Prowadziła także szkolenia z przeciwdziałania mobbingowi w pracy.

W 2008 r. w obronie Karty Nauczyciela, wcześniejszych emerytur i płac KM zorganizowała dwie merytoryczne wojewódzkie konferencje: konferencja we współpracy z PIS – „Zmiany w oświacie” oraz konferencja regionalna „Zmiany w oświacie projektowane przez Rząd RP”. Uczestnicy konferencji przyjęli i podpisali petycję do Prezydenta RP Lecha Kaczyńskiego o zawetowanie nowelizacji ustaw oświatowych: ustawy o systemie oświaty, ustawy Karta Nauczyciela oraz ustawy o emeryturach pomostowych. Zorganizowana została także pikietka protestacyjna, podczas której przekazano petycję do Rządu RP na ręce wojewody podlaskiego oraz wysłano ją do posłów i senatorów. Ponadto związkowcy wzięli udział w manifestacjach centralnych oraz jednodniowym strajku nauczycieli. **Rok 2008 obfitował w akcje protestacyjne**, które były wynikiem działań Rządu RP i Sejmu zmierzających do wprowadzenia w życie niekorzystnych według związku zmian w systemie oświaty i wobec pracowników oświaty. Od tego roku rozpoczął się kryzys prawdziwego dialogu społecznego w oświacie praktycznie na każdym szczeblu. Każda władza zaczęła wiedzieć lepiej. Nie chciano słuchać rad i doświadczeń ludzi od lat związanych z oświatą, a szczególnie dotyczyło to związkowców z „Solidarności” oświatowej.

W lutym 2011 r. związkowcy zorganizowali w Białymstoku konferencję „**Nie - dla niszczenia polskiej oświaty**”, na którą zostali m.in. zaproszeni parlamentarzyści z Podlasia. Nauczyciele zebrani na konferencji **wystosowali do premiera protest** przeciwko forsowaniu przez Ministerstwo Edukacji Narodowej pomysłu na „nowe twory” tj. KOJE, ROJE, KORE, PCRE, CIEZ, CRE mające zastąpić: kuratoria oświaty, komisje egzaminacyj-

ne, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, biblioteki pedagogiczne i centra kształcenia nauczycieli oraz istniejące już centralne ośrodki oświatowe. Oznaczałoby to demontaż dużego obszaru obecnego systemu oświaty i zastąpienie go nowymi instytucjami, które będą prawdopodobnie powiełały dużą część zadań placówek już istniejących, ale w zamian będą dużo kosztowały i wprowadzą duży chaos do bardzo wrażliwej na nieprzemysłane i bezsensowne zmiany oświaty. Podnieść jakość polskiej oświaty może np. doinwestowanie szkół w pomoce dydaktyczne, zmniejszenie ilości uczniów w oddziałach, stworzenie dobrych warunków pracy nauczycielom. Środowisko oświatowe oczekuje, aby Rząd Rzeczypospolitej Polskiej nie pozbywał się konstytucyjnej odpowiedzialności za oświatę na rzecz samorządów terytorialnych i różnych tworzonych przez siebie instytucji. Przypomniano, że środowisko oświatowe i społeczeństwo ma prawo do rzetelnej dyskusji o tym, co ich dotyczy. **Związkowcy żądali także rzetelnej publicznej debaty o statusie zawodowym sześćsettyśięczonej grupy nauczycieli, ponieważ to głównie od nauczycieli zależy poziom i jakość polskiej oświaty.**

Nauczyciele zebrani na konferencji wystosowali także list do Marszałka Sejmu protestując przeciwko umieszczeniu przez Ministerstwo Edukacji Narodowej w projekcie ustawy o Systemie Informacji Oświatowej konieczności zbierania szczegółowych danych osobowych nauczycieli szkół publicznych, w tym danych o ich wynagrodzeniach oraz konieczności zbierania danych osobowych uczniów i słuchaczy, w tym danych tzw. wrażliwych. Uważali, że jest to nadużycie mogące przynieść szkodę obywatelom. Jest to naruszenie wolności obywateli i prawa do ochrony danych osobowych. Nikt nie jest w stanie przewidzieć, jakie szkody poniosą dzieci i młodzież, gdy wyciekną z systemu dane dla nich wrażliwe. Niestety, wysiłki związkowców i rodziców nie przyniosły rezultatu. Sejm RP przyjął tę ustawę. Została ona zaskarżona do Trybunału Konstytucyjnego. W marcu 2011 r. w szkołach były zbierane podpisy pod petycją o odwołanie Ministra Edukacji Narodowej. W pierwszy dzień wiosny odbył się w Białymstoku happening „Topienie Marzanny” - czyli projektów reform oświatowych przygotowanych przez rządzącą ekipę. Na budynku Zarządu Regionu Podlaskiego zawisł zaś baner „Nie dla niszczenia polskiej oświaty”.

Z perspektywy roku widać, że protesty te (podobne miały miejsce w całej Polsce) przyniosły częściowe efekty. Nastąpiła zmiana na funkcji ministra, zaprzestano prac nad „rewolucyjnymi” zmianami w Karcie Nauczyciela, która jest dla nauczycieli formą centralnego układu zbiorowego pracy, zaprzestano forsowania prac nad „nowymi tworami”. Niestety, nie wszystkie nieakceptowane społecznie pomysły zostały zawieszane. Od września 2012 r. ma wejść w życie nowa podstawa programowa kształcenia w szko-

łach ponadgimnazjalnych – ograniczy ona drastycznie m.in. nauczanie historii i języka polskiego. Oprócz jej szkodliwości dla wychowania i kształcenia polskiej młodzieży, skutkować będzie likwidacją miejsc pracy dla nauczycieli historii, języka polskiego i innych. Wprowadzi także chaos w nauczaniu zawodowym, gdyż sami nauczyciele muszą opracować programy nauczania z poszczególnych przedmiotów, a nie są do tego przygotowani i wymagać to od nich będzie miesięcy dodatkowej pracy (oczywiście niepłatnej). Dlatego „Solidarność” oświatowa w Białymstoku poparła protest głodowy działaczy „Solidarności” z Krakowa, który ma teraz miejsce. Prowadzi też akcję informacyjną o przyczynach protestu. Znowu tzw. decydentom zabrakło woli prawdziwego dialogu społecznego i woli słuchania głosu zdrowego rozsądku. Oświata jest dziedziną życia, w której zmiany muszą być dobrze przemyślane i przygotowane. Tu nie powinno być błędnych decyzji, gdyż ich skutki będą widoczne dopiero po latach, a zapłaci za nie młode pokolenie Polaków.

2.5 Komisje kół a dialog z pracodawcą

W każdej szkole i placówce oświatowej objętej działaniem Organizacji Międzyzakładowej funkcjonują koła, a do codziennych kontaktów z pracodawcą wybrane są komisje kół. Na 178 zakładów pracy, tylko w nielicznych dialog na linii związek zawodowy – pracodawca poważnie szwankuje. Prawdopodobnie najczęstszą tego przyczyną są cechy osobowościowe głównych „aktorów” dialogu, nieprzestrzeganie prawa przez pracodawcę, narzucanie rozwiązań przez jedną ze stron, faworyzowanie grupy pracowników i szykanowanie innej. Są zakłady, na szczęście nieliczne, w których odbyły się zdarzenia, o których można powiedzieć, że miały cechy dyskryminacji lub mobbingu. Znalazły one swój finał w sądzie pracy. Generalnie jednak szkoła to zakład pracy, w którym dialog i dialog społeczny odbywa się codziennie, począwszy od dialogu nauczycieli z uczniami i rodzicami, a skończywszy na dialogu pomiędzy pracownikami, związkami zawodowymi, radą pedagogiczną a dyrektorem. Jest to wręcz konieczne w takim zakładzie pracy, w którym nie zysk finansowy i efekty ekonomiczne są celem działalności, ale kształcenie i wychowanie młodego pokolenia Polaków. Aby być dobrze wyposażonym w informacje, członkowie „Solidarności” w poszczególnych zakładach pracy systematycznie otrzymują od KM materiały związkowe oraz dwutygodnik „Przegląd Oświatowy”, „Tygodnik Solidarność” i „Biuletyn Zarządu Regionu”. Otrzymali także poradnik „ABC związkowe dla przewodniczących”, którego współautorką jest przewodnicząca KM. Systematycznie odbywali szkolenia z prawa oświatowego i prawa pracy, związkowe

dla nowowybranych przewodniczących kół, z pozyskiwania członków i rozwoju związku, z prawa związkowego i przeciwdziałania mobbingowi, kształtowania wizerunku działacza związkowego, przeciwdziałania łamaniu praw pracowniczych, komunikacji interpersonalnej i medialnej. Do dyspozycji mają także profesjonalną stronę internetową, z której mogą czerpać wiele przydatnych informacji.

Kluczem do dobrych relacji związku z pracodawcą są dobre umiejętności w komunikowaniu się i rozległa wiedza prawna i związkowa. O to od wielu lat dba „Solidarność” oświatowa. Może poszczycić się wręcz wzorcowymi relacjami z dyrektorami wielu szkół i placówek. W jednej z takich szkół odbędzie się wizyta studyjna promująca dobre praktyki. Jak napisał dr J. Męcina „dobra współpraca pracodawcy ze związkami zawodowymi nie tylko jest korzystna dla pracowników, ale także opłaca się firmie”. A szczególnie szkole, która jest „firmą” bardzo wrażliwą na dobrą i twórczą atmosferę.

3. Wojewódzka Komisja Dialogu Społecznego w Białymstoku

Wojewódzkie komisje dialogu społecznego powstały w 2002 r. we wszystkich województwach w Polsce. Stanowią one forum dla godzenia interesów pracowników, pracodawców i państwa na poziomie województwa.

W skład WKDS w Białymstoku wchodzi:

1. Przedstawiciele strony rządowej, w tym Wojewoda Podlaski, jako jej przewodniczący.
2. Ze strony pracowników przedstawiciele: Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” Zarządu Regionu Podlaskiego i Regionu Mazowsze Oddziału w Łomży, Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych Rady Województwa Podlaskiego, Forum Związków Zawodowych.
3. Ze strony pracodawców przedstawiciele: Konfederacji Pracodawców Polskich, Związku Pracodawców - Suwalskiego Stowarzyszenia Pracodawców, Związku Rzemiosła Polskiego, Łoży Białostockiej Business Centre Club.
4. Ze strony samorządowej - przedstawiciele Marszałka Województwa Podlaskiego.

Wiceprzewodniczącym WKDS (od czasu jej powstania) jest Józef Mozolewski – przewodniczący Zarządu Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność” w Białymstoku. Ponadto z „Solidarności” w pracach Komisji uczestniczy wiceprzewodniczący ZR Eugeniusz Stepańczuk oraz uczestniczył Jerzy Lach.

Do zadań WKDS należy wyrażanie opinii w sprawach objętych zakresem zadań związków zawodowych lub organizacji pracodawców będących w kompetencji administracji rządowej i samorządowej z terenu województwa.

Zadaniem związków zawodowych jest obrona praw i interesów zawodowych i społecznych, godności, praw i interesów materialnych i moralnych ludzi pracy oraz współuczestniczenie w tworzeniu korzystnych warunków pracy, bytu i wypoczynku.

Organizacje pracodawców zajmują się ochroną i reprezentowaniem interesów pracodawców wobec związków zawodowych i administracji publicznej.

W dniu 30 października 2002r. powołano stałe zespoły robocze: do spraw dialogu społecznego i mediacji; do spraw edukacji, ochrony zdrowia i pomocy społecznej; do spraw podmiotów gospodarczych i rynku pracy.

WKDS w Białymstoku przez lata swojej działalności sukcesywnie zajmowała się najbardziej nabrzmiałymi sytuacjami konfliktowymi w zakładach pracy oraz problemami bardzo istotnymi dla mieszkańców województwa podlaskiego. Pomagała je rozwiązywać. Członkowie Komisji zastanawiali się w trakcie kilku lat pracy, jak „zwiększyć moc sprawczą” w zapobieganiu konfliktom. Dążyli do tego, aby nie służyć tylko do „gaszenia pożarów”. Stali przedstawiciele ZRP NSZZ „Solidarność” oraz eksperci i prawnicy ZR odegrali w pracach WKDS bardzo istotną rolę poprzez swoje zaangażowanie i przygotowanie merytoryczne. To właśnie oni najczęściej inicjowali tematykę spotkań WKDS oraz przygotowywali projekty stanowisk Komisji.

Oto przegląd najważniejszych spraw, którymi m.in. zajmowała się WKDS w Białymstoku w czasie swojego istnienia:

W lipcu 2002 r. na wniosek NSZZ „Solidarność” odbyło się posiedzenie WKDS poświęcone problematyce **upadającego zakładu FPIU Bison Biał w Białymstoku**. W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele właściciela, Zarządu, związków zawodowych, kredytujących banków. Komisja powołała Zespół roboczy do spraw monitorowania sytuacji w FPIU Bison Biał. Na spotkaniu tego Zespołu przedstawiciele Metalexportu, Zarządu, banków kredytujących **parafowały ramowe warunki porozumienia**. W październiku 2006 r. członkowie Komisji zapoznali się z wnioskiem Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” z Fabryki Przyrządów i Uchwytów Bison Biał S.A. w Białymstoku o wyznaczenie mediatora w celu rozwiązania konfliktu z pracodawcą odnośnie harmonogramu spłat środków z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Wniosek został rozpatrzony przez Zespół do spraw dialogu społecznego i mediacji WKDS. W wyniku tego działania zostało podpisane porozumienie pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi. W kwietniu 2007 r. rozpatrzono pismo KZ NSZZ „Solidar-

ność” przy Fabryce Przyrządów i Uchwytów Bison-Bial S.A. w Białymstoku w sprawie realizacji porozumienia zawartego pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi dotyczącego wypłaty środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

W 2009 r. odbyło się posiedzenie Prezydium WKDS poświęcone sytuacji w Fabryce Przyrządów i Uchwytów „Bison-Bial” S.A. w Białymstoku. W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele zarządu Spółki i organizacji związkowych, którzy poinformowali o problemach związanych z bieżącym funkcjonowaniem, trudnościach z regulowaniem zobowiązań i planach zarządu ratowania firmy. Uczestnicy spotkania wyrazili uznanie dla działań podejmowanych wspólnie przez wszystkie organizacje związkowe, prowadzące do przetrwania trudnej sytuacji FPiU – związki zgodziły się na czasowe zawieszenie wypłacania premii oraz środków z zakładowego funduszy świadczeń socjalnych. Nastąpiła restrukturyzacja zakładu, który teraz dobrze funkcjonuje.

Przez wszystkie lata swojej działalności WKDS wiele uwagi i troski poświęciła problemom służby zdrowia, gdyż dotyczy to nie tylko pracowników, ale przede wszystkim mieszkańców województwa podlaskiego. Przeważnie odbywało się to na wniosek NSZZ „Solidarność”.

W styczniu 2003 r. odbyło się posiedzenie WKDS, podczas którego poruszono **problem zadłużenia szpitali w województwie podlaskim.** W spotkaniu udział wzięli przedstawiciele związków zawodowych, działających w ochronie zdrowia, samorządu lekarzy, pielęgniarek i położnych, dyrektorów szpitali, Kasy Chorych. Problemem zadłużenia służby zdrowia zajął się zespół roboczy, we współpracy z Marszałkiem Województwa Podlaskiego.

W kwietniu 2003 r. ponownie podczas posiedzenia WKDS omówiono działania organów założycielskich na rzecz poprawy **złej sytuacji w ochronie zdrowia.** Komisja wysłuchała zaproszonych na posiedzenie przedstawicieli powiatów, Urzędu Marszałkowskiego, związków zawodowych, działających w ochronie zdrowia i wyraziła opinię, uznając za niewłaściwe nie wypłacanie pracownikom jednostek służby zdrowia należnych wynagrodzeń, wynikających z postanowień ustawy z dnia 22 grudnia 2000 r. Zapelowała także do organów założycielskich jednostek, o dokonanie analizy dochodów i wydatków celem wygospodarowania środków finansowych na wypłatę należnych świadczeń pracowniczych.

Po raz trzeci WKDS zajęła się omówieniem aktualnej sytuacji jednostek ochrony zdrowia w województwie podlaskim w grudniu 2003 r. Członkowie Komisji zapoznali się z informacją o stanie zadłużenia publicznych zakładów opieki zdrowotnej, z informacją dotyczącą kosztów świadczeń zdrowotnych i planem finansowym Podlaskiego

Oddziału Wojewódzkiego NFZ na 2004 r., z wynikami kontroli NIK, przeprowadzonych w samodzielnych publicznych zakładach opieki zdrowotnej województwa podlaskiego, z projektem ustawy o pomocy publicznej i restrukturyzacji publicznych zakładów opieki zdrowotnej.

Po raz czwarty WKDS we wrześniu 2004 r., po wysłuchaniu opinii dyrektorów szpitali, samorządu zawodowego, przedstawicieli organizacji związkowych, działających w ochronie zdrowia stwierdziła, że jednym z powodów dalszego zadłużania szpitali na terenie województwa jest przenoszenie kosztów badań laboratoryjnych i zabiegów terapeutyczno-leczniczych z podstawowej opieki zdrowotnej na innych świadczeniodawców (publicznych i niepublicznych), którzy wykonują usługi w ramach zawartych umów z Narodowym Funduszem Zdrowia. Komisja zaapelowała do Ministra Zdrowia i Prezesa Narodowego Funduszu Zdrowia o wprowadzenie takich mechanizmów, które uniemożliwiłyby przenoszenie tych kosztów i dalsze zadłużanie szpitali. Wyraziła także opinię w zakresie algorytmu podziału środków na świadczenia zdrowotne i uznała, że jest on nieobiektywny, nie uwzględnia faktu funkcjonowania na terenie województwa szpitali klinicznych oraz występowania wysokiego wskaźnika mieszkańców powyżej 60 roku życia w stosunku do ogólnej liczby mieszkańców województwa. WKDS zwróciła się z apelem do Ministra Zdrowia i Prezesa Narodowego Funduszu Zdrowia o uwzględnienie, przy opracowywaniu nowego algorytmu podziału środków finansowych na świadczenie zdrowotne, specyfiki województwa podlaskiego (funkcjonowanie szpitali klinicznych, starzejące się społeczeństwo).

W 2005 r. i 2006 r. ponownie WKDS przyjrzała się sytuacji w służbie zdrowia w województwie podlaskim: planom finansowym Podlaskiego Oddziału Wojewódzkiego Narodowego Funduszu Zdrowia, realizacji umów o udzielenie świadczeń opieki zdrowotnej, liczbie oczekujących na udzielenie świadczeń, realizacji programów zdrowotnych, działalności jednostek ochrony zdrowia na terenie województwa, zadłużeniu samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej i jego przyczynach.

Wojewódzka Komisja Dialogu Społecznego stwierdziła, że narastające niezadowolone pracowników publicznych zakładów ochrony zdrowia i zapowiadane akcje protestacyjne spowodowane są między innymi niskim poziomem płac. Sytuacja ta powoduje stały wzrost zjawiska emigracji kadry medycznej i skutkuje występowaniem poważnych problemów organizacyjnych w publicznych zakładach opieki zdrowotnej. Może to przyczynić się do drastycznego obniżenia dostępności i poziomu usług medycznych. WKDS zwróciła się do ministra zdrowia o określenie źródeł zabezpieczenia środków finansowych na powyższy cel i wypracowanie formy ich przekazywania do

zakładów w latach 2006-2007. WKDS przyjrzała się także przygotowaniom do dostosowania placówek ochrony zdrowia do wymogów Unii Europejskiej. Placówki nie posiadają środków finansowych na spełnienie tych wymagań. Wsparcie finansowe przewidziane w projekcie Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2007-2013 uwzględniła zaledwie 3% udział środków na realizację rozwoju infrastruktury z zakresu opieki zdrowotnej. Komisja zaapelowała do marszałka województwa podlaskiego o podjęcie działań, zmierzających do zmiany planu finansowego, poprzez zwiększenia środków na ten cel. Pozostawienie wskaźnika na dotychczasowym poziomie ograniczy dostępność zakładów opieki zdrowotnej do środków finansowych, przeznaczonych na rozbudowę, modernizację, odpowiednie wyposażenie placówek, a tym samym dostosowanie tych zakładów do 2010 r. do wymagań określonych przepisami prawa.

W 2008 roku WKDS ponownie zwróciła uwagę na zbyt **niski poziom finansowania świadczeń opieki zdrowotnej w województwie podlaskim** na tle innych regionów Polski, w związku z obowiązującym, niekonstytucyjnym algorytmem podziału środków finansowych pomiędzy oddziały wojewódzkie Narodowego Funduszu Zdrowia, na plany reformy ochrony zdrowia, które nie ujmuje w sposób wystarczający funkcjonowania systemu ochrony zdrowia w przyszłości, na zjawisko emigracji kadry medycznej, szczególnie lekarzy specjalistów i pielęgniarek, za granicę lub do innych województw, w związku z niskim poziomem płac w podlaskich placówkach, na ograniczoną liczbę miejsc specjalizacyjnych i rezydentkich, która może przyczynić się do zapaści niektórych specjalizacji np. chirurgii, hematologii, na konieczność przekształceń własnościowych publicznych placówek ochrony zdrowia, wynikających ze zmian systemowych w ochronie zdrowia, na konieczność oddłużenia szpitali i zastosowanie rozwiązań systemowych, gdyż samorząd województwa i samorządy powiatowe nie są w stanie samodzielnie udźwignąć ciężaru zadłużenia szpitali.

WKDS stwierdziła, że konieczne są działania w kierunku zmian systemowych w ochronie zdrowia i skonsultowanie ich z organami założycielskimi placówek ochrony zdrowia, samorządami zawodowymi i organizacjami związkowymi, działającymi w ochronie zdrowia. Wpłyne to na złagodzenie napiętej sytuacji w środowisku medycznym i pozwoli na wypracowanie zmian w funkcjonowaniu ochrony zdrowia w Polsce, z korzyścią dla pacjentów.

W grudniu 2009 r. WKDS, ponownie wyraziła zaniepokojenie w związku z trudną sytuacją finansową podlaskich szpitali. Mając na uwadze dobro pacjentów apelowała do ministra zdrowia o wsparcie działań jednostek szpitalnych w zakresie zabezpiecze-

nia środków finansowych na opłacenie nadwykonań za usługi medyczne w roku 2009, przyznanie w planie NFZ kwoty wydatków na lecznictwo szpitalne w roku 2010 przynajmniej na poziomie środków z roku 2009, dokonanie zmian w programie „Ratujemy Polskie Szpitale” umożliwiając placówkom województwa podlaskiego, których poziom zobowiązań publicznoprawnych jest zbyt niski, skuteczną pomoc w przekształceniach i restrukturyzacji zakładów opieki zdrowotnej.

WKDS pozytywnie oceniła działania ministra zdrowia w zakresie zmiany algorytmu zapisanego w ustawie o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych a dotyczących województwa podlaskiego.

Komisja zwróciła się z apelem do władz samorządowych, jako organów założycielskich, o wsparcie działań usprawniających procesy zarządzania tymi jednostkami. W lutym 2010 r. Wojewódzka Komisja Dialogu Społecznego w Białymstoku, mając na uwadze aktualną sytuację finansową szpitali w województwie podlaskim, zastosowaną procedurę finansowania przy zawieraniu kontraktów na 2010 r., nieopłacone, w kwocie ponad 80 mln zł, nadwykonania za 2009 rok, zwróciła się do dyrektora Podlaskiego Oddziału Wojewódzkiego NFZ o uznanie za celowe dalsze wspieranie finansowe szpitali w województwie podlaskim i wygospodarowanie dodatkowych środków na zabezpieczenie odpowiedniego poziomu usług zdrowotnych dla ludności.

Na wniosek „Solidarności” w styczniu 2012 r. po raz ostatni WKDS na nadzwyczajnym posiedzeniu zajęła się sytuacją w ochronie zdrowia na terenie województwa podlaskiego, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji związanej z udzielaniem kontraktów przez Narodowy Fundusz Zdrowia. W posiedzeniu WKDS uczestniczyli związkowcy, samorządowcy, dyrektorzy placówek medycznych, posłowie. WKDS postanowiła wypracować stanowisko w sprawie konieczności zmiany przepisów, by procedury kontraktowania przez NFZ były opiniowane przez konsultantów wojewódzkich, jak też konieczności wcześniejszego publikowania wymagań, zasad kontraktowania, by podmioty mogły lepiej się do nich przygotować. Wojewódzka Komisja Dialogu Społecznego w Białymstoku wskazała także konieczność doprecyzowania i wyjaśnienia wątpliwości związanych z wprowadzonym od początku 2012 roku obowiązkiem wykupienia dodatkowego ubezpieczenia od zdarzeń medycznych przez szpitale.

W wyniku prac Komisji nastąpiła kontrola przez NFZ podmiotów, które uzyskały kontrakty na 2012 r. oraz ich wypowiedzenie tym podmiotom, które nie spełniły wymaganych warunków. NFZ zawarł nowe kontrakty m.in. ze Szpitalem Miejskim im. PCK w Białymstoku na oddział kardiologii.

Wiele uwagi Komisja poświęciła sprawom konfliktu pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcą w zakładzie PMB S.A. w Białymstoku. W lipcu 2003 r. odbyło się posiedzenie Zespołu roboczego ds. dialogu społecznego i mediacji, poświęcone rozpatrzeniu **wniosku wspólnej reprezentacji związków zawodowych działających w PMB S.A. w Białymstoku o podjęcie działań w celu rozwiązania konfliktu społecznego, istniejącego w tym zakładzie pracy.** W spotkaniu, oprócz członków Zespołu, uczestniczyli przedstawiciele czterech organizacji związkowych i zarząd spółki. Zespół wytypował dwóch członków, którzy uczestniczyli, jako obserwatorzy, w rozmowach przedstawicieli pracodawcy i pracowników. We wrześniu 2003 r. odbyło się kolejne posiedzenie Zespołu roboczego zwołane w sprawie konfliktu w PMB S.A. w Białymstoku (dotyczyło utrzymania w PMB S.A. zakładowego układu zbiorowego pracy w formie dostosowanej do Kodeksu pracy i zarzutu organizacji związkowych o niepodejmowanie przez zarząd rozmów w tej sprawie). Uzgodniono, że wytypowani członkowie Zespołu powinni spotkać się na terenie zakładu pracy z zarządem i przedstawicielami organizacji związkowych, jako obserwatorzy, w celu poznania stanowiska obu stron. 12 stycznia 2004r. odbyło się ponowne posiedzenie Zespołu, podczas którego rozpatrywano wnioski trzech organizacji związkowych, działających w PMB S.A. Białystok, dotyczący konfliktu w Przedsiębiorstwie. Członkowie Zespołu wstrzymali się z zajęciem stanowiska w sprawie, w związku z trwającym w Przedsiębiorstwie sporem zbiorowym i oczekiwaniem na orzeczenie sądu co do reprezentatywności organizacji związkowych, akceptujących regulamin wynagradzania. Zespół zaapelował do stron konfliktu: organizacji związkowych i zarządu Spółki o dalsze prowadzenie rozmów, w celu rozwiązania sporu, w trosce o wspólne dobro zakładu pracy.

W lutym 2004r. odbyło się plenarne posiedzenie Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego, zwołane w trybie pilnym, poświęcone omówieniu sprawy konfliktu pomiędzy pracodawcą a pracownikami w PMB S.A. w Białymstoku. W spotkaniu, poza członkami Komisji uczestniczyli zaproszeni przewodniczący pięciu organizacji związkowych, działających w PMB, przedstawiciele: Delegatury Ministra Skarbu Państwa w Białymstoku, Państwowej Inspekcji Pracy. W spotkaniu nie uczestniczył zaproszony prezes zarządu Spółki.

WKDS podjęła uchwałę o konieczności wystąpienia z wnioskiem do ministra gospodarki, pracy i polityki społecznej o wyznaczenia osoby z misją dobrej woli, wyśtosowała apel do zarządu PMB S.A., o przywrócenie do pracy przewodniczących organizacji związkowych, zwolnionych na podstawie art. 52 kp, a także o natychmiastowe uchylenie decyzji o zakazie wstępu działaczy związkowych na teren zakładu pracy,

a także wystąpiła do rady nadzorczej spółki z pismem wyrażającym zaniepokojenie nieuczestniczeniem prezesa zarządu spółki w posiedzeniu Komisji, a także powiadomiła radę nadzorczą, iż w związku z informacją PIP o naruszeniu przepisów ustawy o związkach zawodowych, prosiła o zajęcie się tym problemem i powiadomienie Komisji o podjętych decyzjach. W wyniku konfliktu przewodniczący KZ NSZZ „Solidarność” podjął decyzję o przejściu na emeryturę. Niestety obecnie znowu sytuacja w PMB oraz w Chłodni Białystok jest trudna i możliwe jest, że związkowcy ponownie zwrócą się o pomoc do WKDS.

Także sprawy PKP przez kilka lat wracały na obrady WKDS. W kwietniu 2003 r. WKDS zajęła się sytuacją w PKP, w związku ze zmniejszeniem wydatków budżetowych na organizowanie kolejowych regionalnych przewozów pasażerskich. W lipcu 2004 r. odbyło się posiedzenie Zespołu do spraw dialogu społecznego i mediacji WKDS, podczas którego rozpatrywano sprawę aktualnej sytuacji w podlaskiej PKP w związku z protestami pracowników przeciwko planom łączenia Podlaskiego i Mazowieckiego Zakładu PKP Przewozy Regionalne. W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele Międzyzwiązkowego Komitetu Referendalno-Strajkowego PKP, przedstawiciele Podlaskiego Zakładu Przewozów Regionalnych i marszałka województwa podlaskiego. Zespół zajął stanowisko, w którym wyraził zaniepokojenie podejmowanymi działaniami przez radę nadzorczą Spółki PKP Przewozy Regionalne w Warszawie, które skutkować mogą dalszym ograniczeniem dostępu do komunikacji kolejowej oraz utratą miejsc pracy przez pracowników kolei na terenie województwa podlaskiego.

W maju 2009 r. na posiedzeniu Prezydium WKDS ustalono, że w związku z trudną sytuacją w Zakładach Naprawy Taboru Kolejowego w Łapach, przewodniczący zwrócił się do ministra infrastruktury o spotkanie się z przedstawicielami PKP Cargo, zarządu, organizacji związkowych w celu omówienia sytuacji tego zakładu pracy. W związku z trudnościami finansowymi ZNTK w Łapach i często braku pieniędzy na wypłaty wynagrodzeń pracowników, Zarząd Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność” pomógł Zakładowi w latach 2006-2009. Niestety nie uchroniło to ZNTK przed bankructwem z powodu braku zamówień na remont taboru kolejowego.

WKDS we wrześniu 2010 r., na wniosek przewodniczącego Zarządu Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność” Józefa Mozolewskiego, zajęła się problemem restrukturyzacji w spółkach PKP. W posiedzeniu wzięli udział związkowcy z „Solidarności” PKP CARGO. W związku z zamiarem przeniesienia siedziby Zakładu PKP PLK S.A. z Białegostoku do Siedlec, co w rzeczywistości prowadziłoby do likwidacji Białostockiego Zakładu PKP PLK S.A. i zwolnień pracowników, Komisja wyraziła negatywną opinię wobec

takiego trybu restrukturyzacji Spółki. Jednocześnie apelowała do ministra infrastruktury o spowodowanie zmiany decyzji dotyczących sposobu restrukturyzacji PKP PLK S.A. Wobec zamiaru zarządu PKP CARGO S.A. zlikwidowania Podlaskiego Zakładu Spółki PKP CARGO S.A. w Białymstoku i przeniesienia siedziby Zakładu do Warszawy, Komisja uważa te plany za nieuzasadnione społecznie i szkodliwe dla mieszkańców Podlasia. W wyniku realizacji projektu restrukturyzacji, pracę może stracić około 500 osób - pracowników tego zakładu. Zamierzenia te wobec podmiotów działających na terenie województwa podlaskiego są bardzo szkodliwe społecznie, hamują jego rozwój i mogą doprowadzić do wielu niepokojów i napięć, których zasięg i skutki mogą być trudne do przewidzenia.

Negatywna opinia WKDS nie przyniosła spodziewanego rezultatu. Związkowcy z „Solidarności” musieli zagrozić Zarządowi spółki strajkiem – dopiero wtedy został zawarty pewien kompromis: część siedziby Zakładu pozostała w Białymstoku.

Członkowie Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego w Białymstoku po wysłuchaniu informacji, przedstawionej przez resort infrastruktury podczas posiedzenia Komisji w dniu 28 lutego 2011 r., że realizowany będzie jedynie odcinek Warszawa Rembertów - Tłuszcz w okresie do 2014 r., wyrazili zdecydowany sprzeciw wobec braku decyzji o modernizacji całej linii kolejowej E 75 na trasie Warszawa – Białystok, uważając ją za krzywdzącą i przyczyniającą się do degradacji województwa podlaskiego. Komisja żądała od ministra i prezesa Zarządu PKP S.A. podjęcia decyzji o możliwie szybkiej modernizacji infrastruktury kolejowej w województwie podlaskim. Z powodu trudności finansowych modernizacja linii odbywać się jednak będzie stopniowo na poszczególnych odcinkach w dłuższej perspektywie czasowej.

Bardzo bolesną dla regionu sprawą była likwidacja Cukrowni w Łapach. W 2007 r. Prezydium WKDS a rozpatrzyło sytuację w Cukrowni Łapy, w związku z planami Krajowej Spółki Cukrowej S.A. likwidacji tego zakładu pracy. Prezydium wyraziło zaniepokojenie planami likwidacji Cukrowni. Uważało, że nie należy likwidować nowoczesnego zakładu pracy. Konsekwencją takiej decyzji będzie utrata miejsc pracy dla mieszkańców Łap i utrata rynku zbytu dla plantatorów buraka cukrowego. Będzie to działanie szkodliwe ekonomicznie i społecznie dla całej gospodarki Podlasia.

W styczniu 2008 roku WKDS uzasadniała w swoim stanowisku, że nie ma żadnych uzasadnionych podstaw do podjęcia decyzji o ograniczeniu produkcji cukru na Podlasiu, ponieważ wprowadzenie jej w życie boleśnie uderzy w podlaskie rolnictwo, skupiające ok. 1/5 ogółu polskich plantatorów buraków cukrowych. Działania restrukturyzacyjne KSC S.A. nie uwzględniają planów polityki regionalnej kraju oraz wyrównywania

poziomów życia mieszkańców wsi i obszarów wiejskich, co prowadzi do pogłębiania podziałów na Polskę A i Polskę B. WKDS zgadzała się z zarzutami strony społeczno-związkowej w sprawie nie dopełnienia przez Zarząd KSC S.A. obowiązku przeprowadzenia właściwych konsultacji społecznych z przedstawicielami pracowników, zgodnie z rozporządzeniem Komisji Wspólnoty Europejskiej w tej sprawie. Wniosła także do ministra skarbu i ministra rolnictwa oraz rady nadzorczej i zarządu KSC S.A. o podjęcie działań zmierzających do zmiany decyzji o likwidacji Oddziału KSC S.A. „Cukrownia Łapy” w Łapach. Niestety, to nie nastąpiło. Zawarto jedynie porozumienie o korzystnych odprawach dla zwalnianych pracowników. Część pracowników otrzymało pracę w pakowalni cukru.

Energetyka. W 2006 r. WKDS dyskutowała o bezpieczeństwie energetycznym w województwie podlaskim. Był to wniosek przedstawicieli pracodawców. Temat ten powrócił pod obrady 2008 r. Rozmawiano o strategii rozwoju sieci gazownictwa w województwie podlaskim, z uwzględnieniem planów inwestycyjnych rozwoju sieci w województwie oraz na temat strategii rozwoju sieci energetycznej w województwie podlaskim, z uwzględnieniem planów inwestycyjnych rozwoju sieci, dystrybucji energii, zapewnienia bezpieczeństwa dostaw energii elektrycznej na potrzeby odbiorców w województwie podlaskim.

W 2010 r. Komisja uznała za celowe prowadzenie dotychczasowych prac w zakresie poprawy stanu bezpieczeństwa energetycznego na obszarze województwa. Deklarowała także wsparcie dla dotychczasowych działań Rządu w kwestiach zmian legislacyjnych dotyczących energetyki, budowy systemu rozproszonych źródeł energii, opartych na odnawialnych źródłach. Za zasadne uznano: likwidację barier administracyjno – prawnych przepisów, które utrudniają racjonalne utrzymanie i rozbudowę systemów energetycznych; wprowadzenie w trybie pilnym „specustawy” o szczególnych warunkach przygotowania i realizacji strategicznych inwestycji energetycznych – dla budowy inwestycji liniowych – takich jak linie elektroenergetyczne, przesyłowe NN i WN, gazociągi magistralne itp.; zwiększenie źródeł energii odnawialnej umożliwiających istotną poprawę dostaw energii do odbiorców wsi i obszarów wiejskich, co znacząco zwiększyłoby możliwości rozwoju obszarów wiejskich i rolnictwa regionu.

WKDS przez lata swojej działalności uważała, że bardzo ważnym problemem jest bezrobocie i jego negatywne skutki społeczne. W 2003 r. po raz pierwszy Komisja zwróciła się do organizacji pracodawców, samorządów gospodarczych, jednostek samorządu terytorialnego o objęcie ochroną wszystkich miejsc pracy jako szczególnej wartości społecznej oraz podejmowanie działań tworzących nowe miejsca pracy.

Za szczególnie ważne uznała inicjowanie przez organy samorządu terytorialnego tworzenia regionalnych programów przeciwdziałania bezrobociu, uwzględniających lokalne możliwości, występujące na rynku pracy.

Wojewódzka Komisja Dialogu Społecznego zwróciła się z apelem do Rządu RP o podjęcie działań w kierunku zmian w przepisach prawnych, które spowodowałyby poprawę sytuacji finansowej jednostek samorządu terytorialnego, a także ułatwiły rozwój przedsiębiorczości poprzez likwidowanie barier biurokratycznych przy tworzeniu małych i średnich przedsiębiorstw, obniżenie kosztów funkcjonowania przedsiębiorstw i kosztów tworzenia miejsc pracy. Zwiększenie uprawnień samorządów w zakresie wykorzystania środków publicznych umożliwiłoby zdynamizowanie rozwoju gospodarczego regionu, wzrost inwestycji, co pozwoliłoby na ochronę dotychczasowych i tworzenie nowych miejsc pracy, ograniczyłoby konieczność korzystania z drogich kredytów bankowych.

W marcu 2011 r. członkowie Komisji wyrazili sprzeciw wobec obniżenia środków Funduszu Pracy przeznaczonych na finansowanie aktywnych form łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej. Wsparcie osób bezrobotnych poprzez szkolenia, staże, prace interwencyjne, a także wsparcie pracodawców, umożliwia poprawę sytuacji zawodowej osób pozostających bez pracy. Brak możliwości zastosowania aktywnych form aktywizacji zawodowej może powodować skutki w postaci długotrwałego bezrobocia oraz większe oczekiwanie na wsparcie finansowe z zakresu pomocy społecznej.

Na wniosek NSZZ „Solidarność” odbyło się nadzwyczajne posiedzenie WKDS w dniu 25 maja 2011 r. poświęcone analizie bieżącej sytuacji społeczno - gospodarczej w kraju i województwie podlaskim: wzrostu kosztów utrzymania, wzrostu cen paliw, cen żywności, kosztów utrzymania mieszkań, wzrostu inflacji oraz wzrostu poziomu bezrobocia.

W dyskusji członkowie Komisji oraz zaproszeni goście podkreślali, iż priorytetem jest współpraca między organizacjami pracowników i pracodawców, aby pomóc rządzącym w trudnym okresie kryzysu światowego, który dotyka także i mieszkańców Podlasia. Podkreślali ponadto, że pomimo niewielkich możliwości jakimi dysponują, komisja dialogu powinna stać się miejscem, gdzie dyskutowane są sprawy krajowe ale i problemy regionu. Stwierdzono, że wspólnie należy szukać dróg rozwiązywania problemów.

W związku z dramatycznym ubożeniem społeczeństwa Podlasia Komisja (na wniosek NSZZ „Solidarność”) apelowała do ministra pracy o podwyższenie kwoty kryterium dochodowego uprawniającego do świadczeń pieniężnych z pomocy społecznej

z uwzględnieniem poziomu wzrostu wskaźników minimum socjalnego oraz realnego wzrostu kosztów utrzymania. Apel ten pozostał bez odzewu – nie zostały zmienione kryteria uprawniające do pomocy społecznej, a coraz więcej osób znajduje się w sytuacji bardzo trudnej. Zwiększa się liczba osób biednych i żyjących poniżej minimum egzystencji. Województwo podlaskie znalazło się w 2009 r. na drugim miejscu w kraju z największym odsetkiem osób żyjących w biedzie - 9,2% mieszkańców żyło poniżej minimum egzystencji. W 2010 r. było na czwartym miejscu - 8,9% mieszkańców żyjących poniżej minimum egzystencji.

Tego samego dnia odbyła się manifestacja przed Urzędem Wojewódzkim w Białymstoku zorganizowana przez Zarząd Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność” pod hasłem: „Polityka wasza – bieda nasza”, podczas której wręczono petycję Wojewódzie Podlaskiemu. Był to protest przeciwko lawinowo rosnącym kosztom utrzymania, wzrastającemu bezrobociu, drastycznemu ubożeniu społeczeństwa podlaskiego, niskim wynagrodzeniom i emeryturom. Był to protest przeciwko beczynności Rządu na narastające zjawisko biedy i wykluczenia społecznego w społeczeństwie.

Regionalne Porozumienie Społeczne

1 czerwca 2009 r. odbyło się uroczyste podpisanie **Regionalnego Porozumienia Społecznego. Inicjatorem przyjęcia i podpisania tego dokumentu był Zarząd Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność”, a jego treść ustalona została podczas prac Zespołu roboczego do spraw podmiotów gospodarczych i rynku pracy WKDS.**

Stronami Porozumienia są partnerzy społeczni uczestniczący w pracach Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego Województwa Podlaskiego.

Podstawowym celem Porozumienia jest współdziałanie Stron zmierzające do ograniczenia społecznych i gospodarczych skutków kryzysu w województwie podlaskim. Strony zawierają Regionalne Porozumienie Społeczne w dobrej wierze z poszanowaniem słuszych interesów każdej ze Stron.

Strony w miarę swoich możliwości, wiedzy, doświadczenia i posiadanych środków będą dążyć do: zahamowania wzrostu bezrobocia, poprawy warunków pracy i płacy, zapewnienia pracownikom możliwości korzystania ze szkoleń organizowanych przez związki zawodowe, pracodawców oraz administrację rządową i samorządową, w szczególności szkoleń dających pracownikom szansę przekwalifikowania, uzgadniania regulacji warunków pracy i płacy z zakładowymi i międzyzakładowymi organizacjami związkowymi poprzez zawieranie porozumień zbiorowych np. zakładowych

układów pracy, rozwiązywania konfliktów między pracodawcami, w tym samorządowymi i rządowymi oraz pracownikami w drodze dialogu, wspierającego zachowanie ładu społecznego, przestrzegania ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, zapewnienia reprezentacji pracowników w strukturach nadzorczych firm, przestrzegania zasady konsultacji dotyczącej stron zbiorowych stosunków pracy, a także wszelkich działań społeczno-pracowniczych z organizacjami związkowymi, będącymi stroną Porozumienia, odbudowy zaufania społecznego i zasady solidarności poprzez dialog poczynawszy od szczebla zakładowego.

Strony będą promowały pracodawców, realizujących zasady Porozumienia poprzez: wspieranie ich działań zmierzających do odformalizowania zasad prowadzenia działalności gospodarczej, wspieranie ich działań zmierzających do zahamowania nieuzasadnionego wzrostu zobowiązań publicznoprawnych, wspieranie ich dążeń zmierzających do sprawiedliwego i równouprawnionego dostępu do kredytów dla przedsiębiorców, przyspieszanie procedury wydawania decyzji administracyjnych w sprawach dotyczących planowanych inwestycji w województwie podlaskim, przyspieszanie procedur przekazywania środków z Unii Europejskiej, a przeznaczonych na inwestycje, eliminacji barier stojących na przeszkodzie w tworzeniu nowych miejsc pracy, upublicznianiu ich postaw i efektów.

W maju 2010 r. WKDS, w rok po podpisaniu Porozumienia, zapoznała się z sytuacją gospodarczą i społeczną w regionie. Komisja stwierdziła, iż podlaska gospodarka stosunkowo dobrze przetrwała trudny okres. Jednak należy monitorować sytuację województwa podlaskiego w zakresie ustaleń zawartych w Regionalnym Porozumieniu Społecznym.

Ponadto Wojewódzka Komisja Dialogu Społecznego w Białymstoku w czasie swojej dziesięcioletniej działalności **zajmowała się wieloma innymi sprawami istotnymi dla mieszkańców naszego regionu:** planami budowy lotniska, budowy obwodnic miast, budowy dróg ekspresowych - uznając za konieczne prowadzenie prac w zakresie rozbudowy i usprawnienia systemu komunikacyjnego województwa, w szczególności tras o strategicznym znaczeniu dla regionu z punktu widzenia dostępności transportowej i rozwoju gospodarczego regionu oraz domagając się od Rządu odpowiednich środków finansowych na ich realizację. Ponadto bezpieczeństwem publicznym oraz prywatyzacją zakładów pracy – np. pomagała w negocjacjach pakietu socjalnego dla pracowników podczas prywatyzacji CEFARM Białystok S.A. Zajmowała się także sprawami oświatowymi: konfliktem w jednej ze szkół w Bielsku Podlaskim, szkolnictwem zawodowym (wnioskowała do wszystkich podmiotów tym zajmujących się o przywró-

cenie rangi szkolnictwu zawodowemu, większej jego promocji oraz szerokiej współpracy organów prowadzących szkoły z pracodawcami, urzędami pracy oraz nadzorem pedagogicznym), likwidacją szkół w województwie, a szczególnie szkół ponadgimnazjalnych w Białymstoku

Podczas opracowywania tematu zostały wykorzystane:

1. Materiały dotyczące dialogu społecznego z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej – Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego.
2. Dokumenty Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego w Białymstoku.
3. Dokumenty Komisji Międzyzakładowej Organizacji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Oświaty i Wychowania w Białymstoku.

Krystyna Wasiluk-Richter - od 19 lat pracuje w Organizacji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Oświaty i Wychowania w Białymstoku pełniąc od wielu lat funkcję przewodniczącej. Była przewodniczącą Sekcji Regionalnej Oświaty oraz członkiem Rady i prezydium Sekcji Krajowej Oświaty jak również członkiem Sekretariatu Nauki i Oświaty Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. Obecnie jest członkiem Zarządu Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność” oraz jego prezydium. Uczestniczka wielu negocjacji na wszystkich szczeblach związkowych. Ekspert w Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego w Białymstoku.

PRACOBIORCY I PRACODAWCY W SŁUSZNEJ SPRAWIE.

Interpretacja możliwych obszarów współpracy struktur związków zawodowych i środowisk pracodawców.

Mirosław Leśniewski

1. Wstęp

Posiadamy świadomość istnienia w strukturach społecznych organizacji tworzonych przez pracobiorców jak i pracodawców. Mimo że znaczenie wspomnianych organizacji na przestrzeni historii, tej dalszej jak i tej bliższej, ulegało znacznym zmianom, niestety powszechnie zakorzeniona świadomość społeczna stawia organizacje pracobiorców i pracodawców po przeciwnych stronach barykady. Utożsamiane są jako struktury wzajemnie znoszące się, mające przeciwstawne cele.

Czy rzeczywiście tak jest, a właściwe czy ten stereotyp można zmieniać i czy należy to czynić? Być może naturalna rywalizacja jest właściwym podejściem, wynikającym z istoty funkcjonowania struktur związków zawodowych jak i organizacji zrzeszających pracodawców. Odpowiedzi mogą być bardzo różne. Rozdźwięk między stronami owej barykady wydaje się być na tyle duży, że oczywistą wydaje się odpowiedź podtrzymująca istniejący stan rzeczy, przypisująca pracobiorcom i pracodawcom rozbieżne role, dla których nie istnieje wspólny mianownik. Wszelkie zmiany wydają się być mało realne. Mimo to niniejszy tekst jest próbą odniesienia się do możliwych scenariuszy nawiązania relacji partnerskich i poszukiwania obszarów neutralnych ideologicznie, a które ciągle mogą pozostawać w sferze wspólnych działań, mogących przynieść wymierne efekty i praktyczne korzyści zarówno dla pracobiorców jak i dla pracodawców.

Jest to niewątpliwie trudne zadanie. Wymaga pewnej zmiany systemowej w podejściu, próby wzajemnego zrozumienia, szczerych deklaracji woli współdziałania. W rzeczywistości sprowadza się do otwarcia na zmiany wynikające z poszukiwania nowych rozwiązań. Utrwalany przez ostatnie dziesięciolecia model funkcjonowania relacji środowisk pracobiorców i pracodawców nie wnosi czynnika postępu. Okopanie się na wypracowanych pozycjach nie wydaje się być słuszną strategią. Być może tworzy wrażenie komfortu, nie mamy zwycięzców, ale i nie mamy przegranych. Jed-

nak takie podejście i wynikająca z niego stagnacja oznacza brak postępu. Tymczasem w obecnym świecie zdeterminowanym globalizacją i rywalizacją, wymagane jest twórcze podejście i dynamika procesów zmian. Nie chodzi w tym wypadku o zawężanie tego zjawiska jedynie do obszarów technologicznych ale także społecznych, organizacyjnych, czy chociażby zmian w relacjach. Nie należy oczywiście oczekiwać radykalnych i szybkich zmian. Wykazane poniżej przykłady możliwych obszarów współpracy mają na celu pobudzenie woli do dalszego poszukiwania nowych wyzwań i twórczych inspiracji ukierunkowanych nie wspólne cele.

2. Wzorce zaczerpnięte z historii

Dla lepszego zrozumienia wzajemnych zależności organizacji pracobiorców i pracodawców warto sięgnąć do historii i genezy ich powstania. Ich rozkwit datuje się na przełom XVIII i XIX wieku, czyli w okresie tak zwanej rewolucji przemysłowej. Nie jest to przypadkowa zbieżność. Rewolucja przemysłowa, co wydaje się oczywiste, wiązała się z eksplozją zorganizowanej przedsiębiorczości. Powstawały nowe zakłady pracy, wiele z nich szybko zyskiwało na sile stale zwiększając swój potencjał. Rozwój przemysłu wymagał znacznych zasobów siły ludzkiej, co bezpośrednio przyczyniło się do inicjowania zorganizowanych struktur związków zawodowych. Kolebką ich powstania była Wielka Brytania, czyli kraj który zapoczątkował zarówno rewolucję przemysłową jak i związki zawodowe. Można zatem pokusić się o stwierdzenie, że przedsiębiorczość i ruch związkowy nie są strukturami znoszącymi się, wręcz przeciwnie, **w sposób naturalny ewoluują zależnie od siebie**. Do krajów Europy Wschodniej okres rewolucji przemysłowej dotarł z opóźnieniem, a więc i ruch związkowy datowany jest na okresy późniejsze.

Mówiąc o historii nie sposób pominąć aspektu polskiego, tym bardziej, że zarówno w przypadku organizacji pracodawców jak i związków zawodowych możemy wskazać na ich doniosłą rolę w budowaniu państwowości naszego kraju. Nie do przecenienia jest rola struktur organizacji samorządu gospodarczego w okresie międzywojennym. Zaborcy Polski nie byli zainteresowani naszą gospodarką, po wyzwoleniu wymagała ona istotnych i szybkich zmian, tym bardziej, że inne kraje konsumując osiągnięcia rewolucji przemysłowej zrobiły w tym zakresie ogromny postęp. Tą próbę zderzenia z tworzącym się właśnie zjawiskiem międzynarodowej rywalizacji rynkowej, mimo zapóźnień przeszliśmy pomyślnie. Okres XX-lecia międzywojennego cechował się ponadprzeciętnym rozwojem gospodarczym, był to

też okres narodzin struktur samorządu gospodarczego w Polsce jakimi były izby gospodarcze. Nasz kraj rósł w siłę, nikt nie miał wątpliwości, że dzieje się tak za sprawą mechanizmów pobudzających naszą gospodarkę, o wdrażanie których skutecznie dopominał się samorząd gospodarczy. W tych samych superlatywach można wypowiedzieć się o idei narodzin ruchu jakim były niezależne związki zawodowe, które w istotny sposób przyczyniły się do zmian ustrojowych naszego państwa w latach '80 minionego wieku. Zapoczątkowane zmiany dały początek do ponownego odrodzenia się wolnorynkowych struktur gospodarczych, jakże ważnych w odbudowywaniu pozycji demokratycznego państwa.

Przytoczone przykłady zasług o znaczeniu nie tylko historycznym, ale także przełomowym dla państwowości i gospodarki naszego kraju jakie odegrały organizacje pracobiorców i pracodawców, świadczą o ogromnym potencjale tychże formacji, który jak dowodzą wymienione wcześniej przykłady, nie musi być postrzegany jedynie przez pryzmat relacji budowanych na płaszczyźnie wzajemnych roszczeń. Jak widzimy podejmowanie inicjatyw na innym polu, a nawet przełomowych wyzwań, jest możliwe.

3. Poszukiwanie nowych wyzwań

Cele funkcjonowania organizacji pracobiorców i pracodawców są powszechnie znane. Rzeczą oczywistą jest również to, że najczęściej są one rozbieżne. Każda ze stron posiada własne argumenty udowadniające, że ich racje mają większą wagę. Trudno zarzucić którejkolwiek ze stron, że mija się z prawdą. Ich argumenty wpisują się w odrębne cele. Przedsiębiorcy bronią interesu firmy, związkowcy bronią interesu zatrudnionych w nich ludzi. Czy istnieje zatem wspólny mianownik tych pozornie bardzo rozbieżnych interesów?

Warto w tych okolicznościach zwrócić uwagę, że nowe spojrzenie na biznes w którym główną wagę przykładą się do kapitału ludzkiego. Niektóre definicje mówią wprost, że firma to nic innego jak ludzie ją tworzący. Inni znawcy tematu formułują również twierdzenia zgodne z którymi firma jest warta tyle, ile warci są ludzie ją tworzący. Owo nowe spojrzenie na kapitał ludzki wydaje się być naturalną płaszczyzną do poszukiwania nowych obszarów współpracy. O tym że nie są to puste stwierdzenia może świadczyć fakt, że kierując się właśnie tym przesłaniem, decydenci mający za zdanie określenie wizji strategicznych obszarów rozwoju Unii Europejskiej, za jeden z priorytetów określili działania zmierzające do rozwoju kapitału ludzkiego.

Wydzielony został w tym celu odrębny fundusz i przypisane działania, z którego intensywnie korzystamy także w Polsce w postaci komponentu, jakim jest Program Operacyjny Kapitał Ludzki (POKL). Jest on skoncentrowany na budowaniu wartości Unii Europejskiej poprzez rozwój personalny jego obywateli. W dużym zakresie działania programu skierowane są do przedsiębiorców i pracowników. Ocena wdrażania POKL jest bardzo różna. Nie brakuje skrajnych opinii formujących niedopasowanie oferty do rzeczywistych potrzeb szkoleniowych. Nie zmienia to faktu, że potencjał jakim jest kapitał ludzki długo jeszcze będzie priorytetowym czynnikiem, na którym budowane będą podstawy przewagi konkurencyjnej w strefie Unii Europejskiej. Korzystając zatem z mądrości unijnych strategów możemy się zastanawiać nad własnymi obszarami rozwoju zasobu jakim jest kapitał ludzki dostrzegając w tym szansy na rozwój spójny z założeniami strategii Unii Europejskiej. Takiemu podejściu sprzyja wiele okoliczności. Pracodawcy coraz częściej doceniają znaczenie kapitału ludzkiego dla rozwoju ich przedsięwzięć, pracownicy również zainteresowani są podniesieniem znaczenia ich podmiotowej roli w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa.

Mówiąc o relacjach między pracodawcami i pracownikami możemy je opisywać na różnych poziomach. Mogą one być interpretowane odrębnie w każdym zakładzie pracy czy też na poziomie struktur organizacji pracodawców i pracowników na przestrzeni regionu jak również kraju. Taki podział jest istotny z punktu widzenia analizy i poszukiwania obszarów możliwej relacji środowisk pracowników i pracodawców, których różnorodność organizacyjna skłania do odrębnego ich traktowania.

4. Obszary współpracy na poziomie zakładu pracy.

Zakład pracy możemy określić mianem najmniejszej komórki, w przestrzeni której możliwe są relacje środowisk pracowników i pracodawcy. Są one trudne do unifikacji z uwagi na zróżnicowane standardy i kultury organizacyjne jakie występują w poszczególnych zakładach. Istotne znaczenie mają także takie czynniki jak wielkość zatrudnienia czy branża. Dlatego proponowane poniżej obszary relacji należy traktować jedynie jako propozycję sygnalizującą taką możliwość, którą zawsze należy skonfrontować z konkretnym zakładem pracy.

Postawy na jakich kształtowany jest model relacji między pracodawcą i pracownikami w przestrzeni danego zakładu pracy zwyczajowo są mało budujące. W sposób nieco żartobliwy możemy je scharakteryzować stwierdzeniem zgodnie z którym, pracodawca dąży by jak najwięcej wycisnąć z pracownika i jak najmniej mu zapłacić,

natomiast pracownik chce jak najmniej się narobić, a jak najwięcej zarobić. Oczywiście jest to stwierdzenie o przejawionym znaczeniu, tworzy raczej stereotyp niż opisuje rzeczywiste relacje, które jak wspomniano wcześniej, są indywidualne w odniesieniu do każdego zakładu pracy. Nie zmienia to jednak faktu, że wzajemne nastawienie obu środowisk ma zwykle charakter roszczeniowy. W efekcie działające w danym zakładzie związki zawodowe koncentrują swoją uwagę na podwyżkach, tym czasem pracodawca koncentruje się na efektywności pracy. Spirala rozbieżności wzajemnych oczekiwań nakręcana jest przez kolejne roszczenia. Pracodawca wprowadza systemy kontroli, systemy oceny pracy. Związki zawodowe odpowiadają weryfikacją systemów socjalnych, oceną warunków pracy. Każda ze stron działa we własnym interesie definiując oczekiwania w kierunku drugiej strony. Poszukując kompromisu warto zauważyć, że znamiennym jest fakt, iż zarówno pracownicy jak i pracodawcy posługują się potocznie stwierdzeniem „mój zakład pracy”. Takie utożsamianie się stanowi dobrą prognozę do poszukiwania relacji w działaniach na rzecz wspólnego dobra, jakim jest dla pracobiorców i pracodawcy „ich zakład pracy”.

Jak już stwierdziliśmy, zorganizowane struktury pracobiorców i pracodawców w przemysłowych krajach są na siebie skazane. Podstawowym terytorium ich działalności jest najczęściej zakład pracy. Nie rezygnując z dotychczas wypracowanego dorobku funkcjonowania obu środowisk, nawet jeśli jest on zdominowany przez postawy roszczeniowe, warto się zastanowić nad możliwością postawienia następnych kroków, które miałyby charakter nie roszczeniowy jak dotychczas, ale zdaniowy, skoncentrowany na rozwiązywaniu ważnych dla obu stron kwestii. Poniżej przedstawione zostały przykłady zadań, których projektowaniem i ewentualnym wdrażaniem mogłyby się wspólnie w danym zakładzie pracy zająć związki zawodowe i pracodawca.

Elastyczne form pracy. Zadanie to zostaje wymienione jako pierwsze między innymi z powodu, że wiele już w tym obszarze zrobiono, a ściśle rzecz ujmując, zostało ono szeroko nagłośnione. Elastyczne formy pracy stały się swojego rodzaju nowomodą. Było w tym obszarze zrealizowanych wiele szkoleń, konferencji i projektów wdrożeniowych. Mimo tak dużego wysiłku można pokusić się o stwierdzenie, że praktyczne efekty są mizerne. Opór dotyczący wdrażania elastycznych form pracy wyrażają zarówno pracodawcy jak i związki zawodowe. O dziwo najbardziej otwarci na zmiany wydają się być sami pracownicy, o ile wiąże się to z korzystnymi dla nich rozwiązaniami. Przedstawiciele związków zawodowych elastyczne formy pracy utożsamiają z umowami

śmieciovymi, natomiast pracodawcy widzą w nich zagrożenie burzące przyjęty ład organizacyjny, opierający się często na sztywnych ramach godzinowych. Tymczasem głównym przesłaniem wdrażania elastycznych form pracy jest godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym. Owo godzenie jest wynikiem indywidualnych okoliczności danego pracownika, wymaga zatem indywidualnego podejścia. Błędem, który jak się wydaje zaważył na złej opinii, jest zatem systemowe wdrażanie elastycznych form pracy. Wdrażanie systemowe elastycznej formy pracy burzy pewien ład organizacyjny, często będący wynikiem wypracowanego kompromisu związkowców z pracodawcą. Trudno oczekiwać otwartości na tak radykalne zmiany. Odejście od modelu wdrożeń systemowych w kierunku indywidualnych rozwiązań nie narusza, a przynajmniej nie musi naruszać wypracowanego ładu organizacyjnego. Najprostszym przykładem wdrożenia elastycznej formy pracy może być tak zwany ruchomy czas pracy. Rzecz pozornie bardzo prosta do wdrożenia. Wymaga woli zainteresowanego pracownika i woli pracodawcy. Czy jest zatem tutaj miejsce na zadanie do wykonania przez związki zawodowe? Zdecydowanie tak. Pracodawca często nie chce tworzyć precedensów w ustalonej formie zatrudniania, licząc się z kolejnymi podaniami, nad którymi trudno będzie w konsekwencji zapanować. Nie leży w jego interesie dopuszczanie do sytuacji, w konsekwencji której każdy pracownik sam ustalałby kiedy chce przychodzić do pracy. Mogłoby to zamiast usprawnień doprowadzić do chaosu, który odbiłby się negatywnie na działalności zakładu jako całości. Wskazane jest zatem dopracowanie się pewnego wspólnego planu możliwych wariantów. Określałby on na przykład jakie elastyczne formy pracy są możliwe do zastosowania, jakie warunki brzegowe muszą być spełnione. Wspólne wypracowanie takiego planu mogłoby określać możliwe godziny rozpoczęcia pracy, na które godzi się pracodawca, stanowiska na jakich są one możliwe i liczbę pracowników, których mogą one dotyczyć. Pracodawca może w ten sposób utrzymać w oczekiwanym zakresie funkcjonalność zakładu, a nawet wydłużyć przedziały czasowe jego działania. Związkowcy mogą mieć realny wpływ na kształt organizacyjny zakładu pracy pozostawiając na przykład przywilej opiniowania czy akceptowania wniosków poszczególnych pracowników dotyczących uelastycznienia danego stanowiska pracy. Na takim podejściu zyska pracownik, którego zadowolenie jest przecież, zgodnie z wcześniejszymi tezami dotyczącymi wartości odnoszonej do kapitału ludzkiego, ważne zarówno dla związków zawodowych, jaki pracodawcy.

Efektywność pracy. Na tym polu więcej do powiedzenia mają pracodawcy. Z przyczyn oczywistych są zainteresowani podnoszeniem efektywnością pracy zatrudnianego per-

sonelu. W swoich dążeniach posiadają silny argument jakim są badania wskazujące, że w Polsce na tle innych krajów Unii Europejskiej efektywność pracy ciągle należy do jednych z najniższych. Przyczyn takiego stanu rzeczy jest zapewne wiele. Można ich doszukiwać się w niskim poziomie automatyzacji procesów, ale także w niewydajnych systemach organizacyjnych. Domeną firm z krajów wysoko uprzemysłowionych są wdrożenia systemów usprawniających zarządzanie przedsiębiorstwem na różnych jego szczeblach. Wszystko z myślą o podniesienia wydajności produkcji, efektywności pracy, jakości. Czy w tych trybikach jest miejsce na czynnik ludzki, czy też jest on jedynie elementem który należy „ujarzmić” w ramach wystandaryzowanych procesów? Z punktu widzenia pracownika nie jest to komfortowe odczucie. Źródła takiego podejścia należy upatrywać w ciągłym poszukiwaniu przez pracodawców narzędzi zagospodarowania czy wręcz „wykorzystania” maksymalnie efektywnie czasu pobytu pracownika w zakładzie pracy. Takie narzędzia są powszechnie wykorzystywane w przypadku mierzalnych procesów technologicznych. Najczęściej stosowana jest w takich wypadkach praca akordowa, rozliczana w sposób zależny od mierzalnych efektów pracy. Wiele stanowisk, a są również zakłady pracy w których wszystkie, ma charakter pracy niemierzalny w bezpośredni sposób. W tym wypadku stosowane są elementy zastępcze, jak odpowiedzialność grupowa i rozliczanie z wyników zespołu czy tak zwana uznaniowość, która zawsze budzi kontrowersje i poczucie niesprawiedliwości, nawet jeśli zostaną zachowane wszelkie przesłanki rzetelnego jej wykonania. Mamy naturalną tendencję do przeceniania własnego wkładu w budowanie całości jaką jest na przykład efekt finansowy wypracowany przez dany zakład pracy. Metoda podziału każdemu po równo, jak wiadomo, nie sprzyja inwencji i angażowaniu się na rzecz zakładu, co w konsekwencji obniża jego konkurencyjność i stanowi prostą drogę do obniżenia jego pozycji. Taki scenariusz nie jest pożądanym ani dla właściciela ani dla zatrudnionej w nim załogi. Nieodzwonne dla sprawnego funkcjonowania zakładu wydają się zatem elementy motywujące załogę do pracy. W nomenklaturze często wyróżnia się w tym obszarze pojęcia motywacji finansowej i pozafinansowej. Preferencje zależą oczywiście od tak zwanego „punktu siedzenia”. Pracodawca postawi na metody pozafinansowe, pracownicy będą preferować metody finansowe. Na szczęście istnieje coraz większa świadomość znaczenia stosowania w praktyce obu form. Motywacja finansowa wiąże się z określeniem reguł jej wykonania. Związki zawodowe są w tym obszarze szczególnie wyczulone. Większość konfliktów, do jakich dochodzi w zakładach pracy, ma podłoże związane z podwyżkami płac lub ich brakiem. Brak czytelnych zasad w odniesieniu do stanowisk mających niemierzalny w sposób bezpośredni charakter pracy, jest często zarzewiem

konfliktów, również wewnętrznych, między pracownikami. Utajnianie wynagrodzeń nie zawsze przynosi oczekiwany skutek, a czasami jedynie eskaluje podejrzenia. Zadanie nie jest łatwe ale też nie jest niemożliwe. Mierzenie rzeczy niemierzalnych brzmi trochę naukowo, ale rzeczywistość jest przedsięwzięciem możliwym do zastosowania. Wspieraniem w tym obszarze mogą służyć specjaliści i naukowcy w dziedzinie zarządzania. Tworzenie takich systemów nie jest rzeczą prostą. Ekspertów zewnętrznych mogą służyć wiedzą fachową w tym zakresie, jednak muszą oni uwzględniać uwarunkowania wewnętrzne w jakich osadzone są poszczególne stanowiska pracy. Trudno oczekiwać obiektywności w tym zakresie ze strony pracownika zajmującego dane stanowisko pracy. Bardziej globalną i zarazem nieocenioną wiedzę w tym zakresie mają natomiast przedstawiciele związków. Tak więc wspólne tworzenie systemów rozliczania i premiovania efektów pracy w odniesieniu do niemierzalnych stanowisk pracy stanowi ambitne zadanie, które może sprzyjać rozwojowi danego zakładu pracy.

Wnioski racjonalizatorskie. Wykorzystanie potencjału intelektualnego, jaki drzemie wśród pracowników, jest w polskim wydaniu bardzo rzadko praktykowane i to pomimo doświadczeń, jakie w tym zakresie mamy z czasów minionego okresu ustrojowego. Obecnie takie rozwiązania są z powodzeniem stosowane w wielu znanych, dużych międzynarodowych koncernach. Nic jednak nie stoi na przeszkodzie, by rozwiązania te aplikować w naszych realiach. Twórcze podejście do zadań jakie powierzane jest pracownikom jest cenną inicjatywą. Pytaniem otwartym jest natomiast, czy dany zakład jest w stanie właściwie je zinterpretować i zagospodarować. Elementy te doskonale łączą się z wspomnianymi wcześniej zagadnieniami dotyczącymi motywacji do pracy oraz gratyfikacji za niemierzalne efekty pracy. Nikt z nas nie lubi przedmiotowego podejścia do własnej osoby. Motywacje wzbudza w nas podmiotowe podejście. Pracownicy danego zakładu pracy, którzy na co dzień stykają się z jego rzeczywistością, w sposób naturalny dostrzegają defekty lub możliwości usprawnień które mogą przynieść wartość dodaną dla zakładu. Nie jest to proces samoczynny, nie powinien również pozostawać w sferze niekontrolowanej. Wartość wynikająca ze zgłaszanego usprawnienia, czy wręcz propozycji zasadniczej zmiany racjonalizatorskiej musi zostać poddana rzeczowej ocenie, która wskaże jakie przesłanki istnieją do wdrożenia danego rozwiązania, czy i kiedy przyniesie to wymierne efekty, jak długo będą one dostępne oraz czy wspomniane efekty i zakres wymienionych usprawnień pozwolą na określenie gratyfikacji z tego tytułu dla pomysłodawcy. Wszystkie te elementy wymagają uzgodnień w formie regulaminu. Jego wypracowanie jest kluczowe

w odniesieniu do podmiotów, które z twórczego podejścia swoich pracowników chcą uczynić atut. Przyjęcie takiej postawy, jak również praktyczne działania zmierzające do wypracowanie regulaminu racjonalizatorskiego stanowi kolejny obszar działań którego realizacji wspólnie mogą podjąć się związki zawodowe oraz pracodawca.

Obszarów wspólnych działań pracodawcy i związków zawodowych w obrębie zakładu pracy możemy oczywiście przedstawić znacznie więcej. Hasłowo, bez szerszego zagłębiania się, można wymienić takie obszary jak:

- **opracowywanie długoterminowych programów szkoleniowych załogi,**
- **tworzenie warunków do intermentoringu,**
- **tworzenie oraz dostosowanie stanowisk pracy do zatrudniania osób w wieku 60+,**
- **podejmowanie aktywności w obszarze biznesu odpowiedzialnego społecznie itp..**

Stanowią one typowe zadania, nad jakimi warto się zastanowić, dążąc do pewnych zmian w kierunku ogólnie pojętego rozwoju organizacyjnego danego zakładu. W procesie tym swoją aktywność i inicjatywę mogą przejawiać zarówno pracodawcy jak i pracownicy, a więc te środowiska które na co dzień tworzą dany zakład pracy. Zadania jakimi mogą zajmować się obie strony mogą mieć charakter bardziej ogólny, który może być aplikowany przez większość firm, z jakimi powszechnie się spotykamy, lub też zawężony, który będzie nawiązywał do indywidualnych cech danego zakładu pracy. Istotny jest proces poszukiwania i wynikający z tego tytuły przejaw aktywności w budowaniu pozytywnych relacji między związkami zawodowymi pracodawcą.

5. Obszary współpracy na poziomie regionu

Pracownicy jak i pracodawcy posiadają swoje regionalne struktury organizacyjne. W sposób naturalny, na wzór relacji opisywanych na poziomie indywidualnych zakładów pracy pomiędzy pracodawcą a występującymi tam strukturami związkowymi, mogą być również tworzone relacje na poziomie struktur regionalnych. Możliwości nie są jednak tak szerokie jak ma to miejsce w przypadku poszczególnych zakładów pracy. Owych relacji możemy poszukiwać na płaszczyźnie wzajemnych konsultacji nad dokumentami regulującymi zakres stanowionego prawa, odnoszącego się do obszarów w jakich wymienione środowiska funkcjonują. System ustawodawstwa ma jednak charakter krajowy, nie jest on zatem tworzony na poziomie regionu. Zjawiskiem powszechnym natomiast stały się konsultacje społeczne przeprowadzane właśnie na

poziomie regionów. Narzędziem w tym zakresie wykorzystywanym są powoływane przez wojewodów komisje dialogu społecznego. W roku bieżącym przypada jubileusz 10-lecia ich istnienia. Czy spełniają swoją rolę? Opinie są podzielone. Często padają zarzuty, że mają one jedynie charakter formalny bez rzeczywistego odniesienia się do zgłaszanych i wypracowywanych podczas posiedzeń komisji uwag czy wnioskowanych propozycji zmian. Cenna natomiast wydają się być, wynikająca z posiedzeń komisji dialogu społecznego, wartość poznawcza i informacyjna. Środowiska mogą w ten sposób poznać wzajemne opinie, oczekiwania i stawiska. Toczące się dyskusje, nawet jeśli mają charakter często żywiołowej wymiany zdań, naświetlają obraz i skalę regionalnej problematyki, z jaką wszyscy musimy się zmierzyć.

Właściwą płaszczyzną konfrontacji wzajemnych relacji i to w pozytywnym tego słowa znaczeniu, które wydają się dotychczas być słabo zagospodarowane, są inicjatywy obejmujące realizację wspólnych projektów. Unijny pomysł na aktywizację różnego typu organizacji sprowadza się do tworzenia warunków realizacji projektów zagospodarowujących potencjał poszczególnych organizacji. Działające w regionie organizacje pracodawców i reprezentacje związków zawodowych, mimo oczywistych różnic programowych, podtrzymują wolę utrzymywania wzajemnego dialogu. Takie podejście może sprzyjać poszukiwaniu tematów projektowych, które pozwoliłyby na realizację wspólnych zamierzeń. Przykładem takiego projektu mogłaby być głębsza interpretacja możliwych modeli budowania relacji między pracodawcami i związkami zawodowymi na poziomie przedsiębiorstwa i wypracowanie narzędzi pozwalających na ich zagospodarowanie. W myśl zasady „nic tak nie jednoczy jak wspólny wróg”, definiując „wroga” jako wyzwanie projektowe, tworzy przesłanki do przełamania stereotypu w konsekwencji czego organizacje zrzeszające pracodawców i pracobiorców nie będą stanowić „wrogich” formacji, a wręcz przeciwnie, będą ściśle współpracować w poszukiwaniu rozwiązań tworzących nową jakość w kulturze organizacyjnej przedsiębiorstw, nastawionej na budowanie korzystnych i twórczych relacji na płaszczyźnie pracodawca – pracobiorca.

6. Obszary współpracy na poziomie kraju.

Zakres współpracy organizacji pracobiorców i pracodawców na poziomie struktur krajowych w pewnym zakresie został już zinterpretowany przy okazji opisu odnoszącego się do poziomu regionalnego. Struktury krajowe organizacji pracodawców jak i związków zawodowych posiadają najlepsze kompetencje do wypracowywania

kompromisów w zakresie ustawodawstwa krajowego, odnoszącego się do regulacji relacji jakie zachodzą w ogólnie pojętym środowisku pracy. Typowym przykładem takiej regulacji jest **kodeks pracy**, ale też kwestie dotyczące **poziomu wynagrodzeń**, wartości poziomu **składek ubezpieczeniowych**, regulacji dotyczących **bezpieczeństwa pracy**, założeń **reformy emerytalnej**. Skutki wynikające z ustanowionego w tym zakresie prawa mają nierzadko fundamentalne znaczenia dla warunków funkcjonowania zarówno pracobiorców jak i pracodawców. Niestety w odniesieniu do polskich realiów model wypracowywanych na tym polu kompromisów jest raczej ułomny. Wynika to z wzajemnej dysproporcji w reprezentacyjności środowiska pracodawców i pracobiorców. Tworzone w ramach nowych realiów ustrojowych formalne struktury związków zawodowych przejęły w swoim kształcie ogólnoswiatowe wzorce, efektem czego mamy w naszym kraju silną, sformalizowaną reprezentację pracobiorców, co jest oczywiście pozytywnym przejawem zmian demokratycznych. Zupełnie innych charter został nadany organizacjom pracodawców. Ustawodawca nie zadbał w tym przypadku o stworzenie równej przeciwwagi w postaci spójnej reprezentacji pracodawców. Brak czytelnych rozwiązań zmierzających do ustanowienie przejrzystych struktur samorządu gospodarczego w naszym kraju sprawiło, że w tym zakresie daleko odstawiamy od wzorców i modeli spotykanych w innych krajach. Na chwilę obecną istnieje wyraźny rozdźwięk w reprezentatywności środowiska przedsiębiorców w porównaniu do środowiska pracobiorców. Tworzy to trudności również dla samego ustawodawcy, który z jednej strony dostrzega potrzebę autentycznego odniesienia się do opinii ze strony samorządu gospodarczego, z drugiej strony sam ma problemy z interpretacją i określeniem jakie podmioty ów samorząd tworzą. Opisany rozdźwięk mógłby się wydawać korzystny dla strony związkowej, która w takiej sytuacji może występować z pozycji siły. W rzeczywistości obie strony tracą pewną wartość, wynikającą z wzajemnych „potyczek”. Obecnie jeśli ustawodawca zamierza wprowadzić zmiany np. do kodeksu pracy, musi liczyć się z twardym stanowiskiem strony związkowej. Toczy często żmudne negocjacje, czasami ulega ustępstwom. W odniesieniu do środowiska pracodawców zmiany te poddawane są opinii konsultacyjnej. W zasadzie można ją bardziej opisać formułą opinii informacyjnej, ponieważ ustawodawca nie ma obowiązku stosować się do uwag pracodawców. Ich zebranie należy traktować bardziej w kategorii tworzenia korzystnego wizerunku i wrażenia uwzględniania szerokokorozumianych konsultacji społecznych, niż praktycznego odniesienia do współtworzenia dobrego prawa, będącego efektem wypracowanego kompromisu stron najbardziej i bezpośrednio zainteresowanych jakimi są środowiska pracobiorców i pracodawców. Tak jak poprzednio, tak i w tym wypadku można pokusić

się o stwierdzenie, że wszystko w naszych rękach. Istnieje bowiem rozwiązanie jakim jest obywatelska inicjatywa ustawodawcza. A zatem nic nie stoi na przeszkodzie, aby środowiska krajowych reprezentacji pracobiorców i pracodawców, podejmowały merytoryczne dialogi zmierzające do wypracowywania nowych ustawowych rozwiązań.

Jednak czy rozbieżność poglądów pozwoli na takie współdziałanie? Rzeczywiście w odniesieniu do kodeksu pracy, rozbieżności w kształtowanie jego zapisów zazwyczaj są istotne, trudno zatem mówić o dopracowaniu się spójnego kształtu projektu oddolnej ustawy w tym zakresie. Można jednak pokusić się o inne modelowe tematy, które mogą być ważne i spójne dla obu stron. Przykładem może być coraz realniejsza wizja **zatrudniania** w zakładach pracy osób w przedziale wiekowym **60+**. Pracodawcy już zdają sobie sprawę, że osoby te będą wymagały szczególnego podejścia, być może dostosowanie stanowiska pracy. Liczą się z obniżoną efektywnością, być może zwiększoną absencją chorobową. Takie podejście wymaga pewnej rekompensaty dla pracodawców. Ochrona pracowników tej kategorii leży również w interesie związków zawodowych. Kwestie te mogą być regulowane ustawowo jako programy osłonowe, programy rekompensaty itp., a ich zgłoszenie może być wynikiem zdrowego kompromisu środowisk pracodawców i pracobiorców.

Przedstawione powyżej przykłady możliwych wspólnych aktywności środowisk pracobiorców i pracodawców miały za zadanie wykazanie potencjału jaki w tym obszarze istnieje. Jest on być może obecnie tłumiony barierą rozbieżnych interesów, co nie zmienia faktu, że potencjał ten jest ciągle do zagospodarowania i to na różnych poziomach struktur organizacyjnych. Należy mieć nadzieję, że takie inicjatywy będą podejmowane i stworzą nową jakość w relacjach pracodawców z pracobiorcami.

Mirosław Leśniewski - absolwent Wydziału Mechanicznego Politechniki Białostockiej. Od wielu lat pracuje w instytucjach otoczenia biznesu. Od 1998 roku zawodowo związany z Izłą Przemysłowo-Handlową w Białymstoku, obecnie Dyrektor Biura Izby. Redaktor Podlaskich Wiadomości Gospodarczych - regionalnego wydawnictwa Izby poruszającego tematykę gospodarczą. Ścisłe współpracuje z Krajową Izłą Gospodarczą w ramach realizowanych projektów współfinansowanych z funduszy Unii Europejskiej.

FLEXICURITY JAKO SYSTEM KSZTAŁTOWANIA RYNKU PRACY

Jacek Rybicki

Uwagi wstępne

Flexicurity to system kształtowania rynku pracy, którego celem jest zwiększenie konkurencyjności gospodarczej firm (poprzez elastyczność rynku pracy – *ang. flexibility*- elastyczność) przy jednoczesnym zachowaniu bezpieczeństwa zatrudnienia i dochodu pracowników (*ang. security* – bezpieczeństwo). Aby tak rozumiany system zadziałał konieczne jest zaangażowanie (i porozumienie!) wszystkich podmiotów, które ten system współtworzą – a więc władz publicznych (m.in. odpowiednie środki przeznaczane na politykę społeczną, system edukacji i kształcenia odpowiadający na wyzwania rynku pracy), pracodawców, którzy nie mogą przy pomocy flexicurity realizować wyłącznie polityki oszczędnościowej i pracowników, którzy powinni być gotowi do przekwalifikowania i zmiany środowiska pracy. Założeniem flexicurity jest więc zrównoważony rozwój (strategia typu *win-win*), a nie oszczędności (czy zysk) tylko jednej ze stron uczestniczących w procesach społeczno-gospodarczych.

Warto już na początku tych kilka założeń sobie uświadomić, choćby po to, aby wchodząc w las, nie stracić oglądu całego problemu. Wydaje się bowiem, że w Polsce – w zależności od rozmówcy – mamy do czynienia z dość dowolną interpretacją flexicurity – rząd bagatelizuje znaczenie odpowiedniego systemu zabezpieczeń społecznych czy środków przeznaczonych na aktywną politykę na rynku pracy, sprowadzając problem do dyskursu między pracodawcą i pracownikami, pracodawcy chcieliby w idei flexicurity widzieć przede wszystkim akceptację dla szybkiego pozbywania się pracowników, upatrując w tym często jedyną receptę na organizację pracy firmy, a pracownicy zwracają uwagę na zbyt małe – ich zdaniem – bezpieczeństwo zatrudnienia, szerzące się umowy śmieciowe czy głodowe zasiłki dla bezrobotnych i niewydolne urzędy pracy.

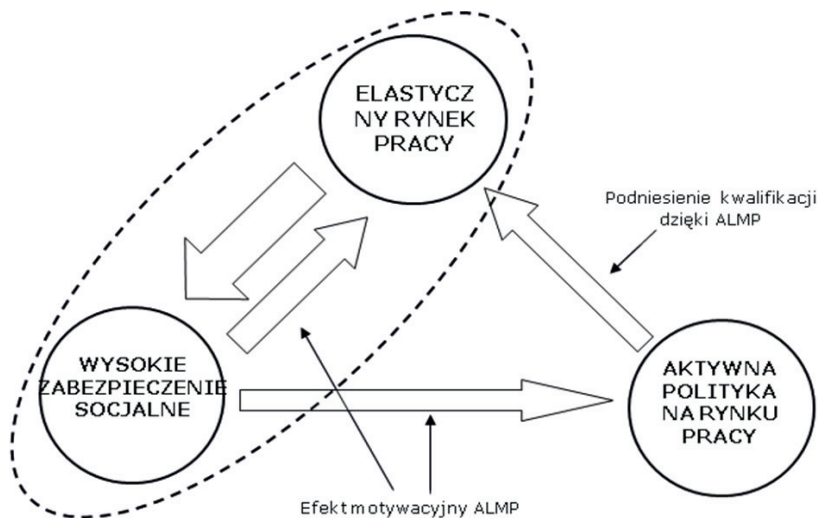
Mając na uwadze te uwarunkowania, przyjrzyjmy się jak rodziła się idea flexicurity, jak rozwijała w UE, a także – jak na tym tle wygląda polska rzeczywistość zarówno pod kątem uregulowań prawnych, jak i praktyki codziennego życia. Takie założenia z konieczności oznaczają, że poszczególnych zagadnień nie da się omówić w pełni – tych, którzy chcieliby je pogłębić odsyłam do podanej na zakończenie literatury przedmiotu.

1. Flexicurity - geneza

System flexicurity miał stać się odpowiedzią na zostawanie z tyłu gospodarek dobrze rozwiniętych krajów europejskich zarówno wobec Stanów Zjednoczonych, jak i tzw. azjatyckich tygrysów przy jednoczesnym zachowaniu ochrony socjalnej stanowiącej priorytet w europejskim modelu społecznym. Uzupełnieniem było postawienie na kształcenie ustawiczne, konieczne do sprostania coraz nowszym wyzwaniom stawianym i oczekiwanym przez rynek pracy. Tak rozumiane flexicurity stało się więc próbą połączenia ognia z wodą – systemu kontynentalnego charakteryzującego się dużym bezpieczeństwem zatrudnienia i ochroną m i e j s c pracy, z anglosaskim, w którym dominowały różne formy elastyczności.

Duński „złoty trójkąt” – pewność zatrudnienia zamiast ochrony miejsca pracy

Najpełniej wdrożono ten system w Danii, tworząc duński model flexicurity. Charakteryzował się on możliwością szybkiego i taniego zwolnienia pracownika, który – stając się bezrobotny – miał gwarancję pełnego bezpieczeństwa socjalnego dla siebie i rodziny, a dzięki szerokim możliwościom przekwalifikowań – szybko wracał na chłonny rynek pracy. A więc system duński zakładał ochronę **nie miejsca pracy, a raczej pewności zatrudnienia przy odpowiednim zabezpieczeniu socjalnym.**



Schemat duńskiego „złotego trójkąta” –
ALMP - Active Labour Market Policy (aktywna polityka na rynku pracy)

Na potrzeby naszej analizy nazwijmy ten system **flexicurity zewnętrznym**. Pracodawca zyskuje możliwość szybkiego i taniego (wypowiedzenie dwutygodniowe lub miesięczne) zwolnienia pracownika w przypadku konieczności wynikającej z procesu produkcyjnego. Warunkowane jest to jednak pełną transparentnością takiego działania w konsultacji z silnie umocowanymi partnerami społecznymi (w tym przypadku związkami zawodowymi). Pracownik jest przygotowany na takie sytuacje zarówno poprzez wielozawodowość (ponad połowa aktywnych zawodowo Duńczyków uczestniczy każdego roku w szkoleniach zawodowych), jak i poprzez osobiste nastawienie – średnia długość zatrudnienia w Danii w jednym miejscu pracy wynosi ok. 8 lat i jest najniższa w EU, a ponad 70% Duńczyków akceptuje zmianę miejsca pracy co kilka lat. Bezpieczeństwo socjalne w przypadku zwolnienia gwarantuje system zasiłków dla bezrobotnych – ich wysokość (nawet 90% wynagrodzenia zasadniczego na 12 tygodni przed zwolnieniem) zapewnia stabilność sytuacji ekonomicznej bezrobotnego i jego rodziny po utracie pracy. Warto zwrócić uwagę na fakt, że wysokość zasiłku dla bezrobotnego zależy od wynagrodzenia w ostatnim miejscu pracy i sytuacji rodzinnej, a długość wypłacania zasiłku (stopniowo zmniejszana i obwarowana obowiązkiem szkoleń i aktywnego poszukiwania pracy) – to aż 48 miesięcy. Dla polskich pracowników szokująca jest niewątpliwie średnia wysokość zasiłku dla bezrobotnych, która wynosi niemal 7 tys. złotych miesięcznie.

Duński model flexicurity powoduje, że zwolnienie z pracy nie oznacza społecznego wykluczenia – pracownik i jego rodzina mogą – przy pewnych ograniczeniach – normalnie żyć, a czas pozostawiania na zasiłku przeznaczyć na przekwalifikowania dostosowane do potrzeb rynku pracy. Warto jednak zauważyć, że – wbrew oczekiwaniom wielu ekspertów – duński model flexicurity sprawdził się przede wszystkim w okresie zrównoważonego rozwoju gospodarczego. Po prostu dużo łatwiej wówczas na wolnym rynku utrzymać równowagę podaży i popytu na pracę. Wraz z kryzysem duński model flexicurity wymagał coraz większej interwencji ze strony państwa – poprzez tworzenie nowych miejsc pracy w inwestycjach publicznych, ale także ograniczeniu dotychczasowego okresu wypłacania zasiłków do 24 miesięcy. I tak jednak nie zahamowało to stosunkowo dużego (niemal o 100%) wzrostu bezrobocia do poziomu blisko 10% w 2010 roku. Szybko zwalniani w okresie dekonunktury pracownicy z coraz większymi trudnościami znajdowali drogę powrotu na przetrzebiony rynek pracy.

Na koniec trzeba podkreślić, że duński model flexicurity nie jest modelem oszczędności budżetowych. Ok. 30% duńskiego PKB jest przeznaczana na politykę społeczną – zasiłki, aktywną politykę na rynku pracy itp. W Polsce jest to poniżej 19% PKB!

Bezpieczeństwo i elastyczność w Holandii

Drugim krajem, który podjął się realizacji idei flexicurity była Holandia. Holenderski parlament w 1999 roku przyjął ustawę „Elastyczność i bezpieczeństwo”, która z jednej strony dała pracodawcom możliwość „tańszego” zwalniania pracowników, ale z drugiej strony gwarantowała większe bezpieczeństwo zatrudnionych w tzw. elastyczny sposób – dla przykładu najbardziej popularna w Holandii (szczególnie wśród kobiet) praca w niepełnym wymiarze czasu nie pociągała za sobą obniżenia świadczeń emerytalnych (budżet refinansował część składki na ubezpieczenie społeczne). Takie założenie połączone ze stosunkowo wysokim średnim wynagrodzeniem powoduje, że ponad 75% kobiet w Holandii decyduje się na pracę na niepełnym etacie, łącząc w ten sposób aktywność zawodową z życiem rodzinnym.

2. Flexicurity w EU – konkurencyjność, spójność i zrównoważony rozwój

Model duńskiego flexicurity został wpisany w założenia Strategii Lizbońskiej – łączył bowiem przynajmniej w teorii trzy kluczowe dla Europy sprawy – **wzrost konkurencyjności, zachowanie europejskiego modelu społecznego opartego na spójności i zrównoważonym rozwoju i wzrost kwalifikacji konieczny dla rozwoju gospodarki opartej na wiedzy**. W Strategii państwa członkowskie zostały zobowiązane do „*promowania elastyczności połączonej z bezpieczeństwem zatrudnienia (flexicurity) i ograniczenia segmentacji rynku pracy oraz należyte uwzględnienie roli partnerów społecznych*”.

Rozszerzoną, ale zgodną z przedstawionym duchem, definicję flexicurity przedstawił też w swojej rezolucji Parlament Europejski w 2007 roku, pisząc m.in., że: „*wymogi elastyczności i bezpieczeństwa mogą się wzajemnie wzmacniać oraz że „flexicurity” pozwala przedsiębiorstwom i pracownikom na odpowiednie przystosowanie się do nowej międzynarodowej sytuacji, przy silnej konkurencji gospodarek wschodzących i przy zachowaniu wysokiego poziomu ochrony społecznej, bezpieczeństwa socjalnego i zasiłków dla bezrobotnych, ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, aktywnej polityki w zakresie rynku pracy, możliwości kształcenia i uczenia się przez całe życie oraz nowoczesnego i przejrzystego prawa pracy*”.

Parlament Europejski podkreśla, że komplementarność idei flexicurity polega na zaangażowaniu przedsiębiorców, pracowników i polityków odpowiadających za tworzenie systemów zabezpieczeń socjalnych. W dalszej części rezolucji PE odwołuje się też do dialogu, warunkując skuteczność flexicurity „*skutecznymi negocjacjami zbiorowymi odbywającymi się z udziałem silnych i reprezentatywnych partnerów społecznych*”.

(Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 29 listopada 2007 roku w sprawie wspólnych zasad wdrażania modelu flexicurity). Rezolucja zwraca także uwagę na inny ważny element – „model flexicurity powinien wspierać równość płci poprzez promowanie równego dostępu do **dobrej** (podkr. autora) pracy dla kobiet i mężczyzn i tworzenie możliwości godzenia pracy i życia prywatnego, także równość szans dla imigrantów, ludzi młodych, niepełnosprawnych i starszych pracowników”. Te dwa ostatnie wskazania pokazują dobitnie, że intencją flexicurity jest nie tylko elastyczność korzystna dla pracodawców (ułatwiająca zwolnienia), ale równie ważna jest elastyczność korzystna dla pracowników – jak choćby ruchomy czas pracy dostosowany do potrzeb pracownika czy praca w niepełnym wymiarze czasu przy jednoczesnym zachowaniu godziwych dochodów. Również Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) podaje podobne cechy konieczne dla realizacji modelu flexicurity:

- umiarkowana ochrona zatrudnienia,
- wysoki poziom uczestnictwa w programach uczenia się przez całe życie,
- wysoki poziom wydatków na politykę (zarówno pasywną, jak i aktywną), rynku pracy
- systemy świadczeń dla bezrobotnych, zapewniające wysokie świadczenia, przy zrównoważeniu praw i obowiązków,
- odpowiednie zabezpieczenia społeczne,
- aktywny udział związków zawodowych.

3. Flexicurity jako system

Można więc założyć, iż dla realizacji rzeczywistej koncepcji flexicurity **konieczna jest** kompatybilność i współzależność czterech elementów:

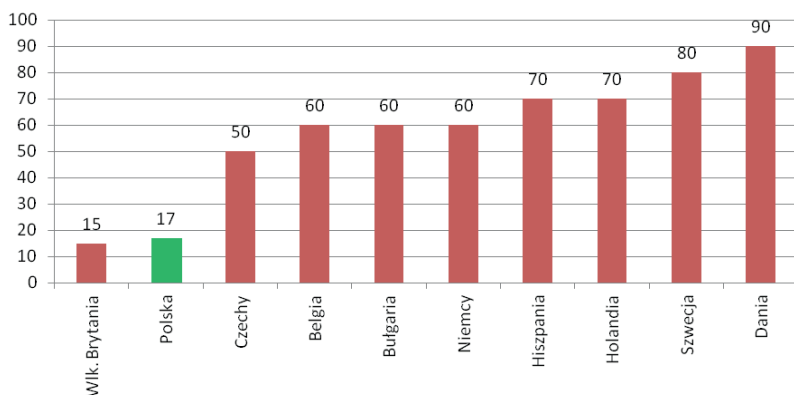


Usunięcie z tego modelowego rozwiązania jednego elementu, czyni cały system niespójnym i nieskutecznym.

Nowoczesne systemy zabezpieczenia społecznego.

Zasadniczym warunkiem skutecznej realizacji zasady flexicurity jest odpowiednie świadczenie ułatwiające przetrwanie okresu przejściowego. Dlatego też w większości krajów UE systemy wspierania bezrobotnych odpowiadają procentowo ostatnio otrzymywanemu wynagrodzeniu zasadniczemu i wahają się od 60% (Niemcy) do nawet 90% (Dania). W krajach skandynawskich system zasiłków wsparty jest dodatkowo poprzez ubezpieczenie od bezrobocia. Składki ubezpieczeniowe w niewielkim stopniu obciążają pracowników; w przeważającej części są ponoszone przez pracodawców i budżet.

Zasiłek dla bezrobotnych wobec średniego wynagrodzenia w %



Oprac. własne na podst. EUROSTAT i money.pl

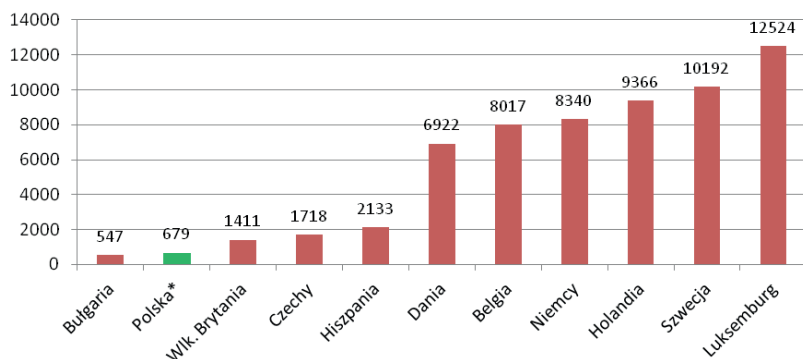
Tego typu rozwiązania mają swoich zwolenników i przeciwników. Pierwsi podkreślają przytaczany już przeze mnie fakt, iż pracownik, który w czasie swojej aktywności zawodowej otrzymuje określone wynagrodzenie, nie może żyć cały czas z przekonaniem, że jeśli pracę straci, to znajdzie się na przysłowiowym lodzie – a życie jego i rodziny gwałtownie się pogorszy. Taka sytuacja powoduje, że utrzymanie stałego miejsca pracy staje się absolutnym priorytetem. Stosunkowo wysoki poziom zasiłku dla bezrobotnych, odnoszący się do ostatnio otrzymywanego wynagrodzenia, zapewnia ponadto w czasie pozostawania bez pracy komfort życia i możliwość przekwalifikowania. Jest to kluczowy dla flexicurity zewnętrzny element bezpieczeństwa (*security*) równoważący elastyczność zatrudnienia (*flexibility*), która polega przede wszystkim na braku prawnej ochrony pracownika w miejscu pracy – czyli, mówiąc inaczej, możliwości

jego szybkiego i taniego zwolnienia. W przypadku braku takiego zabezpieczenia bezrobotny będzie przede wszystkim starał się zdobyć podstawowe środki zabezpieczające byt – podejmując się pracy „na czarno” czy decydując o emigracji zarobkowej.

Przeciwnicy wysokich zasiłków dla bezrobotnych podnoszą przede wszystkim fakt demotywującej, ich zdaniem, sytuacji, w której wysokość zasiłku przekracza niejednokrotnie wysokość wynagrodzenia innych osób pracujących na pełnym etacie. Uważają oni, że niskie zasiłki skłaniają bezrobotnego do aktywnego poszukiwania pracy i tworzą korzystną dla rynku konkurencję. Nie wdając się w dłuższe analizy obu tych poglądów, należy jednoznacznie stwierdzić, że system flexicurity musi być wsparty przez odpowiedniej wysokości zabezpieczenie społeczne, aby spełniał swoją rolę.

Porównanie wysokości zasiłków (patrz poniżej), uwzględniając nawet różnice w tzw. sile nabywczej różnej w poszczególnych krajach, widzimy wyraźnie przepaść dzielącą kraje, w których system flexicurity jest wdrażany i choćby Polskę.

Średnia wysokość zasiłków dla bezrobotnych
(uwzględniająca ubezpieczenie od bezrobocia) przeliczona na PLN przy kursie 4,15 PLN/euro



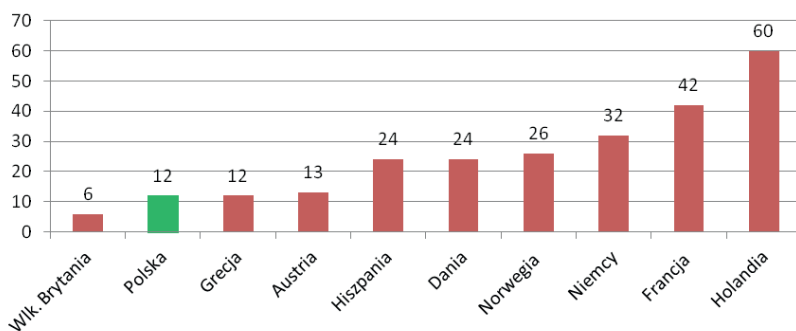
*Polska – dane uśrednione dla zasiłków otrzymywanych w okresie 1-6 m-cy przez bezrobotnego z 5-20-letnim okresem zatrudnienia przy co najmniej minimalnym wynagrodzeniu. Obowiązuje od 1 czerwca 2011.

Oprac. własne na podst. EUROSTAT i money.pl

Dodatkowym elementem pogłębiającym tę różnicę jest okres uprawniający do pobierania zasiłków – jeszcze niedawno przodowała w tym wspomniana już Dania, w której bezrobotny otrzymywał zasiłek nawet przez 4 lata. Niemniej w większości krajów UE jest to okres od 12 do 24 miesięcy. W Polsce bezrobotny zasiłek otrzymuje od 3 do 12 miesięcy, co powoduje, że ponad 80% bezrobotnych nie ma prawa do zasiłku

– utrzymuje się więc albo z pomocy społecznej, albo z pracy na czarno, a najczęściej z jednego i drugiego. Przykładowo w woj. podlaskim wg danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy odsetek bezrobotnych bez prawa do zasiłku rośnie i w lutym 2012 roku na 70 791 osób pozostających bez pracy aż 61 294 nie miało prawa do zasiłku (86,6%) (Za: WUP, Podlaski rynek pracy, Białystok, luty 2012).

Maksymalna długość pobierania zasiłku dla bezrobotnych w wybranych krajach UE (w miesiącach)



Oprac. własne na podst. EUROSTAT i money.pl

Aktywna polityka na rynku pracy (Active Labour Market Policy – ALMP)

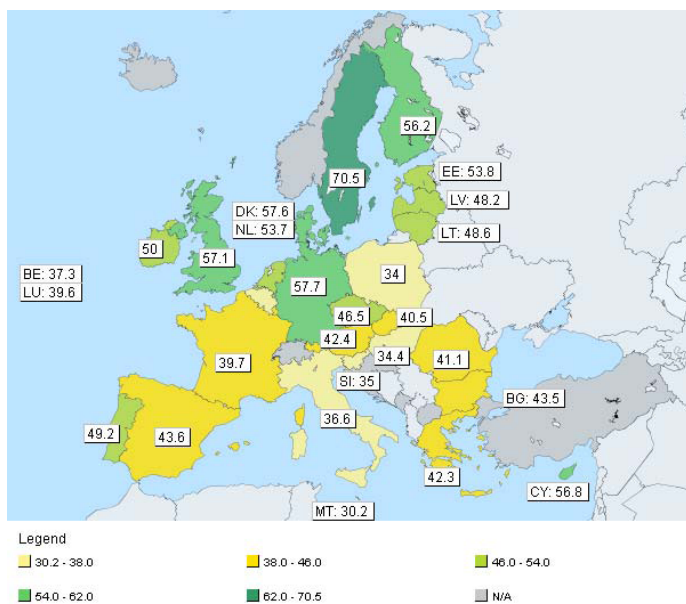
Aktywna polityka na rynku pracy (Active Labour Market Policy – ALMP) jest istotnym elementem uzupełniającym tzw. pasywną politykę wobec rynku pracy – czyli m.in. system zasiłków dla osób pozostających bez pracy. Dla wielu aktywna polityka wobec rynku pracy ma nawet większe znaczenie – tworzy bowiem system zachęt do podjęcia pracy. Podkreśla się przy tym, że ALMP realizuje ważny cel Strategii Lizbońskiej – podniesienie poziomu zatrudnienia i przeciwdziałanie społecznemu wykluczeniu poprzez aktywną pomoc w znalezieniu pracy. Polska znajduje się na szarym końcu wśród krajów UE zarówno pod względem zatrudnienia ludzi młodych, jak i ludzi po 50-tym roku życia. W 2010 roku aktywnych zawodowo było zaledwie 34% osób w wieku 55-64 lata, wobec przyjętego w Strategii Lizbońskiej i zalecanego dla krajów członkowskich poziomu 50%.

Prowadzenie aktywnej polityki na rynku pracy jest zadaniem władz publicznych, a jej skuteczność będzie w dużej mierze uzależniona od środków budżetowych prze-

znaczonych na ten cel. Do aktywnej polityki zaliczamy przede wszystkim:

- skuteczny system przekwalifikowań i szkoleń,
- doradztwo zawodowe;
- roboty publiczne i prace społecznie użyteczne – organizowane przez gminy i częściowo refundowane z budżetu,
- prace interwencyjne – pracodawcy zatrudniając bezrobotnych w szczególnej sytuacji (np. długotrwale pozostających bez pracy) mają możliwość uzyskania zwrotu części wynagrodzenia i składki ubezpieczeniowej;
- pośrednictwo pracy
- finansowanie zatrudnienia absolwentów – szczególnie w okresie stażowym;
- programy specjalne np. środki przeznaczane na podjęcie działalności gospodarczej przez bezrobotnych czy na wyposażenie stanowiska pracy.

Aktywna polityka na rynku pracy powinna dostosować do oczekiwań rynku umiejętności osób poszukujących pracy. Ale musi też odpowiadać na wyzwania takie jak starzenie się społeczeństwa, mobilność – gotowość do zmiany miejsca pracy czy wreszcie stworzenia systemów uczenia się przez całe życie i zachęcenie do tego pracowników.

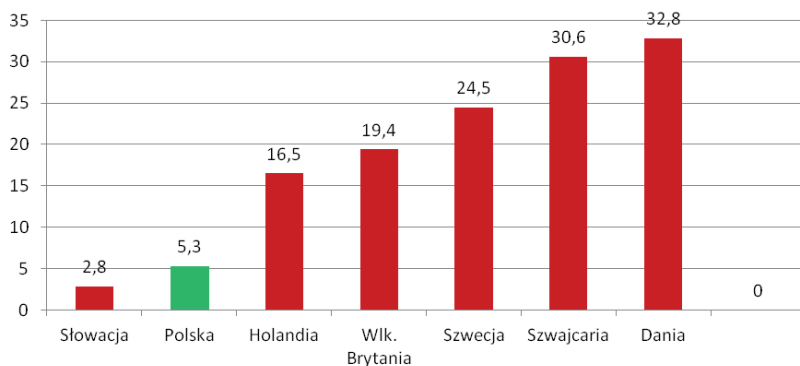


Wskaźniki zatrudnienia starszych pracowników (wiek 55-64 lata) w państwach członkowskich UE w 2010 r.
Za: Komisja Europejska, Biała Księga emerytur, Bruksela, 2012.

Systemy uczenia się przez całe życie

Wg różnych badań zaledwie 30% wiedzy nabywamy w procesie sformalizowanej edukacji szkolnej czy uniwersyteckiej – pozostałe 70% to permanentna edukacja uzyskiwana w trakcie pracy zawodowej. Podnoszenie swoich kwalifikacji poprzez uczestnictwo w różnego rodzaju szkoleniach, kursach i innych formach edukacji pozaszkolnej to jeden z kluczowych elementów flexicurity. Tutaj również potrzebna jest wola do działania trzech stron – pracowników, którzy muszą w tym widzieć swoją szansę na poprawę warunków pracy i płacy, pracodawców, którzy chcą podnieść innowacyjność i władz publicznych gotowych do tworzenia rozwiązań systemowych i zapewnienia odpowiedniego finansowania. W cytowanej już wcześniej rezolucji z 2007 roku Parlament Europejski wezwał do „stworzenia kompleksowych systemów uczenia się przez całe życie, przystosowanych również do pracowników zatrudnionych na podstawie umów niestandardowych;/.../oraz do poczynienia dostosowanych do potrzeb inwestycji w kształcenie i szkolenie, /i/ do zapewnienia prawa i dostępu do szkoleń dla wszystkich”.

Udział osób w kształceniu ustawicznym w wybranych krajach UE (dane z roku 2010)



Oprac. własne na podst. EUROSTAT i money.pl

Dialog i układy zbiorowe

Aby zasady flexicurity mogły być skutecznie wdrażane i akceptowane przez pracowników, powinny być wynegocjowane i zapisane w porozumieniach lub układach zbiorowych pracy – zakładowych i ponadzakładowych. W literaturze wskazuje się, że właśnie siła partnerstwa społecznego i rozwinięte systemy negocjacji – przy wsparciu

władz publicznych – stanowiły fundament powodzenia idei flexicurity w takich krajach jak Dania czy Holandia. Na problem ten zwraca uwagę także w swojej rezolucji Parlament Europejski i OECD.

W praktyce flexicurity istotny jest zarówno dialog autonomiczny – między pracodawcami i pracownikami, jak i dialog trójstronny. Dialogiem autonomicznym objęta powinna być sfera zakładowych i ponadzakładowych układów zbiorowych pracy, które są gwarantem transparentności wprowadzanych rozwiązań tak w zakresie elastyczności, jak i bezpieczeństwa. Dialog trójstronny obejmuje negocjacje rozwiązań legislacyjnych, systemowych dotyczących zabezpieczenia społecznego czy aktywnej polityki rynku pracy.

Dialog zapewnia realizację kluczowej przytaczanej na początku artykułu zasady flexicurity – zasady *win-win*.

4. Zakres bezpieczeństwa i elastyczności w ramach koncepcji flexicurity

Rozważając realizację idei flexicurity, warto bliżej przyspatrzeć się i zdefiniować formy uelastycznienia rynku pracy i ew. zabezpieczeń dla pracowników. W tym zakresie zapewne najbardziej przydatne jest rozróżnienie rodzajów elastyczności i bezpieczeństwa. W literaturze wymienia się m.in. **elastyczność zewnętrzną i wewnętrzną**. Elastyczność zewnętrzna związana jest ze **sposobem zatrudnienia, możliwością i ew. kosztami zwolnień indywidualnych i grupowych, możliwością pracy tymczasowej za pośrednictwem agencji** itp. Elastyczność wewnętrzna to z kolei **elastyczność czasu pracy, uzależnienie płacy od wyników, ale także rotacja stanowisk pracy w ramach przedsiębiorstwa czy wielozadaniowość**.

Z kolei bezpieczeństwo to **bezpieczeństwo pracy (ochrona przed zwolnieniem), bezpieczeństwo zatrudnienia (wykształcenie, dostępność do szkoleń i przekwalifikowań), bezpieczeństwo dochodu (gwarantowana płaca, zasiłki dla bezrobotnych, system ubezpieczeń społecznych), a także bezpieczeństwo rodziny (godzenie pracy z życiem rodzinnym, system pomocy rodzinom z dziećmi – żłobki i przedszkola zakładowe)**.¹ Jest to rozróżnienie ważne, ponieważ określa też pośrednio stopień zaangażowania środków budżetowych – o ile elastyczność zewnętrzna, szczególnie związana z możliwością zwolnień indywidualnych i grupowych powinna wiązać się z odpowiednią wysokością i długotrwałością zabezpieczenia socjalnego, o tyle elastyczność wewnętrzna

1 *Flexicurity: nowy europejski consensus w sprawie reformy rynku pracy?*, Maarten Keune, Sztokholm 2006

dotycząca czasu pracy nie wymaga zaangażowania bezpośredniego środków budżetowych. Natomiast elastyczność wewnętrzna niewątpliwie po stronie bezpieczeństwa powinna być uwarunkowana zakładowym i ponadzakładowym dialogiem zapewniającym możliwość osiągnięcia kompromisu i zapobiegającym nadużyciom jednej ze stron.

Schemat rodzajów elastyczności i bezpieczeństwa opartych na fundamencie – dialogu, prawa pracy i odpowiednich środkach budżetowych (oprac. własne)

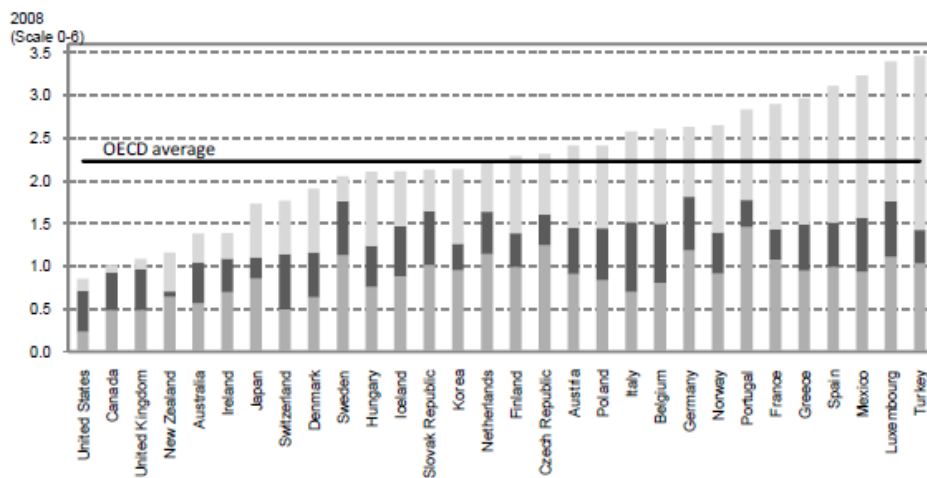


5. Flexicurity w Polsce

Nie ma tak naprawdę wypracowanego polskiego modelu flexicurity, choć wg wielu danych elastyczność pracy jest stosunkowo duża, przy brakach w zakresie bezpieczeństwa szczególnie tam, gdzie wymaga to środków budżetowych. Elastyczność pracy w danym kraju OECD od lat mierzy tzw. wskaźnikiem EPL (ang. *Employment Protection Legislation*) określającym restrykcyjność prawa pracy w zakresie zwolnień indywidualnych i grupowych oraz możliwości tzw. atypowego zatrudnienia. Wskaźnik EPL obejmuje skalę od 0 do 6, gdzie 0 oznacza prawo skrajnie elastyczne, a 6 – skrajnie restrykcyjne (sztywne). Od lat Polska wg tego wskaźnika znajduje się w środku stawki krajów OECD ze wskaźnikiem oscylującym między 2 i 2,3. Znacząco poniżej tych średnich wartości z krajów europejskich znalazła się jedynie Irlandia, co jak wiadomo, nie uchroniło jej jednak przed skutkami kryzysu.

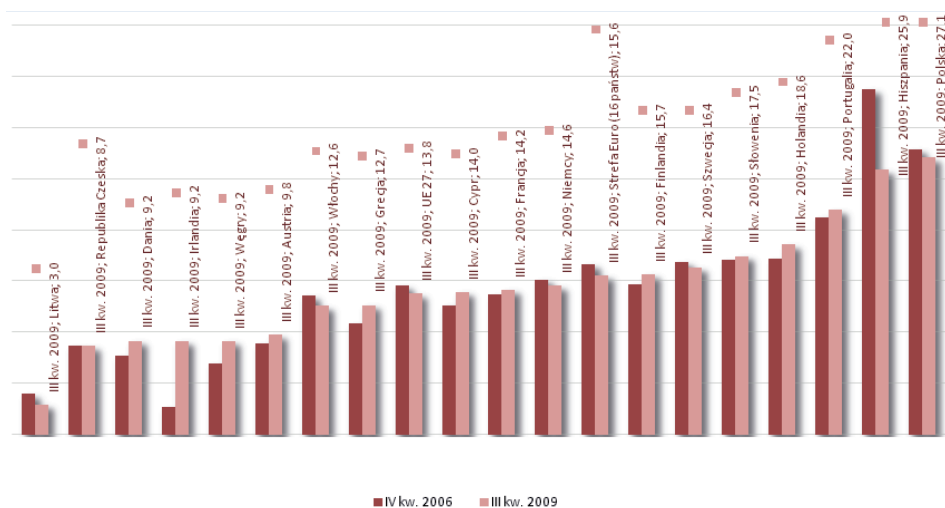
Poziom wskaźnika EPL (stan na rok 2008) w podziale na:

- poziom ochrony pracowników przed zwolnieniami indywidualnymi
- specjalne wymagania dla zwolnień grupowych
- regulacje prawne dot. umów o pracę na czas określony



Wykres za: Venn, D. (2009) „Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 89, OECD Publishing.

Jednak znacząco zwiększa się elastyczność na polskim rynku pracy, jeśli weźmiemy pod uwagę nie tylko ograniczenia prawne (prawo pracy), ale także tzw. elastyczność funkcjonalną – czyli rzeczywistość, stosowaną w praktyce ilość elastycznych form regulujących stosunki pracy. Szczególnie jeśli chodzi o rodzaj zatrudnienia liderujemy w zakresie zatrudnienia na czas określony - blisko 28% pracowników ma umowy o pracę zawarte na czas określony. W Polsce wiąże się to przede wszystkim z możliwością zwolnienia z zaledwie 2-tygodniowym wypowiedzeniem oraz niepewnością, co do zatrudnienia po okresie umownym. W praktyce osoby zatrudnione w ten sposób często nie mają dostępu do szkoleń i przekwalifikowań, boją się wstępować do związków zawodowych, są także mniej wydajni i związani z firmą, a w życiu osobistym – mają poważne trudności w zaciąganiu kredytów – szczególnie długoterminowych. Warto zauważyć, że w ciągu ostatniej dekady nastąpił niemal 6-krotny wzrost liczby osób zatrudnianych w ten sposób – z ok.5% w 2000 roku do 27% w 2010.

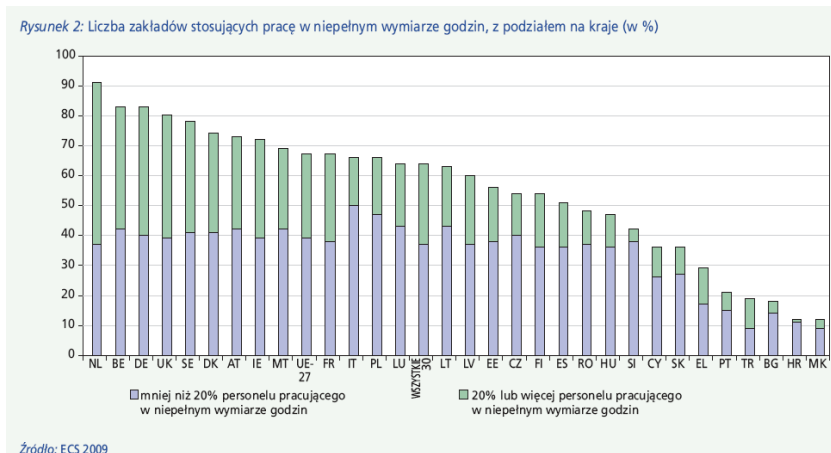


Eurostat, Za: Praca polska 2010, kwiecień 2010

Jest to tym bardziej niepokojące, że w ciągu ostatniej dekady nastąpił wręcz lawinowy wzrost umów tego rodzaju, zawieranych często na okres kilku – kilkunastu lat.

Takim patologiom sprzyjają rozwiązania prawne przewidujące, że można zawrzeć z pracownikiem najwyżej dwie umowy na czas określony – trzecia jest na czas nieokreślony. W większości krajów europejskich obowiązuje ograniczenie czasowe, a nie ilościowe. W ten sposób część polskich pracodawców zawierając wieloletnie umowy na czas

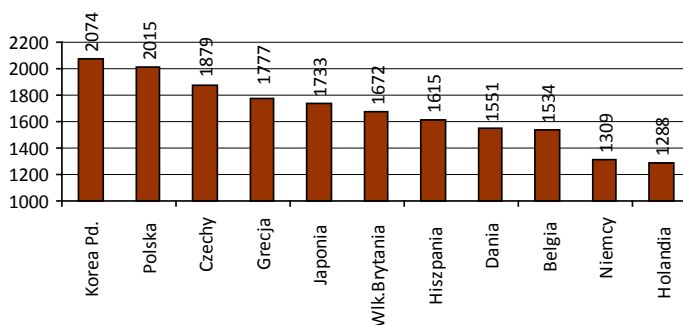
określony ma możliwość „taniego” zwalniania pracownika. Rzadziej wykorzystywane są w Polsce inne formy elastyczności, w tym zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy.



Wykres za: Europejskie badanie przedsiębiorstw – pierwsze wnioski, Raport Fundacji Dublińskiej

Niewątpliwie taka sytuacja wiąże się z jednej strony z organizacją pracy, z drugiej – z relatywnie niskimi wynagrodzeniami. Liderem w tym zakresie jest Holandia, gdzie blisko 70% kobiet pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy – łącząc w ten sposób pracę zawodową z obowiązkami rodzinnymi. Jednak tam praca na część etatu zapewnia godziwe wynagrodzenie – po prostu się opłaca. Mało tego – wg badań polski pracownik należy do najwięcej pracujących w rocznym ujęciu godzinowym – z 2015 godzinami sytuujemy się w czołówce krajów OECD (Holandia na końcu stawki – 1288 godzin/rok).

Roczny przeciętny czas pracy w godzinach w wybranych krajach OECD

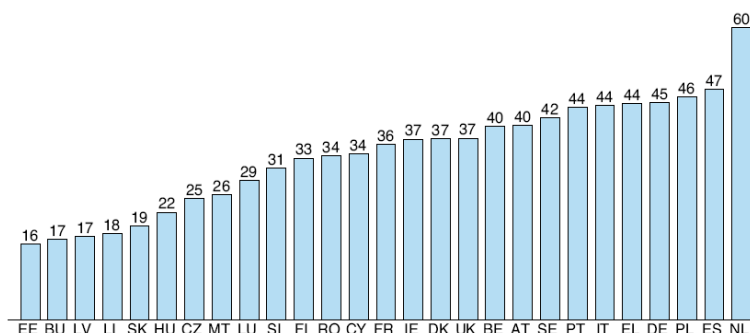


Oprac. własne na podst. danych OECD (2009)

Wydaje się więc, że – z różnych zapewne powodów – ale i pracodawcy, i pracownicy w dalszym ciągu przedkładają pracę pełnoetatową (z nadgodzinami), nad pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy.

W ramach atypowych form zatrudnienia wielokrotnie wzrosła też w ostatnich latach aktywność agencji pracy tymczasowej. W roku 2003 agencje skierowały do pracy tymczasowej 31.628 osób (w tym 25,6% do pracodawców zagranicznych), a w roku 2008 już 474.747 osób (w tym zaledwie 3% do pracodawców zagranicznych).

Reasumując wszystkie formy zatrudnienia atypowego, należy stwierdzić, że Polska sytuuje się w czołówce europejskiej. Powoduje to też, że znacząco poniżej średniej UE zatrudnia się u nas pracowników na umowę o pracę na czas nieokreślony. Jest to o tyle niepokojące, że taki rodzaj zatrudnienia jest w dalszym ciągu uznawany jako nie tylko najbezpieczniejszy dla pracownika, ale także perspektywicznie dający najwięcej korzyści przedsiębiorstwu, a w konsekwencji – i gospodarce.



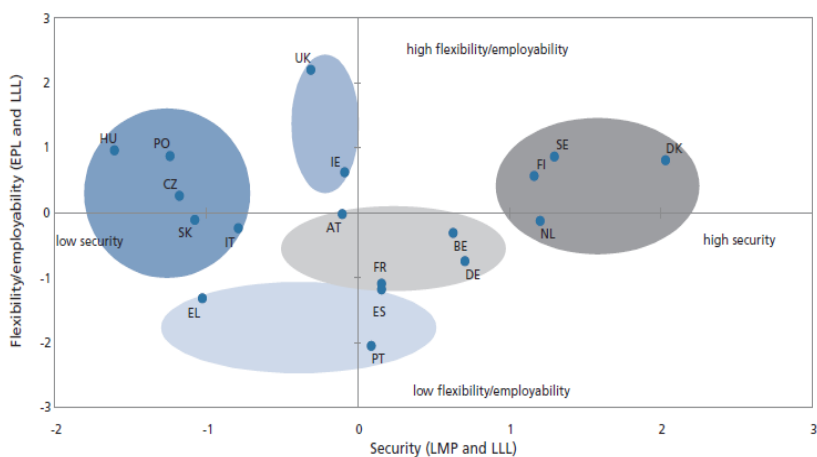
Source: Eurostat (2010), *Labour Force Survey*, extraction on request.

Zatrudnienie atypowe procentowo do wszystkich zatrudnionych w roku 2008.
 (Tangian A., , ETUI Policy Brief, 3/2010)

6. Flexicurity a kryzys

W publicystyce, ale także w niektórych opracowaniach eksperckich zdaje się dominować przekonanie, że flexicurity, a w szczególności flexibility (elastyczność) jest niemalże jedyną receptą na sytuacje kryzysowe. Próbą uzasadnienia takiej teorii jest stwierdzenie, że możliwość redukcji personelu, czy elastyczność zatrudnienia i czasu pracy jest tanim lekarstwem na perturbacje firm wynikające choćby ze spadku zamó-

wień. Trudno oczywiście odmówić racjonalności takiemu rozumowaniu szczególnie w małej firmie postawionej pod „kryzysową ścianą”, bez przychodów i szans na wsparcie zewnętrzne, często też bez szans na uzyskanie kredytu. Jednakże wnikliwe badania przestrzegają przed łatwymi uproszczeniami. W cytowanym już raporcie *Not for bad weather: flexicurity challenged by the crisis* autor podkreśla, że kraje o dużej elastyczności nie wyszły z sytuacji kryzysowej in gremio lepiej, niż kraje o stosunkowo sztywnym prawie pracy czy też dużej roli zabezpieczeń społecznych. Widać to zresztą po analizie danych statystycznych zamieszczonych w niniejszym referacie. Świadczą o tym także badania przytoczone wiosną 2011 roku na seminarium w Budapeszcie, a zilustrowane poniższym wykresem.



Sources: DG EMPL calculations from Eurostat and OECD data.

Kraje o dużej elastyczności (Węgry, Irlandia) czy nieobecne na wykresie kraje nadbałtyckie nie uchroniły się przed skutkami kryzysu ani też nie uchroniły swoich rynków pracy lepiej niż pozostałe. Przyczyny zostały omówione początku, przy analizie duńskiego modelu flexicurity. A. Tangian w cytowanym raporcie stwierdza wręcz, że wysoka elastyczność zachęca do redukcji i ograniczania kosztów, obciążając w konsekwencji państwo skutkami rosnącego bezrobocia.

Nieco inaczej postępowano w czasie kryzysu za naszą zachodnią granicą. Niemcy chronili przede wszystkim miejsca pracy, wprowadzając wsparte budżetowo elementy flexicurity wewnętrznego, szczególnie w postaci tzw. skróconego czasu pracy (*Kurzarbeit*). W ramach takiego działania przedsiębiorcy przy ograniczonej kryzysem

produkcji mieli możliwość – zamiast zwolnienia pracownika – skrócić jego czas pracy do dwóch tygodni w miesiącu. Część traconych w ten sposób zarobków (w szczególności składka ubezpieczeniowa) uzupełniana była z odpowiednich środków budżetowych. Pracownik nie tracił pracy, choć zmniejszało się jego wynagrodzenie, pracodawca zaś mógł po okresie recesji od razu zwiększyć produkcję, nie ponosząc dodatkowych kosztów na odtwarzanie miejsc pracy. M.in. dlatego, mimo stosunkowo dużej recesji, w Niemczech bezrobocie nie zwiększyło się prawie wcale i należy do najniższych w UE.

7. Podsumowanie

Realizacja idei flexicurity wymaga kompleksowego i systemowego podejścia wszystkich uczestników dialogu społecznego. Jej powodzenie zależy od siły i woli partnerów społecznych, a także przekonania polityków, że warto w taki system inwestować. Oprócz działań edukacyjnych, informacyjnych i szkoleniowych, konieczne jest do tego wzmocnienie, podmiotowość i reprezentatywność na każdym szczeblu zarówno organizacji/ przedstawicieli pracodawców, jak i pracowników.

Flexicurity nie jest systemem „oszczędnościowym”. Procent PKB przeznaczany na politykę społeczną (w tym zabezpieczenia socjalne) w krajach realizujących idee flexicurity jest zdecydowanie wyższy niż w Polsce (Polska - 19,6% PKB, Dania – 29,1%, Holandia 29,3% - dane za: Social protection % of GDP, Eurostat, 2009). Niestety, wg badań pod redakcją prof. E.Kryńskiej² również wśród polskich przedsiębiorców dominuje przekonanie, że celem elastyczności pracy są przede wszystkim oszczędności (*niższe koszty zatrudnienia*). Tymczasem jedną z zasadniczych cech flexicurity powinna być wspomniana już zasada *win – win*, w myśl której docelowe korzyści powinni czerpać wszyscy.

Wypada się też zgodzić z wnioskami kończącymi raport prof. E.Kryńskiej, że nawet jeżeli nie ma woli (i środków) na wprowadzenie systemu flexicurity w całości, to należy zwrócić uwagę na konieczność wzmocnienia takich filarów systemu, jak aktywna polityka na rynku pracy czy rozwój kształcenia ustawicznego. Nie można natomiast zgodzić się na wprowadzanie jednostronnie elastycznego rynku pracy bez równoczesnego zwiększania security, a więc bezpieczeństwa zatrudnionych.

2 Flexicurity w Polsce, diagnoza i rekomendacje, W-wa 2009

Szansą modelu flexicurity jest w jakiejś mierze szczebel zakładowy. Składa się na to kilka powodów. Po pierwsze – w polskiej rzeczywistości to na tym szczeblu jest najbardziej rozwinięty dialog, szczególnie tam, gdzie pomiędzy pracodawcą i organizacjami związków zawodowych udało się osiągnąć kompromis oparty na zrozumieniu potrzeb firmy i poszanowaniu obu stron. Po drugie – na tym szczeblu są już stworzone ramy do takiego działania. Po trzecie – wymaga to stosunkowo najmniejszych środków zewnętrznych, choć przykład rozwiązań antykryzysowych pokazuje, że trzeba też po nie sięgnąć, jeśli system ma działać (*Kurzarbeit w Niemczech!*). I wreszcie trzeba dodać, że flexicurity na poziomie przedsiębiorstwa niekoniecznie musi realizować zasadę: szybko zwalnij – szybko zatrudnij. Wręcz odwrotnie – może skupić się na ochronie określonego miejsca pracy, co w sytuacjach kryzysowych nie jest bez znaczenia.

Niewątpliwie każdy system musi zmierzać do tego samego – jeżeli Europa chce konkurować na globalnym rynku, musi konkurować dobrej jakości produktem, który są w stanie wytworzyć wykształceni, bezpiecznie zatrudnieni i godziwie wynagradzani pracownicy, wydajnie pracujący we właściwie zarządzanych, dobrze zorganizowanych i nowoczesnych technologicznie przedsiębiorstwach.

Literatura:

1. Flexicurity w Polsce, diagnoza i rekomendacje, raport końcowy z badań, pod red. E.Kryńskiej, Warszawa 2009.
2. Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Wspólne zasady wdrażania modelu flexicurity, Bruksela, 2007
3. Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 29 listopada 2007 roku w sprawie wspólnych zasad wdrażania modelu flexicurity, Bruksela, 2007.
4. Praca polska 2010 – raport, S-Partner i KK NSZZ „Solidarność”, Gdańsk 2010.
5. Tangian A., Not for Bad weather: Flexicurity challenged by the crisis, ETUI Police Brie, Issue 3/2010.
6. Keune M., Flexicurity: nowy europejski consensus w sprawie reformy rynku pracy?, Mat. konferencyjny, Sztokholm 2006.
7. Golinowska S., Hengstenberg P., Żukowski M., Diversity and Commonality in European Social Policies: The Forming of a European Social Model, Friedrich Ebert Stiftung, Warszawa 2009.
8. Europejskie badanie przedsiębiorstw – pierwsze wnioski, Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy.
9. Nadużywanie elastycznych form zatrudnienia barierą dla wzrostu wydajności pracy? – ekspertyza, S-Partner dla KK NSZZ „Solidarność”, Warszawa 2007.

10. Janssen R., Większa liczba lepszych miejsc pracy: stanowisko EKZZ w sprawie prorozwojowej polityki makroekonomicznej oraz flexicurity, Mat. konferencyjny, Rehs, 2007.
11. Polska 2007, raport o rynku pracy oraz zabezpieczeniu społecznym, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2007.
12. Venn D., (2009) Legislation, Collectiva Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 89, OECD Publishing.
13. Szymańska A., Flexicurity szansą dla pracowników i pracodawców na przykładzie krajów europejskich, Mat. konferencyjny, Gdańsk, 2011.

Jacek Rybicki - absolwent Wydziału Humanistycznego Uniwersytetu Gdańskiego. Nauczyciel. W latach 90-tych przewodniczący Zarządu Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność” oraz wiceprzewodniczący Komisji Krajowej związku. Były redaktor naczelny „Przeglądu Oświatowego”. Poseł na Sejm III kadencji Rzeczypospolitej Polskiej. Obecnie członek Komisji Krajowej i prezydium Zarządu Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność” Ekspert w dziedzinie polityki społecznej, w tym *flexicurity*.



RCS Sp. z o.o.

ul. Spółdzielcza 8; 15-441 Białystok

tel./fax 85 653 72 21

e-mail: rCS-hr@pfr.pl

www: www.rCS-hr.pl



Biuro projektu:

Region Podlaski NSZZ Solidarność

ul. Suraska 1, II p, pokój 203, 15-093 Białystok

tel. 85 742 15 80, fax 85 748 11 01

www.solidarnosc.org.pl/zr.podlaskiego/dialog.htm

ISBN 978-83-932257-6-7

Nakład 500 egzemplarzy

Publikacja bezpłatna