

Biuletyn Informacyjny

Nr 1/2014



Publikacja została przygotowana i wydana w ramach projektu
Centrum Wspierania Dialogu Regionalnego realizowanego przy udziale środków
Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki
działanie 5.5.2 PO KL „Wzmocnienie uczestników dialogu społecznego”.

Pod redakcją:
Michała Mackiewicza
Elizy Czerwińskiej

Copyright by Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie

Wydanie I
maj 2014

Wydawca:
Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie
pl. Bankowy 3/5, 00-950 Warszawa
www.cwdr.pl

Projekt okładki, skład, druk i oprawa:
Lasergraf
Wojciech Włostowski
ul. Nowy Rynek 1, 09-400 Płock

Nakład 500 egz.

Publikacja jest bezpłatna

S Spis treści

NOWA FORMUŁA DIALOGU SPOŁECZNEGO

Wierzę, że niebawem dialog zostanie wznowiony – rozmowa z prof. Juliuszem Gardawskim	4
Jak naprawić dialog społeczny w Polsce?	8

WOKÓŁ DIALOGU SPOŁECZNEGO

Oskładkowanie umów zleceń – poprawa bezpieczeństwa pracowników czy cios w przedsiębiorców?	10
Nowe instrumenty walki z bezrobociem	12

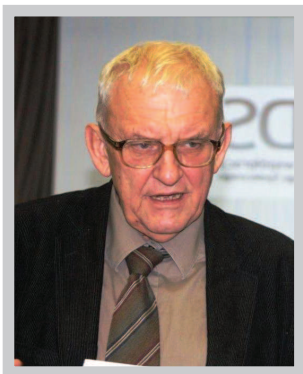
Z PRAC WKDS

Warszawa-Białystok: utrudnienia na kolei	14
Warmińsko-Mazurskie: zwolnienia grupowe w firmie ENERGA	16
Kryzys w Kompanii Węglowej – poważny problem polskiej gospodarki	18

PROJEKT CWDR

Centrum Wspierania Dialogu Regionalnego – krok do profesjonalizacji dialogu regionalnego w Polsce	20
Forum Dialogu Regionalnego powołane	22
Szkolenia dla stron dialogu społecznego	25
Aktywność wojewódzkich komisji dialogu społecznego	27

Wierzę, że niebawem dialog zostanie wznowiony



prof. Juliusz Gardawski

Z profesorem Juliuszem Gardawskim ze Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie rozmawia Michał Mackiewicz

Panie profesorze, nasza rozmowa toczy się w trudnym momencie – impas w dialogu społecznym wciąż trwa. Związki zawodowe zgłosiły pewne propozycje zmian, m.in. zastąpienie Komisji Trójstronnej nową instytucją; obowiązek opiniowania przez partnerów społecznych nie tylko rządowych, lecz wszystkich projektów ustaw; obowiązek przeprowadzania debaty sejmowej nad rekomendacjami partnerów społecznych czy rozszerzenie zakresu opiniowania aktów prawnych. Czy Pana zdaniem takie propozycje są do przyjęcia, czy może są to zbyt daleko idące postulaty?

W moim przekonaniu przyjęcie takich propozycji nie zaburzyłoby społecznego modelu polskiego, jeśli założymy, że już istnieje skonsolidowany model, analogiczny do szwedzkiego, niemieckiego czy francuskiego. Podobne rozwiązania istnieją przecież w innych krajach, na przykład we Francji. Pojawiła się jednak pewna grupa postulatów związana z Kodeksem pracy, których przyjęcie oznaczałoby, moim zdaniem, istotną modyfikację zasad ustrojowych, być może nawet Konstytucji. Mam na myśli postulat, aby zmiany w Kodeksie pracy wymagały bezwzględnego uzgodnienia ze związkami zawodowymi. Takiego rozwiązania ustrojowego obecnie nie ma nigdzie w Europie. Z przeprowadzonych rozmów wiem, że nawet w opinii części związkowców idą one zbyt daleko. Natomiast postulaty, o których pan wspominał, są realne. Dodam, że realna byłaby przyjęta we Francji zasada, iż ustalenia umów zbiorowych pracy przyjęte z grupą przedsiębiorców zostają rozszerzone na wszystkie przedsiębiorstwa danej branży.

Wróćmy na chwilę do genezy zerwania dialogu. Czy według pana rzeczywiście nie liczono się ze zdaniem związków zawodowych i w konsekwencji ich reakcja w postaci zerwania dialogu była słusznym krokiem? Czy tylko przez stosowanie tak radykalnych środków można dziś wywrzeć wpływ na pozostałych partnerów społecznych?

Sprawa jest dość złożona. W niektórych kwestiach debaty w układzie trójstronnym były prowadzone z dobrą wolą wszystkich stron. Dochodziło w nich do mniejszych i większych kompromisów.

Problem nie polegał więc na tym, że nie było rozmów, wymiany zdań czy wspólnych ustaleń. Polegał on bardziej na tym, że rząd w kluczowych kwestiach, które uznawał za istotne z punktu widzenia wydobywania kraju z kryzysu czy postrzegania Polski przez światowe rynki finansowe, podejmował decyzje bez konsultacji z partnerami społecznymi. Chodziło tu przede wszystkim o podwyższenie wieku emerytalnego do 67. roku życia – przecież to problem, który powinien być, jak żaden inny, debatowany z partnerami społecznymi, zwłaszcza w kraju, który uniknął silnych ciosów światowego kryzysu finansowego. Podobnie było z ustaleniem płacy minimalnej. Rząd odrzucił ustalenie przyjęte w drodze kompromisu przez wicepremiera Waldemara Pawlaka ze wszystkimi partnerami. Co więcej, nikt nie przyszedł na obrady Komisji, aby wyjaśnić przesłanki tej odmowy. Obok tych poważnych zaniechań rządu wobec dialogu, było także kilka zachowań świadczących o lekceważeniu Komisji przez premiera – np. składał on obietnicę, że będzie uczestniczył w obradach, a nie uczestniczył. Natomiast jeśli chodzi o elastyczność czasu pracy – w tej sprawie nie byłem tak krytyczny wobec działań rządowych. Debata była żmudna i długa, toczono ją w zespołach Komisji, a także na nieformalnych spotkaniach w Ministerstwie Pracy. Czy rząd mógł pójść na dalej idące ustępstwa wobec świata pracy? To sprawa otwarta. Tu pojawia się splot kwestii. Z jednej strony liberalna orientacja elity PO, sprzyjająca przedsiębiorczości, z drugiej poczucie odpowiedzialności za finanse publiczne w kontekście nacisków światowych rynków finansowych, z trzeciej chęć utrzymania „modus vivendi” w relacjach ze światem pracy. Jednak w moim przekonaniu głos związków zawodowych w ostatecznych ustaleniach, które stały się postawą zmian regulacji w sierpniu zeszłego roku, był w niemałym stopniu brany pod uwagę. W każdym razie musimy wyraźnie oddzielić od siebie kwestie, które rząd uważał za strategiczne dla gospodarki, które pozwalały mu pokazać światowym rynkom finansowym, że jest rządem silnym, nieustępliwym, co pociągało za sobą oznaki lekceważenia partnerów, zwłaszcza związków zawodowych, od wielu innych kwestii, w których podczas debat z partnerami społecznymi strona rządowa była gotowa na kompromisy.



Widzi pan jakieś szanse na powrót do dialogu społecznego w Polsce?

Pięćdziesiątka jest przede wszystkim po stronie rządu, a konkretnie po stronie samego premiera. Jeżeli szef rządu będzie miał wolę polityczną, by ten dialog odbudować, to się to uda szybciej. To nie zależy od ministra pracy i polityki społecznej, który moim zdaniem, ma w tym zakresie dobrą wolę. Premier jest tu postacią kluczową. Uważam, i głęboko w to wierzę, że nadchodzi czas, kiedy dialog, w takiej czy innej formie, musi zostać wznowiony. Zwłaszcza w obecnej sytuacji międzynarodowej, w której stawka jest tożsamość Europy i tego, co możemy określić jako Europejski Model Społeczny – ugruntowany właśnie na partnerstwie, demokracji deliberatywnej, społecznej gospodarce rynkowej. Mam nadzieję, że w konfrontacji z imperialnymi i autokratycznymi deklaracjami ze strony Rosji, a także pamiętając o protestach młodzieży wobec unilateralnych decyzji rządowych w sprawie ACTA, premier rządu będzie skłonny do bezpośredniego zaangażowania się w rewitalizację dialogu społecznego. Oczywiście moja nadzieja wiąże się także z dobrą wolą elit związków zawodowych. Jeśli przyjmą rolę politycznych grup interesów, to mapa działań zmieni się zasadniczo.



Czy ewentualna ustawa, która dałaby nowy kształt dialogowi społecznemu, mogłaby powstać bez konsultacji na szczeblu regionalnym? Obecnie rozmowy na ten temat skoncentrowane są w centralach i nic nie zapowiada, by mogły zejść na niższy poziom.

Nie sądzę, aby obecnie, wobec zawieszenia przez związki zawodowe udziału w WKDS, można byłoby przeprowadzić debaty nad nową ustawą i wypracować na poziomie regionalnym jej projekt. Uważam, że ważne jest zebranie postulatów i przygotowanie gruntu do późniejszych konsultacji projektu ustawy na poziomie wojewódzkim. Natomiast sam projekt powinien powstać i powstaje w ramach toczących się prac zespołów powołanych na poziomie centralnym przez związki zawodowe i organizacje pracodawców. Prace nad nim toczą się równolegle w Ministerstwie Pracy. Nie chcę umniejszać roli licznych społecznych kręgów zaangażowanych w dialog regionalny, ich rola może być bardzo ważna, gdy już pojawi się projekt.

☉ Czy pana zdaniem wojewódzkie komisje dialogu społecznego właściwie spełniają swoje funkcje? Pojawił się nawet pomysł, by były one umiejscowione nie przy wojewodach, lecz przy marszałkach województw.

Wydaje mi się, że to, czy WKDS-y działają efektywnie, obecnie w zbyt małym stopniu zależy od partnerów społecznych, a w zbyt dużym od wojewodów. Na to wskazuje praktyka, nie wynika to z zapisu ustawy. Kluczowa jest postać wojewody, który może mobilizować, rozwijać dialog. Może, ale nie musi. Ten fakt świadczy o tym, że na szczeblu rządowym sprawa dialogu jest stawiana w sposób nie w pełni konsekwentny, co sprawia, że najwyżsi urzędnicy mogą podchodzić do niej woluntarystycznie. Nie są rozliczani za niską aktywność. Dialog musi być dla nich priorytetem. Cieszy fakt, że w wielu województwach wojewodowie traktują jednak dialog priorytetowo, lecz bywają takie sytuacje, że pod auspicjami jednego wojewody dialog jest żywy i konkluzyjny, a jego następca nie kontynuuje tej dobrej praktyki. Nic nie wskazuje, że marszałek będzie z definicji lepszym gospodarzem komisji. Podobnie jest obecnie z marszałkami, którzy z różną aktywnością uczestniczą w pracach WKDS. Mniej ważne jest, czy komisje będą umiejscowione przy wojewodach, czy przy samorządach województw. Problem dotyczy natomiast kultury dialogu, preferencji rządu, strategii, którą rząd wyznacza swoim urzędnikom w terenie. Natomiast są ponawiające się postulaty wzmocnienia komisji przez nadanie im większych kompetencji, ich silniejsze upodmiotowienie. Sądzę, że są to postulaty słuszne i powinny być brane pod uwagę podczas prac nad projektem ustawy.


☉ W ostatnim proteście związkowców w Warszawie, który miał miejsce jesienią ubiegłego roku, wzięli udział związkowcy reprezentujący różne grupy zawodowe. Czy istnieje jednak według pana jakaś konkretna grupa, której sytuacją rząd powinien szczególnie się zainteresować?

Problem związków polegał kiedyś właśnie na tym, że były nadmiernie skupione na konkretnych grupach. W moim przekonaniu mogą one tym skuteczniej realizować swoje cele, im bardziej będą reprezentowały interesy szeroko pojętego świata pracy. Dostrzegam tu daleko posunięte pozytywne zmiany – to, że związki podniosły problem niskich kosztów pracy, umów na czas określony, tzw. umów śmieciowych – to wszystko są pozytywne sygnały, pokazujące, że zaczęły wychodzić z matecznika swoich tradycyjnych grup członkowskich. To jest bardzo optymistyczne. Elity związkowe mają świadomość, że nie mogą koncentrować się wyłącznie wokół walki o interesy grup tradycyjnie związanych z centralami związkowymi, lecz muszą łączyć swe siły w walce o dobro całego świata pracy.


☉ Może się wydawać, że związki zawodowe potrafią zdobyć poparcie, wpisując się w nastroje społeczne. Przeciętny Polak znajdujący się w trudnej sytuacji ekonomicznej popiera ich postulaty, gdyż uważa, że słusznie walczą ze złym systemem, w którym jemu samemu trudno jest się odnaleźć. Czy pana zdaniem związkowcy wykorzystują to do walki o swoje partykularne interesy?

Trzeba by zacząć od odpowiedzi na pytanie: kim są związkowcy? Jakie motywy skłaniają ich do płacenia składek? Już sam fakt przeznaczania środków finansowych na ten cel oznacza, że jest popyt na takie organizacje. Popyt ten w Polsce odczuwa 2 mln pracowników. Mamy więc do czynienia z grupą, która owszem, jak każda, ma swoje własne interesy. Czy można jednak wszystkich wrzucać do jednego worka? Inne jest środowisko Związku Nauczycielstwa Polskiego, inne przemysłowej klasy robotniczej, inne pracowników sklepów wielkopowierzchniowych czy firm ochroniarskich. Wśród zakładowych liderów związków można odnaleźć różne kategorie osób. Sam znam wielu społeczników, ludzi oddanych także ideowo działalności związkowej, znam także osoby, które traktują swoje role związkowe czysto instrumentalnie i są skoncentrowane przede wszystkim na zabieganiu o własne egzystencjalne interesy. W 2007 roku przeprowadziliśmy badania, z których wynikało, że odsetek liderów związkowych negatywnie ocenianych przez pracowników to jedynie kilkanaście procent. Pamiętajmy, że zakładowe elity związkowe są realnie kontrolowane przez członków organizacji. W przeprowadzonych w 2013 roku badaniach liderów zakładowych „Solidarności” z przedsiębiorstw o kapitale zagranicznym wynikało, że do przeszłości odchodzi lider o niskim poziomie wykształcenia, który nie doskonalił swej wiedzy w zakresie prawa pracy czy ekonomiki przedsiębiorstw. Moim zdaniem absolutnie nie ma podstaw do kreowania negatywnego wizerunku związków zawodowych i ich liderów, z czym mamy jednak wciąż do czynienia w mediach.



 **Wspomniał pan wcześniej, że duży wpływ na jakość dialogu społecznego ma rząd i osoba premiera. Czy po transformacji ustrojowej w Polsce można wyróżnić jakiś okres, w którym partnerzy społeczni najlepiej potrafili dochodzić do porozumienia?**

Początek – czas kierowania przez Andrzeja Bączkowskiego – to miódowy okres dialogu w Polsce. Została wówczas stworzona przestrzeń do prowadzenia realnej debaty, a także negocjacji. Później bywało różnie, były okresy wzmocnienia dialogu, był też czas, kiedy nie traktowano go jako priorytetu. Ciekawy okres to początek XXI wieku, kiedy przewodniczącym Trójstronnej Komisji był profesor Jerzy Hausner. Chciał on wykorzystać dialog społeczny i Komisję jako grupę nacisku wspierającą jego projekt modernizacji kraju. Do pewnego stopnia mu się to udawało. Wystąpiły co prawda napięcia między nim a stroną związkową, jego plany nie zostały ostatecznie podjęte przez związki, ale mimo to do dziś jest on wspominany jako ktoś, kto chciał i umiał przestrzegać przyjętych ustaleń. Dzisiaj z tym nie jest tak dobrze. Pierwszy rząd Donalda Tuska, który przypadł na lata 2007–2011, przez długi czas był prodialogowy, debaty były żywe, udało się osiągać ważne kompromisy – ich efektem była m.in. reforma systemu wczesnych emerytur. Wraz z pierwszą falą kryzysu na przełomie 2008 i 2009 r. doszło do ustalenia pakietu antykryzysowego w ramach dialogu autonomicznego między związkami zawodowymi a organizacjami pracodawców. To był jednak punkt zwrotny, po którym nastąpiła sekwencja wydarzeń, które przyczyniły się do istotnego osłabienia dialogu. Pragnę jednak zaznaczyć, że była to tendencja właściwa dużej grupie krajów europejskich. Były jednak w Europie ważne wyjątki: Szwecja, Finlandia, Belgia. We Francji już w czasach apogeum kryzysu, w 2013 r., podpisano ważny pakt społeczny. W większości krajów, zwłaszcza tych o słabym dialogu społecznym na poziomie przedsiębiorstw oraz mocno dotkniętych kryzysem finansowym, tzw. krajów deficytu, dialog zaczął się załamywać. Związki nie mogły się tam zgodzić na pakiety oszczędnościowe, pakiety, które uderzały w świat pracy, i niekiedy zawieszały swój udział w dialogu społecznym, tak jak to się stało u nas.

 **Niedawno miał pan okazję osobiście zapoznać się z projektem Centrum Wspierania Dialogu Regionalnego. Co pan sądzi o tej inicjatywie? Może to właśnie jest szansa na wyjście z impasu w dialogu społecznym?**

Gorąco popieram ten projekt. Daje on bowiem szansę na stworzenie miejsca, gdzie będzie można komentować projekty nowej ustawy o dialogu społecznym, upominać się o miejsce i rolę dla dialogu regionalnego. Można powiedzieć, że CWDR jest inicjatywą wyjątkowo ważną i służącą aktualnej debacie. Rozproszone głosy komisji wojewódzkich byłyby z pewnością mniej słyszalne. W Centrum bardzo ważne będą komunikacja, szybkość i przejrzystość informacji, stały kontakt między uczestnikami dialogu ze wszystkich województw, między uczestnikami projektu. Projekt ten może się okazać kluczowym czynnikiem w konsultowaniu nowej ustawy o dialogu. Niezależnie od konsultowania przyszłego modelu dialogu społecznego i upominania się o właściwe miejsce dialogu regionalnego ważne jest dzielenie się informacjami o dobrych praktykach, których jest niemało, jak zorientowałem się podczas inicjalnego spotkania CWDR. Trzymam kciuki.

Dziękuję za rozmowę.

Jak naprawić dialog społeczny w Polsce?

Dnia 26 czerwca 2013 r. związki zawodowe opuściły posiedzenie Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych (TK) oznajmiając, że nie będą kontynuowały rozmów. Punktem zapalnym było wprowadzenie przez rząd elastycznego czasu pracy. Według związkowców debaty w Komisji były fikcją, a rząd i pracodawcy zawiązali przeciwko nim koalicję. Solidarność, OPZZ i Forum Związków Zawodowych ogłosiły powołanie ogólnopolskiego komitetu protestacyjno-strajkowego. Od tych wydarzeń minął już prawie rok, związki wciąż nie biorą udziału w posiedzeniach Komisji Trójstronnej i wojewódzkich komisji dialogu społecznego.

Głos na temat szans, warunków powrotu do dialogu i jego przyszłego kształtu zabrali przedstawiciele związków zawodowych, pracodawców i strony rządowej.

Roman Rogalski, prezes Nadwiślańskiego Związku Pracodawców „Lewiatan”:

Najważniejsze jest by wzmocnić dialog na poziomie regionalnym. Konfederacja Lewiatan w swoim stanowisku opowiada się za takimi zmianami, które zwiększą siłę i możliwości oddziaływania wojewódzkich komisji dialogu społecznego. Ich znaczenie będzie rosło tylko wtedy, gdy staną się skutecznym forum budowania porozumienia między związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców i władzami województwa. Charakter i zasady działania WKDS powinny ulec zmianie, ale nie powinny to być zmiany radykalne, lecz adaptacyjne i ewolucyjne. Komisje wojewódzkie powinny tak budować swoją pozycję, aby administracja rządowa oraz samorzady miały obowiązek brania pod uwagę zdania partnerów. O ile jeszcze, w aktualnym stanie, unormowania ustawowe obejmują WKDS, to brak jest unormowań w stosunku do ciał opiniujących przy samorządach wojewódzkich. Ta kwestia wymaga niewątpliwie zmiany ustawy, gdyż powoływanie członków do Komitetów Monitorujących przy urzędach marszałkowskich odbywa się wg subiektywnych działań zarządów województw, brak jest jasnych kryteriów udziału partnerów społecznych. Dialog regionalny musi mieć oparcie w Komisji Trójstronnej. Powinna ona umożliwiać realny wpływ organizacji pracobiorców i pracodawców na proces stanowienia. Bardzo ważne jest także, by podlegała innym kryteriom oceny od dotychczas stosowanych – powinna liczyć się nie liczba posiedzeń lecz ich efektywność.

Jerzy Wiśniewski, przewodniczący Rady Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych Województwa Mazowieckiego:

Ruch związkowy w Polsce wiele lat opierał się na różnych formach protestu. Dlatego nie łatwo jest zmienić sposób działania związków, których protest, bez względu na skuteczność, był zauważalny i przez otoczenie doceniany. Od kilku lat strony społeczne pracują wspólnie nad zmianą artykułowania swoich racji poprzez dialog. W naszym województwie działania te znajdowały coraz większe zrozumienie, gorzej na szczycie piramidy dialogu – Komisji Trójstronnej. Relacje popsuł premier, który uznał, że dialog to oznajmianie racji rządowej, a nie próba wypracowania wspólnego stanowiska. Kto popsuł, ten powinien naprawić. Za chwilę będziemy mieli pierwszą rocznicę przerwania dialogu społecznego. Premier ma usta pełne frazesów podpowiadających innym jak postępować. Czekamy z niecierpliwością na chwilę, w której sam z własnych rad skorzysta.

Marek Woron, kanclerz Łoży Dolnośląskiej Business Centre Club:

Znaczenia współpracy, unikania jałowych sporów i ideowej jedności w dążeniu do wspólnego dobra trudno przecenić. Używając szabli można wyrzeć presję w trakcie potyczek negocjacyjnych. Bywa, że jest to wręcz potrzebne - gdy jednej ze stron grozi zepchnięcie do roli „parawanu”. Nie da się jednak siedzieć na ostrzu tej szabli. Dla sprawności działania partnerów społecznych poszukujących porozumienia, koncentrujących się na tym co może połączyć, przedkładających konsensus nad kompromisem, a zwłaszcza nad konfrontacją, niezbędne jest zagwarantowanie realnej sprawczości, która będzie ukoronowaniem i wartością wspólnie wypracowaną. W Polsce wciąż budujemy i ze zgliszcz tworzymy kulturę dialogu. Wymaga to dużo czasu, którego nie mamy. Waga wieloaspektowych problemów, którym trzeba sprostać dzisiaj, nakazuje równoległe poszukiwanie sposobów i narzędzi sprzyjających jednoczącemu dialogowi. Sądzę, że poszukiwanie modeli, w ramach których określimy obowiązki partnerów i uczynimy ich współodpowiedzialnymi za zdefiniowane działania, od szczebla zakładów pracy po Trójstronną Komisję, jest niezbędnym kierunkiem. Mam na myśli subsydiarną współodpowiedzialność na gruncie kooperatywnych działań. Wymaga to pewnego samoograniczenia ze strony rządowej, gdyż musi to skutkować podzieleniem się z partnerami odpowiedzialnością, ale też sukcesem. Według mnie w obecnych realiach nie ma innego sposobu niwelowania naturalnych różnic i łagodzenia sporów jak pokojowe, wielośrodowiskowe wypracowywanie stanowisk.

Marek Dyżakowski, wiceprzewodniczący Prezydium Zarządu Forum Związków Zawodowych Województwa Mazowieckiego:

Dotychczasowy dialog w Trójstronnej Komisji i na poziomie wojewódzkim był fasadowy. To co robiła TK było działaniem na szkodę ludzi świata pracy. My koncentrujemy się na dialogu regionalnym, bo tu faktycznie są problemy i tu je należy rozwiązywać. Trzeba ten dialog wyposażać w odpowiednie narzędzia. Trzeba określić czym ma on się zajmować, jakie ma uprawnienia. Musi być uwzględniony budżet, z którego można by było finansować ekspertyzy czy szkolenia. Bardziej zaangażowane powinny być urzędy marszałkowskie. Obecnie są słabo reprezentowane i mało aktywne, a wiele problemów jakie w najbliższym czasie będzie do rozwiązania dotyczy obszarów podległych właśnie samorządom, jak szpitale czy szkoły. Nie zgadzamy się na to, co można zrobić na poziomie regionalnym, było narzucane przez centrale. My musimy sami wypracować formy, z jakich chcemy korzystać.

Jacek Męcina, sekretarz stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej:

Rząd jest jedną ze stron dialogu społecznego i jego troską pozostaje wypracowywanie najlepszych rozwiązań satysfakcjonujących wszystkich uczestników procesów gospodarczych i społecznych, z uwzględnieniem aktualnej sytuacji związanej z globalnym spowolnieniem gospodarczym. Wszelkie szczegółowe rozwiązania powinny być wypracowane na zasadzie konsensusu pomiędzy wszystkimi stronami dialogu społecznego, który cechuje trójstronność. Dlatego też przewodniczący Komisji, minister pracy i polityki społecznej, od momentu zawieszenia przez związki zawodowe udziału w TK, WKDS oraz Trójstronnych Zespołach Branżowych, podejmował szereg działań i ponawiał swoje zaproszenie do organizacji związkowych, do powrotu do rozmów. Celowi temu służyło, między innymi, podjęcie w październiku 2013 r. na forum TK merytorycznej dyskusji w sprawach dotyczących postulatów związkowych wyrażonych w petycjach skierowanych do resortów w czasie Ogólnopolskich Dni Protestu. Dyskusja podczas posiedzeń Komisji odbywała się jednak bez udziału strony związkowej. Pomimo powyższych starań partnerzy społeczni podjęli decyzję o prowadzeniu prac nad propozycjami nowych rozwiązań w obszarze dialogu społecznego w ściśle autonomicznym gronie i niepodjęwaniu żadnych prac w ramach dotychczasowych instytucji dialogu. Z informacji przedstawionych przez stronę pracodawców na ostatnim posiedzeniu TK 15 maja br. wynika, że prace te są dalece zaawansowane. Przewodniczący Komisji zapewnił, że strona rządowa z największą powagą przyjmie efekty wielomiesięcznych prac partnerów. W Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej od początku zawieszenia udziału związków zawodowych trwają prace analityczne i również przygotowywane są projekty nowych rozwiązań w sprawie dialogu. Pozostaje mieć nadzieję, że już w dość nieodległym czasie przedłożenie przez partnerów przygotowanych autonomicznie propozycji rozpocznie okres wspólnych prac – już z udziałem strony rządowej - co tym samym umożliwi wypracowanie kompromisowej propozycji zmian i w konsekwencji pozwoli otworzyć nowy rozdział w dialogu społecznym w Polsce. Konieczna do osiągnięcia takiego stanu jest jednak wola wszystkich stron do prowadzenia partnerskich rozmów.

Oskładkowanie umów zleceń – poprawa bezpieczeństwa pracowników czy cios w przedsiębiorców?

Według danych GUS na umowach cywilnoprawnych pracuje już blisko 1,4 mln Polaków. W latach 2008 – 2013 odsetek tych osób wzrósł o 40 proc. Obecnie pracodawcy mogą odprowadzać składki na ZUS jedynie od jednej wybranej umowy zlecenia. 4 marca 2014 r. Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy, który zakłada, że kolejne takie umowy w miesiącu zostaną oskładkowane przynajmniej do wysokości płacy minimalnej (w tym roku wynosi ona 1680 zł).

Według Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej wprowadzenie zmian to krok w stronę zwiększenia bezpieczeństwa pracowników zatrudnianych na takich warunkach. Uzyskają bowiem prawo do zasiłku dla bezrobotnych w przypadku utraty pracy. Będą także odkładać na emeryturę wystarczająco by móc liczyć na starość przynajmniej na minimalne świadczenie. Idąc na urlop macierzyński lub rodzicielski dostaną wyższe zasiłki w czasie opieki nad dzieckiem - mówi minister Władysław Kosiniak-Kamysz.

Według ministra problem istnieje wtedy, gdy umowy-zlecenia zastępują umowy o pracę. Pracodawcy chcą w ten sposób jak najbardziej zaniżyć ponoszone koszty, co negatywnie odbija się na bezpieczeństwie pracowników. Opłacanie składek na ZUS co najmniej od wysokości pensji minimalnej sprawi, że zawieranie umów- zleceń zamiast umów o pracę stanie się dla pracodawców mniej atrakcyjne finansowo – dodaje Kosiniak-Kamysz. Ponadto, zdaniem resortu, wiele firm konkuruje między sobą na rynku właśnie niskimi kosztami pracy, a nie jakością produktów czy usług. Wprowadzone zmiany mają pozytywnie wpłynąć na konkurencyjność gospodarki poprzez zniwelowanie różnic między przedsiębiorstwami zatrudniającymi pracowników na umowach-zlecenie, a tymi, które zapewniają pracownikom pełne zabezpieczenie.

Opinie o oskładkowaniu umów-zleceń wyrazili przedstawiciele pracodawców i związków zawodowych.



Wiesława Taranowska

wiceprzewodnicząca Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych

Wprowadzenie proponowanych rozwiązań powinno ograniczyć występującą na rynku pracy patologię szczególnie z zakresie zastępowania umów o pracę umowami cywilno-prawnymi. Takie rozwiązanie z jednej strony wpłynie na poprawę kondycji Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, z drugiej zaś na zwiększenie stanu konta emerytalnego osób ubezpieczonych, co ograniczyć powinno w przyszłości liczbę osób nie mających prawa do emerytury lub mających do niej prawo w wysokości najniższej.

Rozwiązanie to nie wpłynie na podniesienie kosztów pracy u większości pracodawców i równocześnie może wpłynąć na ograniczenie liczby tych zakładów pracy, których kierownictwo w sposób nieuczciwy obniża koszty stając się równocześnie konkurencją dla pozostałych firm.

Rząd powinien też przygotować kolejne propozycje ustawowe, w ramach których ubezpieczeniem społecznym powinny zostać objęte przychody osób zasiadających w zarządach spółek, otrzymywane z tytułu posiedzeń tych zarządów oraz część umów o dzieło.

OPZZ uważa także, że budżet państwa powinien kredytować składkę na ubezpieczenie emerytalne osób pobierających świadczenie przedemerytalne a także składkę wypadkową studentów zatrudnionych na podstawie umów cywilno-prawnych.



Pracodawcy RP

Rok założenia 1989

Wioletta Żukowska

ekspert Pracodawców RP

Ta decyzja może być pierwszym krokiem do pełnego ożusowania wszystkich umów cywilnoprawnych. Biorąc pod uwagę ostatnie propozycje ministra finansów oraz pomysł oskładkowania umów



o dzieło, istnieje ryzyko, że taki scenariusz może niestety okazać się realny. Projekt przyjęty przez Radę Ministrów nie daje bowiem gwarancji, że w toku prac parlamentarnych nie zostanie uwzględniona propozycja Ministerstwa Finansów, dotycząca pełnego oskładkowania (tj. od całej pensji) umów-zleceń od 2017 r. Z drugiej strony Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej przedstawiło już partnerom społecznym pomysł objęcia umów o dzieło obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym. Za jakiś czas może się okazać, że propozycje te muszą jednak zostać zrealizowane ze względu na deficyt Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W obliczu konieczności łatania dziury budżetowej rząd zapewne uzna to za jedyne słuszne rozwiązanie.

Oskładkowanie umów cywilnoprawnych przyniesie wyższe wpływy do FUS, ale tylko początkowo. W dłuższej perspektywie sytuacja Funduszu nie ulegnie poprawie, bowiem składka ma charakter świadczenia zwrotnego i państwo będzie musiało kiedyś oddać tyle, ile teraz pobiera. Z uwagi zaś na przemiany demograficzne, za kilkadziesiąt lat zdolność państwa do wywiązywania się z tych zobowiązań będzie dużo mniejsza. Wtedy znów pojawi się problem z finansowaniem FUS. Obecne decyzje rządu to działania doraźne, które w żaden sposób nie uzdrowią systemu ubezpieczeń społecznych.

Oskładkowanie umów cywilnoprawnych nie rozwiąże problemu zdarzających się nadużyć w stosowaniu tego rodzaju form zatrudnienia. Taka decyzja doprowadzi przede wszystkim do podwyższenia kosztów pracy, a to z pewnością nie tylko nie zachęci pracodawców do zatrudniania na umowy o pracę, lecz także może wręcz ich skłonić do redukcji liczby pracowników. Część osób zapewne przejdzie na samozatrudnienie, ale będą i tacy, którzy zaczną działać w szarej strefie.



Marek Lewandowski

rzecznik prasowy Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”

To jest początek realizacji postulatów „Solidarność”, domagamy się oskładkowania wszelkich rodzajów umów na takich samych zasadach jak praca na etat. Oczywiście wiązałyby się z tym takie same uprawnienia, takie same obowiązki, takie same obciążenia – według zasady ta sama praca, te same warunki.

Natomiast to, co obecnie proponuje premier, to jest tylko i wyłącznie oskładkowanie umów zleceń, tylko i wyłącznie do wysokości minimalnego wynagrodzenia oraz oskładkowanie wynagrodzeń członków rad nadzorczych. Więc jest to daleko mniej niż my postulujemy, ale należy pozytywnie ocenić, że w ogóle ten proces się zaczyna. Wcześniej premier przedstawił taki czteropunktowy scenariusz dochodzenia do oskładkowania wszystkich rodzajów umów - mamy nadzieję, że się z tego wywiąże. Dopóki nie będzie podpisu prezydenta trudno dzisiaj taką deklarację przyjmować jako coś gotowego. Premier wiele razy już nie dotrzymywał słowa. Czekamy aż stanie się to prawem stanowionym.



Dr Wojciech Nagel

ekspert Business Centre Club ds. ubezpieczeń społecznych

Przedsiębiorcy zrzeszeni w Business Centre Club są przeciwni objęciu umów-zleceń składką emerytalną. Zgodnie z nowymi przepisami również członkowie rad nadzorczych, pobierający z tego tytułu wynagrodzenie, zostaną objęci obowiązkowymi ubezpieczeniami rentowymi i ubezpieczeniem emerytalnym i bez względu na to, czy podlegają ubezpieczeniom z innego tytułu (np. od umowy-zlecenia), czy pobierają emerytury i renty. Przyjęto, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla takich osób stanowiłyby przychód uzyskiwany z tytułu pełnienia funkcji członka rady nadzorczej, a płatnikiem byłby podmiot, w którym działa rada nadzorcza. Obecnie członkowie rad nadzorczych podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu zdrowotnemu, ale nie dotyczy ich obowiązek ubezpieczeń społecznych. Nowe regulacje będą oznaczać wzrost składki do FUS, co zdaniem projektodawców wpłynie na wyższe emerytury w przyszłości. Szacuje się, że oskładkowanie umów-zleceń oraz objęcie członków rad nadzorczych obowiązkowymi ubezpieczeniami emerytalnymi i rentowymi spowoduje wpływy do FUS w 2014 r. w wysokości ok. 650 mln zł. Wdrożenie zmian będzie oznaczało poszerzenie szarej strefy, obniżenie wynagrodzenia o wymiar składek emerytalnych, a także naturalne wygaszanie umów cywilno-prawnych. Nie uwzględniono faktu, iż zamówienia publiczne są realizowane według kryterium najniższej ceny, co wymusza na oferentach minimalizowanie kosztów działalności firmy, w tym kosztów osobowych.

Nowe instrumenty walki z bezrobociem

Wśród problemów poruszanych przez wojewódzkie komisje dialogu społecznego są kwestie związane z rynkiem pracy. Omawiano je także podczas konferencji na temat znowelizowanej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zorganizowanej przez Konfederację Lewiatan.

W urzędach pracy będą zatrudniani profesjonalni doradcy klienta. Istotą ich funkcji będzie integracja usług na rzecz bezrobotnego i pracodawcy. Każda osoba poszukująca zatrudnienia, zarejestrowana w urzędzie pracy, będzie od początku obsługiwana przez tego samego doradcę. Podobnie będzie w przypadku pracodawców. Doradcy będą odpowiedzialni za profilowanie pomocy, wyszukiwanie ofert pracy, ale też za pomaganie przedsiębiorcy w znalezieniu właściwego pracownika. Od 2015 r. ich wynagrodzenie będzie zależało od wyników pracy, co ma się przyczynić do zwiększenia efektywności działań.

Profilowanie pomocy dla bezrobotnych ma polegać na podzieleniu ich na trzy grupy. W pierwszej znajdują się bezrobotni aktywni, którzy nie potrzebują specjalistycznej pomocy, lecz jedynie poszukują ofert pracy. Do drugiej grupy będą należeć bezrobotni wymagający wsparcia, którzy będą korzystać ze wszystkich usług i instrumentów, jakie oferują urzędy pracy. W trzeciej znajdują się osoby oddalone od rynku pracy, długotrwale bezrobotne, z reguły o niskich kwalifikacjach i często objęte pomocą społeczną. *Z możliwości, które daje nowa ustawa, powinny skorzystać przede wszystkim osoby zagrożone marginalizacją społeczną. Oferowana pomoc dotyczy bowiem także natury psychologicznej czy prawnej, co jest niezbędne w przywracaniu ludzi na rynek pracy. Dlatego tak ważne są wszelkie działania integrujące usługi publicznych służb zatrudnienia i pomocy społecznej* – powiedział Jacek Męcina. Zgodnie z nowym modelem urzędy pracy będą więc wspierane przez lokalne organizacje pozarządowe i prywatne agencje pracy, którym będą mogły zlecać część zadań związanych z pomocą osobom bezrobotnym.

Pojawią się także nowe instrumenty wsparcia osób szukających pracy. Będą to m.in.: grant na telepracę; świadczenie aktywizacyjne; pożyczka na utworzenie stanowiska pracy lub podjęcie działalności gospodarczej; szkolenia organizowane w ramach trójstronnych umów szkoleniowych zawieranych pomiędzy starostą, pracodawcą i instytucją szkoleniową oraz dofinansowanie wynagrodzenia zatrudnionego bezrobotnego w wieku 50+.

Nowa ustawa oferuje także wiele instrumentów wsparcia oferowanych osobom, które nie ukończyły 30. roku życia. Są to m.in. bony: szkoleniowy w wysokości 3,6 tys. zł dla młodego bezrobotnego na podwyższenie kwalifikacji; stażowy – 10 tys. zł dla pracodawcy, który przyjmie młodą osobę na płatny staż; zatrudnieniowy – 10 tys. zł dla pracodawcy za zatrudnienie na etat i bon na zasiedlenie – 7,5 tys. zł na wynajęcie mieszkania w miejscu pracy. Ponadto skróceniu z 6 do 4 miesięcy ulegnie czas, w jakim urzędy muszą przedstawić ofertę pracy, stażu lub podniesienia kwalifikacji. Nowe przepisy zwolnią z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych pracodawców, którzy zatrudnią osobę do 30 roku życia skierowaną przez urząd pracy. Będą oni mogli skorzystać także z refundacji składki na ubezpieczenie społeczne oraz z dofinansowania wynagrodzenia bezrobotnego z tej grupy wiekowej.

Ułatwienia będą dotyczyć też pracowników powyżej 45. roku życia. Dla nich zostanie utworzony Krajowy Fundusz Szkoleniowy, z którego będą finansowane inicjatywy pozwalające na podniesienie kwalifikacji – m.in. szkolenia, kursy czy studia wyższe.

Wprowadzeniu w życie nowych przepisów sprzyja odradzający się wzrost gospodarczy. Firmy znów chcą zatrudniać. W marcu zgłosiły o ponad 18 tysięcy ofert pracy i aktywizacji zawodowej więcej niż w tym samym miesiącu roku ubiegłego.

Jacek Męcina

sekretarz stanu
w Ministerstwie Pracy
i Polityki Społecznej.

#praca

				
grant na telepracę	świadczenie aktywizacyjne	pożyczka na utworzenie stanowiska	pożyczka na start biznesu	trójstronne umowy szkoleniowe
10 000 zł za zatrudnienie rodzica lub opiekuna osoby niepełnosprawnej	1 680 zł za zatrudnienie rodzica po przerwie na wychowanie dziecka, lub opiekuna osoby niepełnosprawnej	20 000 zł dla firm, szkół niepublicznych, przedszkoli, żłobków i klubików oraz rolników	70 000 zł spłata w ciągu 7 lat 12 miesięcy karencji oprocentowanie 0,69%	samorząd, pracodawcy oraz firmy szkoleniowe

Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej

Nowe instrumenty wsparcia



Czy nowa ustawa naprawi polski rynek pracy

– wypowiedzi w dyskusji panelowej podczas konferencji **Jak naprawić polski rynek pracy – skuteczne sposoby walki z bezrobociem w świetle nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy**¹ (23 kwietnia 2014 r.):



Fot. Konferencja Lewiatan

Konferencja na temat nowej ustawy zorganizowana przez Konfederację Lewiatan 23 kwietnia 2014 r.

Małgorzata Sokół

dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie:

Zgodnie z nowymi przepisami doradcy klienta mają za zadanie jak najlepiej dostosować bezrobotnego do konkretnej oferty pracy. Firmy chcą mieć dobrych pracowników, a nie zawsze przekazują urzędowi dostatecznie dużo danych. Dlatego jednym z warunków powodzenia nowej ustawy jest dobra współpraca między urzędami pracy a pracodawcami.

Grzegorz Steinke

dyrektor rekrutacji i rozwoju pracowników, Orange Polska:

Ustawa to bardzo dobry krok w stronę pomocy osobom bezrobotnym, ale w naszej opinii zmiany powinny uwzględnić też działania prewencyjne, chroniące przed bezrobociem osoby obecnie pracujące, które mogą być zwalniane z zakładów pracy z powodu redukcji etatów.

Alina Nowak

dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Zabrzu:

Jestem pewna, że to zmiany w dobrym kierunku. Polityka rynku pracy ma szansę stać się naprawdę skuteczna. Urzędy pracy staną się instytucjami szybkiego reagowania. Pracodawcy chętniej będą z nami współpracować.

¹ Założenia nowej ustawy przedstawiono podczas konferencji **Jak naprawić polski rynek pracy – skuteczne sposoby walki z bezrobociem w świetle nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy**, która odbyła się 23 kwietnia 2014 r. w hotelu InterContinental w Warszawie. Organizatorem konferencji była Konfederacja Lewiatan. Udział w spotkaniu wzięli m.in. Jacek Męcina, sekretarz stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej; Michał Boni, były minister administracji i cyfryzacji; przedstawiciele firm, urzędów pracy i samorządowcy.

Warszawa–Białystok: utrudnienia na kolei

W 2014 r. spółka PKP PLK planuje przeprowadzenie prac remontowo-modernizacyjnych ok. 2 tys. km torów, stąd konieczność 6-krotnej zmiany rozkładu jazdy pociągów w bieżącym roku. Ma ona umożliwić sprawne przeprowadzenie prac i jednoczesne zachowanie płynnego ruchu pociągów. Posiedzenie Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego z 17 lutego 2014 r. zapoczątkowało szerokie konsultacje społeczne na temat minimalizacji skutków zawieszania pociągów w województwie podlaskim.

Spotkanie było poświęcone omówieniu planów spółki oraz Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju dotyczących połączeń kolejowych w województwie podlaskim. Przedstawiciele PKP Intercity przedstawili zmiany, których wprowadzenie zaplanowano od marca br. Liczba pociągów na poszczególnych trasach oraz czas ich poruszania się każdorazowo muszą zostać uzgodnione z zarządcą infrastruktury. Na trasie Białystok-Warszawa dotychczas było 9 par połączeń kolejowych, średni czas przejazdu wynosił około 3 godzin. Pierwsza zmiana rozkładu nastąpiła 9 marca i obowiązywała do 26 kwietnia 2014 r. Na trasie Białystok-Warszawa zostało wtedy wprowadzonych 8 par połączeń. W niewielkim zakresie uległy zmianie godziny odjazdów. Kolejna wersja rozkładu jazdy będzie obowiązywać w okresie 27 kwietnia – 14 czerwca br. Według zapewnień przewoźnika planowane jest utrzymanie wcześniejszej siatki połączeń. Ewentualne zmiany mogą dotyczyć niewielkich przesunięć godzin odjazdów pociągów. Jak zapewnili obecni na spotkaniu przedstawiciele Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju, kolejne zmiany rozkładu będą poddane konsultacjom, aby podróżni w możliwie najmniejszym stopniu odczuli utrudnienia wynikające z prowadzonych prac remontowych.



Fot.: Podlaski Urząd Wojewódzki

Posiedzenie WKDS w Białymstoku dotyczące połączenia kolejowego Warszawa-Białystok

11 marca 2014 r. w Podlaskim Urzędzie Wojewódzkim odbyło się pierwsze spotkanie Kolejowego Forum Konsultacyjnego (KFK). Jest to grupa robocza powstała w wyniku dyskusji na temat połączeń kolejowych w województwie podlaskim, która odbyła się w trakcie lutowego posiedzenia Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego. Celem KFK jest umożliwienie współpracy różnych podmiotów związanych z koleją dla ułatwienia podróżnym dostępu do komunikacji kolejowej oraz zminimalizowania utrudnień wynikających z prowadzonych obecnie remontów infrastruktury kolejowej. Obecni na spotkaniu przedstawiciele spółek PKP Intercity, PKP PLK, Przewozy Regionalne przedstawili prowadzone obecnie inwestycje kolejowe na terenie województwa podlaskiego oraz omówili planowane zmiany w rozkładach jazdy pociągów wynikające z czasowych utrudnień związanych z pracami remontowymi. Głównym tematem dyskusji było omówienie pomysłów dotyczących ułatwienia podróżnym korzystania z usług PKP w czasie trwania prac remontowych. Uczestnicy spotkania skupili się głównie nad rozwiązaniami dotyczącymi połączenia na trasie Białystok-Warszawa. Spółka PKP IC zaproponowała wprowadzenie komunikacji zastępczej – autobusowej. Propozycja ta wywołała liczne pytania i wątpliwości związane m.in. z trasą przejazdu autokarów, czasem podróży, ceną biletów, organizacją kampanii informacyjnej. W trakcie dyskusji, w której uczestniczyli również przedstawiciele Stowarzyszenia Sympatyków Kolejnictwa „Kolejowe Podlasie”, powstało wiele pomysłów oraz propozycji konkretnych rozwiązań, mających ułatwić podróżnym PKP korzystanie z autobusowej komunikacji zastępczej. Uczestnicy dyskutowali również o potrzebie skomunikowania z Przewozami Regionalnymi porannego połączenia na trasie Białystok-Warszawa, wprowadzenia biletu relacyjnego, wymiany taboru obsługującego województwo podlaskie oraz o konieczności zakupu nowych lokomotyw spalinowych. Podczas kolejnych spotkań zostaną omówione m.in. propozycje zmian rozkładu jazdy we wrześniu.

W spotkaniach KFK uczestniczą przedstawiciele Departamentu Transportu Kolejowego w Ministerstwie Infrastruktury i Rozwoju, Wojewody Podlaskiego, Zarządu Województwa i Urzędu Marszałkowskiego Województwa Podlaskiego oraz reprezentanci spółek: PKP Intercity, PKP Polskie Linie Kolejowe S.A., podlaskie Przewozy Regionalne, a także członkowie Stowarzyszenia Sympatyków Kolejnictwa „Kolejowe Podlasie”.



Warmińsko-Mazurskie: zwolnienia grupowe w firmie ENERGA

Spółka ENERGA Obsługa i Sprzedaż przeprowadza zwolnienia grupowe, które dotyczą pracowników w kilkudziesięciu polskich miastach, w tym w województwie warmińsko-mazurskim. To jeden z problemów, którymi w ostatnich miesiącach zajmuje się Wojewódzka Komisja Dialogu Społecznego w Olsztynie.

Docelowo likwidacją mają być objęte 362 stanowiska pracy w 34 miejscowościach. Firma chce jednocześnie odtworzyć 144 stanowiska w 5 miastach, w których będzie prowadzić działalność: w Kaliszu, Elblągu, Olsztynie, Płocku oraz Gdańsku. Planowane zwolnienia ENERGA tłumaczy koniecznością dokonania restrukturyzacji firmy, przede wszystkim dostosowania struktury zatrudnienia w przedsiębiorstwie do wielkości zamówień na 2014 rok. Konieczne jest także obniżenie kosztów operacyjnych do poziomu zaplanowanego w budżecie na najbliższe dwa lata. Skutkiem restrukturyzacji zatrudnienia było m.in. zamknięcie biur obsługi klienta w Kętrzynie, Ławie, Lidzbarku Warmińskim i Szczytnie.

Plany zwolnień grupowych wywołały protest związków zawodowych. *To przede wszystkim zagrożenie bytu dla rodzin pracowników, ale nie tylko – likwidacja biur obsługi klienta w mniejszych miejscowościach grozi znacznym utrudnieniem w załatwianiu spraw związanych z zaopatrzeniem w energię, w szczególności osobom starszym, jak i oddalonym od większych ośrodków miejskich* – powiedział Stanisław Kowalczyk, przewodniczący Rady OPZZ w województwie warmińsko-mazurskim. Serwis internetowy i telefoniczne biura obsługi klienta nie są zdaniem działaczy związkowych wystarczająco przygotowane na przejęcie zadań placówek stacjonarnych. *Codzienny dojazd do pracy z miejscowości, gdzie do niedawna funkcjonowały biura obsługi klienta do Olsztyna, jest nieekonomiczny zarówno pod względem czasu, jak i kosztów dojazdu* – dodaje Wojciech Jabłoński, przedstawiciel Związku Zawodowego Pracowników ENERGA Obsługa i Sprzedaż.

Sprawą zajęła się Wojewódzka Komisja Dialogu Społecznego w Olsztynie. W piśmie do wojewody warmińsko-mazurskiego Leszek Mrazek, prezes Zarządu ENERGA Obsługa i Sprzedaż, zwraca uwagę, że wszyscy pracownicy otrzymywali na bieżąco informacje o przedmiocie i zakresie restrukturyzacji zatrudnienia w firmie. Pracodawca z wyprzedzeniem poinformował, że każdy z pracowników, którego stanowisko pracy ulegało likwidacji, miał pierwszeństwo w kandydowaniu na odtwarzane stanowiska pracy. Z możliwości tej skorzystała jedna osoba.

Prezes poinformował także o zaproponowanych przez firmę działaniach osłonowych – programie dobrowolnych odejść w trzech wariantach oraz trzech rodzajach odszkodowań. Do 23 kwietnia 2014 r. chęć skorzystania z programów osłonowych zadeklarowała większość pracowników, których stanowiska pracy ulegną likwidacji. *Proponowane przez nas rozwiązania znacznie przewyższają rynkowe standardy rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy. Zależy nam, aby osoby, których stanowiska ulegają likwidacji, miały możliwość skorzystania z dogodnych warunków rozstania z firmą.*

Warianty dobrowolnych odejść z ENERGA Obsługa i Sprzedaż

- 130 tys. zł w związku z rozwiązaniem stosunku pracy
- 115 tys. zł i zawarcie umowy agencyjnej z ENERGA Obrót SA
- 100 tys. zł oraz zawarcie umowy o pracę na 1 rok z firmą świadczącą usługi telefoniczne i elektroniczne na rzecz ENERGA Obsługa i Sprzedaż

Proponowane odszkodowania w ramach działań osłonowych w ENERGA Obsługa i Sprzedaż

- 20-krotność różnicy między wynagrodzeniem dotychczasowym i proponowanym pracownikom, którzy pozytywnie przejdą proces rekrutacji
- 1,5 tys. zł brutto miesięcznie przez 12 miesięcy, płatne w 12 ratach dla pracowników, którzy pozytywnie przejdą rekrutację i zawrą z pracodawcą porozumienie zmieniające miejsce pracy na oddalone od obecnego o ponad 100 km (łącznie 18 tys. zł)
- 750 zł brutto miesięcznie przez 12 miesięcy, płatne w 12 ratach dla pracowników, którzy pozytywnie przejdą rekrutację i zawrą z pracodawcą porozumienie zmieniające miejsce pracy na oddalone od obecnego o więcej niż 45 km i nie więcej niż 100 km (łącznie 9 tys. zł)

Firma wyjaśnia, że powodem likwidacji biur obsługi klienta w Kętrzynie, Szczytnie, Iławie i Lidzbarku Warmińskim był spadek zainteresowania świadczonymi przez nie usługami. W 2013 roku aż 9 na 10 kontaktów z firmą odbywało się poprzez kanały elektroniczne i jest to potwierdzeniem rynkowych trendów w obszarze komunikacji z klientem, widocznych między innymi w branży telefonii komórkowej oraz bankowości – powiedział Mrazek. W Kętrzynie, gdzie ostatnio zamknięto palcówkę, spółka przeprowadziła cykl czterech bezpłatnych szkoleń dla osób starszych z obsługi komputera, internetu oraz Elektronicznego Biura Obsługi Klienta (eBOK) pod nazwą „Akademia Seniora ENERGA”. Zainteresowanie było na tyle duże, że firma rozważa powtórkę programu.



Kryzys w Kompanii Węglowej – poważny problem polskiej gospodarki

Przychody spółki w 2013 r. zmniejszyły się o 1 mld zł w porównaniu do roku 2012. Po pierwszym kwartale br. Kompania Węglowa (KW) odnotowała 80 mln zł straty netto, a jej zadłużenie wynosi ponad 2 mld zł. Ponadto na zwalchach znajduje się prawie 5 mln ton węgla. Wyprowadzenie spółki z kryzysu to największe wyzwanie dla nowego prezesa KW Mirosława Tarasa.

6 lutego 2014 r. zarząd podpisał ze związkami zawodowymi porozumienie dotyczące programu restrukturyzacji Kompanii Węglowej na lata 2014–2012. Zgodnie z nim odstąpiono od zamiaru zwalniania 884 pracowników administracji i łączenia kopalń. Ustalono, że na trzy lata zawieszona zostanie wypłata „czternastek” dla pracowników administracji. Na ten sam okres otrzymają oni gwarancje zatrudnienia. Gwarancje dla pozostałej części załogi zostaną wydłużone do 2020 r. Zarząd wycofał się też z planów likwidacji Zakładu Górniczych Robót Inwestycyjnych, przekształcenia Zakładu Remontowo-Produkcyjnego w samodzielną spółkę i wydzielenia jej ze struktury Kompanii Węglowej oraz z zamiarów sprzedaży Konsorcjum Ochrony Kopalń i Gliwickiego Zakładu Usług Górniczych. Zmniejszono również o jedną tonę deputat węglowy dla emerytów. *Dzięki podpisanemu porozumieniu Kompania Węglowa zyskała czas, który jest jej potrzebny na przetrwanie złego okresu, czyli czasu niskich cen węgla. Są prognozy, że ceny węgla energetycznego będą szły w górę na rynku światowym, co nie musi się automatycznie przełożyć na poprawę sytuacji Kompanii Węglowej. Potrzebne są przede wszystkim zmiany natury organizacyjnej. Należy między innymi skrócić czas dojścia górników do miejsca pracy, trzeba też lepiej wykorzystywać maszyny i urządzenia* – powiedział portalowi wnp.pl Wacław Czerkawski, wiceprzewodniczący Związku Zawodowego Górników w Polsce.

Od 28 kwietnia do 5 maja decyzją zarządu Kompanii wprowadzono tzw. przestój ekonomiczny polegający na wstrzymaniu wydobycia węgla w niektórych kopalniach spółki. Przystój dotyczył także pięciu zakładów specjalistycznych oraz centrali w Katowicach (od 22 kwietnia).

Sytuacja sektora górnictwa węgla kamiennego, w tym problemy Kompanii Węglowej, były głównymi przyczynami protestu górniczych związków zawodowych, który odbył się w Katowicach 29 kwietnia br. Przed siedzibą Śląskiego Urzędu Wojewódzkiego zebrało się kilka tysięcy protestujących. Na ręce wojewody Piotra Litwy złożono petycję kierowaną do premiera Donalda Tuska. Po wystąpieniach liderów central związkowych odbyło się spotkanie z wojewodą, a następnie manifestacja przeszła pod siedzibę Kompanii Węglowej.

6 maja 2014 r. w urzędzie wojewódzkim w Katowicach miał miejsce „szczyt węglowy”, którego organizację koordynowała WKDS w Katowicach. W spotkaniu ze związkowcami i przedstawicielami spółek węglowych uczestniczyli m.in. premier Donald Tusk, wicepremier Elżbieta Bieńkowska, wicepremier Janusz Piechociński oraz wojewoda śląski Piotr Litwa. W przeddzień szczytu premier zabrał głos w sprawie sytuacji w KW. *Będziemy rozmawiali o tym, co można doraźnie i szybko zrobić w Kompanii. Z całą pewnością będziemy robili wszystko, aby koszty społeczne naprawy sytuacji w spółce nie były duże. Musimy mieć w ręku uzgodniony ze stroną społeczną plan i wtedy będziemy mogli powiedzieć wszystkim zainteresowanym, na ile te zmiany będą bezpieczne dla wszystkich* – powiedział premier.

Przyszłość Kompanii Węglowej w dużym stopniu będzie zależeć od działań nowego zarządu z prezesem Mirosławem Tarasem na czele, który rozpoczął urzędowanie 30 kwietnia. *To, co dzieje się w Kompanii, wpływa na polską gospodarkę, na nastroje tu, na Śląsku. Jesteśmy nowym zarządem, zapoznajemy się dogłębnie z problemami i potrzebujemy na to trochę czasu. Sądzę, że w ciągu miesiąca przygotowujemy program wstępny, który stanie się podstawą dyskusji ze stroną społeczną i stroną rządową o tym, w jakim kierunku działać, aby Kompania Węglowa ponownie nie znalazła się w tak trudnej sytuacji jak obecnie. Mamy bardzo wysoki lewar kredytowy*

w obligacjach, które pozyskaliśmy z rynku bankowego. Nie sprzyja nam sytuacja na rynku węgla – ceny są bardzo niskie, i to jest główna przyczyna słabych wyników Kompanii Węglowej – powiedział nowy prezes KW. Według niego na osiągnięcie dodatniego wyniku trzeba będzie poczekać 2–3 lata. Taras potwierdził, że w skład spółki wchodzi nierentowne kopalnie. Zapewnił także, że nie ma mowy o brutalnych zwolnieniach, a gdyby konieczne były trudne decyzje, spółka będzie się starała zapewnić wszystkim pracownikom miejsca pracy. Według Mirosława Tarasa ważne jest, by związki zawodowe zrozumiały, że muszą być współautorami rozwiązań, a nie ich recenzentami.



Fot. Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach

29 kwietnia 2014 r.: protest górniczych związków zawodowych przed Śląskim Urzędem Wojewódzkim.

Centrum Wspierania Dialogu Regionalnego – krok do profesjonalizacji dialogu regionalnego w Polsce

Podniesienie jakości, rangi i standardów prowadzenia dialogu regionalnego poprzez wsparcie merytoryczne i organizacyjne jego uczestników – to główny cel projektu Centrum Wspierania Dialogu Regionalnego (CWDR), realizowanego przez Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza i wojewodę mazowieckiego. Projekt skierowany do przedstawicieli wszystkich czterech stron dialogu z terenu całej Polski finansowany jest ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Realizowany będzie do 31 maja 2015 r.

Uczestnicy dialogu regionalnego od lat zgłaszają rekomendacje, mające na celu poniesienie standardów prowadzenia dialogu społecznego w regionach i jego skuteczności. Większość z nich dotyczy poprawy komunikacji pomiędzy instytucjami regionalnymi a centralnymi oraz stworzenia systemu wsparcia merytorycznego dialogu regionalnego i jego partnerów. Próba wdrożenia w życie części z nich jest projekt Centrum Wspierania Dialogu Regionalnego.

Jest to inicjatywa zmierzająca przede wszystkim do integracji poszczególnych instytucji dialogu regionalnego z całej Polski i próba zainicjowania wspólnych działań i inicjatyw, co pozwoli wykorzystać efekt synergii i sprawi, że wspólne inicjatywy staną się bardziej zauważalne przez otoczenie i interesariuszy.

W tym celu powołano Forum Dialogu Regionalnego, do udziału w którym zaproszeni zostali przedstawiciele wszystkich stron reprezentowanych w regionalnych instytucjach dialogu społecznego. Forum jest ciałem, które wypracuje pomysły na integrację środowiska wojewódzkich komisji dialogu społecznego i przygotuje rekomendacje do poprawy komunikacji pomiędzy regionalnymi instytucjami dialogu społecznego a instytucjami centralnymi.

Odpowiedzią na ich potrzeby jest również pula szkoleń poświęconych różnym aspektom dialogu, którą dysponuje Centrum. Oferuje możliwość uczestnictwa w szkoleniach tematycznych oraz w warsztatach doskonalących umiejętności miękkie. Poszczególne wojewódzkie komisje dialogu społecznego będą mogły również zgłaszać własne propozycje tematów szkoleń, w zależności od bieżących potrzeb.



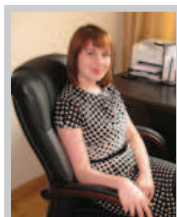
Założenia projektu CWDR przedstawiono 27 marca 2014 r. w Mazowieckim Urzędzie Wojewódzkim w Warszawie, podczas spotkania z udziałem przedstawicieli biur wojewódzkich komisji dialogu społecznego z całej Polski

Dodatkowo, w celu podniesienia jakości dialogu społecznego w regionach, partnerzy społeczni mogą występować do Centrum o przygotowanie ekspertyz tematycznych, które podniosą jakość dyskusji podejmowanych w poszczególnych województwach.

Centrum to nie tylko miejsce podnoszenia kwalifikacji i kompetencji do prowadzenia profesjonalnego dialogu, ale również promocji dialogu i inicjatyw wojewódzkich komisji dialogu społecznego. O najciekawszych z nich będzie można dowiedzieć się z newslettera i biuletynu.

Zapleczem techniczno-organizacyjnym dla uczestników projektu będzie biuro CWDR mieszczące się w siedzibie Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego w Warszawie (pl. Bankowy 3/5, pokój 162). Przedstawiciele każdej organizacji reprezentowanej w regionalnych instytucjach dialogu społecznego będą mogli skorzystać z jego usług – m.in. wynająć salę na spotkanie, czy drukować materiały.

Zespół realizujący projekt Centrum Wspierania Dialogu Regionalnego



Anna Wolska

kierowniczka projektu.
Odpowiedzialna za koordynację zadań i prac zespołu projektowego oraz osiągnięcie zakładanych celów projektu



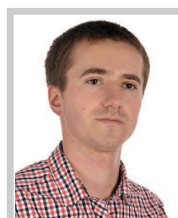
Renata Pawłowska

specjalista ds. sprawozdawczości i rozliczeń oraz ds. organizacji szkoleń. Odpowiada za poprawność rozliczenia projektu po stronie Związku Pracodawców Warszawy i Mazowsza oraz organizację szkoleń



Anna Karpińska

koordynatorka merytoryczna projektu. Odpowiedzialna za prawidłową realizację usług, oferowanych przez biuro Centrum Wspierania Dialogu Regionalnego oraz kontakt z wojewódzkimi komisjami dialogu społecznego i regionalnymi partnerami społecznymi



Iwo Gregorius

sekretarz Forum Dialogu Regionalnego i Ponadregionalnych Zespołów Tematycznych (PZT). Zajmuje się obsługą merytoryczną i organizacyjną – techniczną Forum i PZT. Przygotowuje m.in. plany pracy, materiały na posiedzenia i protokołuje przebieg obrad



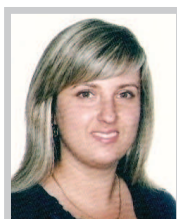
Eliza Czerwińska

redaktorka newslettera.
Odpowiedzialna za comiesięczne zbieranie i opracowanie materiałów dotyczących regionalnego dialogu społecznego i sytuacji społeczno-gospodarczej. Wspiera także działania promocyjne



Michał Mackiewicz

specjalista ds. promocji. Zajmuje się promocją projektu i jego wydarzeń. Do jego obowiązków należy m.in. przygotowywanie materiałów do biuletynów, organizacja konferencji prasowych i kontakt z mediami



Wioletta Matysek

specjalistka ds. rozliczeń.
Odpowiedzialna za rozliczanie wydatków, zaplanowanych w projekcie.

Forum Dialogu Regionalnego powołane

Dokonano wyboru ośmiu członków Forum Dialogu Regionalnego w ramach projektu Centrum Wspierania Dialogu Regionalnego (CWDR). W jego skład wchodzi przedstawiciele każdej ze stron reprezentowanych w regionalnych instytucjach dialogu społecznego.

Forum będzie miejscem dyskusji i wypracowywania propozycji rozwiązań w zakresie poprawy jakości funkcjonowania i oddziaływania dialogu prowadzonego na poziomie regionalnym.

Chcemy się skoncentrować na poprawie komunikacji instytucji dialogu regionalnego i centralnego oraz na integracji środowisk prowadzących dialog regionalny z terenu całego kraju, co pozwoli uczynić nasz głos bardziej słyszalnym i skutecznym.



Jacek Całus

prezes Związku Pracodawców
Warszawy i Mazowsza – lidera projektu

Zadaniem Forum jest wypracowanie propozycji działań zmierzających do poprawy organizacyjno-technicznych warunków współpracy pomiędzy regionalnymi instytucjami dialogu społecznego w całej Polsce oraz pomiędzy regionalnymi instytucjami dialogu społecznego a instytucjami centralnymi. Ponadto do zadań Forum należy koordynacja prac dwóch sześciuosobowych Ponadregionalnych Zespołów Tematycznych (PZT), które rozpoczną działania na rzecz ponadregionalnej integracji partnerów dialogu wokół dwóch tematów, ważnych z punktu widzenia obecnej sytuacji społecznej i gospodarczej.



Pierwsze posiedzenie FDR 22-23 maja 2014 r.

Na pierwszym posiedzeniu, które odbyło się 22-23 maja 2014 r. w miejscowości Paprotnia (powiat sochaczewski), członkowie Forum przyjęli program swojego działania. Za najważniejsze kwestie uznali m.in.: kryzys dialogu społecznego w Polsce, nową ustawę o promocji zatrudnienia i zmiany w powoływaniu wojewódzkich rad zatrudnienia, marginalizację szkolnictwa zawodowego, pracę w soboty oraz ewentualne zmiany w Kodeksie pracy w tym zakresie. Powołano Ponadregionalny Zespół ds. Transportu Publicznego i Ponadregionalny Zespół ds. Formuły Dialogu Regionalnego oraz Mediacji. Członkowie Forum wybrali również przewodniczącego – został nim Jacek Sułek, dyrektor Wydziału Certyfikacji i Rozwoju Regionalnego w Świętokrzyskim Urzędzie Wojewódzkim w Kielcach. Przedstawili także propozycje trzech dodatkowych tematów szkoleń otwartych dla przedstawicieli partnerów społecznych: 1) rola kobiet w dialogu społecznym (kobieta jako lider w zespole), 2) zasady pracy w zespole, 3) profesjonalne przygotowywanie prezentacji i wystąpień publicznych. Forum omówiło również kształt podręcznika dla nowych członków WKDS. Zdecydowano, że należy w nim pokazać dobre praktyki w pracy i rozwiązywaniu konfliktów przez poszczególne komisje oraz przedstawić doświadczenia innych państw europejskich w zakresie dialogu regionalnego. Podczas spotkania w Paprotni przyjęto także stanowisko w sprawie poprawy oraz ujednoczenia stron internetowych wojewódzkich komisji dialogu społecznego. Wskazano bowiem, że obecnie na stronach internetowych urzędów wojewódzkich są niepełne informacje dotyczące działalności poszczególnych WKDS.



Skład Forum Dialogu Regionalnego



Przewodniczący FDR

Jacek Sułek

Dyrektor Wydziału Certyfikacji i Rozwoju Regionalnego
w Świętokrzyskim Urzędzie Wojewódzkim w Kielcach.



Liczę na to, że wypracujemy rozwiązania, które zostaną wykorzystane w procesie legislacyjnym związanym z nakreśleniem nowego kształtu regionalnego dialogu społecznego. Chcemy, by nasz głos był uwzględniany w propozycjach central związkowych i organizacji pracodawców. Ważne jest, by przedstawiciele partnerów społecznych reprezentowanych w Forum przedstawili stanowiska wypracowane przez organizacje pracodawców oraz organizacje związkowe w sprawie zmian w formule regionalnego dialogu społecznego. Poprosiłem również biuro Centrum Wspierania Dialogu Regionalnego o przygotowanie na kolejne posiedzenie Forum informacji o stanowiskach w tej sprawie, przyjętych przez organizacje pracodawców, które nie są reprezentowane w Forum - Business Center Club oraz Związek Rzemiosła Polskiego. Podczas pierwszego posiedzenia powołaliśmy dwa ponadregionalne zespoły tematyczne. Pierwszy z nich - Zespół ds. Publicznego Transportu Zbiorowego - może umożliwić integrację wszystkich stron dialogu w województwach, gdyż niedługo wejdą w życie istotne zmiany w systemie organizacji

przewozów publicznych, istotne zarówno dla samorządów, przewoźników, jak i pasażerów. Wiemy, że w tej dziedzinie regiony mają różne problemy. Drugi zespół zajmie się wypracowaniem rekomendacji dotyczących dialogu na poziomie regionów. Mamy nadzieję, że te rekomendacje znajdą swoje miejsce w rozwiązaniach wypracowanych na poziomie dialogu krajowego. Zespół ten będzie się zajmował również problematyką mediacji. Uważam, że WKDS-y są tymi gremiami, przy których mogłyby działać centra mediacji.



Członkowie Forum Dialogu Regionalnego



Wiesława Janczak

przewodnicząca Rady
Ogólnopolskiego Porozumienia
Związków Zawodowych
Województwa Lubelskiego



Andrzej Arndt

przewodniczący Zarządu
Wojewódzkiego Forum Związków
Zawodowych Województwa
Kujawsko-Pomorskiego



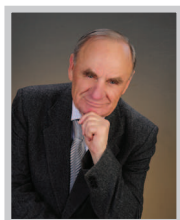
Marek Dyżakowski

wiceprzewodniczący Zarządu
Wojewódzkiego Forum Związków
Zawodowych Województwa
Mazowieckiego



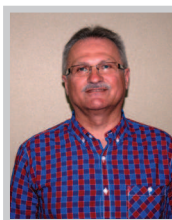
Marek Zychła

prezes Śląskiego Związku
Pracodawców „Lewiatan”



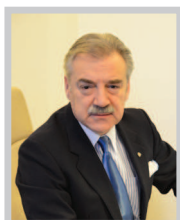
Zbigniew Kmicic

prezes Lubelskiego Związku
Pracodawców



Jerzy Szczeanik

dyrektor Wydziału Infrastruktury,
Geodezji i Rolnictwa
w Warmińsko – Mazurskim
Urzędzie Wojewódzkim w Olsztynie



Tomasz Pękalski

członek Zarządu
Województwa Lubelskiego

Szkolenia dla stron dialogu społecznego

Wystąpienia publiczne oraz komunikacja, negocjacje i rozwiązywanie konfliktów – to dwa pierwsze szkolenia przeprowadzane w ramach projektu „Centrum Wspierania Dialogu Regionalnego”. Biorą w nich udział przedstawiciele wszystkich stron dialogu społecznego reprezentowanych w wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, a więc regionalnych struktur organizacji pracodawców i związków zawodowych oraz strony rządowej i samorządowej z terenu całej Polski.

W programie warsztatów z wystąpień publicznych znajdują się zagadnienia związane z efektywną komunikacją – m.in. znaczenie grupy docelowej w formułowaniu komunikatu, potrzeby odbiorców, modalność sensoryczna i style komunikacyjne. Jednym z bloków tematycznych są także wywiady dla mediów. Można uzyskać cenne wskazówki dotyczące udzielania wypowiedzi dla radia i telewizji oraz dowiedzieć się, jakie są zasady i zagrożenia związane z autoryzacją. W ramach szkolenia odbywają się też zajęcia praktyczne – uczestnicy nagrywają swoje wystąpienia, które następnie są omawiane przez prowadzącą.

Umiejętności z zakresu wystąpień publicznych są ważne w każdym zawodzie, w którym mamy do czynienia z publiczną komunikacją. Członkowie wojewódzkich komisji dialogu społecznego na co dzień mają do czynienia z publicznym zabieraniem głosu, prowadzeniem spotkań, zebrań, występowaniem na konferencjach, zjazdach i kongresach. Biorą również udział w licznych dyskusjach, prowadzą negocjacje w ważnych społecznie kwestiach. Choć każde wystąpienie jest unikatowe, wszystkie łączy jeden fakt - aby odnieść sukces trzeba zbudować swoją wiarygodność, na którą składa się wiele elementów. Jeśli mówca nie zdobędzie naszego zaufania – jego przekaz odbije się od ściany naszej nieufności, irytacji lub obojętności. Udział w szkoleniu pomoże uczestnikom przełamać opory przed publicznym przemawianiem i umożliwi poznanie zasad i sposobów na budowanie swojej wiarygodności podczas wystąpień publicznych – powiedziała Anna Zakrzewska, prowadząca szkolenie.

Strony dialogu społecznego mają także możliwość skorzystania ze szkoleń w formie e-learningu w następujących obszarach tematycznych: wiedza o dialogu społecznym w regionie; warsztat mediatora dla członków WKDS; PR dla regionalnych instytucji dialogu społecznego; strategię w procesie dialogu społecznego w regionie; ekonomia z elementami polityki społecznej a zadania regionalnego dialogu społecznego; procedury rozwiązywania konfliktów w regionie; europejski dialog społeczny i instytucje UE a dialog regionalny. Szkolenia są dostępne na platformie komunikacyjnej wojewódzkich komisji dialogu społecznego, która znajduje się pod adresem: www.wkds.zpwm.pl. Istnieje również możliwość zorganizowania bezpłatnych dwudniowych szkoleń stacjonarnych dotyczących dziedzin cieszących się największym zainteresowaniem. Warunkiem utworzenia grupy szkoleniowej jest zgłoszenie zainteresowania przez co najmniej 10 przedstawicieli partnerów społecznych.

Projekt przewiduje także możliwość realizacji ośmiu jednodniowych szkoleń na zamówienie poszczególnych komisji w tematach, które uznają one za niezbędne z punktu widzenia ich bieżących potrzeb. Będą one realizowane w miastach wojewódzkich, w których działają dane komisje.



Centrum Wspierania Dialogu Regionalnego
pl. Bankowy 3/5
00-950 Warszawa
Pokój 162
tel. (22) 695 69 60



Aktywność wojewódzkich komisji dialogu społecznego

26 czerwca b.r. minął rok od odstąpienia związków zawodowych od dialogu społecznego. Choć impas wciąż trwa, niektóre wojewódzkie komisje dialogu społecznego (WKDS) spotykają się bez udziału strony związkowej m.in. na posiedzeniach plenarnych, posiedzeniach prezydiów czy zespołów. W tabelach poniżej przedstawiono aktywność poszczególnych WKDS w okresie styczeń–maj 2014 r.¹

Prezydium WKDS	
WOJEWÓDZTWO	LICZBA POSIEDZEŃ
dolnośląskie	1
kujawsko-pomorskie	0
lubelskie	0
lubuskie	0
łódzkie	0
małopolskie	1
mazowieckie	2
opolskie	0
podkarpackie	0
podlaskie	2
pomorskie	1
śląskie	0
świętokrzyskie	1
warmińsko-mazurskie	3
wielkopolskie	0
zachodniopomorskie	1

Posiedzenia plenarne WKDS	
WOJEWÓDZTWO	LICZBA POSIEDZEŃ
dolnośląskie	0
kujawsko – pomorskie	0
lubelskie	0
lubuskie	0
łódzkie	0
małopolskie	2
mazowieckie	1
opolskie	1
podkarpackie	0
podlaskie	1
pomorskie	0
śląskie	0
świętokrzyskie	2
warmińsko-mazurskie	0
wielkopolskie	0
zachodniopomorskie	0

Posiedzenia zespołów	
WOJEWÓDZTWO	LICZBA POSIEDZEŃ
dolnośląskie	2
kujawsko-pomorskie	0
lubelskie	0
lubuskie	0
łódzkie	0
małopolskie	0
mazowieckie	1
opolskie	0
podkarpackie	0
podlaskie	0
pomorskie	0
śląskie	2
świętokrzyskie	0
warmińsko-mazurskie	3
wielkopolskie	0
zachodniopomorskie	0

Spotkania z udziałem członków WKDS	
WOJEWÓDZTWO	LICZBA POSIEDZEŃ
dolnośląskie	2
kujawsko – pomorskie	2
lubelskie	1
lubuskie	0
łódzkie	0
małopolskie	0
mazowieckie	1
opolskie	0
podkarpackie	0
podlaskie	1
pomorskie	0
śląskie	10
świętokrzyskie	0
warmińsko-mazurskie	0
wielkopolskie	0
zachodniopomorskie	0

1. Dane ze strony www.dialog.gov.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOLECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego