

nr 2/2014

Biuletyn Informacyjny

Centrum Wspierania Dialogu Regionalnego

W numerze:

- Polacy o związkach zawodowych i prawach pracowniczych
- WKDS w Warszawie o wsparciu dla rodzin wielodzietnych
- Współpraca na rzecz wzmocnienia dialogu społecznego
– Koalicja Organizacji Pracodawców Dolnego Śląska

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

Pod redakcją:

Ewy Filipowicz
Elizy Czerwińskiej

Copyright by Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie

ISBN 978-83-931802-4-0

Wydawca:

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

Nakład 500 egz.

Skład, druk i oprawa:

Przedsiębiorstwo Poligraficzno-Uslugowe „Multigraf” s.c.
Rafał Ellert, Jarosław Tomczuk
ul. Bielicka 76 C, 85-135 Bydgoszcz

Publikacja jest bezpłatna.

Spis treści

NOWA FORMUŁA DIALOGU SPOŁECZNEGO

Debata o nowej formule regionalnego dialogu społecznego – konferencja „Skuteczny dialog – siłą regionów. O przyszłości dialogu regionalnego w Polsce”	4
---	---

WOKÓŁ DIALOGU SPOŁECZNEGO

Polacy o związkach zawodowych i prawach pracowniczych	10
Zmiany w <i>Kodeksie pracy</i> – praca w sobotę i umowy na czas określony	12

Z PRAC WKDS

Kryzys w kopalni Kazimierz-Juliusz: negocjacje zakończone porozumieniem.....	15
Protest głodowy pracowników Inowrocławskich Kopalni Soli SOLINO SA.....	17
WKDS w Warszawie o wsparciu dla rodzin wielodzietnych.....	19
Współpraca na rzecz wzmocnienia dialogu społecznego – Koalicja Organizacji Pracodawców Dolnego Śląska.....	20

PROJEKT CWDR

Zespół ds. Formuły Dialogu Regionalnego oraz Mediacji.....	22
Zespół ds. Publicznego Transportu Zbiorowego.....	25
Usługi CWDR. Ekspertyza dotycząca wymiany handlowej z krajami byłego ZSRR	27

WKDS

Aktywność wojewódzkich komisji dialogu społecznego.....	29
---	----

Debata o nowej formule regionalnego dialogu społecznego

– konferencja „Skuteczny dialog – siłą regionów.

O przyszłości dialogu regionalnego w Polsce”

W Mazowieckim Urzędzie Wojewódzkim 16 października 2014 r. podczas ogólnopolskiej konferencji z udziałem przedstawicieli czterech stron dialogu społecznego (pracodawców, pracowników, rządu i samorządu) zostały zaprezentowane propozycje do nowej ustawy o dialogu społecznym. Wypracowali je uczestnicy dialogu regionalnego z całej Polski w ramach projektu Centrum Wspierania Dialogu Regionalnego (CWDR). Celem zmian jest zwiększenie skuteczności dialogu społecznego w województwach.

Nie chcemy nikomu mówić, że te rozwiązania są najlepsze. Zwróciliśmy się do wszystkich stron dialogu z prośbą i propozycją włączenia się do pracy; poprosiliśmy ich o uwagi, także te krytyczne. Chcemy o tym dyskutować, ponieważ dialog regionalny jest bardzo ważny. Interesuje nas to, co się dzieje w zakładach pracy, to, co się dzieje na styku pracodawca – pracownik, to, co dzieje się w regionach i nie możemy sobie pozwolić na nierozwiązywanie tych problemów, bo to grozi wieloma niebezpiecznymi sytuacjami. Pamiętajmy, że często są to życiowe, egzystencjalne problemy ludzkie, które nie mogą czekać na rozstrzygnięcie. Życie i problemy są w regionach. To w konkretnej miejscowości, konkretny zakład pracy ma problem. Problem, z którym zgłasza się do WKDS i oczekuje pomocy – powiedział Jacek Całus, prezes zarządu Związku Pracodawców Warszawy i Mazowsza, lidera projektu CWDR.

W przekonaniu środowisk regionalnych proponowane dotychczas zapisy nie uwzględniają w wystarczający sposób rekomendacji zgłaszanych przez członków wojewódzkich komisji dialogu społecznego (WKDS). W związku z tym podjęli oni inicjatywę przygotowania propozycji zmian zapisów w zakresie dialogu regionalnego. Opracowały je dwa zespoły powołane w ramach projektu Centrum Wspierania Dialogu Regionalnego – Forum Dialogu Regionalnego i Zespół ds. Formuły Dialogu Regionalnego oraz Mediacji. Gremia te skupiają przedstawicieli WKDS reprezentujących wszystkie cztery strony dialogu

z 10 województw. Na konferencji zaprezentowano wyniki ich prac, czyli propozycje nowych przepisów wypracowanych w ramach ogólnopolskich konsultacji prowadzonych wśród członków regionalnych struktur organizacji pracodawców i pracowników oraz pozostałych uczestników dialogu regionalnego – strony rządowej i samorządowej. *Chcemy, żeby w debacie na szczereble ogólnokrajowym o przyszłości dialogu społecznego kwestie dotyczące dialogu regionalnego nie zniknęły i jako osoby reprezentujące dialog regionalny chcemy zaakcentować swoje stanowisko. Chcemy, aby debata ogólnopolska na*



Konferencję zorganizowano w ramach projektu CWDR.

szczeblu krajowym stała się okazją do przemyślenia, jak można wzmocnić dialog regionalny. Taką płaszczyznę stworzył projekt CWDR – powiedział Jacek Kozłowski, wojewoda mazowiecki, partner projektu CWDR.

Podczas konferencji uczestnicy zgłosili swoje uwagi i zastrzeżenia dotyczące zaprezentowanego projektu. Najwięcej głosów dotyczyło konieczności wzmocnienia roli samorządu w regionalnym dialogu społecznym. Powstała też koncepcja dołączenia reprezentanta samorządu do Komisji Trójstronnej, aby na szczeblu centralnym w dialogu również uczestniczyły cztery strony. Zgłoszone uwagi będą przedmiotem dalszych prac Forum Dialogu Regionalnego i Zespołu ds. Formuły Dialogu Regionalnego oraz Mediacji.



W konferencji wzięli udział reprezentanci dialogu regionalnego z całej Polski.

PRELEGENCI O NOWEJ FORMULE REGIONALNEGO DIALOGU SPOŁECZNEGO



Władysław Kosiniak-Kamysz,

minister pracy i polityki społecznej

To nie jest przypadek, że dyskusja o perspektywie działania wojewódzkich komisji dialogu społecznego (WKDS) odbywa się w momencie, kiedy za chwilę do regionów trafią największe środki z Unii Europejskiej, szczególnie przeznaczone na politykę rynku pracy i politykę społeczną. Pieniądze z Europejskiego Funduszu Społecznego w 85 proc. trafią do regionów – do urzędów marszałkowskich, do marszałków, zarządów, do sejmików, i to tam będzie nakreślana większość priorytetów. W związku z tym w nowej formule dialog regionalny powinien być wzmocniony przez wyznaczenie większej roli samorządowi wojewódzkiemu. Coraz więcej kwestii dotyczących otaczającego nas życia rozgrywa się na poziomie samorządu terytorialnego – województwa, powiatu czy gminy. Tam jest też najwięcej usług społecznych czy usług związanych z instytucjami rynku pracy. Niewątpliwie wzmocnienie WKDS i nadanie im nowych uprawnień, niezależnie jak będą się w przyszłości nazywać, jest bardzo dobrym kierunkiem. Warto dać WKDS takie uprawnienia, żeby część programów, na pewno tych dotyczących pracodawców czy związkowców, była przez nie opiniowana. Widziałbym również dużo większy udział partnerów społecznych na poziomie regionalnym w misjach dobrej woli. Do tego wszystkiego potrzebna jest samodzielność finansowa. W tym momencie WKDS-y są finansowane z budżetu poszczególnych wojewodów. Wydaje się, że możliwość wydzielenia pewnej części funduszy na dialog regionalny, w tym wzmocnienie interwencji w poszczególnych zakładach pracy, byłaby korzystna. Jeśli chodzi o przekazywanie informacji i o udział przedstawicieli WKDS np. w posiedzeniach prezydium czy posiedzeniach plenarnych Komisji Trójstronnej, to usprawnienie komunikacji byłoby bardzo dobrym kierunkiem działania. Wydaje się, że dialog społeczny na poziomie regionalnym będzie nie mniej ważny niż na poziomie krajowym i musi mieć z jednej strony zakorzenienie w administracji reprezentowanej przez wojewodę, ponieważ czasem sprawy dotyczą rozstrzygnięć nie tylko na poziomie województwa, lecz także na szczeblu krajowym. Z drugiej strony zaangażowanie samorządu regionalnego musi być dużo większe niż do tej pory, ponieważ z roku na rok zwiększa się odpowiedzialność marszałków.

Zbigniew Kmicic, wiceprezydent Pracodawców RP



Jako pracodawcy bardzo tęsknimy do powrotu dialogu i intensywnie nad tym pracujemy. Naszym hasłem jest to, żeby Rzeczpospolita się rozwijała, żebyśmy tworzyli gospodarkę konkurencyjną, żeby wszystkim nam lepiej się powodziło. To jest nasze motto. Żeby do tego dążyć – musi być dialog. Ten dialog musi mieć szersze kompetencje i większą skuteczność. To są kanony, które nasza organizacja chce dzisiaj zaprezentować. Bardzo ważne jest podejmowanie decyzji przez wojewódzkie komisje dialogu społecznego. Nieskuteczność w działaniu prowadziła czasem do zniechęcenia jej członków. Centralne urzędy nie zawsze nas zauważały. Mimo różnych stanowisk skłaniamy się ku kompromisowi w dalszej dyskusji. Nasza organizacja opowiada się za zachowaniem WKDS u wojewody. Jako cała organizacja będziemy pracować nad tym, by jak najszybciej powstała propozycja zmian w nowej ustawie o dialogu społecznym. Chcemy, by wrócił dialog. Bez dialogu nie osiągniemy żadnych sukcesów.

Jeremi Mordasewicz, doradca zarządu Konfederacji Lewiatan



Obecna ustawa mówi o godzeniu interesów pracodawców i pracowników, ale nie mówi, po co mamy to robić. Dialog ma mieć jakiś cel. Zależy nam na tym, żeby w nowym projekcie dotyczącym Trójstronnej Komisji znalazł się nowy zapis, który spełni oczekiwania pracodawców i pracowników. W nowej ustawie powinniśmy zdefiniować ten cel jako „tworzenie warunków do rozwoju społeczno-gospodarczego i wzrostu dobrobytu dzięki zwiększeniu międzynarodowej konkurencyjności polskiej gospodarki i spójności społecznej oraz dążenie do osiągnięcia i zachowania pokoju społecznego”. Chcemy dążyć do spójności społecznej, wychodząc naprzeciw oczekiwaniom związków. To powinna być spójność w kategoriach europejskich – jako możliwość zapewnienia stosunkowo wysokiej jakości życia wszystkim członkom społeczeństwa, ograniczenie nierówności społecznych i zagrożenia wykluczeniem społecznym oraz dążenie do osiągnięcia i zachowania pokoju społecznego. Chodzi o to, żebyśmy uwzględnili kwestie, które dla związkowców są bardzo istotne, czyli narastanie rozpiętości dochodowych i wykluczenie społeczne niektórych grup. Chodzi o to, żeby dialog służył zawieraniu porozumień nie dla zawierania porozumień, ale żeby służył usatysfakcjonowaniu obu stron. Wydaje mi się, że w dotychczasowej ustawie tego zabrakło. Wszyscy chcemy, aby dialog był bardziej zauważalny, żeby był szanowany i uwzględniany w procesie stanowienia prawa i stąd takie oczekiwania zarówno strony pracodawców, jak i strony związkowców w stosunku do rządu. Rząd powinien być zobowiązany do respektowania stanowisk przyjmowanych przez stronę społeczną. Powinien mieć obowiązek odniesienia się do stanowisk Rady Dialogu Społecznego, aby w Sejmie dochodziło do konfrontacji stanowisk rządu i strony społecznej. Nie możemy jednak poprzeć związkowej propozycji wprowadzenia zakazu kierowania do Sejmu projektów legislacyjnych, które nie zostały uzgodnione w radzie dialogu, bo to by zagrażało prowadzeniu niezbędnych reform. Tak daleko pójść nie możemy. Przy obecnym poziomie reprezentatywności związków i pracodawców nie mamy mandatu do zawierania porozumień, które stanowiłyby źródło prawa obowiązujące wszystkich obywateli. Natomiast zgadzam się całkowicie co do tego, że istnieje potrzeba rozwoju dialogu społecznego, prowadzącego do zawierania porozumień na poziomie zakładów pracy. Powinniśmy ponadto dążyć do profesjonalizacji dialogu społecznego. Pracami zespołów roboczych powinni kierować specjaliści z danej dziedziny, mający zdolności i doświadczenia organizacyjne, potwierdzone w działalności zawodowej. Powinni to być ludzie, dla których doprowadzenie do porozumienia w pewnych kwestiach jest główną aspiracją zawodową, a nie tylko jednym z wielu zadań. Jeżeli pójdziemy tą ścieżką profesjonalizacji, to uważam, że moglibyśmy w ciągu roku uzyskać większe efekty niż w ciągu ostatnich 10 lat.

Antoni Odzimek, zastępca prezesa Zarządu Związku Rzemiosła Polskiego, wiceprezes Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu



Prace Forum Dialogu Regionalnego jeszcze się nie zakończyły. Mam nadzieję, że dopracujemy się takiego materiału, który będzie możliwy do zaakceptowania dla wszystkich partnerów społecznych. Nie sądziłem, że sytuacja w Komisji Trójstronnej przeniesie się na dialog wojewódzki. Mam nadzieję, że te wojewódzkie komisje, które dotychczas się jeszcze nie wypowiedziały, pomogą nam ten dokument zamknąć po to, żeby nadać mu bieg legislacyjny. Będzie to nasze wspólne osiągnięcie – jako pracodawców, ale i jako pracobiorców. Naszym nadrzędnym zadaniem jest służyć społeczeństwu.

Zbigniew Żurek, wiceprezes zarządu BCC



Uważam, że porozumienie partnerów społecznych co do nowej ustawy jest możliwe. Koncepty zaprezentowane w projekcie są zbieżne z tym, co prezentowaliśmy. Jedną z ważniejszych kwestii jest współdziałanie Centralnej Rady Dialogu Społecznego z radami wojewódzkimi. Ta współpraca mogłaby być lepsza. To należy poprawić. Ponadto strona rządowa występuje w dialogu społecznym w dwóch rolach. Jedna rola to przedstawiciel w Trójstronnej Komisji, druga – pracodawca w stosunku do pracowników bardzo wielu przedsiębiorstw czy instytucji. Jest to też problem nie do końca uwzględniony w obecnej ustawie i nad tym pracujemy. Jeśli chodzi o rotacyjne przewodnictwo – rozwiązanie to ma dobre i złe strony. Dobra strona – to jest aspekt demokratyczny. Gorsza strona – jeśli ktoś, kto się zaangażuje w prace, zaraz będzie musiał odchodzić. To jest problem, który trzeba rozwiązać. Proponowaliśmy, aby członkowie Trójstronnej Komisji czy jej następczyni nie byli przez kogoś mianowani, tylko desygnowani przez organizacje. Jeśli chodzi o przewodniczącego, byłaby to osoba spoza Trójstronnej Komisji, powoływana np. przez prezydenta; osoba niezależna, mająca dystans i równą odległość do wszystkich. Kolejną kwestią jest podejmowanie decyzji w komisjach, czyli konsensus a głosowanie. Szukaliśmy trzeciej drogi. Mogłoby nią być pozostawienie konsensusu, ale wprowadzenie głosowania jako formy pomocniczej i upublicznienie jego wyników. Jeśli chodzi o wysłuchanie publiczne – trzeba to wzmocnić. Nikt nie zwolni rządu z prawa i obowiązku decydowania, ale nie można też go zwolnić z wysłuchania strony społecznej. Jeśli się nie zgadza, chcielibyśmy mieć wiarygodną, jasną i kompetentną odpowiedź dlaczego.

Andrzej Radzikowski, wiceprzewodniczący OPZZ



Podczas prac nad nową ustawą za szczególnie istotne uznaliśmy zwiększenie skuteczności dialogu. Co do tego celu większość partnerów społecznych się zgadza, różnimy się oczywiście w szczegółach. OPZZ mówiło o obligatoryjności rozpatrywania przez Radę Ministrów wspólnych propozycji związków zawodowych i partnerów społecznych, jeśli one wyjdą od Rady Dialogu Społecznego. Ale mówiliśmy też o zdolności do zawierania porozumień, które miałyby moc źródeł prawa pracy. Mówiliśmy też o obligatoryjności uzgadniania zagadnień z zakresu prawa pracy, prawa związkowego czy sporów zbiorowych. Mówimy wspólnie o większej niezależności, większym finansowaniu tej działalności. Niezbędna jest przecież koordynacja i eksperci, bo potrzebny jest profesjonalizm. I myślę, że sukces projektu CWDR i innych projektów w tym obszarze, finansowanych z EFS pokazuje, że tam, gdzie są pieniądze na włączenie ekspertów, na zaangażowanie osób, które mogą więcej czasu poświęcić na rozwiązanie danego zagadnienia, efekt jest znacznie szybszy. Patrząc na dziś przedłożony projekt, można dostrzec wiele elementów zbieżnych z tym, co wypracowały organizacje pracowników i pracodawców na szczeblu centralnym. Wspólnie uważamy, że wojewódzkie rady powinny

być finansowane z budżetu państwa w takim stopniu, który umożliwiłby realizację celów stawianych przed instytucjonalnym dialogiem społecznym, również na szczeblu wojewódzkim. Wspólna jest idea rotacyjności przewodnictwa w wojewódzkich radach. Mamy trochę wątpliwości co do idei odpowiedzi Rady Dialogu Społecznego na wystąpienia wojewódzkich rad dialogu społecznego, ponieważ wymóg 30 dni na odpowiedź w sytuacji, gdy zespoły robocze dotychczas zbierały się raz na kwartał, będzie trudny do spełnienia. Podobną wątpliwość budzi obligatoryjność przedkładania Radzie Ministrów projektu ośmiu wojewódzkich rad dialogu społecznego, bo to by zakładało, że w naszych regionalnych strukturach nie ma przepływu do central – ta idea wymaga powtórnego rozpatrzenia. Regionalne instytucje dialogu tworzą przecież te same reprezentatywne organizacje, co instytucję centralną. Inicjatywa misji dobrej woli wydaje się bardzo ciekawym pomysłem, podobnie jak organizowanie wysłuchań publicznych. Zastanawiamy się też nad sensem jednego przedstawiciela wojewódzkich rad dialogu społecznego w centralnej radzie. Uważamy też, że przeniesienie do regionu list mediatorów, które robi w tej chwili ministerstwo, wydaje się wątpliwe, ponieważ organizacja pracy tych osób powinna być raczej prowadzona na szczeblu centralnym.



Komentarz eksperta

– dr Rafał Towalski ze Szkoły Głównej Handlowej

Jakie są instytucjonalne możliwości rozwoju nowej formuły dialogu regionalnego w Polsce?

Są trzy warianty instytucjonalne funkcjonowania regionalnego dialogu społecznego. Po pierwsze, wojewódzkie rady dialogu społecznego mogą być podrzędne wobec Rady Dialogu Społecznego na poziomie krajowym. Po drugie, Rada Dialogu Społecznego i wojewódzkie rady mogłyby działać jako równorzędne instytucje. Projekt CWDR łączy te dwa rozwiązania – zakłada zachowanie autonomii z jednoczesnym powiązaniem z instytucją centralną. Jest jeszcze trzecia droga, w której wojewódzkie rady mogłyby być liderem dialogu społecznego. Mogłyby być liderem zmian na poziomie krajowym. Zagrożeniem dla tego scenariusza są luki instytucjonalne – formalne i nieformalne. Formalne to kwestia zmiany prawa, nieformalne – zakorzeniony etatyzm. Za bardzo przywiązujemy wagę do państwa w dialogu społecznym, a ono za bardzo chce mieć na niego wpływ.

Co powinno być przedmiotem regionalnego dialogu społecznego?

Dialog społeczny powinien służyć rozwiązywaniu konfliktów. Regiony borykają się dziś z wyzwaniem globalnymi, np. drenażem kapitału ludzkiego. Wiele regionów cierpi z powodu migracji. W związku z tym szukają rozwiązań, które zapewnią im przetrwanie.

Czy możliwe jest stworzenie takiej formuły dialogu społecznego, która chroniłaby dialog od konfliktów politycznych? Jakie warunki musiałyby być spełnione, aby ziszczył się taki scenariusz?

Dialog w układzie trójstronnym jest integralnym elementem dyskursu politycznego. Dlatego zawsze będą mu towarzyszyły emocje wynikające z aktualnych w danym czasie konstelacji politycznych. Trudno mi sobie wyobrazić odpolitycznienie dialogu, jeśli mówimy o jego trójstronnej formie.

Podczas konferencji padło wiele słów o potrzebie budowania kapitału społecznego, budowaniu zaufania społecznego. Jak społeczeństwo ocenia dialog społeczny? Czy Polacy mają zaufanie do związków zawodowych i organizacji pracodawców?

W mediach o dialogu społecznym mówi się na ogół wtedy, gdy „ktoś wychodzi z dialogu”, „ktoś ignoruje dialog społeczny” lub „traktuje dialog społeczny instrumentalnie”, albo nie mówi się o nim wcale. To nie pomaga w kreowaniu pozytywnego wizerunku dialogu społecznego i nadaniu mu odpowiedniej rangi, bądź co bądź wynikającej z zapisów konstytucji. Mgliste wyobrażenie społeczeństwa o dialogu społecznym idzie w parze z podejrzliwością wobec intencji, którymi kierują się jego uczestnicy. Nie jest to najlepsza gleba do wzrostu kapitału społecznego i zaufania do związków zawodowych i organizacji pracodawców. Jest to jednak duże uogólnienie, a sama kwestia zaufania jest dość złożona.

Propozycje zmian w Ustawie z 6 lipca 2001 roku o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, wypracowane przez Forum Dialogu Regionalnego

	Propozycja zapisu w nowej ustawie	Obecny stan prawny
Nazewnictwo	Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego (WRDS)	Wojewódzka Komisja Dialogu Społecznego (WKDS)
Skład	<ul style="list-style-type: none"> – Trzech przedstawicieli wskazanych przez każdą z reprezentatywnych organizacji związkowych i organizacji pracodawców. – Osobiście wojewoda oraz marszałek i dwie wskazane przez nich osoby. 	Przedstawiciele: <ul style="list-style-type: none"> – wojewody, – reprezentatywnych organizacji związkowych i organizacji pracodawców, – marszałka.
Przewodniczący	Funkcję przewodniczącego rady sprawują rotacyjnie przedstawiciele każdej ze stron dialogu społecznego przez jeden rok.	Przewodniczącym jest wojewoda.
Finansowanie	Odrębny budżet na działanie Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego.	Brak środków, finansowanie biura WKDS z budżetu wojewody.
Tryb działania	Pierwsze posiedzenie rady zwołuje wojewoda nie później niż 3 miesiące od dnia wejścia w życie ustawy. Kolejne posiedzenia rady zwołuje jej przewodniczący.	Każde posiedzenie komisji zwołuje przewodniczący.
Stanowiska Rady	Rada przyjmuje stanowiska, wymagające zgody wszystkich biorących udział w posiedzeniu. (Centralna) Rada Dialogu Społecznego oraz organy administracji publicznej są zobowiązane w ciągu 30 dni odnieść się pisemnie do przekazanego stanowiska. Odpowiedź musi zawierać uzasadnienie. Jeśli stanowisko zostanie zgłoszone przez co najmniej 8 rad, (Centralna) Rada Dialogu Społecznego ma obowiązek przekazać je Radzie Ministrów.	Komisja przyjmuje opinie, wymagające zgody wszystkich biorących udział w posiedzeniu.
Wysłuchania publiczne	Na wspólny wniosek strony pracowników i pracodawców ustanawia się obowiązek organizowania przez organy władzy w województwie wysłuchań publicznych w sprawach najbardziej istotnych dla poziomu życia obywateli i rozwoju danego regionu.	Brak takiego narzędzia.
Forum Dialogu Regionalnego	Rada wyznacza w sposób przyjęty w jej regulaminie działania jednego przedstawiciela oraz jego zastępcę, którzy wchodzi w skład Forum Dialogu Regionalnego (FDR) powołanego przy (Centralnej) Radzie Dialogu Społecznego. FDR ma m.in. podejmować działania na rzecz integracji i promocji WRDS. Organizowałoby też ogólnopolskie konferencje dotyczące kwestii istotnych dla regionów.	Brak przedstawiciela komisji przy Komisji Trójstronnej.

Całość na stronie www.cwdr.pl.

Polacy o związkach zawodowych i prawach pracowniczych

Według badania CBOS¹ do związków zawodowych należy 12 proc. pracowników najemnych. Największe uzwiązkowienie odnotowuje się w oświacie, nauce i ochronie zdrowia. Z raportu wynika, że pracownicy krytycznie oceniają efektywność działania związkowców w swoim zakładzie pracy. Jednocześnie 38 proc. Polaków uważa, że działalność związkowców jest korzystna dla kraju.

Jaki jest statystyczny związkowiec?

Przeciętny związkowiec ma 44 lata. Duża część związkowców jest zatrudniona w przedsiębiorstwach państwowych i instytucjach publicznych. Najbardziej uzwiązkowione branże to: oświata, nauka i ochrona zdrowia (23 proc.). Najmniejszy odsetek członkostwa dotyczy budownictwa (5 proc.) oraz handlu i usług (7 proc.). Ponad połowa pracowników (55 proc.) deklaruje, że w ich zakładach pracy nie ma związków zawodowych, 39 proc. badanych wskazało, że w miejscu pracy działają związki. Ogółem do związków należy ok. 12 proc. pracowników najemnych. Najwięcej związkowców należy do dużych organizacji, mniejsza część jest członkami związków niezrzeszonych. Od 1991 r. liczba związkowców spadła kilkakrotnie. Wtedy członkostwo deklarowało 19 proc. Polaków.

Jak Polacy oceniają działalność związków zawodowych?

Na pytanie o ocenę działalności związków w swoim zakładzie pracy większość (38 proc.) respondentów odpowiedziała, że związki „starają się, lecz niewiele im się udaje osiągnąć”. Wiele badanych uznało też, że „nie widać efektów ich działalności”, 16 proc. uznało, że związki zawodowe „są efektywne, a załoga wiele im zawdzięcza”. Nieco inaczej kształtują się opinie dotyczące działania związków w skali ogólnokrajowej: 38 proc. Polaków uważa, że działalność związków jest korzystna dla kraju, a 31 proc. ma przeciwnie zdanie. Jedna trzecia badanych (31 proc.) stwierdziła, że nie ma zdania w tej sprawie. Pozytywne opinie o związkowcach są najczęściej wyrażane przez najmłodszych respondentów z wykształceniem zasadniczym zawodowym, pracowników instytucji i przedsiębiorstw państwowych. Są to zazwyczaj technicy, pracownicy usług, robotnicy niewykwalifikowani, rolnicy oraz osoby o prawicowej orientacji politycznej. Krytyczne poglądy reprezentują zazwyczaj mieszkańcy dużych miast, kadra kierownicza i specjaliści z wyższym wykształceniem, prywatni przedsiębiorcy oraz osoby mające wysokie dochody. Duża część tych osób ma poglądy lewicowe. Ponad połowa (55 proc.) respondentów uznała, że działania związków w zakresie ochrony praw pracowniczych są nieskuteczne, 27 proc. uważa natomiast, że są one efektywne. Jednocześnie większość badanych uważa, że związki mają za mały wpływ na decyzje polityczne. Mniejszość (10 proc.) wskazała, że wpływ jest zbyt duży.

Prawa pracownicze

W sferze praw pracowniczych najczęściej wymienianym naruszeniem był brak możliwości zrzeszania się w związkach zawodowych (37 proc.). Wskazywano również na nieprzepisowe warunki pracy oraz przedłużanie czasu pracy bez odpowiedniego wynagrodzenia. Zdecydowana większość pracowników (90 proc.) zadeklarowała, że pracodawca odprowadza składkę ZUS od całego wynagrodzenia. To najlepszy wynik od kilku lat (w 2008 r. było to 85 proc.). Naruszenia praw pracowniczych częściej dotyczą pracowników sektora prywatnego i mniejszych firm. Rzadziej dochodzi do nich w zakładach, w których

¹ Komunikat z badań CBOS nr 106/2014 *Związki zawodowe i prawa pracownicze*, Warszawa, lipiec 2014 r.

działają związki zawodowe. Przykładowo – tam, gdzie funkcjonują związki, odsetek pracujących wskazujących na nieprawidłowości w odprowadzaniu składek wyniósł 1 proc., a tam, gdzie ich nie ma – 11 proc.



Elżbieta Drogosz,

przewodnicząca Rady Wojewódzkiej Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych Województwa Świętokrzyskiego

Odnosząc się do badań CBOS *Związki zawodowe i prawa pracownicze*, stwierdzam, że potwierdzają one moje dotychczasowe spostrzeżenia, dotyczące naruszania praw pracowniczych i charakterystyki statystycznego związkowca. Trudno spodziewać się napływu młodych działaczy związkowych, jeśli 25% bezrobotnych to ludzie młodzi, a ci, którzy pracują, zatrudnieni są na umowach „śmieciovych”. Wymowny jest fakt, że 55% pracowników deklaruje, że w ich zakładach pracy nie ma związków zawodowych (który pracodawca chce mieć u siebie związki zawodowe?). Z oceną związków zawodowych przedstawioną przez pracowników też trudno polemizować. Duży procent respondentów uznał, że działania związków w zakresie ochrony praw pracowniczych są nieskuteczne. Brak skuteczności ma swoje źródło głównie w uregulowaniach prawnych. Można uznać, że każda zmiana przepisów pracowniczych korzystniej reguluje sytuację pracodawcy niż pracowników, a tym samym pole działania związków zawodowych się zawęża. Związki zawodowe, pozbawione wpływu na decyzje polityczne nie mają możliwości skutecznego i efektywnego działania na rzecz ochrony praw pracowniczych.



Marek Dyżakowski,

wiceprzewodniczący Prezydium Zarządu Wojewódzkiego FZZ Województwa Mazowieckiego

W Polsce liczba pracujących oceniana jest na ok. 15 mln osób. Jeśli odliczymy od tego 3 mln osób samozatrudnionych, 1,9 zatrudnionych na umowy śmieciowe, 2 mln pracujących w rolnictwie i kilkaset tysięcy zatrudnionych w mikroprzedsiębiorstwach, to 2 mln członków zrzeszonych w związkach zawodowych nie jest złym wynikiem. Dodatkowo wysokie bezrobocie wynoszące 11,5%, które stawia pracodawców w sytuacji uprzywilejowanej, utrudnia pozyskiwanie nowych członków związku. Pomimo tych niekorzystnych uwarunkowań należy próbować przełamać barierę pokoleniową. Młodzi ludzie niewiele wiedzą o funkcjonowaniu związków zawodowych. Do programów kształcenia na poziomie szkół średnich i wyższych należałoby wprowadzić szersze informacje na temat celów i potrzeb tworzenia związków zawodowych. Działalność związków nie jest dotowana przez państwo tak jak np. działalność partii politycznych – należy do nich tylko ok. 80 tys. osób, a dotacje sięgają ok. 70 mln zł rocznie. Związki zawodowe nie posiadają wystarczających zasobów finansowych na swoją działalność, utrzymują się głównie ze składek członkowskich. Powinny wpływać na kształtowanie i realizację zadań społeczno-gospodarczych przez udział w pracach instytucji dialogu społecznego, których kompetencje powinny być wzmocnione. Instytucje te powinny mieć inicjatywę ustawodawczą, należy im także przyznać samodzielny budżet zarówno na szczeblu centralnym, jak i regionalnym.

Zmiany w Kodeksie pracy

– praca w sobotę i umowy na czas określony

Trwają prace nad zmianami w *Kodeksie pracy*. Niektóre zapisy wywołują dyskusje wśród pracodawców i związków zawodowych. Projekt Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej zakłada ograniczenie czasu trwania umów terminowych i przedłużenie okresu ich wypowiedzenia. Zmiany proponowane przez parlamentarzystów dotyczą wynagrodzenia za pracę w sobotę.

Umowy na czas określony są często zawierane na długie okresy bez obiektywnych przesłanek – czytamy w uzasadnieniu projektu zmian *Kodeksu pracy* przygotowanego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Celem nowelizacji jest ograniczenie ich nieuzasadnionego wykorzystania. Prace nad zmianą przepisów są m.in. spowodowane koniecznością dostosowania ich do prawa Unii Europejskiej. Ministerstwo proponuje:

- Ograniczenie czasu trwania umów o pracę na czas określony do **33 miesięcy, łączna liczba umów nie może przekroczyć trzech**. Obecnie nie ma żadnego limitu okresu trwania umów, można zawrzeć maksymalnie dwie umowy. Proponowane ograniczenia nie obejmowałyby umów dotyczących zastępstwa pracownika, pracy sezonowej lub dorywczej, pracy przez okres kadencji oraz w przypadkach, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny uzasadniające zatrudnienie na czas określony.
- Zmniejszenie liczby rodzajów umów o pracę do trzech (zamiast obecnych czterech). Przewiduje się rezygnację z umowy na czas wykonania określonej pracy. Zostaną utrzymane trzy rodzaje umów: o pracę na czas nieokreślony, określony i próbny.
- Uzależnienie długości okresu wypowiedzenia umowy terminowej od okresu zatrudnienia (tak jak w wypadku umów na czas nieokreślony). Odnosiłoby się to również do umowy o pracę na czas określony, zawartej w celu zastępstwa pracownika. Okres ten wynosiłby:
 - 2 tygodnie – w wypadku zatrudnienia przez okres krótszy niż 6 miesięcy,
 - 1 miesiąc – w wypadku zatrudnienia przez co najmniej 6 miesięcy,
 - 3 miesiące – w wypadku zatrudnienia przez co najmniej 3 lata.
- Umożliwienie pracodawcy jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Taka możliwość ma dotyczyć wszystkich trzech rodzajów umów o pracę.
- Wyraźne określenie celu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Obecnie nie jest to doprecyzowane. Umowa będzie mogła być zawarta, aby sprawdzić, czy pracownik ma kwalifikacje niezbędne do wykonywania danej pracy. Umowę na okres próbny będzie można zawrzeć raz, chyba że ponowna umowa byłaby zawarta w wypadku wykonywania innego rodzaju pracy.

Związki zawodowe przychylnie odniosły się do kierunku proponowanych zmian, jednak postulują większe niż ministerstwo ograniczenia. „Solidarność” w swoim komunikacie stwierdziła:

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” pozytywnie oceniło kierunek proponowanych zmian, które mają ograniczyć nadmierne wykorzystywanie terminowych umów o pracę. Jednak maksymalny okres zatrudnienia na podstawie takiej umowy wynoszący 33 miesiące jest zbyt długi, ponieważ łącznie z okresem umowy o pracę na okres próbny czas zatrudnienia pracownika na podstawie umów terminowych wynosiłby 3 lata. Taki okres nie powinien przekraczać 24 miesięcy łącznie z okresem zatrudnienia na okres próbny.

Natomiast pracodawcy we wspólnym stanowisku (BCC, Konfederacja Lewiatan, Pracodawcy RP, Związek Rzemiosła Polskiego) uznali projekt ministerstwa za zbyt daleko idący: *Propozycja ograniczenia do 33 miesięcy czasu trwania umów tego rodzaju jest sprzeczna z wcześniejszymi zapowiedziami Pana Ministra Władysława Kosiniaka-Kamysza, który deklarował, iż będzie to 36 miesięcy. Ponadto w naszej ocenie*

limit na poziomie 2 lat i 9 miesięcy jest oderwany od warunków rynkowych, gdzie najczęściej zawierane są umowy na pełne lata. Co więcej, limit 33 miesięcy nie koresponduje z 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia wskazanym w art. 36 § 1 k.p., który odnosi się do zatrudnienia trwającego co najmniej 3 lata. Podtrzymujemy swoje stanowisko, że okres umów na czas określony powinien wynosić 48 miesięcy.

Zmiany zapisów *Kodeksu pracy* (konkretnie artykułu 151) przygotowali też parlamentarzyści z Platformy Obywatelskiej. Ich projekt przewiduje, że w zamian za pracę w dniu od niej wolnym pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia. Byłby wypłacany na wniosek pracownika lub w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego. Analogiczne rozwiązanie obowiązuje w wypadku pracy wykonywanej w niedziele i święta. Obecnie pracownikowi, który wykonywał pracę w dniu wolnym w pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny, udzielony do końca okresu rozliczeniowego. Zmiana jest uzasadniana potrzebą uregulowania sytuacji w wypadkach, gdy pracodawca nie może udzielić dnia wolnego. Chodzi tu o takie sytuacje, jak np. kończący się okres rozliczeniowy czy nieobecność pracownika spowodowana chorobą. Pomysłodawcy w uzasadnieniu nowelizacji argumentują, że: *W propozycji utrzymana zostaje generalna zasada szczególnej ochrony pracownika przez zapewnienie prawa do odpoczynku. Proponowane rozwiązanie ma być też tylko wyjątkiem od generalnie zachowanej zasady rekompensaty w naturze i umożliwienia regeneracji sił pracownika.*

Proponowane zmiany wywołały sprzeciw związków zawodowych, które uważają, że ich skutkiem może być wprowadzenie sześciodniowego tygodnia pracy.



Marek Zychła,

prezes Zarządu, Śląski Związek Pracodawców Prywatnych

Umowy na czas określony. Postulaty dotyczące zmian *Kodeksu pracy* w zakresie umów terminowych były zgłaszane od dawna. Możliwość wprowadzenia do umowy na czas określony, zawartej na czas dłuższy niż 6 miesięcy, klauzuli o dopuszczalności rozwiązania umowy z dwutygodniowym wypowiedzeniem, bez konieczności wskazania jego przyczyny oraz brak jakiegokolwiek regulacji co do maksymalnego okresu, na jaki tego typu umowa może być zawarta, budziły i budzą nadal liczne kontrowersje. Bardzo różna była też praktyka sądów pracy, co nie sprzyja pewności dotyczącej stosowania prawa. Warto jednak zaznaczyć, że generalnie z punktu widzenia pracodawców obecnie obowiązujące przepisy są korzystne, bo stanowią jeden z nielicznych wyjątków pozwalających na jakąkolwiek elastyczność w zatrudnieniu i rozwiązywaniu umów o pracę. To z kolei w oczywisty sposób w większości nie odpowiada pracownikom. Propozycję stabilizacji zatrudnienia na podstawie umów terminowych należy ocenić pozytywnie. Problemem są szczegółowe regulacje zawarte w projekcie. Pracodawcy krytykują maksymalny 33-miesięczny okres, na jaki strony mogą zawrzeć umowę lub umowy na czas określony, oraz maksymalny limit trzech takich umów. Wydaje się, że okres 48-miesięczny i brak limitu liczby umów bardziej odpowiadają potrzebom rynku pracy. Uwagi pracodawców dotyczą wielu nowych regulacji zawartych w projekcie. Warto podkreślić, że pracodawcy zgadzają się na wprowadzenie wypowiedzenia uzależnionego od stażu pracy w wypadku umów na czas określony, postulują jednak inne niż MPiPS okresy wypowiedzenia, tj. odpowiednio: dwa tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 12 miesięcy, miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 12 miesięcy, dwa miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 36 miesięcy (przy założeniu, że umowy na czas określony mogłyby być zawierane na maksimum 48 miesięcy).

Wynagrodzenie za pracę w szóstym dniu („praca w soboty”). Pracodawcy od dłuższego już czasu postulują wprowadzenie do *Kodeksu pracy* możliwości zapłaty za pracę w szóstym dniu (a nie, jak jest obecnie, w zasadzie wyłącznie możliwości udzielenia dnia wolnego). Co więcej, wbrew temu, co się słyszy w mediach, również pracownicy są zainteresowani takim rozwiązaniem. Jeżeli ktoś się decyduje na pracę w sobotę (czy w innym szóstym dniu pracy poza niedzielą – praca w ten dzień podlega odrębnej

regulacji), to najczęściej chce otrzymać za to dodatkowe wynagrodzenie. Niestety, wydaje się, że zupełnie niepotrzebny kontekst ideologiczny i polityczny (utrata wywalczonego kiedyś prawa do 5-dniowego tygodnia pracy) może przyczynić się do niepowodzenia tej inicjatywy. Tymczasem warto zauważyć, że proponowane zmiany w żaden sposób nie naruszają takich zasad, jak prawo pracownika do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego, oraz limitu 150 godzin nadliczbowych w roku (trzeba pamiętać, że w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, jest dopuszczalne ustalenie innej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym).



Andrzej Arndt,

przewodniczący Zarządu Województwa Kujawsko-Pomorskiego Forum Związków Zawodowych

Umowy na czas określony. Jeśli chodzi o ograniczenie do 33 miesięcy czasu trwania umów na czas określony, FZZ uważa, że okres ten powinien wynosić maksymalnie 18 miesięcy. Mógłby zostać przedłużony do 30 miesięcy w układach zbiorowych pracy oraz regulaminach uzgodnionych ze związkami zawodowymi. Przyznanie pracodawcom prawa do wydłużania okresu powyżej 33 miesięcy ze względu na obiektywne przyczyny może powodować, że będą oni mogli swobodnie określać wspomniane wyżej przyczyny. Budzi również wątpliwości traktowanie umowy trwającej w chwili wejścia w życie nowych przepisów jako pierwszej z dopuszczalnych trzech umów. Takie rozwiązanie może prowadzić do tego, że pokrzywdzeni będą pracownicy zatrudnieni na czas określony, którzy do tej pory mieli już taką umowę, a obecnie trwająca jest druga w kolejności. Według dotychczasowych przepisów trzecia umowa musiałaby być zawarta na czas nieokreślony. Według nowych zaś dopiero czwarta.

Wynagrodzenie za pracę w szóstym dniu („praca w soboty”). Co do wypłaty wynagrodzenia za pracę w soboty, to na ten temat trwa jeszcze dyskusja, ale moim zdaniem jest to próba powrotu do sześciodniowego tygodnia pracy. Jeżeli w *Kodeksie pracy* zostanie wprowadzony taki zapis, to pracodawca będzie decydował o pracy w soboty, wykorzystując zgodnie z własnymi potrzebami już obowiązujący zapis dotyczący limitu godzin nadliczbowych w roku. W państwach Unii Europejskiej obserwujemy wręcz odwrotną sytuację – organizacje związkowe wraz z rządami rozważają możliwości skrócenia tygodnia pracy bądź zmniejszenia liczby godzin dziennie bez pomniejszania wynagrodzenia.

Kryzys w kopalni Kazimierz-Juliusz: negocjacje zakończone porozumieniem

W środę 24 września 2014 r. górnicy z kopalni Kazimierz-Juliusz w Sosnowcu rozpoczęli protest pod ziemią. Domagali się wypłaty zaległych wynagrodzeń i uregulowania kwestii mieszkań zakładowych. Sprzeciwili się także formie likwidacji przedsiębiorstwa. Po kilku dniach negocjacji w Śląskim Urzędzie Wojewódzkim, po blisko 12 godzinach rozmów podpisane zostały porozumienia w sprawie sosnowieckiej kopalni. Zakładały one m.in. stopniowe wygaszanie wydobycia, gwarancje zatrudnienia dla górników oraz wypłatę zaległych pensji. Zapisano w nich również deklarację podjęcia działań na rzecz poprawy sytuacji w całym sektorze.

Katowicki Holding Węglowy chce zamknąć kopalnię

Sytuacja w sosnowieckiej kopalni zastrzyła się w sierpniu, gdy Katowicki Holding Węglowy (posiadający 100 proc. udziałów w spółce) ogłosił informację o wygaszeniu wydobycia w kopalni z końcem września. Wcześniej planowano, że zakład będzie działał do maja 2015 roku. We wtorek 16 września w Śląskim Urzędzie Wojewódzkim zorganizowano spotkanie w ramach dialogu społecznego. Blisko trzygodzinnym rozmowom przewodniczył wojewoda Piotr Litwa, a wzięli w nich udział przedstawiciele strony społecznej i zarządu Katowickiego Holdingu Węglowego oraz zarządu kopalni Kazimierz-Juliusz. Postulat, który zgłosiła strona społeczna, to gwarancja zatrudnienia ponad tysiąca pracowników kopalni Kazimierz-Juliusz w innych zakładach Katowickiego Holdingu Węglowego. Przedstawiono też obawy związane z ewentualnym zajęciem na potrzeby wierzycieli kopalni zakładowych mieszkań i losem ich dotychczasowych mieszkańców. Związkowcy chcieli również zmiany decyzji dotyczącej terminu wygaszania wydo-

bycia. Dzień później, 17 września w obronie kopalni kilka tysięcy osób przemarszerowało ulicami Sosnowca i Katowic. Do kolejnego spotkania w Śląskim Urzędzie Wojewódzkim w ramach dialogu społecznego doszło 22 września. Stronom sporu nie udało się jednak znaleźć kompromisu.

Protest pod ziemią

W środę 24 września rozpoczął się protest pod ziemią. Dwa dni później, podczas spotkania z wojewodą śląskim premier Ewa Kopacz zapowiedziała pomoc w rozwiązywaniu problemów społecznych związanych z likwidacją kopalni. Tego samego dnia wojewoda zjechał do górników protestujących na dole kopalni. Poprosił ich o kredyt za-



Fot. Jeremi Astaszow

ufania i o przerwanie protestu. Piotrowi Litwie towarzyszyli Kazimierz Górski, prezydent Sosnowca i Krzysztof Kurak, prezes zarządu kopalni Kazimierz-Juliusz. W sobotę 27 września w Śląskim Urzędzie Wojewódzkim rozpoczęły się intensywne negocjacje dotyczące sytuacji w kopalni w ramach posiedzenia Międzyresortowego Zespołu ds. Funkcjonowania Górnictwa Węgla Kamiennego w Polsce. Ze związkowcami rozmawiali m.in. przedstawiciele resortu gospodarki, Kancelarii Premiera i Katowickiego Holdingu Węglowego (KHW).

Negocjacje i porozumienie

W niedzielę nad ranem, po 12 godzinach rozmów udało się podpisać porozumienie. Uregulowano w nim sprawy związane nie tylko z kopalnią Kazimierz-Juliusz, ale również zadeklarowano intensyfikację działań mających na celu poprawę sytuacji w sektorze górniczym. Strona rządowa zobowiązała się do:

- **podjęcia szybkich działań legislacyjnych na rzecz poprawy kondycji sektora górniczego** (w szczególności dokonania zmian w prawie w celu określenia zasad kontrolowania jakości paliw stałych oraz zasad koncesjonowania handlu węglem);
- **podjęcia niezbędnych działań umożliwiających rozpoczęcie ścieżki wygaszania działalności KWK Kazimierz-Juliusz Sp. z o.o.** na podstawie art. 6 *Ustawy o funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego w latach 2008–2015*;
- poparcia **włączenia KWK Kazimierz-Juliusz Sp. z o.o. do Spółki Restrukturyzacji Kopalń SA w Bytomiu**. Zadeklarowano zmianę *Ustawy o funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego* tak, by umożliwić dofinansowanie wspierania tego procesu, w szczególności w celu osiągnięcia następujących efektów:
 - zapewnienia **uregulowania zaległych zobowiązań pracowniczych**,
 - **uregulowania kwestii mieszkań pracowniczych**,
 - dokonania **zmian organizacyjnych i restrukturyzacyjnych**, które zapewnią pracownikom spółki KWK Kazimierz-Juliusz Sp. z o.o. przejście do KHW zgodnie z zakładowymi porozumieniami obowiązującymi w KHW,
 - kontynuacji eksploatacji złoża w partii C i E (pokład 510) na warunkach ekonomicznie uzasadnionych po przejściu KWK Kazimierz-Juliusz sp. z o.o. przez SRK SA w Bytomiu.

Efekty porozumienia

Na początku października kilkunastu pracowników kopalni podpisało umowy o pracę, na mocy których stali się pracownikami Katowickiego Holdingu Węglowego. Część z nich nadal będzie pracowała w Kazimierzu-Juliuszu, a w miarę wygaszania wydobycia przejdzie do innych kopalń KHW.

Po dwóch tygodniach od podpisania porozumienia znowelizowano *Ustawę o systemie monitorowania i kontrolowania jakości paliw*. Wprowadza ona

normy jakości dla paliw stałych – węgla i jego pochodnych. Dopuszczaniem węgla na rynek polski będzie się zajmować służba celna, kontrolą obrotu – inspekcja handlowa. Regulacje te mają pomóc w ograniczeniu importu węgla niskiej jakości do Polski. Ustawa przewiduje też przekazanie kopalni Kazimierz-Juliusz kwoty 280 mln zł na wydatki związane z wygaszaniem wydobycia.



Porozumienie podpisano w Śląskim Urzędzie Wojewódzkim (Fot. Jeremi Astaszow)

Protest głodowy pracowników Inowrocławskich Kopalni Soli SOLINO SA

We wtorek 21 października 2014 r. pracownicy Inowrocławskich Kopalni Soli SOLINO SA rozpoczęli protest głodowy. Domagają się m.in. odwołania członków zarządu IKS SOLINO, przestrzegania Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy oraz realizacji przez właściciela spółki (PKN ORLEN SA) postanowień pakietu socjalnego, gwarantującego rozwój spółki.

Sytuacja w firmie

Spółka jest największym producentem solanki w Polsce. Obecnie jest w niej zatrudnionych 260 osób. IKS SOLINO ma 2 kopalnie otworowe (w Górze koło Inowrocławia i w Przyjmie koło Mogilna). Obecnie zasilą solanką dwa zakłady z grupy Ciech (Soda Mątwy w Inowrocławiu i Janikosoda) oraz Anwil we Włocławku (z grupy Orlen). Firma posiada podziemne magazyny ropy i paliw. Przepisy nakładają na Polskę obowiązek utrzymania odpowiedniej ilości rezerw paliw i ropy naftowej. W IKS SOLINO przechowywanych jest ok. 60–70% rezerw krajowych – w związku z tym jest to firma strategiczna dla państwa. Mimo prowadzonego protestu spółka działa normalnie.

Kwestie pracownicze

Obowiązujący w firmie Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (ZUZP) w maju 2014 r. został wypowiedziany przez pracodawcę. Dokument przewidywał okres wypowiedzenia, który został przez pracodawcę zachowany. W ZUZP znajdowały się zapisy, przewidujące np. dziedziczenie etatów (preferujące zatrudnienie członków rodzin pracowników) oraz zakładające bardzo skomplikowany system nagradzania. Zgodnie



Fot. IKS Solino

z ZUZP pracodawca miał wypłacać przewodniczącym organizacji związkowych z tytułu pełnionych przez nich funkcji miesięczny dodatek w wysokości 3 tys. zł brutto (oprócz wynagrodzenia zagwarantowanego przez ustawę o związkach zawodowych). Zarząd zamiast ZUZP opracował projekt regulaminu wynagrodzeń, który został przedstawiony związkom zawodowym do zaopiniowania. Strona społeczna odrzuciła ten projekt. Zarząd firmy zaproponował pracownikom rekompensatę za utratę uprawnień przewidzianych w ZUZP. Związki nie podjęły jednak rozmów na ten temat.

Działania podejmowane przez wojewodę kujawsko-pomorskiego

W piątek 24 października 2014 r. w związku z protestem głodowym prowadzonym przez pracowników IKS SOLINO wojewoda kujawsko-pomorska Ewa Mes w trybie pilnym zorganizowała w Kujawsko-Pomorskim Urzędzie Wojewódzkim w Bydgoszczy spotkanie na temat sytuacji w kopalni. Uczestniczyli w nim przedstawiciele wojewódzkich struktur reprezentatywnych organizacji związków zawodowych i związków pracodawców (członkowie Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego w Bydgoszczy) oraz reprezentanci zarządu IKS SOLINO. W spotkaniu nie wzięli udziału przedstawiciele organizacji związkowych działających w zakładzie. Wojewoda Ewa Mes wyraziła ubolewanie, że nie skorzystali oni z zaproszenia. Nie było bowiem możliwości skonfrontowania stanowiska zarządu firmy ze stanowiskiem strony pracowniczej. *Po raz pierwszy zdarzyło się, że strona związkowa, która zawiadomiła mnie o tym, że jest problem w Inowrocławskich Kopalniach Soli SOLINO, nie przystąpiła do rozmów w neutralnym miejscu, jakim jest Kujawsko-Pomorski Urząd Wojewódzki w Bydgoszczy* – powiedziała Ewa Mes. Zaproponowała prezesowi IKS SOLINO zorganizowanie spotkania w zakładzie. Zadeklarowała swój udział w dalszych rozmowach.

We wtorek 4 listopada 2014 r. wojewoda wzięła udział w spotkaniu zorganizowanym przez prezesa zarządu IKS SOLINO w siedzibie zakładu. Uczestniczyli w nim przedstawiciele zarządu PKN ORLEN, zarządu IKS SOLINO oraz organizacji związkowych działających w zakładzie. Ustalili oni, że dalsza dyskusja odbywać się będzie w dwóch blokach tematycznych:

- sprawy pracownicze, związane z wypowiedzeniem przez zarząd Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy – z udziałem przedstawicieli PKN ORLEN,
- sprawy gospodarcze, związane z prowadzonym w firmie procesem inwestycyjnym oraz dotyczące obranej przez zarząd strategii funkcjonowania spółki – z udziałem przedstawicieli Ministerstwa Gospodarki, wojewody kujawsko-pomorskiej oraz przedstawicieli PKN ORLEN.

Ostateczny termin rozpoczęcia rozmów uzgodniono na 7 listopada 2014 r. Prowadzony przez pracowników protest głodowy nie został przerwany.

Kolejne spotkanie odbyło się 7 listopada 2014 r. w siedzibie spółki. Organizatorem ponownie był prezes zarządu IKS SOLINO. Oprócz wojewody Ewy Mes wzięli w nim udział przedstawiciele Ministerstwa Gospodarki, PKN ORLEN, zarządu IKS SOLINO oraz organizacji związkowych działających w zakładzie. Reprezentanci strony pracowniczej na wstępie odczytali pierwszy postulat przedstawiony w piśmie z 20 października 2014 r., dotyczący natychmiastowego odwołania członków zarządu IKS SOLINO. Przedstawiciele PKN ORLEN SA stwierdzili, że mają pełne zaufanie do obecnego zarządu kopalni. Strona związkowa nie podjęła rozmów i opuściła spotkanie.

W czwartek 13 listopada 2014 r. pracownicy kopalni przeszli ulicami Inowrocławia w proteście przeciwko działaniom zarządu kopalni. Podkreślali, że nie zgadzają się z utratą uprawnień zagwarantowanych w wypowiedzianym przez pracodawcę układzie zbiorowym. Podtrzymali również postulat dotyczący odwołania zarządu spółki. Protest głodowy jest kontynuowany w formie rotacyjnej.

Radosław Wachacz
sekretarz Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego w Bydgoszczy

WKDS w Warszawie o wsparciu dla rodzin wielodzietnych

Podczas posiedzenia plenarnego WKDS w Warszawie 23 września 2014 r. Jacek Kozłowski, wojewoda mazowiecki zaapelował do przedstawicieli pracodawców, aby zachęcali przedsiębiorców do włączenia się do ogólnopolskiego programu Karta Dużej Rodziny. *Do współpracy zapraszamy podmioty niezależnie od sektora czy wielkości. Warunkiem udziału jest zapewnienie zniżek lub dodatkowych uprawnień dla rodzin posiadających Kartę Dużej Rodziny* – powiedział Jacek Kozłowski, wojewoda mazowiecki.

Karta Dużej Rodziny przysługuje rodzinom z przynajmniej trójką dzieci, niezależnie od dochodu. Jest wydawana bezpłatnie każdemu członkowi rodziny. Rodzice mogą korzystać z karty dożywotnio, dzieci – do 18. roku życia lub do ukończenia nauki, maksymalnie do ukończenia 25 lat. Osoby niepełnosprawne otrzymają kartę na czas obowiązywania orzeczenia o niepełnosprawności. Karta oferuje system zniżek oraz dodatkowych uprawnień. Jej posiadacze mają możliwość korzystania z bogatej oferty kulturalnej, rekreacyjnej czy transportowej na terenie całego kraju.

Zniżki mogą oferować nie tylko instytucje publiczne, ale również przedsiębiorcy prywatni. Przystępując do programu, zyskują prawo do posługiwania się znakiem „Tu honorujemy Ogólnopolską Kartę Dużej Rodziny”. Kartę przyznaje wójt, burmistrz lub prezydent miasta na wniosek członka rodziny wielodzietnej.

Korzyści dla firm i instytucji:

- Możliwość posługiwania się znakiem „Tu honorujemy Kartę Dużej Rodziny”.
- Współtworzenie pierwszego ogólnopolskiego programu skierowanego do dużych rodzin.
- Zdobywanie nowych klientów.
- Zwiększenie rozpoznawalności oferowanych produktów i usług.
- Promocja firmy.
- Zwiększenie zaufania klientów.

Aby zostać partnerem programu, należy wypełnić wniosek zgłoszeniowy dostępny na stronie www.rodzina.gov.pl. Minister Pracy i Polityki Społecznej lub właściwy wojewoda podpisuje umowę z partnerem. Następnie informacja o ofercie i firmie jest publikowana w wykazie partnerów na stronie www.rodzina.gov.pl.

Według danych Narodowego Spisu Powszechnego w Polsce jest 610 tys. rodzin wielodzietnych. Do końca listopada 2014 r. na Mazowszu wydano prawie 73,5 tys. Kart Dużej Rodziny. Trafiły one do ok. 13 tys. rodzin. W całej Polsce wydano ok. 470 tys. kart i podpisano 313 umów z partnerami programu.

Program wszedł w życie 16 czerwca 2014 r. Jego celem jest obniżenie kosztów codziennego życia, ułatwienie rodzinom dostępu do dóbr i usług oraz do instytucji kultury, a także zwiększenie możliwości korzystania z aktywnych form spędzania wolnego czasu.



Posiedzenie plenarne WKDS w Warszawie 23 września 2014 r.

Współpraca na rzecz wzmocnienia dialogu społecznego

– Koalicja Organizacji Pracodawców Dolnego Śląska

Rozwój dialogu społecznego i promocja zatrudnienia na Dolnym Śląsku – to główne cele porozumienia dolnośląskich pracodawców. Jego sygnatariuszami są liderzy największych organizacji pracodawców i jednocześnie członkowie Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego we Wrocławiu. Pracodawcy zaproponowali reprezentatywnym organizacjom związkowym współpracę w celu wznowienia dialogu autonomicznego na poziomie regionu. Obywatelskim obowiązkiem pracodawców naszego regionu – Dolnego Śląska – jest zdefiniowanie obszarów dobra wspólnego i budowanie kapitału społecznego zaufania – stanowi preambuła porozumienia.

Dokument podpisano podczas spotkania partnerów społecznych działających w Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego we Wrocławiu z Tomaszem Smolarzem, wojewodą dolnośląskim i Cezarym Przybylskim, marszałkiem województwa dolnośląskiego, które odbyło się 30 czerwca 2014 r. w Sali Kolumnowej Dolnośląskiego Urzędu Wojewódzkiego. Jego sygnatariuszami są: Związek Pracodawców Pol-



Porozumienie podpisano w Dolnośląskim Urzędzie Wojewódzkim (fot. Biuro Prasowe Dolnośląskiego Urzędu Wojewódzkiego).

ska Miedź (Pracodawcy RP), Sudecki Związek Pracodawców (Konfederacja Lewiatan), Loża Dolnośląska Business Centre Club (BCC), Związek Pracodawców Dolnego Śląska (Pracodawcy RP) oraz Dolnośląska Izba Rzemieślnicza we Wrocławiu (Związek Rzemiosła Polskiego). Porozumienie przewiduje możliwość przystępowania do Koalicji innych organizacji z Dolnego Śląska, działających na podstawie ustawy o organizacjach pracodawców oraz współpracę z innymi podmiotami, których działalność regulują inne akty prawne. Zgodnie z ustaleniami przewodnictwo w Koalicji będzie rotacyjnie obejmował każdy związek regionalny. Przez pierwszy rok koordynatorem współpracy koalicjantów będzie pomysłodawca projektu pan Michał Kuszyk, wiceprezes Związku Pracodawców Polska Miedź.

Obywatelskim obowiązkiem pracodawców jest dbałość o podmiotowe traktowanie partnerów gospodarczych, społecznych i konsumentów. Wysoka jakość produktów i usług, dotrzymywanie umów i zobowiązań oraz szacunek we wszystkich relacjach międzyludzkich stanowi kanon i zobowiązanie pracodawców w społecznej gospodarce rynkowej. Wartością i instrumentem poszukiwania rozwiązań ze wszystkimi stronami relacji jest dialog – to wizja dialogu społecznego zawarta w preambule porozumienia.

Według sygnatariuszy porozumienia celem wspólnego działania jest ochrona praw i reprezentowanie interesów pracodawców z Dolnego Śląska, w szczególności:

1. **integracja potencjału organizacyjnego** wokół wspólnego definiowania i realizacji strategicznych celów ich organizacji;
2. **stworzenie płaszczyzny porozumienia**, a przez to wykreowanie możliwości najefektywniejszego wywierania wpływu na kształtowanie się rzeczywistości gospodarczej regionu;
3. **dążenie do efektywnej współpracy wszystkich pracodawców z Dolnego Śląska** niezależnie od poglądów, sympatii oraz wyznawanych wartości;
4. **wypracowywanie i prezentowanie wspólnych opinii** oraz zapewnienie udziału pracodawców w pracach dotyczących zarówno obowiązujących aktów normatywnych, jak i projektów legislacyjnych;
5. kształtowanie w społeczeństwie **pozytywnej opinii o pracodawcach**.

Pracodawcy nawiązali również współpracę z związkami zawodowymi. Jej celem jest stworzenie katalogu kryteriów, które mają ułatwić dialog na poziomie zakładów pracy w sprawie wzrostu wynagrodzeń, negocjacji płacowych, systemów motywacyjnych, ochrony zdrowia i życia. *Opracowanie takiego zbioru kryteriów może być użytecznym narzędziem usprawniającym kapitał relacyjny pracownicy – pracodawcy w dialogu zakładowym, stabilny rozwój potencjału pracowników i wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw* – napisali pracodawcy w piśmie do związkowców. Obecnie trwają rozmowy z przedstawicielami reprezentatywnych organizacji związkowych dotyczące trybu dalszych prac nad listą mierników.

Inicjatywę doceniło Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. *Tego rodzaju porozumienie stanowi dobry przykład współpracy dla dobra publicznego, na rzecz harmonijnego rozwoju regionu. Tym samym regionalny dialog społeczny zostanie wzbogacony o nowe doświadczenie, pomysły i wizje, które w przyszłości znajdą naśladowców* – napisał w liście do sygnatariuszy Jacek Męcina, wiceminister pracy i polityki społecznej.

Dotychczas odbyły się trzy posiedzenia członków Koalicji: 8 sierpnia, 19 sierpnia oraz 4 września 2014 r. Wypracowano priorytety ich działania oraz przygotowano wnioski o skierowanie w imieniu Koalicji pisma do marszałka województwa dolnośląskiego, dotyczącego informacji na temat stanu prac nad przyszłym systemem wsparcia rozwoju kompetencji pracowników MŚP w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego na lata 2014–2020.

Zespół ds. Formuły Dialogu Regionalnego oraz Mediacji

W czerwcu 2014 r. w ramach projektu CWDR powołano Zespół ds. Formuły Dialogu Regionalnego oraz Mediacji. W jego skład wchodzi siedmiu członków – przedstawicieli każdej ze stron reprezentowanych w regionalnych instytucjach dialogu społecznego. W ciągu kilku miesięcy Zespół wspólnie z Forum Dialogu Regionalnego wypracował propozycje przepisów do ustawy o dialogu społecznym w zakresie dialogu regionalnego, które zostały zaprezentowane podczas ogólnopolskiej konferencji „Skuteczny dialog siłą regionów. O przyszłości dialogu regionalnego w Polsce” 16 października 2014 r.

*Celem działalności Ponadregionalnego Zespołu ds. Formuły Dialogu Regionalnego oraz Mediacji jest stworzenie forum wymiany doświadczeń oraz spostrzeżeń zdobytych w trakcie działania członków Zespołu w wojewódzkich komisjach dialogu społecznego w różnych województwach. Podczas spotkań poruszono wiele problemów występujących na szczeblu lokalnym, rozważono nadto możliwości wypracowania rozwiązań, które zwiększą efektywność dialogu. Zebrane uwagi i analizy stały się asumptem do zaproponowania nowej formuły dialogu na szczeblu regionalnym. Wypracowane rozwiązania były poddawane pod dyskusję oraz przekazane zostały do konsultacji na szczeblu lokalnym. Pracom zespołu przyświeca atmosfera dyskursu, otwartości na nowe propozycje oraz dążenie do maksymalnej efektywności zaproponowanych mechanizmów. Istotną wartością jest także skład Zespołu, w ramach którego współpracują ze sobą oraz dyskutują przedstawiciele strony rządowej, samorządowej oraz partnerów społecznych – powiedziała **dr Katarzyna Kwiecińska-Schmidt, przewodnicząca Zespołu.***

Zespół wspiera prace Forum Dialogu Regionalnego (FDR)¹. Przygotował on uwagi do przedstawionych dotychczas przez partnerów społecznych postulatów zmian w formule dialogu regionalnego. Na ich podstawie wspólnie z FDR opracowano propozycje przepisów do ustawy o dialogu społecznym w zakresie dialogu regionalnego.

Dotychczas odbyły się trzy posiedzenia Zespołu. Na pierwszym z nich, zorganizowanym 23–24 czerwca 2014 r. dyskutowano nad propozycjami zmian w funkcjonowaniu wojewódzkich komisji dialogu społecznego. Członkowie Zespołu wysłuchali też informacji dr. Grzegorza Baczewskiego, dyrektora Departamentu Dialogu Społecznego i Stosunków Pracy w Konfederacji Lewiatan, na temat postulatów zmian w funkcjonowaniu instytucji dialogu społecznego szczebla regionalnego, przedstawionych dotychczas przez organizacje pracodawców. Podczas obrad 8–9 września 2014 r. kontynuowano debatę o propozycjach zmian ustawy o dialogu społecznym w zakresie dialogu regionalnego. Omówiono m.in. następujące zagadnienia: finansowanie działalności wojewódzkich rad dialogu społecznego (WRDS), nowe kompetencje rady, rotacyjne przewodnictwo oraz tryb powoływania i odwoływania osób pełniących funkcję sekretarzy wojewódzkich rad dialogu społecznego. Dyskutowano też o ustanawianiu przez WRDS obowiązku organizacji wysłuchań publicznych przez organy władzy publicznej w regionie oraz

¹ Forum Dialogu Regionalnego działa w ramach projektu CWDR od maja 2014 r. Zadaniem Forum jest wypracowanie propozycji działań zmierzających do poprawy warunków organizacyjno-technicznych współpracy pomiędzy regionalnymi instytucjami dialogu społecznego w Polsce oraz pomiędzy regionalnymi instytucjami dialogu a instytucjami centralnymi. Ponadto do zadań Forum należy koordynacja prac dwóch Ponadregionalnych Zespołów – Zespołu ds. Formuły Dialogu Regionalnego oraz Mediacji i Zespołu ds. Publicznego Transportu Zbiorowego.

o organizacji prac prezydiów WRDS. W trakcie trzeciego posiedzenia, które odbyło się 8–9 października 2014 r., wspólnie z FDR wypracowano dokument *Propozycje przepisów do ustawy o dialogu społecznym w zakresie dialogu regionalnego*, przedstawiony podczas ogólnopolskiej konferencji „Skuteczny dialog siłą regionów. O przyszłości dialogu regionalnego w Polsce” 16 października 2014 r. w Mazowieckim Urzędzie Wojewódzkim w Warszawie. Uczestnicy konferencji zgłaszali uwagi do zaprezentowanych propozycji. Będą one przedmiotem dalszych prac Zespołu oraz FDR.

W skład Zespołu weszły osoby, które spełniły wymagania określone w regulaminie dostępnym na stronie www.cwdr.pl (zakładka „Forum Dialogu Regionalnego”).



Wspólne posiedzenie Forum Dialogu Regionalnego i Zespołu ds. Formuły Dialogu oraz Mediacji.

Skład Zespołu ds. Formuły Dialogu Regionalnego oraz Mediacji

Przewodnicząca Zespołu



dr Katarzyna Schmidt-Kwiecińska

radca prawny, współnik w Kancelarii Radców Prawnych dr P. Bojarski, dr K. Schmidt-Kwiecińska sp. partnerska, członek Zespołu ds. Kobiet WKDS we Wrocławiu z ramienia Konfederacji Lewiatan

Członkowie Zespołu



Jacek Suski

dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu



Wiesława Kacperk-Biegańska

dyrektor Wydziału Polityki Społecznej Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego w Warszawie



Franciszek Potulski

członek Rady Wojewódzkiej Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych Województwa Pomorskiego



Krzysztof Żukowski

wiceprezes Zarządu Business Centre Club, kanclerz Łoży Białostockiej



Elżbieta Drogosz

przewodnicząca Rady Wojewódzkiej Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych Województwa Świętokrzyskiego



Antoni Odzimek

zastępca prezesa Zarządu Związku Rzemiosła Polskiego, wiceprezes Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu

Zespół ds. Publicznego Transportu Zbiorowego

Właściwa organizacja komunikacji publicznej, sprawy taryfowo-biletowe, łatwy dostęp do rozkładów jazdy – to przykładowe zagadnienia, którymi zajmuje się Zespół. Celem jego działania jest identyfikacja barier w rozwoju publicznego transportu zbiorowego. W jego skład wchodzi reprezentanci pracodawców, pracowników i administracji rządowej.

Celem działania Zespołu jest stworzenie płaszczyzny porozumienia stron dialogu społecznego w sprawach publicznego transportu zbiorowego. Chcielibyśmy, aby nasza praca przyczyniła się do przezwyciężenia problemów w tym obszarze przed całkowitym wejściem w życie zapisów ustawy o publicznym transporcie zbiorowym w 2017 roku. Chcemy, aby wypracowane przez nas rozwiązania i wiedza pomogły samorządom w realizacji ustawy, ponieważ to samorzady są organizatorem publicznego transportu zbiorowego – powiedział dr Czesław Piela, przewodniczący Zespołu.

Podczas pierwszego posiedzenia 28–29 sierpnia 2014 r., ustalono, że Zespół będzie zajmował się zagadnieniami należącymi do trzech bloków tematycznych:

1. zmiany prawne (w szczególności w zakresie możliwości wprowadzenia prawa wyłącznego oraz prawa do godziwego zysku);
2. zachowanie warunków uczciwej konkurencji w publicznym transporcie zbiorowym;
3. dostępność komunikacyjna.

Podczas posiedzenia dyskutowano m.in. o następujących zagadnieniach:

- prowadzenie komercyjnej działalności przewozowej na liniach komunikacyjnych użyteczności publicznej,
- nadzór Inspekcji Transportu Drogowego nad przedsiębiorstwami świadczącymi usługi przewozowe,
- organizacja połączeń kolejowych na liniach transwojewódzkich,
- zadania organizatorów publicznego transportu zbiorowego na szczeblu lokalnym oraz regionalnym.

Omówiono też konsekwencje braku w *Ustawie z 16 grudnia 2010 roku o publicznym transporcie zbiorowym* zapisu o możliwości stosowania przez samorzady prawa wyłącznego na wybranych liniach komunikacyjnych. Takie rozwiązanie przewiduje rozporządzenie (WE) nr 1370/2007 Parlamentu Europejskiego i Rady z 23 października 2007 r. dotyczące usług publicznych w zakresie kolejowego i drogowego transportu pasażerskiego. Skutkiem braku zapisu o prawie wyłączności jest m.in. likwidacja kursów na niedochodowych liniach komunikacyjnych, naruszanie zasad uczciwej konkurencji przez firmy transportowe, stwarzanie zagrożenia w ruchu drogowym przez przewoźników bez odpowiednio zaplecza technicznego.

Poruszony został również problem opracowywania przez jednostki samorządu terytorialnego **planów zrównoważonego rozwoju publicznego transportu zbiorowego**. Członkowie Zespołu zauważyli, że choć przepisy *Ustawy z dnia 16 grudnia 2010 r. o publicznym transporcie zbiorowym* przewidują obowiązkowe zadania w tym zakresie, dotychczas jedynie 17% powiatów oraz sześć województw przygotowało takie dokumenty.

Na drugim posiedzeniu, które odbyło się 6–7 listopada 2014 r., Zespół przyjął *Stanowisko w sprawie konieczności powołania przy każdej wojewódzkiej komisji dialogu społecznego zespołu ds. publicznego transportu zbiorowego*. W zespołach zasiadali by przedstawiciele strony rządowej, samorządowej oraz partnerów społecznych. Ich zadaniem powinno być m.in. monitorowanie wdrażania planów zrównoważonego rozwoju publicznego transportu zbiorowego (uchwalanych przez samorzady) oraz zapobieganie konfliktom dotyczącym organizacji transportu zbiorowego.

Efekty pracy Zespołu ds. Publicznego Transportu Zbiorowego zostaną zaprezentowane podczas ogólnopolskiej konferencji zaplanowanej na I kwartał 2015 roku.

W skład Zespołu weszły osoby, które spełniły wymagania określone w regulaminie dostępnym na stronie www.cwdr.pl (zakładka „Forum Dialogu Regionalnego”).

SKŁAD Zespołu ds. Publicznego Transportu Zbiorowego

Przewodniczący Zespołu



dr Czesław Piela

Pracodawcy RP – Pracodawcy Transportu Publicznego. W latach 1975–2011 dyrektor oddziału PKS w Rzeszowie. Wieleletni wykładowca Akademii Rolniczej w Krakowie (Filia w Rzeszowie) oraz Politechniki Rzeszowskiej.

Członkowie Zespołu



Stanisław Taube

przewodniczący Międzyzakładowej Organizacji Związkowej w Gdyni Związku Zawodowego Pracowników Komunikacji Miejskiej w RP, Forum Związków Zawodowych.



Stanisław Leśniewski

przewodniczący Zarządu Województwa Świętokrzyskiego Forum Związków Zawodowych



Marek Kołodziejczyk

przewodniczący Zarządu Województwa Lubelskiego Forum Związków Zawodowych



Michał Sadura

Lubelski Urząd Wojewódzki



dr Adam Wykowski

Pracodawcy RP – członek Zarządu Pracodawców Transportu Publicznego

Usługi CWDR. Ekspertyza dotycząca wymiany handlowej z krajami byłego ZSRR

Jak polepszyć współpracę gospodarczą z krajami postradzieckimi – analizę problemu i propozycje rozwiązań opracowali naukowcy ze Szkoły Głównej Handlowej oraz Politechniki Białostockiej. Ekspertyza *Wymiana gospodarcza Polski Wschodniej z krajami byłego ZSRR i ryzyka z tym związane w kontekście ostatnich wydarzeń politycznych* powstała w ramach projektu Centrum Wspierania Dialogu Regionalnego jako jedna z usług świadczonych przez biuro CWDR. Dokument zredagowano pod kierownictwem prof. dr hab. Joanny Cygler ze Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. Publikacja została przygotowana na wniosek pracodawców z Konfederacji Lewiatan, działających w Polsce Wschodniej.

Autorzy ekspertyzy przeanalizowali sytuację gospodarczą, polityczną i społeczną w regionie i wyodrębnili czynniki zagrażające rozwojowi współpracy gospodarczej Polski Wschodniej z krajami postradzieckimi oraz czynniki, które tę współpracę stymulują. Uwzględniając dwa kryteria: stopień integracji gospodarki rosyjskiej z gospodarką państw europejskich oraz koniunkturę gospodarczą w kluczowych państwach postradzieckich, opracowano cztery modelowe scenariusze rozwoju sytuacji:

1. optymistyczny (scenariusz iluminacji), w którym wzrasta integracja gospodarek oraz koniunktura w kluczowych państwach postradzieckich,

2. umiarkowanie optymistyczny (scenariusz ocalenia), w którym zwiększa się kompatybilność gospodarek, ale zmniejsza koniunktura w kluczowych państwach postradzieckich,

3. pesymistyczny (scenariusz zapaści), w którym zarówno koniunktura, jak i kompatybilność gospodarek są na niskim poziomie,

4. umiarkowanie pesymistyczny (scenariusz szansy), w którym koniunktura gospodarek rośnie, ale kompatybilność gospodarek jest niska.

Najbardziej prawdopodobnym scenariuszem na najbliższe pięć lat jest scenariusz szansy, ale krótkookresowo mogą się pojawić symptomy pozostałych trzech.

Opracowano **rekommendacje przedsięwzięć w ramach każdego ze scenariuszy dla administracji szczebla centralnego i regionalnego oraz dla biznesu**. Celem tych działań ma być zwiększenie zakresu i skali współpracy gospodarczej Polski Wschodniej z krajami postradzieckimi i jednocześnie ograniczenie ryzyka oddziaływania negatywnych bodźców. Kluczowym warunkiem sukcesu jest przede wszystkim poprawa współpracy między szczeblem centralnym, regionalnym i przedsiębiorcami.



Prof. Joanna Cygler omówiła ekspertyzę podczas posiedzenia plenarnego WKDS w Warszawie 23 września 2014 r.

Wskazano też rozwiązania uniwersalne, które należy wprowadzić niezależnie od tego, czy i jak zmieniają się relacje gospodarcze Polski Wschodniej z analizowanymi rynkami.

Proponowane działania	
Szczebel centralny	<ul style="list-style-type: none"> • zwiększenie koordynacji działań między resortami (szczególnie Ministerstwem Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Ministerstwem Gospodarki i Ministerstwem Spraw Zagranicznych) • intensyfikacja i racjonalizacja dyplomacji ekonomicznej • działania zmniejszające ryzyko i zwiększające bezpieczeństwo transakcji, zawieranych przez polskie przedsiębiorstwa z partnerami wschodnimi (np. branżowe programy promocji)
Szczebel regionalny	<ul style="list-style-type: none"> • zwiększenie współpracy z przedsiębiorstwami i organami władzy centralnej, wsparcie przedsiębiorstw przez zawieranie umów centralnych i regionalnych, dotyczących wspólnych inicjatyw gospodarczych • wzmocnienie międzynarodowej promocji gospodarczej regionu • intensyfikacja współpracy transgranicznej (w tym nowe przejścia dla małego ruchu granicznego) • integracja działań w ramach współpracy między województwami Polski Wschodniej
Przedsiębiorstwa	<ul style="list-style-type: none"> • zwiększenie współpracy z partnerami lokalnymi oraz trzecimi, które chcą wejść na rynki państw postradzieckich • dywersyfikacja geograficzna działalności (ze wsparciem administracji szczebla centralnego i regionalnego) • zwiększenie aktywności przedsiębiorców w zrzeszeniach gospodarczych i branżowych

Tekst ekspertyzy udostępniamy na stronie www.cwdr.pl.

Autorzy ekspertyzy:

dr hab. Joanna Cygler (kierownik zespołu, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie), dr hab. inż. Joanna Ejdys (Politechnika Białostocka), dr Katarzyna Czerewacz-Filipowicz (Politechnika Białostocka), mgr Bartosz Majewski (Szkoła Główna Handlowa w Warszawie).

Planowane jest wydanie kolejnych ekspertyz w ramach usług biura CWDR:

– *Rola regionalnych organizacji pracodawców oraz innych członków Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego w procesie wspierania procesu internacjonalizacji przedsiębiorstw, ze szczególnym uwzględnieniem sektora MŚP,*

– *Dialog na regionalnym rynku pracy. Przegląd i analiza możliwych rozwiązań w kontekście znowelizowanej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,*

– *Wpływ przepisów Ustawy z dnia 16 grudnia 2010 r. o publicznym transporcie zbiorowym na sprawność wdrożenia zrównoważonego transportu zbiorowego w regionie w ramach projektu „Centrum Wspierania Dialogu Regionalnego”.*

Aktywność wojewódzkich komisji dialogu społecznego*

lipiec – grudzień

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

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

* Dane ze strony www.dialog.gov.pl

Aktywność wojewódzkich komisji dialogu społecznego

lipiec – grudzień

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

Spotkania z udziałem członków WKDS	
WOJEWÓDZTWO	LICZBA SPOTKAŃ
dolnośląskie	3
kujawsko-pomorskie	2
lubelskie	0
lubuskie	0
łódzkie	0
małopolskie	0
mazowieckie	1
opolskie	0
podkarpackie	0
podlaskie	1
pomorskie	0
śląskie	15
świętokrzyskie	0
warmińsko-mazurskie	0
wielkopolskie	0
zachodniopomorskie	1

Centrum Wspierania Dialogu Regionalnego ogłasza otwarty nabór na szkolenia

Zapraszamy do udziału w następujących szkoleniach:

1. Procedury rozwiązywania konfliktów w regionie (29–30 stycznia 2015 lub 12–13 lutego).
2. Warsztat mediatora (29–30 stycznia 2015 lub 12–13 lutego 2015).
3. Strategie w procesie dialogu społecznego (29–30 stycznia 2015).
4. Wiedza o dialogu społecznym w regionie (29–30 stycznia 2015).
5. Europejski dialog społeczny i instytucje UE a dialog regionalny (12–13 lutego 2015).
6. Ekonomia z elementami polityki społecznej a zadania dla dialogu regionalnego (19–20 marca 2015).
7. Kobieta w dialogu społecznym (19–20 marca 2015).
8. Przygotowywanie profesjonalnych prezentacji i wystąpień publicznych (19–20 marca 2015).
9. Metody pracy grupowej (19–20 marca 2015).

Szkolenia będą realizowane w trybie blended-learning, tzn. przed uczestnictwem w 2-dniowych warsztatach konieczna jest realizacja kursu przygotowawczego on-line, który zostanie udostępniony po przesłaniu formularza zgłoszeniowego (dostępnego na stronie www.cwdr.pl).

Część stacjonarna szkoleń będzie realizowana w miejscowości Paprotnia (województwo mazowieckie), w hotelu Kuźnia Napoleońska. Udział w szkoleniach mogą wziąć przedstawiciele wszystkich stron dialogu społecznego, prowadzonego na poziomie regionalnym – organizacji pracodawców i zrzeszonych w nich firm, związków zawodowych, instytucji rządowych i samorządowych z terenu całego kraju.





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego