



Profil kompetencyjny uczestnika dialogu społecznego – przemysł

Jarosław Kordziński

Wstęp

Kluczowymi dla osób pełniących rolę uczestnika dialogu społecznego są wiedza i umiejętności z zakresu praw oraz odpowiedzialności stron prowadzących ten dialog, właściwa postawa i umiejętności interpersonalne. Celem uczestniczenia w dialogu społecznym jest bowiem:

- zapewnienie warunków rozwoju społeczno-gospodarczego oraz zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki i spójności społecznej,
- działanie na rzecz realizacji zasady partycypacji i solidarności społecznej w zakresie stosunków zatrudnienia,
- działanie na rzecz poprawy jakości formułowania i wdrażania polityk oraz strategii społeczno-gospodarczych, a także budowania wokół nich społecznego porozumienia w drodze prowadzenia przejrzystego, merytorycznego i regularnego dialogu organizacji pracowników i pracodawców oraz strony rządowej,
- wspieranie prowadzenie dialogu społecznego na wszystkich szczeblach jednostek samorządu terytorialnego.

Co jest realizowane poprzez:

- wyrażanie opinii i zajmowanie stanowisk w sprawach mających duże znaczenie społeczne lub gospodarcze
- opiniowanie projektów założeń staw oraz aktów prawnych,
- opiniowanie Wieloletniego Planu Finansowego Państwa, projektów strategii, projektów programów oraz projektów innych dokumentów rządowych dotyczących planowanych działań Rady Ministrów, przygotowywanych przez Radę Ministrów oraz jej członków, inicjowanie procesu legislacyjnego na zasadach określonych ustawą z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232), zawieranie porozumień i zajmowanie wspólnych stanowisk razem z innymi stronami dialogu społecznego w każdej sprawie dotyczącej polityki społecznej lub gospodarczej,
- wnoszenie pod obrady spraw o dużym znaczeniu społecznym lub gospodarczym, jeżeli ich rozwiązanie jest istotne dla zachowania pokoju społecznego, rozwoju społeczno-gospodarczego i wzrostu dobrobytu, zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki oraz spójności społecznej,
- wnioskowanie o przeprowadzenie wysłuchania publicznego do podmiotu odpowiedzialnego za opracowanie projektu aktu normatywnego dotyczącego spraw objętych zakresem dialogu społecznego,

„Wsparcie dla przedstawicieli pracowników w instytucjach dialogu społecznego kluczem wzmocnienia potencjału kluczowych partnerów społecznych w Polsce”

Numer umowy o dofinansowanie: POWR 02-20-00-00-0005/18

- przedstawianie zapytań w zakresie spraw obejmujących kwestie warunków rozwoju społeczno-gospodarczego oraz zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki i spójności społecznej, działań na rzecz realizacji zasady partycypacji i solidarności społecznej w zakresie stosunków zatrudnienia oraz poprawy jakości formułowania i wdrażania polityk czy strategii społeczno-gospodarczych, a także budowania wokół nich społecznego porozumienia w drodze prowadzenia przejrzystego, merytorycznego i regularnego dialogu organizacji pracowników i pracodawców oraz strony rządowej.

WIEDZA

- przygotowanie merytoryczne uczestnika w tym znajomość podstaw prawnych do prowadzenia dialogu społecznego oraz znajomość faktów rozumiana jako wiedza na temat danych decydujących o skuteczności rozmów,
- znajomość i zrozumienie podstawowych zapisów aktów prawnych decydujących o celach, organizacji, zakładanych efektach oraz udziale związków zawodowych w procesie prowadzenia dialogu społecznego,
- aktualna wiedza na temat treści oraz możliwości stosowania odpowiednich zapisów prawa,
- wiedza na temat zasad przygotowywania projektów założeń projektów ustaw i projektów aktów prawnych w sprawach dotyczący spraw pracowniczych
- znajomość podstaw merytorycznych i prawnych warunkujących poprawne opracowywanie wniosków o wydanie lub zmianę ustawy albo innego aktu prawnego w zakresie spraw objętych procesami dialogu społecznego,
- wiedza na temat podstaw prawnych inicjowania, organizacji i prowadzenia wysłuchań publicznych,
- świadomość zakresu właściwości rozpatrywania wniosków objętych pracą danej instytucji dialogu społecznego,
- świadomość związków partycypacji i solidarności społecznej w zakresie stosunków zatrudnienia z możliwym zwiększaniem konkurencyjności gospodarki.

UMIĘTNOŚCI

Uczestnicy za kluczowe umiejętności związane z pełnieniem roli uczestnika dialogu społecznego wskazali:

- umiejętność budowania porozumienia na rzecz prowadzenia przejrzystego, merytorycznego i regularnego dialogu organizacji pracowników, pracodawców oraz strony rządowej,

„Wsparcie dla przedstawicieli pracowników w instytucjach dialogu społecznego kluczem wzmocnienia potencjału kluczowych partnerów społecznych w Polsce”

Numer umowy o dofinansowanie: POWR 02-20-00-00-0005/18

- działanie na rzecz realizacji zasad partycypacji i solidarności społecznej w zakresie stosunków zatrudnienia,
- wzmocnienia spójności społecznej.

Oznacza to, że do umiejętności prowadzenia dialogu społecznego zaliczyć należy przede wszystkim:

- prowadzenie dialogu społecznego w sprawach wynagrodzeń i świadczeń społecznych oraz w innych sprawach społecznych lub gospodarczych,
- praktyczną zdolność rozmawiania rozumianą jako biegłość formułowania myśli, sprawność zadawania pytań oraz umiejętność słuchania innych,
- opracowywanie wspólnie z innymi stanowisk dotyczących spraw z zakresu polityki społecznej lub gospodarczej,
- umiejętność formułowania oraz przedstawiania zapytań w zakresie spraw objętych tematyką pracy instytucji dialogu społecznego,
- wnoszenie pod obrady spraw o dużym znaczeniu społecznym lub gospodarczym zwłaszcza jeśli ich rozwiązanie jest istotne dla zachowania pokoju społecznego,
- skuteczne inicjowanie organizacji i przeprowadzenia wysłuchania publicznego od przygotowania propozycji do pozyskania partnerów w sejmie lub senacie warunkujących przeprowadzenie tego procesu,
- praktykę przygotowywania i uzgadniania projektów założeń projektów ustaw i projektów aktów prawnych w sprawach,
- praktyczną umiejętność posługiwania się przepisami prawa oraz operowania faktami,
- dokonywanie krytycznej analizy oraz opracowanie opinii projektowanych aktów prawnych,
- umiejętność opracowywania i uzgadniania wniosków o wydanie lub zmianę ustawy albo innego aktu prawnego w zakresie spraw objętych procesami dialogu społecznego,
- umiejętność z zakresu rozpatrywania wniosków dotyczących spraw objętych zakresem właściwości danej instytucji dialogu społecznego,
- zręczność we wzmacnianiu zaufania między partnerami,
- sprawność w opracowywaniu wspólnie uzgodnionych stanowisk, opinii i projektów aktów prawnych,
- biegłość rozwiązywania sytuacji konfliktowych,
- umiejętność wzmacniania potencjału organizacji, którą reprezentuje i interesów jej członków.

POSTAWY

- współpraca w ramach wspólnego z innymi wypracowywania stanowisk dotyczących spraw z zakresu polityki społecznej lub gospodarczej,
- gotowość do szukania porozumienia i postawa otwartości na propozycje drugiej strony,
- otwartość i wola współpracy w zakresie formułowania oraz przedstawiania wspólnych zapytań objętych tematyką pracy instytucji dialogu społecznego,
- gotowość do współpracy nad wspólnymi wnioskami o wydanie lub zmianę ustawy albo innego aktu prawnego w zakresie spraw objętych procesami dialogu społecznego.

KOMPETENCJE SPECJALISTYCZNE

Dla uczestników Rady Dialogu Społecznego:

- umiejętność posługiwania się przepisami prawa rozumiana jako aktualna wiedza oraz praktyka stosowania odpowiednich zapisów prawa,
- zajmowanie pozycji negocjacyjnej rozumianej jako doświadczenie w formułowaniu celów rozmowy z możliwościami ich osiągnięcia,
- udział w opracowywaniu uchwał kierowanych do Sejmu lub Senatu z wnioskiem o umożliwienie przedstawienia Sejmowi lub Senatowi informacji dotyczącej spraw o istotnym znaczeniu w zakresie pracy Rady Dialogu Społecznego,
- skuteczne działanie na rzecz opracowania uchwał o wystąpieniu do ministra właściwego do spraw finansów publicznych z wnioskiem o wydanie interpretacji ogólnej, w przypadku niejednolitego stosowania przepisów prawa podatkowego w określonych decyzjach, postanowieniach oraz interpretacjach indywidualnych, wydanych przez organy podatkowe w takich samych stanach faktycznych lub zdarzeniach przyszłych oraz w takich samych stanach prawnych,
- umiejętność wypracowania w oparciu o Wieloletni Plan Finansowy Państwa wspólnej z innymi stronami opinii oraz propozycji w sprawie wzrostu w kolejnym roku wynagrodzeń w gospodarce narodowej, w tym w państwowej sferze budżetowej, minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz emerytur i rent z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych,
- opracowywanie wspólnego stanowiska w sprawie założeń projektu budżetu państwa na rok następny.

Dla uczestników Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych:

„Wsparcie dla przedstawicieli pracowników w instytucjach dialogu społecznego kluczem wzmocnienia potencjału kluczowych partnerów społecznych w Polsce”

Numer umowy o dofinansowanie: POWR 02-20-00-00-0005/18

- prowadzenie dialogu społecznego w sprawach wynagrodzeń i świadczeń społecznych oraz w innych sprawach społecznych lub gospodarczych, a także realizacja zadań określonych w odrębnych ustawach,
- przygotowanie formalno-prawne oraz umiejętność zawierania ponadzakładowych układów zbiorowych pracy.

Dla uczestników wojewódzkich komisji dialogu społecznego:

- umiejętność aktywnego i skutecznego udziału w procesie opracowywania opinii w sprawach objętych zakresem zadań związków zawodowych lub organizacji pracodawców będących w kompetencji administracji rządowej i samorządowej z terenu danego województwa,
- prowadzenie dialogu i wyrażanie opinii w sprawach wynagrodzeń i świadczeń społecznych oraz w innych sprawach społecznych lub gospodarczych, a także realizacja zadań określonych w odrębnych ustawach,
- wyrażanie opinii w odniesieniu do istotnych dla zachowania pokoju społecznego spraw o dużym znaczeniu społecznym lub gospodarczym omawianych podczas obrad WKDS,
- aktywny udział w opiniowaniu projektu strategii rozwoju województwa,
- umiejętności wzywania innej strony WKDS do zajęcia stanowiska w sprawie, którą uzna za mającą duże znaczenie społeczne lub gospodarcze dla województwa,
- biegłość w przygotowywaniu sprawozdań z realizacji zadań mających duże znaczenie społeczne lub gospodarcze dla województwa,
- sprawność w skutecznym rozpatrywaniu spraw społecznych lub gospodarczych powodujących konflikty między pracodawcami a pracownikami.

Dla uczestników Rady Rynku Pracy:

- umiejętność inspirowania przedsięwzięć zmierzających do pełnego i produktywnego zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich,
- opiniowanie projektu Krajowego Planu Działań oraz okresowych sprawozdań z jego realizacji,
- opiniowanie przedłożonych przez ministra właściwego do spraw pracy priorytetów, wzoru podziału środków na Krajowy Fundusz Szkoleń i planu ich wydatkowania,
- ustalanie w układzie branżowym i regionalnym dodatkowych priorytetów wydatkowania środków z rezerwy Krajowego Funduszu Szkoleń oraz decydowanie o przeznaczeniu tych środków zgodnie z przyjętymi priorytetami,

- opiniowanie rocznych sprawozdań z działalności Funduszu Pracy, a także ocena racjonalności gospodarki środkami tego funduszu,
- realizacja zadań określonych w przepisach o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy,
- opiniowanie projektów ustaw dotyczących promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej,
- opiniowania priorytetów przedłożonych przez ministra pracy.

Dla uczestników wojewódzkich rad rynku pracy

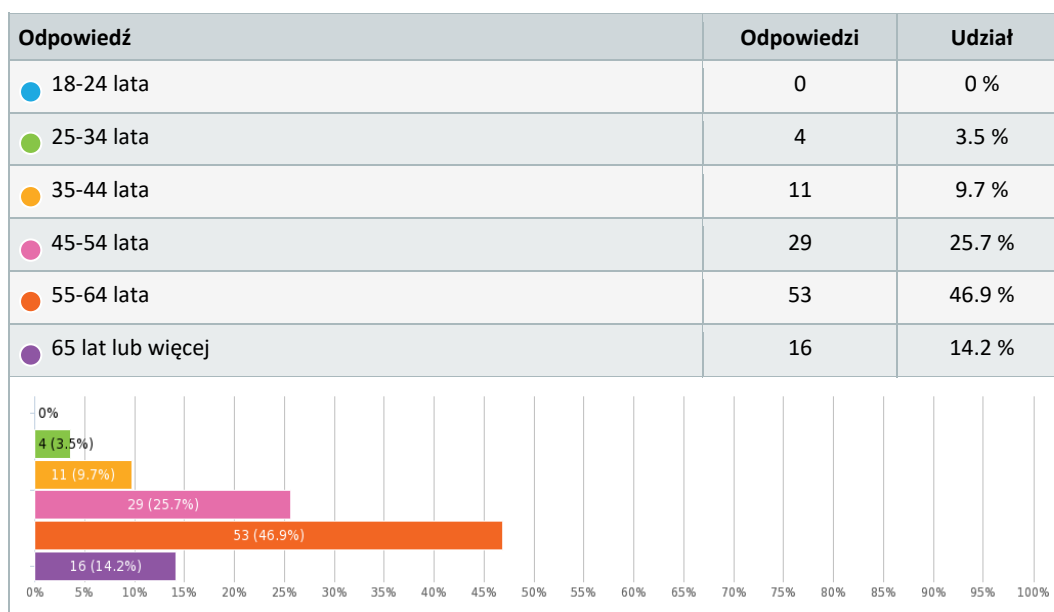
- umiejętność inspirowania przedsięwzięć zmierzających do pełnego i produktywnego zatrudnienia w województwie,
- sprawność oceniania racjonalności gospodarki środkami Funduszu Pracy,
- umiejętność opiniowania projektu regionalnego planu działań oraz okresowych sprawozdań z jego realizacji,
- przygotowanie do krytycznego opiniowania kryteriów podziału środków Funduszu Pracy dla samorządów powiatowych danego województwa na finansowanie programów dotyczących promocji zatrudnienia i finansowanie innych fakultatywnych zadań,
- krytyczne opiniowanie opracowanych przez wojewódzkie urzędy pracy propozycji przeznaczenia środków Funduszu Pracy będących w dyspozycji samorządu województwa i sprawozdań z ich wykorzystania,
- umiejętność przygotowywania i składania wniosków oraz wydawanie opinii w sprawach dotyczących kierunków kształcenia, w tym opinii o zasadności kształcenia w danym zawodzie zgodnie z potrzebami rynku pracy, szkolenia zawodowego oraz zatrudnienia w województwie,
- umiejętność oceniania okresowych sprawozdań z działalności wojewódzkich urzędów pracy oraz przedstawianie Radzie Rynku Pracy okresowych sprawozdań i wniosków w sprawach zatrudnienia,
- gotowość do merytorycznego opiniowania wniosków o odwołanie dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy,
- krytyczne oraz merytoryczne opiniowanie wojewódzkich kryteriów wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców,
- otwartość na współpracę z wojewódzkimi radami dialogu społecznego, w zakresie inicjowania programów i partnerstwa na rzecz wzrostu zatrudnienia i rozwoju rynku pracy.

Dla uczestników powiatowych rad rynku pracy

- opiniowanie celowości realizacji programów specjalnych, ze szczególnym uwzględnieniem liczby osób objętych programem, proponowanych kryteriów ich oraz zakładanych rezultatów programu, w tym przewidywanej efektywności kosztowej i zatrudnieniowej oraz kosztów jego realizacji,
- merytoryczne odnoszenie się do proponowanych przez starostę zmian realizacji programów specjalnych,
- opiniowanie celowości realizacji Programu Aktywizacja i Integracja ze szczególnym uwzględnieniem kryteriów doboru bezrobotnych oraz zakładane efektu jego realizacji,
- przygotowywanie merytorycznych opinii na temat zasadności kształcenia w danym zawodzie zgodnie z potrzebami rynku pracy.

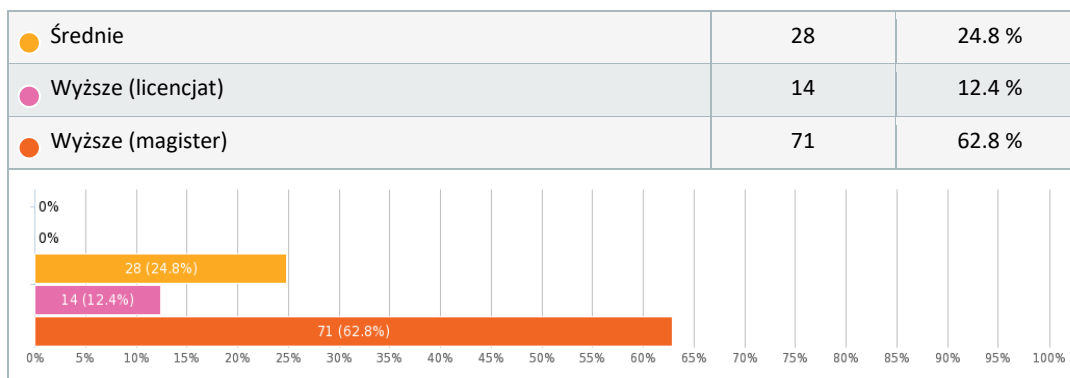
KOMPETENCJE BRANŻOWE

W badaniu wzięło udział 51.3 % kobiet oraz 48.7 % mężczyzn. Większość z nich to osoby w wieku 55-64 lata (46.9 %). Druga grupa to osoby z grupy 45-54 lata (25.7 %). Trzecia 65 lat i więcej (14.2 %).



Zdecydowana większość (62,8%) reprezentuje wyższe wykształcenie magisterskie, druga średnie (24,8%), a trzecia wyższe na poziomie licencjatu (12,4%). Brak wśród respondentów osób z wykształceniem podstawowym czy zasadniczym zawodowym.

Odpowiedź	Odpowiedzi	Udział
● Podstawowe	0	0 %
● Zasadnicze zawodowe	0	0 %



Ze względu na cele oraz zakres działania instytucji dialogu społecznego stosunkowo trudno wyspecyfikować potrzeby oraz cele rozwojowe grup opisanych jako „edukacja” oraz „przemysł”. Przede wszystkim ani ustawodawstwo, ani przepisy wewnętrzne regulujące działanie poszczególnych instytucji dialogu społecznego, nie różnicują celów swojej pracy ze względu na wspomnianą specyfikę. Wszyscy uczestnicy dialogu, bez względu na to z jakich organizacji się wywodzą zajmują się tym samym. To na co warto zwrócić uwagę, to język branżowy związany ze specyfiką funkcjonowania poszczególnych środowisk pracowniczych a także zróżnicowanie wynikające z faktu zatrudnienia w miejscach pracy finansowanych z budżetu państwa oraz związanych z grą rynkową i pracodawcą, który indywidualnie odpowiada za cele, formy oraz efekty pracy w prowadzonych przez siebie przedsiębiorstwach.

Proponowane rozwiązania

Analiza zgromadzonych danych wskazuje na potrzebę zorganizowania wsparcia rozwojowego uczestników dialogu społecznego rekrutującego się z obszaru edukacji w co najmniej trzech obszarach:

- wiedzy prawnej z zakresu organizacji pracy oraz uprawnień uczestników podmiotów dialogu społecznego,
- wiedzy prawnej z zakresu funkcjonowania branży „Przemysł” a w szczególności wyzwań jakie przed partnerami społecznymi stawia konieczność współpracy w warunkach wolnej gospodarki oraz konkurencji,
- umiejętności negocjacyjnych oraz mediacyjnych oraz szeroko pojętych kompetencji interpersonalnych.

Pierwszy z wymienionych obszarów zakłada konieczność szkoleń umożliwiających ich uczestnikom poszerzenie znajomości faktów rozumianych jako wiedzy na temat danych decydujących o skuteczności rozmów prowadzonych z pozycji strony w ramach różnych instytucji dialogu

„Wsparcie dla przedstawicieli pracowników w instytucjach dialogu społecznego kluczem wzmocnienia potencjału kluczowych partnerów społecznych w Polsce”

Numer umowy o dofinansowanie: POWR 02-20-00-00-0005/18

społecznego. Dane powyższe powinny z jednej strony wynikać z zawartości przepisów zawartych w ustawie z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232) oraz ustawie z dnia z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1482). W jednym i drugim akcie prawnym zapisanych jest szereg uprawnień oraz szczegółowy zakres odpowiedzialności podmiotów dialogu społecznego oraz osób w nich zasiadających. Zakres wsparcia jaki należałoby zapewnić uczestnikom szkoleń w tym zakresie powinien z jednej strony dotyczyć szczegółowej wiedzy wynikającej z wymienionych zapisów prawa, z drugiej strony ich zrozumienia oraz umiejętności praktycznego zastosowania. W sposób szczególny należałoby przećwiczyć praktyczne umiejętności z zakresu interpretowania i stosowania prawa.

W drugim z wymienionych obszarów ważna jest szczegółowa znajomość praw określających zakres praw i obowiązków zarówno pracowników jak i pracodawców, które zostały wpisane w odpowiednie zapisy Kodeksu pracy oraz aktów wykonawczych do tej ustawy. W sposób szczególny warto odnieść się do zapisów art. 10–18³ Kodeksu pracy definiujących podstawowe zasady prawa pracy zgodnie z zasadami mówiącymi o tym, że:

- każdy ma prawo do podjęcia pracy,
- każdy ma swobodę nawiązywania stosunków pracy,
- każdy ma prawo do wolności pracy, to znaczy ma prawo do zerwania stosunku pracy,
- pracodawca ma obowiązek poszanowania dóbr osobistych pracownika,
- pracownicy powinni być traktowani równo,
- nie wolno dyskryminować pracowników ze względu na rasę, płeć, wyznanie itp.,
- pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia,
- państwo ma obowiązek chronić uprawnienia pracowników, w oparciu o automatyzm prawny,
- pracownicy i pracodawcy mają prawo tworzyć i przystępować do organizacji zawodowych,
- pracownicy mają prawo do partycypacji w zarządzaniu firmą w zakresie spraw dotyczących ich osobiście.

Trzeci obszar to kwestie obejmujące umiejętności wykorzystywania instytucji dialogu społecznego do negocjowania z przedstawicielami administracji rządowej i organizacji pracodawców a także samorządów terytorialnych oraz pozyskiwania i wykorzystywania w procesie dialogu społecznego

„Wsparcie dla przedstawicieli pracowników w instytucjach dialogu społecznego kluczem wzmocnienia potencjału kluczowych partnerów społecznych w Polsce”

Numer umowy o dofinansowanie: POWR 02-20-00-00-0005/18

partnerów ze strony środowiska lokalnego głównie na obszarze powiatu oraz województwa. Obszar ten w istotnym zakresie obejmuje umiejętności interpersonalne, które odniesione do uprawnień i obowiązków przedstawicieli związków zawodowych w instytucjach dialogu społecznego powinny obejmować praktyczne umiejętności z zakresu komunikacji interpersonalnej, formułowania informacji, zadawania pytań, autoprezentacji, negocjacji czy uczestniczenia w procesach mediacyjnych. Ważne są również kompetencje z zakresu radzenia sobie ze stresem czy zarządzania sobą w czasie a także podstawowe umiejętności wchodzące w skład szeroko pojętych kompetencji społecznych, w tym przede wszystkim pracy zespołowej.

Wszelkie prawa zastrzeżone. Prawa autorskie należą do Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych. Zabrania się zmieniać, kopiować i w jakikolwiek sposób wykorzystywać materiał bez zgody autora.