

**Protokół**  
**z posiedzenia autonomicznego Zespołu problemowego ds. prawa pracy RDS**  
**z dnia 20 maja 2019 r.**

**Miejsce posiedzenia:** Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”.

**Przewodniczący:** Jacek Męcina, Przewodniczący Zespołu RDS ds. prawa pracy.

**Uczestnicy posiedzenia:** członkowie Zespołu ds. prawa pracy RDS strona pracowników i pracodawców, pozostali zaproszeni goście i eksperci.

**Przyjęto następujący porządek obrad:**

1. Wdrażanie w Polsce porozumienia ramowego europejskich partnerów społecznych dot. aktywnego starzenia i podejścia międzypokoleniowego z dnia 8 marca 2017 r. – dyskusja w sprawie zgłoszonych przez organizacje propozycji.
2. Sprawy różne.

**Ad.1**

**Przewodniczący Jacek Męcina** przywitał członków Zespołu oraz zaproszonych gości.

Poinformował, że w nawiązaniu do posiedzenia Zespołu ds. prawa pracy RDS z dnia 19 lutego br., do Zespołu został skierowany materiał opracowany przez NSZZ „Solidarność” *Zasady dobrej współpracy w zakresie wstępu przedstawicieli związków zawodowych na teren zakładu pracy oraz prowadzenia działalności informacyjnej Partnerów Społecznych Rady Dialogu Społecznego*. Posiedzenie w tej sprawie odbędzie się wstępnie 26 czerwca 2019 r.

Przedstawiciele NSZZ „Solidarność” zwrócili się o ustalenie wcześniejszego terminu posiedzenia zespołu -przed rozpoczęciem Sesji Plenarnej MOP, ponieważ ze względu na wcześniejsze zobowiązania, nie będą mogli zapewnić pełnego efektywnego uczestnictwa w ewentualnych posiedzeniach zespołu w okresie 20 czerwca -3 lipca. Przewodniczący wskazał, że będzie to trudne ze względu na jego kalendarz, ale to rozważy i po sprawdzeniu kalendarza zaproponuje termin.

Następnie Przewodniczący przeszedł do omawiania punktu pierwszego porządku obrad.

Członkowie Zespołu ze strony społecznej przedstawili propozycje dot. Implementacji Europejskiego porozumienia ramowego ws. aktywnego starzenia się i podejścia międzypokoleniowego. *Załącznik nr 1 do protokołu.*

Przedstawiciele ZRP zobowiązali się do przesłania na piśmie, po posiedzeniu Zespołu propozycji organizacji w sprawie aktywnego starzenia się i podejścia międzypokoleniowego.

**Barbara Surdykowska NSZZ „Solidarność”** zwróciła uwagę, że Grupa Robocza ds. Europejskiego Dialogu Społecznego w konsensusie (także w wyniku decyzji organizacji pracodawców) wybrała dwa tematy które zostały skierowane do Zespołu Prawa pracy RDS - czas pracy oraz mentoring. Wskazała, że nie odniesienie się do problematyki czasu pracy starszych pracowników w propozycjach organizacji pracodawców utrudnia i opóźnia dalsze działania, co więcej sugeruje brak komunikacji między przedstawicielami w pracodawców w Zespole oraz w Grupie roboczej ds. EDS.

Następnie Przewodniczący Jacek Męcina podsumował, że warto rozmawiać o zbiorze dobrych praktyk w tym zaproponował zaproszenie na kolejne posiedzenie przedstawicieli firm w których są wdrażane programy skierowane do pracowników starszych. Jednocześnie wskazał takie tematy jak: promowanie atypowych form zatrudnienia (zastępowanie pracą zdalną), działania dot. Funduszu Pracy, umowa mentoringu, wsparcie infrastruktury, szkolenia.

Zainicjował dyskusję dot. art. 39 Kodeks pracy (propozycja Komisji Kodyfikacyjnej ds. Prawa Pracy)- w tym punkcie uzgodniono, że organizacje przeprowadzą wewnętrzne konsultacje i temat zostanie ponownie przedyskutowany w gronie Zespołu.

Następnie strona pracodawców, wskazała wstępnie, że propozycje dot. wydłużenia urlopu wypoczynkowego oraz skrócenie tygodniowego czasu pracy mogą stanowić barierę i okazać się w efekcie przeciw skuteczne więc na ten moment są zbyt daleko idące.

**Barbara Surdykowska NSZZ „Solidarność”** zwróciła uwagę na błędną implementację w Polsce Dyrektywy o czasie pracy w zakresie definicji pracy zmianowej (co ma

konsekwencje w zakresie możliwości skracania odpoczynku tygodniowego). Zwróciła także uwagę na zastrzeżenia Rady Europy dotyczące ratyfikowanego przez Polskę postanowienia EKS – prawo do wypoczynku. W ocenie strony związkowej chociażby te dwa elementy wskazują na konieczność pochylenia się nad problematyką czasu pracy starszych pracowników.

Podsumowując pierwszy punkt porządku obrad Przewodniczący Jacek Męcina zaproponował, aby przed kolejnym posiedzeniem Zespołu odbyły się oddzielne spotkania strony pracowników i pracodawców celem ustalenia stanowisk stron. Jednocześnie organizacje pracodawców, zostały poproszone o odniesienie się do propozycji szczegółowych przedstawionych przez organizacje związkowe. Kolejne posiedzenie w *sprawie propozycji w zakresie implementacji europejskiego porozumienia ramowego dot. aktywnego starzenia i podejścia międzypokoleniowego* odbędzie się wstępnie 26 czerwca 2019 r.

## Ad.2

Nie zgłoszono tematów w sprawach różnych.

Wobec wyczerpania tematów **Przewodniczący Jacek Męcina** zamknął posiedzenie Zespołu.

Jacek Męcina  
  
Przewodniczący Zespołu

*Sporządziła*

*Magdalena Gryciuk*

*Biuro Rady Dialogu Społecznego*



**Implementacja Europejskiego porozumienia ramowego  
ws. aktywnego starzenia się i podejścia międzypokoleniowego**

Wstępne propozycje zmian legislacyjnych do dyskusji w ramach Zespołu ds. prawa pracy RDS

1. Jeżeli dobowy wymiar pracy pracownika jest dłuższy niż 9 godzin pracy, przysługuje mu dodatkowa przerwa trwająca co najmniej 15 minut (druga przerwa) wliczana do czasu pracy. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika jest dłuższy niż 16 godzin, pracownikowi przysługuje, po 16 godzinie pracy kolejna przerwa trwająca co najmniej 15 minut (trzecia przerwa), wliczana do czasu pracy.  
W układzie zbiorowym pracy można określić inny wymiar czasu pracy i czasu trwania przerw, niż powyżej.  
Regulacja powyższa dotyczyłaby wszystkich pracowników – poprawa bhp ogółu załogi wpływa na wydłużenie obecności na rynku pracy.
2. Tygodniowy nieprzerwany 35 –godzinny odpoczynek starszego pracownika może zostać skrócony do nie mniej niż 24 nieprzerwanych godzin w przypadku gdy zachodzi konieczność przejścia pracownika na inną zmianę i nie ma możliwości udzielenia pracownikowi tygodniowego okresu odpoczynku pomiędzy końcem jednej i początkiem następczej zmiany. Należy wówczas zapewnić pracownikowi co najmniej 70 godzin odpoczynku w ciągu następczych dwóch tygodni.
3. Maksymalny okres rozliczeniowy w przypadku pracowników starszych we wszystkich systemach czasu pracy nie może przekraczać 3 miesięcy.
4. W ciągu dwóch kolejnych dni liczba godzin nadliczbowych zleconych ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy pracownikowi starszemu nie może przekroczyć czterech; należy rozważyć także wprowadzenie limitu pracy w nadgodzinach dla starszych pracowników w roku kalendarzowym w którym nabywają status starszego pracownika na przykład do 150 w roku kalendarzowym.
5. Pracownikom starszym, których dobowy czas pracy wynosi co najmniej 6 godzin, pracującym w porze nocnej przysługuje półgodzinna przerwa wliczana do czasu pracy, którą należy zaplanować po połowie dnia pracy/zmiany, ale nie później niż po czterech godzinach pracy.
6. Pracodawca stosujący pracę zmianową nie może zatrudniać pracowników starszych stale w porze nocnej bez ich zgody.

Mentoring

*wstępne hasłowe sugestie dotyczące tej instytucji - do dalszej dyskusji*

1. Dofinansowanie do wynagrodzenia mentora ze środków Funduszu Pracy
2. Osoba której dotyczy mentoring jest pracownikiem o krótkim stażu pracy u danego pracodawcy.  
Nie musi (ale oczywiście może) być to osoba skierowana do tego pracodawcy z „zasobów” PUP.
3. Ustawa określa maksymalną wysokość i okres dofinansowania do wynagrodzenia mentora.
4. Partnerzy społeczni w RDS wypracowują wzór dobrej praktyki jak należy kształtować relacje pracodawca – mentor oraz mentor -osoba której mentoring dotyczy (zapisy „miękkie”).

Warszawa, dnia 5 maja 2019r.

Rada Dialogu Społecznego

zespół ds. prawa pracy

Warszawa

Działając w imieniu Forum Związków Zawodowych (FZZ) przedstawiamy wstępne propozycje w zakresie implementacji europejskiego porozumienia ramowego dotyczącego aktywnego starzenia i podejścia międzypokoleniowego.

W zakresie organizacji czasu pracy FZZ proponuje:

1. ograniczyć dopuszczalność wykonywania pracy przez starszych pracowników w godzinach nadliczbowych,
2. wprowadzić inne zasady dotyczące przerwy w pracy starszych pracowników, w szczególności poprzez wydłużenie obecnego wymiaru przerwy lub poprzez wprowadzenie dodatkowej przerwy w pracy,
3. zwiększyć dobowy oraz tygodniowy wymiar odpoczynku starszych pracowników,
4. wprowadzić definicję dnia wolnego rozumianego jako kolejne 24 godziny po zakończeniu doby pracowniczej,
5. wydłużyć urlop wypoczynkowy starszych pracowników,
6. w zakresie pracy zmianowej stałe zatrudnianie pracowników starszych w porze nocnej powinno zostać ograniczone.

FZZ stoi na stanowisku, że czas pracy starszych pracowników, może być regulowany, z zachowaniem ustawowych, poprzez postanowienia układów zbiorowych pracy (zakładowych jak i ponadzakładowych).

## Wstępne propozycje OPZZ

w zakresie implementacji europejskiego porozumienia ramowego  
dotyczącego aktywnego starzenia i podejścia międzypokoleniowego

OPZZ proponuje następujące rozwiązania:

- 1) W zakresie organizacji czasu pracy starszych pracowników (tj. kobiety 55+ oraz mężczyźni 60+):
  - wprowadzić dodatkową przerwę w pracy lub wydłużyć obecny jej wymiar,
  - ograniczyć możliwość wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, w szczególności w nadgodzinach dobowych,
  - wydłużyć urlop wypoczynkowy do 32 dni (rozwiązanie proponowane dla wszystkich pracowników),
  - stopniowo zmniejszać tygodniowy wymiar czasu pracy z zachowaniem tego samego wynagrodzenia.

Poza zmianami legislacyjnymi w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy, inne rozwiązania w obszarze organizacji czasu pracy starszych pracowników - z uwagi na specyfikę branży, zawodu czy zakładu pracy - mogłyby być regulowane za pomocą układów zbiorowych pracy czy innych porozumień zakładowych (ponadzakładowych).

Zaproponowane rozwiązania poprzez ich korzystny wpływ na regenerację sił pracownika, ograniczą ryzyko wypadków przy pracy, zwiększą satysfakcję z pracy, a w konsekwencji wydajność pracy.

- 2) zwolnienie pracodawcy z opłat na Fundusz Pracy oraz FGŚP od starszych pracowników,
- 3) możliwość uzyskiwania zwrotu kosztów szkoleń lub ich części, na które wysyłani byłiby starsi pracownicy w celu przekwalifikowania się lub unowocześnienia swojego warsztatu pracy,
- 4) dofinansowanie części inwestycji służących starszym pracownikom w zakładzie pracy np. podjazdy, windy, udogodnienia miejsca pracy, itp.,
- 5) wprowadzenie tzw. umowy mentorskiej – jej ogólne zasady do uzgodnienia,
- 6) upowszechnienie w przedsiębiorstwach strategii zarządzania wiekiem. Działania podejmowane przez przedsiębiorstwa mogą obejmować:
  - działania podnoszące świadomość kadry zarządzającej i pracowników,
  - wdrażanie dobrych praktyk w firmie,
  - tworzenie strategii zarządzania wiekiem obejmujących: rekrutację, szkolenia, rozwój oraz promocję starszych pracowników,
  - wdrażanie programów uczenia się przez całe życie,
  - wdrażanie programów w obszarze zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy,
  - wdrażanie elastycznych form zatrudnienia.

Propozycja zapisów dot. ochrony przedemerytalnej wypracowana w komisji kodyfikacyjnej.

Nowa forma ochrony przedemerytalnej :

**Art. 39 § 1.** Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego.

**§ 2.** Przepisu § 1 nie stosuje się do pracodawcy, który zatrudnił pracownika w okresie krótszym niż 180 dni przed okresem, o którym mowa § 1, przez 360 dni od dnia powstania ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę.

**§ 3.** Przepisu § 1 nie stosuje się do pracodawcy, który zatrudnił pracownika w okresie, o którym mowa § 1, przez 360 dni od dnia zatrudnienia.

**§ 4.** Przepisu § 1 nie stosuje się do wypowiedzenia umów, o których mowa w art. 78 § 1 i 5, 79 § 1, jeżeli przyczyną wypowiedzenia umowy jest ustanie celu lub przyczyn, dla którego umowa została zawarta, oraz do wypowiedzenia umów, o których mowa w art. 80, 81 i 84.



**Implementacja Europejskiego porozumienia ramowego  
ws. aktywnego starzenia się i podejścia międzypokoleniowego**

1. Implementacja porozumienie powinna zmierzać do umożliwienia pracownikom reprezentującym każdą grupę wiekową pozostania czynnym na rynku pracy, co przyczyni się aktywnego starzenia.
2. Tym samym w pierwszej kolejności należałoby dokonać przeglądu obowiązujących w Kodeksie pracy rozwiązań w zakresie wspierania pracowników w ich aktywności zawodowej na poszczególnych etapach ich cyklu życia.

Rozwiązania te mogą dotyczyć bardzo prozaicznych instrumentów (np. wyjścia prywatne za odpracowaniem) poprzez bardziej systemowe rozwiązania (np. ruchomy rozkład czasu pracy), a kończąc na możliwość wykonywania pracy zdalnej, telepracy. Analiza powinna promować innowacyjne podejścia do wykorzystania, rozwoju istniejących mechanizmów, z uwzględnieniem przeszkód ich szerszego zastosowania.

Wsparciu „zatrudnialności” osób starszych powinna towarzyszyć analiza art. 39 k.p. pod kątem „uatrakcyjnienia „ zatrudniania osób starszych.

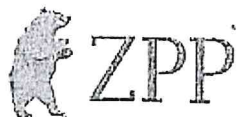
3. W obszarze nowych inicjatyw dostrzegamy możliwość podjęcia dyskusji nad:
  - zatrudnianie pracowników na odległość/praca zdalna,
  - indywidualne Konta Wynagrodzeń/Czasu pracy,
  - zmiana art. 39 k.p.
  - wypracowania zasad mentoringu,
  - sposobami wsparcia pracodawców (organizacyjnych i finansowych) w adaptacji stanowisk pracy do zmieniających się z wiekiem możliwości pracy.

Warszawa, 17 maja 2019 r.

**Propozycje Pracodawców RP w zakresie implementacji europejskiego porozumienia ramowego dotyczącego aktywnego starzenia się i podejścia międzypokoleniowego**

Pracodawcy RP przedstawiają wstępne propozycje w zakresie implementacji europejskiego porozumienia ramowego dotyczącego aktywnego starzenia się i podejścia międzypokoleniowego:

- podjęcie działań promujących doświadczenie starszego pracownika oraz budowanie jego wartości w oczach pracodawcy;
- korzystanie z potencjału starszych pracowników poprzez:
  - identyfikację liderów charakteryzujących się wieloletnią znajomością procesów pracy i zagrożeń,
  - zaangażowanie pracowników w część szkoleniową skierowaną do kadry pracowniczej,
  - udział pracowników w identyfikowaniu zagrożeń i sytuacji potencjalnie wypadkowych,
  - organizacja warsztatów i zajęć motywacyjnych prowadzonych przez doświadczonych pracowników,
  - budowanie świadomości kadry zarządzającej w zakresie wykorzystania kompetencji doświadczonych pracowników;
- wykorzystanie środków z Funduszu Pracy na dofinansowanie ww. działań prowadzonych przez pracodawcę oraz realizujących potrzeby starszych pracowników, np. zapewnienie ergonomicznego stanowiska pracy osoby starszej.



Warszawa, dnia 16 maja 2019r.

Rada Dialogu Społecznego  
zespół ds. prawa pracy  
Warszawa

Działając w imieniu Związku Przedsiębiorców i Pracodawców (ZPP) przedstawiamy wstępne propozycje w zakresie implementacji europejskiego porozumienia ramowego dotyczącego aktywnego starzenia i podejścia międzypokoleniowego proponujemy:

**PROPOZYCJE ZPP:**

- Przeznaczenie części środków z Funduszu Pracy na dostosowanie firm do potrzeb starszych pracowników. Pracodawcy powinni mieć możliwość otrzymania dofinansowania takich inwestycji jak założenie windy, przygotowanie podjazdów etc
- Promocja elastycznych form zatrudnienia starszych pracowników, którzy częściowo mogliby pracować z domu i mogliby korzystać z mniej limitowanego czasu pracy.
- Stworzenie Kodeksu Dobrych Praktyk, który będzie wskazówką dla przedsiębiorców w dziedzinie zatrudniania starszych pracowników.
- Dofinansowania z Funduszu Pracy na szkolenia dla doświadczonych pracowników, które pomogą im w dostosowaniu się do zmieniających się realiów rynku.

Starszego pracownika należy definiować naszym zdaniem jako osobę 60+ bez względu na płeć. Należy skupić się przede wszystkim na promocji dobrych praktyk, aniżeli na zmianach kodeksowych, które w praktyce mogą wywołać skutek odwrotny od zamierzonego tzn. powodować wypychanie seniorów z rynku pracy ze względu na duże koszty ich zatrudnienia.

Związek Przedsiębiorców i Pracodawców

Zarząd: Cezary Raźmierczak - Prezes, Marcin Nowacki - Wiceprezes



Warszawa, dnia 19 czerwca 2018r.



Zespołu problemowego

ds. rozwoju dialogu społecznego RDS

**Zbigniew Żurek**

RDS/938/06/2018

**Pan Jacek Męcina**  
**Przewodniczący Zespołu problemowego**  
**ds. prawa pracy RDS**

*Szanowny Panie Przewodniczący,*

w nawiązaniu do ustaleń, które zapadły na posiedzeniu Grupy roboczej ds. europejskiego dialogu społecznego w dniu 2 marca 2018 roku w imieniu moderatorów Grupy w załączeniu przekazuję rekomendacje wypracowane przez partnerów społecznych w sprawie wdrażania w Polsce porozumienia ramowego europejskich partnerów społecznych dotyczącego aktywnego starzenia się i podejścia międzypokoleniowego z dnia 8 marca 2017 roku.

**Rekomendacje dla Zespołu problemowego ds. prawa pracy:**

Podjęcie przez partnerów społecznych prac nad następującymi zagadnieniami objętymi zakresem porozumienia:

1. Organizacja czasu pracy starszych pracowników
2. Umowa mentorska.

Mając na uwadze powyższe proponuję zwołanie wspólnego posiedzenia Zespołu problemowego ds. rozwoju dialogu społecznego i Zespołu problemowego ds. prawa pracy w dniu 27 czerwca br. celem dalszej dyskusji nad implementacją porozumienia.

*Z wyrazami szacunku*

/ - /

Zbigniew Żurek

**W załączeniu:**

1. Rekomendacje Grupy roboczej ds. europejskiego dialogu społecznego.
2. Autonomiczne porozumienie ramowe europejskich partnerów społecznych dotyczące aktywnego starzenia i podejścia międzypokoleniowego.

8 marca 2017 r.

## **Autonomiczne porozumienie ramowe europejskich partnerów społecznych dotyczące aktywnego starzenia i podejścia międzypokoleniowego**

### **1. Wstęp**

W odpowiedzi na wyzwania wynikające ze zmian demograficznych europejscy partnerzy społeczni, BusinessEurope, UEAPME, CEEP i ETUC (a także komitet łącznikowy EUROCADRES/CEC), uznali, że w świetle Programu Pracy na lata 2015–2017 wynegocjują autonomiczne porozumienie ramowe dotyczące aktywnego starzenia i podejścia międzypokoleniowego.

Europejscy partnerzy społeczni zauważają konieczność zarówno wdrożenia niezbędnych rozwiązań na poziomie krajowym, sektorowym i/lub zakładu pracy w celu umożliwienia starszym pracownikom aktywnego uczestnictwa w rynku pracy i pozostania na nim do osiągnięcia ustanowionego prawem wieku emerytalnego, jak i upewnienia się co do działań mających ułatwić przemiany międzypokoleniowe na rynku pracy w obliczu wysokiej stopy bezrobocia wśród ludzi młodych.

Działania te powinny zmierzać do umożliwienia pracownikom reprezentującym każdą grupę wiekową pozostania na rynku pracy w zdrowiu i aktywności do osiągnięcia przez nich ustanowionego prawem wieku emerytalnego, jak również do umocnienia kultury odpowiedzialności, zaangażowania, szacunku i godności w każdym miejscu pracy, gdzie doceniani są wszyscy pracownicy niezależnie od ich wieku.

Niniejsze porozumienie ramowe stanowi wkład partnerów społecznych w politykę UE (w tym w prawodawstwo antydyskryminacyjne) oraz w działania, które zainicjowano celem wsparcia aktywnego starzenia i podejścia międzypokoleniowego. Porozumienie ma więc stanowić podstawę do kontynuacji i umocnienia istniejących w całej Europie w różnych kontekstach rozwiązań i podejść. W porozumieniu przedstawiono narzędzia i środki, jakie partnerzy społeczni i/lub kadra zarządzająca zasobami ludzkimi winni wziąć pod uwagę, uwzględniając sytuację demograficzną i rynek pracy w danym kraju oraz krajowe praktyki i procedury dotyczące relacji między stroną pracodawców i pracowników.

Porozumienie ramowe jest oparte na założeniu, że aktywne starzenie i podejście międzypokoleniowe wymaga wspólnego zaangażowania pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli.

Partnerzy społeczni zdają sobie sprawę z tego, że sprostanie wyzwaniom wynikającym ze zmian demograficznych nie zależy wyłącznie od nich. Odpowiedzialność za zbudowanie podwalin do wspierania i promowania aktywnego starzenia i podejścia międzypokoleniowego ponoszą również władze unijne i krajowe, a także inne zaangażowane podmioty.

## 2. Cele

Poprzez niniejsze porozumienie autonomiczne europejscy partnerzy społeczni ustanawiają ogólne ramy działania których celem jest:

- podniesienie świadomości i zrozumienia wyzwań i możliwości wynikających ze zmian demograficznych wśród pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli;
- zapewnienie pracodawcom, pracownikom i ich przedstawicielom na każdym szczeblu praktycznych sposobów i/lub rozwiązań do efektywnego promowania i zarządzania aktywnym starzeniem;
- zagwarantowanie i utrzymanie zdrowego, bezpiecznego i produktywnego środowiska pracy;
- promowanie innowacyjnego podejścia do cyklu życia zawodowego z wydajnymi i dobrej jakości miejscami pracy które umożliwiają pracownikom pozostanie na rynku pracy do osiągnięcia wieku emerytalnego;
- ułatwienie wymiany, wzajemnej współpracy i promowania konkretnych działań zmierzających do przekazywania wiedzy i doświadczenia między pokoleniami w miejscu pracy.

## 3. Opis

**Aktywne starzenie** odnosi się do optymalizacji możliwości pracowników w każdym wieku w zakresie pracy w dogodnych, sprzyjających wydajności i zdrowych warunkach, aż do osiągnięcia przez nich ustanowionego prawem wieku emerytalnego, poprzez wzajemne zaangażowanie i motywację tak pracodawców, jak i pracowników.

**Podejście międzypokoleniowe** odnosi się do wykorzystania mocnych stron i obiektywnej sytuacji wszystkich pokoleń, a dzięki temu poprawy wzajemnego zrozumienia i wspierania współpracy i solidarności międzypokoleniowej w miejscu pracy.

## 4. Narzędzia, środki i działania partnerów społecznych

### A – Ocena strategiczna demografii miejsca pracy

Partnerzy społeczni uznają wartość dodaną strategicznych ocen demografii siły roboczej, które przeprowadza się, a następnie aktualizuje okresowo na odpowiednich poziomach, zgodnie z właściwymi dla danego kraju praktykami i procedurami.

Dokonując takich ocen, partnerzy społeczni/kadra zarządzająca powinni wykorzystywać już istniejące działania, dzięki czemu będą mogli uniknąć zbędnych wymogów sprawozdawczych i skupić się na stworzeniu narzędzi dostosowanych w większym stopniu do potrzeb pracowników i przedsiębiorstw, w szczególności MŚP.

Oceny strategiczne mogłyby obejmować m.in.:

- aktualną i projektowaną piramidę wiekową, z uwzględnieniem różnic płci;



- umiejętności, kwalifikacje i doświadczenie;
- warunki pracy;
- wymogi BHP dla danego stanowiska, a zwłaszcza dla tzw. zawodów uciążliwych;
- rozwiązania z dziedziny cyfryzacji i innowacyjności.

Zgodnie z właściwymi dla danego kraju praktykami i procedurami oceny strategiczne mogłyby wspomóc pracodawców, pracowników i/lub ich przedstawicieli w oszacowaniu ryzyka i możliwości oraz w podjęciu niezbędnych działań ułatwiających adaptację do zmian demograficznych, wyszczególnionych w dalszych sekcjach porozumienia. Wiele działań uwzględnionych w niniejszym porozumieniu można jednak podjąć bez przeprowadzania takich ocen.

Zadaniem partnerów społecznych jest też upowszechnianie informacji wśród swoich członków na temat skutecznych narzędzi, jak i praktyk podejmowanych w innych krajach europejskich, oraz przekazywanie niezbędnej wiedzy dotyczącej ich używania.

## **B – Bezpieczeństwo i higiena pracy**

Celem partnerów społecznych na odpowiednim szczeblu jest promowanie i ułatwianie inicjowania działań w miejscu pracy w oparciu o odpowiednie informacje, poprzez określenie np. zadań, które są szczególnie uciążliwe dla pracowników pod względem fizycznym i/lub umysłowym. Działania takie należy podejmować dla określenia ryzyka dla zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, dokonania jego oceny i zapobiegania mu, zgodnie z dyrektywą Unii Europejskiej dotyczącą bezpieczeństwa i higieny pracy (89/391/EWG), ze wskazaniem, czy należy dostosować środowisko pracy tak, aby móc zapobiec lub ograniczyć znaczne uciążliwości fizyczne lub umysłowe i umożliwić pracownikom bezpieczną i higieniczną pracę do czasu osiągnięcia przez nich wieku emerytalnego.

Narzędzia/środki wspierające bezpieczeństwo i higienę pracy mogą obejmować m.in.:

- dostosowanie procesów i miejsc pracy;
- ponowny podział obowiązków i zadań wśród pracowników;
- skuteczne strategie zapobiegania i oceny ryzyka, z uwzględnieniem istniejących zobowiązań prawnych, w tym szkolenie wszystkich pracowników pod kątem BHP w miejscu pracy;
- ochotniczą promocję zdrowia, w tym np. działania uświadamiające;
- podnoszenie wiedzy kadry zarządzającej na danym szczeblu w celu sprostania wyzwaniom i znalezienia możliwych rozwiązań w tym zakresie;
- rozwiązania z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, uwzględniające zdrowie fizyczne i psychiczne pracowników;
- przegląd środków BHP pomiędzy przedstawicielami kadry zarządzającej i przedstawicielami pracowników ds. BHP, zgodnie z istniejącymi wymogami prawnymi.

## **C – Zarządzanie umiejętnościami i kompetencjami**

Należy obrać podejście wspierające rozwój umiejętności i kształcenie ustawiczne, a w efekcie podnoszące zatrudnienie pracowników i optymalizujące kapitał ludzki przedsiębiorstwa w zakresie kompetencji i wiedzy.

Rolą partnerów społecznych jest zapewnienie pracownikom, bez względu na wiek, dostępu do szerokiej oferty szkoleniowej, zgodnie z praktykami i procedurami krajowymi, i jednocześnie motywowanie wszystkich pracowników do udziału w tych szkoleniach.

Narzędzia/środki wspierające zarządzanie umiejętnościami i kompetencjami mogą obejmować m.in.:

- podnoszenie świadomości wśród przedstawicieli pracowników i kadry zarządzającej co do potrzeb związanych z umiejętnościami w zależności od wieku;
- szkolenie pracowników bez względu na wiek, mające na celu utrzymanie i dalsze pozyskiwanie przez nich w trakcie ich kariery niezbędnej wiedzy i kompetencji, które umożliwiłyby im pozostanie na rynku pracy do osiągnięcia wieku emerytalnego;
- ułatwienie i wspieranie rozwoju kariery osobistej i mobilności;
- motywowanie i aktywizowanie pracowników do udziału w szkoleniach zapewniających aktualizację umiejętności, w szczególności w zakresie umiejętności cyfrowych;
- wpisanie zarządzania strukturą wiekową w szerszą strategię rozwoju umiejętności;
- identyfikację kompetencji formalnych i nieformalnych pozyskanych przez pracowników w ciągu ich życia zawodowego.

#### **D – Organizacja pracy dla zapewnienia zdrowego i produktywnego życia zawodowego**

Celem partnerów społecznych na odpowiednim szczeblu jest wspieranie i zachęcanie przedsiębiorstw do adaptowania organizacji pracy do potrzeb i przedsiębiorstwa, i pracowników. Ma to na celu promowanie zdrowego i produktywnego życia zawodowego w perspektywie całej kariery zawodowej pracownika.

Partnerzy społeczni i/lub kadra zarządzająca winni umożliwiać, promować i zachęcać — wspólnie i/lub indywidualnie — do wprowadzania adaptacyjnej organizacji pracy w ciągu całej kariery zawodowej, zgodnie z praktykami dotyczącymi dialogu społecznego w miejscu pracy.

Rolą kadry zarządzającej w przedsiębiorstwach jest identyfikowanie możliwości ulepszania procedur przydziału zadań, a także utrzymania i poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również wydajności podlegających im pracowników.

Narzędzia/środki dotyczące organizacji pracy w celu utrzymania zdrowego i produktywnego życia zawodowego mogą obejmować m.in.:

- wspieranie możliwości zarówno młodych, jak i starszych pracowników dla lepszego przewidywania zmian w organizacji pracy i przystosowywania się do nich w celu maksymalizacji potencjału zasobów ludzkich;
- uzgodnienia dotyczące pracy, w tym uzgodnienia dotyczące czasu pracy;
- dostosowanie podziału zadań wśród pracowników;
- zapewnienie niezbędnych środków dla kadry zarządzającej dotyczących kwestii wiekowych;
- walkę ze stereotypami związanymi z wiekiem, np. poprzez tworzenie zespołów zróżnicowanych wiekowo;
- rozwiązania przejściowe dla starszych pracowników pod koniec ich życia zawodowego;
- rekrutację nowych pracowników.

## **E – Podejście międzypokoleniowe**

Celem partnerów społecznych na odpowiednim szczeblu jest uzyskanie środowiska pracy które pozwoliłoby pracownikom wszystkich pokoleń i w każdym wieku na wspólną pracę, wspierającą współpracę i solidarność międzypokoleniową. Jednym ze sposobów osiągnięcia tego celu jest przekazywanie wiedzy i doświadczenia pomiędzy pracownikami w różnym wieku.

Pracowników należy cenić według ich zdolności, umiejętności i wiedzy, bez względu na wiek, dzięki czemu można uniknąć stereotypów i przełamać ewentualne bariery wiekowe.

Narzędzia/środki pozwalające na osiągnięcie solidarności międzypokoleniowej mogą obejmować m.in.:

- dystrybucję zadań według zdolności/umiejętności/wiedzy;
- plany doradcze/mentorskie/coachingowe w celu wprowadzenia młodszych pracowników do środowiska roboczego, w tym ścieżki rozwoju ich potencjału;
- programy przekazywania wiedzy/umiejętności, zarówno przez młodszych, jak i przez starszych pracowników, z zakresu informatyki i umiejętności cyfrowych, umiejętności ogólnych lub odpowiednio umiejętności odnoszących się do budowania relacji z klientem;
- tworzenie banków wiedzy do gromadzenia wiedzy specjalistycznej oraz tej która wynika z doświadczenia zawodowego nabytego w miejscu pracy i przekazywania jej nowym pracownikom;
- podnoszenie świadomości co do wieku i promowania różnorodności wiekowej, w tym uwzględniania różnych możliwości dotyczących utrzymania równowagi wiekowej w zespołach;
- współpraca z instytucjami edukacyjnymi lub publicznymi służbami zatrudnienia w celu umożliwienia przemian pracowniczych na rynku pracy.

## **5. Wykonanie i dalsze działania**

Niniejsze porozumienie ramowe jest inicjatywą autonomiczną i wynikiem negocjacji pomiędzy europejskimi partnerami społecznymi w ramach realizacji części piątego wieloletniego Programu Pracy na lata 2015–2017 „Partnerstwo dla inkluzywnego wzrostu i zatrudnienia”.

W świetle artykułu 155 Traktatu niniejsze europejskie autonomiczne porozumienie ramowe zobowiązuje członków BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC (oraz komitet łącznikowy EUROCADRES/CEC) do promowania i wdrażania narzędzi i środków tam gdzie jest to konieczne na poziomie krajowym, sektorowym i zakładu pracy, zgodnie z procedurami i praktykami właściwymi dla relacji między partnerami społecznymi w państwach członkowskich i w państwach Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

Strony -sygnatariusze zachęcają również swoje organizacje członkowskie w krajach kandydujących do wykonania tego porozumienia.

Wykonanie postanowień porozumienia nastąpi w ciągu trzech lat od dnia jego podpisania.

Organizacje członkowskie złożą sprawozdanie w sprawie wykonania tego porozumienia Komitetowi Dialogu Społecznego. W ciągu pierwszych trzech lat od dnia podpisania porozumienia Komitet Dialogu Społecznego opracuje i przyjmie coroczną tabelę podsumowującą trwający proces wdrażania. Pełne sprawozdanie dotyczące wykonania podjętych działań zostanie przygotowane przez Komitet Dialogu Społecznego i przyjęte przez europejskich partnerów społecznych w ciągu czwartego roku. W przypadku braku złożenia sprawozdania i/lub wykonania porozumienia po upływie czterech lat i ewaluacji — oraz ewentualnym wsparciu — przez Komitet Dialogu Społecznego, europejscy partnerzy społeczni podejmą wraz z krajowymi partnerami społecznymi w państwach których to będzie dotyczyło, wspólne działania zmierzające do określenia najlepszego sposobu wykonania niniejszego porozumienia w kontekście danego kraju.

Strony-sygnatariusze ocenią i zweryfikują porozumienie w dowolnym momencie po upływie pięciu lat od dnia jego podpisania, na wniosek którejkolwiek ze stron.

W przypadku wątpliwości dotyczących treści niniejszego porozumienia, zaangażowane organizacje członkowskie mogą razem lub osobno zwrócić się do stron-sygnatariuszy, które udzielą wspólnej lub indywidualnej odpowiedzi.

Podczas wykonywania niniejszego porozumienia członkowie stron-sygnatariuszy będą unikać nakładania niepotrzebnych obciążeń na MŚP.

Wykonanie niniejszego porozumienia nie stanowi ważnej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony, gwarantowanego pracownikom w obszarze objętym zakresem niniejszego porozumienia.

Niniejsze porozumienie nie narusza prawa partnerów społecznych do zawierania, na odpowiednim szczeblu, w tym na szczeblu europejskim, porozumień dostosowujących i/lub uzupełniających niniejsze porozumienie w sposób uwzględniający szczególne potrzeby zainteresowanych partnerów społecznych.

Za ETUC

Luca Visentini - Sekretarz Generalny, Peter Scherrer – Z-ca Sekretarza Generalnego

Za BusinessEurope

Emma Marcegaglia – Przewodnicząca

Za CEEP

Valeria Ronzitti – Sekretarz Generalny

Za UEAPME

Ulrike Rabmer –Koller - Przewodnicząca

**Grupa robocza  
ds. europejskiego dialogu społecznego  
Zespół ds. rozwoju dialogu społecznego**

Warszawa-Gdańsk, 6 czerwca 2018 r.

**Przewodniczącego Zespołu problemowego  
ds. usług publicznych RDS  
Pan Sławomir Broniarz**

**Przewodniczący Zespołu problemowego  
ds. rozwoju dialogu społecznego  
Pan Zbigniew Żurek**

Szanowni Panowie,

W ramach odpowiedzi na korespondencję biura RDS z dnia 1 czerwca 2018 r. w sprawie jednego z punktów Planu pracy RDS na rok 2018 r. (Działania rządu i partnerów społecznych na rzecz aktywnego starzenia się społeczeństwa) i prośby pana przewodniczącego Broniarza – w związku z posiedzeniem zespołu problemowego ds. usług publicznych zaplanowanego na 13 czerwca 2018 r. - o zaangażowanie się grupy roboczej ds. europejskiego dialogu społecznego „w sformułowanie tez niezbędnych do wypracowania rekomendacji, które posłużą jako materiał do debaty podczas posiedzenia plenarnego Rady Dialogu Społecznego”, jako moderatory grupy, w imieniu grupy, przedstawiamy następujące rekomendacje dotyczące wdrożenia w Polsce porozumienia ramowego europejskich partnerów społecznych dotyczącego aktywnego starzenia się i podejścia międzypokoleniowego z dnia 8 marca 2017 r:

**Rekomendacja dla Zespołu problemowego ds. polityki gospodarczej i rynku pracy**

➤ Podjęcie przez partnerów społecznych prac nad następującym zagadnieniem objętym zakresem porozumienia: Ocena dostępności oferty szkoleniowej w kontekście idei uczenia się przez całe życie oraz oferty dla starszych pracowników.

*Uwagi uzupełniające:*

*Powszechnie wiadomo o spadającym udziale Polaków w kształceniu ustawicznym wraz z wiekiem. Sytuacja ta w odniesieniu do starszych pracowników jest daleka od zadowalającej. Potrzeby szkoleniowe tej grupy wiekowej charakteryzują się określoną specyfiką w zakresie potrzeb i metod szkoleniowych. Zalecane jest przeanalizowanie możliwości upowszechnienia dobrych praktyk z zakresu szkolenia starszych pracowników, oraz adekwatności obecnych regulacji prawnych w kontekście zmiany demograficznej. W szczególności dotyczy to oceny zapisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także dotychczasowej praktyki wykorzystywania środków z Funduszu Pracy, w tym Krajowego Funduszu*

Szkoleniowego w związku z potrzebami edukacyjnymi starszych pracowników. Wskazane jest, aby efektem tych analiz były wspólne zalecenia strony społecznej RDS. Wydaje się, że podzespół ds. reformy polityki rynku pracy byłby właściwym forum do obycia takiej pogłębionej dyskusji.

### **Rekomendacja dla Zespołu problemowego ds. prawa pracy**

➤ Podjęcie przez partnerów społecznych prac nad następującymi zagadnieniami objętymi zakresem porozumienia:

1. Organizacja czasu pracy starszych pracowników
2. Umowa mentorska.

*Uwagi dodatkowe*

*Ad. 1*

*Dobrowolna elastyczność czasu pracy starszych pracowników sprzyja ich dłuższej aktywności na rynku pracy. Wskazane jest dokonanie analizy, czy obecne regulacje zawarte w kodeksie pracy w pełni odpowiadają temu wyzwaniu. Organizacja czasu pracy starszych pracowników winna uwzględniać ich szczególne potrzeby związane z przykładowo stanem zdrowia a także potrzeby biologiczne (dłuższy odpoczynek dobowy czy przerwy na posiłki).*

*Należy poddać także analizie sytuację starszych pracowników obciążonych obowiązkami opiekuńczymi wobec wnuków lub osób zależnych.*

*Rezultatem mogą być uzgodnione zalecenia strony społecznej lub też wnioski legislacyjne.*

*Ad. 2*

*Umowa mentorska jest dobrym narzędziem pozwalającym na wykorzystanie potencjału starszych pracowników w szczególności w obszarze przekazania młodszym pracownikom wiedzy i doświadczenia specyficznego dla danej organizacji. Dobrze zorganizowany proces mentoringu musi uwzględniać w miarę precyzyjnie obowiązki i uprawnienia mentora w ramach jego obowiązków pracowniczych czy też szkolenia dotyczące mentoringu. Grupa robocza wskazuje na potrzebę rozwoju dobrych praktyk z zakresu mentoringu a także przeanalizowanie przez Zespół potencjalnych propozycji legislacyjnych w tym obszarze.*

### **Rekomendacja dla Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”**

➤ Zorganizowanie seminarium dotyczącego praktyk z zakresu strategicznej oceny demograficznej w przedsiębiorstwach.

*Uwagi dodatkowe*

*Ocena potencjału demograficznego i kompetencyjnego pracowników stanowi pierwszy - wstępny, acz konieczny krok w kierunku opracowania strategii zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach. Celem seminarium byłoby pokazanie dobrych praktyk w tym zakresie a także wniosków z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, które pokazują wagę i wartość dokonywania ocen potencjału demograficznego w organizacji. Dodatkowo umożliwiłoby to przedyskutowanie możliwości dokonywania oceny demograficznej siły roboczej przez służbę lub komisje bhp.*

*Docelowo seminarium byłoby dobrym punktem startu do wypracowania zaleceń, które pokazywałyby jak takiej oceny dokonać i jakie czynniki brać pod uwagę.*

Jednocześnie, uprzejmie informujemy/przypominamy, że temat rekomendacji grupy roboczej ds. europejskiego dialogu społecznego w sprawie sposobu wdrożenia w Polsce cytowanego wyżej porozumienia europejskiego został zgłoszony przez grupę Przewodniczącemu Zespołu ds. rozwoju dialogu społecznego, w ramach którego grupa działa, – do uwzględnienia w porządku obrad najbliższego posiedzenia tego zespołu. Jak na razie, termin tego posiedzenia nie jest nam znany. Dlatego, na obecnym etapie przedstawiamy powyższe rekomendacje jako uzgodnione w ramach grupy roboczej, ale które mają szansę stać się także rekomendacjami Zespołu ds. rozwoju dialogu społecznego oraz Zespołu ds. usług publicznych.

W razie potrzeby udzielenia jakichkolwiek dodatkowych informacji lub wyjaśnień prosimy o kontakt.

Z poważaniem

/-/ Edyta Doboszyńska  
Moderator strony pracodawców

/-/ Wojciech Ilnicki  
Moderator strony pracowników





Warszawa, dnia 19 marca 2019 r.



Zespołu problemowego

ds. rozwoju dialogu społecznego RDS

**Zbigniew Żurek**

RDS/377/03/2019

**Sz. P. Jacek Męcina**  
**Przewodniczący Zespołu problemowego**  
**ds. prawa pracy**  
**Rada Dialogu Społecznego**

*Szanowny Panie Przewodniczący,*

W nawiązaniu do ustaleń Zespołu problemowego ds. rozwoju dialogu społecznego, które zapadły w dniu 18 lutego 2019 roku na wniosek Grupy roboczej ds. europejskiego dialogu społecznego (EDS) działającej w ramach Zespołu, zwracam się z uprzejmą prośbą o przekazanie informacji na temat stanu prac nad realizacją rekomendacji w sprawie wdrażania w Polsce porozumienia ramowego europejskich partnerów społecznych dotyczącego aktywnego starzenia się i podejścia międzypokoleniowego z dnia 8 marca 2017 roku. Przypomnę, że rekomendacje odnoszące się do zakresu kompetencyjnego Zespołu problemowego ds. prawa pracy RDS przesłane zostały pismem z dnia 19 czerwca 2018 roku

W szczególności będę wdzięczny za udzielenie informacji o wypracowanych przez zespół wnioskach i/lub zaplanowanych działaniach. Ze swojej strony deklaruję wszelkie wsparcie ze strony Zespołu ds. rozwoju dialogu społecznego oraz Grupy roboczej ds. EDS, jeżeli taką potrzebę Pan Przewodniczący widzi.

*Z poważaniem*

Przewodniczący Zespołu  
ds. rozwoju dialogu społecznego

Zbigniew Żurek



**Wpis mediatorów na listę ustaloną przez ministra właściwego do spraw pracy w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi i organizacjami pracodawców reprezentatywnymi, w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego**

#### Stan prawny i faktyczny

Zgodnie z art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 399, z późn. zm.), mediatorem w postępowaniu mediacyjnym w sporze zbiorowym może być osoba z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi i organizacjami pracodawców reprezentatywnymi, w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego.

Wprowadzając instytucję mediacji do urzsz, ustawodawca nie określił żadnych warunków odnoszących się do kwalifikacji mediatora – wymagając jedynie, aby dawał on gwarancję bezstronności. Ustawodawca nie określił również dokładnego trybu ustalania listy mediatorów.

Zgodnie z dotychczasową praktyką, każdy wniosek o wpis kandydatki/kandydata na mediatora na listę poddawany był uzgodnieniu ze wszystkimi organizacjami partnerów społecznych. Wpisu na listę dokonywano, gdy wszystkie, bez wyjątku, organizacje, konsultowaną kandydaturę zaopiniowały pozytywnie (ostatni raz miało to miejsce w 2013 r.). Nie są natomiast rozstrzygnięte i ustalone kluczowe, dla organu prowadzącego listę oraz dla osób aplikujących o uzyskanie na nią wpisu, kwestie – m.in. w jakich sytuacjach, i na jakich warunkach mogłoby dojść do wykreślenia kogoś z listy, konieczności uzasadniania opinii czy możliwości odwołania się od negatywnej opinii skutkującej brakiem zgody na wpis.

W 2012 r. powstała grupa roboczej do spraw ustalenia nowych zasad uzgadniania wpisu mediatorów na listę – z udziałem partnerów społecznych, której prace miały doprowadzić do wypracowania rozwiązań udoskonalających proces ustalania i prowadzenia listy mediatorów oraz określenia kryteriów, które powinien spełniać kandydat na mediatora. Podczas prac grupy ustalono z partnerami społecznymi m.in., że do czasu wypracowania nowych rozwiązań, proces dalszej rozbudowy listy zostaje wstrzymany. Prace grupy roboczej zostały przerwane w czerwcu 2013 r.

W chwili obecnej na liście jest 80 mediatorów.

## Propozycje

Wobec trwających na forum Zespołu problemowego RDS ds. prawa pracy prac nt. projektu nowej ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, przewidującego m.in. nowe zasady wpisu na listę, DDP proponuje rozpoczęcie dyskusji w tym temacie. Dyskusja powinna zakończyć się rekomendowaniem Radzie nowych zasad wpisu na listę, które mogłyby być przyjęte przez RDS w drodze uchwały.

Ze swojej strony DDP proponuje następujące kwestie do dyskusji:

1. Określenie wymagań jakie muszą spełniać kandydaci ubiegający się o wpis na listę mediatorów Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – z uwagi na fakt, że w odrębnych przepisach regulujących postępowania mediacyjne, takie warunki zostały precyzyjnie określone.

Mając na uwadze przepisy obowiązujące w odniesieniu do mediatorów, prowadzących postępowania w sprawach karnych<sup>1</sup>, w sprawach nieletnich<sup>2</sup>, mediacje cywilne, a więc m.in. mediacje rodzinne i gospodarcze<sup>3</sup>, proponuje się, aby mediatorem z listy ministra właściwego do spraw pracy będzie mogła być osoba, która:

- 1) ukończyła 26 lat,
- 2) korzysta w pełni z praw publicznych i ma pełną zdolność do czynności prawnych,
- 3) zna język polski w mowie i piśmie,
- 4) posiada wykształcenie z zakresu psychologii, ekonomii lub prawa, albo
- 5) ma doświadczenie w prowadzeniu postępowań mediacyjnych lub odbyła szkolenie z zakresu mediacji lub negocjacji.

2. Zmiany w zakresie tworzenia listy mediatorów – w następujący sposób:

- po wpłynięciu do ministra właściwego do spraw pracy wniosku o wpis na listę, jest on przesyłany do organizacji związkowych oraz organizacji pracodawców reprezentatywnych, w rozumieniu ustawy Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego – z prośbą o przekazanie opinii we wskazanym terminie (np. 21 dni),
- opinia powinna zostać przekazana do Ministra RPiPS wraz z uzasadnieniem,
- po przedstawieniu opinii przez partnerów społecznych, ostateczne rozstrzygnięcie o wpisie na listę podejmuje Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

---

<sup>1</sup> § 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 7 maja 2015 r. w sprawie postępowania mediacyjnego w sprawach karnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 716)

<sup>2</sup> § 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie postępowania mediacyjnego w sprawach nieletnich z 18 maja 2001 r. (Dz.U. Nr 56 z 2001 r., poz. 591, ze zm. Dz. U. Nr 193, z 2002 r., poz. 1621)

<sup>3</sup> art. 183<sup>2</sup> i art. 436 kodeksu postępowania cywilnego: § 1. Mediatorem może być osoba fizyczna mająca pełną zdolność do czynności prawnych, korzystająca w pełni z praw publicznych.