



Dialog społeczny jest obecnie uznawany za metodę zarządzania i pokojową metodę rozwiązywania konfliktów. Pod tym pojęciem rozumie się wszelkie formy i sposoby współdziałania partnerów społecznych tj. pracodawcy i związków zawodowych w celu budowania pokoju społecznego przez dochodzenia do porozumienia (Za. S. Borkowska, Partnerstwo w zarządzaniu kapitałem ludzkim organizacji, [w:] Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji, Warszawa 2006, s. 551). W literaturze wymienia się różnych uczestników dialogu społecznego i jego różne szczeble, a także różne jego formy (porozumienia, konsultacja, informacja). Z uwagi na spojrzenie na dialog społeczny z punktu widzenia pracodawcy w obszarze zarządzania wiekiem należy zwrócić uwagę na niektóre najistotniejsze jego aspekty. Do form dialogu społecznego zaliczyć należy w pierwszej kolejności negocjacje mogące zakończyć się zawarciem porozumienia (rokowania), ale także niewiążące konsultacje oraz wymiana informacji pomiędzy partnerami społecznymi.

Podmiotami dialogu społecznego jest po jednej stronie pracodawca, a po drugiej stronie tj. stronie społecznej mogą być: związki zawodowe, rady pracowników lub wyłonione w trybie przyjętym u danego pracodawcy niesformalizowane przedstawicielstwa pracownicze. Właśnie te podmioty będą mogły wypracować różnego rodzaju rozwiązania w zakresie zarządzania wiekiem w zakładzie pracy. Należy jednak zwrócić uwagę, że zakres uprawnień

poszczególnych przedstawicielstw pracowniczych jest różny. O ile najdalej idące kompetencje (m.in. prawo do zawierania układów zbiorowych, porozumień zbiorowych, a także prawo do strajku) posiadać będą organizację związkowe, o tyle uprawnienia rad pracowników i przedstawicielstw wyłanianych *ad hoc* będą ograniczały się jedynie do niewiążącej konsultacji i informacji. Natomiast związki zawodowe działające u danego pracodawcy, z racji silniejszej pozycji gwarantowanej przez przepisy prawa, będą mogły w ramach prowadzonego dialogu społecznego wywierać większy nacisk na pracodawcę.

Ze względu na to, że w zasadzie przepisy powszechnie obowiązujące nie uwzględniają szczególnej sytuacji pracowników w wieku 50+ będzie to możliwe w ramach tzw. autonomicznych źródeł prawa pracy na szczeblu zakładu pracy, ale także branży. Z przepisów powszechnie obowiązujących wynikają pewne regulacje względem pracowników starszych. Do takich rozwiązań prawnych wynikających z przepisów powszechnych będzie można zaliczyć ochronę pracowników w wieku przedemerytalnym (zakaz wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, a pracownik posiada uprawnienie do takiego świadczenia), czy też to, że pracodawca wypłaca wynagrodzenie chorobowe pracownika, który ukończył 50 rok życia za okres niezdolności trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego (art. 92 k.p.). Natomiast w przepisach autonomicznych zawieranych na szczeblu zakładu pracy bądź branży będzie można wprowadzić szereg innych ochronnych rozwiązań względem pracowników w wieku 50+ w takich obszarach jak: dotyczące podnoszenia kwalifikacji pracowników starszych, w zakresie elastycznego czasu pracy i elastycznych podstaw zatrudnienia (dodatkowe przerwy w pracy, praca nie w pełnym etacie, telepraca), z zakresu ochrony zdrowia pracowników starszych (dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne, badania lekarskie), ułatwiające sprawowanie opieki nad członkami rodziny, dotyczące niepełnosprawności, związane z uzyskaniem i przechodzeniem na emeryturę. Możliwe jest także wprowadzenie programów *mentoringu* bądź *coachingu*.

Zakres rozwiązań w poszczególnych zakładach pracy będzie uzależniony od wypracowanego przez partnerów społecznych konsensusu. W zasadzie to od pracodawcy powinna wyjść inicjatywa wprowadzenia pewnych rozwiązań, ponieważ bez jego zgody nie będzie możliwe wprowadzenie żadnych rozwiązań korzystnych dla pracowników w wieku 50+. Prowadzenie przez pracodawcę polityki zatrudnienia względem pracowników starszych powinno być korzystne z wielu przyczyn m.in. ze względów wizerunkowych. Związki zawodowe, rady pracowników

czy inni przedstawiciele załogi mogą podzielić się z pracodawcą cennymi informacjami na temat kierunków zmian w zakładzie pracy tak, aby stał się on przyjazny dla pracowników starszych. Warto podkreślić, że w porozumieniach autonomicznych na poziomie zakładu pracy czy branży możliwe będzie wprowadzenie wszelkich rozwiązań korzystniejszych niż przewidują to przepisy powszechnie obowiązujące.