

Nie możemy przyjąć za dobrą monetę tłumaczenia, że jak w budżecie nie ma pieniędzy, to emerytur stażowych nie będzie

– wywiad z Panem HENRYKIEM NAKONIECZNYM, Przewodniczącym Zespołu ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych Rady Dialogu Społecznego.

---

Serpentyny dialogu społecznego cz. 1

– JAN CZARZASTY

---

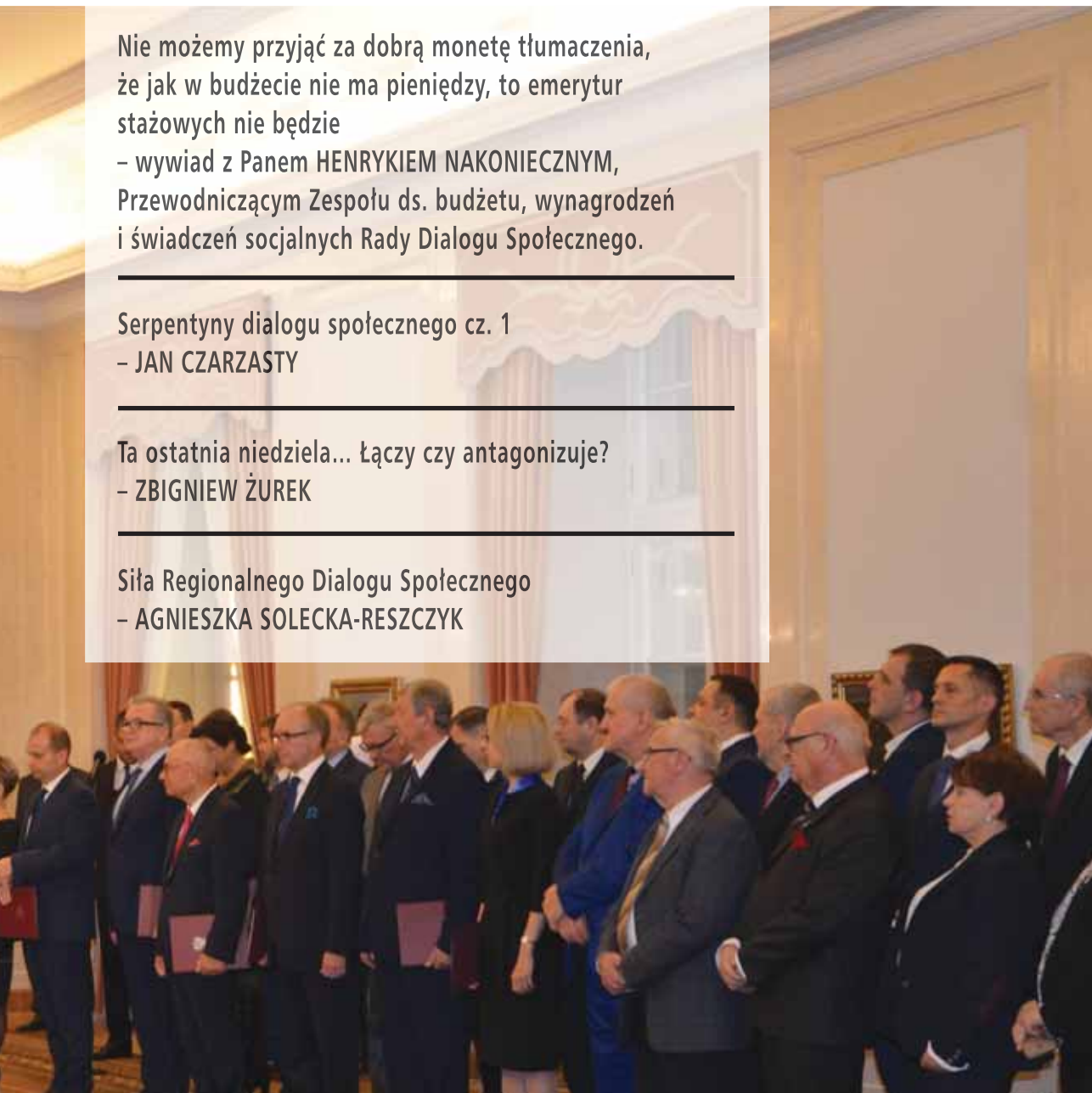
Ta ostatnia niedziela... Łączy czy antagonizuje?

– ZBIGNIEW ŻUREK

---

Siła Regionalnego Dialogu Społecznego

– AGNIESZKA SOLECKA-RESZCZYK



## RADA NAUKOWA

dr Grzegorz Baczewski – Konfederacja Lewiatan  
dr Jan Czarzasty – Szkoła Główna Handlowa w Warszawie (wiceprzewodniczący)  
Edyta Doboszyńska – Związek Rzemiosła Polskiego  
prof. Kazimierz W. Frieske – Akademia Pedagogiki Specjalnej w Warszawie  
prof. Juliusz Gardawski – Szkoła Główna Handlowa w Warszawie  
prof. Wiesława Kozek – Uniwersytet Warszawski  
Michał Kuszyk – Pracodawcy RP  
prof. Jacek Męcina – Uniwersytet Warszawski  
dr hab. Wojciech Misztal – Akademia Pedagogiki Specjalnej w Warszawie  
prof. Marek Pliszkiewicz – Forum Związków Zawodowych  
prof. Jacek Sroka – Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie  
Piotr Szumlewicz – Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych  
dr Rafał Towalski – Szkoła Główna Handlowa w Warszawie  
Marek Waleśkiewicz – Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej  
prof. Jerzy Wratny – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych  
prof. Andrzej Zybala – Szkoła Główna Handlowa w Warszawie (przewodniczący)  
Zbigniew Żurek – Business Centre Club

## RECENZENCI BIEŻĄCEGO NUMERU KWARTALNIKA

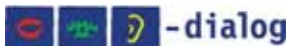
dr Jan Czarzasty – Szkoła Główna Handlowa w Warszawie  
dr Piotr Ostrowski – Uniwersytet Warszawski  
prof. Jacek Sroka – Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie  
prof. Andrzej Zybala – Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

**dialog**  
Pismo Dialogu Społecznego

nr 4 (55) ISSN 1734-9117

### Wydaje:

Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”  
im. A. Bączkowskiego,  
ul. B. Limanowskiego 23,  
02-943 Warszawa  
tel. 22 380-50-50  
e-mail: redakcja@cpsdialog.gov.pl  
www.cpsdialog.gov.pl



im. Andrzeja Bączkowskiego

**Redaktor naczelna:** Iwona Zakrzewska  
i.zakrzewska@cpsdialog.gov.pl  
redaktor.naczelny@cpsdialog.gov.pl

**Sekretarz redakcji:** Agnieszka Składanowska  
redakcja@cpsdialog.gov.pl

**Łamanie i druk:** Zakład Wydawniczo-Poligraficzny  
Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej  
ul. Usypiskowa 2, 02-386 Warszawa

### Projekt graficzny:

Qanto Design Anna Antoniszewska  
annaantoniszewska@gmail.com

### na zlecenie

Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej  
Nadesłane teksty podlegają recenzji

**Fotografie:** MRPiPS, NSZZ „Solidarność”,  
CPS „Dialog”, www.freeimages.com

# SPIS TREŚCI

## Rozmowy

4 Wywiad z Henrykiem Nakoniecznym, Przewodniczącym Zespołu Problemowego ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych Rady Dialogu Społecznego, Członkiem Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, ds. Dialogu Społecznego i Negocjacji  
– IWONA ZAKRZEWSKA

## Argumentum

6 Serpenty dialogu społecznego cz. 1  
– JAN CZARZASTY

11 Prawa socjalne: spękany filar UE  
– KAZIMIERZ W. FRIESKE

21 Dialog, to znaczy co?  
– WOJCIECH MISZTAŁ

## Okiem partnerów

32 Generalizacja układów zbiorowych pracy – poważne pytanie dla Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy  
– BARBARA SURDYKOWSKA

38 Stanowisko Pracodawców RP wobec Konstytucji biznesu  
– PIOTR WOŁĘJKO

43 „Biorąc dialog poważnie  
– PIOTR SZUMLEWICZ

50 Ta ostatnia niedziela... łączy czy antagonizuje?  
– ZBIGNIEW ŻUREK

## Polemiki

54 Czym jest dialog? Czy mówiąc i praktykując „dialog” mamy to samo na myśli?  
– IWONA KOZIEJA-GRABOWSKA

## Dialog i życie

58 Kalendarium dialogu – na posiedzeniach plenarnych i w zespołach problemowych RDS  
– ANNA GRABOWSKA, IRENA DRYLL, AGNIESZKA SOLECKA-RESZCZYK, IWONA ZAKRZEWSKA

76 Czy prawo pracy chroni życie rodzinne?  
– AGNIESZKA SOLECKA-RESZCZYK

81 Siła Regionalnego Dialogu Społecznego  
– AGNIESZKA SOLECKA-RESZCZYK

86 Debaty partnerów społecznych w audycjach radiowych „Kapitał i Praca”  
– ANNA GRABOWSKA

89 Pracownicy migracyjni na rynku pracy  
– AGNIESZKA SOLECKA-RESZCZYK

95 Kalendarium dialogu – na konferencjach i seminariach  
– IRENA DRYLL, ANNA GRABOWSKA, ADAM MACIEJEWSKI, AGNIESZKA SOLECKA-RESZCZYK, PIOTR SZUMLEWICZ, MATEUSZ SZYMAŃSKI, ZBIGNIEW ŻUREK

110 Diariusz krajowy i europejski  
– AGNIESZKA SOLECKA-RESZCZYK, PIOTR SZUMLEWICZ, MATEUSZ SZYMAŃSKI

118 Co nowego w prawie?  
– AGNIESZKA SOLECKA-RESZCZYK



*Aby Święta Bożego Narodzenia  
były Bliskością i Spokojem,  
a Nowy Rok – Dobrym Czasem.*

*– K.I. Galczyński*

*Szanowni Państwo,*

*Niniejszym numerem naszego kwartalnika, żegnamy rok 2017. Każdy z nas dokona swojej oceny odchodzącego roku, każdy zapewne spojrzy na nadchodzący 2018 r. z nadzieją, że będzie dla niego cytowanym Dobrym Czasem.*

*W Radzie Dialogu Społecznego, w dniu 30 października br. nastąpiła zmiana osoby przewodniczącej Radzie. W miejsce dotychczasowej Przewodniczącej Rady Dialogu Społecznego pani Henryki Bochniarz, funkcję tę objęła pani Elżbieta Rafalska, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Na stronach tego wydania znajdziecie Państwo relację z uroczystego posiedzenia Rady w Pałacu Prezydenckim.*

*Coraz częściej zdarza się, że konflikty, zdarzające się przecież, najczęściej na tle zarobkowym, są negocjowane w Centrum Partnerstwa Społecznego, pod sztandarem Rady Dialogu Społecznego. Ustawowo umocowane do prowadzenia dialogu, zapobiegania konfliktom społecznym ciałem, jakim jest Rada Dialogu Społecznego wydaje się do tego najwłaściwszym miejscem. Tu przecież ogniskują się prace Zespołów Problemowych Rady, także Trójstronnych Zespołów Branżowych, a w nich właśnie dokonuje się analiz wielu ewentualnych zagrożeń w poszczególnych branżach i zakładach pracy. Miejmy nadzieję, że Rada Dialogu Społecznego zawsze będzie odgrywała wiodącą rolę w tworzeniu dobrego klimatu dla dialogu społecznego, jak również zapobieganiu konfliktom.*

*Redakcja naszego pisma, składa na Państwa ręce najserdeczniejsze życzenia spokojnych, rodzinnych oraz szczęśliwych dni w Nowym Roku.*

*redaktor naczelna  
Iwona Zakrzewska*



*Szanowni Państwo,*

*Boże Narodzenie to czas pojednania, łagodzenia sporów, życzliwości oraz wzajemnego oddania i zrozumienia. Dialog z udziałem partnerów społecznych dowodzi, że – nawet pomimo różnic – taka atmosfera jest możliwa nie tylko w święta, ale i na co dzień. Kluczem do sukcesu jest dobra wola i troska o dobro wspólne.*

*Boże Narodzenie to czas, w którym jednoczymy się przy wigilijnym stole. Przelamywany podczas wieczerzy opłatek jest znakiem wspólnoty, przebaczenia, szacunku i życzliwości.*

*W obliczu pędzącego na co dzień świata nadchodzące święta to także czas, który pozwala zatrzymać się nad tym, co tak naprawdę w życiu jest najważniejsze. Boże Narodzenie stwarza możliwość skupienia się na umacnianiu więzi rodzinnych i społecznych. Skłania również ku refleksji nad tym, co przed nami. Troska o przyszłość jest szczególną powinnością tych, którzy mają wpływ na kreowanie otaczającej nas rzeczywistości poprzez tworzenie klimatu przyjaznego dla środowiska pracy.*

*Z całego serca życzę Państwu, aby święta Bożego Narodzenia upłynęły w atmosferze zrozumienia i wzajemnej życzliwości. Niech będzie to czas pielgrzymowania wartości godnych największego uznania. Życzę Państwu zdrowych, radosnych, pogodnych i rodzinnych świąt, a na co dzień – satysfakcji z kierowania się w swojej działalności dobrą wolą i troską o dobro wspólne.*

*Z wyrazami szacunku*

*Elżbieta Rafalska  
Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej*



# Wywiad z Henrykiem Nakoniecznym, Przewodniczącym Zespołu Problemowego ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych Rady Dialogu Społecznego,

Członkiem Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”,  
ds. Dialogu Społecznego i Negocjacji.

**Iwona Zakrzewska:** Do spraw, których nieugięte domagają się partnerzy związkowi są tzw. emerytury stażowe. Nic nie zwiastuje by temat ten został potraktowany jako sprawa do załatwienia już, czyli w budżecie na przyszły, 2018 r....

**Henryk Nakonieczny:** Sprawa jest nader poważna. Choćby pracownikom zatrudnionym w ciężkich warunkach należy się rekompensata za utratę zdrowia. Tak w ogóle osoby pracujące przez 40 lat powinny mieć możliwość przejścia na emeryturę, zgromadziły przecież na koncie w ZUS środki wystarczające na wypłatę im należnych świadczeń. Nie możemy przyjąć za dobrą monetę tłumaczenia, że jak w budżecie nie ma pieniędzy, to emerytury stażowych nie będzie. Pieniądze według nas są. Wystarczy, że obowiązkowo i proporcjonalnie zostaną oskładkowane wszystkie przychody z pracy. Przedsiębiorcy nie powinni choćby płacić składki ryczałtowej, która nie ma związku żadnego z przychodami firmy.

**Iwona Zakrzewska:** W połowie roku Rada Ministrów zaproponowała, że płaca minimalna w 2018 r. wyniesie 2080 zł brutto, to znaczy, że miałyby różnić się od aktualnej na plus jedynie o 80 zł. W żądaniach „Solidarności” płaca minimalna w przyszłym roku powinna wynosić co najmniej 2160 zł. Czy Państwo zaakceptujecie taką propozycję budżetową, w świetle choćby docelowych wartości płacy minimalnej na poziomie 50% średniej płacy?

**Henryk Nakonieczny:** Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” zdecydowało w maju br., że nominalny wzrost wynagrodzeń w gospodarce narodowej powinien być nie niższy niż 5,8%, a płaca minimalna powinna wzrosnąć nie mniej niż 8%, przybliża płacę minimalną w relacji do przeciętnego wynagrodzenia do poziomu 50%. Wyniósłby on w 2018 r. 47,9%. Przy obecnych to 47,2%. Pierwotna propozycja podwyżki płacy minimalnej na 2018 r. wyszła z Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, które proponowało wzrost do 2100 zł brutto. Dobrze, że ostatecznie Rada Ministrów wydając rozporządzenie skłoniła się do propozycji Minister Rafalskiej, ustalając wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2018 r. na poziomie 2100 zł, a tym samym minimalna składka godzinowa wyniesie 13 zł 70 gr. Generalnie, utrzyma to poziom relacji minimalnego wynagrodzenia do wynagrodzenia przeciętnego na poziomie obecnym. Niestety opóźnia to realizację celu, który zakłada ścieżkę dojścia do poziomu 50%. Jeszcze raz przedkładamy nasz projekt zmian w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę zakładającego progresywny wzrost tego wynagrodzenia w relacji do wzrostu gospodarczego.

**Iwona Zakrzewska:** NSZZ „Solidarność” wnioskuje o wykreślenie z obywatelskiego projektu ustawy o zakazie handlu w niedziele punktu mówiącego o wstrzymaniu pracy w centrach logistycznych i ma-

gazynowych, przez co rozumiane są również terminale kontenerowe. Czyżby była to forpoczta następnych zmian, wręcz ustępstw wobec restrykcyjnego społecznego projektu ustawy?

**Henryk Nakonieczny:** To władze Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność” zaapelowały o wyłączenie z ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele pracy w terminalach kontenerowych w portach morskich. Jednocześnie wniosły o dodatkowe wynagrodzenie dla osób pracujących w tych obszarach w niedziele. W artykule społecznego projektu ustawy zapisaliśmy, że zakaz handlu w niedziele dotyczy też podmiotów świadczących usługi na rzecz handlu, centrów logistycznych, magazynowych, terminali kontenerowych oraz dystrybucyjnych. Krajowe władze „S” zdecydowały się ten zapis wykreślić. Nie traktujemy tego jako zapowiedzi ustępstw na szerszą skalę. W dotychczasowej formie obniżyłaby się konkurencyjność polskich portów. Musieliśmy coś zrobić.

**Iwona Zakrzewska:** Wśród wypowiedzianych przez Pana poglądów, można wyodrębnić potrzebę znacznej podwyżki płacy minimalnej oraz bardzo radykalnej podwyżki w ramach sfery budżetowej....

**Henryk Nakonieczny:** W Polsce podstawą wzrostu gospodarczego jest jednak konsumpcja wewnętrzna, przede wszystkim konsumpcja prywatna. Zakładany wzrost środków dla gospodarstw domowych jest zbyt niski, aby utrzymać zakładane tempo ogólnego wzrostu konsumpcji. Stąd nasza ocena takiej, a nie innej konieczności większego wzrostu płacy minimalnej oraz potrzeba radykalnego wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej. Nie wolno przy tym zapomnieć, że wynagrodzenia w sferze budżetowej były „mrożone” przez ostatnie osiem lat, przez co uległy realnemu spadkowi o wskazany procent. Tu grozi nam sytuacja, gdzie nie będzie chętnych do pracy urzędniczej, zarówno w stosunku do administracji rządowej, jak i administracji samorządowej. Aby urealnić wynagrodzenia w państwowej sferze budżetowej, płace powinny w przyszłym roku wzrosnąć o nie mniej niż 11,2%.

**Iwona Zakrzewska:** Powstało „Wspólne stanowisko strony pracowników i strony pracodawców” Zespołu Problemowego ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych Rady Dialogu Społecznego, opatrzone datą 19 września 2017 r. ws. Planu Funduszu Pracy na rok 2018, w ramach proponowane-

go Budżetu. To zagadnienie ściśle przyporządkowane jest agendzie Pańskiego Zespołu. Może zechce Pan, jako jego Przewodniczący, przybliżyć nam wagę spraw ujętych w tym stanowisku?

**Henryk Nakonieczny:** Partnerzy społeczni są zdania, że obecna sytuacja na rynku pracy (np. najniższe od 26 lat bezrobocie) jest szansą do zdefiniowania na nowo celów, a także opracowania nowych narzędzi, które Fundusz Pracy powinien realizować. Nie mogliśmy zgodzić się na zachowanie tak bardzo archaicznej formuły wykorzystania środków z Funduszu Pracy, niedostosowanej do aktualnych wyzwań rynku pracy. Rynek pracy potrzebuje dzisiaj środków przede wszystkim na realizację trzech priorytetów:

- 1) wsparcia przedsiębiorstw inwestujących w nowe kwalifikacje, umiejętności i kompetencje zatrudnionych pracowników, wskutek takich zmian zachodzących w gospodarce jak np. cyfryzacja, robotyzacja, potrzebne są nowe kompetencje, które trzeba budować i rozbudowywać;
- 2) odbudowy systemu kształcenia zawodowego jako zaplecza dla rozwoju przemysłu;
- 3) zbudowania i realizacji rozwiązań zwiększających liczbę osób aktywnych zawodowo. W szczególności niekorzystne może być zmniejszenie środków na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu, aż o 14%, czyli o 931,6 mln zł co będzie przeszkodą w aktywizowaniu osób długotrwale bezrobotnych.

Polski rynek pracy cierpi z powodu luki kompetencyjnej, która wynika zarówno z niedostatków systemu edukacji, jak i niskiej aktywności szkoleniowej osób pracujących. Luka ta staje się coraz bardziej dotkliwa wraz z rosnącym poziomem zatrudnienia, zmniejszającym się poziomem bezrobocia i coraz większymi trudnościami pracodawców, z przeprowadzeniem satysfakcjonujących procesów rekrutacyjnych. Dlatego tak ważny dla rynku pracy był wypracowany przez partnerów społecznych instrument tj. Krajowy Fundusz Szkoleniowy, pozwalający utrzymać w zatrudnieniu osoby, które utraciły swoje kwalifikacje lub miały je w niedostatecznym stopniu. W planowanych na 2018 r. wydatkach Funduszu Pracy niestety kwota przewidziana na to zadanie została zmniejszona o 55%, czyli 9,8 mln zł. Decyzja ta kłóci się więc z celowością wydatkowania środków z Funduszu Pracy. Stąd np. zmniejszenie budżetu w 2018 r. na działania aktywizacyjne o 56%, czyli 74,5 mln zł jest postępowaniem przeciwnie skutecznym.

**Iwona Zakrzewska:** Dziękuję za rozmowę. ■

*Trójstronny dialog społeczny w Polsce narodził się późno, w bólach i po zastosowaniu środków przyspieszających poród w postaci presji Unii Europejskiej, oczekującej uruchomienia zinstytucjonalizowanego dialogu trójstronnego jako części *acquis communautaire*. Przez siedem pierwszych lat swojego istnienia Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych funkcjonowała na podstawie jedynie Rozporządzenia Rady Ministrów, a jej dorobek na przestrzeni dwudziestu jeden lat nie sposób określić inaczej jak skromny, o czym najlepiej świadczy fakt nieprzyjęcia przez ponad dwie dekady ogólnokrajowego paktu społecznego. Mało tego, nawet po wprowadzeniu w 2001 r. regulacji ustawowej dotyczącej dialogu trójstronnego pozostało poza jej nawiasem struktury dialogu sektorowego. Agonia Komisji Trójstronnej rozpoczęła się latem 2013 r. wraz z opuszczeniem jej przez wszystkie trzy reprezentatywne organizacje związkowe. Jesienią tamtego roku w Warszawie miała miejsce masowa, gromadząca ponad 100 tys. uczestników demonstracja.*

## Serpentyny dialogu społecznego

(cz. 1)<sup>1</sup>

Jan Czarasty

doktor nauk ekonomicznych (2009), adiunkt w Instytucie Filozofii, Socjologii i Socjologii Ekonomicznej Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie (SGH). Zainteresowania naukowe obejmują socjologię ekonomiczną, indywidualne i zbiorowe stosunki pracy, dialog społeczny, kulturę organizacyjną oraz porównawcze studia nad współczesnym kapitalizmem. Długoletni korespondent Working Conditions and Industrial Relations Observatory (EurWORK) prowadzonego przez Europejską Fundację na Recz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound). Research Fellow w Central European Labour Studies Institute (CELSI) w Bratysławie. Sekretarz redakcji *Warsaw Forum of Economic Sociology* oraz wiceprzewodniczący Rady Naukowej Dialogu. *Pismo Dialogu Społecznego*. Współpracownik Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych (ETUI) w Brukseli, Instytutu Spraw Publicznych w Warszawie oraz Fundacji im. Friedricha Eberta (FES). Najnowsze publikacje obejmują m.in.: *Institutions and Strategies: Trends and Obstacles to Recruiting Workers into Trade Unions in Poland*, (z: K. Gajewska, A. Mrozowicki), „British Journal of Industrial Relations”, March 2014, 52:1, s. 112–135; *Organizowanie związków zawodowych w Europie: badania i praktyka*, (z: A. Mrozowicki, red.), WN Scholar, Warszawa 2014; *Rokowania zbiorowe w cieniu globalizacji. Rola i miejsce związków zawodowych w korporacjach ponadnarodowych*, (red.), WN Scholar, Warszawa 2014; „Serpentyny dialogu społecznego”, w: *Polska w dialogu. Tradycja, zmiany, porównanie, perspektywy*, A. Zybala (red.), CPS „Dialog”, Warszawa, 2016, s. 27–52.



### WSTĘP

Wejście w życie ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego w sierpniu 2015 r. oznacza formalne i symboliczne otwarcie nowego etapu polskiego dialogu społecznego. Stanowi także istotny powód, dla którego warto dokonać rekapitulacji doświadczeń minionego dwudziestolecia i zastanowić się nad możliwymi scenariuszami rozwoju. Rada Dialogu Społecznego została wyposażona przez ustawę w szersze kompetencje w porównaniu do Komisji Trójstronnej, jednak dopiero

podjęcie przez nowe ciało działania pozwoli ocenić czy i na ile dialog społeczny w formule trójstronnej (ale i autonomicznej) zyska nową dynamikę. Według optymistycznego scenariusza Rada wyrasta na funkcjonalną instytucję, a dialog społeczny staje się płaszczyzną nie tylko wymiany informacji i opinii, względnie konsultacji, ale przede wszystkim debaty nad kluczowymi problemami rozwojowymi kraju, a w rezultacie źródłem bezpośredniej inspiracji dla polityki publicznej. W pesymistycznym, Rada Dialogu Społecznego i Wojewódzkie Rady Dialogu Społecznego okazują się Komisją Trójstronną i Woje-



wódkimi Komisjami Dialogu Społecznego w nowym opakowaniu, a wówczas przyszłość zarówno tych instytucji, jak i dialogu trójstronnego w naszym kraju stanie pod wielkim znakiem zapytania.

### **KORPORATYZM TRANSFORMACYJNY VS POZORY: ROZBIĘŻNE OCENY POLSKIEGO DIALOGU TRÓJSTRONNEGO W LITERATURZE MIĘDZYNARODOWEJ**

Trójstronność, zarówno czasów transformacji systemowej, jak i epoki posttransformacyjnej, nie tylko w Polsce, ale i w całej Europie Środkowej i Wschodniej była i pozostaje przedmiotem żywych sporów. Jeden biegun debaty akademickiej wyznacza teza o „pozornym korporatyzmie”, podająca w wątpliwość wartość dialogu trójstronnego i uznająca go za instrument kooptacji związków zawodowych – poprzez ich udział w instytucjach dialogu zapewniający im korzyści polityczne, finansowe i symboliczne – przez establishment o neoliberalnej orientacji, ze szkodą dla interesów zbiorowych klasy pracowniczej. Przeciwnie stanowisko, które można opatrzyć etykietą „korporatyzmu transformacyjnego” opiera się na założeniu o konstruktywnej roli instytucji trójstronnych w podtrzymywaniu pokoju społecznego w toku trudnego i powodującego bolesne koszty społeczne procesu restrukturyzacji gospodarki, a w dalszej perspektywie, uznania zasług dialogu jako czynnika stabilizującego nowy ustrój społeczno-gospodarczy.

Przeglądając dostępne piśmiennictwo międzynarodowe (przede wszystkim anglojęzyczne) dotyczące tej sfery zagadnień, należy stwierdzić, że, po pierwsze, liczba publikacji na temat dialogu społecznego w EŚW w ogólności (a w Polsce, w szczególności), po okresie obfitości przypadającym na lata bezpośrednio poprzedzające akcesję państw regionu do UE (od ok. 1998 r.) oraz następujące po niej (do ok. 2008 r.), znacząco zmalała u schyłku minionej dekady, a po 2011 r. znalazła się na marginesie zain-

teresowania autorów zajmujących się problematyką stosunków przemysłowych, zaś, po drugie, że wśród ogólnie dostępnych i cytowanych źródeł wyraźnie przeważa spojrzenie krytyczne, natomiast ton afirmatywny jest słabiej słyszalny. Najpopularniejszą i wręcz kanoniczną publikacją reprezentującą pierwszy nurt jest artykuł D. Osta (2000)<sup>2</sup>, który do chwili obecnej doczekał się 213 cytowań (wg Google Scholar z września 2015 r.). Podobny punkt widzenia wyrażali m.in. L.P. King (2007)<sup>3</sup>, G. Meardi (2002)<sup>4</sup>, Ch. Wolfson i E. Kallaste (2011)<sup>5</sup>, czy sam Ost w swoich kolejnych publikacjach poświęconych dialogowi społecznemu w EŚW (np. 2009<sup>6</sup>, 2011<sup>7</sup>). Przychylne opinie o polskim dialogu trójstronnym rozpatrywanym na tle doświadczeń środkowoeuropejskich formułowali E. Iankova (2003)<sup>8</sup>, E. Iankova i L. Tuner (2004)<sup>9</sup>, a także, choć był to optymizm umiarkowany, J. Gardawski i G. Meardi (2010)<sup>10</sup>, czy – całkiem niedawno – J. Gardawski, G. Meardi i O. Molina (2015)<sup>11</sup>.

Rekapitulując dorobek literatury skoncentrowanej na tematyce dialogu społecznego w regionie EŚW, w tym Polsce, należy podkreślić, że niezależnie od generalnej oceny osiągnięć trójstronnego dialogu społecznego w obecnych Nowych Państwach Członkowskich o post-socjalistycznym rodowodzie, w zasadzie wszyscy autorzy zgadzają się co do tego, że instytucje trójstronne – i szerzej, rozwiązania korporatystyczne – istniejące w tym regionie, z wyjątkiem Słowenii, pozostawały przez lata słabo zakorzenione. Co więcej, wszędzie zauważalna była silna nierównowaga między sektorami własności (publicznym a prywatnym, niekiedy dzielonym w sposób bardziej szczegółowy na kontrolowany przez kapitał krajowy i zagraniczny) oraz dominacja państwa. Po wybuchu kryzysu, który wprawdzie nie dotknął silnie Polski, ale brutalnie doświadczył wiele innych krajów z grupy UE-12, znajdujących się pod presją wymagań Eurostrefy lub programów konwergencji (w krajach spoza niej) rządy odrzucały balast trójstronności jako niepotrzebny, czy wręcz niepożądany<sup>12</sup>.



Fot. CPS „Dialog”

Posiedzenie Plenarne RDS, 30.10.2017 r.

## PRZED BURZĄ: DIALOG SPOŁECZNY W POLSCE DO 2009 R.

W porównaniu z innymi post-socjalistycznymi krajami Europy Środkowej i Wschodniej (EŚW), w Polsce instytucjonalny trójstronny dialog społeczny zaistniał stosunkowo późno<sup>13</sup>, mimo że w okresie PRL ukształtowały się wzory, które mogły zainspirować i ukierunkować proces transformacji zbiorowych stosunków pracy i, w szerszej perspektywie, budowy polskiego modelu koordynowanej gospodarki rynkowej. W szczególności wymienić należy ukształtowane odrębnie, lecz przenikające się wzajemnie zjawiska „socjalistycznego korporacjonizmu” jako specyficznego systemu reprezentacji interesów<sup>14</sup>, tradycji samorządności pracowniczej sięgającej korzeniami 1956 r. oraz dziedzictwa „Solidarności” z lat 1980–81.

Opóźnienie to bywa opisywane jako konsekwencja wyboru na przełomie 1989 i 1990 r. modelu polityki gospodarczej, całkowicie zrywającej z założeniami nie tylko oryginalnego programu „Solidarności”, ale i sprzecznej ze stanowiskami ówczesnej strony opozycyjnej prezentowanymi przez nią przed wyborami w czerwcu 1989 r.<sup>15</sup> Wybór podjęty w łonie elity rządzącej poskutkował zmianą instytucjonalną o charakterze „imperatywno-radykalnym” (przeciwstawianej zmianie typu „interakcyjno-ewolucyjnego”)<sup>16</sup>

i stworzył podwaliny pod formowanie się rodzimej wersji liberalnej gospodarki rynkowej o pluralistycznych stosunkach pracy. Inne podawane w literaturze hipotezy wskazują, że przyczyną odwlekania w czasie podjęcia dialogu trójstronnego mogło bądź mogły być: przekonanie, że dialog trójstronny nie był potrzebny w sytuacji sprawowania władzy przez obóz solidarnościowy oraz resentymenty dotyczące pozorowanego dialogu z czasów PRL<sup>17</sup>.

Radykalne reformy gospodarcze były możliwe nie tylko ze względu na stan swoistego poznawczego zagubienia społeczeństwa<sup>18</sup>, ale i nasilającą się (nie tylko w Polsce, ale i pozostałych krajach przechodzących transformację) „apatię świata pracy”<sup>19</sup>, inaczej nazywanej także „syndromem porzuconego społeczeństwa”<sup>20</sup>. Nie oznacza to jednak, że oporu społecznego we wczesnych latach 90. w ogóle nie było: w latach 1992–1993 Polskę załapała fala strajków (z dzisiejszej perspektywy oceniając, największa w naszym kraju w ciągu ostatniego ćwierćwiecza) niespotykana od początku transformacji w jakimkolwiek kraju wschodnioeuropejskim<sup>21</sup>, w reakcji na pierwszą fazę restrukturyzacji gospodarki. Bezpośrednim następstwem było zainicjowanie dialogu branżowego: w 1992 r. powołano Zespół Trójstronny ds. Bezpieczeństwa Socjalnego Górników. W 1993 r. podpisano „Pakt o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie

przekształcania”, a w 1994 r. powstała Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych, znana powszechnie jako Komisja Trójstronna<sup>22</sup>.

Obok oddolnej presji społecznej, rozwój trójstronnego dialogu społecznego stymulowany był także wymogami integracji europejskiej. Podejmując negocjacje akcesyjne, Polska zgodziła się *implicite* zaadaptować dialog społeczny do krajowego otoczenia prawnego i instytucjonalnego, ponieważ stanowił on integralną część *acquis*<sup>23</sup>.

Elementem procesu negocjacji akcesyjnych rozpoczętych w marcu 1998 r. miały być konsultacje z partnerami społecznymi (definiowanymi szeroko, zaliczano do nich nie tylko związki zawodowe i organizacje pracodawców, ale także organizacje przedsiębiorców, organizacje pozarządowe czy samorząd terytorialny)<sup>24</sup>. W 2002 r. powołano do życia Okrągły Stół Dialogu Społecznego na rzecz Integracji Europejskiej (OSDSIE), jako organ doradczy przy ministrze pracy, który formalnie miał się zajmować kwestiami integracji w zakresie działań „Praca” i „Zabezpieczenie społeczne”, ale w szerszej perspektywie miał pełnić rolę swoistego laboratorium autonomicznego (dwustronnego) dialogu społecznego. Dialog społeczny był także elementem procesu negocjacji i konsultacji związanego z realizacją programów przedakcesyjnych (ISPA, PHARE, SAPARD).

Dla oceny pierwszej fazy istnienia Komisji Trójstronnej (lata 1994–2001) kluczowy jest fakt, że funkcjonowała ona wówczas bez umocowania ustawowego, wyłącznie na podstawie uchwały Rady Ministrów<sup>25</sup>. Nie trzeba uzasadniać, że poważnie utrudniało to budowanie autorytetu Komisji i jej realnych wpływów. Moment przełomowy dla polskiej trójstronności nastąpił wraz z powołaniem na urząd ministra pracy (później także gospodarki i wicepremiera) Jerzego Hausnera. W 2001 r. przyjęto ustawę o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych i Wojewódzkich Komisjach Dialogu Społecznego (WKDS). Na mocy ustawy trójstronny dialog społeczny został rozszerzony o wymiar terytorialny, uzupełniając wcześniej funkcjonujące: centralny i branżowy. Należy jednak przypomnieć, że ten ostatni, realizowany przez Trójstronne Zespoły Branżowe pozostał poza strukturą Komisji Trójstronnej, mimo planów ministra Hausnera włączenia go do niej. Napotkały one jednak na silny – i jak się okazało, skuteczny – opór ze strony wszystkich stron dialogu: związków zawodowych, organizacji pracodawców i urzędników administracji<sup>26</sup>. Reminiscencje tych wydarzeń skłaniają obecnie do postawienia pytania o kształt przyszłych relacji „starych” (TZB)

i nowych ciał trójstronnych, w szczególności Rady Dialogu Społecznego.

Od momentu swego ukonstytuowania się (1994), aż do chwili rzeczywistego załamania (2013), Komisja Trójstronna była instytucją politycznie uwikłaną i targaną wewnątrznie przez działania aktorów zbiorowych dyktowane logiką partykularnych interesów. Co do pierwszego aspektu, chodzi o symboliczne pęknięcie świata polityki na blok postsolidarnościowy i postkomunistyczny. Rzutowało to na taktykę i strategię działania dwóch wielkich historycznych central związkowych (NSZZ „Solidarność” i OPZZ). Każda z nich była powiązana z jednym z dwóch wyżej wymienionych bloków.

W drugim przypadku, chodziło o pokusę podejmowania przez partnerów społecznych działań „bypassowych”<sup>27</sup>, które pozwalały omijać Komisję Trójstronną, kiedy przychodziło do lobbingu na rzecz własnych interesów w procesie stanowienia prawa. Przed zatarciem się podziału na obóz postkomunistyczny i post-solidarnościowy (co nastąpiło po 2005 r.), zarówno „Solidarność”, jak i OPZZ niejednokrotnie dystansowały się od Komisji Trójstronnej, kiedy u władzy pozostawały ugrupowania, z którym każda z dwu central sympatyzowała. Za czasów (1994–1997) koalicyjnego rządu Sojuszu Lewicy Demokratycznej (SLD) i Polskiego Stronnictwa Ludowego (PSL), OPZZ preferował kontakty bezpośrednie z rządem (dobrym przykładem ich wykorzystania była reforma Kodeksu pracy w 1996 r.). W latach 1997–2001, podczas rządów Akcji Wyborczej Solidarność (AWS), NSZZ „Solidarność” stawiła na dwustronne relacje z władzą. Centrala związkowa nie mająca akurat bezpośredniego „przełożenia” na mechanizmy decyzyjne w łonie władzy centralnej, podejrzliwie podchodziła do przedstawianych przez rząd w Komisji Trójstronnej propozycji<sup>28</sup>.

Zapewne najbardziej znamienym dla oceny dorobku dialogu trójstronnego przed 2009 r. pozostanie fakt, że Komisja Trójstronna powołana w konsekwencji podpisania paktu społecznego, po której oczekiwano, że stanie się forum negocjacji kolejnych paktów, nigdy nie była w stanie tego celu osiągnąć. Dwie próby zawarcia ogólnokrajowego paktu społecznego podejmowane w latach 2003–2004 i 2006 zakończyły się niepowodzeniem. W 2003 r., o porażce „Paktu dla Pracy i Rozwoju” (potocznie zwane-go Planem Hausnera) w znacznym stopniu rozstrzygnęła niechętna postawa „Solidarności”. Z „Solidarnością”, pomijając innych partnerów społecznych, dyskutował o projekcie umowy społecznej „Gospodarka. Praca. Rodzina. Dialog” w 2006 r. koalicyjny

rząd Prawa i Sprawiedliwości (PiS) oraz dwóch mniejszych partii, skutecznie zniechęcając tym pozostałych członków Komisji Trójstronnej<sup>29</sup>. Okres rządów PiS oraz partii koalicyjnych dał początek stagnacji trójstronnego dialogu społecznego w Polsce. Proces marginalizacji Komisji Trójstronnej w wyniku coraz wyraźniejszego unilateralizmu strony rządowej, przyspieszył po zmianie władzy w 2007 r., choć za czasów pierwszej kadencji oznaki tego nie były jeszcze drastycznie widoczne. Zauważalna różnica w stosunku do lat wcześniejszych polegała wszakże na tym, że rząd Platformy Obywatel-

skiej (PO) i PSL odcinał się od całej strony związkowej, nie podejmując śmielszych prób nawiązania flirtu z nią jako całością, ani też z żadną konkretną organizacją<sup>30</sup>. Z pewnością był to jeden z czynników przyczyniających się do zasypania podziału historyczno-politycznego w ruchu związkowym oraz przewartościowaniu relacji wzajemnych pomiędzy wiodącymi organizacjami pracowniczymi i partiami politycznymi głównego nurtu. Druga część artykułu zostanie opublikowana w kolejnym numerze kwartalnika „Dialog. Pismo Dialogu Społecznego” nr 1/2018 (56). ■

1 Artykuł w całości został opublikowany w książce pod redakcją naukową Andrzeja Zybaly pt. „Polska w dialogu. Tradycje. Zmiany. Porównanie. Perspektywy”, która została wydana przez Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. A. Bączkowskiego, Warszawa 2016.

2 D. Ost (2000), *Illusory Corporatism in Eastern Europe: Neoliberal Tripartism and Post-Communist Class Identities, Politics and Society*, Vol. 28(4), s. 503–530.

3 L.P. King (2007), *Central European Capitalism in Comparative Perspective*, [w:] B. Hancke, M. Rhodes i M. Thatcher, *Beyond Varieties of Capitalism*, op. cit., s. 307–327.

4 G. Meardi (2002), *The Trojan Horse for the Americanization of Europe. Polish Industrial Relations Towards the EU*, *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 8 (1), s. 77–99.

5 Ch. Woolfson, E. Kallaste (2011), *Illusory Corporatism „Mark 2” in the Baltic States*, *Warsaw Forum of Economic Sociology* 2:1(3), s. 51–72.

6 D. Ost (2009) *The Consequences of Postcommunism: Trade Unions in Eastern Europe’s Future*, *East European Politics and Societies* 23 (1), s. 13–33.

7 D. Ost (2011), *Illusory Corporatism Ten Years Later*, *Warsaw Forum of Economic Sociology* 2:1(3), s. 19–49.

8 E.A. Iankova (2002), *Eastern European capitalism in the making*, Cambridge, University Press. New York: Cambridge.

9 E. A. Iankova, L. Turner (2004), *Building the New Europe: Western and Eastern Roads to Social Partnership*, *Industrial Relations Journal*, 35(1), s. 76–92.

10 G. Meardi, J. Gardawski (2010), *Keep Trying? Polish Failures and Half-successes in Social Pacting*, [w:] Ph. Pochet, M. Keune, D. Natali (red.), *After the euro and enlargement: social pacts in the EU*, Brussels: ETUI and OSE.

11 G. Meardi, O. Molina, J. Gardawski (2015), *The dynamics of post-democratic transition tripartism. Comparative lessons from Spain and Poland*, *Business History*.

12 Zob. Ch. Woolfson, E. Kallaste op. cit.; D. Ost (2011) op. cit.

13 A. Zybala (red.) (2009), *W kierunku dialogu opartego na wiedzy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej*, Warszawa, 2009.

14 J. Hausner (1994), *Reprezentacja interesów w społeczeństwach socjalistycznych i posocjalistycznych*, [w:] J. Hausner, P. Marciniak (red.), *Studia nad systemem reprezentacji interesów. Tom 2. Od socjalistycznego korporacjonizmu do...?*, Fundacja „Polska Praca”, Warszawa.

15 Zob. m.in. T. Kowalik (2009), [www.Polska Transformacja.pl](http://www.PolskaTransformacja.pl), Warszawa: Warszawskie Wydawnictwo Literackie MUZA S.A.; J. Gardawski (2009), *Dialog społeczny w Polsce –*

*teoria, historia, praktyka, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej/Katedra Socjologii Ekonomicznej SGH, Warszawa.*

16 W. Morawski (1998), *Zmiana instytucjonalna*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa.

17 B. Gąciarz, W. Pańków (2003), *Dialog społeczny po polsku – fikcja czy szansa?*, ISP, Warszawa.

18 Stan wiedzy ekonomicznej społeczeństwa, a w szczególności zasad funkcjonowania gospodarki rynkowej, był wówczas bardzo ograniczony, a dotyczyło to także elity, co w aforystyczny sposób opisał T. Kowalik, stwierdzając, iż T. Mazowieckiemu wydawało się, że jedzie po rady do Bonn, a tymczasem L. Balcerowicz kupił mu bilet do Chicago.

19 S. Crowley, D. Ost (red.) (2001), *Workers after workers’ states. Labor and politics in Postcommunist Eastern Europe*, Lanham: Rowman & Littlefield.

20 Zob. np. J. Gardawski (1997), *Przyzwolenie ograniczone. Robotnicy wobec wolnego rynku i demokracji*, Wyd. Nauk. PWN/Fundacja im. F. Eberta, Warszawa.

21 S. Avdagic (2010), *Tripartism and Economic Reforms in Slovenia and Poland*, [w:] L. Frailie (red.), *Blunting Neoliberalism. Tripartism and Economic Reforms in the Developing World*, Palgrave-Macmillan, Basingstoke-New York, s. 39–84.

22 J. Gardawski (2009), *Dialog społeczny w Polsce – teoria, historia, praktyka*, op. cit.

23 D. Vaughan-Whitehead (2000), *Social dialogue in EU enlargement: acquis and responsibilities*, *Transfer* (3), s. 387–398.

24 J. Hausner, M. Marody (2001), *Polski talk-show. Dialog społeczny i integracja europejska*, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Akademii Ekonomicznej w Krakowie/Fundacja im. F. Eberta, Kraków.

25 Uchwała Rady Ministrów nr 7/94 z 15 lutego 1994 r. w sprawie powołania Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych (niepublikowana), zmieniona uchwałą Rady Ministrów nr 144/96 z 17 grudnia 1996 r. (niepublikowaną).

26 J. Gardawski (2009), *Dialog społeczny w Polsce – teoria, historia, praktyka*, op. cit., s. 174.

27 J. Czarzasty, A. Kulpa-Ogdowska (2006), *Związki zawodowe: od konfrontacji do kooperacji*, OW SGH i Fundacja im. F. Eberta, Warszawa 2006.

28 J. Gardawski (2009), *Dialog społeczny w Polsce – teoria, historia, praktyka*, op. cit.

29 Tamże.

30 Pewne działania obliczone na pozyskanie sympatii strony związkowej podejmowane były przez PSL, a to z uwagi na sprawowanie funkcji przewodniczącego Komisji Trójstronnej przez wicepremiera W. Pawlaka. Przykładem było zaprezentowanie pomysłu rewitalizacji koncepcji spółek pracowniczych w 2009 r.

*Dynamika reform rynku pracy w krajach UE, mających zapewne na uwadze realizację strategii „Europa 2020) – niezależnie od rezultatów zamierzonych, takich np. jak wzrost stopy zatrudnienia – przynosi także rozmaite konsekwencje niezamierzone i trudno przewidywalne. Na tych właśnie niezamierzonych konsekwencjach koncentrują się opublikowane ostatnio raporty omawiane w artykule.*

## Prawa socjalne: spękany filar UE

Kazimierz W. Frieske

Socjolog, dr hab., profesor w warszawskiej Akademii Pedagogiki Specjalnej. Prowadzi badania nad problematyką społecznej marginalizacji i programami społecznej reintegracji, a także nad problematyką dialogu społecznego i instytucjami demokracji partycypacyjnej. Redaktor naczelny miesięcznika *Polityka Społeczna*. Autor kilku książek, oraz około 100 artykułów publikowanych w czasopiśmie naukowych.



W końcu kwietnia br. Komisja Europejska przedstawiła projekt dokumentu pn. „Europejski Filar Praw Socjalnych” („European Pillar of Social Rights”), stanowiący – przynajmniej obecnie – swoiste „ostatnie słowo” w długiej serii wspólnotowych dokumentów sprzęgniętych z ideą praw socjalnych ważnych m.in. w tej mierze, w jakiej wyznaczają one granice bezpieczeństwa socjalnego. Sięgając w głąb czasu, nietrudno wskazać na to, że nie jest to – w ramach debat o rozmaitych koncepcjach europejskiej integracji – zagadnienie szczególnie nowe. Nie jest wykluczone, że śledzenie ewolucji tej problematyki wypadłoby rozpocząć od prac Rady Europy, które przyniosły – w 1950 r. – Europejską Konwencję Praw Człowieka i dalej, poprzez Europejską Kartę Społeczną z 1961 r., sięgnąć do dokumentów takich, jak Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników z 1989 r. czy – już w ramach UE – Karta Praw Podstawowych UE z 2000 r. i późniejszy o siedem lat, nieco zmodyfikowany dokument o tej samej nazwie, który wszedł w skład Traktatu z Lizbony i zaczął obowiązywać w 2009 r. Tym razem sugestie Komisji zmierzają do wypracowania ram stosownej deklaracji w toku pla-

nowanego na listopad br. „szczytu socjalnego”, który ma się odbyć w szwedzkim Goteborgu. Przewidywany rezultat tego spotkania to przyjęcie odpowiedniego dokumentu przez kluczowe organy UE, tj. Parlament Europejski, Radę i Komisję – co ma sprzyjać szerszej debacie dotyczącej socjalnego filaru UE. Odnotowując powstanie tej propozycji, nie widać powodu, dla którego należałoby ją tu omawiać – skoro jest łatwo dostępna, (por. np. [ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights\\_en](http://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en)) i ma się stać przedmiotem publicznej dyskusji, zapewne będzie zatem szeroko popularyzowana<sup>1</sup>. Cóż, wypada zacytować refren popularnego niegdyś szlagieru śpiewanego w latach '50 minionego wieku m.in. przez Doris Day: *Que sera, sera, whatever will be, will be, the future's not ours to see...*, ale pożyteczna może okazać się sugestia, mówiąca, że kolejną iterację rozmów o prawach socjalnych i tego, co może z nich wynikać dla praktyki warto rozpocząć od zastanowienia się nad tym, co o tej praktyce już teraz dałoby się powiedzieć w empirycznie uchwytnej sposób. Najkrócej rzecz ujmując, warto zapytać o to, w jakim

miejscu jesteśmy – wtedy zwłaszcza, gdy interesują nas nie tyle rozmaite deklaracje polityczne, świetnie brzmiące postulaty – nawet, jeśli mają one charakter traktatowy – ile prawa socjalne rozumiane jako uprawnienia, a zatem to, czego obywatele mogą się domagać i czynić podstawą dla swoich roszczeń, adresowanych do rządów i/lub instytucji UE. Tak się dobrze składa, że w tych kwestiach wiemy stosunkowo dużo, choć oczywiście warto zachować zdrowy rozsądek w odwoływaniu się do rozmaitych raportów prezentujących dane skonfigurowane tak, aby przekonywały do takich czy innych tez diagnostycznych. To uwaga istotna w tej mierze w jakiej służy zwróceniu uwagi na to, że „obiektywizm danych empirycznych” coraz bardziej przypomina jednorozca – zwierzaka chyba miłego i ładnego, ale też i takiego, którego nikomu zobaczyć się jeszcze nie udało.

### UKRYTE FUNKCJE DEREGULACJI RYNKU PRACY

Aby nie narazić się na zarzut gołostowania, wystarczy przywołać choćby jeden z wielu możliwych przykładów łatwych do znalezienia w ramach interesującej nas problematyki: w dokumentach Komisji Europejskiej promowana jest koncepcja tzw. „aktywnej polityki rynku pracy”<sup>2</sup>. Przekonuje się w tych dokumentach, że udział w aktywnych programach rynku pracy sprzyja m.in. skutecznemu pomniejszeniu bezro-

bocia długotrwałego, zaś prezentowana w nich sugestia zmierza do tezy mówiącej, że aktywne programy polityki rynku pracy są rozwiązaniem roztropniejszym, aniżeli tzw. „programy pasywne”, skoncentrowane na trosce o utrzymanie standardu socjalnego bezrobotnych i relatywnie wysokich wydatkach na służące temu transfery socjalne. Teza o pozytykach płynących z promowanego rozwiązania jest jednak nieco wątpliwa, przynajmniej w tej mierze, w jakiej chciałoby się zaufać danym prezentowanym przez Eurostat, okazuje się bowiem, że polityki rynku pracy służące aktywizacji bezrobotnych „długookresowych” nie są szczególnie efektywne<sup>3</sup>: odpowiednie wskaźniki wahały się w 2015 r. od 3,1% w Bułgarii przez 28,4% w Portugalii i 34% w Rumunii do 54,2% w Wielkiej Brytanii, (a wypada pamiętać o tym, że są to dane dotyczące tzw. „efektywności zatrudnieniowej brutto” – bo takie są gromadzone przez Eurostat). Wypada zatem powiedzieć wyraźnie to, że w dyskusjach dotyczących aktywnej polityki rynku pracy „argument z efektywności” ma – wbrew temu, do czego mają nas przekonywać odpowiednio „skonfigurowane” statystyki – stosunkowo małe znaczenie, znacznie większe kłopoty wiążą się z tym, że tzw. „programy pasywne” – wtedy zwłaszcza, gdy oparte są na logice ubezpieczeniowej – marnie się bronią w konfrontacji ze zgoła zasadniczymi zmianami, jakie dokonały się na rynku pracy. Nie obsługują one – i obsłużyć nie mogą – tych wszystkich, którzy, m.in. z uwagi na popularność



tw. „elastycznych” form zatrudnienia pracują dorywczo i nie potrafią „uzbierać” zatrudnienia spełniającego warunki uprawniające do otrzymania zasiłku sprzęgniętego z wpłacanymi składkami. Nie potrafią, ale też – warto o tym wyraźnie powiedzieć – często również nie chcą, a że elastyczne formy zatrudnienia są wielce podatne na unikanie związane z nimi obciążenia, mogą swoje decyzje stosunkowo łatwo realizować. To problem uniwersalny: szacuje się, na przykład, że w Niemczech tzw. *digital freelancers*, czyli „klikacze”, tj. osoby samozatrudnione wykonujące rozmaite dorywcze prace zdobywane dzięki pośrednictwu międzynarodowych platform internetowych, takich, jak np. jak *Clickworker*, potrafią – unikając płacenia odpowiednich składek – zubożyć niemiecki fundusz ochrony zdrowia o ok. 600 mln euro rocznie<sup>4</sup>. Ale, okazuje się też, że podobny problem jest dostrzegany w polskim ZUS-ie:

skoro obowiązkiem ubezpieczenia społecznego nie są objęci ci, którzy zarabiają, (lub dorabiają), w formie umów o dzieło – a warto pamiętać, że ta forma zatrudnienia to główne źródło utrzymania dla ok. 1 mln pracujących Polaków – to i oni nie mogą liczyć na świadczenie dla bezrobotnych<sup>5</sup>. Wg ZUS-u „... w ostatnich latach nasiliło się zawieranie umów o dzieło, gdy w okoliczności wskazują, że ma miejsce świadczenie usług podlegające obowiązkowi ubezpieczenia... Wprowadzenie obowiązku zapłaty składek od umów o dzieło to ... taka zmiana ... która ... zapobiegałaby zastępowaniu zleceń umowami o dzieło tylko po to, aby uniknąć składek. Wprowadzenie obowiązku ubezpieczenia dla tych osób da im np. ochronę w przypadku bezrobocia...”<sup>6</sup>. Tak czy inaczej, w kraju około 85% bezrobotnych nie ma stosownych uprawnień pozwalających na skuteczne ubieganie się o zasiłek wypłacany w ramach logiki ubezpieczeniowej.

Cokolwiek powie się o kłopotach, jakie nastęrcza rozchodzenie się zmian dokonujących się na rynku pracy i wydolności systemów ubezpieczeniowych finansujących dobro opisywane ogólnie jako „bezpieczeństwo socjalne”, nie ma jakichkolwiek wątpliwości co do tego, że sami sobie te kłopoty sprokurowaliśmy. Nie ma w nich niczego „naturalnego” – to nie

wyroki losu i nie uniwersalne prawa postępu ani prawa technologicznego determinizmu uruchomiły zmiany w strukturze rynku pracy. To, w jakiej mierze jest to rezultat nacisku na zwiększanie stopy zatrudnienia do poziomu wyznaczonego przez cele opisane w „Strategii na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu” (Europa 2020), to kwestia osobnej dyskusji, z konieczności skazanej na ogólność, skoro mówi się tam, na przykład o poziomie zatrudnienia, ale już nie o jego formach. Mówiąc najkrócej, wzrost zatrudnienia to cel godziwy z całą pewnością, ale też warto zdawać sobie sprawę z tego, że niekoniecznie przekłada się on na poprawę sytuacji dochodowej pracowników, a też i na ich bezpieczeństwo socjalne – skoro jednym ze źródeł zmartwień tych, którzy uważają je za ważny element społecznej inkluzywności jest odtwarzanie się zjawiska tzw. *working poor*.

Elastyczne, oparte w dużej mierze na usługach i wielce zderegulowane „gospodarki po-przemysłowe” – podobnie, jak niegdyś gospodarki industrialne – pojawiły się jako konsekwencja decyzji politycznych, które przecież ktoś kiedyś podejmował i – nie jest wykluczone – że robił to bez pełnej świadomości ich rozmaitych skutków ubocz-

nych. Jeden z nich jest ten, że wzrost produktywności – w sektorze usług zwykle stosunkowo niewielki – powoduje m.in. to, że akumulacja kapitału staje się przede wszystkim funkcją przenoszenia ryzyka gospodarczego z przedsiębiorców na pracowników i odpowiednim dostosowywaniu wynagrodzeń i warunków zatrudnienia do bieżących okoliczności<sup>7</sup>. Rezultat tych procesów jest uchwytny m.in. jako relatywne ubożenie tzw. „niższej klasy średniej” w krajach rozwiniętych i związane z tym turbulencje polityczne<sup>8</sup>. Ale, nawet gdyby uznać, że przekładanie dobrze opisanych i trudnych do zakwestionowania zmian w funkcjonowaniu „post-industrialnego” rynku pracy na napięcia w demokratycznych systemach politycznych i ich wykorzystywanie w sporach o powody wznoszenia się współczesnej fali „populizmu” jest hipotezą spoza nauki – bo nie bardzo wiadomo, jak miałyby się ją testować – to jednak myślenie tego rodzaju prowadzi do szeregu interesujących pytań.

”

*Cokolwiek powie się o kłopotach, jakie nastęrcza rozchodzenie się zmian dokonujących się na rynku pracy i wydolności systemów ubezpieczeniowych finansujących dobro opisywane ogólnie jako ‘bezpieczeństwo socjalne’, nie ma jakichkolwiek wątpliwości co do tego, że sami sobie te kłopoty sprokurowaliśmy.*

Jedno z nich każe zastanowić się nad tym, jak radzić sobie z tym, że ubezpieczeniowa logika socjalnej ochrony nie tylko bezrobotnych, ale też i sporej części pracowników zawodzi w zmieniających się realiach współczesnego rynku pracy. Mówiąc najkrócej „...ubezpieczenie od bezrobocia ma swoje społeczne ograniczenia. Ekspansja „nietypowych” form zatrudnienia i związane z nią turbulencje dochodowe powodują, że coraz większej części pracujących nie przysługuje oparta na składkach ochrona przed przyszłymi okresami bezrobocia. Dotyczy to w szczególności kobiet, które są nadreprezentowane wśród pracowników zatrudnianych w „nietypowych” formach i charakteryzują się mniej stabilnymi trajektoriami zatrudnienia... Ubezpieczeniowa ochrona przed bezrobociem jest też coraz większym problemem dla osób wchodzących na rynek pracy z uwagi na to, że przedłużające się okresy bezrobocia dotyczą wczesnych okresów ich kariery zawodowej... Wreszcie, systemy ubezpieczeniowe – zaprojektowane z myślą o krótkoterminowym bezrobociu związanym z dynamiką cykli koniunkturalnych i o bezrobociu frykcyjnym – nie radzą sobie dobrze z bezrobociem długookresowym...”<sup>9</sup>.

Cóż, tyle wiedzieliśmy dziesięć lat temu: przywołana wyżej konstatacja pochodzi z tekstu opublikowanego w 2006 r. Co do zasady, nie ma wątpliwości, że ludzie pracujący wg „nietypowych” form zatrudnienia, a także – zwłaszcza – tzw. „samozatrudnieni”, niezależnie od tego, że byli, (są zresztą nadal), narażeni na ryzyka podobne do tych na jakie są narażeni inni pracownicy, zawsze mieli mniejszy dostęp do ochrony socjalnej opartej na logice ubezpieczeniowej. Kompleksowy raport ILO z 2016 r. pokazuje złożoność sytuacji, przekonując o tym, że trudno tu o uogólnienia – bo przecież „nietypowych” form zatrudnienia jest przynajmniej kilka, (zatrudnienie na czas określony, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, zatrudnienie oferowane przez agencje pracy tymczasowej, pozorne czy „zależne” samozatrudnienie, etc.), ale, mimo tego zastrzeżenia, wiele wskazuje na to, że pracownicy wykonujący pracę w ten sposób „mają gorzej” – zwykle z uwagi na zbyt krótkie okresy zatrudnienia „oskładkowanego, niskie wynagrodzenia, etc.<sup>10</sup> Inna analiza tego rodzaju, tym razem dotycząca krajów UE, przynosi podobne rezultaty<sup>11</sup>. Pierwszy z nich jest ten, że – jeśli za „nietypowe” formy wykonywania pracy uzna się „samozatrudnienie”, (łącznie z tzw. „samozatrudnieniem zależnym”), zatrudnienie na czas określony, zatrudnie-

nie w niepełnym wymiarze pracy, (tj. w wymiarze mniejszym niż 30 godzin tygodniowo), oraz korzystanie z pracy członków rodziny – to w 2014 r. pracowników tego rodzaju wśród ogółu zatrudnionych było w krajach UE 42%<sup>12</sup>. Rezultat drugi to, skądinąd zrozumiałe, ograniczenia w dostępie do systemu bezpieczeństwa socjalnego dotyczące pracowników młodych, tj. poniżej 25 roku życia oraz pracowników w wieku przedemerytalnym. Rezultat trzeci to wskazanie na zdecydowanie gorszą sytuację tych pracowników, którzy wybrali „samozatrudnienie” w jednej z jego postaci, np. jako tzw. „samozatrudnienie zależne”. Wreszcie, ci pracownicy, których biografie zawodowe obejmują dłuższe czy krótsze okresy bezrobocia – a dotyczy to przede wszystkim tych, którzy są zatrudniani na czas określony, wtedy zwłaszcza, gdy jest to jednocześnie umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy – są szczególnie obciążeni ryzykiem tego, że nie obejmą ich systemy bezpieczeństwa socjalnego. Ale, wypada też dodać, że ci, którzy nie korzystają z dobrodziejstw tych systemów mają przed sobą opcję alternatywną – tę mianowicie, jaką stwarzają rozmaite, testowane dochodowo, świadczenia przyznawane wedle odmiennej logiki, takiej mianowicie jakie oferuje się w ramach pomocy społecznej<sup>13</sup>.

Do wszystkich tych konstatacji należy jednak podchodzić ze sporym dystansem, choćby dlatego, że „nietypowe” czy „elastyczne” formy wykonywania pracy to kategoria wielce amorficzna, co oznacza, że opisującymi ją statystykami można stosunkowo łatwo manipulować koncentrując się na sporach definicyjnych. W jednym z tekstów, które stanowią podstawę dla wypracowania ostatecznej wersji projektu dokumentu przedstawionego przez Komisję Europejską mówiło się o tym wprost: „... Definiowanie, pomiar i opis „samozatrudnienia” staje się coraz trudniejszym przedsięwzięciem, bo granice pomiędzy „samozatrudnieniem” i „samozatrudnieniem zależnym” a też i granice pomiędzy pracą opłacaną i pracą nieopłacaną ulegają zatarciu. To oznacza, że coraz trudniejszy staje się pomiar... Statystyczne i prawne podejścia do opisu tych zjawisk są coraz trudniejsze do pogodzenia wtedy zwłaszcza, gdy rozmaite formy „elastycznego” zatrudnienia są traktowane jako „samozatrudnienie”. Lepsze zrozumienie tych zjawisk jest ważne dla polityki społecznej...”<sup>14</sup>. Jednakże, nawet, jeśli zrezygnuje się ze starannych pomiarów, mnożą się analizy sugerujące, że „elastyczne” formy zatrudnienia nie są pierwszym



wyborem znakomitej części pracowników<sup>15</sup>, zwłaszcza, że zdają sobie oni sprawę z tego, że związane z nimi ryzyko ubóstwa jest większe, aniżeli w przypadku pracowników zatrudnionych „regularnie”, tj. w pełnym wymiarze czasu pracy i na czas nieokreślony: w UE-28 około 15% tych pierwszych to „pracujący biedacy” i – co więcej okazuje się też, że forma tej „elastyczności zatrudnienia” nie ma na ryzyko ubóstwa istotnego wpływu. Dotyczy to w szczególności „samozatrudnionych” – wśród nich ryzyko popadnięcia w ubóstwo jest trzykrotnie większe, aniżeli wśród osób wykonujących pracę „na etacie”<sup>16</sup>. Ale, to akurat nie jest szczególnie zaskakująca konkluzja, zważywszy na to, że właściwie każda postać „pracy niestandardowej” w rozmaitych obszarach zwiększa ryzyka, przed którymi stają pracownicy. Jeden z wniosków ILO mówi np., że im więcej zatrudnionych w ten sposób, tym większe prawdopodobieństwo tego, że „elastyczność” zatrudnienia częściej prowadzi do okresów bezrobocia, aniżeli do zatrudnienia na czas nieokreślony czy zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Zatem, należałoby sceptycznie potraktować tezę mówiącą, że zatrudnienie na czas określony to swoisty *stepping stone* i „czas próby”, która w czasach nie tak bardzo odległych stanowiła frazes uporczywie powtarzany w ramach de-regulacyjnej retoryki<sup>17</sup>. Co więcej, okazuje się też, że – wedle diagnozy ILO – nawet jeśli

niestandardowe formy zatrudnienia formalnie nie prowadzą do wykluczenia pracowników z systemów bezpieczeństwa socjalnego opartych na logice ubezpieczeniowej, to w praktyce brak ciągłości pracy i, w przypadku pracy w jej niepełnym wymiarze, niskie zarobki, to okoliczności powodujące, że zabezpieczenie to staje się wielce iluzoryczne. Co więcej, jest też tak, że zatrudnienie na czas określony łączy się zwykle z niższymi – o około 30% – wynagrodzeniami, choć w stosunkowo małym stopniu dotyczy to pracowników o wysokich kwalifikacjach<sup>18</sup>. Bliższy wgląd w zagadnienie warunków sprzęgniętych z formą wykonywania pracy, które trzeba spełnić, aby uzyskać dostęp do systemu zabezpieczenia socjalnego ujawnia i to, że sytuacja – także w UE – jest wielce niejednorodna i jedyne właściwie uogólnienie sprowadza się do stwierdzenia, że lepiej mieć stałą pracę, aniżeli pracę „elastyczną”, a też i do wniosku mówiącego, że – generalnie rzecz biorąc – tym, którzy mają stałą pracę wiedzie się finansowo lepiej. Niefortunnie, nie są to szczególnie odkrywcze konstatacje, ale też trudno się temu dziwić, zważywszy, że w jednym z tegorocznych raportów dotyczących tych zagadnień ich omawianie rozpoczyna się od frazy stwierdzającej, że „... co do zasady mamy do czynienia z czterema typami ochrony socjalnej sprzęgniętej ze statusem na rynku pracy... zakres tej ochrony jest różny w odniesieniu do rozmaitych kategorii



„elastycznego” zatrudnienia i osób samozatrudnionych..., jest on też różny w odniesieniu do rozmaitych ryzyk socjalnych”<sup>19</sup>. Teżę mówiącą, że mamy kłopot, który sami sobie sprokurowaliśmy wypada zatem uzupełnić o tezę następną, sprowadzającą się do stwierdzenia, wedle którego polityka społeczna prowadzona w UE ma – przynajmniej w dużej mierze – charakter retroaktywny, nie zaś proaktywny. Najkrócej: reagujemy na kłopoty, jakie następczą kolejną interwencje w życie zbiorowe, zamiast je przewidywać. Wadliwość tego sposobu myślenia przenikliwie krytykował przed wielu laty R. Merton wprowadzając pojęcie tzw. „funkcji ukrytych”. Pisał on tak: „... dążenie do zmiany społecznej z pominięciem jawnych i ukrytych funkcji spełnianych przez poddawaną zmianie organizację społeczną jest formą rytuału, a nie inżynierii społecznej. Pojmowanie owych funkcji jest niezbędnym elementem zasobów teoretycznych ludzi zajmujących się inżynierią społeczną...”<sup>20</sup>.

## POKOLENIE UCZNIÓW CZARNOKSIĘŻNIKA

W ostatniej, datowanej na 2016 r., edycji Eurobarometru, przedsięwzięcia skądinąd imponującego, bo agregującego opinie 1058 ekspertów z 28 krajów UE i zestawiającego te opinie z mnogością danych, które ekonomiści zwłaszcza zwykli uważać za „twarde”, autorzy Wstępu stawiają czytelników przed zgoła fundamentalnymi pytaniami: czy tzw. „europejski model społeczny” to rzeczywistość, czy może właśnie tylko „model”, który czeka na realizację? Dalej, sugerują oni też, że jest możliwe, iż jednoznacznie odpowiedzieć na tak postawione pytanie się nie da, bo równie dobrze można powiedzieć, że w części krajów UE to rzeczywistość, w części zaś zaledwie „model” w różnym stopniu akceptowany i realizowany. To prowadzi ich do następnego pytania, tj. pytania o to, jak możemy – cokolwiek domyślnie „my” mogłoby w ich zamyśle znaczyć – jakoś zlokalizować się na ścieżce prowadzącej do budowy inkluzywnego społeczeństwa – co skądinąd stanowiło przecież jeden z podstawowych celów strategii Europa 2020? Czy Europa, poddawana ciśnieniu rozmaitych, nakładających się na siebie kryzysów – i tych bieżących i takich, które zapewne czekają nas w nieodległej przyszłości – staje się coraz silniejsza, czy może zaczyna się rozpadać? A może i jedno i drugie, tyle, że sprawy mają się różnie w różnych obszarach polityki społecznej i w różnych krajach?<sup>21</sup>

Najbardziej interesujące we wskazanym raporcie jest jednak to, że został on pomyślany nie tyle jako sposób odpowiedzi na pytanie o „stan rzeczy”, lecz jako pytanie o procesy, z których ten stan rzeczy się wyłania. Autorzy raportu koncentrują się przede wszystkim – choć nie tylko – na tym, jakie instytucjonalne zmiany czy „reformy” podejmują rządy krajów UE, aby kontrolować przynajmniej konsekwencje tego, na co większego wpływu już chyba nie mają, tj. na dynamikę zmian, które – w większym czy mniejszym stopniu – same uruchomiły. Ironia skłania do wskazania na to, że nieco przypomina to szamotaninę niepokornego ucznia czarnoksiężnika, ale też nie widać powodów, dla którego miałby być on ganiony za podejmowanie prób uporania się z kłopotami, których powstanie sam sprowokował – niezależnie od tego, jakie intencje temu towarzyszyły. Opinie o tym, jak dalece są to próby udane wyłaniają się m.in. z analiz opinii ekspertów. Jeden z wątków tych analiz obejmuje zagadnienia rynku pracy, w tym przede wszystkim sytuacji zatrudnieniowej przynajmniej kilku grup uznanych za szczególnie „wrażliwe”, tj. osób starszych, młodzieży, kobiet, pracowników o niskich kwalifikacjach, osób długotrwale bezrobotnych oraz – *last, but not least* – imigrantów i uchodźców. Osobny nurt tych opinii dotyczy instytucjonalnych reakcji na problemy, jakie związane są z rozrastającym się segmentem nieregularnych form zatrudnienia, czy – żeby posłużyć się terminologią raportu – jego „prekaryjnością”, taką zwłaszcza, która jest wymuszona przez realia rynku pracy<sup>22</sup>. Dodać wypada, że autorzy raportu zdają sobie sprawę z tego, że to, co starają się w nim przekazać należy traktować ostrożnie. Pierwszy powód tej ostrożności jest uniwersalny, ten mianowicie, że konsekwencją dynamiki zmian społecznych jest m.in. to, iż wszelkie próby opisanego realiołów mają w znacznym stopniu charakter „historyczny”, co oznacza tyle, że dotyczą one przeszłości, nie zaś świata, jakim wydaje się on być aktualnie. Niefortunnie, tego uniknąć się nie daje. Powód drugi sprowadza się do stwierdzenia, że systematyczne badania dotyczące rezultatów celowych interwencji w realia należą do rzadkości: „... tylko w kilku krajach UE efektywność rozmaitych programów rynku pracy jest przedmiotem systematycznych, naukowych badań, a co więcej, nawet w tych krajach, w których badania takie są prowadzone, zazwyczaj dotyczą programów wdrożonych przed kilku laty, jest zatem zbyt wcześnie, aby oceniać ich efekty...”<sup>23</sup>. Z tego nie wynika jednak, że

zbiorową mądrość ekspertów, w tych zwłaszcza kwestiach, co do których się oni zgadzają, należałoby pomijać. Jednakże – i to jest uwaga krytyczna wobec prezentowanego tekstu – warto mieć na uwadze i to, że usilne próby „przerabiania” skądinąd wartych brania pod uwagę opinii, które, z natury rzeczy, mają charakter jakościowy na „dane ilościowe” prezentowane w postaci rozmaitych rankingów wyznaczających *performance* poszczególnych krajów to nie jest procedura, którą chciałoby się zalecać. Ten nurt analiz jest zatem pominięty, ale przecież łatwo dostępny dla tych, którzy uznają, że jest on wart uwagi m.in. dlatego, że niezależnie od sceptycyzmu, jakim napawają te czy inne rankingi, jakiś sposób agregowania opinii ekspertów jest jednak potrzebny.

Ogólnie rzecz biorąc, z agregacji eksperckich opinii wynika, że interwencje w funkcjonowanie rynku pracy są potrzebne i powinny koncentrować się przede wszystkim na sytuacji zatrudnieniowej ludzi młodych, (89%) oraz kobiet (75%), a także tych, którzy zbliżają się do wieku emerytalnego, (68%), bezrobotnych „długookresowych”, (95%) i pracowników zatrudnionych w formie okresowych umów o pracę, (93%). To akurat – znając dane prezentowane w Eurostacie – nie budzi szczególnego zdziwienia, zaskakujące jest natomiast to, że mniejszą uwagę ekspertów przyciągnęła potrzeba wprowadzanie zmian w sytuacji zatrudnieniowej uchodźców, (71%). Niewiele mniejsza ich część – bo tylko 67% – uznała też, że potrzebne są instytucjonalne reformy rynku pracy „pracowników zagranicznych”<sup>24</sup>.

Osobną kwestią analizowaną w raporcie są oceny ekspertów dotyczące tego, w jakiej mierze ich oczekiwania czy „potrzeby” administracyjnych interwencji na krajowych rynkach pracy są realizowane, a też i tego, czy są one efektywne. W pierwszej z tych spraw sytuacja wygląda stosunkowo nieźle: wedle ponad połowy zebranych opinii uwaga i aktywność rządów koncentruje się na problemach, związanych z sytuacją zatrudnieniową młodzieży, (66%), z bezrobociem długookresowym, (53%) i kłopotami, jakie nastroczają rozmaite formy zatrudnienia „nieregularnego” (56%). Znacznie mniej uwagi poświęca się

– zdaniem ekspertów – zmianom służącym lepszemu zakorzenieniu na rynku pracy uchodźców, (12%) i migrantów zarobkowych, (17%). Sprawa druga, tj. efektywność reform już realizowanych to kwestia osobna, wypada pamiętać, że w tym przypadku, dla braku systematycznych uzasadnień i kłopotów, jakie mogłyby nastroczać jakieś miary „efektywności”, subiektywizm eksperckich ocen jest trudny do zakwestionowania. Autorzy raportu zdają sobie z tego sprawę i sami wskazują na to, że – na przykład – w przypadku takich reform, które uznawane są za potrzebne i, gdy realizowane, oceniane jako efektywne, (66%), tj. reform zmierzających do rozwiązywania problemu bezrobocia długookresowego „...nie są one oparte na empirycznie potwierdzonych rezultatach badań ewaluacyjnych...”<sup>25</sup>. Za najbardziej efektywne uznawane są te interwencje w rynek pracy, które dotyczą tego, czym rządy turbują się w najmniejszym stopniu, tj. właśnie problematyką pracy dla uchodźców, (80%). Wysoko oceniana jest też efektywność działań mających na celu uporządkowanie sytuacji pracowników zatrudnionych na czas określony, (63%) i oraz młodzieży wchodzącej na rynek pracy, (59%). Najmniejsze sukcesy – zdaniem ekspertów – odnoszą rządy wtedy, gdy usiłują uregulować sytuację migrantów zarobkowych, (19%).

Aby nie przeciążać omówienia raportu Fundacji Bertelsmanna szczegółami wypada wskazać na problem, który jest uznawany za ważny i zarazem za rozwiązywany stosunkowo efektywnie, tj. na zagadnienie rozmaitych „prekaryjnych” form zatrudnienia przez które rozumie się przede wszystkim pracę wykonywaną na podstawie rozmaitych umów okresowych. Mówiąc najkrócej, idzie tu o bezpieczeństwo zatrudnienia. Wygląda też na to, że jest to problem rozpoznawany jako dotkliwy przede wszystkim w krajach Europy Południowej – wskazują nań niemalże wszyscy eksperci z tych krajów – ale budzi on troskę również w krajach Europy Wschodniej UE, (takim określeniem posługują się autorzy raportu). Jednocześnie jednak wiele zdaje się wskazywać na to, że i w tych krajach – uśredniając rezultaty zebranych wypowiedzi – niewiele się w tej sprawie robi<sup>26</sup>. To akurat pokazuje wyraźnie, jak bardzo zawodne

”

*Kolejne zmartwienie, jakie zostało odnotowane w raporcie ETUI to ta niemiła okoliczność, że nawet wtedy, gdy odnotowuje się stabilizację czy przyrost liczby miejsc pracy w gospodarkach krajów UE, to rośnie w nich udział miejsc pracy „orszej jakości” tj. takich, które powstają w oparciu o umowy o pracę na czas określony.*

potrafią być albo uśrednienia tego rodzaju, albo jak bardzo subiektywne są eksperckie opinie, a zapewne również i jedno i drugie. Już niezależnie od tego komentarla warto też odnotować i to, że stosunkowo niewielu ekspertów – zaledwie osiemnastu – z najbliższych nam krajów – zechciało to zagadnienie skomentować, jednakże znakomita większość tych, którzy to zrobili, tj. czternastu, stwierdziła, że można się po odpowiednich reformach spodziewać pozytywnych rezultatów – cokolwiek mogłoby to oznaczać.

Ogólne konkluzje omawianego „Barometru Reform” w zakresie realiów rynku pracy są zatem następujące: „... opinie ekspertów są zgodne z tymi danymi, które sugerują, że zatrudnieniowe cele wskazane w strategii Europa 2020 nie zostały jeszcze osiągnięte, zaś sytuacja zmienia się nader powoli, co oznacza, że trzeba nam dalszych reform służących zwiększeniu zatrudnienia i redukcji bezrobocia... Eksperti „Barometru Reform” są przekonani, że w wielu krajach UE wdrażanie reform nie przebiega pomyślnie... dotyczy to także „jakości zatrudnienia”, zwłaszcza zaś tych, którzy decydują się na zatrudnienie o „prekaryjnym” charakterze dlatego, że zmusza ich do tego sytuacja na rynku pracy...”<sup>27</sup>.

O tym, że konkluzje te są w dużej mierze zbieżne z tym, co sugerują tzw. „twarde dane” przekonuje z kolei raport dotyczący realiów rynku pracy i ich socjalnych konsekwencji, tj. raport pt. *Benchmarking Working Europe 2017*, przygotowany przez Europejski Instytut Związków Zawodowych (ETUI). Związek tego raportu z omawianym wyżej raportem Fundacji Bertelsmanna polega na tym, że oba stosują procesualne podejście do analiz sytuacji na rynku pracy. Oba koncentrują się na poszukiwaniu odpowiedzi na pytanie o to, jakie zmiany na rynku pracy dokonały się w latach – hipotetycznie – pokrzysovych. Tendencje tych zmian, przekonuje raport ETUI, w nierównym stopniu i zakresie dotyczą krajów składających się na UE. Wprawdzie „... w latach 2013–2016 we wszystkich krajach UE, poza Austrią, Finlandią, Luksemburgiem i Belgią, zatrudnienie rosło. Jednakże, w 14 spośród 28 krajów, które się na UE składają, sytuacja w 2016 r. była nadal gorsza, aniżeli przed kryzysem...”<sup>28</sup>. Rezultat jest ten, że zarówno w krajach strefy euro, jak też i w całej UE coraz dotkliwszym procesem jest wzrost udziału bezrobotnych „długoterminowych” wśród wszystkich bezrobotnych. W szczególności dotyczy to tych bezrobotnych, którzy nie znajdują zatrudnienia przez co

najmniej cztery lata – ich udział wśród wszystkich bezrobotnych zwiększył się w latach 2013–2015 o 15% w UE i o 22% w strefie euro<sup>29</sup>. Związkowcy dostrzegają też, że oznacza to wzrost wydatków związanych ze wsparciem dochodowym długotrwałe bezrobotnych, a też i pilną potrzebę takich zmian w polityce makroekonomicznej, które mogłyby doprowadzić do gospodarczego ożywienia – a zatem też zwiększenia popytu na pracę. Przedłużająca się stagnacja gospodarcza – przestrzegają oni – nie może nie przełożyć się na przyrosty bezrobocia długookresowego ze wszystkimi tego konsekwencjami dla kondycji systemu społecznego zabezpieczenia.

Kolejne zmartwienie, jakie zostało odnotowane w raporcie ETUI to ta niemiła okoliczność, że nawet wtedy, gdy odnotowuje się stabilizację czy przyrost liczby miejsc pracy w gospodarkach krajów UE, to rośnie w nich udział miejsc pracy „gorszej jakości”, tj. takich, które powstają w oparciu o umowy o pracę na czas określony. W roku 2015 – w porównaniu z rokiem 2010 – o trzy punkty procentowe zmniejszyły się szanse na znalezienie stałego zatrudnienia. Można powiedzieć, że to niewiele, ale przecież mówimy tu o ogromnym, obejmującym 28 krajów, rynku pracy! Konkluzje, jakie proponują nam związkowcy to mocno wyakcentowane stwierdzenie, wedle którego otrzymujemy w ten sposób poważny argument na rzecz tezy mówiącej, że takie polityki gospodarcze czy społeczne (lub, jeśli ktoś woli stylizację raportu Fundacji Bertelsmanna, „reformy”), które de-regulowały rynek pracy po to, aby zachęcić pracodawców do tworzenia stabilnych miejsc pracy, okazały się wielce nieskuteczne<sup>30</sup>.

Wreszcie, trzeba też odnotować i taki nurt raportu ETUI, który łączy migrację zarobkową potencjalnych pracowników spoza UE z rynkiem pracy. Autorzy tego raportu zwracają uwagę na to, że wyraźny spadek liczby migrantów w roku 2016 – w porównaniu z rokiem 2015 – może być zjawiskiem chwilowym, związanym z zamknięciem. tzw. „szlaku bałkańskiego”, a nie z efektywnością rozwiązań proponowanych przez UE. Co gorzej, powiadają oni, napływ uchodźców czy imigrantów nie przekłada się na takie polityki społeczne, które mogłyby uruchomić procesy nich integracji poprzez rynek pracy: „... do końca 2015 r. w żadnym kraju nie wzrósł w zauważalny sposób udział osób spoza krajów UE w zatrudnieniu...”<sup>31</sup>.

Cóż, nie widać powodów, dla których mnożyć należałoby dalsze, równie niepomyślne informacje – tu

szo przede wszystkim o wskazanie na korzyści, jakie płyną z uważnej lektury analiz proponowanych przez renomowane i cenione instytucje badawcze. Proporcje między optymizmem i pesymizmem wbudowanym w te analizy są zapewne w tej samej mierze rezultatem różnic pomiędzy ich autorami, co różnic w ich instytucjonalnym uwikłaniu. Niefortunnie, trudu z rozeznania się w tym, jaki punkt widzenia każdy z nas chciałby przyjąć unikać się chyba nie da. Sugestie Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych są w tej mierze jednoznaczne: „... w świetle pilnej potrzeby odbudowy trwałego gospodarczo i społecznie modelu, EKZZ proponuje zwrot w stronę europejskiego modelu społecznego opartego na wzmocnieniu praw pracowniczych i ochrony socjalnej dla wszystkich...”<sup>32</sup>. Zamierzony czy nie, jest to wyraźny przyczynek do listopadowej debaty w Goteborgu.

Niezależnie jednak od kierunków tej debaty warto chyba pokusić się o nieco ogólniejszą refleksję nad sytuacją, w jakiej się znaleźliśmy – zwracając uwagę na mnożące się postulaty zmian w instytucjonalnych realiach świata, w którym żyjemy. Trafne czy nie – to kwestia toczących się dyskusji – postulaty te mają jedną zasadniczą wadę, tę mianowicie, że odbierają

nam poczucie tego, że nasze życie upływa w sensownie przewidywalnym i w miarę stabilnym świecie. Coraz wyraźniej okazuje się, że toczy się ono wśród rozmaitych, obmyślanych przez ekspertów, reform, których końca nie widać. Zaufanie do ekspertów – bądź jego brak – to zagadnienie szeroko ostatnio dyskutowane. W sierpniu br. Kaushik Basu, były główny ekonomista Banku Światowego i ceniony profesor ekonomii z *Cornell University* przedstawił nam dylemat, przed którym stajemy. Polega on na tym, że – jego zdaniem – jesteśmy na nich skazani, ale też powinniśmy zdawać sobie sprawę z tego, iż to, co zalecają eksperci może służyć nie tylko stawianiu czoła nowym wyzwaniom, lecz także ich partykularnym interesom<sup>33</sup>. Sprawa jest jednak poważniejsza: gdy przed laty nieżyjący już Ulrich Beck wprowadzał pojęcie „modernizacji refleksywnej” miał on na uwadze m.in. to, że w społeczeństwach skazanych wątpliwościami dotyczącymi tego, co mają do powiedzenia eksperci zmienia się rola nauki: przestaje ona wskazywać nam kierunki możliwych zmian społecznych i coraz bardziej służy do wskazywania na możliwości chronienia się przed nowymi ryzykami, jakie niosą ze sobą nieoczekiwane konsekwencje kolejnych reform<sup>34</sup>. ■

1 Por. np. G. Uścińska: *Europejski filar praw socjalnych, Polityka Społeczna 2017, nr 5–6*.

2 Por. np. dokumenty tzw. „semestru europejskiego” 2016, takie, jak *European Semester Thematic Fiche, Active Labour Market Policies* czy bardzo podobny tekst pn. *European Semester Thematic Factsheet, Active Labour Market Policies* ([europa.eu/europe2020/pdf/themes/2016/active\\_labour\\_market\\_policies\\_201605.pdf](http://europa.eu/europe2020/pdf/themes/2016/active_labour_market_policies_201605.pdf) i [ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester\\_thematic-factsheet\\_active-labour-market-policies\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_active-labour-market-policies_en.pdf)).

3 Por. np.: Eurostat, *Labour Market Policy, LMP Indicators, Activation of registered unemployed*; warto przy tym pamiętać, że jest to tzw. „efektywność brutto”, co oznacza, że nie wiemy czy znalezienie pracy jest funkcją udziału w tym czy innym programie aktywizacyjnym, czy może funkcją niezależnych od tego wysiłków samych bezrobotnych; wyniki polskich badań efektywności zatrudnieniowej aktywnych programów rynku pracy w Polsce można znaleźć [w:] Z. Wiśniewski i K. Zawadzki (red.): *Efektywność polityki rynku pracy w Polsce, Toruń 2011*; jeden z interesujących wyników referowanych w tej książce analiz sugeruje, że różnica pomiędzy „efektywnością brutto” i „efektywnością netto”, (ta druga mówi o tym, jaki jest realny wkład udziału w tym czy innym programie aktywizacji zawodowej w znalezienie zatrudnienia), jest zupełnie zasadnicza – por. wykres 15, s. 140.

4 Por.: S. Hill: *The Future of Work and the Welfare State's Survival*. ([www.socialeurope.eu/the-future-of-work-and-the-social-welfare-states-survival/](http://www.socialeurope.eu/the-future-of-work-and-the-social-welfare-states-survival/)); 2.09.2017.

5 Por. M. Rzemek: *Rząd zagląda do umów, Rzeczpospolita, 11.09.2017, s. 1, C. 6*.

6 J.w., C. 6.

7 Por. J. Clasen, D. Clegg: *Beyond Activation: Reforming European Unemployment Protection Systems in Post-Industrial Labour Markets, European Societies nr 8(4) 2006, s. 530*.

8 Por. np. Branko Milanovic: *Global Inequality. A New Approach for the Age of Globalization, The Belknap Press of Harvard University Press 2016*; Milanovic pisał tak: „... Politicians in the West who pushed for greater reliance on markets in their own economies and the world after the Reagan-Tatcher revolution could hardly have expected that the much-vaunted globalization would fail to deliver palpable benefits to the majority of their citizens – that is, precisely to those whom they were trying to convince of the neoliberal policies compared with more protectionist welfare regimes...”, s. 20.

9 J. Clasen, D. Clegg, j.w., s. 531.

10 Por.: *Non – Standard Employment Around the World. Understanding Challenges, Shaping Prospects, ILO 2016*.

11 M. Matsaganis, E. Özdemir, T. Ward and A. Zavakou: *Non-standard employment and access to social security benefits, Policy Analysis Research Unit, Athens University of Economics and Business, Jan. 2016*.

12 Analizy autorów przywoływanego tekstu opierają się na danych z *Labor Force Survey Eurostatu za 2014 r.*, por. s. 10.

13 J.w., s. 34–35.

14 *Employment and Social Developments in Europe 2015, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Directorate A, grudzień 2015, s. 43*.

15 *Non – Standard Employment Around the World... j.w., s. 186*; z przywoływanego raportu ILO wynika m.in., że

16 S. Spasova, D. Bouget, D. Ghailani, B. Vanhercke: *Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe. A study of national policies*. European Social Policy Network (ESPN), Brussels: European Commission, (2017).

17 To konkluzja potwierdzona w innych raportach dotyczących tej kwestii; por. np. *Non regular employment, job security and the labor market divide*, in: *OECD Employment Outlook 2014*, OECD Publishing, Paris, s. 141–209; jedna z konkluzji tego raportu mówi, że ... ekscesywne wykorzystywanie nieregularnych umów o pracę może mieć negatywny wpływ na legalność form wykonywania pracy i na jej efektywność... Oferując przedsiębiorstwom elastyczność zatrudnienia poprzez rozmaite nieregularne kontrakty... stwarza się kluczowe wyzwanie, przed którym stają politycy społeczni... ... przez dwie dekady poprzedzające globalny kryzys wiele krajów starało się promować elastyczność rynku pracy – głównie poprzez deregulację nieregularnych umów o pracę nie zmieniając wiele w szczegółowych regulacjach dotyczących typowych form zatrudnienia. To doprowadziło do ekspansji zatrudnienia w nieregularnych formach w wielu krajach OECD i do wyraźniejszej segmentacji rynku pracy wyrażającej się m.in. w jakości zatrudnienia a pracownikom utrudniało przechodzenie z jednego segmentu do drugiego..., s. 142.

18 Non – Standard Employment Around the World..., s. XXIII–XXIV.

19 Por. przyp. 15, s. 41.

20 R.K. Merton: *Teoria socjologiczna i struktura społeczna*, PWN 1982, s. 149.

21 A. De Geus, C. Keuschnigg, B. Marin: *Preface, Social Policy in the EU – Reform Barometer*, Social Inclusion Monitor Europe, Bertelsmann Stiftung 2016, s. 10.

22 *Social Policy in the EU – Reform Barometer*, Social Inclusion Monitor Europe, Bertelsman Stiftung 2016, s. 87.

23 J.w., s. 88.

24 J.w., s. 90.

25 J.w., s. 94.

26 J.w., s. 95–96.

27 J.w., s. 98.

28 *Benchmarking Working Europe 1017*, ETUI, Brussels 2017, s. 24.

29 J.w., s. 26.

30 J.w., s. 27.

31 J.w., s. 30.

32 W., s. 5.

33 Por. Kaushik Basu: *Experts and Inequality*, *Social Europe*, (info@socialeurope.eu), 17.08.2017.

34 Por. Ulrich Beck: *Spoleczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Scholar, Warszawa 2002, rozdz. VII.

## STRESZCZENIE

Dyskusja nad dokumentem pn. „Europejski Filar Praw Socjalnych” przygotowanym przez Komisję Europejską to dobra okazja do zastanowienia się nad realiami wyłaniającymi się z kilku opublikowanych niedawno raportów dotyczących przede wszystkim sytuacji na rynku pracy i dynamiki reform zmierzających do realizacji celów wyznaczonych w strategii „Europa 2020”. W oczywisty sposób rezultaty tych reform wpływają na poziom bezpieczeństwa socjalnego mieszkańców UE i jego instytucjonalne gwarancje. Podstawowa teza prezentowana w tekście mówi, że nawet dobrze pomyślane reformy przynoszą – obok lepszej czy gorszej realizacji ich celów – także rozmaite skutki uboczne. Jednym z nich jest to – uważa autor – że coraz trudniej je przewidywać.

**Słowa kluczowe:** prawa socjalne, ochrona socjalna, systemy zabezpieczenia społecznego, dynamika reform rynku pracy, nieprzewidywalność.

## SUMMARY

### **Social Rights: Cracking Pillar of the UE**

Debates concerning the European Commission document on „European Pillar of Social Rights” seem to create a good occasion to consider the contemporary realities of labor market dynamics – as they are presented in several recently published reports. Quite obviously reforms aimed at goals described in the Strategy „Europe 2020” have an impact on social protection systems. However, the author claims, it happens too often that well designed and implemented reforms bring in also unintended consequences, i.e. outcomes that are difficult to foresee.

**Keywords:** social rights, social protection, social security systems, dynamic of labor market reforms, unpredictability, climate of insecurity.

*Autor stawia tezę, że współczesne zjawisko dialogu w Polsce charakteryzuje się wieloma słabościami, które w konsekwencji powodują wiele nieporozumień. Zasadniczym celem prowadzonych rozważań jest próba wyostrzenia znaczenia stosowanych w praktyce pojęć i wskazanie możliwości jego zastosowania.*

## Dialog, to znaczy co?

Wojciech Misztal

Dr hab. Wojciech Misztal prof. nadzw. Jest pracownikiem APS im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie. Członek Rady Naukowej „Dialog. Pismo Dialogu Społecznego”, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Swoje zainteresowania badawcze łączy z praktyką i działalnością dydaktyczną. Problematyka socjologii moralności znalazła swój wyraz w pracy dydaktycznej *Homo ethicus – homo moralis. Marii Ossowskiej koncepcja socjologii moralności, Scholar Warszawa 2017*, wykłady poświęcone wzorom osobowym w kulturze, wykłady z zakresu etyki biznesu; aksjologia pracy socjalnej. Od opracowań związanych z socjologią moralności przeszedł do zainteresowań problematyką społeczeństwa obywatelskiego. Zainteresowania naukowe dotyczące problematyki dialogu obywatelskiego i społecznego zaowocowały cyklem seminariów i konferencji poświęconych problematyce demokracji, sfery publicznej, społeczeństwa obywatelskiego i dialogu obywatelskiego w Polsce i Unii Europejskiej. *Dialog obywatelski we współczesnej Polsce*, Wydawnictwo UMCS, Lublin, 2011; *Lokalny dialog obywatelski*. CPS Dialog, Warszawa 2008 i inne.



Jest takie powiedzenie, że najciemniej jest pod latarnią. Otóż żyjemy w czasie, kiedy słowo dialog używane jest przez wszystkich zainteresowanych. Głośno jest o dialogu, jest on uprawiany na wielu płaszczynach, w różnych środowiskach społecznych, zawodowych i politycznych. To powoduje narastający chaos zarówno w jego rozumieniu jak i samym dialogowaniu. Definicje dialogu przyjęte w obowiązujących dokumentach urzędowych (z Konstytucją RP w czele) niewiele mają wspólnego z tzw. „codzienną rzeczywistością dialogu”, która podlega nieustającym przemianom, interpretacjom, reinterpretacjom i uzupełnieniom. Należy przypuszczać, że jest to „efekt” zbiorowego wysiłku organizacji obywatelskich, polityków niezwiązanych z problematyką dialogu a także mediów, których przedstawiciele nie zadają sobie trudu zgłębienia istoty problematyki dialogu. Dlatego w Polsce na szeroką (i lokalną) skalę przeprowadzane są „konsultacje społeczne” i prowadzi się „dialog społeczny”, „dialog obywatelski” i „dialog publiczny” bez żadnej troski o to, by „odpowiednie dać rzeczy słowo” (C.K. Norwid). Znamy radiową audycję satyryczną Stefana Friedmanna i Jonasza Kofty – „Dialogi na cztery nogi”. Z pewną dozą złośliwości można powiedzieć, że obecny w sferze publicznej dialog społeczny i oby-

watelski czerpie pełnymi garściami z ducha tej audycji. Dominującymi cechami tego zjawiska jest nieustanne nieporozumienie wynikające z zawłaszczania znaczenia terminu dialog, co w konsekwencji powoduje konieczność zaczynania tego dialogu od nowa. Partnerzy dialogu uczą się, co każdy z nich rozumie pod tym pojęciem (mam tu na myśli głównie ruchy społeczne, akcje protestacyjne) nadając mu specjalną, często moralną, oprawę słuszności swoich poglądów. Oczywiście, należy zaznaczyć, że powyższe stwierdzenia nie odnoszą się do „tradycyjnych partnerów społecznych”, którzy zdążyli przejść już wszystkie „choroby wieku dziecięcego” w prowadzonym dialogu.

Z wyżej przedstawionych powodów poniżej przedstawione rozważania mają na celu przypomnienie ustaleń teoretycznych dotyczących tego, co to jest i czym jest dialog (społeczny i obywatelski); jaka jest jego etymologia, najogólniejsze właściwości i cele, którym ma on służyć<sup>1</sup>. Być może jest potrzebna szeroka społeczna debata, w której zostaną ustalone i społecznie zaakceptowane rozstrzygnięcia jak należy ów dialog rozumieć. Czasopismo „Dialog. Pismo Dialogu Społecznego” wydaje się najbardziej odpowiednim miejscem wymiany poglądów. Zatem ten tekst (przyjmując dobrą wolę redakcji) należy trakto-

wać jako zaproszenie do debaty na temat istoty dialogu obywatelskiego w Polsce.

W potocznym rozumieniu „dialog” od greckiego *dialogos* (*dia-logos*) oznacza rozmowę, między dwoma lub więcej osobami, zespół następujących po sobie wypowiedzi. Wymiana zdań powinna mieć charakter sensowny, związany z tematem rozmowy. Warunkiem jest jego bezpośredniość: wypowiedź i reakcja partnerów następują bezpośrednio po sobie. Jest to zatem forma wymiany językowej między ludźmi; społeczne użycie języka, wszechobecne w życiu społecznym<sup>2</sup>. Autentyczny dialog zachodzi wówczas, kiedy spełnia on warunek myślenia bezzałożeniowego, jest pozbawiony egocentryzmu, zaś partnerzy dialogu stawiają się w roli swych przeciwników. Subiektywne przyjmowanie założeń, egocentryzm i próby podporządkowania partnerów rozmowy wyczerpują znamiona monologu<sup>3</sup>. „Dialog” (gr. *dialogos*) oznacza spotkanie w wymiarze dyskursu, spotkanie poprzez *logos* (słowo, pojęcie, nauka). Dialog nie jest tutaj metodą poznawczą (poszukiwaniem obiektywnej prawdy i wiedzy), tak jak to miało miejsce u Sokratesa, ale swoistym narzędziem przekazywania wiedzy i poglądów, toczenia sporów i przekonywania. Jest to instrument wymiany twierdzeń, które mają charakter mniej lub bardziej naukowy<sup>4</sup>.

Można logicznie wyróżnić dwa znaczenia „dialogu”:

- bezpośrednie, jako rozmowa bez względu na jej cel, kontekst czy cechy formalne;
- przenośne, polegające na przypisywaniu jakiegoś zjawisku cechy dialogu, ponieważ warunkują je (lub występują w nim) elementy charakteryzujące rozmowę. Dlatego to zjawisko porównujemy do dialogu (rozmowy).

W codziennym życiu ludzie uczestniczą w wielu dialogach, które najczęściej mają na celu uzyskanie pewnych informacji, wymianę poglądów lub podtrzymanie kontaktów interpersonalnych. Innym rodzajem jest dialog służący wymianie poglądów, stanowiący rodzaj dysputy czy dyskursu. Jest to łagodna forma konfliktu, w której ścierają się racje uczestników. Tu milcząco przyjmuje się założenie, że wymiana poglądów ma doprowadzić do określonej syntezy: uzgodnienia stanowisk lub przekonanie partnera. W zaistniałej sytuacji dialog zmierza do jakiegoś rozstrzygnięcia, pomaga w rozwiązaniu omawianych problemów. Jako przykład dialogu można wskazać dialogi platońskie, których uczestnicy wspólnie dochodzą do poznania prawdy<sup>5</sup>.

W oparciu o wyróżnione kryteria można podzielić dialog ze względu na:

- cel: podtrzymanie dialogu; uzyskanie pewnej istotnej wiedzy, informacji (np. wywiad publicystyczny czy socjologiczny); przybliżenie się do prawdy, rozstrzygnięcie jakiegoś problemu poprzez rozpatrywanie różnych racji w toku dyskusji; naprowadzenie kogoś na właściwy tok rozumowania, nauczanie czegoś (np. dialogi sokratejskie, terapia (np. w psychoanalizie);
- kontekst: dialog realny w życiu potocznym; dialog literacki; dialog koleżeński; towarzyski; wojskowy;
- cechy formalne: liczba uczestników dialogu z uwzględnieniem obecności osób nie biorących w nim udziału (np. świadkowie); wzajemny stosunek partnerów dialogu, np. asymetria; zróżnicowanie społeczne (głównie zróżnicowanie ról); długość i kolejność wypowiedzi, język i styl wypowiedzi;
- przedmiot (temat) dialogu<sup>6</sup>.

W odróżnieniu od dialogu społecznego, problematyka dialogu obywatelskiego z zastosowaniem ujęć definicyjnych jest bardzo słabo rozpoznana zarówno w ramach regulacji prawnych jak i literaturze naukowej czy publicystycznej. W Polsce dyskusja nad właściwym kształtem dialogu obywatelskiego nadal pozostaje niedookreślona i niedoprecyzowana, zaś z dostępnych źródeł wyziera na ogół jałowość stosowanych pojęć. Inspiracje teoretyczne i kategorie pomocnicze mające pomóc w osadzeniu dialogu obywatelskiego we właściwym obszarze refleksji teoretycznej, „same” poszukują dla siebie właściwego miejsca w strukturze rozważań<sup>7</sup>.

## DIALOG OBYWATELSKI: PERSPEKTYWA TEORETYCZNA

W rozważaniach z zakresu praktyki społecznej spotykamy się z pluralizmem argumentacji, która jest wynikiem wyboru określonej logiki racjonalizacji życia społecznego. Przykładowo, model argumentacji marksistowskiej był oparty na przekonaniu o istnieniu praw rozwoju społecznego, wyznaczających kierunek rozwoju struktur społecznych. Zwolennicy „naukowego komunizmu” traktowali go, zgodnie z lansowanym „światopoglądem naukowym”, jako zbliżony do modelu scjentyistycznego, który identyfikuje koncepcje racjonalnej argumentacji z metodami uzasadniania stosowanymi w naukach empirycznych. Dlatego nauka, wyjaśniając precyzyjnie otaczający nas świat, ma być podstawą trafnych przewidywań i dostarczycielką środków kontroli rzeczywistości, zaś wiedza empiryczna i logika, ma określać



krteria racjonalnej argumentacji. Wybór środków i celów społecznego działania może zostać zoperacjonalizowany na podstawie wiedzy empirycznej. Decydenci polityczni do dzisiaj chętnie sięgają po tego rodzaju argumentację, twierdząc, że ich decyzje oparte zostały na racjonalnych, obiektywnych przesłankach zawartych w ekspertyzach naukowych. Przeciwnicy tego modelu twierdzą, że nie istnieją prawa rozwoju społecznego, a wybór celów i środków działania społecznego może być co najwyżej przedmiotem debat i przetargów politycznych. Zracjonalizowane, scjentystyczne prawo może prowadzić do redukcji mechanizmów demokratycznych, gdzie wola społeczna zostaje zastąpiona wolą ekspertów, zaś porozumienie i zgodę na normy wprowadzane do życia społecznego zastąpi wybór środków i celów wynikający z twierdzeń i prognoz empirycznych. Prawo pełni w tym wypadku rolę instrumentu sterowania rzeczywistością społeczną a przestaje być formą porozumiewania się podmiotów społecznych napodstawie dobrowolnie wybranych reguł komunikacji<sup>8</sup>.

Do zdecydowanych przeciwników scjentystycznego modelu polityki publicznej należy Jürgen Habermas. Twierdzi on, że taki sposób podejmowania decyzji w sprawach politycznych powoduje, iż zasadą organizowania życia społecznego stają się dyrektywy instrumentalne a nie normy etyczne. Powoduje to, że zagadnienia współżycia społecznego w coraz większym stopniu podlegają naukowej manipulacji a racjonalność instrumentalna staje się wzorem racjonalności politycznej. Zdaniem Habermasa racjonalność instrumentalna jest nie do przyjęcia, gdyż w procesie rządzenia musi się brać pod uwagę to, czy jednostki i grupy społeczne ten fakt akceptują, czy też nie. Racjonalizacja instytucji życia społecznego powinna zachodzić na drodze komunikacji, wolnej od nacisków dyskusji nad normami i wartościami życia społecznego, wyznaczając w ten sposób powstawanie form organizacji stosunków i instytucji społecznych<sup>9</sup>. W Habermasowskiej teorii działań komunikacyjnych jest to idea naczelna, a pojęcie dyskursu ma urzeczywistniać jej główne cechy. Sytuacja społecznego przymusu władzy została przez niego przyrównana do zaburzonego dialogu w obrębie społeczeństwa. Działania grup i jednostek w życiu społecznym są uwarunkowane przez struk-

tury panowania (ekonomia i polityka). Dlatego Habermasowska teoria krytyczna ma za zadanie zapobiegać i naprawiać zaburzoną komunikację w społeczeństwie, wyjaśniać ukryte znaczenia i prawdziwą sytuację społeczną poszczególnych grup<sup>10</sup>. Celem dyskursu jest doprowadzenie partnerów interakcji społecznych do porozumienia (konsensu) poprzez zachowanie komunikacji wolnej od nacisków, przymusów, zapewnienie swobody krytyki rewizji wszystkich założeń i eliminacji wszelkich form zakłóceń komunikacji. Według Habermasa, w prowadzonym dyskursie podstawową rolę odgrywa siła argumentów i zdolność perswazji<sup>11</sup>.

W swojej koncepcji Habermas proponuje syntetyzującą wizję stworzenia warunków efektywnego dyskursu wskazując, w jaki sposób partykularne lub niezależne od interakcji konteksty społeczne stanowią bariery dla jednostek porozumiewających się w procesie racjonalnego ustalania ogólnie obowiązujących norm<sup>12</sup>. Habermas umiejscawiając działania komunikacyjne w sferze publicznej, określa ją jako dziedzinę życia społecznego, w której obywatele mogą omawiać sprawy, które ich interesują. Mogą debatować i dyskutować bez odwoływania się do zwyczaju, dogmatu czy siły, zaś spory są

rozstrzygane w oparciu o rzeczową argumentację. W ten sposób, dzięki działaniom komunikacyjnym możliwa jest emancypacja obywateli<sup>13</sup>.

W koncepcji demokracji proceduralnej Habermasa obywatele powinni uznać i stosować, w sensie formalnoprawnym i kulturowym, procedury pozwalające na rozwiązywanie problemów i kwestii społecznych. Demokracja proceduralna jest oparta na negocjacjach obywatelskich, dopuszczających dyskusowanie każdej sprawy, w tym zmianę demokratycznych procedur<sup>14</sup>. Przyjmuje się tu założenie zawierania kompromisów politycznych na podstawie ustalonych zasad dyskursu i form argumentacji w ramach władzy i społeczeństwa obywatelskiego. Daje to możliwość osiągnięcia równowagi pomiędzy rynkiem, administracją państwową a społeczeństwem obywatelskim rozumianym jako trzeci sektor. W tego typu demokracji powstają warunki do prowadzenia społecznego dyskursu, podczas którego następuje przekształcanie partykularnych problemów i interesów w opinię publiczną i interes publiczny<sup>15</sup>. Jednakże tę

”

*W odróżnieniu od dialogu społecznego, problematyka dialogu obywatelskiego z zastosowaniem ujęć definicyjnych jest bardzo słabo rozpoznana zarówno w ramach regulacji prawnych jak i literaturze naukowej czy publicystycznej.*

koncepcję funkcjonowania sfery publicznej cechuje pewna słabość. Otóż jej powstanie i rozwój wiąże się z gospodarką wolnorynkową, opartą na zasadzie kontraktu i rosnącą siłą państwa jako gwaranta zobowiązań zawartych w umowie. Temu zjawisku towarzyszy stały rozrost biurokracji w coraz bardziej licznych obszarach życia publicznego kosztem ograniczenia sfery publicznej. Państwo stara się traktować problemy społeczne, jako problemy techniczne, rozwiązywane na drodze decyzji administracyjnej, a nie w publicznej debacie czy racjonalnej dyskusji. Powstaje sytuacja pozornej onnipotencji państwa do konstruowania i kontrolowania życia społecznego. Rozwiązaniem tych problemów byłoby wskrzeszenie sfery publicznej, lecz wydaje się to niemożliwe wskutek zwiększania się władzy państwa<sup>16</sup>.

W drugiej połowie XX w. zaczęły ulegać radykalnym przemianom systemy społeczno-polityczne i gospodarcze wielu krajów, zwłaszcza zachodniej części Europy (Staniszki, 2005). Charakteryzowały się one głównie decentralizacją i dekoncentracją władzy publicznej. Rozpoczęła się reorientacja sposobu funkcjonowania całego aparatu państwowego. Widoczna stawała się bowiem niewydolność rozbudowanych struktur biurokratycznych, wskutek czego władze państwowe coraz częściej uświadamiały sobie trudności w realizacji potrzeb i oczekiwań obywateli. Za remedium uznano wejście w ściślejsze relacje ze społeczeństwem. Dlatego państwo zainicjowało proces dzielenia się kompetencjami z władzą samorządową i organizacjami społecznymi. Prowadziło to do budowania poprzez dialog społeczny więzi i kooperacji pomiędzy trzema, dotąd odrębnymi sfera-

mi, tzn. państwem, społeczeństwem i gospodarką. Tym samym został zapoczątkowany i utrwalony proces dialogu, który wpisuje się w ramy koncepcji demokracji partycypacyjnej. Ta postać demokracji bywa określana jako demokracja przetargowa, w której dobrze zorganizowana mniejszość przesądza o położeniu większości. Dobrze zorganizowane grupy społeczne, w formie związków zawodowych, korporacji czy partii politycznych, itp. potrafią skutecznie wymusić rozwiązania korzystne dla swoich partykularnych interesów<sup>17</sup>.

Według Habermasa, dyskurs obywateli w większym stopniu niż kolektywne działanie zależy od instytucjonalizacji odpowiednich procedur i warunków komunikacji gwarantowanych przez parlament, instytucje publiczne i media. Ograniczenie, kontrola lub dominacja jednego z wielu możliwych środków komunikacji powoduje, że prowadzenie dyskursu obywatelskiego staje się niemożliwe. Rozwojowi demokracji służą tylko wolny dyskurs oraz swobodna komunikacja między ludźmi<sup>18</sup>. W działaniu komunikacyjnym uczestnicy zmierzają do osiągnięcia sukcesu bądź porozumienia. W działaniu zorientowanym na sukces, podmioty traktujące się nawzajem strategicznie, wpływają na decyzje swoich partnerów środkami zewnętrznymi: przemocą lub przekupstwem. Ich współdziałanie jest możliwe tylko wówczas, gdy strony znajdują wspólny obszar dla realizacji egocentrycznych interesów i osiągnięcia korzyści<sup>19</sup>.

Działanie zorientowane na porozumienie jest procesem osiągnięcia zgodności między podmiotami zdolnymi do mówienia i działania. Partnerzy dyskursu dążąc do osiągnięcia porozumienia, powinni wyczer-

*Posiedzenie Plenarne RDS, 30.10.2017 r.*



Fot. CPS „Dialog”.

pywać warunki zgody osiąganą komunikacyjnie. Działania komunikacyjne zmierzają do zgody, która zależy od racjonalnie umotywowanej aprobaty treści wypowiedzi, prowadząc w ten sposób do konsensu. Osiągana zgoda musi być akceptowana przez uczestników jako mająca ważność i nie może być w żaden sposób narzucona czy wymuszona przez żadną ze stron. Zatem model działań zorientowanych na porozumienie musi wyczerpywać warunki zgody osiąganą komunikacyjnie. Warunkiem osiągnięcia porozumienia jest także tło świata życia, zapewniające zasób oczywistości kulturowych, z którego uczestnicy porozumienia czerpią uzgodnione wzorce interpretacyjne. Służą temu również kompetencje uspołecznionych jednostek oraz solidarność grup zintegrowanych wokół wartości. Działania zmierzające do zgody mogą opierać się na podzielanej intersubiektywnie wiedzy propozycjonalnej, na normatywnej zgodności oraz wzajemnym zaufaniu. Idealna sytuacja komunikacyjna ma miejsce wówczas, gdy spełnia warunki: prawdy (wypowiedź jest prawdziwa); słuszności (wypowiedź jest zgodna z normami uznanymi za słuszne); prawdziwości (wypowiedź jest zgodna z myślą)<sup>20</sup>.

## DIALOG OBYWATELSKI – DIALOG SPOŁECZNY

Habermas podkreśla, że uczestnikom dyskursu przyświeca cel nadrzędny, jakim jest zawarcie porozumienia bez naruszania zasad etycznych. Jednakże, w praktyce społecznej wszystkie warunki dyskursu rzadko mogą być spełnione i w istocie mamy do czynienia tylko z derywatami dyskursu, które w różnym stopniu i sposobie realizują ideę racjonalności komunikacyjnej<sup>21</sup>. Zatem rozumienie dialogu zaproponowane przez Habermasa jest bliższe pojęciu dialogu społecznego, które przyjęło się w polskiej praktyce społecznej. W myśl definicji dialogu społecznego upowszechnionej przez specjalistów prawa pracy „Dialog społeczny jest pojęciem obejmującym całokształt wzajemnych relacji pomiędzy związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców. Jest to zasada ustrojowa demokracji, szczególna forma debaty o interesach społecznych. Jego uczestnikami są partnerzy, działający na zasadzie równości statusu i interesów. Różnice zdań niwelowane są na drodze konsultacji, negocjacji i wzajemnych ustępstw, zmierzających do zawarcia kontraktu/umowy społecznej. W szerszym ujęciu dialog społeczny odnosi się do wszelkich form komunikowania władzy publicznej (na różnych szczeblach i poziomach zarządzania terytorialnego) z partnerami społecznymi reprezentującymi interesy różnych

grup społecznych zamieszkujących określone terytorium: organizacjami obywatelskimi, zrzeszeniami obywateli czy grupami wyrażającymi obywatelski protest. Dialog społeczny jest instrumentem współrzędzenia (*governance*) i metodą uzgadniania przez władzę i partnerów społecznych, wspólnych dla danej społeczności celów, instrumentów i strategii wdrażania polityki publicznej. Partnerami dialogu społecznego są: organy samorządu terytorialnego, organy samorządu zawodowego, związki zawodowe, organizacje pracodawców oraz inne organizacje społeczne i przedstawicielstwa środowisk zawodowych i twórczych. Ich prawa i obowiązki, a także pozycję i rolę w dialogu określają odrębne akty prawne”<sup>22</sup>.

Warto zwrócić uwagę na sformułowanie, w myśl którego „uczestnicy dialogu zmierzają (na drodze konsultacji, negocjacji i wzajemnych ustępstw), do zawarcia kontraktu/umowy społecznej”, a zatem dążą do osiągnięcia porozumienia. Wyrzedzając dalszy tok rozważań trzeba tu powiedzieć, że taki warunek w definicjach dialogu obywatelskiego nie występuje. Zachodzi zatem pytanie, czy Habermasowska teoria działań komunikacyjnych wraz z koncepcją społeczeństwa obywatelskiego opartego na dialogu jest najbardziej adekwatną do opisu i wyjaśnienia zjawisk zachodzących w sferze dialogu obywatelskiego? W pewnym sensie, do utrzymania wyboru Habermasa teorii działań komunikacyjnych skłania lektura rozważań dotyczących dialogu obywatelskiego a także brak konkurencyjnych alternatyw teoretycznych<sup>23</sup>. Ponadto, refleksja teoretyczna nad dialogiem obywatelskim nadal pozostaje w stanie początkowego rozwoju.

## DEFINICJE DIALOGU

W dyskusji nad dialogiem społecznym i obywatelskim często przywołuje się termin *governance*. Jest to pojęcie płynne i niedookreślone. Początkowo wskazywano na sześć różnych znaczeń tego terminu: państwo minimum, kierowanie korporacyjne (*corporate governance*), nowe zarządzanie publiczne (*new public management*), dobre rządzenie (*good governance*), cybernetyka społeczna (*social cybernetic systems*), samoorganizujące się układy sieciowe (*self-organised networks*)<sup>24</sup>.

Z czasem doszło do teoretycznej i konceptualnej rozbudowy tej kategorii pojęciowej, co czyni ją jeszcze bardziej nieostrą. Wskazuje się na dziewięć sposobów jego rozumienia: dobre rządzenie (*good governance*), rządzenie bez rządu (*governance without government*), w relacjach międzysektorowych, szczególnie

w Unii Europejskiej, rządzenie bez rządu w relacjach wewnątrzpaństwowych, na poziomie regionalnym i lokalnym), rządzenie bez rządu w relacjach wolnorynkowych (*economic governance*), kierowanie korporacyjne (*corporate governance*), nowe zarządzanie publiczne (*new public management*), zewnętrzna oraz wewnętrzna koordynacja układów sieciowych (*governance in and by networks*), wielopoziomowe zarządzanie sieciowe (*multilevel network governance*), (samo)koordynacja w obrębie sieci powstających pomiędzy podmiotami gospodarczymi (*inter firm governance*)<sup>25</sup>. Każde z tych ujęć dotyka innego aspektu działania społeczeństwa obywatelskiego.

Biorąc pod uwagę uściślenie roli społeczeństwa obywatelskiego w rządzeniu wielopoziomowym, Jacek Sroka twierdzi, że sprawność rządzenia będzie zależała od możliwości płynnego przechodzenia z pasma konsultacji decyzji publicznych i koordynacji zasobów do innego, pierwotnego i sprzężonego z nim<sup>26</sup>. Autor

”

*Dialogu obywatelskiego nie powinno się ani mylić, ani utożsamiać z dialogiem społecznym, który stanowi sposób komunikowania się między władzami publicznymi, związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców a dotyczy przede wszystkim obszaru zbiorowych stosunków pracy (zbiorowego prawa pracy).*

ten wskazuje na trzy rodzaje kryteriów związane z pozycjonowaniem dialogu obywatelskiego: legitymizacja, upublicznienie działań (*publicity*) oraz zdolność do rządzenia (*governability*) czy rządność. Według Sroki, o tym, jak trwała będzie zdolność organizacji trzeciego sektora do udziału we władzy w celu współkształtowania polityk publicznych, decyduje poziom ich kompetencji i legitymizacja organizacji pozarządowych. Społeczna akceptacja działań organizacji pozarządowych wiąże się tu ze zdolnością trzeciego sektora do współrządzenia, w zależności od tego, jak obywatele oceniają realne możliwości działania rządu<sup>27</sup>. Jacek Sroka stawia tezę, że oceny pozytywne działań organizacji pozarządowych będą związane z postawami promodernizacyjnymi obywateli, zaś postawy konserwatywne, które dominują w Polsce, będą sprzyjać ocenom negatywnym. Jego zdaniem Polacy akceptują (nie bez trudu) dostęp do władzy partnerów społecznych (związki zawodowe pracodawców i pracobiorców), zaś niełatwo zgodzą się na dostęp enigmatycznych w ich przekonaniu organizacji pozarządowych do ośrodków decyzyjnych. Rozwiązania tej sytuacji autor upatruje w rezygnacji organizacji pozarządowych z już wytyczonych „ścieżek” w dialogu – generowania wpływu na procesy decyzyjne z obszaru półcienia oraz bardziej bezpośrednio uczestnictwo w podejmowaniu decyzji publicznych.

Pierwsza ścieżka jawi się jako domena dwuznacznej działalności rozmaitych grup interesu zaś druga, charakterystyczna dla tradycyjnego partnerstwa społecznego (dialogu korporacyjnego), nie cieszy się zbytnim poważaniem<sup>28</sup>.

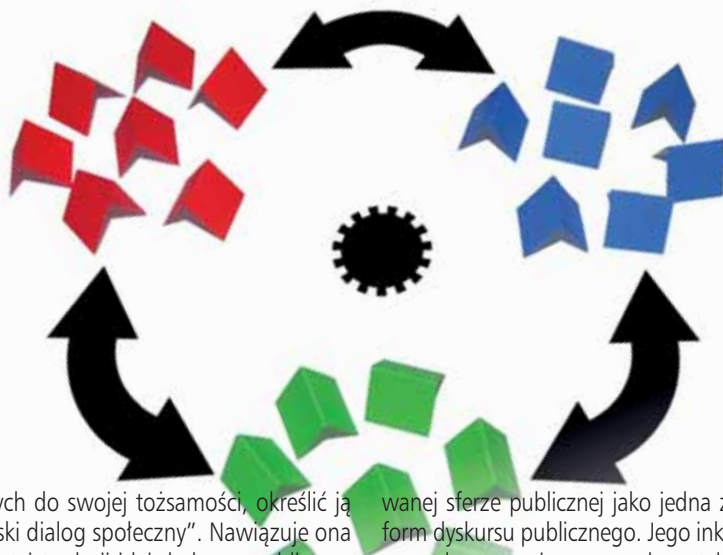
Autor proponuje wykorzystanie potencjału tkwiącego w szeroko rozumianej deliberacji politycznej. Można powiedzieć, że proponuje on zastąpienie modelu demokracji partycypacyjnej liberalnym modelem demokracji deliberacyjnej. Jej istotą nie jest przetarg interesów, ale wypracowanie poszczególnych elementów rozumienia dóbr publicznych. W ten sposób, orientując się na upowszechnienie dialogu obywatelskiego, Jacek Sroka proponuje postępowanie się pojęciem „nowego dialogu społecznego”. Ma ono wydzielić koncyliacyjny, pozwalający na połączenie udziału w dialogu, tradycyjnie rozumianych partnerów społecznych i organizacji pozarządowych. W przekonaniu tego autora ta definicja dialogu oby-

watelskiego jest szersza i najlepiej obejmuje istotę dialogu obywatelskiego, pozwalając na nowe otwarcie w dyskusji. Jej wykorzystanie wydaje się także zasadne z tego powodu, że wpisuje się ona w najnowszy nurt dyskusji nad przyszłością systemów politycznych tzw. „Wolnego Świata”<sup>29</sup>.

Próba odwołania się do pojęcia *governance* oraz do partycypacji politycznej wydaje się

mieć szansę powodzenia. Jednakże odwołanie się do inkluzyjnego pojęcia dialogu, bardzo mocno oscylującego wokół współuczestnictwa we władzy wykonawczej, zawęża zakres stosowalności pojęcia dialogu obywatelskiego do jego wymiaru instytucjonalnego. Nie uwzględnia w pełni wszystkich aspektów zawierających się w idei demokracji, sfery publicznej i społeczeństwa obywatelskiego, jako utopijnych wzorów życia społecznego, wskazujących na różnorodność form sprawowania i udziału we władzy. Nadmierne powiązanie z władzą wykonawczą powoduje zasadniczą słabość tego ujęcia, polegającą na ograniczonej możliwości stosowania.

Propozycja Jacka Sroki nowego ujęcia dialogu społecznego, wyraźnie nawiązuje do Habermasowskiej idei wskrzeszenia sfery publicznej i działań komunikacyjnych, w których partnerzy dążą do osiągnięcia porozumienia. Wydaje się, że można tę koncepcję dialogu zmodyfikować i, mając na uwadze wrażliwość przedstawicieli trzeciego sektora bardzo moc-



no przywiązanych do swojej tożsamości, określić ją jako „obywatelski dialog społeczny”. Nawiązuje ona wprost do bogatej tradycji idei dyskursu publicznego, dziedzicząc jego najlepsze rozwiązania, wypracowane w dziejach dialogu społeczeństwa z władzą. Deliberacyjny model dialogu obywatelskiego miałby przez to dużo większe szanse na przekroczenie barier instytucjonalnych i zaistnienia na wszystkich poziomach życia społecznego.

Dialog obywatelski jako obecna w praktyce społecznej pozafinansowa forma współpracy pomiędzy organizacjami obywatelskimi i władzą publiczną, jest przedmiotem rozważań terminologicznych Marka Rymszy<sup>30</sup>. Według tego autora: „Istotą dialogu obywatelskiego jako rozwiązania instytucjonalnego jest uspołecznienie procesów podejmowania decyzji publicznych przez umożliwienie obywatelom (a zwłaszcza sformalizowanym strukturom reprezentującym obywateli, w tym organizacjom pozarządowym) systematycznego wpływu na proces stanowienia prawa i przygotowywania dokumentów państwowych, dotyczących bezpośrednio tychże obywateli. Oznacza to uzupełnianie instytucji demokracji przedstawicielskiej (demokratycznej legitymizacji władzy publicznej) przez mechanizmy demokracji uczestniczącej (bezpośrednie zaangażowanie obywateli w sprawy publiczne)”<sup>31</sup>. Zdaniem Marka Rymszy dialog obywatelski jest uzupełnieniem instytucji demokracji przedstawicielskiej (legitymizacji władzy publicznej) przez mechanizmy demokracji partycypacyjnej. Rozwój dialogu obywatelskiego jest więc równie ważnym aspektem procesu uspołecznienia państwa co udział organizacji obywatelskich w realizacji zadań publicznych<sup>32</sup>.

### INKLUZYJNE I EKSKLUZYJNE UJĘCIE DIALOGU OBYWATELSKIEGO

Dialog obywatelski może być rozumiany w szerokim i wąskim znaczeniu. W pierwszym ujęciu znajduje on swoje ugruntowanie w demokratycznie ukształto-

wanej sferze publicznej jako jedna z podstawowych form dyskursu publicznego. Jego inkluzywny charakter pozwala zaangażowanym obywatelom dyskursu publicznego na wzięcie udziału w debacie publicznej i wyrażanie poglądów dotyczących (w ich przekonaniu) istotnych problemów, obecnych we wspólnej przestrzeni życia społecznego. W ten sposób powstaje możliwość wpływu obywateli na kształt opinii publicznej i charakter podejmowanych decyzji.

W literaturze przedmiotu bardziej rozpowszechnione jest ujęcie ekskluzyjne, opierające się na instytucjonalnym rozumieniu dialogu obywatelskiego. Dla demokracji uczestniczącej dialog obywatelski jest tym, czym dialog społeczny dla gospodarki rynkowej. Stanowi instrument komunikowania i negocjowania interesów różnych grup społecznych. Stwarza szansę dla organizacji pozarządowych do odegrania istotnej roli w sferze funkcji przypisywanych społeczeństwu obywatelskiemu: „usług, innowacji, rzecznictwa obywatelskiego (*citizen advocacy*), rzecznictwa politycznego (*policy advocacy*), ekspresyjną oraz socjalizacyjną rolę w sferze demokratycznej a także rolę wspólnototwórczą”<sup>33</sup>. Dialog obywatelski jest formą partycypacji obywatelskiej, która stanowi fundament rozwoju społeczeństwa obywatelskiego oraz wspierania zmian ustrojowych. Jest narzędziem umacniania roli organizacji pozarządowych i samej idei demokracji partycypacyjnej<sup>34</sup>.

Jest to zatem „specyficzna forma kontaktu między władzą państwową a prawnie określonymi formami organizowania się społeczeństwa (organizacje pozarządowe, społeczne, stowarzyszenia, fundacje) w różnych płaszczyznach działania (społecznej, ekonomicznej, świadomościowej, terytorialnej, zawodowej i innych) grup społecznych, polegająca na wzajemnym przekazywaniu sobie opinii, informacji czy ustaleń dotyczących celów, instrumentów i strategii wdrażania polityki publicznej (*Zasady Dialogu Społecznego*, 2002). Dialog obywatelski nie dotyczy jedynie zbiorowych stosunków pracy, ale wszelkich

kwestii związanych z funkcjonowaniem społeczeństwa obywatelskiego<sup>35</sup>.

Uzupełnieniem tych definicji jest koncepcja dialogu obywatelskiego zakładająca, że stanowi on „zinstytucjonalizowaną formę prowadzenia szeroko pojętych konsultacji społecznych w aspekcie planowania, rozwiązywania i podejmowania decyzji w zakresie społecznie ważnych kwestii w danej grupie społecznej. Jego uczestnikami powinni być zarówno partnerzy dialogu społecznego, jak również przedstawiciele szeroko definiowanego trzeciego sektora”<sup>36</sup>. Organizacje obywatelskie są równoległą do systemu politycznego platformą artykulacji tych interesów społecznych, które nie mogą być inaczej artykułowane z uwagi na niewydolność istniejących systemów politycznych<sup>37</sup>. Istotą dialogu obywatelskiego ma być stanowanie swego rodzaju forum w przestrzeni publicznej dla reprezentacji interesów między poszczególnymi jego uczestnikami, w tym między partnerami społecznymi (organizacje pozarządowe, stowarzyszenia społeczne) a odpowiednimi organami władzy publicznej. Dialog obywatelski jest procesem uzgadniania kierunków rozwoju kraju na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym. Otwiera to możliwość powstawania różnych form partycypacji społecznej: od uzyskania konsensu, udziału w debacie publicznej do bezpośredniego udziału w decyzjach natury administracyjnej czy politycznej<sup>38</sup>. W związku z powyższym, za podstawowe i nieodzowne składniki prowadzonego dialogu można uznać wymianę informacji oraz prezentację stanowisk poszczególnych podmiotów społecznych.

Prezentowane definicje dialogu, nawiązują do zasady *governance*. Skupiają się na jego zinstytucjonalizowanym charakterze (zorganizowane organizacje obywatelskie, ramy proceduralne) oraz kładą nacisk na udział we władzy i interesy obywateli. W mniejszym stopniu podkreślają jego rolę w kształtowaniu opinii publicznej, konsultacji, negocjacji i porozumienia. Nie wskazują, jakimi środkami należałoby dochodzić do porozumienia. Być może brak refleksji nad sposobami osiągnięcia konsensu, jak również to, że dialog obywatelski – jako forma demokracji uczestniczącej – nie musi prowadzić do konsensu, jest wśród partnerów dialogu jedną z mało uświadamianych przyczyn mających zasadnicze znaczenie dla jego pomyślnego rozwoju.

## DIALOG SPOŁECZNY – DIALOG OBYWATELSKI

W stosunkach społecznych mamy do czynienia z różnymi formami dialogu. W celu zbudowania szerokich ram partycypacji obywateli przybierających formy de-

bat publicznych, sprawą o wręcz kluczowym znaczeniu staje się określenie granic pomiędzy poszczególnymi typami dialogu. Jako pierwszy z perspektywy historycznej, wyróżnia się dialog społeczny z udziałem pracowników i pracodawców, a następnie dialog obywatelski, odnoszący się przede wszystkim do organizacji pozarządowych i ruchów obywatelskich.

Wraz z procesami decentralizacji i dekoncentracji państwa, rozwinął się – niejako odrębnie i autonomicznie – dialog w ramach systemu władz publicznych: między rządami centralnymi a różnymi podmiotami samorządowymi<sup>39</sup>. W literaturze przedmiotu jest to określane jako stosunki międzyrządowe (*intergovernmental relations*). Koncepcja dialogu społecznego pojawiła się jako idea pokojowego rozwiązywania konfliktów w zbiorowych stosunkach pracy. Z biegiem czasu jej treść zmieniała się i poszerzała. Okazywało się coraz bardziej, że w nowoczesnych społeczeństwach spłoty społecznych interesów nie dają się zredukować do jednego wymiaru, wyznaczonego przez stosunki pracy. Coraz wyraźniejsza stawała się konieczność poszerzania dialogu społecznego o elementy dialogu obywatelskiego<sup>40</sup>. Można zatem powiedzieć, że dialog obywatelski jest procesem uzgadniania kierunków rozwoju społecznego nie tylko na szczeblu krajowym, ale także regionalnym i lokalnym. Jego celem jest uwzględnienie interesów różnorodnych grup społecznych w podejmowanych decyzjach, celach ustalanych strategicznie i programach rozwojowych.

Zarówno dialog społeczny jak i obywatelski mają służyć nie tylko przezwyciężaniu i zapobieganiu kryzysom społecznym, a także stać się czymś w rodzaju filozofii sprawowania władzy. Wiedzie to wprost do sytuacji społecznej tworzenia rzeczywistości, w związku z czym należy uznać za pilną potrzebę wprowadzenia dialogu obywatelskiego do polskiej kultury politycznej. Tak prowadzony dialog winien być ukierunkowany na wypracowanie optymalnej drogi rozwoju społeczno-gospodarczego kraju<sup>41</sup>. Do innych, przemawiających za jego upowszechnieniem, właściwości tego rodzaju dialogu, można zaliczyć to, że dialog obywatelski, jako forma komunikowania się między różnymi podmiotami społecznymi, daje możliwość reprezentacji interesów znacznych odłamów społeczeństwa. Jego zasadniczą funkcją jest przekazywanie opinii oraz ustaleń dotyczących celów, instrumentów i strategii wdrażania różnego rodzaju polityk publicznych. Słuszna zatem wydaje się teza, że dialog obywatelski powinien być powszechnie stosowanym sposobem wzmacniania skuteczności polityki państwa i omija-

nia ułomności tradycyjnych mechanizmów demokracji parlamentarnej<sup>42</sup>.

Coraz bardziej widoczna potrzeba rozwoju dialogu obywatelskiego w Polsce jako komplementarnego wobec dialogu społecznego, jest dyktowana przez co najmniej kilka konieczności:

- redefinicji wartości (politycznych, kulturowych) i celów społeczno-ekonomicznych realizowanych przez minione lata w celu rzeczywistego uwzględnienia aspiracji społecznych i potrzeb społeczeństwa, a przez to wypracowania nowego modelu społeczno-ekonomicznego, który lepiej będzie odpowiadał na aspiracje i zagrożenia społeczeństwa polskiego;
- promowania nowego modelu strategii społecznej opartego na wielopodmiotowej strukturze instytucji społecznych oraz partnerstwie państwa i organizacji obywatelskich w dostarczaniu usług społecznych, podobnie jak ma to miejsce w innych krajach Unii Europejskiej;
- wyartykułowania niezwykłych praw socjalnych obywateli, negocjowanie warunków ich zaspokojenia oraz monitorowanie ich realizacji;
- współdziałania w tworzeniu polskiej polityki społecznej i współkształtowanie europejskiego modelu społecznego<sup>43</sup>.

Dialog obywatelski jest procesem bardzo rozbudowanym i wielowątkowym, tak jak złożona jest struktura społeczeństwa obywatelskiego. Dlatego ten typ dialogu, mając charakter integralny, obejmuje całość problematyki życia społecznego. W nim najlepiej odzwierciedlają się wszystkie problemy i procesy zachodzące w społeczeństwie. Za jeden z najważniejszych należy uznać poziom zaangażowanego uczestnictwa obywateli w budowanie demokracji w połączeniu z oczekiwaniem respektowania tego procesu przez władze. Warto tu zwrócić uwagę na wciąż niski poziom świadomości podmiotów tworzących w Polsce społeczeństwo obywatelskie, rozumiane w szerokim sensie. Można powiedzieć, że obywatele często nie zdają sobie sprawy z tego, jakimi możliwo-

ściami dysponują w ustroju demokratycznym. Dialog obywatelski, podobnie jak dialog społeczny, w strukturze gospodarki rynkowej jest „zarówno podstawą konfrontacji interesów różnych grup społecznych, jak również negocjowania rozwiązań na zasadzie konsensusu społecznego”<sup>44</sup>.

Dialogu obywatelskiego nie powinno się ani mylić, ani utożsamiać z dialogiem społecznym, który stanowi sposób komunikowania się między władzami publicznymi, związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców a dotyczy przede wszystkim obszaru zbiorowych stosunków pracy (zbiorowego prawa pracy) ([www.pozytek.gov.pl](http://www.pozytek.gov.pl)). Dialog obywatelski, obejmując szerokie spektrum spraw społecznych, odnosi się niejako do całokształtu miejsca grup obywateli w państwie i społeczeństwie, a nie tylko miejsca do pracy (zakładu, branży, sektora gospodarki) co przecież stanowi istotę dialogu społecznego.

Obydwa typy dialogu (obywatelskiego i społecznego) posiadają już ustalone miejsce i funkcje w strukturze demokratycznej rzeczywistości Polski. Widoczny proces demokratyzacji dialogu powoduje, że sięgają po ten instrument coraz bardziej liczne grupy bądź też ruchy społeczne nadając mu specyficzne zabarwienie. To czyni dialog wielobarwnym i wielopostaciowym w swoim przebiegu i odbiorze powodując, że gdzieś zagubiła się istota jego rozumienia. Z dużą dozą prawdopodobieństwa można przewidywać, że zarówno po stronie związkowej jak i obywatelskiej będą się nasilać hegemonizujące tendencje do narzucenia innym społecznie uznanego określonego typu dialogu. Pozostaje mieć nadzieję, że ten obszar rzeczywistości demokratycznej jaką stanowi sfera publiczna i działające w niej społeczeństwo obywatelskie nie da zaprogramować ani raz na zawsze ustalić a następnie zawłaszczyć. Jest to obszar działający w określonej kulturze społeczno-politycznej będącej efektem ustalonej tradycji uwzględniającej specyfikę i koloryt demokracji danego społeczeństwa. Póki co takiej tradycji ani dających się wyodrębnić tendencji nie widać. Czas pokaże. ■

1 W swoich rozważaniach wykorzystuję fragmenty mojej książki „Dialog obywatelski we współczesnej Polsce”. UMCS, Lublin, 2011.

2 P. Łukasiewicz, 1980, *Dialog jako metoda badawcza*, [w:] Andrzej Siciński, *Problemy teoretyczne i metodologiczne badań stylu życia*, IFIS PAN, Warszawa, s. 75).

3 M. Kaczmarczyk, 2009, *Socjologia dialogu. Typologia działania w sytuacjach interakcyjnych*, „*Studia Socjologiczne*” nr 2/2009(193), s. 17–20.

4 M. Dąbrowski, 2013, *Dialog w starożytnej Grecji jako podstawa współczesnej nauki*, *Studia Prawnoustrojowe* nr 21, s. 110).

5 P. Łukasiewicz, *Dz. Cyt.*, s. 76–77.

6 Czaplejewicz Eugeniusz, 1978, *Wprowadzenie do pragmatycznej teorii dialogu*, [w:] Eugeniusz Czaplejewicz, Edward Kasperski (red.), *Dialog w literaturze*, PWN, Warszawa, s. 11–47).

7 Sroka Jacek, 2008a, *Dialog obywatelski w wojewódzkich komisjach dialogu społecznego*, [w:] Rymśza Marek (red.), *Organizacje pozarządowe. Dialog obywatelski*. Polityka Państwa, Fundacja ISP, Warszawa, s. 217).

8 por. z: L. Morawski, 1989 *Prawo jako technika społeczna – problemy aksjologiczne*, „*Colloquia Communia*” nr 1, s. 19–20; 1990, *Dyskurs w ujęciu Jürgena Habermasa a inne koncepcje argumentacji*, [w:] Lech Witkowski (red.), *Dyskursy*

rozumu: między przemocą a emancypacją, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń, s. 116.

9 Habermas Jürgen, 1973, *Wahrheitstheorien in Wirklichkeit und Reflexion*, Pfullingen, s. 246.

10 P. Łukasiewicz, *Dz. Cyt.* s. 89.

11 J. Habermas, *Dz. Cyt.* s. 221, 240; *Działanie zorientowane na osiągnięcie porozumienia*, [w:] Aleksandra Jasińska-Kania, Lech M., Nijakowski, Jerzy Szacki, Marek Ziółkowski (red.), *Współczesne teorie socjologiczne*, t. 2, Scholar, Warszawa, s. 985–990.

12 M. Kaczmarczyk, *Dz. Cyt.*, s. 47.

13 J. Turner, 2004, *Struktura teorii socjologicznej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, s. 648.

14 W. Kaczocho, 2004, *Demokracja proceduralna oraz republikańska*, Wyd. A E, Poznań, s. 27.

15 Tamże, s. 28.

16 J. Turner, *Dz. Cyt.* s. 649.

17 M. Friedman 1993, *Polityka i tyrania*. Miliona Friedmana lekcje poszukiwania wolności, Wydawnictwo Heuros, Warszawa, s. 46; W. Kaczocho, *Dz. Cyt.* s. 33.

18 W. Kaczocho, *Dz. Cyt.*, s. 29–30.

19 J. Habermas, *Dz. Cyt.*, s. 969.

20 A. Jasińska-Kania, 2006, *Teoria działania komunikacyjnego, systemu i świata przeżywanego*. Wstęp, [w:] Aleksandra Jasińska-Kania, Lech M., Nijakowski, Jerzy Szacki, Marek Ziółkowski (red.), *Współczesne teorie socjologiczne*, t. 2, Scholar, Warszawa, s. 965–968.

21 J. Habermas, 1981, *Theorie des kommunikativen Handelns*, cz. 1 i 2, Schurkampff, Frankfurt am Main, s. 1.

22 Strona internetowa Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej.

23 Zwraca się uwagę, że istnieją teoretyczne rozważania (np. dorobek M. Foucault, P. Bourdieu) wskazujące, iż język, a tym samym praktyki komunikacyjne, może pełnić także rolę ukrytej reprodukcji istniejących relacji władzy, także w ramach zbiorowych stosunków pracy. Jednakże odwołanie się tutaj do dorobku krytycznej analizy dyskursu, czy pojęcia „przemocy symbolicznej” nie sprzyja pogłębieniu rozumienia istoty dialogu ściśle powiązanego z obszarami demokracji i sfery publicznej, których jest on immanentną częścią. Tego typu, skądinąd potrzebne rozważania wymagają opracowania w formie oddzielnego opracowania, skupiającego się na teoretycznych analizach dialogu.

24 R.A.W. Rhodes, 1996, *The New Governance: Governing without Government*, „Political Studies” Volume 44, Issue 4, September 1996, pages 652–667.

25 K. van Kersbergen i F. van Waarden, 2004, *Governance as a Bridge between Disciplines: Cross-Disciplinary Inspirations Regarding Shifts in Governance and Problems of Governability, Accountability and Legitimacy*, *European Journal of Political Research* 2004, No. 43.

## Bibliografia

Anheier Helmut, 1990, *Zur Internationalen Forschung über den Nonprofit Sektor*, „Journal für Sozialforschung” JG. 30, Heft 2.

Czaplejewicz Eugeniusz, 1978, *Wprowadzenie do pragmatycznej teorii dialogu*, [w:] Eugeniusz Czaplejewicz, Edward Kasperski (red.), *Dialog w literaturze*, PWN, Warszawa.

Dąbrowski Marcin, 2013, *Dialog w starożytnej Grecji jako podstawa współczesnej nauki*, *Studia Prawnoustrojowe nr 21*, s. 109–119.

Długosz Dagmir, 2006, *W kierunku debaty publicznej? „Trzeci Sektor”*, nr 4.

26 J. Sroka, 2008, *Dialog obywatelski w wojewódzkich komisjach dialogu społecznego*, [w:] Rymsha Marek (red.), *Organizacje pozarządowe. Dialog obywatelski*. Polityka Państwa, Fundacja ISP, Warszawa, s. 218–219.

27 Tamże, s. 219.

28 Tamże, s. 219–220.

29 Tamże, s. 219–220

30 M. Rymsha, 2007, *O polityce państwa wobec trzeciego sektora i instytucjonalizacji dialogu obywatelskiego*, [w:] Rymsha, Marek (red.), *Organizacje pozarządowe. Dialog obywatelski*. Polityka Państwa, Fundacja ISP, Warszawa; M. Rymsha, 2008, *Wprowadzenie*, [w:] Makowski Grzegorz, Schimanek Tomasz (red.), 2008, *Organizacje pozarządowe i władza publiczna. Drogi do partnerstwa*, ISP, Warszawa.

31 M. Rymsha, 2007, *Dz. Cyt.*, s. 8; M. Rymsha, 2008, *Dz. Cyt.*, s. 7.

32 Tamże.

33 E, Leś, 2003, *Dz. Cyt.*

34 A. Stokowska, 2008, *Rada działalności pożytku publicznego, jako ciało konsultacyjne*, [w:] Marek Rymsha (red.), *Organizacje pozarządowe. Dialog obywatelski*. Polityka Państwa, Fundacja ISP, Warszawa, s. 192.

35 T. Schimanek, 2003, *Dialog społeczny: wyzwania dla rządu i organizacji pozarządowych*, „Analizy i Opinie” nr 9.

36 W. Mandrysz, 2007, *Dialog społeczny, dialog obywatelski w Polsce – dotychczasowe doświadczenia*. Próba bilansu, [w:] Negocjowana demokracja czyli europejskie governance po polsku, Kazimiera Wódz (red.), Warszawa, s. 115.

37 H. Anheier, 1990, 1990, *Zur Internationalen Forschung über den Nonprofit Sektor*, „Journal für Sozialforschung” JG. 30, Heft 2, s. 30 za: T. Schimanek, 2007, *Dz. Cyt.*, s. 11.

38 Por. z: Z. Woźniak, 2002, *Między rywalizacją a partnerstwem. Bariery współpracy władz publicznych z organizacjami pozarządowymi*, [w:] Piotr Gliński, Barbara Lewenstein i Andrzej Siciński (red.), *Samoorganizacja społeczeństwa polskiego: trzeci sektor*, IFIS PAN, Warszawa.

39 D. Długosz, 2006, *W kierunku debaty publicznej? „Trzeci Sektor”*, nr 4, s. 99.

40 K. Frieske, 2005, *Dialog społeczny i demokracja*, [w:] Dariusz Zalewski (red.), *Dialog społeczny na poziomie regionalnym. Ocena szans rozwoju*, IPiSS, Warszawa, s. 42–48.

41 M. Fałkowski, 2006, *Instytucjonalizacja dialogu trójstronnego w Polsce po roku 2001*, „Trzeci Sektor” nr 6, s. 35.

42 B. Gąciarz, W. Pańków, 2001, *Dialog społeczny po polsku – fikcja czy szansa*, ISP, Warszawa, s. 17.

43 E. Leś, 2003, *Rola Rady Działalności Pożytku Publicznego w kształtowaniu polskiego dialogu obywatelskiego i demokracji uczestniczącej*, <http://wiadomosci.ngo.pl/wiadomosci/44335.html> (dostęp: 9.08.2017).

44 Tamże.

Fałkowski Mateusz, 2006, *Instytucjonalizacja dialogu trójstronnego w Polsce po roku 2001*, „Trzeci Sektor” nr 6.

Friedman Milton, 1993, *Polityka i tyrania*. Miliona Friedmana lekcje poszukiwania wolności, Wydawnictwo Heuros, Warszawa.

Frieske Kazimierz, 2005, *Dialog społeczny i demokracja*, [w:] Dariusz Zalewski (red.), *Dialog społeczny na poziomie regionalnym. Ocena szans rozwoju*, IPiSS, Warszawa.

Gąciarz Barbara i Pańków Włodzimierz, 2001, *Dialog społeczny po polsku fikcja czy szansa*, ISP, Warszawa.



- Habermas Jürgen, 2006, *Działanie zorientowane na osiągnięcie porozumienia*, [w:] Aleksandra Jasińska-Kania, Lech M., Nijakowski, Jerzy Szacki, Marek Ziółkowski (red.), *Współczesne teorie socjologiczne*, t.2, Scholar, Warszawa.
- Habermas Jürgen, 2006, *Typy działania komunikacyjnego*, [w:] Aleksandra Jasińska-Kania, Lech M., Nijakowski, Jerzy Szacki, Marek Ziółkowski (red.), *Współczesne teorie socjologiczne*, t. 2, Scholar, Warszawa.
- Habermas Jürgen, 1981, *Theorie des kommunikativen Handelns*, cz. 1 i 2, Schurkamp, Frankfurt am Main.
- Habermas Jürgen, 1973, *Wahrheitstheorien in Wirklichkeit und Reflexion*, Pfullingen.
- Jasińska-Kania Aleksandra, 2006, *Teoria działania komunikacyjnego, systemu i świata przeżywanego. Wstęp*, [w:] Aleksandra Jasińska-Kania, Lech M., Nijakowski, Jerzy Szacki, Marek Ziółkowski (red.), *Współczesne teorie socjologiczne*, t.2, Scholar, Warszawa.
- Kaczmarczyk Michał, 2009, *Socjologia dialogu. Typologia działania w sytuacjach interakcyjnych*, „*Studia Socjologiczne*” nr 2/2009(193).
- Kaczocha Włodzimierz, 2004, *Demokracja proceduralna oraz republikańska*, Wyd. A E, Poznań.
- Leś Ewa, 2003, *Rola Rady Działalności Pożytku Publicznego w kształtowaniu polskiego dialogu obywatelskiego i demokracji uczestniczącej*, wykład wygłoszony podczas inauguracyjnego posiedzenia Rady Działalności Pożytku Publicznego 27 listopada 2003 r. <http://wiadomosci.ngo.pl/wiadomosc/44335.html>
- Łukasiewicz Piotr, 1980, *Dialog jako metoda badawcza*, [w:] Andrzej Siciński, *Problemy teoretyczne i metodologiczne badań stylu życia*, IFiS PAN, Warszawa.
- Mandrysz Witold, 2007, *Dialog społeczny, dialog obywatelski w Polsce – dotychczasowe doświadczenia. Próba bilansu*, [w:] *Negocjowana demokracja czyli europejskie governance po polsku*, Kazimiera Wódz (red.), Warszawa.
- Misztal Wojciech, 2011, *Dialog obywatelski we współczesnej Polsce*, Wyd. UMCS, Lublin.
- Morawski Lech, 1990, *Dyskurs w ujęciu Jürgena Habermasa a inne koncepcje argumentacji*, [w:] Lech Witkowski (red.), *Dyskursy rozumu: między przemocą a emancypacją*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń.
- Morawski Lech, 1989, *Prawo jako technika społeczna – problemy aksjologiczne*, „*Colloquia Communia*” nr 1.
- Rhodes R.A.W., 1996, *The New Governance: Governing without Government*, „*Political Studies*” Volume 44, Issue 4, September 1996, pages 652–667.
- Rymsza Marek, 2007, *O polityce państwa wobec trzeciego sektora i instytucjonalizacji dialogu obywatelskiego*, [w:] Rymsza Marek (red.), *Organizacje pozarządowe. Dialog obywatelski. Polityka Państwa*, Fundacja ISP, Warszawa.
- Rymsza Marek, 2008, *Wprowadzenie*, w: Makowski Grzegorz, Schimanek Tomasz (red.), 2008, *Organizacje pozarządowe i władza publiczna. Drogi do partnerstwa*, ISP, Warszawa.
- Schimanek Tomasz, 2003, *Dialog społeczny: wyzwania dla rządu i organizacji pozarządowych*, „*Analizy i Opinie*” nr 9.
- Schimanek Tomasz, 2007, *Dialog obywatelski. Polska 2007. Ocena wybranych instytucji dających obywatelom możliwość wpływania na podejmowanie decyzji publicznych*, ISP, Projekt Kompas, Warszawa.
- Sroka Jacek (red.), 2008, *Wybrane instytucje demokracji partycypacyjnej w polskim systemie politycznym*, IPiSS, Warszawa.
- Sroka Jacek, 2008, *Dialog obywatelski w wojewódzkich komisjach dialogu społecznego*, [w:] Rymsza Marek (red.), *Organizacje pozarządowe. Dialog obywatelski. Polityka Państwa*, Fundacja ISP, Warszawa.
- Stokowska Anna, 2008, *Rada działalności pożytku publicznego, jako ciało konsultacyjne*, [w:] Marek Rymsza (red.), *Organizacje pozarządowe. Dialog obywatelski. Polityka Państwa*, Fundacja ISP, Warszawa.
- Turner Jonathan, 2004 *Struktura teorii socjologicznej* Wydawnictwo Naukowe PWN Warszawa.
- van Kersbergen Kees i van Waarden Frans, 2004, *Governance as a Bridge between Disciplines: Cross-Disciplinary Inspiratin Regarding Shifts In Governance and Problems of Governability, Accountability and Legitimacy*, *European Journal of Political Research*” 2004, No. 43.
- Woźniak Zbigniew, 2002, *Między rywalizacją a partnerstwem. Bariery współpracy władz publicznych z organizacjami pozarządowymi*, [w:] Piotr Gliński, Barbara Lewenstein i Andrzej Siciński (red.), *Samoorganizacja społeczeństwa polskiego: trzeci sektor*, IFiS PAN, Warszawa.

## STRESZCZENIE

Artykuł ma charakter przeglądowy. Podjęto próbę zdefiniowania dialogu społecznego i obywatelskiego. Rozważania oscylują wokół problemów interpretacyjnych dialogu, które są jednocześnie źródłem nieporozumień w codziennej praktyce dialogowania. Zostały ukazane sposoby jego rozumienia i implementacji w życiu publicznym. Jest to także zaproszenie do publicznej dyskusji, na czym dialog powinien polegać.

**Słowa kluczowe:** demokracja, społeczeństwo obywatelskie, sfera publiczna, dialog społeczny, dialog obywatelski.

## SUMMARY

### *Dialogue, that is what?*

This is a review article. It attempts to define social and civic dialogue. Interpreting problems of dialogue, being at the same time a source of misunderstandings in the daily practice of dialogue are discussed. The ways of understanding dialogue and its implementation in public life have been shown. It is also an invitation to public discussion on what dialogue should be like.

**Keywords:** democracy, civil society, public sphere, social dialogue, civil dialogue.

*Unia Europejska jest regionem świata o najwyższym wskaźniku objęcia pracowników układami zbiorowymi pracy. Zarządzamy to istnieniu modelu rokowań obejmujących więcej niż jednego pracodawcę.*

## Generalizacja układów zbiorowych pracy

– poważne pytanie dla Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy



### GENERALIZACJA UKŁADU ZBIOROWEGO – UWAGI WSTĘPNE

Badania jednoznacznie pokazują, że występowanie rokowań sektorowych powoduje wyższą liczbę pracowników objętych rokowaniami<sup>1</sup>. Rokowania których efekt obejmuje więcej niż jednego pracodawcę osiągnięte są dwoma metodami:

- poprzez silne związki zawodowe i silne organizacje pracodawców, które samoistnie są w stanie wypracować rozwiązania dla całego sektora;
- przy pomocy różnorodnych polityk wspierających ze strony państwa.

Podstawowym mechanizmem wspierającym zasięg rokowań zbiorowych jest mechanizm generalizacji (rozszerzenia) układu zbiorowego pracy w wyniku którego obejmuje on szerszy krąg pracowników i pracodawców niż reprezentowanych bezpośrednio przez strony porozumienia. Liczba prawno-porównawczych opracowań dotyczących generalizacji, na tle tego jak istotną jest to instytucja, wydaje się relatywnie niewielka<sup>2</sup>. Instytucja ta nie doczekała się także monograficznego opracowania w języku polskim. W niniejszym tekście sformułowanie generalizacji i rozszerzenie układu zbiorowego będą stosowane zamiennie.

Podstawową zaletą stosowania generalizacji układu jest zwiększenie liczby pracowników objętych jego postanowieniami. Powoduje to, że układy w większym stopniu oddziałują na byt większej liczby pracowników, ale i ich konsekwencje makroekonomiczne (na przykład związane z taką a nie inną dynamiką płac) są większe.

Przeciwko generalizacji układów wysuwa się różnorakie argumenty. Wskazuje się, że metoda ta jest sprzeczna z zasadą negatywnej wolności związkowej. Należy zauważyć także, że istnieją opracowania obrazujące negatywny wpływ generalizacji układów na ogólne wyniki gospodarcze państwa<sup>3</sup>. Wskazuje się także, że może ona powstrzymać wkraczanie na rynek nowych firm ze względu na fakt, że od samego początku aktywności ekonomicznej będą dotyczyć ich takie same standardy w zakresie wynagradzania i innych standardów pracy<sup>4</sup>.

Związki zawodowe dostrzegają, że instytucja generalizacji układów zbiorowych wyostreza problem „jazdy na gapę” i może potencjalnie zmniejszać motywację do zostania członkiem związku w sytuacji, gdy niezależnie od aktywnej postawy (członkostwo w związku) określone standardy w zakresie warunków pracy i wynagrodzenia i tak będą dotyczyć danego pracow-

Barbara Surdykowska

– prawnik, negocjator, specjalizuje się w praktyce stosunków przemysłowych. Pracuje w Biurze Eksperckim, Dialogu i Polityki Społecznej Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, gdzie zajmuje się m.in. doradzeniem w rokowaniach i sporach zbiorowych. Uczestniczy także w autonomicznych negocjacjach nad wdrażaniem w Polsce rezultatów europejskiego dialogu społecznego, prowadzonych z organizacjami pracodawców. Szczególnym obszarem jej zainteresowań są relacje między europejskim i krajowym poziomem dialogu społecznego.



Posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy, 12.10.2017 r.

nika. Postawa taka jest najsilniej artykułowana przez nordyckie związki zawodowe.

Niewątpliwie rozszerzanie układów zbiorowych zwiększa zależność związków od władzy publicznej. Jak łatwo się domyśleć państwa w których związki mają (jak na chwilę obecną, chociaż dyskusje się pojawiają) negatywne nastawienie do instytucji generalizacji to dwa bastiony najwyższego uzwiązkowienia w UE w postaci Szwecji i Danii.

Należy podkreślić dającą się dostrzec różnicę poglądów pomiędzy MOP a Radą Europy dotyczącą generalizacji układów zbiorowych pracy. Podczas oceny Europejskiej Karty Społecznej został wyrażony pogląd, że generalizacja układu zbiorowego pracy na mocy decyzji administracyjnej właściwego ministra stanowi niezgodną z art. 6 §2 EKS ingerencję władz państwa członkowskiego w swobodę negocjowania układów zbiorowych pracy (Conclusion X-1, str. 72; Conclusion XII-1, str. 123).

## GENERALIZACJA UKŁADÓW ZBIOROWYCH W UE

Co zaskakujące, pierwsze (jeszcze w końcu XIX wieku) załączki instytucji generalizacji układów nie pojawiły się w Europie, ale w Australii i Nowej Zelandii. Pierwsza europejska regulacja dotycząca rozszerzania stosowania układów pojawiła się w Niemczech w 1918 r. W latach 20. i 30. XX wieku regulacje pojawiły się w licznych państwach Europy. Co stanowi kompletną ciekawostkę instytucja była stosowana nawet w Wielkiej Brytanii w okresie II wojny światowej. Po 1945 r. państwa w dużym zakresie

powróciły do swoich przed wojennych tradycji, co oznacza, że państwa południa Europy w szerokim zakresie stosowały instytucje generalizacji układów, państwa skandynawskie bardzo sceptycznie, a instytucja ta nie występowała w państwach modelu liberalnego jak Anglia czy Irlandia.

W chwili obecnej z 30 państw Europy, 6 nie posiada regulacji dotyczącej generalizacji układów zbiorowych pracy. Oczywiście sam fakt posiadania regulacji nie oznacza, że jest ona w praktyce stosowana – najprostszym przykładem jest Polska, która ma regulację w kodeksie pracy dotyczącą generalizacji (art. 241<sup>18</sup>), która nigdy w praktyce została ona zastosowana.

Należy także pamiętać, że o ile sama regulacja może nie występować, dany porządek prawny mógł wykształcić „narzędzie zastępcze”. „Narzędzie zastępcze” instytucji generalizacji układów mogło wykształcić też orzecznictwo. Najlepszym przykładem są Włochy. O ile włoski porządek prawny nie zna instytucji generalizacji układów to art. 36 włoskiej konstytucji zawiera postanowienie mówiące o tym, że pracownik ma prawo do uczciwego wynagrodzenia. Na bazie tego zapisu włoskie sądy zbudowały argumentację, że uczciwe wynagrodzenie to takie, które jest wynikiem rokowań zbiorowych. Innymi słowy każdy pracownik ma prawo do wynagrodzenia określonego w układzie zbiorowym. *De facto* pełni to rolę taką jak generalizacja układu<sup>5</sup>.

Państwa europejskie, w których występuje regulacja dotycząca generalizacji lub jej ekwiwalent można podzielić na trzy grupy: te które instytucję rozszerzenia układu wykorzystują często, w umiarkowanym zakresie oraz rzadko lub w praktyce nigdy.

Pierwszą grupę tworzą państwa Beneluksu, Francja, Hiszpania oraz Finlandia. Do niedawna do tej grupy należałoby zaliczyć także: Portugalię, Rumunię oraz Grecję. Do tej grupy należy zaliczyć także Włochy i Austrię, które nie mają regulacji dotyczącej generalizacji układów, ale „narzędzia zastępcze”, przy pomocy których osiąga się identyczny skutek jak generalizacja. Drugą grupę stanowiłyby państwa gdzie rozszerzenie układów stosuje się w umiarkowanym zakresie i gdzie stosuje się je przede wszystkim w określonych branżach szczególnie takich, w których występują liczne małe i średnie firmy (na przykład branża budowlana). Do tej grupy państw należy zaliczyć: Niemcy, Szwajcarię, Norwegię a także Bułgarię, Chorwację, Czechy, Słowację i Słowenię. Ostatnia grupa to państwa, w których *de facto* nie dochodzi do generalizacji układów. Są to: państwa bałtyckie, Polska, Węgry a po ostatnich zmianach Grecja i Rumunia.

Poza typologią dotyczącą częstotliwości stosowania instytucji można pogrupować państwa zależnie od przesłanek generalizacji. Można tu wskazać na dwa modele: generalizacja zależy od stopnia objęcia pracowników istniejącym układem lub jest powiązana z charakterystyką (przymiot reprezentatywności) stron, które zawarły porozumienie, które ma być rozszerzone.

W pierwszej grupie można wskazać na takie państwa jak: Finlandia, Holandia, Portugalia, Słowenia i Szwajcaria. Często pojawia się wskaźnik 50% pracowników sektora objętych układem jako warunek dla generalizacji. W wypadku Holandii mamy do czynienia ze sformulowaniem „znacząca większość” pracowników objęta układem – co w praktyce oznacza od 55% do 60% pracowników danego sektora. W przypadku Portugalii, pod wpływem zaleceń Trojki, w 2012 r. ustalono wskaźnik na poziomie 50%

co doprowadziło do kompletnej zapaści generalizacji. W 2014 r. kryteria w odniesieniu do sektorów w których mamy do czynienia z małymi i średnimi przedsiębiorstwami zostały poluzowane. Odwrotnie w Niemczech, w ostatnim okresie zniesiono wcześniejszy sztywny wymóg objęcia 50% pracowników jako przesłanki generalizacji wprowadzając bardziej elastyczne podejście wskazujące na „dominujący układ”. Także w Szwajcarii pod wpływem napływu pracowników spoza kraju poluzowano wcześniejsze mocno restrykcyjne wymogi generalizacji.

Drugie kryterium związane jest z przymiotem reprezentatywności związków i organizacji pracodawców, które zawarły układ. Koncepcja ta bazuje na założeniu, że najważniejsze organizacje związkowe a także organizacje pracodawców nie tylko reprezentują swoich członków, ale pełnią także ogólnospołeczną funkcję. Reprezentatywność związków zawodowych często powiązana jest z liczbą członków. Może być także powiązana z liczbą członków oraz faktem wygrywania wyborów do pozazwiązkowych przedstawicielstw pracowniczych działających u poszczególnych pracodawców (tak jest na przykład we Francji i Hiszpanii).

Jako przesłanka generalizacji pojawia się stosunkowo często przesłanka „interesu publicznego”. W Norwegii pojawia się specyficzna tylko dla tego państwa przesłanka uprawdopodobnienia, że pracownicy migrujący otrzymują wynagrodzenie niezgodne z układami zbiorowymi. Są wreszcie rozwiązania, które wprost wyłączają pewne kategorie pracodawców – najlepszym przykładem są regulacje obowiązujące w Słowacji<sup>6</sup>. Warto jednak zauważyć, że w tym ostatnim kraju instytucja generalizacji jest obecnie *de facto* w stanie zawieszenia ze względu na zarzut dotyczący

Posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy, 12.10.2017 r.



Fot. CPS „Dialog”

niekonstytucyjności obowiązującej regulacji, który został potwierdzony w 2016 r. przez tamtejszy Trybunał Konstytucyjny.

Poniższa tabela prezentuje mechanizm generalizacji w państwach Europy, w których konstrukcja ta występuje i jest stosowana w praktyce.

**Tabela 1. Zastosowanie generalizacji**

Kraj	Warunki	Rozpoczęcie procesu	Decyzja
Belgia	Reprezentatywność stron układu	Na wniosek jednej lub obu stron układu	Ministerstwo Pracy
Bułgaria	Reprezentatywność stron układu	Wspólny wniosek obu stron układu	Ministerstwo Pracy
Chorwacja	Interes publiczny	Na wniosek jednej lub obu stron układu	Ministerstwo Pracy po konsultacji z Trójstronną Komisją ds. ekonomiczno-społecznych
Czechy	Reprezentatywność stron układu	Wspólny wniosek obu stron układu	Ministerstwo Pracy
Francja	Reprezentatywność stron układu	Na wniosek jednej lub obu stron układu lub państwa	Ministerstwo Pracy po konsultacji z Krajową Komisją ds. rokowań zbiorowych
Finlandia	Układ zbiorowy musi spełniać co najmniej jedno z następujących kryteriów: – pokrycie 50% pracowników w sektorze – wysoki wskaźnik zorganizowania związków i pracodawców w sektorze – ustalona praktyka negocjacji w sektorze	Generalizacja następuje automatycznie po spełnieniu określonych warunków	Niezależna, publiczna komisja
Niemcy	Interes publiczny. Układ powinien charakteryzować się dominującą rolą	Wspólny wniosek stron układu	Ministerstwo Pracy po zatwierdzeniu przez Komisję do spraw rokowań zbiorowych
Holandia	„Wystarczające” pokrycie pracowników (w praktyce 55–60%)	Na wniosek jednej lub obu stron układu	Ministerstwo Pracy
Norwegia	Uprawdopodobnienie, że pracownicy migranci wykonują prace na warunkach gorszych niż wynika to z układów branżowych	Na wniosek jednej lub obu stron układu	Niezależna publiczna komisja składająca się z 1 przedstawiciela związków zawodowych, 1 przedstawiciela organizacji pracodawców i 3 niezależnych ekspertów
Portugalia	50% pokrycie pracowników w danym sektorze układem (30% jeżeli większość przedsiębiorstw to małe i średnie przedsiębiorstwa)	Na wniosek jednej lub obu stron układu	Ministerstwo Pracy
Rumunia	50% pokrycie układem pracowników w danym sektorze	Na wspólny wniosek stron układu	Ministerstwo Pracy
Hiszpania	Reprezentatywność stron układu	Następuje automatycznie	Następuje automatycznie
Słowacja	Nie obejmuje przedsiębiorstw, które: zatrudniają mniej niż 20 pracowników, zatrudniają więcej niż 10% niepełnosprawnych pracowników; działają na rynku krócej niż 24 miesiące	Na wniosek jednej lub obu stron układu	Ministerstwo Pracy po konsultacji z Trójstronną Komisją Doradcą
Słowenia	50% pokrycie pracowników w danym sektorze	Na wniosek jednej lub obu stron układu	Ministerstwo Pracy
Szwajcaria	50% pokrycie układem pracowników i pracodawców; w sektorach, w których występuje z większym natężeniem praca migrantów wystarczy 50% pokrycie układem pracowników	Na wspólny wniosek stron	Władze federalne lub na poziomie kantonu z udziałem Komisji Trójstronnej

Źródło: na podstawie T. Schulten, L. Eldring, R. Naumann, *The role of extension for the strength and stability of collective bargaining in Europe [w:] Wage bargaining under the new European Economic Governance, ETUI 2015, s. 371.*

W tym miejscu warto podkreślić, że generalizacja układu zbiorowego pracy w Niemczech może wy-

nikać z przepisów powszechnych lub dotyczących pracowników delegowanych co obrazuje tabela 2.

**Tabela 2.** Generalizacja układów zbiorowych w RFN

Warunki, procedura, zakres	Ustawa o układach zbiorowych (1949 r.)	Ustawa o pracownikach delegowanych (1996 r., 2009 r.)
Wymóg pokrycia 50% pracowników układem zbiorowym	Do 2015: tak Po 2015: nie	Nie
Generalizacja wymaga „interesu publicznego”	Tak	Tak
Wnioskodawcy generalizacji	Do 2015: jedna ze stron układu Po 2015: obie strony układu	Obie strony układu
Potwierdzenie przez Komisję Rokowań Zbiorowych	Tak	Nie
Zawartość generalizowanego układu	Bez ograniczeń	Dotyczy płacy i innych enumeratywnie wskazanych minimalnych postanowień
Sektory	Cała gospodarka	Do 2015: ograniczenia do określonych sektorów Po 2015: cała gospodarka
Rodzaj układu zbiorowego	Krajowe i regionalne	Wyłącznie krajowe

Źródło: na podstawie T. Schulten, L. Eldring, R. Naumann, *The role of extension for the strength and stability of collective bargaining in Europe [w:] Wage bargaining under the new European Economic Governance, ETUI 2015, s. 386.*

## UWAGI DOTYCZĄCE GENERALIZACJI UKŁADÓW ZBIOROWYCH W POLSCE

Zgodnie z art. 241<sup>18</sup> Kodeksu pracy na wspólny wniosek organizacji pracodawców i ponadzakładowych organizacji związkowych, które zawarły układ ponadzakładowy, minister właściwy do spraw pracy może – gdy wymaga tego ważny interes społeczny – rozszerzyć, w drodze rozporządzenia, stosowanie tego układu w całości lub części na pracowników zatrudnionych u pracodawcy nieobjętego żadnym układem ponadzakładowym, prowadzącego działalność gospodarczą taką samą lub zbliżoną do działalności pracodawców objętych tym układem, ustalonej na

podstawie odrębnych przepisów dotyczących klasyfikacji działalności, po zasięgnięciu opinii tego pracodawcy lub wskazanej przez niego organizacji pracodawców oraz zakładowej organizacji związkowej, o ile taka działa u pracodawcy. Treść artykułu 241<sup>18</sup> k.p. była przedmiotem kontroli co do zgodności z art. 32 oraz 92 ust. 1 Konstytucji RP. Trybunał Konstytucyjny orzekł, że artykuł ten jest zgodny z art. 92 ust. 1 i nie jest niezgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP (K 37/01)<sup>7</sup>.

Jak wskazuje M. Gładoch w komentarzu do artykułu 241<sup>18</sup>, regulacja ta zakłada daleko idącą ingerencję państwa w sferę własności i zarządzania, co może powstrzymać organy administracji państwowej przed stosowaniem tej problematycznej instytucji<sup>8</sup>. Jak podkreśla L. Florek przepis dopuszcza rozszerzenie stosowania układu na danego pracodawcę nawet wbrew jego woli. Wymaga on bowiem wyłącznie zasięgnięcia opinii. Decyzja o rozszerzeniu układu pozostawiona jest uznaniu ministra właściwego do spraw pracy, jednakże minister nie może rozszerzyć układu bez odpowiedniego wniosku<sup>9</sup>.

Wymaga on bowiem wyłącznie zasięgnięcia opinii. Decyzja o rozszerzeniu układu pozostawiona jest uznaniu ministra właściwego do spraw pracy, jednakże minister nie może rozszerzyć układu bez odpowiedniego wniosku<sup>9</sup>.

## UWAGI KOŃCOWE

Jak widać z powyższych uwag, instytucja generalizacji ma swoich zwolenników i przeciwników. Wpisuje się ona w ideę promowania przez państwo rokowań zbiorowych i zwiększania oddziaływania ich efektów. Jeżeli stoimy na stanowisku, że poprzez rokowania zbiorowe mogą być uzyskiwane określone wartości związane z urzeczywistnieniem społecznej gospodarki rynkowej, bezpieczeństwem socjalnym świata pracy czy też rozwojem danej



Fot. CPS „Dialog”

Posiedzenie Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy, 4–6.10.2017 r.

branży – narzędzie w postaci generalizacji układu będziemy postrzegać jak narzędzie atrakcyjne czy wręcz niezbędne. Równocześnie, gdy akcent stawiamy na swobodę działalności gospodarczej czy też koncepcję negatywnej wolności związkowej lub też akcentujemy przede wszystkim autonomię partnerów społecznych wobec państwa generalizację układów zbiorowych będziemy postrzegać sceptycznie.

Jak wskazywałam widoczne jest inne postrzeżenie tej instytucji przez MOP i przez organy sprawujące kontrolę nad przestrzeganiem postanowień Europejskiej Karty Społecznej. Jak łatwo się domyśleć, odpowiedź na pytanie czy instrument generalizacji układu zbiorowego ma być stosowany i w jakiej formule jest jednym z najważniejszych pytań stojących przed działającą obecnie Komisją Kodyfikacyjną Prawa Pracy. ■

1 J. Visser, *Wage Bargaining Institution-From Crisis to Crisis*, Economic Paper no 488, European Commission, DG ECFIN, 2013.

2 Przykładowo: F. Traxler, M. Behrens, *Collective Bargaining Coverage and Extension Procedures*, European Observatory of Working Life, 2002; K. Ahlberg, N. Bruun, *The Future of Extension of Collective Agreements in Estonia*, Study for Estonian Ministry of Labour and Social Affairs, 2009; Kerckhofs P., *Extension of Collective Bargaining in the EU*, Dublin Eurofound, 2011.

3 Przykładowo: F. Murtin, de A. Serres, A. Hijzan, *Unemployment and the coverage ex-tension of collective wage agreement*, *European Economic Review* 71, 2014, s. 52–66; Villanueva E. (2015), *Employment and wage effects of extending collective bargaining agreements*, IZA, *World of Labor*, s. 136, <https://wol.iza.org/uploads/articles/136/pdfs/employment-and-wage-effects-of-extending-collective-bargaining-agreements.pdf> (dostęp: 21.10.2017).

4 J. Haucap, U. Pauly, C. Wey, *Collective Wage Setting when Wages are generally Binding: An Antitrust Perspective*, *International Review of Law and Economics*, 21, 2001, s. 287–307.

5 T. Treu, *Labour Law in Italy*, London, Wolter Kluwer, 2014.

6 R. Bednárík, *Slovakia: Extension of multi – employer collective agreements marks a turning point*, 2015, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions-industrial-relations/slovakia-extension-of-multi-employer-collective-agreements-marks-a-turning-point> (dostęp: 21.10.2017).

7 M. Liszcz, *Zbiorowe prawo pracy przed Trybunałem Konstytucyjnym* [w:] Wypych A. Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina, *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, Gdańsk, 2010, s. 106–131.

8 M. Gładoch [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, A. Sobczyk (red.), Warszawa, 2015.

9 L. Florek, *Kodeks Pracy. Komentarz*, L. Florek (red.), Warszawa, 2009, s. 1272.

*Potrzeba ułatwień w prowadzeniu działalności gospodarczej nie podlega dyskusji. Wysoka pozycja Polski w rankingu Banku Światowego Doing Business (24. miejsce w ostatniej edycji badania) nie oddaje niestety pełnego obrazu sytuacji. Owszem, w ostatnich latach poczyniono pewne postępy w obszarze deregulacji, czyli likwidacji barier ograniczających przedsiębiorczość, lecz przeprowadzane reformy miały charakter punktowy. Nie udało się w żaden sposób zmienić struktur systemowych. A to one w największym stopniu utrudniają rozwijanie biznesu – poszerzanie skali działalności, zatrudnianie nowych pracowników, opracowywanie i wdrażanie innowacyjnych rozwiązań, ekspansję na rynki zagraniczne.*

## Stanowisko Pracodawców RP wobec Konstytucji biznesu



Codziennosc polskiego mikro i małego przedsiębiorcy to zmaganie się z biurokratyczną mitręgą – wypełnianie skomplikowanych i często niezrozumiałych formularzy i druków, dostarczanie coraz to nowych dokumentów i zaświadczeń, oczekiwanie na wydanie decyzji przez organy administracji a czasem także dochodzenie swoich praw na drodze sądowej. Ze wspomnianego badania Doing Business 2017 wynika, że przeciętnie przedsiębiorca musi przeznaczyć ponad 270 godzin na załatwianie procedur związanych z płaceniem podatków, a uzyskanie pozwolenia na budowę trwa ponad 150 dni. W dziedzinie prawa podatkowego nie następują niestety korzystne z punktu widzenia przedsiębiorców zmiany – przepisy nie stają się bardziej zrozumiałe, spójne ani przyjazne dla płatnika. Do tego tempo zmian w prawie podatkowym, a także rozbieżne zapowiedzi dotyczące tzw. jednolitej daniny wprowadzają dodatkową niepewność w środowisku przedsiębiorców. Negatywnie wpływa to na inwestycje prywatne. Jeśli mowa o prawie budowlanym, to cały czas oczekujemy na skierowanie do Sejmu ostatecznej wersji projektu Kodeksu urbanistyczno-budowlanego. Ustawa ta miała skupić szereg innych ustaw w jednym dokumencie i dokonać głębokich zmian, w szczególności usprawnić proces zdobywania decyzji i pozwoleń niezbędnych do rozpoczęcia budowy oraz odbioru gotowej budowli.

Obok zmian w prawie podatkowym czy budowlanym wymagane są także poważne korekty kluczowej ustawy regulującej prowadzenie działalności gospodarczej, czyli ustawy o swobodzie działalności gospodarczej. Dokument ten uchwalono w 2004 r. i od tego czasu był on nowelizowany niemal 90-krotnie! Konstytucyjna zasada wolności gospodarczej, skonkretyzowana w ustawie o swobodzie, została osłabiona przez te liczne zmiany oraz – o czym nie można zapominać – przez pragmatykę postępowania administracji. Urzędnicy podchodzą do przedsiębiorców z dystansem, czasem z niechęcią, tak jakby wywodząca się jeszcze z poprzedniego ustroju podejrzliwość wobec tzw. prywaciarzy nadal obowiązywała. W efekcie niejednokrotnie organy administracji wykra-

Piotr Wołejko

– Ekspert ds. Społeczno-  
-Gospodarczych  
Pracodawcy RP



czyły poza konstytucyjne ograniczenie ich funkcjonowania „na podstawie i w granicach prawa” – domagając się dodatkowych dokumentów, lekceważąc ustawowe terminy na podjęcie decyzji, nie stosując się do ogólnych zasad znajdujących się chociażby w Kodeksie postępowania administracyjnego.

To właśnie z tego powodu niezbędne było rozpoczęcie prac nad tzw. Konstytucją biznesu (zwaną wcześniej także Konstytucją przedsiębiorczości). Używane w cudzysłowie słowo konstytucja jest tu kluczowe, gdyż zamysłem projektodawcy, najpierw Ministra Gospodarki, a obecnie Ministra Rozwoju, jest podniesienie rangi przedsiębiorczości jako takiej, jak i ustawy traktującej o zasadach prowadzenia działalności gospodarczej. Dlatego też w projektowanym Prawie przedsiębiorców, czyli ustawie mającej zastąpić ustawę o swobodzie działalności gospodarczej, a przy okazji głównej ustawie całego pakietu Konstytucji biznesu, zastosowano preambułę. Dotychczas była ona obecna w Konstytucji RP. W preambule Prawa przedsiębiorców stwierdza się wprost, iż „ochrona wolności działalności gospodarczej realizuje zasadę demokratycznego państwa prawnego, a wsparcie przedsiębiorczości przyczynia się do rozwoju gospodarki”. W związku z tym „dążąc do zagwarantowania praw przedsiębiorców wykonujących działalność gospodarczą z poszanowaniem dobrych obyczajów oraz uwzględniając potrzebę zapewnienia ciągłego rozwoju działalności gospodarczej i ochrony konkurencji” uchwala się ustawę – Prawo przedsiębiorców. Zamysłem projektodawcy, którym jest Minister Rozwoju, jest uczynienie z Prawa przedsiębiorców naj-

ważniejszej ustawy traktującej o prowadzeniu działalności gospodarczej. Swego rodzaju metaustawy, do której będą odnosić się inne ustawy – a nie na odwrót. Ma to być ustawa niemalże systemowa, stojąca w hierarchii ponad innymi. Takiej pozycji nie dla żadnej ustawy nie przewiduje jednak Konstytucja, w której w sposób enumeratywny wymieniono źródła prawa. Ustawa znajduje się w tej hierarchii poniżej Konstytucji, a powyżej rozporządzenia. Konstytucja nie przewiduje jednak kategoryzowania ustaw, nie wprowadza ich podziału na te bardziej i mniej ważne. Pozycja każdej ustawy jest taka sama – są to równorzędne akty prawne. Wprowadzenie preambuły do Prawa przedsiębiorców to zatem istotny i ładny, ale co najwyżej gest. Sprawia on, że Prawo przedsiębiorców jest wyjątkowe, ale nie nadaje mu wyjątkowej mocy prawnej. Intencja projektodawcy, by ustawa ta odgrywała większą rolę od innych ustaw i by ustawodawca w przyszłości musiał dbać o zgodność nowych ustaw z Prawem przedsiębiorców, jakkolwiek słuszna, tak nie można jej nadać charakteru normatywnego. To od ustawodawcy będzie zależało, czy Prawo przedsiębiorców będzie pełniło rolę, którą w tej chwili przewiduje dla tej ustawy Minister Rozwoju.

Prace legislacyjne nad Konstytucją (dla) biznesu, w ówczesnym Ministerstwie Gospodarki, nabrały rozpędu w 2014 r. Resort wraz z partnerami społecznymi, w szczególności z reprezentantami przedsiębiorców i pracodawców, przygotowywał zręby projektu ustawy. Tak bardzo, jak środowisko biznesowe było za projektem, tak mocno sprzeciwiała mu się szeroko rozumiana administracja publiczna.

*Posiedzenie Plenarne RDS, 22.09.2017 r.*



Fot. CPS „Dialog”.

Jednym z kluczowych celów ówczesnego projektu było ograniczenie wszechwładzy urzędów i ucywilizowanie zasad kontroli działalności gospodarczej, poprzez poddanie jej jasnym – zrozumiałym dla przedsiębiorców i zwyczajnie proporcjonalnym – zasadom. Efektem zawartych w projekcie propozycji była urzędnicza furia, która przejawiała się głównie w stwierdzeniach, że jeśli te jednolite i jasne zasady staną się prawem, to instytucja X całkowicie straci możliwość przeprowadzenia efektywnej kontroli przedsiębiorcy. Urzędnicy stawiali sprawę w sposób zerowy: albo stan obecny, w którym swoboda prowadzenia działań kontrolnych mogła zdławić swobodę prowadzenia działalności gospodarczej, albo absolutny brak możliwości prowadzenia kontroli, a w efekcie ogromne ryzyko dla państwa, konsumentów, kontrahentów oraz szeroko pojmowanego rynku. Tak totalna krytyka znacząco spowolniła impet prac legislacyjnych, co z kolei – mając na uwadze kalendarz wyborczy – wpłynęło na brak możliwości rozpoczęcia debaty nad projektem ustawy w Sejmie. Projekt ustawy – Prawo działalności gospodarczej wpłynął bowiem do Sejmu dopiero 3 sierpnia, na początku tzw. wakacji sejmowych, czyli zwyczajowego okresu przerwy w obradach. Pierwsze czytanie odbyło się w związku z tym na początku września. Wtedy też skierowano projekt do rozpatrzenia w Komisji Gospodarki. Tymczasem 25 października miały odbyć się wybory parlamentarne, co przesądziło o losie pierwszego podejścia do uchwalenia „Konstytucji biznesu”. Warto podkreślić, że już w tamtym projekcie uwzględniono preambułę, która tylko w detalach różni się od tej, która znajduje się w aktualnym projekcie ustawy – Prawo przedsiębiorców.

Pracodawcy RP i wtedy i teraz mocno zaangażowali się w przygotowanie Konstytucji biznesu, przekazując resortowi gospodarki, a dziś rozwoju propozycje zmian oraz uwagi do projektowanych regulacji. W odniesieniu do Konstytucji biznesu należy docenić to, że po zmianie władzy w efekcie wyborów 25 października 2015 r., zdecydowano się kontynuować prace nad już wypracowanym dorobkiem, zachowując przy tym niezwykle cenny kanał współpracy jakim jest Zespół ds. Doskonalenia Regulacji Gospodarczych przy Ministrze Rozwoju. Już w swoim expose Premier Beata Szydło zapowiedziała, że deregulacja będzie celem jej gabinetu, a Konstytucja biznesu idealnie wpisywała się w realizację tego celu. Został on wstępnie skonkretyzowany w lutym 2016 r., gdy Minister Rozwoju Mateusz Morawiecki przedstawił wstępne założenia Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju. W ramach wspomnianego Zespołu ds. Doskonalenia Regulacji Gospodar-

czych wznowiono konsultacje z partnerami społecznymi i reprezentantami środowisk gospodarczych. Równolegle trwały prace nad tzw. Pakietem 100 ułatwień (zmian), czyli ustawami znoszącymi liczne bariery i wprowadzającymi ułatwienia dla przedsiębiorców, m.in. w obszarze dochodzenia należności. O ile jednak ustawy z pakietu zostały już uchwalone i większość ich przepisów obowiązuje, to przygotowanie Konstytucji biznesu – z oczywistych względów – zajęło więcej czasu. Ostateczny projekt ustawy – Prawo przedsiębiorców oraz ustaw towarzyszących (Konstytucja biznesu to pakiet ustaw) ogłoszono i przekazano do konsultacji w lutym 2017 r.

Stanowisko Pracodawców RP wobec projektów ustaw wchodzących w skład pakietu Konstytucji biznesu jest pozytywne. Generalna ocena zaproponowanych rozwiązań, a także zamysłu podniesienia rangi ustawy – Prawo przedsiębiorców jest dobra. Organizacjom pracodawców od dłuższego czasu zależało na wzmocnieniu konstytucyjnej zasady wolności działalności gospodarczej, która była ograniczana kolejnymi rozwiązaniami ustawowymi oraz praktyką funkcjonowania organów administracji publicznej. Stąd popieramy przywrócenie pierwotnego sensu zasady, w myśl której „co nie jest prawem zabronione, jest dozwolone”. W teorii obowiązuje ona już dziś, jednak urzędnicza pragmatyka postępowania zbyt często zmierzała w kierunku przeciwnym – „co jest prawem dozwolone, nie jest zabronione”. Taka interpretacja tej zasady pozwalała domagać się od przedsiębiorców dodatkowych dokumentów i zaświadczeń, spowalniając proces decyzyjny. Dlatego Prawo przedsiębiorców ma przywrócić pierwotne rozumienie oraz interpretację tej zasady.

Doceniamy w szczególności to, że Prawo przedsiębiorców skupia się w swych pierwszych artykułach na kwestii zasad. Mowa zarówno o zasadach wykonywania działalności gospodarczej, jak również o zasadach funkcjonowania administracji. W przypadku tych drugich urzędy mają działać sprawnie, współdziałając ze sobą tam, gdzie będzie to konieczne. Za swoje działania lub zaniechania urzędnicy będą ponosić odpowiedzialność, a klienci administracji – obywatele i przedsiębiorcy – będą mieli prawo oceniać urzędników. Ponownie – większość z tych zasad już dziś powinna obowiązywać chociażby z racji tego, że znajdują się w rozmaitych aktach prawnych. Niestety, prawo sobie, a rzeczywistość sobie. Co gorsze, jak ma to miejsce w przypadku obowiązujących przepisów o odpowiedzialności urzędniczej za rażące naruszenie prawa, ich konstrukcja jest tak skomplikowana, że pociągnięcie urzędnika do odpowiedzialności jest w praktyce ekstremalnie trudne. Coś, co wydawało



Fot. CPS „Dialog”.

Posiedzenie Plenarne RDS, 22.09.2017 r.

się sukcesem w chwili przyjmowania ustawy przez Sejm (ustawa z dnia 20 stycznia 2011 r. o odpowiedzialności majątkowej funkcjonariuszy publicznych za rażące naruszenie prawa) okazało się buble, martwą literą. W ramach prac nad Konstytucją biznesu można się nad tym zagadnieniem pochylić, a usunięcie przedrostka „rażące” ze zwrotu rażące naruszenie przepisów stanowi krok w dobrym kierunku.

Kwestia zasad i ich przestrzegania w dużej mierze spocznie na barkach sądów, które zinterpretują ustawowe pojęcia i pokażą, jak należy je stosować w praktyce. Nie ulega bowiem wątpliwości, że nawet jeśli uda się przeforsować projektowane propozycje bez większych zmian – mimo poważnego oporu ze strony licznych organów administracji – to będą one próbowały zachować dotychczasowy poziom władztwa i mogą zwyczajnie nie stosować w pełni nowych przepisów, powołując się na ich naciągane interpretacje bądź wykładnię. Dodatkowo odnosimy wrażenie, że projektodawca czasem zastosował zbyt kazuistyczne podejście, co może ograniczyć sądom możliwość wyprowadzenia pewnych zasad orzeczniczych wprost z Konstytucji. Niebezpieczna jest również ilość wskazanych w Prawie przedsiębiorców wyjątków od wprowadzanych ogólnych zasad. W niektórych przypadkach, jak chociażby w odniesieniu do rzekomego ograniczenia kontroli działalności gospodarczej, odnosimy wrażenie, że liczba wyjątków jest tak duża, że przepisy zapewnią przedsiębiorcom co najwyżej iluzoryczną ochronę.

Zagadnienie ograniczenia kontroli działalności gospodarczej zasługuje na odrębne potraktowanie, gdyż problem przedłużających się bądź nakładających się na siebie kontroli był wielokrotnie pod-

noszony przez przedsiębiorców oraz zrzeczające ich organizacje pracodawców. W patologicznych sytuacjach dochodziło do paraliżu bieżącej działalności podmiotu poddawanego kontroli. Obszerna lista wyjątków od ogólnych zasad wszczynania i prowadzenia kontroli powodowała, że przedsiębiorca nie miał w zasadzie pola manewru. Prawo przedsiębiorców, przynajmniej w pierwotnym zamysle, miało zmienić tę sytuację i ucywilizować proces kontroli działalności gospodarczej. Stąd zresztą tytuł rozdziału 5 ustawy: „Ograniczenia kontroli wykonywania działalności gospodarczej”. W szczególności duże nadzieje środowisko pracodawców wiązało z projektowanym artykułem 46 Prawa przedsiębiorców, który brzmi następująco: „Kontrolę planuje się i przeprowadza po uprzednim dokonaniu analizy prawdopodobieństwa naruszenia prawa w ramach wykonywania działalności gospodarczej. Analiza obejmuje identyfikację obszarów podmiotowych i przedmiotowych, w których ryzyko naruszenia przepisów jest największe”. Przepis ten miał służyć do skierowania wysiłku kontrolnego do tych branż czy przedsiębiorstw, w których ryzyko naruszenia przepisów jest największe, a nie na zasadzie „chybił-trafił”, byle tylko ilość kontroli w tabelce na koniec okresu „rozliczeniowego” w organie kontrolnym odpowiadała uprzednim założeniom. Mówiąc inaczej, kontrolerzy mieli skupić się na jakości, a nie ilości kontroli, kierując swoją uwagę tam, gdzie mają miejsce rzeczywiste patologie a pracownicy, środowisko czy Skarb Państwa są narażeni na szkodę.

Aktualnie bardzo trudno ocenić, czy artykuł 46 ustawy – Prawo przedsiębiorców, a także inne korzystne rozwiązania zawarte w projekcie, odegra istotną


rolę i wpłynie na zmianę podejścia organów kontrolnych. Obawa ta wynika z bardzo szerokiego katalogu wyjątków od ogólnych zasad, jaki zawarto w rozdziale 5 omawianej ustawy. W teorii rozdział ten traktuje o ograniczeniu kontroli wykonywania działalności gospodarczej, lecz w praktyce sprowadza się do wskazania kontrolerom całej palety usprawiedliwień dla utrzymania dotychczasowej praktyki prowadzenia działań kontrolnych. Na niekorzyść projektodawcy oraz jego intencji przemawia również to, że ów rozdział 5 zajmuje niemal połowę całej objętości ustawy – Prawo przedsiębiorców. Gdyby w rzeczywistości chodziło o ograniczenie kontroli wykonywania działalności gospodarczej, wystarczyłoby zdecydowanie mniej stron. A nie można mieć żadnych wątpliwości, na co wskazuje chociażby historia uzgodnień międzyresortowych i konferencji uzgodnieniowych poprzedniej wersji Konstytucji biznesu, że organy administracji posiadające uprawnienia kontrolne przypuszczają szturm na i tak niewielkie ograniczenia tychże uprawnień. Czy i ile z tych ograniczeń uda się projektodawcy wybronić, pokażą najbliższe tygodnie. Pierwsza runda konferencji uzgodnieniowych poszczególnych ustaw z pakietu Konstytucji biznesu została zaplanowana na ostatni tydzień kwietnia i na pewno przyniesie wiele ciekawych przemysłów.

W stanowisku wobec Prawa przedsiębiorców Pracodawcy RP zwrócili uwagę na szczególnie korzystne rozwiązania zawarte w projekcie, wśród nich m.in. na wprowadzenie zasady pewności prawa. Należy przez to rozumieć postępowanie zgodne z utrwaloną praktyką. Dotychczas bowiem bywało tak, że przedsiębiorca stosujący się do wytycznych czy interpretacji urzędowych mógł zostać zaskoczony nagłą zmianą wykładni przepisów i powiązaniem z tym roszczeniem o zapłatę rzekomo zaległej daniny. Próba obrony własnego postępowania na drodze sądowej zajmowała czas i pochłaniała zasoby przedsiębiorcy. Tymczasem oczywiście powinno być to, że postępowanie zgodne z urzędową interpretacją czy wytycznymi chroni interesy przedsiębiorcy. Prawo przedsiębiorców powinno sprawić, że ta oczywista oczywistość wreszcie stanie się jasna, a przedsiębiorca stosujący się do urzędowej interpretacji zyska ochronę. Znacząco podniesie to zaufanie obywateli i przedsiębiorców do państwa i jego organów, wpływając pozytywnie na budowę kultury prawnej w społeczeństwie.

Inne pozytywnie ocenione przez Pracodawców RP propozycje to m.in. możliwość dokonywania czynności przez organ ustnie bądź telefonicznie, jeśli przepis szczególnie nie wymaga formy pisemnej. W niedalekiej przyszłości rozwój systemów e-admi-

nistracji powinien pozwolić na przeniesienie znaczącej części kontaktów z urzędami do sieci (poprzez np. aplikacje mobilne), stąd podobne przepisy będą musiały znaleźć się również w wielu innych ustawach. Bardzo korzystnie oceniamy też ustawowe potwierdzenie tego, że w przypadku śmierci właściciela jednoosobowej działalności gospodarczej, działalność ta może być kontynuowana. Dotyka to istotnego problemu jakim jest sukcesja przedsiębiorstw, a dzięki współpracy ze środowiskami pracodawców udało się wypracować w tej materii właściwe regulacje prawne. Pozytywnie odnieśliśmy się także do koncepcji tzw. ulgi na start, czyli zwolnienia przedsiębiorcy będącego osobą fizyczną z płacenia składek na ubezpieczenia społeczne przez pierwsze 6 miesięcy działalności. Następnie obowiązywałby okres 24 miesięcy obniżonej składki, czyli pełną wysokość składki przedsiębiorca będący osobą fizyczną pokrywałby dopiero po 30 miesiącach prowadzenia działalności. Kwestia ta wymaga jeszcze analiz i dopracowania, gdyż pełna składka na ubezpieczenia, której wysokość jest jednakowa i z góry ustalona, stanowi dla części przedsiębiorców istotne obciążenie. Rozpoczęcie dyskusji na temat różnicowania wysokości składki w zależności od poziomu przychodów przedsiębiorcy jest wysoce pożądane.

Nie ulega wątpliwości to, że projekt ustawy – Prawo przedsiębiorców wymaga jeszcze dodatkowych prac, a niektóre z zaproponowanych rozwiązań powinny doczekać się istotnego przemodelowania. Kwestia ograniczeń kontroli wykonywania działalności gospodarczej na pewno będzie podnoszona przez organizacje pracodawców z racji poważnych wątpliwości co do skuteczności projektowanych ograniczeń w obliczu szerokiego portfolio wyjątków. Dyskusje będą zapewne dotyczyły także pominiętej w niniejszym stanowisku kwestii powołania bądź nie dwóch nowych instytucji – Komisji Wspólnej Rządu i Przedsiębiorców oraz Rzecznika Przedsiębiorców. Zagadnienia te wzbudziły wiele kontrowersji, a proponowane kompetencje tych instytucji niekoniecznie uzasadniają konieczność ich stworzenia. Pominięto także uwagi zgłoszone przez Pracodawców RP do pozostałych ustaw z pakietu Konstytucji biznesu, gdyż miały one w zdecydowanej większości charakter techniczny i redakcyjno-legislacyjny, w związku z czym ich szerokie omawianie tu nie było celowe. Kluczowa jest bowiem ustawa – Prawo przedsiębiorców i to na niej powinniśmy się skupić, gdyż jej uchwalenie – po wprowadzeniu w niej pewnych zmian – daje nadzieje na nowy początek w relacjach biznesu z administracją, ułatwiając rozpoczynanie i rozwijanie działalności gospodarczej. ■



*Zgodnie z rozpowszechnionymi w Polsce wyobrażeniami dialog społeczny powinien być jednym z kluczowych wyznaczników funkcjonowania państwa, a relacje oparte na dialogu między rządem, pracodawcami i związkami zawodowymi winny być podstawą dobrze funkcjonującej gospodarki. W praktyce dialog od wielu lat szwankuje, a ponadto jest traktowany instrumentalnie przez kolejne rządy. Po ostatnich wyborach, wbrew obietnicom partii rządzącej, sytuacja niestety się pogorszyła.*

## Biorąc dialog poważnie



### RADA DIALOGU SPOŁECZNEGO: STRACONA SZANSA

Ustawowo główną instytucją dialogu jest Rada Dialogu Społecznego. W zamyśle ma być ona głównym miejscem negocjacji partnerów społecznych z władzą. Po jej powołaniu miało nastąpić nowe otwarcie w relacjach rządu z pracodawcami i związkami zawodowymi. Niestety dialog wciąż pozostawia wiele do życzenia, a rząd nie przywiązuje większej wagi do opinii partnerów społecznych.

Rolą RDS jest tworzenie prawnych ram instytucjonalnych dotyczących stosunków pracy, polityki społecznej czy polityki gospodarczej, które pozwalałyby na owocny dialog między pracownikami i pracodawcami na poziomie branż i zakładów pracy. Pod tym względem zakres problemowy Rady powinien być bardzo duży i dotyczyć wszelkich zagadnień, które miałyby pośredni lub bezpośredni wpływ na relacje między pracownikami i pracodawcami. W ustawie o RDS czytamy, że „Rada prowadzi dialog w celu zapewnienia warunków rozwoju społeczno-gospodarczego oraz zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki i spójności społecznej” oraz że „Rada działa na rzecz realizacji zasady partycypacji i solidarności społecznej w zakresie stosunków zatrudnienia”<sup>1</sup>. Przy tak nakreślonym zakresie tematycznym RDS powinna debatować nad wszystkimi ustawami ważnymi dla ustroju Polski. Tymczasem mnóstwo ustaw w ogóle nie jest dyskutowanych przez partnerów społecznych i ich opinie nie mają żadnego wpływu na decyzje rządu i parlamentu. Dotyczy to chociażby zniesienia obowiązku szkolnego dla sześciolatków, likwidacji gimnazjów, kolejnych ustaw o Trybunale Konstytucyjnym, zmian w funkcjonowaniu służby cywilnej, ustawy dezubekizacyjnej, ustawy o mediach publicznych czy zmian w systemie sądownictwa. Dotyczy to też zmian w kulturze i nauce czy rozwiązań umacniających tradycyjny model rodziny i konserwatywne wzorce w życiu społecznym. Wszystkie te kwestie mają wpływ na rozwój społeczno-gospodarczy i spójność społeczną. Mimo to rząd

Piotr Szumlewicz

– doradca i ekspert  
Ogólnopolskiego  
Porozumienia Związków  
Zawodowych, w latach  
2012–2013 brał udział  
w posiedzeniach Trójstronnej  
Komisji ds. Społeczno-  
Gospodarczych.

nie interesował się opinią związków zawodowych i pracodawców na tych obszarach.

Rada Dialogu Społecznego to jednak tylko jeden z wymiarów funkcjonowania dialogu, którego rola niestety jest bardzo ograniczona. Nie przez przypadek rozpoznawalność RDS-u w opinii publicznej pozostaje znikoma. Od lat rząd i parlament podejmują decyzje ważne dla rynku pracy czy polityki społecznej bez udziału zinstytucjonalizowanego dialogu społecznego. Partnerzy społeczni zazwyczaj po prostu oceniają ustawy rządowe, a władza rzadko uwzględnia głosy związków zawodowych i pracodawców.

Za rządów koalicji PO-PSL rząd sprzyjał pracodawcom. Państwo tworzyło ramy instytucjonalne, dzięki którym pracodawcy byli stroną uprzywilejowaną w relacjach z pracownikami. Poziom branżowy praktycznie nie istniał, gdyż Polska była krajem o najmniejszym odsetku pracowników objętych układami zbiorowymi w Unii Europejskiej. Na poziomie zakładowym mieliśmy do czynienia z rynkiem pracodawcy, a związki zawodowe odgrywały istotną rolę tylko w nielicznych, dużych zakładach pracy. W geście sprzeciwu wobec podejścia rządu, cała strona związkowa zawiesiła swój udział w Komisji Trójstronnej.

## NOWE ROZDANIE

Nowy rząd Prawa i Sprawiedliwości dokonał zmiany relacji na linii państwo-związki zawodowe-pracodawcy. Przede wszystkim doszło do radykalnego wzrostu znaczenia państwa, które w znacznej mierze niezależniło się od pracodawców, ale zarazem wcale nie stanęło po stronie związkowców. NSZZ „Solidarność” zazwyczaj wspiera rząd, ale jest to sojusz o innym podłożu. Rozwiązania wdrażane przez rząd są bowiem niespójne i trudno partnerom społecznym o ich jednoznaczną ocenę. Z jednej strony mamy korzystne dla pracowników podniesienie płacy minimalnej do dwóch tysięcy złotych brutto, wprowadzenie minimalnej płacy godzinowej oraz wymogu zawarcia umowy z pracownikiem przed jego przystąpieniem do pracy, ale z drugiej strony mamy do czynienia z zamrożeniem płac w budżetówce, obietnice mniejszych kontroli dla pracodawców, zamykanie kopalń czy groźby masowych zwolnień nauczycieli.

W ramach modelu przyjętego przez rząd Beaty Szydło głównym celem państwa jest narzucanie konserwatywnych rozwiązań w polityce społecznej i wzmacnianie tradycyjnej wizji rodziny. Pod tym względem rozwiązania dotyczące rynku pracy i polityki społecznej są podporządkowane bardzo określonej ideologii – narodowo-katolickiej. Stąd właśnie mamy zniesienie obowiązku szkolnego sześciolatków, znaczne

obniżenie wieku emerytalnego kobiet, wprowadzenie świadczenia 500+ jako głównego instrumentu polityki społecznej czy promowanie konserwatywnych ról płciowych.

Rozwiązania dotyczące polityki gospodarczej są dla obecnej ekipy rządzącej drugorzędne, a przez to zmienne i niespójne. Polityka społeczna jest podporządkowana tradycji i religii, natomiast rozwiązania ekonomiczne są niespójne i źle przygotowane. Te sprzeczności wyraża wicepremier Mateusz Morawiecki w swoim „Planie na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju”<sup>2</sup>. Dlatego łatwo o zarzut, że jego program jest nierealistycznym koncertem życzeń<sup>3</sup>. Oto bowiem mamy między innymi postulaty zwiększenia poziomu inwestycji, zwiększenia oszczędności, zmniejszenia długu publicznego i deficytu finansów publicznych, obniżenia podatków, podniesienia wynagrodzeń pracowników, wzmocnienia roli dużych firm, wsparcia dla małych firm, zmniejszenia skali kontroli przedsiębiorstw, zwiększenia ściągalności podatków. Głównie hasło propagandowe projektu stanowi bilion złotych na inwestycje, ale ministerstwo rozwoju nie określiło nawet, w jakim czasie mają być wydane tak gigantyczne środki. Rząd mówi o kilku latach bez podania harmonogramu realizacji. Wiadomo jednak, że co najmniej połowę wydanych środków mają stanowić fundusze unijne. Nie jest to więc wielki program rozwojowy polskich władz, lecz korzystanie z funduszy, które zostały wynegocjowane już przez poprzednią ekipę rządzącą.

W programie rządowym sporo się mówi o wsparciu państwa dla biznesu – te rozwiązania Morawiecki rozwinął w „Konstytucji Biznesu”<sup>4</sup>. Obiecuje on zwiększenie swobody działalności gospodarczej i zmniejszenie skali kontroli firm. Morawiecki wskazuje między innymi na zmniejszenie uciążliwości kontroli, likwidację zbędnych koncesji i zezwoleń oraz zmniejszenie obowiązków sprawozdawczych. Trudno pojąć, jak minister chce połączyć realizację tych postulatów ze zwiększeniem ściągalności podatków i wymuszeniem przestrzegania przepisów prawa podatkowego i prawa pracy. Wszak luka podatkowa zaczęła rosnąć między innymi przez ograniczenie kontroli firm. Rząd powinien się zdecydować, czy państwo ma być coraz bardziej przyjazne biznesowi, czy bardziej wspierać pracowników i w większym stopniu dbać o przestrzegania prawa.

Niewątpliwie trudno o realizację ambitnego programu rozwoju kraju bez podniesienia podatków. Tymczasem w planie Morawieckiego czytamy jedynie, że podatki mają być „proste” – „niższe koszty dla podatnika i fiskusa przy utrzymaniu poziomu wpływów do budżetu”. Trudno dociec, jak można obniżyć



Posiedzenie Plenarne RDS, 22.09.2017 r.

koszty dla podatnika, a zarazem utrzymać wpływ do budżetu. Ponadto realizacja obietnic rządu wymagałaby nie utrzymania, lecz radykalnego zwiększenia wpływów do budżetu. Idea wprowadzenia jednolitego podatku po kilkumiesięcznych pracach została odrzucona. Już teraz większość parlamentarna wycofuje się ze znacznej części obietnic wyborczych z powodu braku środków. W kolejnych latach może być jeszcze trudniej. Mateusz Morawiecki przypomina jeszcze o tzw. podatkach sektorowych, czyli o aktywach banków i od obrotu w handlu. Niestety jednak można mieć wątpliwości, czy nowe formy opodatkowania wypełnią swoją rolę. Rząd przedstawił pięć wersji podatku od sklepów i z każdej sam się wycofywał po kilku dniach, a ostatecznie podatek został zakwestionowany przez Komisję Europejską. Podatek od banków wszedł już w życie, ale jak na razie negatywnie wpłynął głównie na sytuację klientów i wkrótce być może zostanie modyfikowany. Ponadto wpływy z niego są niższe od zakładanych. Trudno więc uchwycić jednoznaczny kierunek w polityce gospodarczej władz. Niemniej jednak istnieje w niej wyróżniający się wątek. Jest nią wykorzystanie firm dla innych celów. Stąd daleko posunięte upolitycznianie gospodarki i presja wywierana na przedsiębiorców. To podejście wyraził prezes Prawa i Sprawiedliwości, Jarosław Kaczyński: „Przedsiębiorcy związani z partiami opozycyjnymi nie chcą podejmować różnego rodzaju przedsięwzięć gospodarczych, zyskowych dla nich, bo uważają, że lepiej poczekać, aż wrócą dawne czasy. Ale zapewniam, że nie wrócą”<sup>5</sup>. Ważnym elementem polityki nowego rządu jest też niezadowolony wobec zagranicznych korporacji i wsparcie dla małych polskich firm. Trudno uznać ten kierunek działań za korzystny dla środowiska pracowniczych, gdyż standardy pracy i płacy najwyższe są w największych firmach z udziałem kapitału

zagranicznego, a zdecydowanie najniższe w małych przedsiębiorstwach krajowych, gdzie nie istnieją też związki zawodowe.

Niezależnie od oceny polityki rządu dotyczącej ram ustrojowych kraju, jej istotnym rysem jest lekceważenie zinstytucjonalizowanego dialogu. Konsultacje z partnerami społecznymi nie są uwzględniane jako element sprawowania władzy i stanowią balast, którego w kluczowych kwestiach rząd się pozbawia. W Polsce od lat nie ma instrumentów instytucjonalnych, które zwiększyłyby zakres realnego dialogu społecznego, a na dodatek zakres tego dialogu wciąż maleje. Warto jednak zastanowić się nad tym, jakie rozwiązania zwiększyłyby zakres dialogu na poziomie państwa, branży i zakładu pracy.

## DIALOGOWE PAŃSTWO

Rada Dialogu Społecznego, podobnie jak Komisja Trójstronna, jest ciałem konsultacyjnym, a nie decyzyjnym. Dlatego jedynie od woli władz centralnych zależy, na ile wnioski i rekomendacje RDS są uwzględniane. Nawet gdyby rząd przestrzegał wszystkich procedur i konsultował z Radą wszystkie ważne propozycje ustaw, i tak nie miałby obowiązku uwzględniania rekomendacji partnerów społecznych. Aby zmienić tę sytuację, Rada musiałaby otrzymać realne możliwości stanowienia prawa. Takie propozycje OPZZ proponował w konsultacjach nad ustawą o RDS i były one dyskutowane. Przykładowo, Rada mogłaby bezpośrednio współtworzyć projekty ustaw odnośnie określonego zakresu zagadnień związanych z prawem pracy i polityką społeczną. Nieco łagodniejszą formą wpływu na stanowienie prawa byłoby prawo weta przez RDS wobec propozycji rządowych – mogłoby ono na przykład dotyczyć sytuacji, w których ponad połowa partnerów społecznych nie godziłoby

się na propozycje rządu. Tego typu rozwiązania zostały jednak odrzucone w pracach nad RDS. Nieco dalej szła przedstawiona 4 lata temu przez szefa OPZZ, Jana Guza propozycja zastąpienia senatu instytucją dialogu społecznego. „Naszym zdaniem Senat powinien być zastąpiony przez izbę składającą się z przedstawicieli związków zawodowych, pracodawców i samorządowców. W ten sposób kluczowe kwestie społeczno-ekonomiczne byłyby głosowane i publicznie dyskutowane przez reprezentacje świata pracy i biznesu, jak też przedstawiciele władzy lokalnej. Takie rozwiązanie sprzyjałoby demokracji, włączyłoby w proces decyzyjny nowe gremia, wzbogaciłoby debatę publiczną. Póki co istnieje tylko Komisja Trójstronna, której decyzje są niewiążące, a pracodawcy i rząd nie zgadzają się nawet na transmitowanie jej obrad. My, związkowcy, nie boimy się publicznie wyrażać naszych poglądów. Mamy swoje pomysły i konkretne projekty ustaw. Chętnie weźmiemy współodpowiedzialność za los polskiego państwa”<sup>6</sup>. Włączanie partnerów społecznych do podejmowania decyzji mogłoby też polegać na zwiększeniu udziału związków zawodowych i organizacji pracodawców w obradach parlamentu na posiedzeniach plenarnych. Innym kierunkiem zmian mogłoby być przejmowanie przez partnerów społecznych niektórych kompetencji przypisanych obecnie instytucjom państwowym. Takie działania mogłyby upodmiotowić związki zawodowe i organizacje pracodawców i zwiększyć ich siłę. Dobrym przykładem jest tutaj funkcjonowanie w Szwecji kas bezrobocia zarządzanych przez związki zawodowe. Głównym zadaniem kas jest administrowanie wypłat świadczeń z tytułu bezrobocia zgodnie z prawem o ubezpieczeniu od bezrobocia<sup>7</sup>. Dialog nie jest też promowany przez media publiczne, chociaż zgodnie z artykułem 23 ustawy o radiofonii i telewizji jednostki publicznej telewizji stwarzają ogólnokrajowym związkom zawodowym i związkom pracodawców możliwość przedstawienia stanowiska w węzłowych sprawach publicznych<sup>8</sup>. Za rządów koalicji PO-PSL stroną uprzywilejowaną w przekazie mediów publicznych były organizacje pracodawców, a po zwycięstwie Prawa i Sprawiedliwości nadreprezentowani są przedstawiciele „Solidarności”, którzy regularnie przychodzą do programów Telewizji Polskiej w czasach najlepszej oglądalności. Jednocześnie członkowie i doradcy Solidarności prowadzą w TVP programy publicystyczne. Tymczasem przedstawiciele innych central związkowych i pracodawców bardzo rzadko są zapraszani do komentowania kluczowych dla środowisk związkowych kwestii związanych z rynkiem pracy i polityką społeczną. Dzieje się tak, cho-

ciaż OPZZ kilkakrotnie pisał skargi do władz telewizji z wnioskami o przestrzeżenie ustawy.

## BRAK UKŁADÓW ZBIOROWYCH

Podstawą dialogu społecznego w rozwiniętych demokracjach europejskich jest poziom branżowy, na którym związki zawodowe i pracodawcy porozumiewają się odnośnie poziomu płac, nadgodzin czy dni wolnych. OPZZ od wielu lat walczy o upowszechnienie układów zbiorowych. Niestety w Polsce na poziomie branż rzadko kiedy mamy do czynienia z dialogiem. Zgodnie z artykułem 59 Konstytucji RP „związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień”<sup>9</sup>. Niestety w praktyce liczba zakładów i pracowników objętych układami zbiorowymi należy w Polsce do najniższych w Europie i wciąż spada, obecnie nie przekraczając kilkunastu procent<sup>10</sup>. Pracodawcy nie chcą przystępować do układów, a rząd nie widzi potrzeby, aby ingerować w „wolny rynek”, który w praktyce sankcjonuje samowolę przedsiębiorców. Konstytucyjnie gwarantowane prawo nie może więc być realizowane. W ciągu ostatnich kilku lat ze strony środowisk liberalnych pojawiały się propozycje, aby wyprowadzić związki zawodowe z zakładów pracy. Niestety nie towarzyszyły im pomysły, w jaki sposób usytuować je na poziomie branżowym. Przy takim podejściu osłabienie związków na terenie zakładowym oznaczałoby de facto ich likwidację. Na poziomie branżowym sytuacja wciąż pozostaje taka sama jak za poprzedniej ekipy rządzącej, to znaczy odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi utrzymuje się na bardzo niskim poziomie. Nowym elementem jest natomiast podejście obozu rządzącego do największego związku zawodowego działającego w szkolnictwie, czyli zrzeszonego w OPZZ Związku Nauczycielstwa Polskiego. ZNP krytycznie ocenia działania rządu i stawia opór zmianom w edukacji, których, ich zdaniem, głównym celem jest wymiana stanowisk kierowniczych w szkołach wszystkich szczebli i konserwatywny zwrot w podstawach programów szkolnych. Dążenie do osłabienia związków zrzeszonych w szkolnictwie to próba osłabienia pracowników jednej z nielicznych branż, w której są gwarantowane prawa pracownicze na poziomie ponadzakładowym w postaci Karty Nauczyciela. Wypracowanie partnerskich relacji między pracą i kapitałem na szczeblu branżowym jest najważniejszym wyzwaniem najbliższych lat. Dzięki temu polski rynek



pracy stałby się bardziej stabilny i przyczynił się do poprawy sytuacji pracowników. Obowiązkiem państwa powinno być stworzenie ram prawnych, które narzuciłyby stronom dialogu obowiązek zawierania takich układów. Dzięki temu ustabilizowałyby się też sytuacja na poziomie poszczególnych zakładów pracy, w których przedstawiciele związków zawodowych monitorowałyby przestrzeganie układów ponadzakładowych.

## **PARTYCYPACJA NA POZIOMIE ZAKŁADU**

Gospodarka kapitalistyczna jest zbudowana na wpisaniem w nią konfliktu interesów między pracodawcami i pracownikami. Państwo pełni funkcję rozjemcy i dąży do mediacji między pozostającymi w sporze stronami. Instytucje dialogu społecznego mają sens, jeżeli efektem ich funkcjonowania jest kompromis między uczestnikami rozmów. Stąd też niezwykle istotną kwestią jest zbadanie, w jaki sposób zmienić stosunki pracy we współczesnej Polsce, aby opierały się one na wpisaniu w Konstytucję RP i deklaratywnie popieranym przez rząd, pracodawców i związkowców dialogu społecznym.

Warto w tym kontekście pamiętać, że dialog nie jest samoistnym celem funkcjonowania organizacji pracowniczych i biznesu, lecz środkiem do osiągnięcia konkretnych celów. Związkowcy walczą o godną pracę i płacę, o solidarność, równość, sprawiedliwość społeczną. Pracodawcy natomiast walczą o wyższą stopę zysku. W wielu krajach świata do dziś relacje między pracownikami i pracodawcami są wyznaczone przez arbitralną władzę, którą w zdecydowanej większości mają oczywiście pracodawcy. W relacjach między pracodawcami i pracownikami to pracodawcy są na uprzywilejowanej pozycji i brak ustawowych regulacji im sprzyja.

Żyjemy w kraju, w którym w niektórych branżach pracodawcy płacą pracownikom 4–5 zł brutto za godzinę i nawet w zamówieniach publicznych dominują umowy śmieciowe. Skala umów cywilnoprawnych jest wciąż olbrzymia, a odsetek umów na czas określony jest w naszym kraju najwyższy w Europie. Do tego dochodzą darmowe lub pół darmowe staże, wolontariat i rozbudowana szara strefa. Jednocześnie według danych Państwowej Inspekcji Pracy około połowa pracodawców łamie przepisy odnośnie przestrzegania praw pracowniczych, przy czym szczególnie wiele patologii dotyczy wypłaty wynagrodzeń. Kary dla nieuczciwych pracodawców wciąż należą do najniższych w UE, a możliwości działania PIP i zakres przeprowadzanych przez nią kontroli pozostają minimalne. Trudno w tym kontekście mówić

o dialogu. W większości przedsiębiorstw pracodawca sprawuje dyktat nad pracownikami. Dotyczy to szczególnie małych zakładów, w których poziom uzwiązkowienia jest bliski zeru, a łamanie praw pracowniczych stanowi smutną codzienność.

Jeżeli mielibyśmy traktować dialog jako poważny postulat ustrojowy, powinniśmy ustawowo ograniczyć władzę pracodawców i wypracować nowe ramy relacji między światem pracy i światem kapitału.

Najbardziej podstawową formą zrównania pozycji pracowników i pracodawców jest współzarządzanie przedsiębiorstwami przez obydwie strony. Taka zmiana uderzałaby w podstawy gospodarki kapitalistycznej, chociaż w niektórych krajach związki zawodowe mają swoich przedstawicieli w zarządach dużych firm lub radach nadzorczych. Z drugiej strony przy otoczeniu wolnorynkowym bez instancji kontrolnych obecność związkowców w zarządach firm mogłaby prowadzić do ich zerwania więzi ze związkową bazą albo zwasalizowania związków zawodowych przez zarządy firm. Inna, bardziej pośrednia forma wpływu na funkcjonowanie przedsiębiorstw przez przedstawicieli pracowników to różne formy akcjonariatu, chociaż ich obecność wcale nie musi przekładać się na poprawę stosunków pracy.

W gospodarkach kapitalistycznych zazwyczaj pracownicy nie domagają się bezpośrednich form zarządzania nad zakładami pracy, lecz dążą do regulacji, gwarantujących godne warunki zatrudnienia. Na poziomie zakładu pracy są to zazwyczaj związki zawodowe – w krajach Europy Zachodniej często ich główną rolą jest egzekwowanie branżowych układów zbiorowych. Polska jest jednak krajem, gdzie układy praktycznie nie istnieją, więc być może optymalną strategią dla strony związkowej jest dążenie do regulacji, które wzmocnią stronę pracowniczą na terenie zakładów pracy. Niewątpliwie takim wzmocnieniem byłoby przyznanie związkom zawodowym funkcji kontrolera przestrzegania prawa pracy, które dzisiaj są przypisane Państwowej Inspekcji Pracy – to nieco dalej idący zakres kompetencji niż rola związków jako strażnika przestrzegania układów zbiorowych. Niezależnie jednak od tego, czy kontrolą przestrzegania prawa zajmują się związki zawodowe, czy instytucje publiczne, surowe kontrole przestrzegania prawa pracy przyczyniają się do tego, że dialog społeczny przestaje być fikcją. Niestety w Polsce rola związków jest ograniczona, a PIP nie tylko ma ograniczone kompetencje, ale też jej kontrole obejmują rocznie zaledwie kilka procent firm<sup>11</sup>. Jednocześnie uzwiązkowienie w Polsce jest coraz niższe i obecnie nieznacznie przekracza 10%, a w mi-



Fot. CFS „Dziąg”

Posiedzenie Plenarne RDS, 22.09.2017 r.

kroprzedsiębiorstwach związki zawodowe praktycznie nie istnieją. Oznacza to, że większość firm nie ma związków zawodowych ani nie podlega kontrolom PIP. Ustawa o związkach zawodowych zakłada, że organizacja związkowa może powstać tylko w przedsiębiorstwie, które zatrudnia przynajmniej 10 osób. Mało kto wie o możliwości założenia związku międzyzakładowego. Odpadają więc wszystkie małe firmy, czyli olbrzymia część polskiej gospodarki. Również osoby zatrudnione w ramach umów nieetatowych przez wiele lat nie miały swobody w przystępowaniu do organizacji związkowych. Ponadto w wielu przedsiębiorstwach pracodawcy utrudniają funkcjonowanie organizacji związkowych i wymuszają na pracownikach, aby ich nie zakładali. W tym kontekście bardzo ważny jest wyrok Trybunału Konstytucyjnego z czerwca 2015 r., zgodnie z którym w Polsce nie ma swobody wstępowania i działalności w związkach zawodowych. Faktycznie, obecnie związki w pełni swobodnie działają jedynie w największych zakładach pracy i w sektorze publicznym. Z badania CBOS wynika, że w firmach zatrudniających 250 osób lub więcej uzwiązkowienie wynosi aż 73%. W zakładach, w których pracuje od 50 do 249 osób uzwiązkowienie wynosi 47%, w przedsiębiorstwach zatrudniających poniżej 50 osób już tylko 20%, a w mikroprzedsiębiorstwach poziom uzwiązkowienia jest minimalny<sup>12</sup>. Aby poprawić dialog społeczny na poziomie zakładu pracy, potrzeba zatem rozwiązań instytucjonalnych pozwalających na realny wzrost uzwiązkowienia oraz radykalny wzrost liczby kontroli i zakresu kompetencji PIP.

Innym elementem, który mógłby przyczynić się do poprawy relacji między pracownikami i pracodawcami, jest wprowadzenie mechanizmów gwarantu-

jących pracownikom partycypację w zyskach przedsiębiorstwa. W tym kierunku szedł między innymi Mieczysław Kabaj, który wskazywał różne mechanizmy kształtowania funduszu wynagrodzeń. Wskazywał on na możliwość ustalania go w oparciu o udział w sprzedaży, w wartości dodanej lub w dochodzie przedsiębiorstwa, w wydajności pracy i w produktywności, a zarazem postulował, aby udział płac w zysku firmy wynosił od 10 do 30%<sup>13</sup>. Jego zdaniem tego typu rozwiązania nie tylko dobrze wpłynęłyby na relacje w obrębie przedsiębiorstwa, ale też motywowałyby pracowników do pracy. Na podobnym rozumowaniu opiera się prostsza w realizacji propozycja OPZZ, zgodnie z którą dochody najlepiej opłacanego członka danej firmy (prezesa, menedżera czy przedstawiciela zarządu) nie mogłyby przekraczać ośmiokrotności zarobków najgorzej zarabiającego pracownika<sup>14</sup>. Oczywiście zarobki prezesów obejmowałyby wszelkie premie, nagrody i inne dodatki. W ten sposób zysk firmy byłby skorelowany z dochodami tak kadry zarządzającej, jak i pracowników. Gdyby prezes obniżał pensje pracownikom, musiałby też obniżyć je sobie. Jeżeli firma dobrze by prosperowała, członkowie zarządu musieliby zadbać, aby dochody pracowników nie były radykalnie niższe od ich własnych zarobków. Zgodnie z tą propozycją, gdyby najniżej opłacany pracownik zarabiał miesięcznie 3 tys. zł brutto, to prezes mógłby wypłacać sobie 24 tys. zł. Chcąc podwyższyć swoją pensję do 40 tys. zł, musiałby zwiększyć minimalne wynagrodzenie w firmie do 5 tys. zł. Dotyczyłoby to też ewentualnych obniżek wynagrodzeń w sytuacji, gdyby przedsiębiorstwo było w trudnej sytuacji finansowej. Pracownicy z pewnością bardziej byłiby skłonni pogodzić się z cięciami, gdyby widzieli, że zarząd obniża sobie wynagrodzenia. W ten sposób pracownicy partycypowaliby w zyskach firmy, a ich zarobki byłyby częściowo uzależnione od jej wyników.

Aby jednak powyższe propozycje mogły zostać zrealizowane, musiałaby zostać ograniczona radykalna nierówność w dostępie do informacji o funkcjonowaniu firmy między pracodawcami i załogą. W Polsce pracodawcy często ukrywają podstawowe informacje o funkcjonowaniu firmy, odwołując się do tajemnicy handlowej. Trudno o owocny dialog między kapitałem i pracą, skoro pracownicy nie dysponują elementarną wiedzą dotyczącą kondycji przedsiębiorstwa, w którym pracują. Warto zwrócić uwagę, że kraje skandynawskie o najbardziej rozwiniętych mechanizmach dialogu społecznego na świecie zakładają dostępność wiedzy o funkcjonowaniu firm dla związków zawodowych. „W Skandynawii oczywiste jest dla każdego, że informacje finansowe o firmie muszą być

dla związków jawne, bo strony muszą być jednakowo poinformowane, by móc poważnie rozmawiać o sytuacji w miejscu pracy. W Szwecji związkowcy mają prawo wglądu do dokumentacji finansowej i księgowej, a nie rzadziej niż raz na miesiąc pracodawca musi udzielić im pełnej informacji o sytuacji firmy<sup>15</sup>. W tym kontekście rozwiązaniem, które mogłoby radykalnie poprawić relacje między pracownikami i pracodawcami, jest jawność płac. Gdy OPZZ zgłosił ten postulat, wszystkie opiniotwórcze środowiska dziennikarskie, polityczne i biznesowe były przeciwko<sup>16</sup>. Tymczasem coraz bardziej widać, że był to słuszny postulat. W największych polskich firmach, w tym tych z udziałem skarbu państwa, powstają fikcyjne etaty, które zajmują członkowie rodzin i znajomi wysoko postawionych przedstawicieli partii politycznych. Jednocześnie w polskiej gospodarce standardem jest sytuacja, gdy firma przynosi straty, zwalnia pracowników lub obniża im pensję, a w tym samym czasie kadra zarządzająca otrzymuje podwyżkę lub dodatkową premię. Jawność płac mogłaby unaocznić skalę nieprawidłowości w przedsiębiorstwach, a wiedza o skali nierówności społecznych mogłaby wywołać niezadowolone społeczne i opór pracowników. Wszak nie ma żadnego usprawiedliwienia, aby prezes firmy zarabiał sto albo dwieście razy więcej od szeregowego pracownika. Być może dzięki jawności do-

chody w gospodarce bardziej odpowiadałyby wyobrażeniom i oczekiwaniom społecznym odnośnie dopuszczalnego poziomu nierówności społecznych. Nie ma też racji ekonomicznych, które uzasadniałyby gigantyczne pensje, premie czy odprawy dla kadry zarządzającej, szczególnie w firmach przynoszących straty. Jawność płac byłaby ważną częścią relacji opartych na zaufaniu i dialogu między pracodawcami i pracownikami. Jawność płac mogłaby poprawić atmosferę w firmie, przyczynić się do wzrostu wydajności pracy i minimalizacji stresu. Ujawnienie płac ucięłoby spekulacje na temat dochodów kadry kierowniczej, polityków, dziennikarzy czy związkowców. Pozwoliłoby też pokazać skalę nepotyzmu na ważnych stanowiskach państwowych. Każdy mógłby sprawdzić, na ile uczciwe są deklaracje poszczególnych partii odnośnie walki z nepotyzmem i czy istnieje coś takiego jak zawłaszczanie państwa przez kolejne obozy rządzące. Jawność płac umożliwiłaby też ograniczenie nierówności dochodów między kobietami i mężczyznami. Wprowadzenie przynajmniej części powyższych rozwiązań z pewnością poprawiłoby jakość relacji między partnerami społecznymi, a tym samym pozytywnie wpłynęłoby na funkcjonowanie całego społeczeństwa. Jeżeli zgodzamy się co do tego, że dialog powinien być podstawą stosunków pracy, to powinniśmy go traktować poważnie. ■

1 Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20150001240> (dostęp: 24.07.2017).

2 M. Morawiecki, Plan na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, 16.02.2016, [https://www.mr.gov.pl/media/14840/Plan\\_na\\_rzecz\\_Odpowiedzialnego\\_Rozwoju\\_prezentacja.pdf](https://www.mr.gov.pl/media/14840/Plan_na_rzecz_Odpowiedzialnego_Rozwoju_prezentacja.pdf) (dostęp: 24.07.2017).

3 Szerzej na temat planu Morawieckiego pisałem w tekście pt. Niespojne życzenia Mateusza Morawieckiego, 2.03.2016, <http://strajk.eu/niespojne-zyczenia-mateusza-morawieckiego> (dostęp: 24.07.2017).

4 Konstytucja Biznesu, 18.11.2016, <https://www.mr.gov.pl/strony/plan-na-rzecz-odpowiedzialnego-rozwoju/kuczowe-projekty/konstytucja-biznesu> (dostęp: 24.07.2017).

5 Rozmowa z Jarosławem Kaczyńskim w programie „Gość Wiadomości” emitowanym w TVP 1 i TVP Info 16.11.2016. <https://vod.tvp.pl/27498955/16112016> (dostęp: 24.07.2017).

6 J. Guz, Więcej demokracji. Chcemy zmian ustrojowych, 28.02.2013, <http://janguz.natemat.pl/55955,wiecej-demokracji-chcemy-zmian-ustrojowych> (dostęp: 24.07.2017).

7 adamecum Polaka w Szwecji, Sztokholm 2011, <http://www.sztokholm.msz.gov.pl/resource/27344cc4-5d12-4fd0-a50a-12d3fb37bb30:JCR> (dostęp: 24.07.2017).

8 Ustawa z dnia 29 grudnia 1992 r. o radiofonii i telewizji, <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19930070034> (dostęp: 24.07.2017).

9 Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., <http://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/polski/kon1.htm> (dostęp: 24.07.2017).

10 Mapping key dimensions of industrial relations – 2016, <http://www.slideshare.net/christianwelz/mapping-key-dimensions-of-industrial-relations-2016> (dostęp: 24.07.2017).

11 W 2015 r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła 88 tys. kontroli w 71 tys. firm. Tymczasem liczba zarejestrowanych firm przekracza 2 mln. Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 r., Warszawa 2016, <https://www.pip.gov.pl/pl/fvi/156451/Sprawozdanie%202015.pdf> (dostęp: 24.07.2017).

12 Związki zawodowe i prawa pracownicze, CBOS, lipiec 2014. [http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2014/K\\_106\\_14.PDF](http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2014/K_106_14.PDF) (dostęp: 24.07.2017).

13 M. Kabaj, Sprawiedliwość partycypacyjna i partycypacyjny system wynagrodzeń, [w:] Problemy polityki społecznej, 6/2004. [http://problempolitykispolecznej.pl/images/czasopisma/6/2004\\_6\\_str137.pdf](http://problempolitykispolecznej.pl/images/czasopisma/6/2004_6_str137.pdf) (dostęp: 24.07.2017).

14 J. Guz, Ograniczyć różnice dochodowe w firmach, 17.04.2014, <http://janguz.natemat.pl/99015,ograniczyc-roznice-dochodowe-w-firmach> (dostęp: 24.07.2017).

15 K. Mołęda, Związkowcy z klasą. Jak działają związki zawodowe w Skandynawii?, 22.02.2015, <http://gospodarka.dziennik.pl/praca/artykuly/483407,zwiazki-zawodowe-w-skandynawii-jak-dzialaja-zwiazkowcy-w-szwecji-norwegii.html> (dostęp: 24.07.2017).

16 Szerzej mówiłem o tym postulacie w swoim video felietonie dla portalu interia.pl z 17.10.2017, <https://www.youtube.com/watch?v=ZPt0XqfDuUw> (dostęp: 24.07.2017).

*Przez Polskę przetacza się ogólnonarodowa debata w związku z zainicjowanym przez NSZZ „Solidarność” obywatelskim projektem ograniczenia handlu w niedzielę. Projekt ten podzielił tak społeczeństwo jak różne środowiska, organizacje i instytucje. Na jego kanwie powstał szereg propozycji regulacji handlu w niedzielę – mniej restrykcyjnych od inicjatywy „Solidarności”.*

## Ta ostatnia niedziela... łączy czy antagonizuje?



Nie jest to pierwsza inicjatywa, dotycząca ograniczenia handlu w dni wolne od pracy: niedziele i święta. Pierwsza miała miejsce prawie dokładnie dziesięć lat temu. 26 października 2007 r. ustawowo zakazano handlu w wolne od pracy dni świąteczne. Takich dni było wtedy dwanaście. W roku 2011 dołączyło do nich święto Trzech Króli.

Skalę przedstawionych wyżej zmian powszechnie uznano za rozsądny kompromis. I nie myślano wtedy o jego rozszerzeniu. Odwrotnie, wydawało się, że wszyscy (prawie wszyscy a na pewno wyraźna większość) byli zadowoleni. Wprowadzone zmiany dodatkowo podkreśliły wyjątkowość tych najważniejszych świąt państwowych.

Minęło kilka lat i niestety okazało się, że coś, co wczoraj było rozsądnym kompromisem – dla części zainteresowanych kompromisem być przestało. W roku 2014 podjęto kolejną analogiczną inicjatywę wprowadzenia zakazu handlu w niedzielę. Wtedy pomysł spalił na panewce – Sejm poprzedniej kadencji odrzucił go w pierwszym czytaniu. Ta decyzja parlamentu nie zniechęciła zwolenników ograniczeń handlu w niedzielę. W pierwszej połowie ubiegłego roku podjęli oni kolejną próbę, składając w sejmie nowy projekt obywatelski, w założeniach którego znalazł się zakaz handlu we wszystkie niedziele. I ten projekt jest aktualnie przedmiotem obrad polskiego parlamentu.

Chyba nikt rozsądnie myślący nie będzie podważał pracowniczego prawa do wypoczynku, do niedzieli z rodziną. Nie można jednak zapomnieć o tym, że aby jedni odpoczywali – inni muszą pracować. Dlaczego wyróżniając troską pracowników handlu nie mielibyśmy pamiętać o przedstawicielach dziesiątków, setek innych zawodów? Wszyscy są jednakowo ważni. Jak zatem uwzględnić racje wszystkich? Wydaje się, że jest jedna metoda: zamiast zakazów i ograniczeń – pozostawienie ludziom swobody decyzji z jednoczesnym wachlarzem zachęt finansowych. Czy nie byłoby lepiej, gdyby za pracę w niedzielę, podejmowaną z resztą wyłącznie za zgodą pracownika, płacić wyraźnie więcej? A nie zamiast tego – uszczęśliwiać ludzi na siłę zakazami i nakazami? Ludzie są różni. Mają różne światopoglądy, priorytety, hierarchie ważności. Różne gusta i upodobania. Należy zostawić im maksimum swobody. Zgodnie ze starą

### Zbigniew Żurek

wiceprezes Business Centre Club, członek Rady Dialogu Społecznego, przewodniczący Zespołu ds. rozwoju dialogu społecznego RDS, wiceprzewodniczący Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP, przewodniczący Rady Pracodawców Stowarzyszenia Księgowych w Polsce. Za wybitne zasługi w działalności na rzecz rozwoju gospodarki narodowej oraz społeczeństwa obywatelskiego odznaczony Krzyżem Kawalerskim Orderu Odrodzenia Polski.

zasadą – jedynym ograniczeniem wolności człowieka może być wolność drugiego człowieka. Pamiętajmy o tym.

W administracyjnie zamkniętym sklepie nikt nie będzie pracował i nikt nie zrobi zakupów. Alternatywą takiej narzuconej wszystkim sytuacji jest swoboda wyboru, pozostawiona zainteresowanym: tak pracownikom jak klientom. Do zakupów w niedzielę nikt nikogo nie zmusza: ani pracowników – ani klientów. Jeśli nie będzie administracyjnego zakazu – za przysłowiową ladą staną tylko ci pracownicy, którzy wyrażą na to ochotę. A klientami będą jedynie zwolennicy otwartego handlu w dni wolne od pracy. Rozwiązując każdą, nie tylko tę kwestię dni wolnych od pracy – należy patrzeć na problem kompleksowo i brać pod uwagę raczej wszystkich stron, których on dotyczy. Należy szukać rozwiązań optymalnych i możliwie mało dolegliwych dla wszystkich. Nie jest to łatwe ale też nie jest to niemożliwe.

A jak kwestię handlu w niedzielę i święta potraktowano w innych państwach europejskich? Różnie, ale, wbrew obiegowym opiniom niektórych środowisk, na ogół dość liberalnie. Gdyby wziąć pod uwagę kraje Unii Europejskiej – w dwóch trzecich z nich ograniczenia, różne w poszczególnych krajach, w zasadzie są marginalne. A są to zarówno kraje „starej Unii”, takie jak Hiszpania, Portugalia, Irlandia, Dania, Finlandia, Malta, Włochy, Szwecja, Cypr czy Wielka Brytania jak również jej nowi członkowie, oprócz Polski – Bułgaria, Chorwacja, Czechy, Estonia, Litwa, Łotwa, Rumunia, Słowacja i Słowenia. Na drugim biegunie krajów najbardziej restrykcyjnych w stosunku do handlu w niedzielę pozostają Niemcy i Austria, Belgia i Holandia.

Ciekawie (i pod szczególną rozważą wszystkim biorącym dziś udział w pracach nad ustawowym ograniczeniem handlu w niedzielę) na tym tle wygląda sytuacja Węgier, kraju pod wieloma względami „wzorcowego” dla naszej dzisiejszej większości parlamentarnej. Oni nasz dzisiejszy problem przerabiali dwa lata wcześniej. Wprowadzony w roku 2015 zakaz handlu w niedzielę, w wyniku protestów społecznych, został zniesiony po niewiele ponad rocznym okresie obowiązywania. We Francji z kolei ograniczeniom w handlu sprzeciwili się sami pracownicy, obawiający się utraty zarobków i co gorsza utraty miejsc pracy. W Polsce ten aspekt sprawy jest lekceważony, marginalizowany. Czy na pewno słusznie?

Kim są typowi pracownicy handlu w Polsce? To przede wszystkim ludzie młodzi, pokolenie „przed

trzydziestką”, na początku kariery zawodowej, jeszcze nie żonaci/zamężni i bezdzietni. Znaczna ich część uczy się lub studiuje. Pracę w handlu wybierają oni ze względu na elastyczność godzin pracy, dającą im możliwość pogodzenia zarobkowania z nauką. Część z nich, szczególnie ci, którzy studiuje na studiach dziennych, szczególnie chętnie pracują właśnie w niedziele i inne dni wolne od pracy. Drugą grupę pracowników handlu stanowią ludzie dojrzały, często dorabiający do nienajwiększego domowego budżetu. Pamiętać należy także o znaczącej grupie osób niepełnosprawnych, dla których praca w wielkopowierzchniowych centrach handlowych jest nierzadko jedyną możliwością zarobkowania. A myśląc o niepełnosprawnych pamiętać należy także o tym, że dla tych ludzi ta praca jest jednocześnie znakomitą okazją adaptacji społecznej.

Podejmując inicjatywę ograniczenia handlu w niedzielę, występując w imieniu pracowników, może warto by zapytać o zdanie przedstawicieli grup, wymienionych powyżej. Ewentualne badania i sondaże należy prowadzić pośród osób bezpośrednio zainteresowanych, oddzielnie pośród klientów i oddzielnie wśród pracowników – nie wszystkich – tylko tych z branży handlowej i ewentualnie z branż z handlem ściśle związanych: tych, których obejmuje praca wynikająca z handlu w niedzielę.

Przedmiotowy projekt ograniczenia handlu w niedzielę jest projektem obywatelskim. Choć genezą jego są, zdaje się, szlachetne intencje poprawienia warunków pracy i życia osobom zatrudnionym w handlu to, niestety – do osiągnięcia sukcesu same intencje nie wystarczą. Racje emocjonalne, czy się to komuś podoba czy nie, zwykle przegrywają z prozą życia. A omawiany projekt jest zbyt emocjonalny a za mało w nim merytoryki i rachunku zysków i strat. Nie tylko nie uwzględnia racji ekonomicznych, rzutujących na konkurencyjność polskiej gospodarki czy interesów pracodawców ale również nie bierze pod uwagę zdania rzeszy obywateli, których wolność jako klientów próbuje się ograniczyć. Nie bierze pod uwagę także interesów niemałej grupy ludzi, w tym studentów, emerytów czy rencistów którym w ten sposób ogranicza się możliwość dorobienia i polepszenia tym samym ich skromnych budżetów domowych.

Każdy zakaz z definicji ogranicza wolność. Tu rozszerzenie wolności jednych (częstokroć wolności pozornej bo połączonej z jednoczesną utratą części zarobków) wiąże się z ograniczeniem wolności innych.

Niżej podpisany był i jest orędownikiem wolności. Jest także orędownikiem rozsądnego, optymalnie godzącego interesy wszystkich zainteresowanych stron, kompromisu.

Prace sejmowe nad ustawą o ograniczeniu handlu w niedzielę zmierzają do końca. Nie trzeba prorożka by z dużą dozą prawdopodobieństwa przyjąć, że jednak, wbrew zdaniu wielu obywateli, ustawa o ograniczeniu handlu w niedzielę zostanie niedługo uchwalona w wersji zbliżonej do intencji, zawartych w projekcie obywatelskim. Wiodącą (i chyba w zasadzie jedyną) kontrowersją jest liczba niedziel w miesiącu, które miałyby objąć zakaz. Czy będą to, jak postulują autorzy projektu, wszystkie niedziele czy też co druga niedziela, ku czemu skłania się rząd?

Spróbujmy przeanalizować zyski i straty ograniczeń w niedzielnym handlu. Zastanówmy się, kto zyska a kto straci?

Na początku dobre wiadomości dla pracowników handlu: będą mogli mniej pracować, będą mogli więcej czasu poświęcić rodzinie, wypoczynkowi, życiu duchowemu. Ale na te dobre wiadomości cieniem kładzie się prozaiczna kwestia zarobków: jeśli będą mniej pracować – mniej, co oczywiste, zarobią. Inaczej, logicznie rzecz biorąc, się nie da...

Stracą pracownicy branży handlowej gdyż jakkolwiek zakaz handlu w niedzielę w sposób prosty odbije się na obrotach sklepów, w których są zatrudnieni. Pracownicy stracą podwójnie. Po pierwsze, jak napisano wyżej, mniej pracując – stracą na zarobkach. Po drugie, co gorsze, na skutek spadku obrotów i redukcji etatów – część z nich utraci swoje miejsca pracy, stając się bezrobotnymi.

Zatem powiedzieć można, że pracownicy handlu zyskają i stracą. Stracą i zyskają...

Na ograniczeniach w niedzielnym handlu stracą także klienci a pośród nich jest przecież wielka liczba pracowników. Stracą bo ograniczy się ich wybór. Zaberze się im dzień, który mogliby spokojnie, bez pośpiechu i wysiłku, spędzić na zakupach. Może mniej na zakupach pietruszki a bardziej towarów droższych: samochodów, mebli, o mieszkaniach nie mówiąc. Takich, których dokonuje się często raz na kilka, kilkanaście lat a czasem raz na całe życie. Decyzja o takich zakupach szczególnie nie powinna być podejmowana pochopnie, pod wpływem impulsu. Powinna być gruntownie przemyślana a na taką potrzeba spokoju i czasu. Niedziela jest dobrym dniem do takich działań i przemyśleń.

Stracą również ci, którzy ze względu na organizację ich życia (studenci, emeryci...) dorabiają w niedzielę do skromnych domowych budżetów.

Stracą sieci handlowe. I to nie tylko ze względu na spadek obrotów. Także ze względu na wynikające z zaburzenia harmonijności dostaw – wyższe koszty transportu, spedycji, logistyki. Takie i inne koszty trzeba będzie zrekompensować. Jak? Ponownie stracą klienci, w przeważającej mierze pracownicy, gdy ceny towarów pójdą w górę. Na ograniczeniach w niedzielnym handlu stracą także małe sklepy w galeriach handlowych, których gros zysków powstaje właśnie w niedzielę a które w ciągu tygodnia są często deficytowe. Straci cała polska gospodarka, nastąpi pogorszenie jej konkurencyjności.

Czy istnieje alternatywa dla omawianego projektu? Wydaje się, że tak. Propozycja takiego kompromisu została wypracowana w gronie reprezentatywnych organizacji pracodawców – członków Rady Dialogu Społecznego. Propozycja ta uwzględniła w znacznej mierze intencje i postulaty autorów omawianego tu

*Posiedzenie Plenarne RDS, 11.10.2017 r.*



Fot. CPS „Dialog”.

obywatelskiego projektu zakazu handlu w niedzielę, wychodząc im naprzeciw. Przyjmując ją można, nie wprowadzając restrykcyjnych zakazów, stworzyć pracownikom handlu lepsze warunki do odpoczynku i poświęcenia więcej czasu rodzinie w inny sposób. Można, dokonując odpowiednich zmian w Kodeksie pracy – zagwarantować pracownikom przynajmniej dwie niedziele w miesiącu. Powyższe stanowi rozsądny kompromis. Co ważne, łatwy do wprowadzenia i dodatkowo nie obciążający polskiej gospodarki i nie pogarszający jej konkurencyjności. Byłby to kompromis rzeczywisty, w imię którego każdy z zainteresowanych wyszedłby naprzeciw pozostałym, umożliwiając porozumienie.

Alternatywą dla kompromisu jest bądź przedłużający się pat niekończących się dyskusji, pochłaniających niepotrzebnie energię i czas jej uczestników bądź narzucone z góry rozwiązanie, stygmatyzujące wygranych i przegranych. Takie rozwiązania zwykle nie są trwale i zmieniane, gdy zmienia się układ sił. Warto o tym pamiętać.

Szkoda, że projekt ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę nie stał się przedmiotem obrad Rady Dialogu Społecznego. Wnosiła o to przeważająca część strony społecznej i to zarówno przedstawiciele pracodawców jak i organizacji związkowych, jednakże w tej kwestii nie uzyskano konsensusu. To prawda, że wobec tego projektu jako projektu obywatelskiego nie zachodzi obowiązek prawny procedowania go na forum Rady. Wydaje się jednak, że dyskusja na jego temat, prowadzona w gronie wszystkich reprezentatywnych w świetle ustawy o Radzie Dialogu Społecznego organizacji oraz strony rządowej mogła pomóc w znalezieniu kompromisu oraz przybliżyć uzyskanie porozumienia. Na tle kwestii poruszonej wyżej przypomina się inny analogiczny problem – sprawa procedowania na forum Rady Dialogu Społecznego (lub raczej procedowania braku) tzw. „projektów poselskich”. Jak wiadomo – nierzadko z zdaniem strony społecznej stanowczo za często, aby przyspieszyć procesy legislacyjne – używa się ścieżki poselskiej, niewymagającej konsultacji społecznych jak te, zapisane w ustawie o Radzie Dialogu Społecznego.

Fakt, bez dyskusji w Radzie Dialogu Społecznego – proceduje się łatwiej i szybciej. Czy jednak proceduje się lepiej? Czy osiąga się cel rzeczywisty, najogólniej mówiąc poprawiający warunki życia naszej zbiorowości? Cel, któremu służyć powinna każda bez wyjątku polska ustawa?

Błędy niedostatecznych, nienależytych konsultacji mszczą się. I to szybciej niż to mogłoby się wydawać. Znosi się na to, że omawiany tu projekt ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę może stać się wkrótce tego spektakularnym przykładem. Tym bardziej, że istnieją różnice zdań pomiędzy, wydaje się, głównymi decydentami w tej sprawie: większością parlamentarną a NSZZ Solidarność. Dziś jeszcze można uniknąć szeregu negatywnych konsekwencji wprowadzenia przedmiotowej ustawy poprzez wnikliwą ocenę możliwych rozwiązań i rozważenie i wyważenie istniejących racji i punktów widzenia. Dziś jeszcze można wyciągnąć wnioski z losów podobnej ustawy, jaką wprowadzono i jaką w ciągu roku obowiązywania zniesiono na Węgrzech. Może raz wreszcie, jak mówi przysłowie, mogłoby się zdarzyć, że „Polak będzie mądry przed szkodą”?

Chce się wierzyć, że istnieją rozwiązania lepsze niż te znane nam dziś. Szukajmy ich a szukając, odpowiedzmy na pytanie, czemu i komu ustawa ta ma służyć rzeczywiście?

Tymczasem w pierwszych dniach listopada na legislacyjnej ścieżce pojawiły się wyboje. Datowana na 2.11.2017 r. i przekazana sejmowej Komisji Polityki Społecznej i Rodziny „Opinia o zgodności z prawem Unii Europejskiej projektu ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta...” autorstwa Ministerstwa Spraw Zagranicznych zawiera niesygnalizowaną wcześniej informację o konieczności notyfikacji przedmiotowej ustawy w Unii Europejskiej. Obligatoryjność notyfikacji wynika z objęcia ograniczeniami w handlu sklepów internetowych, z definicji ponadgranicznych. Fakt konieczności wypełnienia procedur notyfikacji może opóźnić wejście w życie ustawy o ograniczeniu handlu... o przynajmniej kilka miesięcy a może nawet i ponad rok. Może także spowodować konieczność zmian części przepisów ustawy. Tym samym prognozowany na początek roku 2018 termin wejścia tego aktu w życie wydaje się być nierealny.

A może by tak czas „przymusowego przestoju” wykorzystać na wnikliwą ocenę ustawy o ograniczeniu handlu...? A może by tak przeanalizować raz jeszcze wszystkie za i przeciw, przedyskutować wszystkie aspekty nowych reguł funkcjonowania polskiego handlu? Przejrzeć różne oceny jak choćby te, zawarte w niniejszym artykule? W wielu innych artykułach i innych publikacjach czy wypowiedziach? Może warto ponownie przyjrzeć się, zbadać doświadczenia węgierskie w analogicznej kwestii? Może warto choć raz uczuć się na błędach innych? ■



Fot. CPS „Dialog”.

# Czym jest dialog? Czy mówiąc i praktykując „dialog” mamy to samo na myśli?

Iwona Koziejka-Grabowska

## WSTĘP

Dialog – w sensie relacji i interakcji między ludźmi – jest formą szczególnego spotkania, kontaktu i rozmowy stron. Jego trudność wynika zwykle stąd, że strony w nim uczestniczące najczęściej mają sprzeczne interesy, różne cele, a także różniące się podejście do komunikacji w ogóle. Czy podczas spotkań, które nazywamy dialogiem, naprawdę prowadzimy i praktykujemy prawdziwy dialog? Czy nie warto więc zaczynać „spotkań dialogowych” od doprecyzowania, czym jest dla stron dialog? Jakie mają oczekiwania, co do spotkania? Może warto doprecyzować też zasady komunikacji, np. kierując się omówionymi w niniejszym artykule 4 praktykami dialogu?

Pojmowanie dialogu – węższe albo szersze – zależy w znacznym stopniu od dziedziny, która się nim zajmuje i posługuje. Źródłostów słowa dialog sięga greki. *Dialogos* oznacza rozmowę (dosłownie: poprzez słowo), ale częściej jest tłumaczony jako zwroty: „między słowami” czy „przeptyw znaczeń”. W autentycznym dialogu osoby uczestniczące w danym spotkaniu, rozmowie, będące w danej relacji, dają sobie przestrzeń do wspólnego snucia rozważań, lepszego rozumienia się nawzajem. Traktują się jak równi, jak partnerzy. Są otwarci zarówno na siebie, jak również na opinie innych. Uczą się od siebie nawzajem. Można powiedzieć, że swobodny przepływ znaczeń, treści jest wręcz warunkiem bezwzględnie koniecznym, aby dialog w ogóle miał miejsce.

## ROZUMIENIE SŁOWA DIALOG

W literaturze, jak i w życiu istnieje duży rozrzut w definiowaniu, pojmowaniu dialogu. Przykładowo w *Słowniku Języka Polskiego* dialog, to: rozmowa dwóch osób, zwłaszcza bohaterów powieści, sztuki lub filmu; utwór literacki niesceniczny, napisany w formie rozmowy; szereg rozmów, negocjacji i innych działań mających doprowadzić do porozumienia między stronami konfliktu.

Z kolei w *Małym słowniku pojęć i terminów filozoficznych* czytamy, że „dialog pojmuje się jako wymianę myśli poprzez wzajemną prezentację poglądów i postaw, w którym uczestnikom zależy przede wszystkim na wzajemnym poznaniu się i przekazaniu posiadanych wartości intelektualnych i moralnych, a którego celem jest wspólne zbliżenie się do prawdy lub wspólne działanie”. W najprostszym ujęciu wielu z nas rozumie dialog po prostu jako rozmowę, w której ważne jest aktywne uczestniczenie w konwersacji oraz próba wzajemnego zrozumienia się stron. Można powiedzieć, że dialog jest w każdym z nas, jest w pewnym sensie czymś „pierwotnym”, gdyż nawiązuje do spotkań plemiennych, gdzie siadano w kręgu i kolektywnie rozwiązywano ważne kwestie, dzielono się doświadczeniami, słuchano się wzajemnie. Poniżej przedstawione są koncepcje dialogu i ich autorzy – często idee mniej znane w Polsce. Celem artykułu jest zachęcenie do poszerzania pola rozważań w tym temacie. Zachęta do przemyśleń, refleksji.



## CZYM JEST DIALOG?

Wg Billa Isaacs – międzynarodowego eksperta w dziedzinie dialogu – ma on miejsce gdy stosowane są jednocześnie 4 zasady (4 umiejętności):

1. zasada wypowiadania się (ang. *voice*) – oznacza wyrażanie tego, co naprawdę myślimy, nie ukrywania własnych prawdziwych przemyśleń i opinii;
2. zasada słuchania (ang. *listen*) – polega na słuchaniu aktywnym, z empatią i zrozumieniem;
3. zasada poszanowania (ang. *respect*) – oznacza okazywanie szacunku wobec cudzych opinii i prawo do posiadania własnego zdania;
4. zasada zawieszania (ang. *suspend*) – wymaga uświadomienia sobie własnych z góry przyjętych założeń dotyczących innych osób, ich poglądów i tymczasowym ich zawieszeniu.

Zasada pierwsza oznacza, że w każdej istotnej rozmowie możemy albo przedstawić nasze prawdziwe poglądy i zachęcić innych do tego samego lub też możemy narzucić nasze przekonania innym. Druga, że możemy słuchać, poprawiając nasze zrozumienie tego, co jest mówione lub możemy słuchać wybiórczo, dodając nasze interpretacje. Trzecia, że mamy wybór czy zawiesić nasze przekonania i przyjąć, że inni mogą widzieć rzeczy, których my nie dostrzegamy lub pozostać przy naszym punkcie widzenia. I ostatnia, że możemy wykazywać się szacunkiem, którym potwierdzimy, że inni mogą posiadać wiedzę, której my nie dostrzegamy lub odrzucić cudze „racje”, jako że zawsze wiemy lepiej. Istotne są również refleksja, zastanowienie, analizowanie swojego zachowania i sposobu myślenia oraz umiejętność kreowania atmosfery, przestrzeni dialogowej, którą Isaacs nazywa *container building*.

Bazując na 4 praktykach dialogu, można pokusić się o sformułowanie definicji dialogu, definiując go jako: **rozmowę, spotkanie, formę kontaktu bezpośredniego, w których osoby będąc w relacji partnerskiej są otwarte na drugiego człowieka oraz jego opinie, wypowiadają swoje zdanie jednocześnie słuchając innych, szanują wzajemnie swoje prawo do odmienności i mają w sobie przestrzeń do zawieszania wcześniej przyjętych założeń.**

Idąc na spotkanie najczęściej wiemy, co chcemy osiągnąć, warto więc dać sobie trochę przestrzeni na zawieszanie naszych założeń, przyjętych przekonań czy celów i dać szansę – w trakcie dialogu – na odkrywanie nowych możliwości, znaczeń idei poprzez uważne uczestniczenie w spotkaniu.

Poniżej kolejne wybrane definicje czy koncepcje pojmowania dialogu wraz z ich autorami – mimo różnic widać w nich pewne „przesłanie” dotyczące relacji i interakcji między ludźmi:

„Dialog to nic innego jak wspólne spotkanie, w czasie którego każdy jest ciekawy drugiej strony i tego, co ma ona do powiedzenia. Do takiego dialogu podchodzi się bez uprzedzeń i wyznaczonych z góry celów”. (J. Juul)

„Dialog to tworzenie takiego kontaktu, w którym potrzeby wszystkich są uwzględnione poprzez dawanie z otwartego serca”. (M. Rosenberg)

„Dialog oznacza próbę zrozumienia drugiego człowieka przy zachowaniu otwartego umysłu. Dialog jest zjawiskiem rzadkim i pięknym, gdyż wzbogaca obie strony.” (Osho)

„Dialog stał się ważnym problemem współczesnej kultury intelektualnej, dziś cały świat negocjuje. Z powrotem uczymy się sztuki wzajemnego bycia naprzeciw siebie w relacji człowiek – człowiek, a nie rola – rola”. (S. Michałowski)

„Nie trzeba czuć się w obowiązku dialogowania z całym światem i ze wszystkimi jego kulturami. Wystarczy, że w każdym momencie (kulturowego) spotkania w innym dostrzeżemy człowieka”. (U. Kusio)

„Prowadzenie dialogu nie wymaga z pewnością uniformizacji, czy jakiejś totalnej zgodności wszystkich ze wszystkimi, ale wymaga jednak pewnej spójności w postaci poczucia społecznej wspólnoty, wzajemnego uznania praw, godności ludzkiej, czy uczestnictwa w kulturze zbiorowej”. (A. Zybala)

„W szczerym dialogu nie ma statycznych ról. Gdy tylko ludzie poczują potrzebę zmiany energii rozmowy, w sposób bardziej lub mniej naturalny podejmują nowe role. Tymczasem większość naszych rozmów charakteryzuje sztywność przyjmowanych ról: wszyscy przepychają się wzajemnie, walcząc o przeferowanie swojego poglądu ...”. (P. Senge)

## SYSTEM CZTERECH RÓL

W odniesieniu do powyższej definicji P. Senge, mówiącej o zmianach ról, warto tu jeszcze wspomnieć o pracy Davida Kantora, psychoterapeuty i konsultanta organizacyjnego, twórcy tzw. dynamiki strukturalnej, który wieloletnie doświadczenia z terapii rodzin przeniósł na doradztwo dotyczące zachowań grupowych i zespołów w organizacji. Dynamika strukturalna odnosi się do obserwowalnych schematów zachowań, jak również do niewidzialnych struktur relacji ludzi, które prowadzą do podobnych, powta-

rzalnych problemów. Kantor sformułował „system czterech graczy” i cztery role. Dialog może nastąpić wówczas, kiedy wszystkie one występują w zespole w czasie rozmowy, spotkania: rola inicjowania działania – niektóre osoby przedstawiają pomysły i wyznaczają kierunek; rola kończenia myśli – niektóre osoby pomagają innym doprecyzować ich myśli i wspierają to, co się dzieje; rola poddawania krytyce, niektóre osoby poddają krytyce to, co zostało powiedziane i podważają tego sens; rola obserwowania, niektóre osoby aktywnie zauważając co się dzieje i dostarczając szerszej perspektywy. Większość z nas posiada dominującą postawę w różnych sytuacjach. To powoduje skłonność do określonych zachowań w rozmowie (np. inicjowanie lub podążanie).

Jeśli mamy samych inicjujących wszyscy będą się tylko zajmowali swoimi pomysłami i będziemy mieli do czynienia z serią monologów. Gdy zabraknie oponenta, nie będziemy mogli skorygować naszych pomysłów itd. W systemie dialogowym każda z osób w zespole może przyjąć każdą z czterech ról. Innymi słowy dialog w grupie (czy również rodzinie lub innym systemie) zaistnieje wtedy, gdy uczestnicy równoważą te cztery wymienione aktywności. Ważne tu jest otwarcie się na innych, na możliwość zmiany własnych wzorców zachowań i nawiązanie dobrego kontaktu z innymi, aby dialog mógł zaistnieć. Większość z nas preferuje wybrane zachowania (np. czasem słyszymy, że ktoś najczęściej zaczyna rozmowę, zadaje temat, nowy pomysł), dlatego warto jest mieć świadomość istnienia syste-

mu 4 graczy i praktykować inne niż tylko „ulubione” role w rozmowie.

Warto tu również wspomnieć, że często takie słowa jak dialog, debata, dyskusja są używane zamiennie. Jednak ich sens oraz towarzyszące im procesy w czasie rozmowy znacznie się różnią. Inny jest również ich cel i źródłostów. Słowo dialog pochodzi z greki, *dialogos* oznacza „poprzez słowo” czy „przyływ znaczeń”. Dyskusja – od łacińskiego *discutere* – znaczy „rozbić na kawałki”, a debata z łacińskiego *batuere* – rozbić na kawałki, walczyć.

## ROLA REFLEKSJI

Rozwój i praktykowanie dialogu oznaczają również refleksję, zastanowienie, nad naszymi myślami i działaniami. Użytecznym i prostym narzędziem jest prowadzenie zapisków, notowanie naszych przemyśleń, pomysłów, rozważań. Gdy poruszamy temat dialogu i refleksji w czasie spotkania, warto wspomnieć o równoważeniu twierdzenia (mówienia z pewnością) i dociekania (ciekawości, dopytywania), koncepcji opracowanej przez Chrisa Argyrisa. Badania wykazują, że w większości na spotkaniach najbardziej interesuje nas to, co sami mamy do powiedzenia, załatwienie „własnych interesów”. Równoważenie twierdzenia, czyli tego co chcę powiedzieć i dociekania, czyli dopytywania o zdanie innych, chęć zrozumienia, co inni chcą nam przekazać, pomaga nam w praktykowaniu dialogu, uważnej komunikacji.

Posiedzenie Plenarne RDS, 11.10.2017 r.



Fot. CPS „Dialog”.

Jak zacząć świadome praktykowanie dialogu? Ucząc się czy ucząc innych dialogu można wzorować się na 4 umiejętnościach dialogowych, traktując każdą z nich, jako kompetencję do rozwoju np. słuchanie, czy na równoważeniu twierdzenia i dociekania. I włączać w nasze myślenie i wnioski refleksję. Ważnym tematem w stosunkach międzyludzkich i komunikacji jest kwestia budowania i podtrzymywania relacji. W przytoczonej przez autorkę artykułu definicji opartej na 4 praktykach nie ma nacisku na bliską czy zażyłą relację z drugim człowiekiem, nie wnikamy też w jakość relacji. Jest tylko pokazana „operacyjna” strona dialogu – pewne zasady – jako jednej z form komunikacji, umożliwiająca lepsze „dogadywanie się”. Takie podejście może być przekonujące do stosowania dialogu społecznego, traktowanie go jako narzędzia do lepszej kooperacji i wzajemnego rozumienia się.

Dialog również stwarza warunki do współpracy intelektualnej, gdyż celem dialogu nie jest „wygrana” (jak np. w większości dyskusji czy debat) a wspólne dociekanie, lepsze rozumienie się rozmówców, poszerzanie swojej wiedzy etc. Stąd duże zainteresowanie dialogiem w nowoczesnym przywództwie i pracy zespołowej, gdzie dialog może być sposobem na rozwiązywanie coraz bardziej skomplikowanych w naszych czasach problemów. Należy jednak podkreślić, że często dobra relacja międzyludzka tworzy się w wyniku dialogu, staje się jego efektem, skutkiem. Rozważania nad relacyjną stroną dialogu można znaleźć w filozofii dialogu. Jeden z głównych jej przedstawicieli, filozof i teolog Martin Buber głosił możliwość budowania autentycznych ludzkich relacji poprzez dialog, rozumiany jako intencjonalny proces, którego jedynym celem jest zrozumienie przez obie strony sytuacji drugiego. Dialog jest więc rozmową, w której ludzie otwierają się jedni na drugich, będąc ze sobą w relacji. Upraszczać możemy stwierdzić, że dialog umożliwia wielość punktów widzenia (co często jest np. trudne do osiągnięcia w organizacjach, w których podejście „hierarchiczne” nadal hamuje wyrażanie własnych opinii). Nasze przyzwyczajenie powodu-

ją, że bronimy własnych poglądów, skłonni jesteśmy zgadzać się z poglądami innych ludzi o ile odpowiadają one naszym; odrzucamy zaś inne opinie. W pewnym sensie zamykamy się na nowe pomysły, koncepcje i przepływ informacji. W dialogu otwieramy się na „przepływ znaczeń”, poszerzamy nasze horyzonty otwierając się na innych. Dialog jest okazją do badania kontekstu lub obszaru, w którym np. powstaje problem i do otwierania się na nowe rozwiązania oraz weryfikację ukrytych założeń. W ten sposób możemy go potraktować jako coś, co każdy z nas może zastosować w rozmowie chcąc lepiej zrozumieć innych i być lepiej rozumianym.

Warto tu także wskazać wkład fizyka kwantowego Davida Bohma, dla którego dialog to przede wszystkim głęboki sposób rozmowy, który pomaga uczestnikom odkryć i zmienić ich głęboko ukryte przeświadczenia. Na wymienionych przykładach widać, jak wiele dziedzin zajmuje się definiowaniem i poszukiwaniem metod praktykowania dialogu. W dialogu osoby uczestniczące w danym spotkaniu, rozmowie, będące w danej relacji, dają sobie przestrzeń do wspólnego snucia rozważań, w celu lepszego zrozumienia siebie nawzajem. Traktują się jak równi, jak partnerzy. Są otwarci zarówno na siebie, jak również na opinie innych. Uczą się od siebie nawzajem.

## ZAKOŃCZENIE

Podsumowując, powyższe koncepcje mogą się różnić nieco podejściami czy definicjami, ale w każdej z nich widać ważną rolę dialogu w życiu człowieka i każda warta jest zastanowienia, refleksji. Praktykowanie dialogu przynosić może wiele korzyści: lepsze rozumienie siebie i innych, uczenie się od siebie wzajemnie, lepszą współpracę, poprawę relacji, zaufania, zaangażowanie i rozwiązywanie kryzysów i konfliktów – poprzez dopuszczanie różnych punktów widzenia itd. Warto więc siadając „intencjonalnie” do dialogu doprecyzować, czym jest ów dialog dla każdej ze stron. ■

### Bibliografia

Bohm D., *On dialogue*, New York, Routledge, 2004.  
Isaacs W., *Dialogue and the art of thinking together*, New York, Doubleday, 1999.  
Kantor D., *Reading the room* San Francisco, Jossey-Bass, 2012.  
Kozieja I., *Czym jest dialog? [w:] Coaching jako konstruktywny dialog (pod redakcją L. Czarkowskiej)*, Wydawnictwo Poltext, 2016.

Kramer P., *Martin Buber's I and Thou Mahwah*, Paulist Press, 2003.  
Kusio U., *Dialog w komunikacji międzykulturowej*, Wydawnictwo UMCS, 2011.  
Senge P.M., *The fifth discipline. The art & practice of the learning organization*, Century Business, 1993.  
Zybała A., *Dialog w trudnych okolicznościach [w:] Dialog. Pismo Dialogu Społecznego 3/2015 (46), CPS Dialog*, 2015.



Fot. CPS, „Dialog”

## Kalendarium dialogu

– na posiedzeniach plenarnych i w zespołach problemowych RDS

**23.08.2017** – w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu doraźnego RDS ds. zamówień publicznych. Uczestniczył Andrzej Jacyna – p.o. Prezesa NFZ oraz przedstawiciele Ministerstw Zdrowia, Finansów i Urzędu Zamówień Publicznych (UZP). Przewodniczył Marek Kowalski (Konfederacja Lewiatan). Kontynuowano dyskusję o pozacenowych kryteriach w zamówieniach na zakup leków. M. Kowalski przekonywał, że leki powinny podlegać również kryteriom pozacenowym. Jakim i czy także jakościowym? – to kwestia otwarta. Grzegorz Rychwalski (Konfederacja Lewiatan) był zdania, że kryteria jakie powinny być stosowane należy ustalić z poszanowaniem głosu Zespołu ds. ochrony zdrowia, a przede wszystkim MZ, NFZ i UZP. Organizacja Pracodawcy RP jak poinformował Jakub Pawelec, wystąpiła do niezależnego, zagranicznego eksperta z prośbą o ocenę, czy z punktu widzenia przepisów i dyrektyw unijnych możliwe jest stosowanie pozacenowych kryteriów oceny ofert. Ekspertyza będzie gotowa w połowie września. M. Kowalski podkreślił, aby wspólnie z UZP przyjąć taką – wydaną przez Urząd – interpretację tej kwestii, z której będzie jasno wynikało jak należy postępować. Dyrektor Izabela Obarska z MZ mówiła, że z praktyki wspólnych przetargów z UZP wynika, że jedynymi kryteriami w przetargach centralnych są

data ważności preparatu i wymienialność leku. Wymogi pozacenowe mogą istnieć, ale muszą być tak sformułowane w treści specyfikacji, żeby dla wszystkich uczestników przetargu były do spełnienia. W dalszej części posiedzenia omówiono problem zadłużenia szpitali w stosunku do przedsiębiorców w ramach zamówień publicznych – dług wynosi ok. 11 mld zł. Zmiany w ustawie o działalności leczniczej (art. 54) dopuszczające wydłużenie okresu płatności (w skrajnych wypadkach nawet do 285 dni) tylko pogarszają sytuację i skazują małe firmy uczestniczące w procesie zamówień na bankructwo. Przewodniczącą zespołu przedstawił trzy propozycje zmian wspomnianego artykułu. Sylwia Szczepańska (NSZZ „Solidarność”) i Katarzyna Pietrzak (OPZZ) wnioskowowały – a inni je poparli – o przeniesienie dyskusji na ten temat na wspólne posiedzenie Zespołu ds. zamówień i Podzespołu ds. ochrony zdrowia. (ID)

**6.09.2017** – w Ministerstwie Kultury i Dziedzictwa Narodowego odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu Branżowego ds. Kultury i Mediów. Obradom przewodniczył Jarosław Sellin – Sekretarz Stanu w MKiDN. Poinformował on o rozpoczętej 4.09.2017 r. we Wrocławiu Ogólnopolskiej Konferencji Kultury oraz kolejnych spotkaniach, które odbędą się w Lublinie, Gdańsku, Krakowie i Bytomiu. To pierwsza z cyklu pięciu debat-konsultacji dotyczą-

cych ewentualnych zmian w ustawie z 1991 r. o działalności instytucji kulturalnych w Polsce. Wrocławskie spotkanie poświęcono muzyce, w innych miastach tematem będą teatr, kultura ludowa, sztuki wizualne, taniec. Obrady, które odbywać się będą z udziałem autorytetów uznanych przez środowisko, artystów i organizatorów mają za zadanie omówienie najistotniejszych zagadnień związanych z aktualnym stanem kultury w Polsce. Przedmiotem debaty staną się m.in. kwestie relacji pomiędzy państwem a jego działalnością artystyczną, obszary wymagające regulacji oraz wsparcia państwowego mecenatu, zagadnienia dotyczące roli kapitału prywatnego w rozwoju kultury czy wzajemne zależności między twórcami a instytucjami oraz ich odbiorcami. Konferencje mają na celu stworzenie perspektywy dla wypracowania zmian legislacyjnych, obejmujących w pierwszej kolejności wspomnianą ustawę o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, jak również niezbędne modyfikacje powiązanych aktów prawnych, takich jak ustawy o prawie autorskim, emeryturach, samorządzie czy organizacjach pożytku publicznego i wolontariacie. Członków Zespołu zapoznano też z aktualnym wykazem prac legislacyjnych prowadzonych w resorcie, w tym z już przyjętą ustawą o restytucji narodowych dóbr kultury. Ustawa obowiązująca od 20.06 br. zakłada efektywniejsze i szybsze odzyskiwanie bezprawnie utraconych dóbr. Ma ona także zwiększyć bezpieczeństwo prawne tych dóbr na wypadek kradzieży lub przywłaszczenia. Ustawa implementuje też do polskiego ustawodawstwa dyrektywę Unii Europejskiej dotyczącą zwrotu dóbr kultury, wyprowadzonych niezgodnie z prawem z terytorium państwa członkowskiego UE. Na spotkaniu poinformowano o trwających pracach w sprawie ustanowienia programu wieloletniego „Budowa Muzeum Historii Polski w Warszawie”, o projekcie ustawy o zachętach finansowych dla produkcji audiowizualnej oraz o ustanowieniu Programu Wieloletniego pod nazwą „Niepodległa” na lata 2017–2021. Omawiano też problem ponadzakładowego układu zbiorowego dla instytucji prowadzonych przez MKiDN. W trakcie dyskusji poruszono m.in. kwestie zakresu podmiotowego układu oraz systemu wynagradzania w obszarze instytucji kultury. Dyskusja będzie kontynuowana na kolejnym posiedzeniu Zespołu. (ID)

**8.09.2017** – w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych, którego tematem była dysku-

sja na temat projektu ustawy budżetowej na 2018 r. Jak podkreślali przedstawiciele strony rządowej, przyszłoroczny budżetowej ma na celu „wspieranie solidarnościowej polityki społecznej i wzrostu gospodarczego przy jednoczesnym utrzymaniu stabilności finansów publicznych”. Podano, że dochody budżetu w 2018 r. wyniosą 355,7 mld zł, a wydatki 397,2 mld zł. Deficyt nie przekroczy zatem 41,5 mld zł. Deficyt sektora finansów publicznych to 2,7% PKB, które ma wzrosnąć o 3,8%. Zakładana średnioroczna inflacja to 2,3%, wzrost konsumpcji – 5,9%, funduszu wynagrodzeń w gospodarce narodowej oraz emerytur i rent – 6,3%. Partnerem społecznym nie udało się przyjąć wspólnego stanowiska w sprawie przyszłorocznego budżetu. Podstawowe rozbieżności dotyczyły: strony wydatkowej budżetu, kształtowania wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej, płacy minimalnej, waloryzacji rent i emerytur. Przedstawiciele pracodawców zgodnie wskazali m.in., że deficyt budżetowy jest zbyt wysoki, nie są gromadzone oszczędności na czas, gdy koniunktura się pogorszy. Pozytywnie ocenili stabilizującą regułę wydatkową, ale negatywnie wygląda na tym tle przeniesienie wydatków na świadczenia przedemerytalne z Funduszu Pracy do Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Ocenili, że szybszy od zakładanego będzie wzrost inwestycji. Natomiast w opinii związków zawodowych, konieczna jest kontynuacja trendu pobudzania inwestycji publicznych i prywatnych. Związki podkreślały, że niedopuszczalne jest zamrożenie kolejny rok płac w państwowej sferze budżetowej. Zwracały uwagę na zmniejszenie środków przeznaczonych na Krajowy Fundusz szkoleniowy. Postulowały odmrożenie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Kolejna kwestia wskazana przez związki, to konieczność zmiany celów Funduszu Pracy, które powinny służyć rozwojowi szkolenia zawo-

*Posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych, 08.09.2017 r.*





Fot. CPS „Dialog”

*Posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych, 08.09.2017 r.*

dowego, na naukę nowych technologii, na skuteczną aktywizację długotrwale bezrobotnych. (AG)

**12.09.2017** – w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu doraźnego RDS ds. zamówień publicznych oraz Podzespołu ds. ochrony zdrowia. Przewodził Marek Kowalski (Konfederacja Lewiatan) i Sławomir Jurczak (BCC). Uczestniczyli: Leszek Skiba – Podsekretarz Stanu w MF oraz przedstawiciele MZ, MRPiPS, NIK, NFZ i UZP. M. Kowalski oświadczył na wstępie, że w przypadku zamówień publicznych na produkty lecznicze jedynym kryterium nie może być cena. Pożądanym modelem jest 60% kryteria cenowe i 40% pozacenowe, tak to zapisano w ustawie o zamówieniach publicznych. Przedstawiciel Pracodawców RP przedstawił wyniki opinii prawnej, jaka została zlecona w kwestii, czy prawo UE zezwala na stosowanie kryteriów pozacenowych przy zamówieniach publicznych na leki – opinia potwierdza stosowanie innych kryteriów niż cena, wskazując na to dyrektywy unijne i orzecznictwo europejskie. Przy zamówieniach na produkty lecznicze należy uwzględniać aspekty społeczne i środowiskowe. W Finlandii np. bierze się pod uwagę użyteczność, bezpieczeństwo pacjenta etc., we Francji i Danii jakość sprzętu medycznego, innowacyjność itp. Odmiennie stanowisko zaprezentowała Konfederacja Lewiatan – wprowadzenie kryteriów pozacenowych jest bezzasadne, gdyż tymi sprawami zajmuje się np. (na poziomie europejskim) Europejska Agencja Leków. Lewiatan uważa, że stanowisko prezentowane przez Pracodawców RP może ingerować w wolny rynek jeśli chodzi o zamówienia publiczne. Zdaniem Konfедера-

cji kryteria pozacenowe nie mogą naruszać swobody konkurencji, należy szanować wszystkich uczestników rynku, a ewentualny katalog kryteriów pozacenowych musi być absolutnie niedyskryminujący, kryteria muszą być mierzalne, obiektywne i uczciwe. W dalszej części spotkania eksperci obu organizacji pracodawców odnieśli się do tez zawartych w dokumencie pt. „Wybrane zagadnienia dotyczące zamówień publicznych: opisanie przedmiotu zamówienia oraz stosowanie oceny ofert w sektorze farmaceutycznym ze szczególnym uwzględnieniem leków biologicznych”. W opinii Lewiatana zaproponowane w dokumencie (omawianych już wcześniej na Zespole zamówień) kryteria oceny ofert mają charakter jednostronny, niezgodny z aktualną wiedzą medyczną i prowadzą do nieuzasadnionego uprzywilejowania produktów biologicznych tzw. referencyjnych w stosunku do produktów leczniczych tzw. biopodobnych. Te różnice stanowisk wymagają, zdaniem uczestników spotkania, wypracowania katalogu dobrych praktyk, a w konsekwencji wspólnych rekomendacji. Po wspólnym posiedzeniu odbyło się spotkanie Zespołu doraźnego RDS ds. zamówień publicznych poświęcone omówieniu projektu stanowiska w sprawie nowelizacji ustawy o partnerstwie publiczno-prywatnym. (ID)

**19.09.2017** – w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyło się posiedzenie Podzespołu problemowego RDS ds. reformy polityki rynku pracy, któremu przewodził Grzegorz Tokarski (Pracodawcy RP). Nie omówiono pkt. 3 z porządku, dot. informacji MRPiPS na temat stanu prac nad zmianami w polityce rynku pracy, gdyż w ministerstwie cały czas

trwają wstępne prace nad przygotowaniem rozwiązań do projektu ustawy dot. rynku pracy i na tym etapie nie jest możliwa dyskusja nad szczegółowym zakresem projektowanych zmian. Uzgodniono, że zostanie powołany Zespół roboczy ds. opracowania głównych założeń reformy polityki rynku pracy celem wypracowania wspólnego stanowiska – wybrane zostaną 4 osoby, po dwie z każdej ze stron. Przewodniczący Tokarski zgłosił do dyskusji plan finansowy Funduszu Pracy (FP) i Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) na rok 2018. Podczas dyskusji z udziałem ekspertów z Publicznych Służb Zatrudnienia poruszono temat przeniesienia wydatków na zasiłki i świadczenia przedemerytalne z Funduszu Pracy do Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Przyszłoroczny plan finansowy FP ma wynieść 8,2 mld zł, co oznacza, że będzie on niższy o 4 mld zł w porównaniu z tegorocznym. Zdaniem Renaty Wierzbickiej ekspertki z NSZZ „Solidarność” niższe o 50 mln zł wydatki na wynagrodzenia, składki, dodatki do wynagrodzeń oraz odpisy na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych dla pracowników 13 wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy wiążą się ze zwolnieniami pracowników. Zakładając, że większość Urzędów Pracy w Polsce będzie zmuszona zwolnić średnio 10 osób to będzie to dot. ok. 3 tys. pracowników, co przy i tak występujących brakach kadrowych utrudni jeszcze bardziej współpracę urzędów pracy z bezrobotnymi i pracodawcami. Strona pracodawców jest przeciwna obniżeniu poziomu wynagrodzeń dla pracowników Urzędów Pracy, gdyż „osłabi to aparat, który służy grupie przedsiębiorców”. Jolanta Kosakowska (ZRP) poruszając kwestię dot. obciążenia prawie o połowę budżetu Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) zauważyła, że tworzony on był z trudem, a sam dialog społeczny trwał 5–10 lat zanim udało się przekonać rząd, by go stworzyć. KFS powstał, jako wsparcie na rzecz kształcenia ustawicznego i jest przeznaczony nie tylko dla pracowników, ale i dla pracodawców, szczególnie dla mikro i średnich przedsiębiorstw. Uzasadnienie zmniejszenia budżetu KFS dobrą sytuacją na rynku pracy nie jest dobrym uzasadnieniem. Obecnie bezrobocie jest niskie, ale pozostają inne nierozwiązane problemy, takie jak wysoki poziom bierności zawodowej oraz luka kompetencyjna. Konieczne w takiej sytuacji jest nie tyle obniżanie wydatków, co raczej dostosowanie ich struktury do obecnych potrzeb. (ASR)

**21.09.2017** – w siedzibie Ministerstwa Infrastruktury i Budownictwa odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Transportu Drogowego.

Obradom przewodniczyli Jerzy Szmit, Podsekretarz Stanu w MliB oraz Tadeusz Wilk, Współprzewodniczący Zespołu reprezentujący pracodawców. Podczas szóstego posiedzenia Zespołu dyskutowano nad projektem nowelizacji ustawy o transporcie drogowym w zakresie dostosowania do rozporządzenia (UE) 2016/403, dot. klasyfikacji poważnych naruszeń przepisów unijnych, które mogą doprowadzić do utraty dobrej reputacji przez przewoźnika drogowego. Przedstawiciel pracodawców przedstawił zastrzeżenia i uwagi, które zgłaszano podczas roboczego spotkania partnerów społecznych. Odczytał także opracowany i przyjęty na tym spotkaniu projekt – Stanowiska strony społecznej Zespołu w sprawie projektu nowelizacji ustawy o transporcie drogowym. Podczas dyskusji, w której głos zabrali, m.in. przedstawiciele MSWiA, Policji oraz Inspekcji Transportu Drogowego, skupiono się głównie na zmianie trybu egzekwowania kar za naruszenia przepisów – z karnego na administracyjny, oraz na wysokości kar. Stanowisko strony społecznej zostało przegłosowane i jednogłośnie zaakceptowane przez reprezentantów strony związkowej i pracodawców. W dalszej części spotkania przedstawiciele MSZ oraz MSWiA, w tym Policji, przedstawili szczegółowe informacje na temat środków i działań podjętych na rzecz poprawy bezpieczeństwa polskich kierowców poruszających się po europejskich drogach. Reprezentant strony pracodawców podsumował dyskusję, przedstawił postulaty i oczekiwania partnerów społecznych dot. poprawy bezpieczeństwa kierowców, a także zapowiedział przygotowanie na kolejne posiedzenie projektu uchwały strony społecznej Zespołu w tej sprawie. (ASR)

**21.09.2017** – w Ministerstwie Infrastruktury i Budownictwa odbyło się kolejne posiedzenie Trójstronnego Branżowego Zespołu do Spraw Transportu Lotniczego i Obsługi Lotniskowej. Podczas spotkania pod przewodnictwem współprzewodniczącego Stefana Malczewskiego omówiono postanowienia poselskiego projektu ustawy o Przedsiębiorstwie Państwowym „Porty Lotnicze”. (ASR)

**22.09.2017** – w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyło się posiedzenie Prezydium, a następnie posiedzenie Plenarne Rady Dialogu Społecznego. Spotkanie prowadziła Henryka Bochniarz, Przewodnicząca RDS, Prezydent Konfederacji Lewiatan. W obradach uczestniczyli Wiceprzewodniczący Prezydium RDS: Jan Guz, Przewodniczący OPZZ;

Dorota Gardias, Przewodnicząca FZZ; Piotr Duda, Przewodniczący NSZZ „Solidarność”; Wojciech Warski, Przewodniczący Konwentu BCC; Andrzej Malinowski, Prezydent Pracodawców RP; Jerzy Bartnik, Prezes Związku Rzemiosła Polskiego. Strona rządowa była reprezentowana przez Wiceprzewodniczącą Rady Dialogu Społecznego Elżbietę Rafalską, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej; Mateusza Morawieckiego, Wicepremiera, Ministra Rozwoju i Finansów; Elżbietę Witek, Minister – Członka Rady Ministrów; Annę Zalewską, Minister Edukacji; Krzysztofa Tchórzewskiego, Ministra Energii; Stanisława Szweda, Sekretarza Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej; Leszka Skibę, Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Finansów; Teresę Czerwińską, Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Finansów; Marzenę Machałek, Sekretarza Stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej; Józefę Szczurek-Żelazko, Sekretarza Stanu w Ministerstwie Zdrowia. Oprócz statutowych członków Rady Dialogu Społecznego w spotkaniu wzięli udział również: Agnieszka Lenartowicz-Tysik, Przedstawiciel Prezydenta RP; Ryszard Kokoszcyński, Członek Zarządu NBP oraz Dariusz Mińkowski Zastępca Głównego Inspektora Pracy. Rada Dialogu Społecznego minutą ciszy uczciła pamięć zmarłego Romana Giedrojcia, Głównego Inspektora Pracy. Następnie, po przyjęciu przez Radę Dialogu Społecznego porządku obrad, Wicepremier Mateusz Morawiecki przedstawił założenia budżetowe na 2018 r., zgodnie z którymi deficyt budżetowy nie przekroczy 41,5 mld zł, dochody osiągną wysokość ponad 355 mld zł, a wydatki budżetu państwa – 397 mld zł. Wicepremier Morawiecki stwierdził, że założenia inflacji na 2018 r. są jednymi z najniższych (2,3%). W trakcie posiedzenia przyjęto następujące uchwały: uchwałę nr 40 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu

Społecznego w sprawie rządowego projektu ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego działalności innowacyjnej; uchwałę nr 41 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego w sprawie ciągłości operacyjnej baz danych NFZ; uchwałę nr 42 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego w sprawie koordynacji prac w zakresie IT oraz regulacji dotyczących NFZ; uchwałę nr 43 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego w sprawie raportowania po wejściu w życie tzw. sieci szpitali oraz kontynuacji zadań sprawozdawczych NFZ w ramach nowego systemu; uchwałę nr 44 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego w sprawie zapytania kierowanego do Ministra Zdrowia; uchwałę nr 45 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o Policji oraz niektórych innych ustaw; uchwałę nr 46 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego w sprawie Planu Funduszu Pracy na rok 2018; uchwałę nr 47 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego w sprawie konieczności opracowania we współpracy ze stroną społeczną dokumentu „Polityka lekowa państwa”; uchwałę nr 48 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego w sprawie rekomendacji zmian w systemie edukacji w obszarze kształcenia zawodowego. (IZ)

**24.09.2017** – w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych. Rozmowy dotyczyły zmian w funkcjonowaniu instytutów badawczych. Jak podkreślali przedstawiciele resortu rozwoju, głównym założeniem proponowanych

*Posiedzenie Prezydium RDS, 22.09.2017 r.*



Fot. CPS „Dialog”.



zmian ma być zbliżenie instytutów badawczych do potrzeb gospodarki. Planuje się powołanie „Centrum Badawczego Łukasiewicza”, które ma być koordynatorem działań naukowo-badawczych. Jak podkreślali w RDS przedstawiciele resortu rozwoju, ważne jest, by plany badawcze mogły być realizowane przez wiele lat i miały zapewnione finansowanie. Centrum na bieżąco ma kierować prezes powoływany na 4-letnią kadencję przez ministra nauki. Instytuty będą miały własną osobowość prawną i w dużym stopniu będą prowadzić działalność komercyjną. 1/3 ich środków ma pochodzić z dotacji, 1/3 z grantów, 1/3 ze współpracy z przemysłem. Nadal będą jednostkami naukowymi, prowadzącymi badania na poziomie podstawowym i nauk stosowanych. Pracownicy instytutów mają mieć status badacza ze wszystkimi związanymi z tym uprawnieniami. Będą mieli obowiązek publikacji, ale ważniejsze będzie prowadzenie prac badawczych. Tematem dyskusyjnym pozostaje finansowanie instytutów pozostających poza Centrum Łukasiewicza. Decyzję w tej sprawie podejmą ministrowie rozwoju i nauki. Natomiast wiadomo, że środki budżetowe na naukę mają w przyszłym roku wzrosnąć o 1 mld zł. Wzorem do zmian w funkcjonowaniu instytutów badawczych jest niemieckie Towarzystwo Fraunhofera Wspierania Badań Stosowanych. Przedstawiciele związków zawodowych podkreślali, że nie wiadomo, czym dokładnie Centrum miałyby się zajmować. Za niebezpieczną uznali koncepcję powstania „megainstytutu”, który wchłaniałby kolejne instytuty, zamiast utworzenia sieci niezależnych podmiotów. Wyrażali wątpliwość, czy faktycznie nikt z pracowników nie utraci pracy z powodu zmian. Już teraz zwalniani są bowiem dyrektorzy instytutów, a na ich miejsce powoływani zastępcy. W ich opinii, po wprowadzeniu proponowanych zmian, młodzi, zdolni absolwenci uczelni technicznych, nie pójdą pracować do instytutów funkcjonujących w nowej strukturze, bo będą czuli się niepewnie. Wybiorą emigrację. (AG)

**26.09.2017** – w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. ubezpieczeń społecznych, podczas którego Wiceminister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Marcin Zieleniecki przedstawił projekt nowelizacji ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Dotyczy on osób rozpoczynających prowadzenie działalności gospodarczej. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wynosiłaby dla nich 30% minimalnego wynagrodzenia w pierwszym i drugim roku prowadzenia działalności oraz 60% minimalnego wynagrodzenia w trzecim roku.

Po trzech latach przedsiębiorcy zaczęliby opłacać składkę od podstawy wymiaru wynoszącej co najmniej 60% przeciętnego wynagrodzenia. Wydłużenie tego okresu zachęci, w opinii resortu, więcej osób do prowadzenia biznesu i zwiększy wskaźnik przeżycia nowych przedsiębiorstw. Zmiany mają obowiązywać od 1.01.2018 r. Według danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych spośród 1,4 mln osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą, 263 tys. osób (18,3%) opłaca składki preferencyjne. Jak podkreślali przedstawiciele związków zawodowych, w praktyce to pracownicy najemni ponoszą koszty preferencji na ZUS dla przedsiębiorców. Prowadzący firmy zaś kombinują, żeby z preferencji korzystać jak najdłużej. Gdy mijają ich obecny, dwuletni okres, zakładają kolejną firmę na członka rodziny i ponownie mogą płacić niższe składki. Bogdan Kubiak w imieniu NSZZ „Solidarność” przypomniał, że związek składał już propozycje zapewnienia dopływu składek do FUS, ale zmierzała ona w odwrotnym kierunku do tego, który zaproponował resort rodziny. Chodziło bowiem o poszerzenie podstaw opodatkowania na wszelkie formy zatrudniania oraz rodzaje prowadzonej działalności gospodarczej. Natomiast rozwiązania przedstawione przez Wiceministra Zielenieckiego poparli pracodawcy. Sam Wiceminister przyznał, że wspomniane przez związki zamykanie firm i „przenoszenie” ich na rodzinę ma miejsce, ale „trzeba pogodzić ogień z wodą” i dać szansę nowym przedsiębiorcom, zwykle zakładającym niewielkie firmy. Lepiej żeby płacili 30% a w trzecim roku działalności 60% niż nie płacili w ogóle. Najważniejsze jest to, że cały czas odprowadzają jakieś składki na swoje przyszłe emerytury. (AG)

**26.09.2017** – w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbył się doraźny Zespół Problemowy RDS ds. Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, któremu przewodniczył Rafał Baniak (Pracodawcy RP). Podczas posiedzenia dyskutowano o systemie promocji gospodarki oraz polityce inwestycyjnej. System promocji gospodarki jest jednym z kluczowych projektów wpisujących się w SOR i powstał, aby wzmocnić rozpoznawalność polskich produktów oraz budować markę polskiej gospodarki. Jest on ukierunkowany na rozwój polskiego eksportu, zwiększanie polskich inwestycji za granicą, umacnianie międzynarodowego wizerunku Polski, jako kraju z którym warto współpracować w obszarze gospodarki oraz poprawę rozpoznawalności rodzimych produktów i usług za granicą. Stopniowo likwidowane są Wydziały Promocji Handlu i Inwesty-

cji (WPHI) przy ambasadach i Konsulatach Generalnych RP, świadczące nieodpłatnie usługi na rzecz polskich przedsiębiorców, które są zastępowane przez Polską Agencję Inwestycji i Handlu S.A. (PAIH). Model WPHI to zupełnie inny rodzaj jednostki; PAIH jest agendą rządową Ministerstwa Rozwoju, związaną z gospodarką i jego działaniami dot. gospodarki. Jest to istotna zmiana w modelu obsługi – podmiot prawa handlowego wkroczył w promocję gospodarki. W ramach tego projektu MR współpracuje z MSZ. Poruszono także temat Polskiego Funduszu Rozwoju (PFR), w którym zintegrowano instytucje i instrumenty wsparcia rozwoju polskiej gospodarki. Jest to jeden portal, gdzie każdy przedsiębiorca może szukać wsparcia z programów rozwojowych. W ramach projektu one stop shop uruchomiona została specjalna infolinia oraz strona internetowa, na której umieszczono wszystkie produkty i formy wsparcia grupy PFR, jakie może otrzymać przedsiębiorca, w tym inwestor. Omawiając program polityki inwestycyjnej omówiono dwa rozwiązania mające wejść w życie z początkiem 2018 r.: program wspierania inwestycji o istotnym znaczeniu dla gospodarki Polski – grand rządowy i specjalne strefy ekonomiczne, czyli zachęty dla inwestorów w postaci zwolnienia z podatku dochodowego. Przygotowana przez Ministerstwo Rozwoju ustawa o zasadach wspierania nowych inwestycji dla nowych inwestorów tworzy nowy instrument wsparcia dla inwestorów oraz jest realizacją jednego z filarów SOR – Kapitału dla Rozwoju. Preferencje podatkowe mają być uzależnione od trzech podstawowych kryteriów: lokalizacji, charakteru inwestycji oraz jakości tworzonej miejsc pracy. Instrument zwolnień podatkowych będzie dostępny dla nowych inwestycji spełniających kryteria ilościowe, rozumiane jako nakłady inwestycyjne, oraz kryteria jakościowe zgodne ze Strategią. Szczególnie cenne będą takie inwestycje, które mają pozytywne przełożenie na rozwój gospodarczy kraju i regionu, m.in. poprzez transfer know-how oraz zapewnienie korzystnych warunków dla pracowników. Zwolnienia podatkowe będą dostępne dla nowych inwestycji. Do tej pory były to tylko kryteria ilościowe, a wraz z nową ustawą inwestor będzie musiał spełnić zarówno kryteria ilościowe, jak i jakościowe, które będą dopasowane do warunków konkretnej lokalizacji. (ASR)

**5.10.2017** – w Ministerstwie Infrastruktury i Budownictwa odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Budownictwa i Gospodarki Komunalnej pod przewodnictwem Zbigniewa Janowskie-

go współprzewodniczącego ze strony związkowej. W posiedzeniu wzięł udział Tomasz Żuchowski, Podsekretarz Stanu w MliB, współprzewodniczący ze strony rządowej. Omówiono prace legislacyjne resortu dotyczące kilku aktów prawnych: projekt ustawy o architekcie, inżynierach budownictwa i urbanistach. Istota rozwiązań ujętych w projekcie to m.in. uporządkowanie i ujednoczenie zasad odpowiedzialności zawodowej w budownictwie oraz odpowiedzialności dyscyplinarnej członków samorządów zawodowych architektów i inżynierów budownictwa; zwiększenie roli i odpowiedzialności samorządów zawodowych architektów i inżynierów budownictwa w dbałości o wysoką merytoryczną i etyczną jakość wykonywanego zawodu przez członków tych samorządów poprzez wprowadzenie obowiązku ustawicznego kształcenia zawodowego; wprowadzenie uprawnień zawodowych dla urbanistów, będących wydawanych po złożeniu egzaminu państwowego; wprowadzenie regulacji dotyczących obowiązku ustawicznego szkolenia oraz odpowiedzialności dyscyplinarnej urbanistów. Projekt ustawy o organach administracji inwestycyjnej i nadzoru budowlanego. Jest on ściśle związany z reformą procesu inwestycyjno-budowlanego przewidzianą w projekcie ustawy – Kodeks urbanistyczno-budowlany. Chodzi o dostosowanie obecnej struktury organów administracji architektoniczno-budowlanej i nadzoru budowlanego do projektowanego stanu prawnego. Kodeks będzie normował sprawy z zakresu kształtowania i realizacji polityki przestrzennej na szczeblu gminy, obszaru funkcjonalnego, regionu oraz kraju. W Kodeksie ujęte zostaną m.in. regulacje dotyczące nabywania nieruchomości w związku z realizacją celów publicznych oraz związane z oddziaływaniem na środowisko, zastępując w tym zakresie wszystkie tzw. specustawy inwestycyjne. Kodeks w sposób wyczerpujący ureguluje realizację inwestycji budowlanych, w tym uzyskanie zgody inwestycyjnej, zgody na użytkowanie oraz zasady utrzymania obiektów budowlanych i postępowania w sprawie katastrof. Projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z uproszczeniem realizacji inwestycji służących bezpieczeństwu i obronności Państwa. Istotą projektu jest uporządkowanie kompetencji i narzędzi służących przestrzennemu zarządzaniu potrzebami obronności i bezpieczeństwa państwa. Projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z uproszczeniem procesu inwestycyjno-budowlanego. Na posiedzeniu Zespołu przekazano również informację na temat włączenia nowych kwalifikacji rynkowych w sektorze budowlanym do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Zakończony został także projekt Sektorowej Ramy Kwalifikacji w budownictwie. Ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji z 22.12.2015 r. weszła w życie 15.01.2016 r. Rozwiązania, które wprowadza to odpowiedź na zmiany zachodzące na rynku pracy i w gospodarce. A jak wskazują doświadczenia innych krajów europejskich dzięki wprowadzeniu systemu opartego na ramach kwalifikacji wzrosła liczba osób zainteresowanych formalnym uznawaniem kompetencji i podnoszeniem kwalifikacji. (ID)

**9.10.2017** – w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu doraźnego RDS ds. zamówień publicznych. W spotkaniu udział wzięli przedstawiciele Ministerstw Rozwoju i Finansów oraz UZP. Na posiedzeniu została przedstawiona ekspertyza „Wsparcie małych i średnich przedsiębiorstw oraz wykorzystanie negocjacji w celu uzyskania rozwiązań innowacyjnych – propozycje rozwiązań dla polskiego systemu zamówień publicznych”, przygotowana na zlecenie Rady Dialogu Społecznego przez Grzegorza Wicika i Franciszka Łapeckiego. Zawiera ona następujące bloki tematyczne: bariery dostępu do zamówień publicznych MŚP w Polsce; promowanie MŚP w zamówieniach publicznych – przegląd praktyk oraz regulacji w innych krajach UE; udzielanie zamówień publicznych poniżej tzw. progów unijnych w innych krajach UE a ułatwienie dostępu do zamówień publicznych dla wykonawców krajowych oraz z sektora MŚP; stosowanie negocjacyjnych trybów udzielania zamówień publicznych oraz dialogu technicznego w wybranych państwach UE – analiza porównawcza. Uzgodniono, że partnerzy społeczni prześlą swoje uwagi do przedstawionego materiału. Podstawą ekspertyzy jest reprezentatywne badanie wykonane przez firmę Biostat z Rybnika przeprowadzone w sierpniu 2017 r. wśród 1000 przedstawicieli MŚP z całej Polski (wywiady kwestionariuszowe wspomaganie komputerowo – tzw. metoda CATI). Wśród respondentów 95,8% stanowili mikroprzedsiębiorcy, firmy małe i średnie to zaledwie ponad 4% – taka właśnie jest struktura polskiego sektora MŚP. Z badań wynika, że: około połowa małych i średnich przedsiębiorców jest zainteresowana współpracą z sektorem publicznym, najwięcej z nich stanowią podmioty oferujące usługi; 6 na 10 przedsiębiorców kiedykolwiek składało ofertę w przetargu, wśród nich najwięcej jest podmiotów zainteresowanych robotami budowlanymi; spośród przedsiębiorców, którzy kiedykolwiek złożyli ofertę w przetargu na zamówienie publiczne, ponad 80% udało się zawrzeć umowę; istnieje wiele przeszkód utrudniających



Posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. ubezpieczeń społecznych, 26.09.2017 r.

ych małym i średnim przedsiębiorstwom dostęp do zamówień publicznych, wśród których najpoważniejszą jest cena jako jedyne kryterium wyboru wykonawcy. Opinia ta jest postrzegana jako istotniejsza przez przedsiębiorstwa, które mają doświadczenie ze składaniem ofert w przetargach publicznych. Na tę barierę wskazywało aż 80,6% badanych. Odpowiedzi respondentów – czytamy w ekspertyzie – są pewnym zaskoczeniem, ponieważ w polskim prawie zamówień publicznych kryterium ceny, jako jedyne kryterium wyboru oferty najkorzystniejszej, może być stosowane tylko wyjątkowo. Już nowelizacja ustawy Prawo zamówień publicznych z 29.08.2014 r. ograniczała możliwość stosowania wyłącznie kryterium ceny tylko do przypadku, gdy przedmiot zamówienia jest powszechnie dostępny oraz ma ustalone standardy jakościowe. Dopelnieniem tego trendu było dalsze ograniczenie stosowania kryterium ceny jako jedyne kryterium w kolejnej nowelizacji z 22.06.2016 r. Wyniki badania wskazują zatem, że wprowadzenie przez ustawodawcę omówionych zmian wcale nie spowodowało odejścia od wyboru oferty najkorzystniejszej w oparciu o kryterium cenowe – oceniają autorzy ekspertyzy. (ID)

**9.10.2017** – w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Branży Energetycznej. Uczestniczyli przedstawiciele Ministerstwa Energii, Finansów i Urzędu Regulacji Energetyki. Przewodniczył Roman Rutkowski, współprzewodniczący Zespołu ze strony związkowej (Krajowa Sekcja Energetyki NSZZ „Solidarność”). Andrzej Piotrowski – Podsekretarz Stanu w ME a zarazem współprzewodniczący Zespołu omówił aktualną sytuację w branży energetycznej w obliczu ostatnich klęsk żywiołowych (nawałnice, tajfun Grzegorz), działania zmierzające do dostosowania się branży do niekorzystnych zjawisk pogodowych. Podkreślił konieczność zmiany architektury sieci energetycznej między innymi poprzez wprowadzenie dwóch rodzajów zasilania odbiorców energii elektrycznej:



Zebranie Plenarne RDS, 11.10.2017 r.

obok klasycznego systemowego – zasilania rozproszonego. Omówił możliwość wyboru tzw. łączy dostępowych o podwyższonym standardzie, charakteryzujących się większą odpornością na awarie. Zapotrzebowanie modernizacyjne energetyki szacuje się na miliardy złotych, a to wymagałoby podniesienia opłat za energię – tłumaczył. R. Rutkowski zauważył jednak, że obok tych wielkich problemów do rozwiązania są mniejsze, ale ważne. Polikwidowano np. posterunki energetyczne (i pogotowie energetyczne), które służyły od razu informacją o sytuacji zagrożenia, co pozwoliło wcześniej dotrzeć do awarii. Brakuje monterów i elektromonterów, a ci którzy są, zarabiają kłopotliwie i uciekają do innych zajęć. „Co jeszcze musi się stać, aby nasze proste uwagi były wzięte na serio przez zarządy grup energetycznych?” – pytał związkowiec. Na posiedzeniu Zespołu poruszano też po raz kolejny problem nowego Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy (PUZP). Wymaga to formalnego zrzeczenia się pracodawców, aby jako strona mogli przystąpić do rozmów. Energetyka jako pierwsza branża w Polsce taki układ miała już w 1993 r., jednak większość pracodawców w końcu 2014 r. układ wypowiedziało, a związki pracodawców przestały istnieć. Barbara Stefaniak-Gnyp (Krajowa Sekcja Energetyki NSZZ „Solidarność”) przypomniała, że Zespół przez dwa lata rozmawia o związku pracodawców, a jak go nie było tak nie ma. „Nie mamy z kim usiąść do stołu. Przez ten czas zatłwiliśmy tylko jedną rzecz – regulamin Zespołu”. Jej zdaniem w poprzednich latach w pracach Zespołu uczestniczyli prezesi grup energetycznych, dziś ich nie ma. „Jak mamy rozmawiać o układzie?” – ripostowali przedstawiciele grup (np. z Tauronu) podkreślając, że są przygotowani do dyskusji, ale – jak się okazało – nie mogą o niczym decydować, ani głosować. Uczestniczący w obradach

Kazimierz Grajcarek, znany działacz związkowy, przewodniczący Sekretariatu Górnictwa i Energetyki NSZZ „Solidarność”, zauważył, że dialog to nie rozmowa. W dialogu podejmuje się decyzje, a jeśli nie można to nie ma dialogu. „Powinni być na Zespole ci, którzy mają prawo głosować” – podkreślił. „Po to jest nam potrzebny związek pracodawców w Energetyce. Kiedy powstanie?” – pytał. „Mijają dwa lata.” (ID)

**10.10.2017** – w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbył się Podzespół RDS ds. ochrony zdrowia pod przewodnictwem Lubomira Jurczaka (BCC). Rozpoczynając spotkanie przewodniczący rozpoczął od omówienia porządku obrad, w tym zgłaszanych wniosków do dyskusji. Jak zauważył, na ostatnim posiedzeniu Plenarnym RDS nikt nie zajął się wnioskiem łączonych zespołów – doraźnego RDS ds. zamówień publicznych oraz podzespołu ds. ochrony zdrowia – dot. ustawy o działalności leczniczej i art. 54 (zadłużenia i sposób prowadzenia zakupów towarów i usług przez jednostki ochrony zdrowia). Dyskusja nad tym wnioskiem trwała 3 miesiące, sprawa sama się nie rozwiąże, a w przypadku zadłużonych jednostek ma to bezpośrednie przełożenie na wynagrodzenia pracowników. W spotkaniu brała udział po raz pierwszy Jolanta Serafin wyznaczona przez Andrzeja Jacynę, Prezesa NFZ, na stałego przedstawiciela do zespołu. Podczas posiedzenia kontynuowano dyskusję na temat znaczenia jakości w medycynie. Anna Andrzejczak (BCC) z Fundacji Onkologia 2025 przedstawiła prezentację pt. „Jakość w ochronie zdrowia na przykładzie wytycznych do akredytacji *breast units*” oraz poinformowała, że Fundacja skończyła raport dot. breast unitów, który będzie ogólnie dostępny na jej stronie internetowej. Omawiając pkt. 2 porządku obrad dot. relacji między projektowaną ustawą o jakości a ustawą o zdarzeniach medycznych, zauważono, że każda reoperacja kwalifikuje się do zdarzenia niepożądanego. Dorota Maliszewska (MZ) mówiła o Fundacji MY PACJENCI i jej raporcie pt. „Bezpieczny pacjent – kierunki koniecznych zmian systemowych”. W podsumowaniu raportu zwrócono uwagę, że założenia projektu ustawy do projektu jakości i bezpieczeństwa pacjenta wychodzą naprzeciw oczekiwaniom i stanowią krok w dobrym kierunku. Wprowadzenie elementów takich jak zgłaszanie zdarzeń niepożądanych, rejestry medyczne dla oceny jakości oraz zewnętrzne systemy zarządzania ryzykiem i monitorowania jakości a także uwzględnienie jakości przy ustaleniu poziomu finansowania ze środków publicznych zasługuje na uznanie i należy zastanowić się jak podejść do wprowadze-

nia tych rozwiązań w aktach prawnych. Omawiając ostatni punkt obrad dot. problemu migracji kadr medycznych w Europie Grzegorz Byszewski (Pracodawcy RP) zwrócił uwagę na pojawiające się w dyskusji rozbieżności dot. liczby lekarzy w Polsce – rezydenci mówią o 2,2 lekarza na 100 tys. pacjentów, zaś minister zdrowia podaje 3,43 lekarza na 100 tys. pacjentów. Problemem może być sam sposób liczenia – lekarzem jest każdy do 85. r.ż. (pomimo wieku emerytalnego 60–65 l.) i jest członkiem Naczelnej Izby Lekarskiej (konieczne jest opłacanie składki, tak więc członkami są także lekarze, którzy wyjechali z Polski i ci, którzy już nie wykonują zawodu aktywnie). Naczelna Izba Lekarska w 2015 r. przygotowała raport o braku kadr, w którym zaznaczono, że idealny poziom, jeśli chodzi o liczbę specjalistów, jest wtedy, kiedy 50% lekarzy jest poniżej 50. r.ż. Według tego raportu w 2015 r. spośród 25 tys. lekarzy do 35. r.ż. tylko 4114 miało specjalizację. (ASR)

**11.10.2017**

– w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyło się posiedzenie Prezydium, a następnie posiedzenie Plenarne Rady Dialogu Społecznego. Spotkanie prowadziła Henryka Bochniarz, Przewodnicząca RDS, Prezydent Konfederacji Lewiatan. W obradach uczestniczyli Wiceprzewodniczący Prezydium RDS: Jan Guz, Przewodniczący OPZZ; Dorota Gardias, Przewodnicząca FZZ; Jerzy Bartnik, Związek Rzemiosła Polskiego; Wojciech Warski, Przewodniczący Konwentu BCC; Andrzej Malinowski, Prezydent Pracodawców RP; Bogdan Kubiak w zastępstwie Piotra Dudy, Przewodniczącego NSZZ „Solidarność”. Strona rządowa była reprezentowana przez Beatę Szydło Premier RP; Wiceprzewodniczącą Rady Dialogu Społecznego Elżbietę Rafalską, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej; Konstanta Radziwiłła, Ministra Zdrowia; Elżbietę Witek, Ministra – Członka Rady Ministrów; Krzysztofa Tchórzewskiego, Ministra Energii; Józefę Szczurek-Zelazko, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Zdrowia; Katarzynę Głowalę, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Zdrowia; Teresę Czerwińską, Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Finansów; Macieja Kopeć, Podsekretarza w Ministerstwie Edukacji Narodowej. W posiedzeniu Rady Dialogu Społecznego wzięli udział również: Agnieszka Lennartowicz-Lysik, Przedstawiciel Prezydenta RP; Grażyna Marciniak, Wiceprezes GUS; Ryszard Kokoszczyński, Członek Zarządu NBP; Konrad Dziobek, Doradca Prezydenta RP; Andrzej Jacyna, Prezes NFZ; Marek Posobkiewicz, Główny Inspektor Sanitarny; Maciej Sytek, Członek Zarządu Województwa Wielkopolskiego; Arkadiusz Bratkowski, Członek Zarządu Woje-

wództwa Lubuskiego; Ryszard Wasiński, Wiceprzewodniczący WRDS Województwa Warmińsko-Mazurskiego. Henryka Bochniarz Prezydent Konferencji Lewiatan, Przewodnicząca Rady Dialogu Społecznego odniosła się do zorganizowanego przez lekarzy rezydentów strajku głodowego, który jest tylko częścią problemów z jakimi boryka się cała służba zdrowia. W imieniu Rady Dialogu Społecznego, z zadowoleniem przywitała na posiedzeniu plenarnym Premier RP Beatę Szydło. Stwierdziła że Rada jest najlepszym miejscem do prowadzenia dialogu. Niestety rezydenci odrzucili zaproszenie do wzięcia udziału w posiedzeniu plenarnym. Beata Szydło Premier RP, dziękując za możliwość wzięcia udziału w posiedzeniu plenarnym Rady, wyraziła ubolewanie, że lekarze Rezydenci nie przyjęli zaproszenia oraz przedstawiła podjęte działania rządu w obszarze ochrony zdrowia. Przypomniała, że w 2017 r. przekazano 8 mld zł na ochronę zdrowia, które zostaną przeznaczone na dodatkowe świadczenia medyczne, oraz zwróciła uwagę, że zmiany w służbie zdrowia są konieczne i potrzebne, a temat wynagrodzeń wymaga „nie tylko szczegółowej rozmowy, jak również odpowiedniego przygotowania”. Przekazała decyzję rządu, że „w 2018 r. pula na wynagrodzenia dla lekarzy rezydentów i stażystów wzrośnie o ponad 40% w porównaniu do wydatków realizowanych przez naszych poprzedników. Na ten cel w 2015 r. przeznaczono 812 mln zł, a w przyszłorocznym budżecie będzie to 1,179 mld zł”. Docelowo pod koniec 2021 r. lekarze rezydenci będą zarabiać minimum 5251 zł. W trakcie posiedzenia przyjęto uchwałę nr 49 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego w sprawie korzystania ze środków funduszy celowych, finansowanych ze środków pracodawców, na cele niezgodne z ich zadaniami statutowymi. W dyskusji dotyczącej służby zdrowia, udział wzięli m.in.: Dorota Gardias Przewodnicząca FZZ; Jan Guz, Przewodniczący OPZZ; Beata Szydło, Premier RP; Konstanty Radziwiłł, Minister Zdrowia; Wojciech Warski, Przewodniczący Konwentu BCC; Urszula Michalska z OPZZ; Maria Ochman ekspert NSZZ „Solidarność”; Andrzej Jacyna Prezes NFZ. Dorota Gardias Przewodnicząca FZZ, podkreśliła, że to partnerzy społeczni mieli w dniu dzisiejszym przedstawić sprawozdanie z wykonania ustawy z dnia 8.06.2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne we wszystkich szpitalach w Polsce. Jan Guz, Przewodniczący OPZZ mówiąc o losach 12 uchwał przyjętych przez stronę społeczną RDS w zakresie ochrony zdrowia, stwierdził, że żadna z przyjętych uchwał nie została zrealizowana przez

rząd, dlatego pod znakiem zapytania stoi sens podjętej pracy. Zaapelował o wzajemny szacunek i respektowanie pracy Rady Dialogu Społecznego, ponieważ wsłuchiwanie się w głos partnerów społecznych poprawiłoby sytuację w służbie zdrowia. Beata Szydło, Premier RP odpowiedziała, że w 2018 r. rząd przeznaczy na ochronę zdrowia łącznie ponad 92 mld zł. Zaapelowała o unikanie dzielenia ich na poszczególne obszary. Zaznaczyła, że to podatnicy budują budżet państwa. Przypomniała o planach likwidacji NFZ, które usprawni przepływ składek bezpośrednio do budżetu państwa. Wojciech Warski, Przewodniczący Konwentu BCC, również odniósł się do podjętych przez stronę społeczną Rady uchwał, których podstawowym celem było przedstawienie słabości systemu oraz zaproponowanie nowych kierunków zmian w ochronie zdrowia. Maria Ochman ekspert NSZZ „Solidarność” powiedziała, że podczas ubiegłorocznych rozmów, które odbyły się we wrześniu istniała szansa, aby omawiana dzisiaj ustawa położyła kres separatystycznym porozumieniom. Natomiast proponowane przez rząd rozwiązania mogą powodować powstawanie konfliktów pomiędzy różnymi grupami zawodowymi w służbie zdrowia. NSZZ „Solidarność” postuluje przeprowadzenie, jak najszybszej nowelizacji ustawy i objęcie jej działaniem wszystkich pracowników zatrudnionych w placówkach służby zdrowia. Konstanty Radziwiłł, Minister Zdrowia zwrócił uwagę, że w 2017 r. nominalny poziom nakładów na ochronę zdrowia jest rekordowy, dokładnie o 8 mld więcej, niż w ubiegłym roku. (IZ)

**12.10.2017** – w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy. Stronę rządową reprezentował Stanisław Szwed – Sekretarz Stanu w MRPiPS. W spotkaniu, oprócz stałych członków Zespołu, uczestniczyła również prof. Danuta Koradecka – Dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy oraz przedstawiciele MEN, MliB i MRPiPS oraz PiP. Dyskutowano na temat ewentualnej zmiany ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych w świetle doprecyzowania kwestii ustalania wysokości ich wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy (ekwiwalentu). Przepisy obowiązujące od 1.06.2017 r. przewidują bowiem, że do podstawy wynagrodzenia urlopowego wchodzi tylko wynagrodzenia wypłacane. Zdaniem pracodawców byłoby korzystniej i dla rozliczeń i dla „tymczasowych”, aby były to wynagrodzenia przysługujące. Na posiedzeniu podsumowano wstępnie prace Zespołu w sprawie posiłków profilaktycznych i napojów, czym Zespół zajmował

się kilkakrotnie. Propozycje zmiany i uaktualnienia Rozporządzenia Rady Ministrów z 28.05.1996 r. dotyczącego tej kwestii przygotował CIOP, a omówiła je prof. Danuta Koradecka. Wcześniej organizacje związkowe i pracodawców przedstawiły w specjalnym, świetnie opracowanym dokumencie, własne propozycje. Ustalono (przyjmując kryteria CIOP), że posiłek jest profilaktyczny jeśli zawiera ok. 50–55% węglowodanów, 30–35% tłuszczów, 15% białek oraz ma wartość kaloryczną ok. 1000 kcal. Taki posiłek zabezpiecza potrzeby energetyczne organizmu. W dyskusji padła propozycja spotkania autonomicznego na ten temat (prof. Monika Gładoch – Pracodawcy RP). Pracodawcy próbują bowiem „podciągnąć” pod posiłek różne rzeczy. Nie ma też zgody strony rządowej ze społeczną co do niektórych kwestii, np. posiłków dobrowolnych, przygotowanych we własnym zakresie. Nie ma jasności w pewnych sprawach. Na posiedzeniu kontynuowano też wcześniejszą dyskusję dotyczącą rozszerzenia definicji pracownika młodocianego o osoby pełnoletnie do 21. r.ż. znajdujące się w szczególnej sytuacji życiowej lub społecznej – chodzi o specjalne uprawnienia dla tej grupy. Strona społeczna postuluje ujęcie tej propozycji w Kodeksie pracy. Obecnie młodociany to osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18. Od 1.09.2018 r. będzie to ktoś, kto skończył 15 lat, a nie przekroczył 18, zmieniły się bowiem przepisy. W kolejnym punkcie spotkania zapoznano się z informacją na temat deklaracji dotyczącej Europejskiego Filaru Spraw Socjalnych, która ma być przyjęta podczas Szczytu Społecznego w Goeteborgu (17.11 br.). „Założenia filaru dotyczą spraw najważniejszych – pracy, zatrudnienia, dialogu społecznego, dlatego filar popieramy” – mówili S. Adamczyk i Barbara Surdykowska (obydwoje z NSZZ „Solidarność”). Ideę Filaru popiera też OPZZ – deklarował Andrzej Radzikowski (viceprzewodniczący OPZZ). „Nie powinno być w UE standardów socjalnych dwóch jakości” – podkreślił. Także pracodawcy nie kwestionują idei Filaru. Różne opinie członków Zespołu towarzyszyły natomiast propozycji powołania Europejskiej Inspekcji Pracy. Zdaniem FZZ nie ma potrzeby tworzenia nowego bytu. Inni przekonywali, że chodzi o wymianę informacji i koordynację, a nie o nową agencję. Przydatność tej propozycji potwierdza problem pracowników delegowanych. (ID)

**12.10.2017** – w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych. Tematem była ustawa o bezpieczeństwie żywności. Jak mówił



Fot. CPS „Dialog”.

Posiedzenie doraźnego Zespołu RDS ds. zamówień publicznych, 12.10.2017 r.

Minister Rolnictwa, Krzysztof Jurgiel, obecnie mamy do czynienia z rozproszeniem uprawnień nadzorczych w tej dziedzinie, a w UE dominuje konsolidacja. W projekcie przyjęto zatem, że minister rolnictwa będzie nadzorował działalność Państwowej Inspekcji Bezpieczeństwa Żywności. Połączy ona różne inspekcje sprawując nadzór nad jakością roślin i żywności. Ma to usprawnić kontrole, ujednoczyć procedury, ułatwić rejestrację produktów. Jak powiedział Minister, chodzi o realizację zasady „od pola do stołu”. Jeśli chodzi o zatrudnienie pracowników obecnych inspekcji, to, jak zaznaczył Minister, staną się oni pracownikami nowego podmiotu. Zostanie jedynie ograniczona administracja. Szczególnie wiele zastrzeżeń do projektu zgłosiła Danuta Walczak, ekspertka NSZZ „Solidarność”. Konsolidację inspekcji oceniła jako błędny kierunek. Jej zdaniem, to Inspekcja Sanitarna powinna nadal kontrolować wszystko, co wiąże się ze zdrowiem człowieka. W przeciwnym razie, to lekarz weterynarii będzie decydował o jakości żywności dla ludzi, tak samo jak dla zwierząt. Dziś, gdy dotyczy to ludzi, robią to lekarze medycyny, którzy dają gwarancję, że żywność jest bezpieczna dla człowieka. Nadzór nad żywnością jest bowiem ściśle związany z epidemiologią. Odpowiednio Sanepidy nie nadzorują produkcji i jakości karmy dla zwierząt. Jeśli chodzi o pracowników inspekcji, to zgodnie z prawem faktycznie przejdą oni automatycznie do nowej inspekcji, ale tylko na 3 miesiące. Potem pracodawca części z nich może nie dać dalszych umów o pracę, co zdaniem związków jest bardzo prawdopodobne. Przedstawiciele pracodawców, nie sprzeciwiali się pomysłowi konsolidacji, ale proponowane zmiany ocenili jako bałagan. Jeśli nowe przepisy mają wejść w życie 1.01.2019 r., jak się planuje, to w ich opinii, jest zbyt mało czasu. Dobrawa Biadun (Konfederacja Lewiatan) stwierdziła, że minister rolnictwa nie prowadził

dialogu z RDS na etapie konsultacji projektu. Odpowiadając na zarzuty związków u pracodawców, minister wyjaśnił, że „nadal mięso, drożdżówki, alkohol będzie badał Sanepid, a resort będzie jedynie kontrolował czy w sklepie jest ten sam produkt, który wcześniej został przebadany”. Kolejny temat posiedzenia Zespołu dotyczył reformy szkolnictwa wyższego. Związki zawodowe miały wątpliwość co do podziału uczelni na zawodowe i akademickie. Jest też problem finansowania. Samo założenie jest, według związków, właściwe, ale nie zapewnia się odpowiednich środków na jego realizację. Jako problem związki wskazały też np. propozycje dotyczące wyboru rektora czy oceny nauczycieli akademickich. Kolejny poruszony temat dotyczył pracowników domów dziecka i placówek opiekuńczych, którzy stracili uprawnienia związane z Kartą Nauczyciela i od wejścia w życie ustawy o pieczy zastępczej, stali się pracownikami samorządowymi. Miało to być zmienione, ale dotychczas tak się nie stało. (AG)

**13.10.2017** – w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyło się posiedzenie Podzespołu RDS ds. służb mundurowych. Przewodził szef zespołu Mariusz Tyl (FZZ), stronę rządową Podzespołu reprezentowali przedstawiciele MSWiA i MF. Dyskutowano po raz kolejny o projektowanej zmianie ustawy (art. 15a) o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy policji, ABW, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, CBA, Straży Granicznej i BOR. Dariusz Atlas, zastępca dyrektora Departamentu Budżetu MSWiA poinformował o postępie prac nad projektem ustawy i włączeniu do systemu zaopatrzenia emerytalnego Służby Celno-Skarbowej. Członkowie Podzespołu podkreślali, że przeciąganie prac nad nowelizacją ustawy emerytalnej uzasadniane koniecznością wyjaśnienia skutków finansowych (wyni-



Fot. CPS „Dialog”.

Posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych, 12.10.2017 r.

kających z przejścia na system zaopatrzeniowy określonych grup funkcjonariuszy) nie jest zasadne. Dyskusja nad art. 15a trwa od dawna, a już wcześniej (na posiedzeniu 12.04.2017 r.) podano dane o skutkach dla budżetu – ok. 370 mln zł w ciągu 10 lat, w tym, w roku 2018 – 12,5 mln zł. Następnie omówiono projekt nowelizacji ustawy o policji, który zmienia zasady rozliczania zwolnień lekarskich (tzw. ustawa o L-4). Zgodnie z procedurą legislacyjną projekt został skierowany do Stałego Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów, gdzie podlega analizie. Chodzi o przywrócenie 100% (a nie 80% jak obecnie) odpłatności za zwolnienia chorobowe funkcjonariuszy w pierwszych 30 dniach choroby. Zdaniem członków Podzespołu zmiana nie spowoduje skutków finansowych, oszczędza się bowiem na niższych wynagrodzeniach, czy potrąceniach za niedostarczenie w terminie zwolnienia lekarskiego. Funkcjonariusze oczekują więc szybkiej nowelizacji, opóźnienia – ich zdaniem – generują dodatkowe koszty w obsłudze obecnego systemu rozliczania zwolnień chorobowych. W końcowej części obrad dyskutowano o podziale środków na podwyżki uposażeń służb mundurowych na rok 2018. Dyrektor Atlas poinformował, że Rada Ministrów zwiększyła środki na wynagrodzenia funkcjonariuszy resortu spraw wewnętrznych o kwotę dodatkową (ponad tzw. ustawą modernizacyjną zakładającą podwyżki) 150 mln zł oraz także dodatkowo o kwotę 15 mln zł dla policjantów, którym przysługuje tzw. dodatek stołeczny (ok. 9200 osób w Komendzie Stołecznej i powiatach ościennych). Zwiększone środki nie dotyczą pracowników cywil-

nych, a ich podział będzie przedmiotem dalszych prac i negocjacji. (ID)

**16.10.2017** – w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych, którego kluczowym tematem były wydatki z funduszy celowych. Przedstawiając partnerom społecznym założenia ustawy o budżetowej na przyszły rok, Wiceminister Finansów Teresa Czerwińska wyjaśniła, że z Funduszu Pracy nadal będą finansowane m.in. staże i szkolenia lekarzy oraz pielęgniarek i położnych. Dodatkowo będą z jego środków wspierani pracownicy zajmujący się aktywizacją bezrobotnych w urzędach pracy. Natomiast z nadwyżki FGŚP będą finansowane zasiłki pogrzebowe i świadczenia przedemerytalne. Przedstawiciele związków zawodowych i pracodawców kwestionowali sensowność obciążania FP kosztami staży i kształcenia podyplomowego lekarzy i pielęgniarek. Podkreślali, że miało to być działanie incydentalne, a utrzymywane jest od lat. Krytykowali też przeniesienie ciężaru finansowania świadczeń przedemerytalnych z FP na FGŚP, co nie jest jego zadaniem. Jeśli zostanie to utrzymane przez dłuższy okres, spowoduje wyczerpanie jego funduszu. Wskazywali też na ograniczenie o 47% środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Pozytywnie ocenili natomiast zmianę polegającą na tym, że FUS będzie otrzymywał z budżetu państwa dotacje, a nie pożyczki, które w rzeczywistości były fikcją. Rozmawiano również o wzroście kosztów uzyskania przychodu w PIT dla twórców i artystów. Wiceminister Czerwińska wyjaśniła, że jest ono skierowane do osób zajmujących się kulturą, sztuką, ale także do naukowców, grafików komputerowych itd., którzy mają tym samym dogodniejsze warunki finansowe i zachętę by zostać w kraju. Zgodziła się z opinią partnerów, że ustawa o budżetowa powinna mieć charakter jednoroczny i nie należy zawartych w niej rozwiązań powielać w kolejnych latach. Wiceminister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Elżbieta Bojanowska wyjaśniła, że wydatki na cele socjalne w 2017 r., oraz według planów na 2018 r. zdecydowanie wzrosły. Mówiąc o zmianie źródła finansowania zasiłków przedemerytalnych zauważyła, że są one wypłacane osobom zwolnionym z pracy z przyczyny nie leżących po stronie pracownika. W drugiej części posiedzenia rozmawiano o zmianie w ustawie o podatku akcyzowym. Jak mówili przedstawiciele MF, jest to zmiana techniczna mająca na celu ułatwienia dla przedsiębiorców. Następnym punktem była zmiana ustawy o VAT. Zgodnie z nim,



podatnik ma zachować wszystkie prawa w rozliczeniach z kontrahentami, jeśli poinformuje fiskusa o wszystkich swoich kontaktach. Jeśli takie konta podane nie zostaną, poniesie odpowiedzialność solidarną a dodatkowo wydatek nie będzie mu uznany za koszt uzyskania przychodu w CIT. Banki będą filtrowały przelewy w czasie rzeczywistym i od razu informowały podatnika, że chce przelać pieniądze na konto nie znajdujące się w bazie kont podatników VAT. Jeśli zdarzyłoby się, że podatnik przeleje pieniądze omyłkowo na konto osobiste, a nie rozliczeniowe, to może to być uznane za próbę utrudniania np. czynności komorniczych. Nowe rozwiązania obejmować mają także małe firmy zobowiązane do płacenia VAT. Mają jednak dotyczyć jedynie transakcji powyżej 15 tys. zł. (AG)

**19.11.2017** – w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, odbyło się nadzwyczajne posiedzenie Prezydium Rady Dialogu Społecznego pod przewodnictwem Henryki Bochniarz, Prezydent Konfederacji Lewiatan. W spotkaniu wzięli udział członkowie strony społecznej Prezydium Rady, Minister Zdrowia, Konstanty Radziwiłł oraz przedstawiciele Porozumienia Zawodów Medycznych, w tym przedstawiciele Porozumienia Rezydentów. Członkowie Prezydium Rady Dialogu Społecznego ze strony społecznej podtrzymali wspólną decyzję o odmowie przystąpienia do prac w powołanym przez Ministerstwo Zdrowia zespole do spraw systemowych rozwiązań finansowych w ochronie zdrowia, przyszłości kadr medycznych i sposobu ich wynagradzania. W ich ocenie, jedynym miejscem do prowadzenia dialogu jest Rada Dialogu Społecznego, a w związku z sytuacją w ochronie zdrowia niezbędne jest podjęcie szybkich działań mających na celu wypracowanie systemowych rozwiązań. W związku z powyższym sprawą ma zająć się Zespół problemowy ds. usług publicznych Rady Dialogu Społecznego. (IZ)

**20.10.2017** – w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu Branżowego ds. Węgla Brunatnego poświęconego debacie o przyszłości branży, stanowiącego kontynuację spotkania z lipca br. kiedy to Wiceminister Energii Krzysztof Tobiszowski poinformował, że resort energii przygotowuje kompleksowy program dla górnictwa węgla brunatnego. Jak zaznaczył Wiceminister, rozwiązania są wypracowywane w dialogu społecznym. Przedstawiciele związków zawodowych zauważali, że czas płynie, a strategii rządu nadal nie ma. Prof. Zbigniew Kasztelewicz z Katedry Górnictwa

Odkrywkowego AGH przypominał, że wiele kopalń ma koncesje wydobywcze ważne tylko do ok. 2018 r. Niezbędne jest też jak najszybsze opracowanie koncepcji budowy nowych kopalń węgla kamiennego. Jak mówi, firmy w nie zaangażowane posiadają obecnie tylko koncesje rozpoznawcze, a droga do koncesji wydobywczej jest długa i pełna różnorodnych przeszkód. W grę wchodzi często opór społeczny, niechęć ze strony samorządów, które nie zawsze chcą mieć na swoim terenie zakład wydobywczy. (AG)

**24.10.2017** – w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych na temat ochrony zdrowia, aktualnej sytuacji w tym obszarze i koniecznych zmian. Jak mówiła, obecna na Zespole Przewodnicząca RDS Henryka Bochniarz, na posiedzeniu Prezydium Rady, podczas którego ustalono, że rozmowy na temat reform w ochronie zdrowia będą toczone w Zespole ds. usług publicznych RDS, gdyż ten powołany przez Ministra Konstantego Radziwiłła nie rokuje szans porozumienia. Poruszono dwa tematy: wynagrodzenia i finansowania w ochronie zdrowia. Przedstawiciele Porozumienia Zawodów Medycznych przedstawili w CPS „Dialog” swoje aktualne postulaty: 6% PKB na ochronę zdrowia w ciągu 3 lat i nowelizacja ustawy o najniższym wynagrodzeniu w ochronie zdrowia. Mówili również o projekcie obywatelskim, pod którym zebrano już 250 tys. podpisów. Przedstawiciele związków zawodowych postulowali przede wszystkim o nowelizację ustawy o minimalnym wynagrodzeniu w ochronie zdrowia tak, by dotyczyła wszystkich zatrudnionych w tej branży, także pracowników niemedycznych. Twierdzili, że zbyt niski jest też wskaźnik wyliczania wynagrodzeń, brak środków finansowych gwarantujących realizację ustawy. Wskazywali również, że należy określić stawki godzinowe dla pracowników kontraktowych i zatrudnionych na zlecenie tak, jak jest to określone w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu. Natomiast zdaniem pracodawców, rozmowy o minimalnym wynagrodzeniu w ochronie zdrowia nie można oddzielić od wzrostu finansowania w ogóle. Trzeba to połączyć z wprowadzeniem parametrów efektywności i monitorowania wydatkowania środków. Ich zdaniem istnieje potrzeba wprowadzenia dodatkowych ubezpieczeń zdrowotnych, aby system był bardziej efektywny. Konieczne jest też rozszerzenie telemedycyny i rozwój informatyzacji w tej dziedzinie. Ostatecznie przyjęto, że Zespół będzie pracował nad rozwiązaniami w sprawie dojścia do 6%, a potem 6,8% PKB na ochronę zdrowia. Wiceminister Zdrowia Teresa Szczurek-Zelazko

zapewniła, że właśnie rozpoczynają się prace nad zmianami uwzględniającymi kwestie zgłaszane przez partnerów społecznych. Jedną z kwestii będzie objęcie minimalnym wynagrodzeniem wszystkich pracowników ochrony zdrowia, drugą zmiana wskaźników wynagradzania nawet o 40% w poszczególnych kategoriach. Dodał, że trzeba jednak patrzeć na możliwości budżetu państwa. Z kolei Wiceminister Finansów Wiesław Janczyk zaznaczył, że z budżetu państwa na ochronę zdrowia w 2018 r. będzie dodatkowo przekazane 6 mld zł. W opinii przedstawicieli Porozumienia Zawodów Medycznych, środki, które przeznacza się na ochronę zdrowia teraz, nie wystarczą nawet na zachowanie status quo. (AG)

**25.10.2017** – w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu doraźnego RDS ds. zamówień publicznych. Spotkanie prowadził Marek Kowalski. Na posiedzeniu związkowcy i pracodawcy przedstawili uwagi do przygotowanej na zlecenie RDS ekspertyzy „Wsparcie małych i średnich przedsiębiorstw oraz wykorzystanie negocjacji w celu uzyskania rozwiązań innowacyjnych – propozycje rozwiązań dla polskiego systemu zamówień publicznych”. Autorzy, Grzegorz Wicik i Franciszek Łapecki, uwzględnili zgłoszone uwagi. Zespół jednogłośnie przyjął przygotowaną ekspertyzę. Ustalono, że zostanie ona przekazana do Urzędu Zamówień Publicznych i Ministerstwa Rozwoju. Cytowani w ekspertyzie respondenci zwracali uwagę na problem skomplikowanych i kosztownych procedur udzielania zamówień. Na przykład: zbyt wysokie wadium i zabezpieczenie wykonania umowy, zbyt wygórowane warunki dopuszczenia do udziału w postępowaniu, specyfikacje obciążone błędami, wymaganie złożenia ofert kompleksowych niemożliwe dla małych i średnich firm. Zdaniem autorów ekspertyzy wśród istotnych barier w dostępie do zamówień publicznych zdecydowanie dominują bariery zewnętrzne wiążące się z niewłaściwym stosowaniem obowiązujących przepisów. Należy – podkreślają – zwrócić uwagę na problem braku symetrii przy określaniu treści stosunku prawnego łączącego zamawiającego i wykonawcę. Stroną dominującą jest tutaj zamawiający, który może narzucać wykonawcom niekorzystne dla nich postanowienia. W ocenie autorów – czytamy w ekspertyzie – obowiązujące regulacje powinny ulec znaczącej modyfikacji. W płaszczyźnie normatywnej uzasadnione jest zrewidowanie kształtu procedur negocjacyjnych, przesłanek ich stosowania, w szczególności w odniesieniu do postępowań poniżej progów UE. Odpowiedzialnej refleksji wymaga problem zapewnienia instrumentów praw-

nych gwarantujących równowagę ekonomiczną stron umowy o zamówienie publiczne. W dalszej kolejności należy zmierzyć się z problemem stosowania pozornych kryteriów pozacenowych, tj. takich, które nie mają faktycznego wpływu na wybór oferty najkorzystniejszej ekonomicznie. Być może uzasadnione jest obecnie uzupełnienie katalogu zasad zamówień publicznych o zasadę szczególnego uwzględnienia interesów MŚP, przede wszystkim poprzez wprowadzenie obowiązku podziału zamówienia na części według branż. Następnie, w trakcie dyskusji omówiono postulaty dotyczące ustawy Pzp zgłoszone przez stronę pracodawców i stronę pracowników. Ustalono, że należy uwzględnić także rekomendacje przyjęte w ww. ekspertyzie. (ID)

**26.10.2017** – w siedzibie Ministerstwa Rozwoju odbyło się posiedzenie Zespołu doraźnego RDS ds. zamówień publicznych. W spotkaniu uczestniczył Mariusz Haładaj – Podsekretarz Stanu w MR, Małgorzata Stręciwilk – Prezes UZP, a także Zespół do opracowania projektu nowej ustawy o zamówieniach publicznych w MR. Na posiedzeniu został przedstawiony dokument roboczy z 25.10.2017 r. „Postulaty do nowej ustawy Prawo zamówień publicznych Strony pracodawców i Strony pracowników Zespołu ds. zamówień publicznych Rady Dialogu Społecznego”. Zawiera on omówienie propozycji wprowadzenia lub udoskonalenia rozwiązań systemowych w odniesieniu do następujących celów kierunkowych: wzmocnienie pozycji wykonawców w ramach procedur udzielania zamówień publicznych i ich realizacji; rozszerzenie zastosowania ustawy Prawo zamówień publicznych; zwiększenie przejrzystości w realizacji zadań przez podmioty publiczne oraz stworzenie nowych regulacji dotyczących udzielania zamówień poniżej progu 30 000 euro; rozszerzenie obowiązku przestrzegania prawa pracy przy realizacji zamówień publicznych na wszystkie zamówienia realizowane ze środków publicznych; profesjonalizacja udzielania zamówień publicznych (w tym w ramach ustaw szczególnych – m.in. w zakresie finansów publicznych); zapewnienie udziału sektora MŚP w rynku zamówień publicznych. Jeden z postulatów przedstawionych w dokumencie dotyczy ograniczenia wyłączeń. Duża część zadań jest bowiem realizowana przez podmioty publiczne bez stosowania prawa zamówień publicznych (tj. ustawy o zamówieniach). Obserwuje się tendencję do rozszerzającego stosowania wyjątków (dotyczy to zwłaszcza zamówień w systemie *in-house*). Należy prowadzić kontrolę udzielania zamówień w ramach wyłączeń i przeciw-

działać nieprawidłowemu ich stosowaniu. Przygotowywanie nowej ustawy Prawo zamówień publicznych (Pzp) wydaje się stronie społecznej zespołu dobrą okazją do zweryfikowania problemu zamówień w systemie in-house. Nadużywanie zamówień w tym trybie zaburza równowagę na rynku zamówień publicznych, np. samorządy mogą bez przetargu zlecać instytucjom sobie podległym zadania o charakterze użyteczności publicznej (wywóz śmieci, czy ochronę obiektów) co uprzywilejowuje spółki publiczne, w tym komunalne kosztem przedsiębiorstw prywatnych z sektora MŚP. Jeden z postulatów dotyczy właśnie zapewnienia udziału sektora MŚP w rynku zamówień publicznych. Barię udziału jest jednak nie tylko system in-house. Obecne praktyki – czytamy w dokumencie – często skutecznie eliminują z udziału w zamówieniach publicznych małe i średnie firmy, których nie stać na finansowanie zamawiających w dłuższej perspektywie. Jest to jedna z głównych przyczyn unikania przez firmy z sektora MŚP zamówień publicznych. Kolejne postulaty dotyczyły zapewnienia większego stosowania klauzul społecznych. Klauzule – przypomnijmy – stawiają wymagania np. zatrudnienia na etat, zatrudnienia bezrobotnych, czy niepełnosprawnych. Po dyskusji nad przedstawionym dokumentem przedstawiciel MR poinformował o harmonogramie prac resortu nad ustawą o zamówieniach. Podkreślono też znaczącą rolę Zespołu doraźnego RDS ds. zamówień publicznych w pracach nad tym ważnym aktem prawnym. (ID)

**26.10.2017** – w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. ubezpieczeń społecznych na temat emerytur pomostowych. Wiceminister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Marcin Zieleniecki poinformował partnerów o projekcie zmiany ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, zakładającym zniesienie 30-okrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia jako podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe. Nowe przepisy miałyby wejść w życie 1.01.2018 r. Henryk Nakonieczny w imieniu NSZZ „Solidarność” zaznaczył, że na konsultacje jest tylko 21 dni, a pierwszego z nich projekt staje na Komitecie Stałym Rady Ministrów. Również przedstawiciele pozostałych centrali związkowych stwierdzili, że działania rządu są sprzeczne z ideą dialogu i ustawą o RDS. Zauważyli, że likwidacja 30-okrotności doprowadzi do tzw. kominów emerytalnych. Jeśli bowiem nie będzie ograniczenia górnej granicy opłacania składek, to i bez górnej granicy



*Posiedzenie doraźnego Zespołu RDS ds. zamówień publicznych, 25.10.2017 r.*

świadczeń. W kolejnym punkcie zajęto się emeryturami pomostowymi. Związki przypominały, że ustawa w ich sprawie została wprowadzona bez społecznej akceptacji. Celem było ograniczenie liczby osób uprawnionych do wcześniejszych emerytur. Stąd wniosek związków, zgłaszany już wielokrotnie, o uchYLENIE wygaszania emerytur pomostowych. Jak mówił Henryk Nakonieczny, nie zastosowano mechanizmów ochronnych wobec pracujących w szczególnych warunkach. A ponieważ wcześniejsze emerytury im odebrano, to w praktyce czas pracy tych osób w warunkach szkodliwych dla zdrowia się wydłużył. „Najpierw trzeba uzgodnić, że pracujemy nad rezygnacją z wygaszania, a dopiero potem możemy rozmawiać dalej: o kwalifikacji stanowisk pracy, o jej charakterze, o tym, kto dokonuje tej weryfikacji” – mówił przedstawiciel „Solidarności”. Dodał też, że związek już w 2008 r. gdy pracowano nad ustawą o emeryturach pomostowych, nie zgadzał się z definicją prac w szczególnych warunkach czy charakterze. I nadal tak uważa. Wiesława Taranowska (OPZZ) wskazała na potrzebę zmiany podmiotu uprawnionego do weryfikacji stanowisk z ZUS na Inspekcję Pracy oraz ponownie przeanalizować wykaz zawodów uprawniających do emerytur pomostowych. Waldemar Lutkowski (FZZ) mówił, że do ustawy o emeryturach pomostowych wydano wiele sprzecznych orzeczeń sądowych. Osobną kwestią, o której rozmawiano były składki na Fundusz Emerytur Pomostowych. Wojciech Nagel (BCC) stwierdził, że problemem może być nieodprowadzanie ich od wynagrodzeń osób nie zatrudnionych na umowę o pracę, ale wykonujących czynności właściwe pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Zdaniem dyrektora Centralnego Instytutu Ochrony Pracy prof. Danuty Kora-



Fot. CPS „Dialog”

Posiedzenie Plenarne RDS, 30.10.2017 r.

deckiej, nie należy zmieniać, o co wnioskuje związki zawodowe, definicji pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Co zaś do wygaszenia, to jest to decyzja strategiczna. (AG)

**27.10.2017** – w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. międzynarodowych. Kluczowym tematem był Europejski Filar Praw Socjalnych oraz szczyt europejski w Goeteborgu. Zarówno związki zawodowe jak i pracodawcy uznali, że dialog społeczny odgrywa kluczową rolę w rozwoju praw socjalnych, sprzyja rozwojowi gospodarczemu, służy ograniczaniu wykluczania społecznego. Stąd potrzeba, by także polscy partnerzy społeczni przygotowali wspólne stanowisko w sprawie Filara. Związki podkreślały, że Unia potrzebuje wzmocnienia filara socjalnego, szczególnie w wymiarze legislacyjnym. To może być inicjatywa przywracająca stronie pracowniczej wiarę w integrację, że nie jest to tylko projekt gospodarczy. Zwracały też uwagę na polskie uwarunkowania ze względu przede wszystkim na niedostatek układów zbiorowych oraz różnych innych instytucji dialogu między kapitałem a pracą. Za istotne, związki uznały to, że Filar zawiera czynnik walki z ubóstwem, poprzez to, że praca powinna być gwarancją możliwości utrzymania. Do tego dochodzi wspieranie mobilności zawodowej, przedsiębiorczości, ale także samozatrudnienia, co związki muszą przyjąć do wiadomości. Zarówno przedstawiciele związków jak i pracodawców podkreślali, że Filar powinien obejmować wszystkie państwa członkowskie Unii niezależnie od ich przynależności do strefy euro. Natomiast pracodawcy zaznaczyli, że Filar jest zbyt skupiony na kwe-

stach socjalnych. Brakuje elementu gospodarczego dotyczącego stanu poszczególnych państw oraz sytuacji w strefie euro. Istnieje, ich zdaniem niebezpieczeństwo, że dokument ten będzie podstawą Europy dwóch prędkości. Podkreślają też nieco inne rozumienie tzw. sprawiedliwych warunków zatrudnienia. Ich zdaniem polskie standardy są tu wysokie i mogłyby być raczej wzorem. Tymczasem zbyt rzadko udaje się promować polskie stanowisko, np. w sprawie godzenia życia rodzinnego i zawodowego. Przedstawiciele MSZ podkreślili, że resortowi szczególnie zależy na szerszej dyskusji o przyszłości Unii w wymiarze społecznym. Filar jest jedynie wstępem. (AG)

**30.10.2017** – w Pałacu Prezydenckim odbyło się posiedzenie Prezydium, a następnie posiedzenie Plenarne Rady Dialogu Społecznego. Przewodnictwo w Radzie objęła Elżbieta Rafalska – Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. W obradach uczestniczyli Wiceprzewodniczący Prezydium RDS: Henryka Bochniarz, Prezydent Konfederacji Lewiatan; Jan Guz, Przewodniczący OPZZ; Dorota Gardias, Przewodnicząca FZZ; Piotr Duda, Przewodniczący NSZZ „Solidarność”; Wojciech Warski, Przewodniczący Konwentu BCC; Andrzej Malinowski, Prezydent Pracodawców RP; Jan Gogolewski, Prezes Związku Rzemiosła Polskiego. Strona rządowa była reprezentowana przez Beatę Szydło, Premier RP; Mateusza Morawieckiego, Wicepremiera, Ministra Rozwoju i Finansów; Elżbietę Witek, Minister – Członka Rady Ministrów; Krzysztofa Tchórzewskiego, Ministra Energii; Mariusza Błaszczaka, Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji; Konstantego Radziwiłła, Ministra Zdrowia; Stanisława Szweda, Sekretarza Stanu w Minister-



stwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej; Teresę Czerwińską, Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Finansów; Konrada Szymańskiego, Sekretarza Stanu ds. europejskich, Ministerstwo Spraw Zagranicznych; Macieja Kopeć, z upoważnienia Anny Zalewskiej, Minister Edukacji; Kazimierza Smolińskiego, z upoważnienia Andrzeja Adamczyka, Ministra Infrastruktury i Budownictwa. Oprócz statutowych członków Rady Dialogu Społecznego w spotkaniu wzięli udział również: Agnieszka Lenartowicz-Łysik, Przedstawiciel Prezydenta RP; Andrzej Dera, Sekretarz Stanu, Kancelaria Prezydenta RP; Paweł Mucha, Sekretarz Stanu, Zastępca Szefa Kancelarii Prezydenta RP; Grażyna Marciniak, Wiceprezes GUS; Ryszard Kokoszczczyński, Członek Zarządu NBP, Marek Rymsza, doradca Prezydenta RP oraz Wiesław Łyszczek, Główny Inspektor Pracy. Uroczyste posiedzenie Rady w Pałacu Prezydenckim poprzedziło wręczenie nominacji nowo powołanym członkom Rady Dialogu Społecznego. Prezydent RP, Andrzej Duda podziękował ustępującym członkom Rady Dialogu Społecznego za ich czas i zaangażowanie w pracę Rady, jak również Henryce Bochniarz, dotychczasowej Przewodniczącej Rady Dialogu Społecznego. Prezydent RP powołał w skład Rady: ze strony rządowej – Teresę Czerwińską, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Finansów; ze strony Związku Rzemiosła Polskiego – Jana Gogolewskiego, Prezesa Związku Rzemiosła Polskiego; Janusza Piątka, Wiceprezesa Związku Rzemiosła Polskiego; Władysława Jefremienko, Wiceprezesa Związku Rzemiosła Polskiego; ze strony Pracodawców RP – Marka Kowalskiego, Przewodniczącego Federacji Przedsiębiorców Polskich; ze strony Konfederacji Lewiatan – Marka Zychłę, eksperta Konfederacji Lewiatan; ze strony

Forum Związków Zawodowych – Krystynę Ptok, FZZ. „Nasz rząd prowadzi bardzo aktywną politykę społeczną, dialog jest bardzo potrzebny. Przy dobrej rozmowie różnych stron – pracodawców, związków zawodowych i strony rządowej zawsze jest szansa na wypracowanie lepszych rozwiązań” – powiedziała Minister Elżbieta Rafalska. Podziękowała także swoim poprzednikom, którzy pełnili funkcje przewodniczącego w RDS – Henryce Bochniarz i Piotrowi Dudzie. Rada Dialogu Społecznego dyskutowała na temat zaprezentowanego przez Prezydenta RP Andrzeja Dudę projektu noweli ustawy o RDS i innych instytucjach dialogu społecznego. Omawiano również rozwiązania służące poprawie funkcjonowania systemu ochrony zdrowia oraz sprawy Europejskiego Filaru Praw Socjalnych w ramach przygotowania do listopadowego szczytu UE w Goeteborgu. Podczas posiedzenia strona społeczna Rady przyjęła następujące uchwały: uchwałę nr 50 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego w sprawie rządowego projektu z dnia 20 września 2017 r. ustawy o zmianie ustawy o podatku od towarów i usług oraz niektórych innych ustaw (publiczny rejestr podatników VAT); uchwałę nr 51 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego w sprawie rekomendacji zmian w finansowaniu kształcenia osób niepełnosprawnych w ramach kwalifikacyjnych kursów zawodowych; uchwałę nr 52 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego w sprawie powołania Państwowej Inspekcji Bezpieczeństwa Żywności; uchwałę nr 53 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego w sprawie Europejskiego Filaru Praw Socjalnych. (IZ) ■



*Rodzina będąc podstawowym środowiskiem funkcjonowania i rozwoju dziecka jest wartością bezcenną. Dobrej rodziny w procesie wychowania i wzrastania dzieci nikt nie zastąpi, dlatego tak istotna jest polityka państwa, w tym regulacje prawne, które powinny być nakierowane na pomoc udzielaną rodzinie i w rodzinie, w tym rozwiązania ułatwiające godzenie życia rodzinnego z życiem zawodowym.*

## Czy prawo pracy chroni życie rodzinne?

Agnieszka Solecka-Reszczyk

6 czerwca 2017 r. w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego odbyła się ogólnopolska naukowa konferencja pt. „Ochrona życia rodzinnego w prawie pracy”. Konferencję zorganizowało Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” oraz Koło Naukowe Prawa Pracy „Ius Laboris”, Wydział Prawa i Administracji Uczelni Łazarskiego. Konferencja została objęta honorowym patronatem

przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, honorowego patronatu udzieliła także Państwowa Inspekcja Pracy. Dziennik Gazeta Prawna objął konferencję patronatem medialnym.

Otwierając konferencję Iwona Zakrzewska, Dyrektor CPS „Dialog”, podkreśliła, że spotkanie jest konsekwencją tematów, którymi często zajmuje się Centrum, w tym tych dotyczących rodziny, a zwłaszcza rodziny, w której rodzice jednocześnie wychowują swoje potomstwo i pracują.

W wystąpieniu wprowadzającym prof. Dorota Karkowska (Uczelnia Łazarskiego) zauważyła, że w zasa-

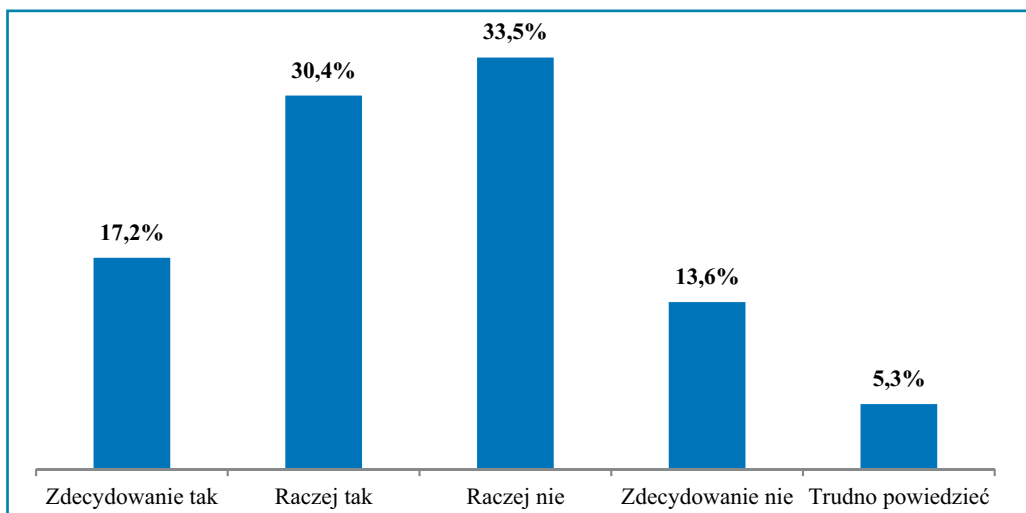
dzie chronimy początek i koniec życia rodzinnego, a kiedy pojawia się przestrzeń pomiędzy ochroną życia, czyli macierzyństwem, tacierzyństwem, a końcówką życia, kiedy mówimy o świadczeniach rentowych, to brakuje całego szeregu regulacji prawnych, które pozwalałyby zachować status na rynku pracy i poświęcić się ochronie i np. opiece nad najbliższym członkiem rodziny.

„*Na niski wskaźnik dzietności wpływ ma wiele różnych czynników, w tym stereotypy dot. roli kobiety, jako tej jedynej odpowiedzialnej za wychowywanie dzieci.*

Moderatorem I panelu była dr Magdalena Rycak (Uczelnia Łazarskiego), która w wystąpieniu pt. „Ochrona życia rodzinnego w przepisach o czasie pracy” zauważyła, że sprzyjające zachęty polityki rodzinnej występujące w krajach UE przyczyniają się m.in.

do tego, że Polki częściej decydują się na posiadanie dziecka w Wielkiej Brytanii niż w Polsce. Na niski wskaźnik dzietności wpływ ma wiele różnych czynników, w tym występujące stereotypy wiążące się z postrzeganiem roli kobiety, jako tej jedynej odpowiedzialnej za wychowywanie dzieci. W Polsce te stereotypy polegają głównie na tym, że

**Wykres 1.** Czy w państwa firmie dostrzegany jest problem trudności łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym przez młodych rodziców, wychowujących dzieci do lat 7?



Źródło: dr Cecylia Sadowska-Snarska w: *Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w Polsce*.

to kobiety obarczane są częściej ciężarem opieki nad dziećmi i to one częściej rezygnują z pracy, by zająć się dziećmi.

Doktor Artur Rycak (kancelaria Raczkowski Paruch) podsumowując swoją prezentację pt. „Ochrona trwałości stosunku pracy a ochrona życia rodzinnego pracownika” powiedział, że polskie prawo pracy daje dość istotną ochronę części życia rodzinnego (głównie od lat siedemdziesiątych skupione jest na dzieciach), jednak nie chroni i nie widzi problemu osób starszych i opieki nad osobami starszymi i niepełnosprawnymi. Profesor Tadeusz Oleksyn (Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie) skupił się w swoim

wystąpieniu na wpływie stylu i kultury zarządzania na życie osobiste i rodzinne pracowników. W pracy spędzamy większość naszego dorosłego życia, a wykonywana praca zawodowa jest wykonywana w konkretnej organizacji bądź na jej rzecz. Styl i kultura zarządzania organizacji wywiera więc istotny wpływ na nasze myślenie, rozwój, ale także zachowanie, nastroje i emocje, a poprzez to także na nasze życie osobiste i rodzinne.

Z kolei prof. Monika Tomaszewska (Uniwersytet Gdański) zaznaczyła, że podstawy prawne ochrony rodzicielstwa są bardzo szerokie. Występują standardy powszechnej ochrony, które są związane z działalnością



MOP i konwencji, które dotyczą ochrony zdrowia. Instrumenty, które zostały implementowane do Kodeksu pracy dzielą się na dwa mechanizmy: jedne instrumenty chronią zdrowie (przede wszystkim kobiety ze względu na ich funkcję rodzicielską) a drugie są skoncentrowane na ochronie trwałości stosunku pracy.

W II panelu, którego moderatorem był dr Artur Rycak (kancelaria Raczkowski Paruch) jako pierwszy głos zabrał dr hab. Krzysztof Walczak (Uniwersytet Warszawski), który przedstawił prezentację pt. „Wynagradzanie pracowników – opiekunów dzieci a zasady wynagradzania”. W początkach kształtowania się stosunków przemysłowych sposoby wynagradzania były niemal identyczne u wszystkich pracodawców, jednak z biegiem czasu uwarunkowania zewnętrzne, a także różnice wewnątrzorganizacyjne doprowadziły do coraz większej dywersyfikacji w tym zakresie. Wśród regulacji prawnych dot. wynagradzania dla pracowników opiekujących się dziećmi znajdują się m.in. te mówiące, że kobietom w ciąży oraz karmiącym dziecko piersią gwarantuje się nieobniżenie

wynagrodzenia; w przypadku czasowego zwolnienia opiekuna dziecka z obowiązku świadczenia pracy zachowuje on prawo do wynagrodzenia; gwarancje dotyczące wynagrodzenia po powrocie z urlopów; wypłacanie wynagrodzenia za część etatu, podczas korzystania z urlopów w niepełnym wymiarze czasu.

Profesor Tomasz Duraj (Uniwersytet Łódzki) mówił o uprawnieniach związanych z rodzicielstwem wykonawców umów cywilnoprawnych. Zauważył pewien brak konsekwencji ustawodawcy. W przypadku matki ustawodawca nie przewiduje zakazu prowadzenia działalności czy wykonywania usług w ramach umów cywilnoprawnych, czyli matka zaraz po porodzie może dalej kontynuować swoje zatrudnienie

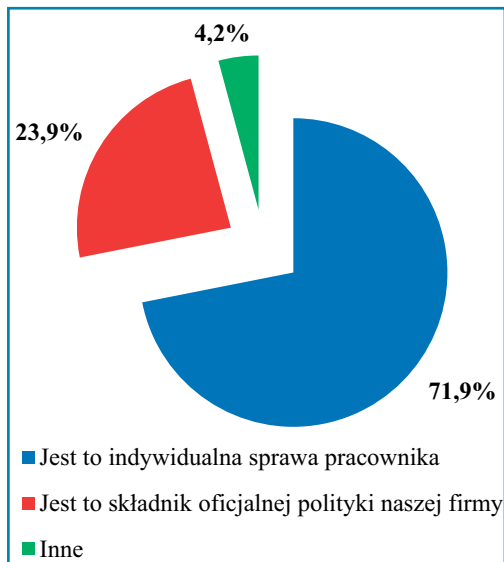
”

*Wprowadzenie zatrudnienia przyjaznego rodzinie wpływa na brak konieczności dokonywania wyboru między pracą i domem, co wiąże się z obniżeniem poziomu stresu, a to przyczynia się do wzrostu satysfakcji z pracy i z życia.*

czy prowadzić działalność gospodarczą, podczas gdy ojciec dziecka, który jest zatrudniony na podstawie umów cywilnoprawnych, aby przejąć opiekę nad dzieckiem musi przerwać działalność zarobkową. Tylko wtedy ojciec będzie mógł przejąć taką opiekę i tym samym nabyć uprawnienia do zasiłku macierzyńskiego, jeżeli przerwie swoją działalność zarobkową.

Doktor Ewa Staszewska (Uniwersytet Łódzki) przedstawiła wystąpienie pt. „Wspieranie zatrudnienia osób bezrobotnych realizujących funkcje rodzicielskie”. Osobą będącą w szczególnej sytuacji na rynku pracy jest osoba bezrobotna posiadająca co najmniej jedno dziecko do 6. r.ż. lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. r.ż. Pod koniec 2016 r. w ewidencji bezrobotnych było zarejestrowanych 17,2% osób posiadających co najmniej jedno dziecko do 6. r.ż. i 0,2% osób posiadających co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. r.ż. W przypadku danych dot. bezrobotnych posiadających dzieci niepełnosprawne mogą być one zaniżone, co związane jest z poborem świadczeń, które mogą zostać utracone w przypadku rejestracji jako osoba bezrobotna. Ustawodawca dostrzegając niekorzystną sytuację osób bezrobotnych posiadających dzieci zdecydował o wzmożonej i bardziej ukierunkowanej pomocy w celu ich szans na zatrudnienie – grant na telepracę, świadczenia aktywizacyjne, refundacja kosztów opieki nad dzieckiem.

**Wykres 2.** Podejście w przedsiębiorstwach do kwestii godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym pracowników [N = 1 001]



Źródło: dr Cecylia Sadowska-Snarska w: *Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w Polsce.*





Fot. CPS „Dialog”.

Agnieszka Smoder (Instytut Pracy i Spraw Socjalnych) „Zatrudnienie przyjazne rodzinie – szanse i wyzwania”, omawiając wyniki badań, przedstawiła zalety, ale też i zagrożenia płynące z wprowadzenia rozwiązań zatrudnienia przyjaznego rodzinie (*Family Friendly Employment* – FFE). Pracodawcy i pracownicy podkreślają, że wprowadzenie zatrudnienia przyjaznego rodzinie wpływa na brak konieczności dokonywania wyboru między pracą i domem, co wiąże się z obniżeniem poziomu stresu, co z kolei przyczynia się do wzrostu satysfakcji z pracy i z życia. Niestety mogą pojawić się trudności z wypracowaniem kompromisu oraz konflikty między pracownikami wynikające z poczucia niesprawiedliwości oraz problem ryzyka marginalizacji pracowników objętych wsparciem. Kluczowym elementem w projektowaniu FFE jest rozpoznanie potrzeb wśród pracowników, a generalnie firmy nie prowadzą systematycznych badań na ten temat. Pracodawcy, którzy nie wprowadzają żadnych dobrowolnych działań na rzecz FFE uznają kwestię godzenia pracy z rodziną, jako prywatną sprawę pracownika. Wśród przyczyn wprowadzenia dodatkowych działań w ramach FFE istotną rolę odgrywają osobiste doświadczenie pracodawcy w tym zakresie tj. doświadczenie trudności związanych z godzeniem ról zawodowych i rodzinnych. Moderatorem III panelu była prof. Monika Tomaszewska. Doktor hab. Monika Gładoch (Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego) mówiła o świad-

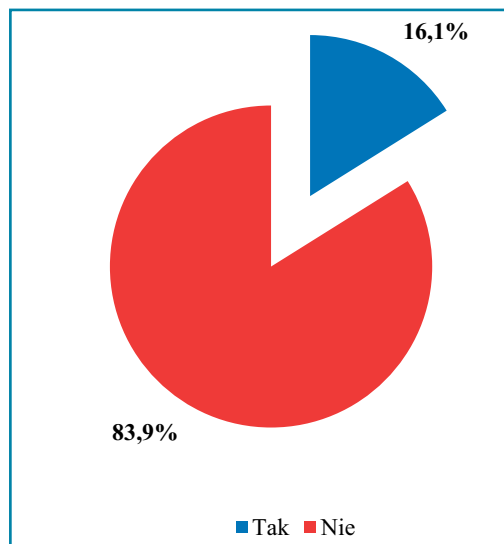
”

*W 2016 r. inspektorzy pracy w trakcie prowadzonych kontroli ujawnili nieprawidłowości dotyczące uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem u 635 pracodawców.*

zeniach socjalnych z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych na rzecz pracowników rodziców. Przedstawiła kilka form dofinansowywania świadczeń funkcjonujących w różnych przedsiębiorstwach. Najczęściej zaliczają się do nich: dofinansowanie wypoczynku dziecka pracownika (np. ferie zimowe, kolonie, wczasy, obozy, zimowiska), ale także finansowanie paczek świątecznych czy obowiązujący np. w górnictwie ekwiwalent na pomoce szkolne tzw. ołówkowe lub piórnikowe.

Doktor Katarzyna Roszewska (Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego) w prezentacji pt. „Ochrona życia rodzinnego pracownika będącego opiekunem osoby z niepełnosprawnością” przedstawiła m.in. stan dotychczasowy, według którego występuje brak systemowego postrzegania obowiązków z tytułu sprawowania opieki nad osobą niepełnosprawną przez pracowników w przepisach prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Jej zdaniem, należy uporządkować terminologię dot. pojęcia opiekuna. Poruszyła także temat telepracy. W Kodeksie pracy i regulacji dot. telepracy jest zapis, że pracodawca w uzgodnieniu z przedstawicielstwem lub związkiem zawodowym może uregulować warunki tej telepracy. Zadała pytanie: Dlaczego nie uregulować uprzywilejowanej pozycji niektórych osób, które są bardziej obciążone pewnymi obowiązkami rodzinnymi chociażby właśnie w ramach telepracy?

**Wykres 2.** Zainteresowanie przedsiębiorstw zakładaniem przedszkoli/żłobków we współpracy z innymi firmami



Źródło: dr Cecylia Sadowska-Snarska w: *Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w Polsce*.

Doktor Barbara Godlewska-Bujok (Uniwersytet Warszawski) w wystąpieniu pt. „100 lat doświadczeń – aktualność koncepcji uprawnień rodzicielskich w polskim prawie pracy” mówiła m.in. o ustawie z 2.07.1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet. Ustawa ta wprowadzała wiele modeli, które wykorzystujemy do tej pory.

Ustawa była bardzo ciekawa i odwoływała się do regulacji międzynarodowych – w tym czasie powstawała Liga Narodów (1920 r.) i odbyły się już pierwsze konwencje MOP. Przeciwno wprowadzeniu przepisów z ustawy opowiadały związki zawodowe,

zarówno te komunistyczne, socjalistyczne jak i chadeckie. W uchwalonym w 1974 r. Kodeksie pracy część przepisów pochodzi właśnie z ustawy z 1924 r. Jako ostania głos zabrała Agnieszka Pawłowska-Lis (Główny Inspektorat Pracy) przedstawiając „Wyniki kontroli PIP na temat stanu przestrzegania przepisów prawa pracy w zakresie uprawnień związanych z rodzicielstwem”. W 2016 r. inspektorzy pracy w trakcie prowadzonych kontroli ujawnili nieprawidłowości dotyczące uprawnień pracowników

związanych z rodzicielstwem u 635 pracodawców. W związku z tym skierowali 548 wniosków w wystąpieniach oraz wydali 22 polecenia. Najczęściej stwierdzanymi nieprawidłowościami były m.in.: brak wykazu prac wzbronionych kobietom (158 pracodawców); nieprawidłowy wykaz prac wzbronionych kobietom (81 pracodawców); zatrudnianie pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. r.ż., bez ich zgody, w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139 k.p., oraz delegowanie poza stałe miejsce pracy (12 pracodawców); zatrudnianie kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia (12 pracodawców); nieprawidłowe udzielanie urlopu wychowawczego (10 pracodawców); wypowiedzanie lub rozwiązywanie umów o pracę w okresie ciąży (14 pracodawców).

W związku z pojawiającymi się pytaniami prelegentów, prof. Marek Pliszkiwicz wyjaśnił, że przebieg prac Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy, która pracuje nad nowym Kodeksem pracy nie może być tematem rozmów publicznych. Nie dlatego, że poruszane tematy są tajne, ale dlatego, że dopóki ustalenia nie zostaną zaakceptowane przez całą Komisję i nie zostaną przekazane do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, to nie mogą być upubliczniane. Przyznał, że jeśli chodzi o kryteria dyskryminacji,

w ramach posiedzeń Komisji odbyły się ciekawe i długie dyskusje.

Sławomir Adamczyk (NSZZ „Solidarność”) poinformował zebranych, że na poziomie europejskim rozpoczęła się dyskusja, w której biorą udział związki zawodowe. Komisja Europejska otworzyła pierwszy

etap konsultacji, w ramach artykułu 155 Traktatu, dotyczących zmiany w Dyrektywie Rady nr 91/533, która dot. zakresu informacji, jakie powinno przedstawiać się pracownikom. Okazuje się, że Komisja chce zmienić status tej Dyrektywy przekształcając ją z czysto informacyjnej w dyrektywę normatywną, gdzie zawierałby się pewien minimalny próg uprawnień dla wszystkich pracowników, dla wszystkich osób wykonujących pracę, czyli także dla osób samozatrudnionych. (ASR) ■

„Pod koniec 2016 r. w ewidencji bezrobotnych było zarejestrowanych 17,2% osób posiadających, co najmniej jedno dziecko do 6. r.ż. i 0,2% osób posiadających, co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. r.ż.



*Podczas konferencji, która miała na celu promocję dialogu społecznego na poziomie krajowym i regionalnym, szukano odpowiedzi na pytanie jak skutecznie prowadzić dialog społeczny w Polsce. Zastanawiano się nad instrumentami wspierania dialogu regionalnego oraz podjęto temat dot. modelu współpracy RDS i WRDS, tak by możliwe było pełne wykorzystanie potencjału obu tych instytucji. Uczestnicy konferencji byli zgodni w jednej kwestii – wszystkim zależy na budowaniu pozycji dialogu społecznego w Polsce.*

# Siła Regionalnego Dialogu Społecznego

Agnieszka Solecka-Reszczyk

81

25 października 2017 r. w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego odbyła się konferencja Rady Dialogu Społecznego pt. „Siła Regionalnego Dialogu Społecznego. Wspieranie dialogu regionalnego w Polsce”. Moderatorem spotkania była dyrektor CPS „Dialog” – Iwona Zakrzewska.

Otwierając konferencję Przewodnicząca Rady Dialogu Społecznego Henryka Bochniarz, Prezydent Konfederacji Lewiatan, podkreśliła, że polska koncepcja dialogu budzi zainteresowanie i podziw, gdyż nie istnieje druga taka struktura na świecie. Stawia to jednak przed nami wyzwanie, by „... udowodnić, że te zapisy potrafimy wypełnić ciekawą treścią, że jest to instytucja, która jest potrzebna ludziom i naszym organizacjom”. Jej zdaniem nadal za mało jest dialogu pomiędzy tym, co dzieje się w Warszawie a tym, co robione jest w województwach. Dlatego należy zastanowić się, jak tę komunikację polepszyć.

”

*Jeśli chcemy budować dialog, to przede wszystkim musimy znaleźć czas, by wysłuchać siebie nawzajem.*

Niewątpliwie problemem jest niska znajomość tej instytucji – zarówno z punktu widzenia Rady Dialogu Społecznego, jak i Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego. Konieczna jest promocja i zaangażowanie mediów. Podsumowując rok swojej działalności powiedziała, że był to rok bardzo ciężkiej pracy, a bardzo małe biuro RDS sprawia, że całe obciążenie pracą spada na organizację, która przewodniczy.

„Boję się tego przyszłego roku i powrotu do źródeł i tego jak funkcjonowała Trójstronna Komisja. Mam nadzieję, że minister Elżbieta Rafalska i minister Stanisław Szwed, którzy ten dialog traktują w sposób poważ-

ny i odpowiedzialny do tego nie dopuszcza” – mówiła. Stanisław Szwed, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zauważył, że dialogu uczymy się od nowa, a po dwóch latach działalności RDS i WRDS możemy dokonać podsumowania. Jego zdaniem rotacja w przewodniczeniu Radzie jest

dobrym rozwiązaniem, choć rok przewodniczenia wiąże się z bardzo intensywną pracą. Minister Rafalska, która za tydzień przejmie przewodniczenie Radzie będzie już trzecią stroną. Poinformował zebranych, że w 2018 r. środki na finansowanie WRDS zostaną zwiększone do kwoty 3,2 mln zł.

Wprowadzenie teoretyczno-empiryczne wygłosił prof. Juliusz Gardawski, który skupił się na trzech kwestiach: przyczynach powstania dialogu i jego istoty; Trójstronnej Komisji i genezie powstania RDS oraz problemach dot. kapitału społecznego, zaufania i deficytu kultury dialogu. Dialog społeczny jest instytucją mającą jedną z najdłuższych historii trwania. Na początku XIX w. powstały wyzwania, które doprowadziły do ukształtowania się pewnych instytucji, które z kolei dały nurt dialogu społecznego. „Pierwsza połowa XIX w., zwłaszcza Wielka Brytania, kapitalizm, rodzenie się proletariatu, wyzysk i dramatyczna sytuacja proletariatu – z tego wyrasta marksizm. (...) XIX wiek to seria wielkich walk klasowych, w których duży udział ma polska klasa robotnicza. W 1905 r. rewolucja, która wybuchła w Polsce, jest jednym z ważniejszych wydarzeń w socjologii, jeśli chodzi o socjologię stosunków pracy w Polsce.

(...) W XIX w. ukształtowały się 3 odpowiedzi na ten temat. Pierwsza odpowiedź jest związana z myślą protestancką i brytyjskim socjalizmem utopijnym. To są próby raczej działalności paliatywnej niż systemowej, ale próby ważne. Druga odpowiedź to ta o największej nośności, jeśli chodzi o historię współczesną, to próba odpowiedzi komunistyczno – marksistowskiej – trzeba zburzyć ten ład. Nie ma z kim rozmawiać, strony są stronami skrajnie przeciwstawnymi. Trzecia próba, najciekawsza, związana z dialogiem społecznym, i wbrew pozorom najtrwalsza, to rodząca się we Włoszech myśl o powrocie do pewnych rozwiązań dialogowych znanych z okresu feudalizmu, a właściwie z funkcjonowania w tym okresie cechów” – mówił. W 1884 r. papież Leon XIII wydaje pierwszą encyklikę, w której mówi, by wrócić do feudalnych rozwiązań, czyli takich, w których porozumiewała się strona pracodawców i pracowników w ramach instytucji typu korporacyjnego. Aby te dwie strony mogły się porozumiewać musi być jakieś moralne wędziłło, tym moralnym wędziłłem jest katolicyzm, jest religia chrześcijańska. Rozwiązania zapro-

ponowane w 1884 r. nie miały jeszcze charakteru instytucjonalnego. Takie pojawiają się dopiero w encyklice Leona XIII z 1891 r. *Rerum novarum*, encyklice Piusa XI w 1931 r. i w setną rocznicę encykliki *Rerum novarum* – w encyklice *Centesimus annus* Jana Pawła II. Profesor Gardawski wspominał także o teorii Karla Polanyiego, która zakłada, że jeżeli rynek nie będzie ograniczany instytucjami, to wytwarza takie nierówności, a w konsekwencji wytwarza takie negatywne zjawiska społeczne, że doprowadza do buntu społecznego, który polega na przywołaniu populizmu albo faszyzmu.

W zastępstwie prof. Jacka Męciny (UW) prezentację pt. „Dialog regionalny w opinii jego uczestników”, przedstawiającą wyniki badania<sup>1</sup> oceniającego funkcjonowanie i aktywności WRDS wygłosił dr Grzegorz Baczewski.

Inspiracją dla przeprowadzenia badania była próba oceny funkcjonowania i aktywności WRDS po blisko 2 latach funkcjonowania. Ankieta została skierowana do wszystkich przedstawicieli WRDS na przełomie sierpnia i września, co stanowiło pewną trudność w dotarciu do wszystkich respondentów. Udało się zebrać informacje z 15 na 16 województw, a na

ankietę odpowiedziało łącznie 111 respondentów, co stanowi około 36% wszystkich członków WRDS, zatem badania można uznać za reprezentatywne dla opinii wszystkich WRDS-ów. Prawie 40% respondentów stanowili przedstawiciele związków zawodowych, niewiele mniej wzięło udział w badaniu przedstawiciele przedsiębiorców (37,8%). Najmniej liczną grupę stanowili przedstawiciele administracji rządowej (9,9%) i osoby pracujące w instytucji samorządowej (6,3%). Niecałe 5% respondentów podało inną aktywność zawodową lub nie odpowiedziało na to pytanie. Wśród respondentów dominowali mężczyźni – stanowili ponad 80% badanych i osoby powyżej 55 r.ż. (niemal 70% badanych). Tylko 3,7% respondentów miało wykształcenie zasadnicze zawodowe, pozostali legitymowali się wykształceniem średnim (20,4%) lub wyższym (75,9%). Wśród związkowców ponad 50% respondentów to osoby z wyższym wykształceniem, natomiast wśród pozostałych grup ponad 90% stanowiły osoby z wykształceniem wyższym. Badanie miało na celu poznanie potencjału rozwojowego WRDS, dlatego ważne było ustalenie,



*Media nie chcą pisać o dialogu, dlatego konieczne jest znalezienie sposobu, by zainteresować otoczenie i propagować wiedzę o dialogu społecznym.*



Fot. CPS „Dialog”

co myślą respondenci na temat aktualnej sytuacji WRDS. Na pytanie „Jak ocenia Pan/Pani rozwój działań WRDS na rzecz regionu na przestrzeni ostatnich 2 lat”, ponad 37% respondentów uznało, że rozwinęła się i zmieniła na lepsze, ponad 30%, że wpłynęła tylko w wymiarze przepływu informacji, a ponad 28% nie dostrzegło żadnych zmian. Taki sam odsetek związkowców i przedsiębiorców (38,1%) wskazywał, że działania WRDS na rzecz rozwoju regionu rozwinęły się na przestrzeni ostatnich 2 lat, co trzeci przedsiębiorca i co piąty związkowiec nie dostrzegł zmian w tych działaniach. Brak zmian dostrzegali również prawie co trzeci przedstawiciel pracowników samorządowych i administracji rządowej, wśród których prawie 16% nie miało zdania na ten temat. Być może to właśnie związkowcy i przedsiębiorcy są bardziej zainteresowani rozwojem działań WRDS niż etatowi pracownicy i stąd tak duży odsetek braku zdania wśród tych ostatnich. Respondenci pytani o realny wpływ WRDS na ważne decyzje podejmowane przez władze samorządowe i administrację rządową uznali, że: tylko 4,5% związkowców oceniło go, jako bardzo duży, przedstawiciele pozostałych grup nie wybrali tej oceny, natomiast ponad 45% przedsiębiorców wskazywało na mały (raczej mały, bardzo mały) wpływ WRDS na decyzje władz samorządowych, a tylko 26,4% pracowników samorządowych i administracji rządowej. Współpracę Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego z Radą Dialogu Społecznego ponad 40% respondentów oceniło zdecydowanie pozytywnie lub raczej pozytywnie,

”

*W dialogu społecznym trzeba cały czas rozmawiać, bo jest za dużo spraw, by milczeć – społecznych, ludzkich, zwykłych, ale także politycznych o konsekwencjach społecznych.*

tylko 3,7% badanych oceniło ją „raczej negatywnie”, natomiast ponad połowa oceniła ją jako „ani dobrą, ani złą”. Ocenę „raczej negatywną” wybierali przedstawiciele społecznej strony dialogu, czyli związkowcy i pracodawcy. Natomiast wśród pracowników samorządowych i administracji rządowej dominowały oceny „raczej pozytywnie”. Niemal jednogłośnie respondenci wskazali na potrzebę takiej współpracy,

tylko jedna osoba uznała ją za zbędną. Z kolei odpowiedzi na pytanie: W jaki sposób według Pani/Pana obecnie powinna być realizowana współpraca RDS z WRDS?, można podzielić na 5 typów:

- 1) koordynacja, komunikacja, stała wymiana informacji poprzez wspólne spotkania, ale także systemy informatyczne;
  - 2) konsultowanie, wypracowanie form współpracy między RDS i WRDS, branie pod uwagę przez RDS stanowisk i opinii WRDS;
  - 3) wzmocnienie roli WRDS, reagowanie RDS na postulaty WRDS;
  - 4) wspólne budowanie autorytetu RDS i WRDS, informowanie społeczeństwa o działalności RDS i WRDS;
  - 5) pomoc ekspercka RDS dla WRDS.
- Respondenci zapytani o mocną stronę WRDS najczęściej wskazywali na: 1) zaangażowanie członków WRDS, doświadczenie, znajomość terenu; 2) duże zróżnicowanie środowisk i organizacji wchodzących w skład WRDS, reprezentatywność; 3) wczesne diagnozowanie problemów, próby rozwiązywania konfliktów, wymiana informacji; 4) poczucie wspólnoty, wzajemne

poszanowanie. Pytani zaś o słabą stronę WRDS najczęściej wskazywali na: 1) nieodpowiednie nastawienie strony rządowej, administracji państwowej i samorządowej przy dominującej pozycji, brak możliwości wpływania na decyzje; 2) ograniczone kompetencje, brak narzędzi i mocy sprawczej; 3) brak informacji o działaniach WRDS; 4) bariery organizacyjne i finansowe.

Według podsumowania zawartego w *Raporcie na temat potencjału rozwojowego WRDS*, respondentom biorącym udział w badaniu zależy na prowadzeniu na swoim terenie dialogu społecznego jednak, aby miał on w ich oczach sens, prowadzenie powinno polegać nie tylko na rozmowach i wymianie informacji, ale jego wynikiem powinno być wypracowanie wspólnych stanowisk, które będą podstawą decyzji nie tylko WRDS, ale także organów samorządowych i administracji rządowej. Większość z nich popiera nowelizację *ustawy o Radzie Dialogu Społecznego...*, która powinna przynieść rozszerzenia niektórych uprawnień WRDS, m.in. w zakresie finansowania opinii i ekspertyz i kosztów przejazdu oraz poprawę koordynacji współpracy RDS i WRDS-ów, a także zwiększenie roli WRDS. Współpracę WRDS i RDS w większości uważają, jako niezbędną do efektywnego prowadzenia dialogu. Duże oczekiwania kierują do rządzących, na ich zrozumienie idei dialogu i skłonność do kompromisu. Obawiają się scentralizowania dialogu i wyniesienia go poza województwo oraz różnic w poglądach politycznych, które mogą przyczynić się do osłabienia roli dialogu społecznego. W pierwszym panelu wystąpili przedstawiciele czterech WRDS, mówiąc o dobrych praktykach regionalnego dialogu społecznego.

Marszałek Sławomir Sosnowski, Przewodniczący WRDS woj. lubelskiego, podsumowując prace Rady powiedział, że jej dobrymi stronami są: konsensus, partycypacja społeczna, aktywność i atmosfera, zaś słabą stroną jest finansowanie. Wiesława Janczak, Wiceprzewodnicząca WRDS woj. lubelskiego, podkreśliła, że jeśli chcemy budować dialog to przede wszystkim musimy znaleźć czas, by wysłuchać siebie nawzajem.

Wojciech Winogrodzki, Wiceprzewodniczący WRDS w Białymstoku, zauważył, że niezwykle ważne dla sprawnego i skutecznego działania WRDS jest wsparcie organizacyjne, zaangażowanie, profesjonalizm Biura WRDS i jego zaplecza – Urzędu Marszałkowskiego. Odczuwalna jest także potrzeba wsparcia eksperckiego – a jedno i drugie jest trudne bez budżetu.

Jolanta Szydłowska, Wiceprzewodnicząca WRDS woj. pomorskie, zwróciła uwagę na konieczność popularyzacji dialogu. Media nie chcą pisać o dialogu, dlatego konieczne jest znalezienie sposobu, by zainteresować otoczenie i propagować wiedzę o dialogu społecznym. „To, co zrobiła Przewodnicząca Henryka Bochniarz objeżdżając cały kraj zdarzyło się po raz pierwszy w historii dialogu. Kiedyś prof. Jerzy Hausner jeździł ze strategią dla Polski i spotykał się z nami. Teraz to był ten drugi moment, kiedy poczuliliśmy, że ktoś tym dialogiem się interesuje. Tylko to jest Przewodnicząca RDS, to nie jest nikt, kto mógłby ten dialog pociągnąć na poziomie rządu. Bez lidera na poziomie rządu czy parlamentu jesteśmy mało skuteczni” – mówiła.

Marek Zychła, Przewodniczący WRDS w Katowicach, przedstawił obszar prac WRDS w Katowicach. Prezentując propozycje dobrych praktyk ułatwiających organizacyjne funkcjonowanie WRDS mówił m.in.

Fot. CPS „Dialog”



o ograniczeniu formalizmu i wypracowaniu oraz przestrzeganiu zasad i form ułatwiających funkcjonowanie, np. możliwość korespondencyjnego (przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej) konsultowania stanowisk, opinii, uchwał a nawet możliwość podejmowania niektórych z nich w obiegowej formie.

W drugim panelu dot. rozwoju regionalnego dialogu społecznego w Polsce odbyła się dyskusja, podczas której starano się odpowiedzieć na pytania dot. m.in. sposobów na pobudzenie dialogu regionalnego i współpracy dialogu regionalnego z dialogiem krajowym oraz wymieniono doświadczenia.

Zbigniew Żurek, Przewodniczący Zespołu Problematycznego RDS ds. rozwoju dialogu społecznego, poparł stosowaną przez Wiesławę Janczak zasadę, by stać na straży dialogu społecznego, a nie dialogu politycznego.

Maria Anna Karwowska, Członek WRDS z woj. kujawsko-pomorskiego, mówiła o kondycji dialogu. Jej zdaniem jest ona bardzo słaba – dialog się skończył w ogóle, zaczynając od tego w rodzinach. „Dialog międzyludzki się skończył, bo zaczynamy się bać, że zaczynając rozmowę nasz rozmówca bada nas, jakie mamy poglądy, by nas zaszeregować. Dialog społeczny nie może skończyć, w domu mogę przestać rozmawiać, ale i tak w końcu zacznę mówić, ale w dialogu społecznym nie mogę przestać rozmawiać, bo jest za dużo spraw – społecznych, ludzkich, zwykłych, ale także politycznych o konsekwencjach społecznych” – mówiła.

Grażyna Podhajski, Wiceprzewodnicząca WRDS w Rzeszowie, podzieliła się z zebranymi doświadczeniem i nową inicjatywą podjętą przez WRDS na Podkarpaciu dot. współpracy z regionami na szczeblu regionalnym – zaproszono na Radę przedstawicieli regionalnych organów administracji skarbowej.

Zdaniem Waldemara Pędzińskiego, Przewodniczącego WRDS w Białymstoku, życie społeczne nie istnieje bez życia politycznego. Podkreślił także, że budowanie siły WRDS jest możliwe poprzez ich markę – Rady trzeba wzmocnić i tworzyć ich markę, a markę tworzą osobowości.

Jacek Dubiński, Wiceprzewodniczący WRDS z woj. zachodniopomorskiego, mówił o szacunku, który

powinien otrzymywać każdy uczestnik dialogu. Jego zdaniem bez obecności władz na posiedzeniach, Rada staje się wolnym klubem dyskusyjnym.

Janusz Kowalski, Wiceprzewodniczący WRDS w Krakowie oraz członek RDS, poruszył kwestie związane z promocją dialogu. Jego zdaniem należałoby zacząć od kształcenia i wychowania młodego pokolenia – bo „takie będziemy mieli społeczeństwo, jakie młodzięzy chowanie”. WRDS w tym celu powinny nawiązać kontakty ze szkołami i uczelniami.

Andrzej Radzikowski, Członek RDS (OPZZ), zasugerował, że warto może powołać przy RDS centrum eksperckie partnerów społecznych. „W ten sposób każdy partner nie przychodziłby ze swoimi danymi statystycznymi czy badaniami. Jak mamy budować to zaufanie, to przede wszystkim musi być zaufanie do danych czy ocen” – mówił.

”

*Promocję dialogu należałoby zacząć od kształcenia i wychowania młodego pokolenia, WRDS powinny w tym celu nawiązać kontakty ze szkołami i uczelniami.*

Mateusz Szymański, Sekretarz Prezydium RDS, poruszył sprawę dot. finansowania. Podkreślił, że dobrą wiadomością jest wzrost finansowania do 3,2 mln, ale co w kolejnych latach?

Dyrektor Marek Waleśkiewicz, MRPIPS, odpowiadając na pytanie

M. Szymańskiego dot. obaw finansowania w przyszłych latach poinformował, że minister Elżbieta Rafalska skierowała do Prezydenta RP Andrzeja Dudy pismo, by do ustawy o nowelizacji *Ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego* wpisać w art. 88, mówiącym o wydatkach na WRDS, kwotę 3,2 mln.

Jan Mackiewicz, WRDS woj. warmińsko-mazurskie, poruszył m.in. temat dot. kultury dialogu i sztuki negocjacji.

Włodzimierz Szordykowski, Sekretarz WRDS w Gdańsku, zauważył, że trudno mówić o partnerstwie w przypadku, kiedy nie przychodzą odpowiedzi na wysyłane pisma, a dialog powinien opierać się na szacunku i zaufaniu.

Na zakończenie głos zabrała Katarzyna Łażewska, Dyrektor Biura RDS, która wyraziła nadzieję, że spotkania będą kontynuowane oraz podziękowała dyr. Iwone Zakrzewskiej za prowadzenie konferencji oraz wszystkim uczestnikom za przybycie. ■

<sup>1</sup> Uczestnicy konferencji otrzymali Raport na temat potencjału rozwojowego WRDS, który przygotowali prof. UW dr hab. Jacek Męcina i Czesława Kliszko.



# Debaty partnerów społecznych w audycjach radiowych „Kapitał i Praca”

Anna Grabowska

## PROBLEMATYCZNE DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW W UNII EUROPEJSKIEJ

7 września w audycji „Kapitał i praca” gośćmi byli: Robert Lisicki – ekspert Konfederacji Lewiatan i Tadeusz Kucharski z NSZZ „Solidarność”. Rozmowa dotyczyła nowelizacji dyrektywy z 1996 r. w sprawie delegowania pracowników na terenie Unii Europejskiej. Jak wyjaśniał przedstawiciel Lewiatana, zmiany proponowane przez Komisję Europejską mają polegać na tym, że pracownik wysłany przez pracodawcę tymczasowo do pracy w innym kraju UE, ma zarabiać tyle, co pracownik lokalny za tę samą pracę. Ma mu przysługiwać nie tylko płaca minimalna, jak jest obecnie, lecz także inne obowiązkowe składniki wynagrodzenia takie jak premie czy dodatki urlopowe. „Opowiadamy się za pewną ewolucją w zakresie świadczenia usług na poziomie unijnym z wykorzystaniem własnych pracowników. To lepsze niż rewolucja, którą zaproponowała Komisja Europejska” – powiedział Robert Lisicki. Jego zdaniem, stanowisko Komisji prowadzi do usunięcia z rynku wewnętrznego polskich przedsiębiorców świadczących usługi. Jest to bardzo ważna kwestia także dla naszej gospodarki i rynku pracy, bo Polska jest pierwszą narodowością jeśli chodzi o liczbę delegowanych w UE. Obecnie mamy około 500 tys. oddelegowań, czyli kilkaset tysięcy pracowników, kilka tysięcy firm i zatrudniających. To duży udział, który trzeba chronić – mówił Robert Lisicki.

Natomiast stanowisko „Solidarności” jest niezmiennie i popiera Komisję Europejską w kwestii delegowania. Jak przekonywał Tadeusz Kucharski, związek jest za tym, aby ta sama płaca była za tę samą pracę. Sprawa wyeksponowana przez Emmanuela Macrona, który wspierany przez kilka innych zachodnich krajów forsuje tę zmianę została, w jego opinii, zdemonizowana i wypaczona. Odniósł się też do delegowanych polskich kierowców, którzy także powinni być wynagradzani jednakowo jak ich zagraniczni koledzy, ale opowiedział się za oddzielnym omawianiem tej sprawy na forum KE. Nie może być ona jednak odkładana na odległą przeszłość – zaznaczał.

## ZADŁUŻENIE POLSKICH SZPITALI NADAL ROŚNIE

14 września 2017 r. tematem debaty partnerów społecznych w audycji „Kapitał i praca” były problemy wokół reformy ochrony zdrowia, w tym pieniądze na płace czy długi szpitali u dostawców. Gośćmi audycji byli: Lubomir Jurczak (BCC), Grzegorz Byszewski (Pracodawcy RP) oraz Krystyna Ptok (Związek Zawodowy Pielęgniarek). Jak wyjaśnił Grzegorz Byszewski, dostawcy usług i towarów alarmują, że nie dostają zapłaty. Sprawa dotyczy szczególnie szpitali, którym zagraża możliwość niewywiązywania się z zobowiązań wobec wykonawców zamówień publicznych. Na razie nic się nie zmieniło, a szpitale nie mają zdolności



upadłościowej. „Jeżeli jakiś podmiot zdecyduje się dostarczać do szpitala swoje usługi lub towary a szpital nie ma pieniędzy, to zamawiający ma ograniczone możliwości dochodzenia swoich roszczeń” – powiedział. Zdaniem Lubomira Jurczaka szpitale starają się uniknąć sytuacji, kiedy nie płacą w terminie. Wprowadziły więc kryterium pozacenowe polegające na wydłużaniu czasu płatności, w związku z czym przeterminowanych płatności jest poniżej 2 mld. Zaległości wynoszą zaś 11 mld. Różnica to długi, które nie przekroczyły jeszcze terminu. W opinii Krystyny Ptok, szpitalom, które mają większe budżety i większy zakres udzielanych świadczeń łatwiej jest płacić swoje zobowiązania wobec dostawców. Jak wyjaśniała, mniejsze placówki są często zmuszone szukać innych dostawców, którzy zgodzą się ich kredytować.

## NADWYŻKA W BUDŻECIE PAŃSTWA I MROŻENIE PŁAC W BUDŻETÓWCE

21 września 2017 r. w audycji „Kapitał i praca” gościli Katarzyna Zimmer-Drabczyk (NSZZ „Solidarność”) i Jeremi Mordasewicz (Konfederacja Lewiatan). Zdaniem przedstawiciela pracodawców, w oczy rzuca się wzrost deficytu budżetu państwa. „Jeżeli w okresie koniunktury zadłużenie państwa wzrasta, to kiedy będzie można je zmniejszyć?” – pytał. I wyjaśniał, że gdy przyjdzie spowolnienie, nie będziemy mogli pobudzać gospodarki, bo będziemy na granicy maksymalnego zadłużenia. Oznacza to, że firmy będą zwalniały pracowników i dotknie nas kryzys. „Nie mówmy, że jest dobra sytuacja, jeśli Polska coraz bardziej się zadłuża” – podsumował.

Według Katarzyny Zimmer-Drabczyk sytuacja po stronie dochodów w budżecie jest bardzo dobra. Udało się ją wypracować, dzięki uszczelnieniu systemu podatkowego. Jeśli chodzi o wzrost gospodarczy, to agencje ratingowe podnoszą prognozy. Obserwujemy dobrą sytuację na rynku pracy. Nie możemy też zapominać o zmniejszeniu deficytu budżetowego. „Uważamy, że ten budżet jest ostrożny w szacunkach. Nie rozumiemy zatem, dlaczego zamraża się wynagrodzenia w państwowej sferze budżetowej” – mówiła przedstawicielka „Solidarności”.

## SZANSE I ZAGROŻENIA REFORMY SZKOLNICTWA BRANŻOWEGO

28 września 2017 r., Jolanta Kosakowska ze Związku Rzemiosła Polskiego i Sławomir Wittkowitz, przewodniczący Wolnego Związku Zawodowego „Solidarność-Oświata” rozmawiali w audycji „Kapitał i praca”

na temat rozpoczynających swoją działalność szkół branżowych I stopnia, które zastąpiły dotychczasowe trzyletnie zasadnicze szkoły zawodowe. Zdaniem Sławomira Wittkowicza, niezbędne było przywrócenie właściwej rangi szkolnictwa i kształcenia zawodowego w oparciu o współpracę z pracodawcami i organizacjami samorządu terytorialnego. „Wciąż brakuje jednak konkretów dotyczących precyzyjnych zasad finansowania tego szkolnictwa, a szczególnie powołania funduszu rozwoju edukacji zawodowej” – zauważył. Jolanta Kosakowska zaznaczyła natomiast, że Rzemiosło i jego organizacje od zawsze uczestniczyły w kształceniu zawodowym, zaś partnerstwo z resortem edukacji jak i jednostkami samorządu terytorialnego było realizowane. „Obecnie szukamy dobrego oparcia, do modelu, który został wypracowany i sprawdzony w różnych warunkach społecznych i gospodarczych – powiedziała i dodała, że szczególnym problemem Polski jest dziś to, że zbyt wielu wykwalifikowanych pracowników wyjeżdża za granicę, a kraj cierpi na poważne braki kadrowe.

## CO DALEJ Z FUNDUSZEM PRACY

5 października 2017 r., tematem debaty związków i pracodawców w audycji „Kapitał i praca”, była sprawa wydatkowania środków z Funduszu Pracy, co jest punktem szczególnego porozumienia między partnerami społecznymi z Rady Dialogu Społecznego. Nie ma natomiast porozumienia ze stroną rządową. Gośćmi audycji byli: Łukasz Kozłowski z organizacji Pracodawcy RP i Bogdan Grzybowski z OPZZ. Jak zauważył Bogdan Grzybowski, od 2009 r. Fundusz służy jako rezerwa do łatania dziury budżetowej. Od tego czasu wbrew opinii partnerów społecznych, zaczęły być z niego finansowane np. wynagrodzenia lekarzy rezydentów, pielęgniarek i położnych. Miało to być działanie incydentalne, a stało się normą – przypomniał. Łukasz Kozłowski dodał, że wymienione przez eksperta związkowego cele, powinny być wydatkiem budżetu państwa. „Každy rok przynosi kolejne niekorzystne zmiany w gospodarce finansowej Funduszu Pracy, ponieważ dochodzą nowe cele do zrealizowania nie mające związku z pierwotnymi założeniami dla jakiego został powołany” – powiedział. Zdaniem gości audycji Fundusz Pracy powinien być nastawiony na wszystkich bezrobotnych. „Mamy w ustawie o promocji zatrudnienia, niemal 40 różnych instrumentów. W zależności od sytuacji na danym rynku pracy, urząd dysponuje tymi środkami. Nie ma potrzeby włączenia do tego Funduszu Pracy” – podsumował Bogdan Grzybowski.



## RESORT ZDROWIA NIE SŁUCHA PARTNERÓW SPOŁECZNYCH

12 października 2017 r. tematem audycji „Kapitał i praca” była sytuacja w służbie zdrowia, także na tle trwającej głodówki lekarzy rezydentów. Rozmawiały o tym: Maria Ochman z NSZZ „Solidarność” i Dobra Białunia z Konfederacji Lewiatan. Jak stwierdziła Maria Ochman, „ustawa o minimalnym wynagrodzeniu w ochronie zdrowia, czyli tzw. ustawa podwyżkowa, to kompromitacja ministerstwa zdrowia”. „Powodów, by tak sądzić jest mnóstwo, m.in. nie wskazano źródła finansowania oraz przerzucono odpowiedzialność za realizację ustawy na dyrektorów szpitali i pracowników. Po raz kolejny podzielono też pracowników szpitali. Ustawa wyłączyła ze swojego zakresu bardzo dużo pracowników, którzy pracują w szpitalach i bez których praca personelu strictly medycznego nie byłaby możliwa. „Solidarność” upomina się o wszystkich” – mówiła. Według Dobry Białunia, do kompromitacji doszło już na samym początku dialogu o ochronie zdrowia. „Ciągłe jesteśmy w monologu. Ministerstwo mówi sobie, sobie tworzy ustawy, a partnerzy społeczni na żadnym etapie nie zostali wysłuchani” – argumentowała. Jej zdaniem, pracodawcy nie mogą brać odpowiedzialności za cały system ochrony zdrowia, w tym za znalezienie pieniędzy na ustawowe podwyżki dla pracowników.

## CZY UKŁADY ZBIOROWE PRACY: PRZYSZŁOŚĆ CZY PRZEŻYTEK?

19 października 2017 r., w audycji „Kapitał i praca” gościli: Zbigniew Żurek reprezentujący BCC i Dominik Kolorz w imieniu NSZZ „Solidarność”. Dyskutowali o celowości zawierania układów zbiorowych pracy i przyczynach trudności w tym zakresie. Zdaniem przedstawiciela „Solidarności”, układy powinny być nieodzownym elementem społecznej gospodarki rynkowej wpisanej do polskiej Konstytucji. Jednak odpowiednio zapisy Konstytucji nie najlepiej funkcjonują.

„Zbiorowymi układami pracy objętych jest ponad 1,5 mln populacji pracującej na 16 mln zatrudnionych. Z 10 mln osób, które funkcjonują poza sektorem firm rodzinnych, stanowi to niecałe 20%” – powiedział gość. Dodał, że w ogóle nie funkcjonują u nas układy ponadzakładowe i ponadnarodowe. Jako przyczynę takiej sytuacji wskazał kryzys zaufania stron. „Układ zbiorowy można zawierać, ale zgodnie z art. 9 Kodeksu pracy, porozumienia w tym zakresie nie mogą być mniej korzystne dla pracowników. Stąd wynika niechęć do zawierania takich umów” – mówił z kolei Zbigniew Żurek. Jego zdaniem, jest to katalog dodatkowych przywilejów socjalnych, na których pracodawca niewiele może skorzystać. Za kluczowe uznał to, by układy były dostosowane do aktualnych warunków rynkowych. Muszą też się zmieniać.

## ZWIĄZKI ZAWODOWE PRZECIWKO WYGASZANIU EMERYTUR POMOSTOWYCH

26 października 2017 r. tematem rozmowy Łukasza Kozłowskiego z organizacji Pracodawcy RP i Waldemara Lutkowskiego z Forum Związków Zawodowych w audycji „Kapitał i praca” były emerytury pomostowe, które od lat stanowią punkt sporu między związkami zawodowymi a rządem. Zastąpiły one poprzednie rozwiązanie umożliwiające przechodzenie na wcześniejszą emeryturę, lecz wiele grup zawodowych zostało tego prawa pozbawionych. Przedstawiciel związków zawodowych argumentował na radiowej antenie, że prawo do wcześniejszych emerytur za pracę w warunkach szczególnych i o szczególnym charakterze nie powinno wygasać. „Praca w warunkach szczególnych i o szczególnym charakterze oparta jest o czynniki ryzyka, jak np. praca pod ziemią, w powietrzu. Te elementy z pracy zawodowej pracowników nie znikną. Pracodawcy zmieniają profil, cywilizują jakość techniczną pracy, ale w wielu zakładach i rodzajach pracy nie da się zmienić charakteru pracy. Będziemy eksploatować węgiel pod ziemią, a samoloty będą latać. W związku z tym narażenie na ryzyko będzie narastało z wiekiem” – wyjaśnił Waldemar Lutkowski. „Jak wynika z przeglądu systemu emerytalnego, by taki system mógł się zbilansować konieczna byłaby podwyżka składki do poziomu 7%. Obecnie składka na fundusz emerytur pomostowych wynosi 1,5%” – zaznaczył Łukasz Kozłowski. Jednak jego zdaniem, fundusz niekoniecznie musi się bilansować. „Fundusz Ubezpieczeń Społecznych też ma duży deficyt i nie pojawiają się propozycje ze strony rządu, by podnieść składkę pozwalającą na jego zniwelowanie” – podkreślił ekspert Pracodawców RP. ■



Fot. CPS „Dialog”

*Jednocząca się Europa oraz możliwość osiedlania się i podejmowania pracy w dowolnym kraju Wspólnoty wpłynęły na wielomilionowe przepływy pracowników w Unii Europejskiej. Wspólny rynek pracy to pozytywny aspekt Unii Europejskiej, jednak wiąże się on z różnymi zagrożeniami, m.in. z wyczerpaniem i dyskryminacją w miejscu pracy. Masowe migracje i częste zmiany miejsca pracy przyczyniły się do spadku uzwiązkowienia oraz rosnącej liczby pracowników niezrzeszonych. Jednym z powodów jest brak wystarczającej wiedzy o warunkach pracy oraz niewielkiej lub żadnej znajomości języka kraju przyjmującego. Na tym tle szczególnie wyróżniają się dwa sektory: budownictwo i rolnictwo.*

## Pracownicy migracyjni na rynku pracy

W dniach 19–20 września 2017 r. w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego odbyła się międzynarodowa konferencja pt. „Pracownicy migracyjni na rynku pracy – ocena sytuacji z perspektywy wschodniej i zachodniej Europy”, zorganizowana przez Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, Polskie Stowarzyszenie Pracowników Migracyjnych oraz Fundację F. Eberta we współpracy z Europejską Federacją Związków Zawodowych Przemysłu Spożywczego, Rolnictwa i Turystyki (EFFAT) oraz Europejską Federacją Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (EFBWW/FETBB).

Otwierając spotkanie, zastępca Dyrektora Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Magdalena Sweklej wyraziła zadowolenie z zorganizowania konferencji o tematyce migracyjnej, która jest wspaniałą okazją do wymiany opinii i doświadczeń, a dzięki zaproszeniu gości z różnych krajów jest także doskonałym forum oceniającym migrację z punktu widzenia państw przyjmujących i państw wysyłających pracowników. Prognozy demograficzne pokazują, że także na polskim rynku pracy będzie potrzebna coraz większa liczba pracujących cudzoziemców. Według danych GUS

z końca 2015 r. poza Polską przebywało ok. 2,4 mln polskich obywateli<sup>1</sup>. W 2017 r. zarejestrowano już ponad 1,2 mln oświadczeń pracodawców o zamiarze zatrudnienia cudzoziemców.

Swoją wypowiedź Roland Feicht, Dyrektor Fundacji im. Friedricha Eberta w Polsce, rozpoczął od podkreślenia, że konferencja jest owocem wieloletniej współpracy Fundacji z polskimi związkami zawodowymi, z MRPiPS oraz z CPS „Dialog”, z którym Fundacja zorganizowała już dwie konferencje (w 2013 r. dot. młodych na rynku pracy w Europie Środkowo-Wschodniej i w 2015 r. dot. kwalifikacji i edukacji zawodowej). Jak zauważył, szczególnie w budownictwie i rolnictwie mamy do czynienia z silną migracją na terenie Europy, która ma miejsce od lat i jest najbardziej intensywna. Ze względu na przypadki naruszania praw pracowniczych rola związków zawodowych w Europie jest bardzo ważna, bo to związki powinny zająć się ochroną takich pracowników. Witając gości Iwona Zakrzewska, Dyrektor CPS „Dialog”, przytoczyła kilka istotnych danych Eurostatu z 2013 r. Polacy, którzy przybywają do innych krajów to najczęściej osoby młode w wieku 25–29 l. (30%), jako kierunek migracji wybierają najczęściej Irlandię (30%), Holandię (28%) i Norwegię (24%). Polska

emigracja do Włoch jest bardzo sfeminizowana – 75% Polaków przybyłych do Włoch to kobiety; mężczyźni nieznacznie przeważali w Wielkiej Brytanii (wśród 29 tys. polskich obywateli 55% stanowili mężczyźni) i Holandii (52%).

Wykład wprowadzający wygłosił prof. Paweł Kaczmarczyk z Ośrodka Badań nad Migracjami UW. W większości krajów europejskich odsetek populacji imigrantów przekracza 10%. Analizując cykle migracyjne możemy obecnie wyróżnić 3 duże grupy krajów:

- 1) stare kraje migracyjne (Francja, Niemcy, Austria, Wielka Brytania);
- 2) nowe kraje imigracji (przede wszystkim kraje Europy Południowej);
- 3) kraje Europy Środkowo-Wschodniej, które już się stały krajami imigracji netto lub staną się nimi w bardzo bliskiej przyszłości. W każdym tym przypadku nie tylko trendy migracyjne są różne, ale także wyzwania dla państwa i jego instytucji mogą drastycznie się różnić. Kluczowym problemem jest, że trudno oddzielić jest czysty efekt migracyjny od innych efektów związanych z funkcjonowaniem rynku pracy. Brak jest jednoznacznych argumentów popierających tezę drenażu mózgów. W przypadku strony popytowej, czyli krajów przyjmujących, dane są zaskakujące dla wielu badaczy i obserwatorów.

Według danych Eurostatu na dzień 1 stycznia 2015 r. w Polsce przebywało ok. 110 tys. cudzoziemskich rezydentów (0,3% całej rezydującej populacji), w tym ok. 77 tys. stanowili obywatele krajów trzecich (tj. osoby nie pochodzące z innych krajów UE) i Polska zajmowała ostatnie miejsce wśród krajów UE, jeśli chodzi o napływ imigrantów. Z kolei według danych GUS, na początku 2016 r. prawo do przebywania w Polsce, co najmniej tymczasowe, miało około 212 tys. cudzoziemców (większość na pobyt czasowy)<sup>2</sup>. W 2011 r., kiedy przeprowadzany był Spis Powszechny w Polsce ustalono, że w Polsce było ok. 55 tys. cudzoziemców<sup>3</sup>; w roku 2016 zarejestrowano w Polsce 122 tys. zezwoleń na pracę<sup>4</sup>, w większości dot. Ukraińców. W 2016 r. zarejestrowani 1,3 mln oświadczeń o zamiarze powierzenia zatrudnienia cudzoziemcowi<sup>5</sup>, w roku 2017 zarejestrowano tych oświadczeń już ponad 1 mln. W roku 2015 i 2016 Polska stała się największym importerem siły roboczej w Unii Europejskiej. Z pozycji kraju, w którym nie ma imigrantów nagle znaleźliśmy się na szczycie, jeśli chodzi o import siły roboczej. Badania wskazują, że są już w Polsce sektory niemal całkowicie uzależnione od cudzoziemców i ich siły roboczej

– to przede wszystkim rolnictwo i sektor usług domowych.

Moderatorami pierwszej części *Rynek pracy a sytuacja społeczno-ekonomiczna pracowników migracyjnych – z perspektywy związków zawodowych* byli Thomas Hentschel (PECO Institut) i Agata Żuraw (PSPM). Arnd Spahn (EFFAT) zauważył, że w rolnictwie występuje szczególna sytuacja, bo najczęściej są to pracownicy sezonowii, którzy wyjeżdżają do pracy na krótki okres i zarobione pieniądze wydają w swoim kraju pochodzenia. „Biorąc pod uwagę jak nieludzko traktowani są, np. pracownicy bułgarscy we Włoszech w 2017 r. to jest to hańba dla Europy” – mówił.

Werner Buelen (EFBWW) mówił o sytuacji sektora budowlanego, który wiąże się z dużym natężeniem pracy, rotacji oraz dużą ilością wypadków śmiertelnych i częstymi nadużyciami w stosunku do pracowników. Dodatkowo występują duże rozbieżności płac netto, np. średnie wynagrodzenie w Bułgarii wynosi 300 euro, a w Finlandii 2150 euro. Świat i społeczeństwo się zmienia i związki będą musiały także się zmienić oraz nauczyć się nowego sposobu komunikowania z ludźmi. Przykładem nowego modelu komunikacji może być pokazana na zakończenie strona internetowa dot. pracowników budowlanych i ich praw i płac w Europie, stworzona w 24 językach <https://www.constructionworkers.eu/pl>

Valentina Vasilyonova (CITUB) mówiła o tragicznej sytuacji bułgarskich pracowników we Włoszech. Obecnie 9 na 10 pomidorów i 90% winogron we Włoszech zbierają migranci, głównie z Bułgarii. W swojej prezentacji pokazała zdjęcia z lipca 2016 r. przedstawiające pracowników bułgarskich z rodzinami, którzy żyli na południu Włoch w tzw. bułgarskim getcie. W ciągu ostatnich 4–5 lat, przez migracje, Bułgaria straciła jedno duże miasto, co przełożyło się na problemy z siłą roboczą.

Z kolei Ivan Ivanov (EVW) stara się pomagać i reprezentować interesy bułgarskich pracowników migracyjnych w Niemczech. Doradztwo odbywa się w języku ojczystym pracownika, gdyż często nie zna on języka niemieckiego i nie zna systemu prawnego. Bułgarscy pracownicy migracyjni przyjeżdżają na krótki czas – szybki zarobek i szybki powrót do domu.

Moderatorem drugiej części *Rozwój regionalny – Panel dyskusyjny* była dr Joanna Korczyńska-Winiarczyk. Grzegorz Wysocki (ZZPR) zauważył, że by mówić o teraźniejszości należy wspomnieć o przeszłości. Na początku XX wieku bardzo wielu Polaków z sektora rolniczego decydowało się na emigrację zarobkową

do Niemiec. Dobrze rozwinięte niemieckie rolnicze związki zawodowe wspomagały polskich rolników, także w tworzeniu w 1919 r. pod Poznaniem Związku Zawodowego Rolników i Fornali. Na niemiecką związkowa pomoc, mogliśmy także liczyć przed i po wejściu Polski do UE. Jego zdaniem stworzenie w Polsce biur językowych z pomocą dla tych, którzy przyjeżdżają w najliczniejszej grupie jest rolą związków zawodowych, a przy okazji moglibyśmy oddać to, co kiedyś sami dostaliśmy. Janina Matuizieni (LPSK) mówiła o sytuacji na Litwie, która wysyła więcej pracowników niż przyjmuje. Od 1990 r., od odzyskania niepodległości, liczba ludności spadła o 23% – 845 tys. osób wyjechało z Litwy; w 1990 r. żyło na Litwie 3,7 mln mieszkańców, w 2017 – 2,8 mln. „Związkowcy biorą czynny udział w procesie zatrudniania cudzoziemców, w tym pilnują, by płaca była na tym samym poziomie, niezależnie czy są z UE czy spoza. (...) Raz na 3 miesiące podawane są przez zakłady pracy średnie wynagrodzenia, co bardzo nam się podoba i pomaga w układach zbiorowych” – mówiła. Bohumir Dufek (OSPZV ASO) przedstawił sytuację na czeskim rynku. Od 25 lat podpisany jest układ zbiorowy w rolnictwie, który obejmuje większość pracowników. Migracje pracownicze powodują, że obniżane są wynagrodzenia. Czeskie związki zawodowe i pracodawcy spierają się o pracowników z Ukrainy – pracodawcy uważają, że brakuje im pracowników i są gotowi sprowadzać ich z Ukrainy, zaś związki zawodowe wyraziły zgodę na sprowadzenie tylko 1 tys. pracowników z Ukrainy, z zastrzeżeniem, że jest to najwyższa akceptowalna liczba pracowników migracyjnych. Jednym z większych błędów na rynku pracy było wprowadzanie agencji pośrednictwa pra-

cy tymczasowej, które często łamią prawo pracy, zatrudniają ludzi i wypożyczają ich do innych zakładów za bardzo niskie wynagrodzenia.

Vasyl Andreyev (Construction and Building Materials Industry Workers' Union of Ukraine) powiedział, że Ukraina ma kolejną falę emigracji spowodowaną wojną. Przekłada się to na utratę płacy i niskie płace – płaca spadła trzykrotnie. Ocenia się, że w ciągu ostatnich trzech lat z Ukrainy wyjechało 1,6 mln ludzi. Obecnie związki zawodowe z Ukrainy stworzyły z polskimi związkami nieformalne sieci współpracy, by pomagać pracownikom migracyjnym z Ukrainy, ale także by przeciwdziałać handlowi pracownikami (pracownik jedzie do pracy do Polski, a potem jest przetrzucany do pracy na Litwie).

Jak zauważył Iulian Negru (FGS Familia) Rumuni stali się emigrantami – przez ostatnie 20 lat wyjechało 3 mln osób. Przełożyło się to na obecną sytuację na rynku pracy, na którym występuje duży problem – nie ma dość pracowników w branży budowlanej, która potrzebuje ok. 200 tys. pracowników. Trwają próby znalezienia sposobów na podniesienie płac oraz wsparcie socjalne (np. mieszkania dla pracowników sektora budowlanego). Poszukiwane są także sposoby ograniczające migracje oraz ściągnięcia części rumuńskich pracowników migracyjnych do kraju.

Moderatorem części *Doradztwo dla pracowników migracyjnych, pomoc prawna, szkolenia i inne formy pomocy/dobre praktyki* była Katharina Varelmann (PECO-Institut). Letitia Matarea Tuerk (EVW) pracuje we Frankfurcie w zespole, którego cel mieści się w powstałym w 2011 r. projekcie „Projekt Uczciwa Mobilność” (Faire Mobilität). Projekt ten przyczynia się do wyegzekwowania stosownych płac i uczci-



Fot. CPS „Dialog”.

wych warunków pracy dla pracowników ze środkowo- i wschodnioeuropejskich państw UE na niemieckim rynku pracy.

Ellen Hoeijenbos (FNV) mówiła o swoim wieloletnim doświadczeniu z pracownikami migracyjnymi. W Holandii często to agencje pośrednictwa pracy przysyłają pracowników migracyjnych na budowy. Niestety nie są oni uwzględniani w statystykach i to jest powód błędów w interpretacji danych na poziomie narodowym lub europejskim. Holenderscy członkowie związków zrozumieli, że warto rozmawiać z imigrantami i mieć wspólne cele, gdyż w innym przypadku ich miejsca pracy będą zagrożone.

Bożena Domańska (organizacja Respekt, zrzeszająca opiekunki przy szwajcarskich związkach zawodowych VPOD) przytoczyła sprawę Agaty J., która jest precesdensem i pierwszą próbą dochodzenia przez zagraniczną opiekunkę praw przed sądem – w 2014 r. Agata J. wygrała przed Sądem Cywilnym w Bazylei proces o nadpłatę 14 tys. franków za nadgodziny oraz 24 godzinną gotowość do pracy. W Szwajcarii minimalne wynagrodzenie wynosi 3000 franków, średnia krajowa to 6000, prelegentka jako opiekunka zarabiała 3000 franków, a firma pośrednicząca w jej zatrudnieniu pobierała od rodziny 11000 franków.

Agata Żuraw (PSPM) opowiedziała o działalności Stowarzyszenia, które jest organizacją pozarządową działającą na rzecz pracowników polskich pracujących za granicą. Od założenia w 2006 r. PSPM współpracuje ze związkami zawodowymi w Polsce i za granicą, ze stowarzyszeniami, organizacjami polonijnymi, urzędami oraz instytucjami naukowymi na rzecz

poprawy warunków pracy Polaków za granicą oraz rozszerzenia ich wiedzy o kraju, w którym zamierzają podjąć pracę, przed ich wyjazdem.

Zdaniem Adama Rogalewskiego (OPZZ) mówiąc o pracownikach migracyjnych należy rozróżnić tych, którzy są mobilni i poruszają się pomiędzy krajami i tych, którzy są delegowani. Dla przykładu kierowcy ciężarówek są delegowani. Jego zdaniem związki powinny zmienić nastawienie do migrantów – łatwiej jest przyciągnąć pracowników migracyjnych, niż młodych ludzi w krajach ojczystych. Ważna jest współpraca z kościołami, z polskimi ambasadami i konsulatami. W maju 2016 r. powstał związek zawodowy zrzeszający Ukraińców, którego przewodniczącym jest Dr Yuriy Karygin (Związek Zawodowy Pracowników Ukraińskich). Związek powstał pod skrzydłami OPZZ, które koordynowało i wspierało merytorycznie proces jego tworzenia, a oficjalną działalność rozpoczął w styczniu 2017 r. Związek przeprowadził dużą kampanię informacyjną – przygotowano broszurę informacyjną, prezentację, ukazały się informacje w polskiej prasie i radiu, nawiązano kontakt z kościołami (cerkwią, grekokatolickim, prawosławnym i synagogą). Tam gdzie nie ma OPZZ inne związki zawodowe, takie jak NSZZ „Solidarność” starają się pomagać Ukraińcom w przypadkach naruszania ich praw. Dużym problemem są pośrednicy pracy (z Ukrainy i z Polski), którzy wywożą ludzi do nielegalnej pracy, np. do Niemiec. Jest globalizacja i nie można tego powstrzymać, ale trzeba współpracować, bo jak to ujął prelegent „razem jesteśmy silni”.

Moderatorem części *Przyszłość pracowników migracyjnych w związkach zawodowych – strategie organizacji związkowej. Przykłady organizowania pracowników migracyjnych – sukcesy i porażki, a także wynikające z nich wnioski* był Darek Kucharski (NSZZ „Solidarność”). Jako pierwsza głos zabrała Magdalena Zielińska-Zapaśnik (NSZZ „Solidarność”). Komisja Krajowa podjęła się projektu, który współrealizuje z dwunastoma organizacjami partnerskimi z czterech państw (Polska, Litwa, Łotwa, Estonia). Projekt noszący tytuł „Promocja współpracy międzynarodowej pomiędzy zainteresowanymi stronami oraz rozpowszechnianie najlepszych praktyk w celu wzmocnienia egzekwowania prawodawstwa europejskiego w zakresie problematyki pracowników delegowanych” jest dofinansowany ze środków Unii Europejskiej. Celem projektu jest zwiększenie dostępności i przejrzystości informacji, poprzez współpracę partnerów społecznych z właściwymi władzami publicznymi, w celu poprawy wdrażania i stosowania dyrek-

Fot. CPS „Dialog”





Fot. CPS „Dialog”.

tywy unijnej o delegowaniu pracowników w ramach transgranicznego świadczenia usług.

Lisa Bauch (IG BAU) mówiła o sceptycznym nastawieniu pracowników wschodnioeuropejskich do związków zawodowych. IG BAU jesienią chce wprowadzić nowy regulamin dot. składek – skoro pracownicy tymczasowi pracują przez kilka miesięcy, a potem wyjeżdżają, to nie mają interesu w tym, by płacić i wstępować do tego związku. Obecnie składka wynosi 1,75% wynagrodzenia, a w planach jest członkostwo na czas określony (3, 6, 9, 12 miesięcy) i składka ograniczona w wysokości 10–15 euro.

Zdaniem Sebastiana Barańskiego (COZZ) niedostrzeganie problemów pracowników migracyjnych prowadzi w dłuższej perspektywie do zaniżania standardów pracy przez pracodawców, co np. może skutkować tym, że polski pracownik usłyszy od pracodawcy, że jak mu nie pasują warunki pracy to niech się zwolni, bo na jego miejsce przyjdzie pracownik z Ukrainy, który przyjmie tę pracę za niższe wynagrodzenie. Organizując związki zawodowe trzeba pamiętać, że lepszy jest jeden silny związek reprezentujący wszystkie grupy i by dotrzeć, do co najmniej 50% + 1 pracowników.

Joseph Treiber (GÖD) podkreślił, że praca związków zawodowych polega na bezpośrednim kontakcie z pracownikami, także pracownikami migracyjnymi. W Austrii pracownicy migracyjni często są zatrudniani w małym wymiarze czasu i zarabiają na tzw. małej umowie 450 euro na miesiąc, co oznacza, że nikt nie musi płacić składek na ubezpieczenie zdrowotne, emerytalne, wypadkowe, itd. Na małej umowie można pracować od 1 do 14 dni w miesiącu, i pomimo nie odprowadzania żadnych składek, pracujący otrzymuje ubezpieczenie wypadkowe. W Austrii 1170 euro wynosi wynagrodzenie brutto pracownika emigracyjnego; 1500 euro wynagrodzenie minimalne, a 7,90 stawka godzinowa.

Moderatorem części *Rola związków zawodowych oraz ruchów społecznych w organizowaniu pracowników migracyjnych*; *Rekomendacje – panel dyskusyjny* był Krzysztof Getka (Fundacja im. Friedricha Eberta w Polsce – FES). Arnd Spahn (EFFAT) poinformował, że w EFFAT zrzeszonych jest 60 organizacji krajowych z 37 krajów europejskich. Jako sekretarz związkowy zajmuje się opracowywaniem strategii związkowych, by wdrażać zamierzone cele. Potrzebna do tego jest stała wymiana informacji pomiędzy tymi wszystkimi organizacjami. Celem EFFAT jest poprawa warunków socjalnych pracowników i taka sama płaca za taką samą pracę, ale jest to zadanie na płaszczyźnie narodowej. Trwają prace nad reformą europejskiej dyrektywy; planowane jest, by każdy pracownik otrzymywał informację od pracodawcy, że dla niego pracuje. Czas przygotowania takiego formularza powinien wynosić poniżej jednej minuty, a elektroniczny formularz będzie można wysłać do ubezpieczenia, ale to dopiero po 2020 r. W 2023 r. będzie reformowana cała ogólna polityka rolna UE, która jest reformowana co sześć lat. EFFAT chce doprowadzić do sytuacji, w której pracodawcy, którzy naruszają przepisy zatrudniania pracowników otrzymywaliby mniej dopłat bezpośrednich z Unii Europejskiej lub dopłaty te zostałyby wstrzymane.

Karin Pape (WIEGO) mówiła o swojej instytucji, której celem jest zapewnienie dochodów dla pracujących osób ubogich, ze szczególnym uwzględnieniem kobiet, w nieformalnej gospodarce. Jedną z podstawowych wartości, na których opiera się WIEGO jest pogląd, że wszyscy pracownicy powinni mieć równe szanse i prawa gospodarcze. Starają się osiągać swoje cele poprzez budowanie potencjału wśród nieformalnych organizacji pracowniczych, rozszerzanie bazy wiedzy i wpływanie na politykę lokalną, krajową i międzynarodową. WIEGO to sieć złożona

ze 193 członków indywidualnych i instytucjonalnych w 45 krajach.

Hedvika Janeckova (Multicultural Center Praha) przedstawiła po krótkce sytuację pracowników migracyjnych w Czechach. W 2015 r. było 320 tys. pracowników migrujących (większość ze Słowacji, Polski, Rumunii i Bułgarii); 75% pracowników pochodziło z krajów spoza Unii (Ukrainy, Rosji, Wietnamu i Mołdawii). Znajdują oni zatrudnienie głównie w budownictwie, produkcji usług. Najczęstszymi nieprawidłowościami są: wykorzystywanie, niewłaściwe warunki pracy, długie godziny pracy, intensywność pracy, brak bezpieczeństwa, niepłacenie wynagrodzeń, wymuszona praca, przemyt ludzi. Jej zdaniem, sytuacja pracowników migrujących w Czechach wynika z braku zaangażowania się w ich sprawy pracownicze związków zawodowych. Migranci w Czechach są od 20 lat i są izolowani politycznie i społecznie od związków zawodowych.

## DYSKUSJA

Podczas konferencji w dyskusji głos zabrali między innymi: Zbigniew Sikorski, który mówił o działaniach związku NSZZ „Solidarność”, związanych z podniesieniem stawki minimalnej płacy dla pracowników z każdej branży. Jadwiga Cimerowska (Sekretariat Rolnictwa NSZZ „Solidarność”) wsspomniała o spółkach strategicznych, w których jest automatyzacja i nie ma potrzeby zatrudniania dużej ilości pracowników. Mirosław Hołda (Sekretariat Budownictwa i Przemysłu Drzewnego NSZZ „Solidarność”) pytał o liczebność związków zawodowych w Rumunii i na Ukrainie. Julian Negru podał dane, według których w Rumunii do związków przynależą 30 tys. pracowników, w tym prawie 10% stanowią pracownicy sektora budowlanego. Z kolei na Ukrainie – 86 tysięcy pracowników przynależą do związków, w tym 31% to reprezentanci sektora budowlanego. Maria Anioł (Europejskie Stowarzyszenie Pracowników Migracyjnych) mówiła o projekcie, który ruszy w listopadzie br. i związany jest z uruchomieniem w ciągu dwóch lat informacyjnej aplikacji telefonicznej w różnych językach, skierowanej do pracowników migracyjnych, głównie z rolnictwa.

## PODSUMOWANIE KONFERENCJI

Doktor Rafał Towalski (SGH) rozpoczął od refleksji, że od paru lat rozmawiamy ciągle o tym samym. Pojawiającymi się negatywnymi efektami w krajach przy-

mujących migrantów są dumping na rynku pracy, zła sytuacja ekonomiczna emigrantów, a rodzaj wykorzystania i zerwanie więzi tworzą niebezpieczną mieszaninę wybuchową zachowań antyspołecznych, i o tym trzeba pamiętać. Łamanie praw pracowniczych jest wyzwaniem dla związków zawodowych. „Dziwi mnie, z punktu widzenia osoby, która nie jest związkowcem, taka złudna nadzieja, że tych ludzi można zorganizować. Przecież, jeżeli oni nie są zorganizowani we własnym kraju, to nie oczekujemy, że oni się zorganizują w innym kraju. Często sprowadzamy problem zorganizowania tych ludzi do problemu językowego, a to nie jest tylko problem językowy. To jest kapitał kulturowy i kapitał społeczny” – mówił. Zdaniem dr Towalskiego nie zwracamy uwagi na to, że tworzy się współczesny system niewolnictwa, a tworzą go pośrednicy pracy. To jest prawdziwy problem w Europie i z nim należałoby się zmierzyć.

Thomas Hentschel (PECO Institut) podsumowując podkreślił, że migracja zarobkowa często wiąże się z wyzyskiem. Często także to pracodawcy legalnie omijają funkcjonujące prawo, co prowadzi do dumpingu. Hasłem do wprowadzenia w życie jest: ta sama płaca, za tą samą pracę, w tym samym miejscu. Rząd i politycy muszą być zainteresowani ograniczeniem wyzysku, bo wszyscy tracimy wpływy z podatków. To państwo powinno być zainteresowane, żeby ograniczać wyzysk i nie dopuszczać do rozwoju przestępczości na swoim terytorium. Związki zawodowe muszą pokazać swoją zdolność do działania, np. strony internetowe, ale także manifestować swoje kompetencje i stawiać na dalszy rozwój. ■

1 [https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5471/2/9/1/informacja\\_o\\_rozmiarach\\_i\\_kierunkach\\_czasowej\\_emigracji\\_z\\_polski\\_w\\_latach\\_2004-2015.pdf](https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5471/2/9/1/informacja_o_rozmiarach_i_kierunkach_czasowej_emigracji_z_polski_w_latach_2004-2015.pdf) (dostęp 20.10.2017).

2 [https://bip.stat.gov.pl/files/gfx/bip/pl/defaultstrona-opisowa/461/1/1/sytuacja\\_demograficzna\\_polski\\_raport\\_rll\\_2015\\_2016\\_3.pdf](https://bip.stat.gov.pl/files/gfx/bip/pl/defaultstrona-opisowa/461/1/1/sytuacja_demograficzna_polski_raport_rll_2015_2016_3.pdf) (dostęp 25.10.2017).

3 [https://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/lud\\_raport\\_z\\_wynikow\\_NSP2011.pdf](https://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/lud_raport_z_wynikow_NSP2011.pdf) (dostęp 25.10.2017).

4 <http://udsc.gov.pl/wp-content/uploads/2014/12/Meldunek-tygodniowy-z-dzialalnosci-UdSC-w-okresie-10-17.11.2016.pdf> (dostęp 25.10.2017).

5 [https://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/\\_public/1\\_NOWA%20STRONA/Analizy%20i%20raporty/cudzoziemcy%20pracujacy%20w%20polsce/zatrudnianie%20cudzoziemcow%202016.pdf](https://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/_public/1_NOWA%20STRONA/Analizy%20i%20raporty/cudzoziemcy%20pracujacy%20w%20polsce/zatrudnianie%20cudzoziemcow%202016.pdf) (dostęp 25.10.2017).



# Kalendarium dialogu

– na konferencjach i seminariach

**1.08.2017** – Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” Piotr Duda, w imieniu Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” skierował do Przewodniczącego Komisji Europejskiej Jeana-Claudea Junckera pismo, w którym odniósł się do słów Wiceprzewodniczącego KE Fransa Timmermansa na temat zróżnicowania w Polsce wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn. W piśmie zapytano także, czy słowa Wiceprzewodniczącego Timmermansa są jednocześnie stanowiskiem KE w przedmiotowej sprawie. (MS)

**7.08.2017** – w siedzibie Związku Zawodowego Maszynistów Kolejowych (ZZM) w Warszawie odbyło się pierwsze posiedzenie Sektora Przewoźców Spółek Samorządowych pod przewodnictwem nowo wybranych władz. Głównym punktem obrad była dyskusja na temat dialogu społecznego toczącego się w spółce Przewozy Regionalne. Przedstawiciele Rad Zakładowych oraz Prezydium ZZM dyskutowali, jakie wytyczne negocjatorzy związkowi powinni przyjąć w rozmowach z zarządem Spółki odnośnie regulacji zasad i wysokości okresowych premii dla wszystkich pracowników Spółki, jako rekompensaty za brak możliwości wdrożenia systemowej podwyżki wynagrodzeń. Kolejnym ważnym punktem spotkania było omówienie kolejnego, czwartego pakietu PDO dotyczącego wszystkich grup zawodowych oraz pracowników odchodzących na emeryturę. Zarząd Spółki, chcąc zrealizować wytyczne nałożone przez Komisję Europejską do wykorzystania do końca 2017 roku, musi przeznaczyć określoną ilość środków finansowych. Strona związkowa negocjować będzie warunki odejść zarówno dla pakietu czwartego, jak i zmiany tych, zawartych w poprzednich dla korzystających z programu. Omówiono również sytuację w poszczególnych Spółkach Samorządowych Sektora a Członek Rady Nadzorczej Spółki – Jarosław Sromala – przedstawił ogólną sytuację w Spółce Przewozy Regionalne Sp. z o.o. (PS)

**16.08.2017** – Związek Pracodawców Business Centre Club wraz z Konfederacją Lewiatan, Pracodawcami RP oraz ZRP wystąpiły z apelem o intensyfikację prac nad przepisami mającymi ograniczyć trudności, związane z prowadzeniem działalności gospodarczej w Polsce – tak zwaną „Konstytucją biznesu”. Apel skierowano na ręce Wicepremiera

Mateusza Morawieckiego oraz Ministra Henryka Kowalczyka, przewodniczącego Komitetu Stałego Rady Ministrów. (ZZ)

**17.08.2017** – w Lubinie, podczas kolejnej tury postępowania mediacyjnego w sporze zbiorowym prowadzonym przez Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Miedziowego z Zarządem KGHM Polska Miedź S.A. doszło do zawarcia porozumienia. Zgodnie z postanowieniami postuluje dotyczące poprawy sytuacji płacowej i świadczeń socjalnych pracowników będą realizowane poprzez uruchomienie jeszcze w bieżącym roku w oddziałach KGHM przeszeregowania do 25% zatrudnionych. Od 1.09.2017 r. około 1000 pracowników, w tym ponad 800 górników, w wyniku zmian w ZUZP, miało otrzymać podwyżkę automatycznie o 1 kategorię osobistego zaszerogowania. W pozostałych przypadkach będą to decyzje indywidualne. Od stycznia 2018 r., w przypadku dalszego funkcjonowania podatku miedziowego w dotychczasowym wymiarze oraz dalszego „mrożenia” przez rząd odpisu podstawowego na ZFŚS dokonane zostaną zmiany w załączniku nr 11 oraz innych zapisach ZUZP minimalizujące negatywne skutki tych regulacji. Stosowne projekty rozwiązań już zostały przekazane Zarządowi KGHM Polska Miedź S.A. Zgodnie z porozumieniem, Zarząd KGHM, podobnie jak związkowcy, dostrzega ogromną wartość społeczną Pracowniczego Programu Emerytalnego. Po analizie skutków wdrożenia PPE w spółkach Grupy Kapitałowej Polskiej Miedzi, co ma nastąpić do końca bieżącego roku, zarządy tych spółek w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowym jeszcze w 2018 r. podejmą decyzję o uruchomieniu Pracowniczego Programu Emerytalnego. Porozumienie zawarte przez ZZPPM z Zarządem KGHM Polska Miedź S.A. zakończyło spór zbiorowy wszczęty przez związkowców 11.04.2017 r. (PS)

**23.08.2017** – podpisano umowy partnerskie pomiędzy Związkiem Pracodawców Business Centre Club a Związkiem Pracodawców Branży Internetowej oraz Polskim Związkiem Pracodawców Ochrona. Umowy określają zasady współdziałania na rzecz poprawy poprzez dialog społeczny warunków prowadzenia działalności gospodarczej. (ZZ)



Fot. NSZZ „Solidarność”

Seminarium w sali BHP na temat atypowych pracowników, 6-8.09.2017 r.

**24.08.2017** – był Dniem Niepodległości Ukrainy, obchodzonym w rocznicę uchwalenia Deklaracji Niepodległości Ukrainy przez Radę Najwyższą Ukraińskiej SSR 24.08.1991 r. Wolę utworzenia niepodległej od Związku Radzieckiego Ukrainy potwierdzili obywatele tego państwa w ogólnonarodowym referendum w grudniu tego samego roku. Warszawskie obchody ukraińskiego święta zorganizował Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ukraińskich w Polsce. W siedzibie OPZZ spotkali się ukraińscy związkowcy z polskimi kolegami, aby wspólnie uczcić Dzień Nieodległości. Obecni byli przedstawiciele korpusu dyplomatycznego, artyści, dziennikarze i pracownicy centrali OPZZ. OPZZ reprezentował Jan Guz. Towarzyszył mu Piotr Ostrowski. W swoich wystąpieniach podkreślili dobrą współpracę z młodą, ale odnoszącą już znaczące sukcesy organizacją związkową pracowników z Ukrainy. Przewodniczący związku Ukraińców w Polsce, Jurij Kariagin, podziękował kolegom z OPZZ za wszechstronną i życzliwą pomoc na wszystkich etapach organizacji i działalności związku. (PS)

**24.08.2017** – w sali BHP Stoczni Gdańskiej w imieniu Prezydenta RP Andrzeja Dudy, Prezes Instytutu Pamięci Narodowej dr Jarosław Szarek wręczył Krzyże Wolności i Solidarności. W dniu 2.09.br. Krzyże Wolności i Solidarności zostały wręczone w Wałbrzychu. Odznaczenia dokonał Wiceprezes Instytutu Pamięci Narodowej prof. Krzysztof Szwagrzyk. Krzyż Wolności i Solidarności to polskie państwowe odznaczenie cywilne, nadawane działaczom opozycji wobec dyktatury komunistycznej w PRL. Zostało ustanowione ustawą z dnia 5.08.2010 r. Po raz pierwszy Krzyż został nadany w czerwcu 2011 r. przy okazji obchodów 35. rocznicy wydarzeń radomskich. (MS)

**25.08.2017** – w historycznej sali BHP Stoczni Gdańskiej odbyła się Konferencja pt. „Konstytucja dla obywateli nie dla elit”, która zainicjowała serię debat konstytucyjnych. Pomysłodawcą konferencji była Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, która w 1994 r. przygotowała obywatelski projekt konstytucji, pod którym podpisało się ponad milion obywateli.

Jak w czasie swojego wystąpienia podkreślał Przewodniczący Związku Piotr Duda, projekt NSZZ „Solidarność” może stanowić punkt wyjścia do dalszej debaty na temat tego jak powinna być ukształtowana polska Ustawa Zasadnicza. W debacie wzięli udział oprócz przedstawicieli NSZZ „Solidarność” także Andrzej Duda Prezydent RP, Stanisław Karczewski Marszałek Senatu RP, Marian Krzaklewski były Przewodniczący NSZZ „Solidarność”, prof. Jan Wojtyła, prof. Jakub Stelina, przedstawiciele kilkudziesięciu organizacji społecznych biorących wcześniej udział w tzw. Platformie Oburzonych, część liderów opozycji parlamentarnej, ministrowie – przedstawiciele rządu, ministrowie – przedstawiciele Kancelarii Prezydenta. (MS)

**29.08.2017** – w Sejmie RP odbyło się Posiedzenie Rady Ochrony Pracy poświęcone tematyce bezpieczeństwa publicznego w świetle przepisów o czasie pracy w ochronie zdrowia i transporcie. Państwową Inspekcję Pracy reprezentował zastępca GIP Dariusz Mińkowski ze współpracownikami, który przedstawił wyniki kontroli w tych obszarach. Kontrole podmiotów leczniczych wciąż ujawniają wiele nieprawidłowości w zakresie czasu pracy. Największe naruszenia dotyczą dobowej i tygodniowej normy czasu pracy, dwukrotnego wykonywania pracy w tej samej dobie pracowniczej, czyli pracy ciągłej w tym samym miejscu, tego samego rodzaju z tym samym pracownikiem, ale na podstawie dwóch różnych stosunków pracy oraz pozostawania w gotowości poza normalnymi godzinami pracy. W większości placówek, również publicznych, częste jest podwójne zatrudnienie, co narusza przekraczanie dobowej, jak i tygodniowej normy czasu pracy, a w ślad za tym – norm odpoczynku dobowego i tygodniowego. Wciąż plagą są umowy cywilnoprawne zawierane z tym samym pracownikiem na świadczenie rodzajowo tej samej pracy. Zastrzeżenia budzi także niedostateczny stan monitorowania wypadków przy pracy, w tym szczególnie zranień. Członkowie ROP zgodnie uznali, że korekta rozwiązań legislacyjnych w zakresie regulacji czasu pracy osób wykonujących zawód medyczny niepozostających w stosunku pracy mogłaby przynieść praktyczną poprawę przestrzegania prawa. Stan przestrzegania

przepisów czasu pracy w transporcie drogowym i kolejowym jest także niezadowolający. Państwowa Inspekcja Pracy wiele razy zgłaszała wnioski o zmianę przepisu ustawy o czasie pracy kierowców określającego zakaz wprowadzania składników wynagrodzenia uzależnionych od liczby przejechanych kilometrów lub ilości przewiezionego ładunku, jeżeli ich stosowanie mogłoby zagrażać bezpieczeństwu na drogach lub zachęcać do naruszania przepisów rozporządzenia unijnego. Wciąż aktualny pozostaje postulat o wdrożeniu w firmach przewoźników kolejowych działań profilaktycznych, ukierunkowanych na rozwój indywidualnych umiejętności i wiedzy pracowników w obszarach radzenia sobie ze stresem, kształtowania zachowań bezpiecznych oraz kultury bezpieczeństwa. (PS)

**4.09.2017** – w dniu inauguracji nowego roku szkolnego 2017/2018, uczniowie i ich wychowawcy oddali hołd nauczycielom tajnego nauczania. Uroczystość odbyła się w Warszawie przed pomnikiem upamiętniającym Tajną Organizację Nauczycielską. Wartę honorową przed pomnikiem zaciągnęła Kompania Honorowa Wojska Polskiego oraz poczty sztandarowe szkół i organizacji związkowych. W uroczystości uczestniczyli nauczyciele i młodzież szkolna, przedstawiciele Związku Nauczycielstwa Polskiego z Prezesem Sławomirem Broniarzem, OPZZ z Przewodniczącym Janem Guzmem i nauczycielskiej „Solidarności”. Władze miasta reprezentował, Wiceprezydent m.st. Warszawy Włodzimierz Paszyński oraz przedstawiciele biura edukacji urzędu miasta i dzielnic Warszawy. Byli także przedstawiciele wojewody mazowieckiego, urzędu marszałkowskiego i mazowieckiego kuratorium oświaty. Tajna Organizacja Nauczycielska (TON) była organizacją konspiracyjną utworzoną w październiku 1939 r. TON wspierała tajne nauczanie, organizowała opiekę nad nauczycielami i ich rodzinami, gromadziła i wydawała podręczniki, współpracowała z ruchem oporu. Z TON związanych było ponad 20 tys. nauczycieli szkół powszechnych, średnich i wyższych. Działali zarówno na terenie Generalnego Gubernatorstwa, jak i na obszarach Polski wcielonych do III Rzeszy oraz leżących za Bugiem. Prawie 10 tys. spośród nich zginęło podczas okupacji. (PS)

**4.09.2017** – na konferencji w Centrum Prasowym PAP w Warszawie przedstawiono „Plany pracodawców” – wyniki reprezentatywnego, cyklicznego badania Instytutu Badawczego Randstad i TNS z lipca i sierpnia br. Przeprowadzono je wśród 1000 firm zatrudniających powyżej 10 pracowników. Po raz pierwszy w ponad 8-letniej historii tych badań 2 na 5 ankietowanych przedsiębiorców deklaruje, że w ciągu najbliższego półrocza zamierza zwiększyć

zatrudnienie. Zapowiadają to zwłaszcza firmy z branży budowlanej (45%), przemysłowej (44%) oraz handlu i napraw (40%), a także z sektora nowoczesnych usług dla biznesu. To właśnie centra usług dla biznesu najczęściej przyciągają poważnych inwestorów zagranicznych. Obecnie ponad 1/3 projektów obsługiwanych przez Polską Agencję Inwestycji i Handlu wiąże się z możliwością inwestycji w ten sektor – to łącznie 62 projekty o wartości 150 mln euro. Ich zakończenie pozytywną decyzją inwestycyjną przyniosłoby Polsce 19,5 tys. miejsc pracy. W tym roku już 16 inwestorów z branży usług nowoczesnych zdecydowało się na ulokowanie swojej działalności w Polsce, inwestując 33 mln euro i tworząc 4,6 tys. miejsc pracy – informuje Agata Mężyńska, ekspert PAIiZ. Przedsiębiorcy z większym optymizmem spoglądają na sytuację gospodarczą w Polsce. Na wzrost gospodarczy liczy 27% ankietowanych, stagnację prognozuje 45%, a recesję 15% – na początku roku przewidujących recesję było więcej. Po raz pierwszy od dłuższego czasu obniżył się jednak odsetek przedsiębiorców, którzy swoją własną kondycję finansową oceniają dobrze, lub bardzo dobrze (wyniósł 62%, wcześniej było to 66–68%). Z badań wynika, że mimo częstych deklaracji przedsiębiorców o braku pracowników, pracownicy 50+ są w firmach rzadkością a przedsiębiorcy nie starają się o nich specjalnie. Prof. Jacek Męcina uważa, że pracownicy 50+ w perspektywie kilku lat stanowią będą większość zasobów na rynku pracy. Trochę dziwi więc ograniczone zainteresowanie tą grupą pracowników. Znaczną część załogi stanowią oni jedynie w 28% firm, w pozostałych – niewielką, 5% firm w ogóle nie zatrudnia pracowników w tym wieku. Firmy nie dostrzegają jeszcze ich potencjału. (ID)

**5–6.09.2017** – w warszawskiej siedzibie OPZZ odbyła się narada szkoleniowa przewodniczących Rad Branż OPZZ i przewodniczących Rad Wojewódzkich OPZZ. W spotkaniu brali też udział przedstawiciele kierownictwa centrali. Podczas dwudniowych obrad omówiono między innymi propozycje programowe centrali, w tym kwestie związane z systemem emerytalnym, wyższymi stawkami za pracę w niedzielę, ustawą o związkach zawodowych. Ważnym tematem posiedzenia była też kondycja dialogu społecznego i relacje OPZZ z obecną ekipą rządzącą. Przedyskutowano też zasady współpracy z opozycyjnymi ugrupowaniami. Dominowało przekonanie o pragmatycznym podejściu do partii i współpracy z nimi w celu załatwienia konkretnych spraw pracowniczych. (PS)

**6–8.09.2017** – w sali BHP Stoczni Gdańskiej odbyło się szkolenie organizowane przez Europejski Instytut Związków Zawodowych we współpra-

cy z EZA oraz NSZZ „Solidarność” pt. „Pracownicy atypowi a reprezentacja związkowa”. Celem spotkania było porównanie sytuacji pracowników prekaryjnych w poszczególnych krajach oraz znalezienie rozwiązań na rzecz lepszego reprezentowania tych pracowników przez organizacje związkowe. (MS)

**8.09.2017** – obradował Instytut Interwencji Gospodarczych Business Centre Club. Pośród poruszanych tematów znalazły się między innymi przepisy, dotyczące podatku VAT, w tym niezasadnie wydłużane terminów jego zwrotu oraz pogłębiający się brak pracowników, coraz bardziej negatywnie wpływający na możliwości rozwojowe firm. (ZZ)

**8-9.09.2017** – na Uniwersytecie Warszawskim odbyło się VIII Ogólnopolskie Forum Inicjatyw Pozarządowych (OFIP). Ta cykliczna impreza organizowana od 1996 r., odbywa się raz na trzy lata w Warszawie. Organizatorem OFIP-u jest Ogólnopolska Federacja Organizacji Pozarządowych zrzeszająca 500 organizacji, w których działa ponad 1 mln osób. Podczas Forum nastąpiła wymiana cennych doświadczeń pomiędzy przedstawicielami Rządu RP, samorządami oraz organizacjami pozarządowymi z całego kraju. Pierwszy dzień poświęcony był zmianom legislacyjnym, mówił o nich m.in. Wicepremier, Minister Kultury i Dziedzictwa Narodowego prof. Piotr Gliński, przedstawiając propozycję zmian polityki rządu, czyli proponowanych reform wobec III sektora. Dyskutowano m.in. o finansowaniu zadań i usług publicznych, o tym jak zdobywać fundusze i tworzyć kampanie społeczne, jak dobrze używać technologii dla inicjatyw społecznych, jak skutecznie wpływać na kształt prawa, jak pomagać uchodźcom, jak zapewnić równy dostęp do edukacji oraz jak walczyć z fake news. Organizacje pozarządowe prowadzą w Polsce: ok. 85% placówek dla bezdomnych, ok. 8% szkół podstawowych i gimnazjów (to ponad 1,6 tys. placówek), ok. 170 hospicjów (36% wszystkich funkcjonujących w kraju) oraz zajmują się pomocą w zbieraniu pieniędzy na leczenie chorych. Organizacje pozarządowe to również działalność sportowa, wspieranie lokalnego rozwoju, ale także reprezentowanie interesów obywateli, w tym praw mniejszości (seksualnych, etnicznych, wyznaniowych czy niepełnosprawnych). (ASR)

**9.09.2017** – Wicepremier Mateusz Morawiecki ogłosił podczas Forum Ekonomicznego w Krynicy nową politykę inwestycyjną Polski. – To nie jest drobna korekta, to prorozwojowy przełom – powiedział. – Każda gmina bez względu na wielkość i swój charakter, każdy kilometr z ponad 312 tys. kilometrów kwadratowych Polski, może stać się atrakcyjną strefą

inwestycyjną. Tego oczekiwali od nas polscy przedsiębiorcy, polscy inwestorzy oraz polscy samorządowcy i z myślą głównie o nich przygotowaliśmy prezentowane rozwiązanie systemowe – mówił wicepremier. Jego zdaniem, propozycja ta jest też przykładem tego, w jaki sposób poważne, nowoczesne i przedsiębiorcze państwo może tworzyć impulsy rozwojowe służące całej krajowej gospodarce. 20 lat temu takim impulsem stały się specjalne strefy ekonomiczne, obecnie działa 14 SSE, a na koniec grudnia 2016 r. przedsiębiorcy mieli 2263 ważne zezwolenia na prowadzenie na terenie SSE działalności gospodarczej; skumulowana wartość zainwestowanego kapitału wyniosła blisko 112,3 mld zł; inwestorzy zatrudniali łącznie ponad 332 tys. pracowników, wraz z nową polityką inwestycyjną powstaje Polska Strefa Inwestycji obejmująca cały kraj. W nowej koncepcji – informuje Ministerstwo Rozwoju – zachęty podatkowe będą dostępne na całym terytorium Polski (bez ograniczeń terytorialnych), ale z zachowaniem zasad dotyczących przeznaczenia terenu. Dzięki temu zlikwidowana zostanie długotrwała i obarczająca przedsiębiorcę procedura zmiany granic specjalnych stref ekonomicznych. Do tej pory obszar objęty wsparciem wynosił 25 tys. ha, czyli 0,08% powierzchni kraju, co spowodowało ograniczenia w dostępie do wartościowych terenów inwestycyjnych. Po zmianie, wykorzystany zostanie potencjał całego kraju, co jest szczególnie ważne dla dużych inwestycji. Preferencje podatkowe będą uzależnione od trzech podstawowych, a zarazem jasnych i czytelnych kwestii: lokalizacji inwestycji, charakteru inwestycji i jakości tworzonych miejsc pracy. Instrument zwolnień podatkowych będzie dostępny dla nowych inwestycji, które zgodnie z definicją Komisji Europejskiej obejmują utworzenie nowego zakładu produkcyjnego oraz reinwestycję. Do tej pory były to tylko kryteria ilościowe. Zgodnie z nową strategią inwestor będzie musiał spełnić zarówno kryteria ilościowe, jak i przede wszystkim jakościowe, które dopasowane będą do warunków konkretnej lokalizacji. W wyniku zakładanych zmian Polska poprawi swoją konkurencyjność w stosunku do innych krajów z regionu Europy Środkowo-Wschodniej. Zróżnicowanie kryteriów pod kątem jakości, jakiego nie ma w innych krajach V4, pozwoli na skoncentrowanie oferty na inwestycjach wnoszących największą wartość dodaną dla polskiej gospodarki. (ID)

**11.09.2017** – w Pałacu Prezydenckim w Warszawie, z udziałem m.in. Prezydenta RP Andrzeja Dudy oraz Marszałków Sejmu i Senatu: Marka Kuchcińskiego i Stanisława Karczewskiego, odbyło się inauguracyjne posiedzenie Komitetu Narodowych Obchodów 100. Rocznicy Odzyskania Niepodległości Rzeczypospolitej Polskiej. Do Komitetu wchodzi m.in. przedstawiciele związków zawodowych. W jego

skład powołany został Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” Piotr Duda. (MS)

**12.09.2017**

– w siedzibie OPZZ w Warszawie odbyło się spotkanie z prezesami funduszy ubezpieczeniowych od bezrobocia działających przy duńskich związkach zawodowych. Tematem spotkania była sytuacja na rynku pracy w Polsce i w Danii. Goście z Danii mówili o roli związków zawodowych w zabezpieczeniu pracowników przed następstwami utraty pracy. W Danii można skorzystać z nieobowiązkowego ubezpieczenia od utraty pracy. W tym celu należy samemu zapisać się do kasy ubezpieczeń na wypadek bezrobocia, która z reguły prowadzona jest przez związki zawodowe. Składki na związek zawodowy oraz kasę ubezpieczeń na wypadek bezrobocia można odliczyć od podstawy duńskiego podatku. Aby nabyć prawa do zasiłku oraz uzyskania pomocy z kasy ubezpieczeń na wypadek bezrobocia trzeba, zgodnie z przepisami ustawy, spełnić szereg warunków: być członkiem kasy ubezpieczeń na wypadek bezrobocia przynajmniej przez 1 rok, mieć przepracowane przynajmniej 1924 godziny w okresie ostatnich 3 lat, udokumentować, że stosunek zatrudnienia przewiduje warunki płacy i pracy obowiązujące powszechnie w Danii, udokumentować, że wynagrodzenie odpowiada wysokości wynagrodzenia określonego w duńskich układach zbiorowych pracy, wynagrodzenie musi być zgłoszone do rejestru przychodów prowadzonego przez urząd skarbowy SKAT. (PS)

**13.09.2017**

– w warszawskiej siedzibie OPZZ odbyło się spotkanie członków centrali z delegacją norweskiej konfederacji związków zawodowych Unio. Tematami spotkania były: sytuacja na rynku pracy w Polsce i w Norwegii, kondycja dialogu społecznego, relacje z rządem oraz stanowiska w odniesieniu do społecznych inicjatyw instytucji europejskich. Przewodniczący obu organizacji zadeklarowali realizację kolejnego wspólnego projektu w ramach finansowania z funduszy norweskich. Unio jest drugą co do wielkości konfederacją związkową w Norwegii, skupiającą głównie pracowników umysłowych w sektorze publicznym. Jej największą organizacją członkowską – podobnie jak jest to w przypadku OPZZ – jest związek nauczycieli. Wspólny projekt OPZZ i Unio, dotyczący dialogu społecznego, realizowany w ramach funduszy norweskich w latach 2012–2014 został w Norwegii uznany najlepszym projektem z krajów Europy Środkowo-Wschodniej. (PS)

**13.09.2017**

– podpisano porozumienie pomiędzy Business Centre Club a Związkiem Pracodawców Polskie Okna i Drzwi. Treść porozumienia sta-

nowi działanie na rzecz rozwoju przedsiębiorczości, likwidacji barier w działalności gospodarczej, dialog społeczny. Porozumienie podpisali prezesi obu związków Marek Goliszewski i Janusz Komurkiewicz. (ZZ)

**14–15.09.2017**

– w warszawskiej siedzibie OPZZ odbyła się międzynarodowa konferencja poświęcona prawom pracowników delegowanych w Unii Europejskiej. Konferencja została zorganizowana w ramach współpracy OPZZ z Litewską Konfederacją Związków Zawodowych (LPSK), będącą liderem projektu współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej. Współorganizatorami projektu są centrale związkowe z Norwegii (UNIO), Hiszpanii (FAB) i Rumunii (Cartel Alfa). W trakcie dwudniowych obrad odbyła się między innymi dyskusja o szansach i wyzwaniach związanych z delegowaniem pracowników. Przedstawiciele delegacji zagranicznych przybliżyli dobre praktyki i doświadczenia w zakresie delegowania pracowników w Europie. Piotr Ostrowski (OPZZ) omówił europejskie inicjatywy na rzecz pracowników delegowanych, a Ullisses Garrido (ETUI) przedstawił prezentację pt. „Rola szkoleń i edukacji w procesie budowania wsparcia dla pracowników delegowanych”. Uczestnicy konferencji zapoznali się także z doświadczeniami i działaniami Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie współpracy międzynarodowej. Zebrani zastanowili się również nad propozycjami nowych rozwiązań prawnych i praktycznych, związanych z przyszłością pracowników delegowanych w Unii Europejskiej. (PS)

**16.09.2017**

– odbyła się pikietą NSZZ „Solidarność” „w samo południe”. Pikietą została zorganizowana przez NSZZ „Solidarność” w Warszawie, przed siedzibą Przedstawicielstwa Komisji Europejskiej w Polsce. Był to wyraz protestu przeciwko zapowiedziom Komisji Europejskiej o konieczności zrównania w Polsce wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn. Uczestnicy pikiety podkreślali, że wiek emerytalny jest sprawą wewnętrzną kraju członkowskiego UE oraz, że niższy wiek emerytalny dla kobiet to wyraz szacunku wobec ciężkiej pracy kobiet przez całe życie. (MS)

**16–17.09.2017**

– na Jasnej Górze w Częstochowie odbyła się 35. Pielgrzymka Ludzi Pracy. Głównym organizatorem centralnych uroczystości był Region Podbeskidzie NSZZ „Solidarność”. (MS)

**17.09.2017**

– Eugeniusz Śmiłowski, ekspert BCC ds. badań rynku i opinii publicznej został powołany przez Prezesa Rady Ministrów na członka Rady Statystyki szóstej kadencji, działającej przy Głównym Urzędzie Statystycznym. (ZZ)

**17.09.2017**

– w Business Centre Club przeprowadzono sondaż, który ma na celu uzyskanie informacji o tym, jak przedsiębiorcy oceniają działania Państwowej Inspekcji Pracy. Ocena nie jest jednoznaczna. Z jednej strony wyniki kontroli satysfakcjonują większość respondentów – z drugiej zaś przedsiębiorcy skarżą się na przewlekłość kontroli, na niedostateczne uwzględnianie specyfiki kontrolowanej firmy i branży, którą ona reprezentuje. Pośród oczekiwanych ankietaowanych przedsiębiorców wymienić można fachowe porady Inspekcji oraz interpretację nadmiernie skomplikowanych i niejednoznacznych przepisów. (ZZ)

**19–20.09.2017**

– zebrani w Centrum Kongresowym ICE w Krakowie przedstawiciele środowiska nauki i szkolnictwa wyższego w liczbie ponad dwóch tysięcy osób wysłuchali prezentacji wygłoszonej przez Wicepremiera, Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego Jarosława Gowina, przedstawiającej główne założenia przygotowanej przez resort nauki nowej ustawy o szkolnictwie wyższym. Ten projekt zmierza do połączenia w jednym akcie prawnym czterech dotąd odrębnych ustaw regulujących ustrój i działanie szkół wyższych i nauki w Polsce: Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawa o stopniach i tytule naukowym, ustawa o finansowaniu nauki oraz ustawa o kredytach i pożyczkach studenckich. Uczestnicy Narodowego Kongresu Nauki wyrazili swoje poparcie, ale także wątpliwości i zastrzeżenia do projektu. Trzeba przyznać, że znaczna część dyskutantów zgadzała się z głównymi тезami i kierunkami nowej ustawy, ale liczne też były głosy wątpliwości wobec niektórych zapisów. W sprawach pracowniczych proponowane zapisy nowej ustawy nie wprowadzają istotnych zmian, ale zmieniają nieco zasady zatrudniania i oceny pracowników – raczej na korzyść w porównaniu z obecnymi przepisami. Związki zawodowe nie są jednak

w pełni zadowolone ze wszystkich propozycji, np. domagają się, by zasady okresowej oceny pracowników, która stanie się teraz głównym instrumentem w polityce kadrowej szkoły wyższej musiały być uzgadniane z działającymi w uczelni związkami zawodowymi. Ustawa przewiduje przesunięcie wielu kompetencji, które dotąd określone były ustawowo lub w drodze rozporządzeń rządowych czy ministerialnych do statutów uczelni oraz nadanie rektorom znacznie większej rangi i odpowiedzialności, ale także uprawnień. Projekt ustawy został skierowany do konsultacji społecznych. (PS)

**20.09.2017**

– obradowała Rada Główna Business Centre Club. Rozmawiano na temat ostatnich inicjatyw legislacyjnych, dotyczących obrotu gospodarczego; w szczególności podatków oraz innych powinności wobec państwa. Dyskutowano także o możliwościach większego wsparcia ze strony polskich placówek dyplomatycznych na rzecz naszych firm, działających na rynkach zagranicznych. Zdecydowano o wystąpieniu do prezesa Rady Ministrów oraz Marszałka Sejmu z wnioskiem o intensyfikację prac nad tzw. „Konstytucją biznesu”. Omówiono bieżącą sytuację polskiej gospodarki oraz jej perspektywy na najbliższe lata. (ZZ)

**21.09.2017**

– odbyła się w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej konferencja „Blżej Funduszy Europejskich”, poświęcona projektem Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój (POWER) 2014–2020, nadzorowanym przez resort pracy. Konferencja inaugurowała cykl 15 spotkań regionalnych poświęconych Fundusze Europejskim. Otwierając spotkanie Krzysztof Michałkiewicz, Sekretarz Stanu w MRPIPS i Pełnomocnik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, zaznaczył, że cykl konferencji ma na celu przybliżenie projektów, które są realizowane w ramach funduszy europejskich. „Wsparcie udzielane z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach

Konferencja „Blżej Funduszy Europejskich”, 21.09.2017 r.

[www.EFS.mrpips.gov.pl](http://www.EFS.mrpips.gov.pl)

Fot. MRPIPS.



POWER to realna korzyść dla osób, na rzecz których projekty są realizowane. (...) To, na co szczególnie chciałbym zwrócić uwagę to aspekt społeczny realizowanych przez resort pracy projektów. Pragnę podkreślić, że zależy nam na tym, aby spojrzeć na te projekty z perspektywy ludzi, a nie słupków, czy wskaźników” – mówił. Generał Jacek Kitliński, Dyrektor Generalny Służby Więziennej, przybliżył funkcjonowanie instytucji więziennictwa oraz opowiedział jak wpływają na nią środki finansowe z funduszy europejskich. Marek Surmacz, Komendant Główny Ochotniczych Hufców Pracy, podkreślił, że OHP są jednostką przeciwdziałającą wykluczeniu społecznemu młodzieży. Ochotnicze Hufce Pracy to państwowa jednostka budżetowa nadzorowana przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, posiadają ogromne doświadczenie we wdrażaniu inicjatyw unijnych – od 2004 r. korzystają z funduszy strukturalnych, czyli od czasu przystąpienia Polski do UE. Ochotnicze Hufce Pracy są jednym z głównych realizatorów *Gwarancji dla młodzieży* w perspektywie finansowej 2014–2020. Dyrektorka Małgorzata Sarzańska (MRPIPS) w swoim wystąpieniu mówiła o projekcie realizowanym przez ministerstwo pracy pn. „Wsparcie realizacji badań panelowych osób w wieku 50 lat i więcej w międzynarodowym projekcie *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe* (SHARE)”. Realizowany od marca 2016 r. do marca 2022 r. projekt ma na celu wyposażenie instytucji rynku pracy w zasoby informacyjne pozwalające zwiększyć efektywność wsparcia na rynku pracy osób w wieku 50+. Podczas spotkania przedstawione zostały także historie zwykłych ludzi, którym fundusze pozwoliły powrócić do społeczeństwa. Działająca od 2013 r. Spółdzielnia Społeczna Progres, znana jako Biańskie cuda, zajmuje się m.in. produkcją upcyklingowych zabawek, haftem komputerowym oraz akcesoriów dla dzieci. Jarosław Pilecki mówił o Wielobranżowej Spółdzielni Społecznej Arte, która oferuje usługi z zakresu budownictwa, pielęgnacji zieleni oraz tworzy unikatowe, ręcznie malowane wyroby ceramiczne. Spółdzielnia powstała w 2012 r., by pomagać zagrożonym wykluczeniem społecznym, w tym osobom, które wygrały walkę z nałogiem, są zagubione życiowo i chcą podjąć pracę lub nauczyć się zawodu. W sesji poświęconej wsparciu osób niepełnosprawnych przedstawiciele Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych omówili elementy POWER w Programie kompleksowego wsparcia dla rodzin „Za życiem” oraz stan realizacji projektów skierowanych do osób niepełnosprawnych. Ponadto uczestnicy spotkania mieli również możliwość zapoznania się z założeniami projektów realizowanych przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. (ASR)

**21.09.2017** – obradował Zarząd Business Centre Club. Rozmawiano o oczekiwaniach przedsiębiorców, związanych pakietem ustaw gospodarczych, potocznie określanych mianem „Konstytucji biznesu”. Omówiono ekonomizację zakupów energii dla firm poprzez przystąpienie do grupy zakupowej, dedykowanej członkom BCC. Dyskutowano o współpracy regionalnej. (ZZ)

**21.09.2017** – w warszawskiej siedzibie OPZZ przewodniczący Jan Guz spotkał się z dyrektorem ds. praw człowieka ambasady Stanów Zjednoczonych Stevenem A.C. Bremnerem. Na spotkaniu omówiono coroczny raport na temat przestrzegania praw człowieka w Polsce. Z punktu widzenia związków zawodowych, najważniejszą częścią raportu jest rozdział dotyczący praw pracowników. Jan Guz oraz dyrektor wydziału prawno-interwencyjnego OPZZ Paweł Śmigieński skupili się więc na problemach polskich pracowników i związków zawodowych. Na spotkaniu przedstawiono wiele przykładów zwolnionych i dyskryminowanych pracowników. Mimo przepisów prawa stanowiących, że pracownicy mogą tworzyć niezależne związki i do nich wstępować wielu przedsiębiorców obawia się reprezentacji pracowniczych w firmie i ją zwalcza. Przewodniczący Guz zauważył również, że ogromnym problemem w Polsce jest brak właściwej edukacji w szkołach. Młodzi ludzie nie mają wiedzy na temat prawa pracy, dialogu społecznego i partnerów społecznych. Jednocześnie przepisy prawa pracy uniemożliwiają zrzeszanie się prawie połowie zatrudnionych w Polsce. Wszystkie te czynniki powodują, że mimo dość jasnego prawa organizowanie się w zakładzie pracy wymaga od pracowników wielkiego wysiłku i samozaparcia. (PS)

**21.09.2017** – w siedzibie Business Centre Club w Warszawie odbyło się spotkanie konsultacyjne reprezentantów BCC w Radzie Dialogu Społecznego. Oprócz kwestii techniczno-organizacyjnych dyskutowano między innymi na temat prac nad budżetem państwa na rok 2018 oraz o kwestiach związanych z polityką lekową. (ZZ)

**25.09.2017** – Pałac Lubomirskich w Warszawie – siedziba Business Centre Club była miejscem uroczystego zakończenia dziewiątej edycji konkursu Ambasador Polskiej Gospodarki. Pamiątkowe dyplomy wręczali laureatom członkowie konkursowego jury wraz z Wiceministrem Spraw Zagranicznych Markiem Magierowskim i Prezesem BCC Markiem Goliszewskim. (ZZ)



Fot. CPS „Dialog”.

Konferencja „Dialog społeczny. Kogo to obchodzi?”, 9.10.2017 r.

**26.09.2017** – Business Centre Club utworzył Komisję ds. mikro przedsiębiorców. Inauguracyjne posiedzenie poprowadził jej nowo powołany przewodniczący Antoni Hasenbeck, wieloletni członek BCC. Omówiono plany pracy Komisji na najbliższe miesiące w kontekście aktualnej sytuacji polskich mikroprzedsiębiorców. (ZZ)

**2.10.2017** – podczas cotygodniowego posiedzenia Instytutu Interwencji Gospodarczych BCC dyskutowano między innymi na temat projektu budżetu na rok 2018, stanu obecnego i perspektyw dialogu społecznego w Polsce, promocji polskiego eksportu. (ZZ)

**5.10.2017** – metody niekonwencjonalnego (i oczywiście legalnego) pomnażania kapitału członkowie BCC mogli poznać podczas spotkania konsultacyjnego „Bezpieczne, alternatywne źródła pomnażania kapitału dla przedsiębiorców”, które odbyło się w warszawskiej siedzibie BCC. Uczestnicy spotkania mogli poznać metody podejmowania racjonalnych decyzji inwestycyjnych w zależności od aktualnej sytuacji rynkowej. (ZZ)

**5.10.2017** – Stały Komitet Rady Ministrów przyjął pakiet projektów ustaw w ramach Konstytucji Biznesu. Pewne kwestie pozostawiono do rozstrzygnięcia na forum rządu – poinformował Stanisław Krakowski z biura prasowego Ministerstwa Rozwoju. Konstytucję Biznesu, na którą składa się pakiet pięciu projektów ustaw, Mateusz Morawiecki, Wicepremier, Minister Rozwoju i Finansów zapowiedział jesienią

ubiegłego roku podczas 590 kongresu w Rzeszowie. W sierpniu br. organizacje przedsiębiorców, we wspólnym skierowanym do Wicepremiera liście zaapelowały o szybkie skierowanie projektu do Sejmu. Przypominają w nim, że projekt spotkał się z oporem biurokratycznej maszyny w postaci setek stron krytycznych uwag. – Reprezentatywne organizacje pracodawców – Pracodawcy RP, Konfederacja Lewiatan, Business Centre Club oraz Związek Rzemiosła Polskiego – zwróciły się do Wicepremiera o przełamanie oporu administracji oraz o doprowadzenie do skierowania Konstytucji Biznesu do Sejmu. – Nie można dłużej zwlekać, jeśli korzystne dla przedsiębiorców zmiany mają wejść w życie od początku 2018 r. – twierdzą przedsiębiorcy. Organizacje przedsiębiorców podkreślają, że Konstytucja Biznesu została przygotowana przez Ministerstwo Rozwoju i była gruntownie konsultowana z reprezentatywnymi organizacjami pracodawców. Ich zdaniem zawiera ona szereg korzystnych zmian, jak np. gwarancje dotyczące tworzenia prawa dla przedsiębiorców. Katalog zasad tworzenia prawa zawiera m.in. obowiązek sporządzania oceny skutków regulacji oraz zachowania szczególnej troski o sektor małych i średnich przedsiębiorstw, które są szczególnie narażone na ryzyko płynące z błędnych rozwiązań prawnych. Błędy te często naprawia się poprzez szybkie nowelizacje, co z kolei potęguje niestabilność otoczenia prawno-regulacyjnego. Dlatego podniesienie jakości procesu tworzenia prawa bezdyskusyjnie przyczyni się do zmniejszenia ryzyka po stronie przedsiębiorców. – Nie uda się tego jednak osiągnąć – piszą pracodawcy – bez uchwalenia ustaw wchodzących w skład pakietu Konstytucji Biznesu. W opinii Wicepremiera to największa zmiana prawa gospodarczego od dwudziestu kilku lat, ma poprawić relacje między biznesem a administracją. (ID)



**6.10.2017** – w Sejmie RP odbyła się konferencja zorganizowana z inicjatywy Ogólnopolskiej Bazy Pracodawców Osób Niepełnosprawnych „Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych w Polsce w 2017 r., w świetle obowiązujących przepisów prawnych”. Problematyka zatrudniania i rehabilitacji osób niepełnosprawnych została poruszona w dyskusjach panelowych z udziałem m.in. Doroty Habich – p.o. Prezesa Zarządu PFRON, Krzysztofa Kosińskiego – z Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych oraz przedstawicieli Rzecznika Praw Obywatelskich, Fundacji Integracja i wielu organizacji pozarządowych zatrudniających osoby niepełnosprawne. Zostały zaprezentowane także „Dobre praktyki” pracodawców w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych. Uczestnicy konferencji wypracowali postulaty w zakresie poprawy sytuacji zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce i konieczności zmiany przepisów prawnych, składając je do Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych. (PS)

**9.10.2017** – w Pałacu Lubomirskich w Warszawie odbyła się konferencja pt.: „Dialog społeczny. Kogo to obchodzi?”. Dyskusję prowadzili Zbigniew Żurek, Wiceprezes Business Centre Club, dziennikarz Maciej Zakrocki oraz prof. Maciej Mrozowski, SWPS. Otwierając konferencję Wiceprezes Żurek podkreślił, że dialog społeczny i współpraca partnerów społecznych należą do najważniejszych publicznych procesów, jakie zachodzą w naszym państwie. Jako takie znalazły swoje miejsce w zapisach Konstytucji RP, w tym w Preambule – „...ustanawiamy Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej jako prawa podstawowe dla państwa oparte na poszanowaniu wolności i sprawiedliwości, współdziałaniu władz, dialogu społecznym...”. Niestety dialog społeczny w świadomości Polaków jest „nikło zauważalny” i nie ma takiej rangi, na jaką zasługuje. Dla przeciętnego obywatela nie jest oczywiste, że współpraca „partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej” (art. 20 Konstytucji RP). Maciej Zakrocki zauważył, że uczestnikom dialogu, w tym osobom zaangażowanym w prace Rady Dialogu Społecznego, zależy, by ich praca znajdowała jakiś odzew społeczny. W tym celu konieczne jest zainteresowanie mediów. Przypomniał także słowa amerykańskiego prezydenta Johna F. Kennedy’ego „Nie pytaj, co twój kraj może zrobić dla ciebie, zapytaj, co ty możesz zrobić dla swojego kraju” i zadał pytanie, co partnerzy społeczni powinni zrobić, by ich praca i ważne tematy, którymi się zajmują stały się atrakcyjnym materiałem dla dziennikarzy i mediów. Profesor Maciej Mrozowski mówił, „że żadne media nigdy nie będą sprzyjały

żadnemu dialogowi społecznemu, ponieważ media mają przedstawiać historie oparte na konflikcie, dramaturgii, wale dobra i zła, etc.”. Podczas strajków media raczej podgrzewają atmosferę ku konfrontacji, bo taki mają interes dramaturgiczny. W Polsce są zapisy, w postaci art. 23 ustawy o radiofonii i telewizji, ale nie działa mechanizm egzekucyjny. Zwrócił także uwagę, że młode pokolenie nie interesuje się już telewizją, dla nich źródłem informacji i kanałem komunikacji są media społecznościowe. Jego zdaniem duży wpływ na dialog społeczny miałyby ustawa dot. odpisu podatkowego na Kościół i współzarządzania parafią. „To mogłoby zrewolucjonizować podejście Polaków. Zaczęłyby się odpowiedzialność społeczna i porozumienie na dole. Budżet obywatelski miał być taką formą partycypacji obywateli, ale tworzą się grupy, przepychanki, koalicje, żeby przepchnąć swój projekt. Natomiast gdyby obywatel miał wgląd w zarządzanie parafii, to w moim przekonaniu ludzie zaczęliby się interesować społecznością” – mówił. Uczestnicy konferencji byli zgodni, że Rada Dialogu Społecznego powinna sama informować, czym obecnie się zajmuje, jakie są obszary sporu między partnerami społecznymi, w jakich sprawach istotnych dla społeczeństwa możliwy jest kompromis. (ASR)

**10.10.2017** – w siedzibie BCC podczas kolejnego spotkania członków BCC wymieniano poglądy i doświadczenia na temat cen transferowych. Seminarium „Ceny transferowe – nie daj się zaskoczyć” poprowadzili prawnicy – praktycy tematu. Rozmawiano na temat podmiotów powiązanych, sposobach dokumentowania transakcji, kontrolach organów skarbowych. (ZZ)

**10.10.2017** – w Centrum Prasowym PAP w Warszawie zaprezentowano wyniki 28 edycji kwartalnego sondażu agencji Randstad „Monitor Rynku Pracy” z maja i czerwca br. Uczestnicząca w badaniu grupa respondentów – ponad 800 osób – reprezentuje strukturę zatrudnienia na polskim rynku pracy. W badaniu analizowane są opinie pracowników na temat ich poczucia bezpieczeństwa na rynku pracy, mobilności zawodowej, bieżących oczekiwań i obaw. Z badań wynika, że jedynie co piąty badany zmienił w ostatnim kwartale pracę. Tak niskiego poziomu rotacji na rynku pracy nie notowano w badaniu od blisko 4 lat. W stosunku do poprzedniego kwartału ten odsetek zmniejszył się o 7 p.p. – był to największy spadek w historii Monitora Rynku Pracy. Od czterech lat jako główny powód rotacji Polacy wskazują lepsze warunki pracy w nowym miejscu zatrudnienia. Od tego też czasu dynamicznie maleje odsetek osób, które pracę zmieniły ze względu na zmiany struktury

firmy, co na ogół ma związek ze zwolnieniem. W najnowszym badaniu co drugi pracownik deklarował, że o zmianie pracy zdecydowała lepsza oferta – jest to najwyższy wynik w historii. Zmiana struktury firmy była powodem rotacji dla 14% uczestników badania (dla porównania cztery lata temu był to dominujący czynnik, odsetek ten sięgał 30%). Osłabł jednak wyraźnie rosnący wcześniej optymizm co do szans na znalezienie nowej pracy, choć nadal jest na wysokim poziomie. O 7 p.p. do 73% spadł w porównaniu z poprzednim kwartałem odsetek badanych, którzy uważają, że w ciągu pół roku są w stanie znaleźć pracę co najmniej tak dobrą, jak dotychczasowa, 82% twierdzi, że w ciągu sześciu miesięcy może znaleźć jakąkolwiek pracę (w poprzednim kwartale deklarowała to 86% respondentów). Największy optymizm przejawiają ankietowani w wieku od 25 do 34 lat (aż 94% twierdzi, że w ciągu pół roku znajdzie jakiegokolwiek zatrudnienie), najmniejszy – osoby ze starszych grup wiekowych. W siedmioletniej historii badania Monitor Rynku Pracy jeszcze nigdy Polacy tak rzadko nie przejawiali obaw o utratę pracy. Ponad 3/4 ankietowanych w ogóle nie dostrzega takiego ryzyka, 16% deklaruje umiarkowaną obawę, a 7% – odczuwa duży lęk. Grupą wiekową, która najbardziej boi się utraty pracy są ludzie w wieku od 18 do 24 lat (39%, w tym 13% czuje silną obawę). Kolejny raz z rządu z wynikiem 76% Polacy zajmują miejsce w europejskiej czołówce najbardziej usatysfakcjonowanych pracowników. Tradycyjnie wyprzedzają nas kraje nordyckie – w tym kwartał Dania (83%) i Norwegia (78%). Najczęściej satysfakcję zawodową deklarują osoby w wieku od 25 do 34 lat (79%), najrzadziej – respondenci w wieku od 45 do 54 lat (71%). Europejska średnia sięga 70%. (ID)

**11.10.2017** – w siedzibie Przedstawicielstwa Komisji Europejskiej w Polsce odbyło się spotkanie związków zawodowych, organizacji pracodawców oraz organizacji społeczeństwa obywatelskiego z przedstawicielami KE. Przedmiotem dyskusji była

sytuacja na rynku pracy, system edukacji i kształcenia zawodowego oraz polityki krajowe realizowane w tych obszarach. Przedstawiciele związków zawodowych i organizacji pracodawców zwrócili uwagę na główne problemy występujące na rynku pracy, w systemie edukacji i kształcenia zawodowego. Szczególną uwagę w dyskusji poświęcono roli Funduszu Pracy a także wyzwaniom związanym z migracją. Przedstawiciele OPZZ uczestniczący w spotkaniu z KE wskazywali na wypracowane w tym zakresie stanowiska zarówno w ramach Rady Dialogu Społecznego (np. w sprawie Funduszu Pracy, jakości staży, kształcenia zawodowego) jak i przez Radę OPZZ (np. w sprawie polityki migracyjnej). Zwrócili też uwagę na aspekty związane z systemem ubezpieczeń społecznych oraz na poziom wynagradzania pracowników i jakość zatrudnienia jako kluczowe elementy warunkujące aktywność zawodową i mobilność pracowników. Podkreślono także potrzebę zwiększenia działań systemowych (w obszarze opieki instytucjonalnej) na rzecz umożliwienia godzenia ról zawodowych i społecznych przez pracowników. (PS)

**11.10.2017** – w comiesięcznym zebraniu Konwentu BCC uczestniczył Prezes BCC Marek Goliżewski. Dyskutowano o reformie sądownictwa i jej możliwym wpływie na warunki prowadzenia działalności gospodarczej. Poruszono także kwestię pakietu ustaw z tak zwanej „Konstytucji biznesu”, na uchwalenie których oczekują przedsiębiorcy. Rozmawiano o różnych bieżących problemach: kwestiach opóźnień w zwrocie VAT, niedostatkach dialogu społecznego, pogłębiającym się problemie braku pracowników, spadku poziomu inwestycji. (ZZ)

**11.10.2017** – odbyło się posiedzenie Forum Dialogu Związku Pracodawców Business Centre Club. Dyskutowano na temat bieżącej współpracy pomiędzy centralą BCC w Warszawie a Regionami. Omówiono bieżące zadania i działania BCC jako organizacji przedsiębiorców. Pośród szczególnie ważnych oma-

*Konferencja „Układy zbiorowe pracy – drogą do społecznej gospodarki rynkowej”, 17.10.2017 r.*



Fot. NSZZ „Solidarność”

wianych kwestii znalazł się problem pogłębiającego się niedoboru pracowników na rynku pracy. (ZZ)

**16.10.2017** – na ckwartalnym posiedzeniu obradował Gospodarczy Gabinet Cieni Business Centre Club. Podsumowano i zrecenzowano działalność rządu w trzecim kwartale bieżącego roku. Zaprezentowano listę postulatów działań w poszczególnych resortach. Pośród nich między innymi: zwiększenie inwestycji publicznych oraz tworzenie zachęt dla inwestycji prywatnych, przekazanie parlamentowi pakietu ustaw gospodarczych – „Konstytucji biznesu”, powrót do działań, związanych z przystąpieniem Polski do strefy euro, poprawa jakości dialogu społecznego. (ZZ)

**17.10.2017** – nowa ustawa o ochronie danych osobowych data asumpt do zorganizowania seminarium na ten temat. Dyskutowano o praktycznych aspektach ochrony prywatności w miejscu pracy zgodnie z prawodawstwem Unii Europejskiej. (ZZ)

**17.10.2017** – w Warszawie odbyła się konferencję NSZZ „Solidarność” pt. „Układy zbiorowe pracy – drogą do społecznej gospodarki rynkowej”. W konferencji udział wzięli min. Wicepremier, Minister Rozwoju i Finansów Mateusz Morawiecki, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Stanisław Szwed, Minister w Kancelarii Prezydenta RP Paweł Mucha, Minister Energii Krzysztof Tchórzewski oraz Sekretarz Generalny Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych Luca Visentini. Jak mówił Przewodniczący Związku Piotr Duda, „prawa zapisane w Kodeksie pracy to tylko minimum przyzwoitości; dopiero układy zbiorowe pracy są podstawą prawdziwej partycypacji pracowniczej”. Nawiązał do art. 20 Konstytucji RP, w którym jest mowa o idei społecznej gospodarki rynkowej. Jak zaznaczył, realizowana jest ona jednak tylko w części dotyczącej wolności działalności gospodarczej. Zaznaczył, że aby to zmienić, niezbędne są układy zbiorowe pracy: zakładowe, ponadzakładowe, branżowe, ponadnarodowe. Jednak w naszym kraju układów praktycznie nie ma, a te, które są, pracodawcy z reprezentatywnych organizacji pracodawców uznają, że nie przystają one do dzisiejszych czasów, że jest to archaizm, że nie będą tego wspierać. Mówił też o promowaniu układów zbiorowych choćby na listopadowym szczycie społecznym w Goeteborgu. Przypomniał, że to właśnie w Niemczech, Austrii, Francji, w niemal 80% zakłady pracy czy branże są objęte układami zbiorowymi pracy. Zauważył, że układy zbiorowe są szczególnie ważne także dla zwalczania dumpingu socjalnego. W jednej korporacji

powinien powstać jeden układ ponadnarodowy, by niezależnie od tego, gdzie jest fabryka, były jednakowe warunki pracy. Wicepremier, Minister Rozwoju i Finansów Mateusz Morawiecki podkreślił w swoim wystąpieniu, że związki zawodowe są niezbędnym elementem układu gospodarczego. Odnosząc się do układów zbiorowych pracy stwierdził, że są one potrzebne nie tylko związkom, ale także pracodawcom. Jednak, jak zaznaczył, „nie można chować głowy w piasek” i udawać, że relacje między kapitałem i pracą są takie same jak 20 czy 50 lat temu, bo one się zmieniają. Nawet definicje są inne, inaczej wyglądają miejsca pracy, coraz częściej są oparte o rozmaite środki komunikacji elektronicznej. Minister w Kancelarii Prezydenta RP Paweł Mucha układ zbiorowy uznał za najdoskonalsze źródło prawa pracy, bo wynika ono z porozumienia między pracodawcą i pracownikiem. W jego opinii, układy powinny być wspierane, bo zapewniają równowagę obu stronom porozumienia. Dodał, że układy wpływają korzystnie na rozwój gospodarczy bez odwoływania się do opiekuńczej roli państwa. Minister Energii Krzysztof Tchórzewski mówił o trudnościach z zawieraniem układów ponadzakładowych, których, jego zdaniem, nie da się zawrzeć wszędzie. Trzeba dostosowywać się do sytuacji w danej branży, do różnych stosunków własnościowych. „Tam, gdzie państwo ma większość, łatwiej jest o egzekwowanie praw pracowników, o traktowanie ich po partnersku. Tam, gdzie udział własności państwowej jest mniejszy lub ginie całkowicie, jest z tym gorzej” – podkreślił. Sekretarz Generalny Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych Luca Visentini mówił natomiast, że idee społecznej gospodarki rynkowej zostały podważone przez kryzys gospodarczy. Zaznaczył, że istnieje potrzeba opracowania swoistej konstytucji dla pracowników w całej Unii Europejskiej. Wyjaśniał, że prawa społeczne powinny odnosić się do wszystkich. Dziś mamy tradycyjne sektory gospodarki, gdzie są dobre warunki pracy, warunki emerytalne, lepszy system społeczny. Ale po drugiej stronie mamy inny rynek, będący de facto rynkiem prekariatu, bez żadnej ochrony, bez żadnej opieki społecznej. Są też bezrobotni. W jego opinii, to właśnie ten konflikt, między będącymi już na rynku pracy, a tymi którzy chcą dopiero na niego wejść, jest zadaniem do szybkiego rozwiązania. Stąd konieczność rozszerzenia praw pracowniczych na prekariat czy na sektor cyfryzacji. To są młodzi ludzie i o nich trzeba zadbać. Drugą część stanowił panel ekspercki na temat sytuacji obecnej i przyszłości układów zbiorowych pracy. Wzięli w nim udział: Przewodniczący Zarządu Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ „Solidarność” Dominik Kolorz, Prezes Zarządu Volkswagen Poznań Samochody użytkowe Jens Ocksen, członek Komitetu



Fot. NSZZ „Solidarność”

Podpisane wspólnego stanowiska związków zawodowych Grupy Wyszehradzkiej, 20.10.2017 r.

Wykonawczego Industrial Europe Bruno Vannoni, Prezes Zarządu Lotos Oil Krzysztof Nowicki oraz Przewodniczący Sekretariatu Metalowców NSZZ „Solidarność” Bogdan Szozda. Moderatorem był, ekspert KK NSZZ „Solidarność” Sławomir Adamczyk. Krzysztof Nowicki, kryzysu ponadzakładowych układów zbiorowych pracy upatrywałby w trudności w pozyskaniu partnera. Jens Ocksen mówił, że dialog i porozumienie to także współodpowiedzialność. Negatywnie odniósł się do układów transgranicznych twierdząc, że warunki w różnych krajach są odmienne. Zdaniem Dominika Kolorza pracodawcy potrafią się tak daleko posunąć nie chcąc zawrzeć układu zbiorowego, że rozwiązują swoje organizacje. Nie chcą brać odpowiedzialności za pracownika. Bogdan Szozda, mówił, że często nawet wśród samych związkowców trudno jest uzyskać porozumienie co do zapisów układowych w branżach, np. w kwestii płacy. I choć, jak zaznaczył, przyszłość układów zbiorowych w Polsce widzi czarno, to NSZZ „Solidarność” nie zrezygnuje z zabiegania o nie. (AG)

**18.10.2017** – w Katowicach rozpoczął się trzydniowy VII Europejski Kongres Małych i Średnich przedsiębiorstw. W kongresie, który odbywał się pod patronatem Parlamentu Europejskiego uczestniczyło kilka tysięcy przedsiębiorców, działaczy z tego sektora i polityków z 30 krajów. W imieniu swoim i całego rządu dziękował Wicepremier Jarosław Gowin. – Jesteście naprawdę solą polskiej ziemi. (...) Przedsiębiorcy to ludzie najcięższej pracy, którym Polska zawdzięcza największe sukcesy po 1989 r. – podkreślił. Wicepremier poinformował też, że każdego roku Narodowe Centrum Badań i Rozwoju przeznaczą ok. 5 mld zł na badania i rozwój, z czego 70% trafia do małych i średnich przedsiębiorstw. Tegorocznym tematem wiodącym Kongresu było – Uwolnienie biznesu to także weryfikacja stanu prawnego dla biznesu i samego otoczenia biznesu – mówił na otwarciu Tadeusz Donocik, Prezes Regionalnej Izby w Katowicach, organizator kongresu. To również samoocena biznesu w celu zwiększenia wydajności pracy, produkcji oraz poszerzenia współpra-

cy międzynarodowej w glob lizującym się świecie. To również sposobność do otwarcia dyskusji na temat Konstytucji dla biznesu i jej konsekwencji dla przedsiębiorców. W programie kongresu zaplanowano dziesięć ścieżek tematycznych, w ramach których przedsiębiorcy szukali odpowiedzi na pytanie: jak zwiększyć zyski, gdzie i kiedy promować swoją działalność, w jaki sposób zabezpieczyć interesy firmy czy jak współpracować z samorządem. Jeden z bloków tematycznych poświęcono problematyce kontroli w firmach i roli instytucji kontrolnych w polityce państwa. Inne z udziałem m.in. Stanisława Szweđa – Sekretarza Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dotyczyły rynku pracy, bezrobocia, migracji, kształcenia dualnego itp. (ID)

**19.10.2017** – odbyła się V edycja corocznej konferencji Sekcji Agencji Opieki (SAO)<sup>2</sup>. Tegoroczna edycja odbyła się pt. „Delegowanie pracowników za granicę – funkcjonowanie w warunkach dynamicznych zmian prawnych”. Konferencję otworzył Krzysztof Jakubowski, Przewodniczący SAO i Wiceprezes SAZ, który mówił o celach i działaniach Sekcji i Stowarzyszenia oraz o wyzwaniach, w tym o Dyrektywie 96/71/WE dot. delegowania pracowników w ramach świadczenia usług i Rozporządzeniu 833/2014 i 987/2009 o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Europosłanka Danuta Jazłowiecka przedstawiła przebieg ostatniego posiedzenia Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych, która debatowała nad rozwiązaniami w Dyrektywie o delegowaniu pracowników. Jej zdaniem sytuacja polskich firm delegujących jest trudna, gdyż w dyskusji nad danymi i racjonalnymi argumentami, górują przesłanki świata polityki. Zauważyła, że nawet jeśli przepisy zostaną uchwalone w najbardziej niekorzystnej dla nas wersji, forsowanej głównie przez Francję, dość szybko sami inicjatorzy zrewidują swoje stanowisko, gdyż Francja jest trzecią siłą delegującą pracowników. Agnieszka Wołoszyn z MRPiPS przedstawiła historię prac nad projektem zmiany i najważniejsze propozycje zmian w projekcie Dyrektywy 96/71/WE. Piotr Szymański, brukselski przedstawiciel Zrzeszenia

Międzynarodowych Przewoźników Drogowych (ZMPD) w Polsce, przedstawił specyfikę branży w kontekście delegowania pracowników, a także ewolucję nastawienia Komisji Europejskiej do transportu i proponowanych przez nią zmian prawnych. Polska, będąca liderem transportu, po wprowadzeniu przepisów o delegowaniu straci pozycję, a małe firmy upadną, gdyż uznanie kierowców za pracowników delegowanych będzie wiązało się z większymi kosztami finansowymi. Z propozycją objęcia międzynarodowego transportu drogowego dyrektywą o delegowaniu nie zgadza się coraz większa liczba państw UE. Kolejnym istotnym problemem może być duża mobilność kierowców – spełnienie wymogów delegowania będzie niewykonalne, a błędy w rozliczeniach będą skutkować wysokimi karami. Profesor Gertruda Uścińska, Prezes ZUS, skupiła się na zagadnieniu delegowania w kontekście przemian, jakim obecnie podlega Unia Europejska i jej prawo. Dokonała także podsumowania obecnego stanu prawnego, procedur oraz praktyki działania podległej jej instytucji w zakresie delegowania. Mecenasa Joanna Torbé omówiła zmiany w dwóch ważnych rozporządzeniach koordynacyjnych – 883/2004 i 987/2009. Zwróciła uwagę na plany zmiany przepisów regulujących wydawanie dokumentów A1 oraz zmian w art. 13, który mówi o pracy naprzemiennej w dwu krajach jednocześnie. Zmiany wprowadzają warunek prowadzenia znacznej działalności w Polsce (co do tej pory spotykane było jedynie przy art. 12.). (ASR)

**20.10.2017** – w Warszawie zostało podpisane wspólne stanowisko związków zawodowych Grupy Wyszehradzkiej. W stanowisku związku zawodowe opowiedziały się za przyjęciem podczas mającego się odbyć 17.11.br. szczytu w Goeteborgu, Europejskiego Filaru Praw Socjalnych oraz za rewizją dyrektywy o pracownikach delegowanych. Związki zawodowe z Czech, Węgier, Polski i Słowacji odrzucają przy tym argument, że przedsiębiorstwa z krajów Grupy Wyszehradzkiej mogą być konkurencyjne jedynie dzięki niskim kosztom pracy, czyli niskim płacom. Pod oświadczeniami, które są wynikiem dwudniowego spotkania (19–20.10.br.) podpisali się przedstawiciele central: CMKOS, MASZSZ, SZEK, KOZ, OPZZ i NSZZ „Solidarność”. (MS)

**20.10.2017** – Ministerstwo Rozwoju opublikowało i skierowało do konsultacji projekt ustawy o zasadach wspierania nowych inwestycji. Konkretyzuje on zapowiedzianą podczas Forum Ekonomicznego w Krynicy we wrześniu 2017 r. nową koncepcję mechanizmu udzielania zwolnień podatkowych dla inwestorów, nazwaną roboczo Polską Strefą Inwestycji. Projektowana ustawa tworzy nowy instrument wsparcia dla inwestorów oraz jest realizacją jednego z filarów Strate-

gii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju – Kapitału dla Rozwoju. Koncepcja ta zwiększy atrakcyjność inwestycyjną Polski poprzez stworzenie warunków sprzyjających lokowaniu w naszym kraju ambitnych przedsięwzięć, podnoszących konkurencyjność i innowacyjność rodzimej gospodarki. Proponowane rozwiązania są odpowiedzią na wyzwania rozwojowe, oczekiwania inwestorów oraz problemy, które napotykali podejmując decyzję o działalności biznesowej w Polsce – informuje Ministerstwo Rozwoju. Specjalne Strefy Ekonomiczne, funkcjonujące od 20 lat, powstały po to, by pobudzić inwestycje i zlikwidować wysokie bezrobocie strukturalne (w niektórych rejonach kraju sięgało nawet 40%). Wraz z upływem lat nie dostosowano przyjętych założeń ich oddziaływania do zmieniających się potrzeb i wyzwań ekonomicznych. Brak wydłużenia ich funkcjonowania (wg ustawy do 2026 r.) spowodowałby gwałtowne ograniczenie inwestycji w najbliższych latach. Obecnie instrument ten jest mniej atrakcyjny (jest to 9 lat zwolnienia), zwłaszcza w porównaniu do innych krajów, gdzie zwolnienie standardowo trwa 10 lat. Strefy okazały się niewystarczającym instrumentem oddziaływania na rzecz zrównoważonego rozwoju. W praktyce nie wykorzystywano możliwości uzyskania większej pomocy np. w województwach Polski Wschodniej. Tereny Polski Wschodniej są obszarami, na których SSE rozwijają się najwolniej – oceniają autorzy projektu ustawy. Uzyskanie przez przedsiębiorcę decyzji o wsparciu będzie uzależnione od spełnienia kryteriów jakościowych i ilościowych. Zostaną one określone w akcie wykonawczym do ustawy, który ma wejść w życie wraz z nią. Będzie to rozporządzenie dotyczące zasad udzielania pomocy publicznej przedsiębiorcom chcącym realizować nowe inwestycje. Według OSR oceną skutków regulacji i efektem ustawy będzie rozwój nowych inwestycji na terenach wszystkich samorządów i spadek bezrobocia. (ID)

**20–22.10.2017** – odbyła się Polsko-Niemiecka Rada Kobiet, która miała miejsce w Szczecinie. W tym roku obchodzono 20. rocznicę powstania tej organizacji. W jej skład wchodziły członkinie związków zawodowych DGB Meklemburgia Przednia z Niemiec i NSZZ „Solidarność” – Region Pomorze Zachodnie z Polski. W dniu 21.10. br. odbyła się uroczysta Konferencja poświęcona historii powstania Rady, która zajmuje się od lat upowszechnianiem informacji z zakresu prawa pracy, zasad funkcjonowania czynnych zawodowo kobiet w rodzinie i w społeczeństwie, poprawianiem warunków funkcjonowania kobiet na rynku pracy, diagnozowaniem problemów z obszaru dyskryminacji kobiet i mężczyzn, przeciwdziałaniem im, zajmuje się wymianą doświadczeń i prezentacją dobrych praktyk z zakresu kwestii dotyczących równouprawnienia i współpracy transgranicznej. (MS)

**23.10.2017**

– w siedzibie śląsko-dąbrowskiej „Solidarności” w Katowicach odbyła się debata konstytucyjna w ramach serii debat „Konstytucja dla obywateli nie dla elit”, pt. „Wspólnie o konstytucji”. Dotyczyła ona ochrony praw pracowniczych w polskiej konstytucji. W czasie debaty szukano odpowiedzi na takie pytania jak np. jak zabezpieczyć w konstytucji ochronę praw pracowniczych? Jak znaleźć równowagę pomiędzy społeczną gospodarką rynkową, a swobodą działalności gospodarczej? W jaki sposób wzmocnić w ustawie zasadniczej instytucję referendum obywatelskiego? Spotkanie zostało zorganizowane przez Kancelarię Prezydenta RP oraz Zarząd Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ „Solidarność”. (MS)

**23.10.2017**

– w Warszawie Instytut Badań Strukturalnych przeprowadził seminarium na temat nierówności ekonomicznych w Polsce na tle krajów UE. Z danych jakie przedstawił naukowcy podczas seminarium „Polska nierównych płac, dochodów i majątków” wynika, że zmniejszanie różnic wymaga obniżania podatków dla osób o niskich dochodach lub zwiększenia opodatkowania osób o wyższych zarobkach. Jak podkreślił dr Jakub Sowulski z Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu nierówności dochodowe wynikają głównie z wysokiej rozpiętości płac. Do 2014 r. Polska była krajem z największymi nierównościami w UE. Dopiero podwyższenie po 2015 r. płacy minimalnej do 2 tys. zł brutto i wprowadzenie godzinowej stawki bazowej dla osób pracujących bez etatów zmniejszyły różnice. Od 2016 r. Program Rodzina 500+ spowodował obniżenie tzw. wskaźnika Giniego (nierówności społecznej) z 0,34 do 0,31%. W efekcie Polska przesunęła się w rankingu krajów o trzy miejsca, zbliżając się do poziomu Hiszpanii. Doktor Michał Brzeziński z Wydziału Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego uznał, że uwzględniając poziom rozwoju gospodarczego, Polska nie jest krajem rządzonych nierówności. Nierówności dochodowe są w Polsce wysokie na tle bogatszych krajów UE, ale na tle krajów o podobnym poziomie zamożności oraz przechodzącej transformację gospodarczą Polska wypada lepiej. Od kilku lat nierówności dochodowe nie wykazują tendencji wzrostowej zaś różnice w wartości majątków Polaków są niskie na tle innych krajów UE, bo dochody nie zdążyły się jeszcze skumulować. Zdaniem Brzezińskiego skoro wydatki socjalne to 25,8% PKB czyli niewiele mniej od średniej w 15 państwach „starej” UE, Polska spełnia kryterium państwa opiekuńczego. Dr Sowulski ocenił, że główne powody dysproporcji płacowych to wysoka premia za wyższe studia, duży udział nietypowych form zatrudnienia (umowy śmieciowe) oraz słabe uzwiązkowienie. Nierówności płacowe przekładają się na stosunkowo wysokie nierówno-

ści dochodowe, bo podatki nie rosną proporcjonalnie do zarobków. W 2015 r. podwyższoną stawkę podatkową 30% płaciło niespełna 3% Polaków. (AM)

**23.10.2017**

– członkowie BCC byli gośćmi przewodniczącego Komisji Gospodarki i Rozwoju Sejmu RP Jerzego Meysztowicza oraz innych posłów. Spotkanie odbyło się na terenie Sejmu RP. Parlamentarzystów zaznajomiono z problemami i postulatami, zgłaszanymi przez przedsiębiorców i pracodawców. Należą do nich między innymi: pogłębiający się niedobór wykwalifikowanych pracowników, delegowanie pracowników, zatrudnianie cudzoziemców, przepisy Kodeksu Urbanistyczno-Budowlanego, ustawa o zamówieniach publicznych, ustawa o ograniczeniu handlu w niedziele, problemy mikroprzedsiębiorców, perspektywa wejścia Polski do strefy euro, kontrole. (ZZ)

**25.10.2017**

– w siedzibie OPZZ odbyło się spotkanie dotyczące nowego rozporządzenia w sprawie przestrzegania przepisów BHP przy obsłudze żurawi. Projektowane rozporządzenie ma określać wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac związanych z obsługą żurawi wieżowych i szybkomontujących. W spotkaniu brali udział przedstawiciele zrzeszonego w OPZZ Związku Zawodowego Budowlani, członkowie Komisji Operatorów Żurawi Wieżowych Wspólnota Pracy oraz przedstawiciel NSZZ „Solidarność”. Po stronie pracodawców byli reprezentanci Konfederacji Lewiatan, a ze strony rządowej przedstawiciele Ministerstwa Rozwoju i Finansów oraz Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. W dyskusji brali też udział pracownicy inspekcji pracy i Urzędu Dozoru Technicznego. Centralę OPZZ reprezentowali Paweł Śmigiełski i Piotr Szumlewicz. Przedstawiciele strony związkowej argumentowali na rzecz możliwie szybkiego wdrożenia rozporządzenia odnośnie przepisów BHP w branży. Strona związkowa podkreślała, że rozporządzenie musi obejmować nie tylko pracowników etatowych, ale wszystkich pracowników w branży niezależnie od formy zatrudnienia. W dyskusji pojawiła się też kwestia ustalenia czasu pracy w innych branżach. Przedstawiciele rządu zadeklarowali współpracę przy dalszym procedowaniu projektu. Uczestnicy spotkania zgodzili się, że będą potrzebne dalsze rozmowy odnośnie rozporządzenia. (PS)

**26.10.2017**

– w siedzibie Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Warszawie w ramach konferatorium „Czwartki ekonomistów” odbyła się debata „Nowy pragmatyzm kontra nowy nacjonalizm”. Podstawą stała się książka pod tym tytułem profesorów Akademii Leona Koźmińskiego – Grzegorza W. Kołodki i Andrzeja K. Koźmińskiego, którzy uczestniczyli w spotkaniu. – To książka ku przestrodze, pokazuje co się

popsuło w świecie i czego się bać – powiedziała otwierając debatę prof. Elżbieta Mączyńska, Prezes PTE – pokazuje następstwa tego co robimy i jak sprawić, by do niech nie doszło. Stąd koncepcja nowego pragmatyzmu przedstawiona w zaprezentowanej książce – rozmowie obu naukowców. (ID)

**27.10.2017** – obradowała Komisja Sportu i Turystyki BCC. W spotkaniu uczestniczył Dyrektor Centralnego Ośrodka Sportu Tomasz Koziański, a poprowadził je przewodniczący Tomasz Tyc. Głównym tematem spotkania była wymiana doświadczeń na temat specyfiki prowadzenia obiektów sportowych, niezależnie od ich formy własności. (ZZ)

**27.10.2017** – w Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie odbyła się Debata wicepremierów 2017. Obecni i byli politycy dyskutowali o aktualnym stanie polskiej gospodarki, jej szansach rozwojowych i zagrożeniach. Czy doskonałe wyniki polskiej gospodarki to cud czy skuteczna polityka? Jakie są największe zagrożenia dla dalszego rozwoju? Co nam da wejście do grupy krajów rozwiniętych? Uczestniczyli w debacie: Mateusz Morawiecki, Wicepremier, Minister Finansów i Rozwoju oraz Ministrowie Finansów i Gospodarki, Wicepremierzy rządów po 1989 r.: Marek Belka, Marek Borowski, Henryk Goryszewski, Waldemar Pawlak, Janusz Piechociński, Janusz Steinhoff. Gospodarzem spotkania był prof. Grzegorz Kołodko, który czterokrotnie pełnił funkcje Wicepremiera i Ministra Finansów (prowadził takie samo spotkanie rok temu). Wicepremier Morawiecki skupił się na czterech wątkach: system podatkowy, polityka gospodarcza i społeczna, polityka przemysłowa i innowacje, a także miejsce Polski w globalnej polityce gospodarczej. Zwrócił uwagę na jedną z tez Thomasa Piketty'ego, cytując francuskiego ekonomistę, iż dopiero teraz zdaliśmy sobie sprawę, że Polska jest skolonizowanym przez kapitał zagraniczny państwem. Następnie zaproponował reinterpretację historii Polski z punktu widzenia instytucji podatkowych. Polska, twierdził Wicepremier, straciła swoje szanse, gdyż nie budowała ani sprawnego systemu podatkowego, ani wysokość podatków, które pobierano na terenie Polski, nie odpowiadała wysokości podatków, które w danym okresie pobierano w Europie i na świecie. „Nie można przeceniać roli państwa w gospodarce, ale jej niedoceniać jest jeszcze większym grzechem. Z gospodarką jest trochę jak z łodzią na morzu. Możemy nadać jej kierunek, ale wiatry i prądy mogą doprowadzić do tego, że będzie zbaczać z kursu. Nadając łodzi kurs, nie mamy naturalnie pewności, że trafimy tam, dokąd chcemy. Ale puszczać ster, mamy pewność, że nie trafimy nigdzie. Ciężko jest nadać kierunek

łodzi bez steru, jeszcze ciężiej nadać kierunek gospodarce bez zdrowego systemu podatkowego” – podkreślał Wicepremier. Dodał, że rząd ma aspiracje rozwoju wielkich projektów, ale nie będzie ich bez uszczelnienia systemu podatkowego. Polska musi cały czas doprowadzać do repolonizacji naszego majątku. A nowa architektura podatkowa jest dla przyszłości Polski kluczowa i ma ona polegać w długim okresie na malejących podatkach, przy jednoczesnym wzrastaniu wpływów z podatków, wynikającym z poprawy ich ściągalności. Wicepremier mówił też, że prowadząc politykę gospodarczą trzeba brać pod uwagę rację stanu. Wskazał na przykłady USA, Francji czy Niemiec gdzie ciągłość interesów państwa jest zachowana bez względu na rząd. Według niego nikt w Polsce nie chce większej oligarchizacji, większych nierówności, ale chce sprawniejszego aparatu podatkowego. (ID)

**28.10.2017** – w gmachu Politechniki Warszawskiej odbył się XII Kongres Obywatelski. Jest to wieloletni, międzyrodowiskowy projekt obywatelski, a zarazem płaszczyzna spotkań i dialogu różnych środowisk i różnych pokoleń. Celem Kongresu Obywatelskiego jest pobudzanie refleksji modernizacyjno-rozwojowej, służącej wspólnemu kształtowaniu przyszłości Polski oraz rozwoju wspólnotowości Polaków i kapitału społecznego w Polsce. Służą temu ogólnopolskie i regionalne Kongresy Obywatelskie – jako miejsce spotkań i dyskusji różnych środowisk i pokoleń zarówno z Polski metropolitalnej, jak i lokalnej, spotkania sieci dialogu „Projekt Cywilizacyjny dla Polski”, a także publikacje książkowe i prasowe oraz debaty publiczne z partnerami medialnymi. Hasło tegorocznego Kongresu „Partnerska i wspólna Polska. Szacunek – uczciwość – współpraca”. Organizatorzy sformułowali w przekonaniu, że właśnie taka Polska będzie najlepiej służyła wykorzystaniu energii, talentów i wiedzy wszystkich Polaków. Jest ono również propozycją odpowiedzi na pytanie o dojrzałą Polskę, które stawiano na poprzednim, XI Kongresie Obywatelskim. W czasie tegorocznej debaty kongresowej przewijał się wątek dotyczący funkcjonalności zasady partnerstwa w różnych dziedzinach życia – w społeczeństwie, gospodarce i państwie oraz jak ją praktycznie wdrażać. (ID) ■

1 Art. 23. 1. Jednostki publicznej radiofonii i telewizji stwarzają partiom politycznym możliwość przedstawienia stanowiska w węzłowych sprawach publicznych. 2. Uprawnienia przewidziane w ust. 1 stosuje się odpowiednio do ogólnokrajowych organizacji związków zawodowych i związków pracodawców.

2 Sekcji Agencji Opieki (SAO) to organizacja zrzeszająca firmy z branży opiekuńczej, działająca w ramach Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia (SAZ) - największa w Polsce branżowa organizacja pracodawców zrzeszająca agencje specjalizujące się w dostarczaniu wybranych usług HR. Obecnie Członkami SAZ jest ponad sześćdziesiąt agencji.

# Diariusz

## KRAJOWY

**18.08.2017** – w siedzibie GUS odbyło się inauguracyjne posiedzenie plenarne Rady Statystyki VI kadencji. Rada Statystyki jest organem opiniodawczo-doradczym w sprawach statystyki publicznej i działa przy Prezesie Rady Ministrów. Do zadań Rady należy m.in.: ustalanie, na podstawie propozycji przygotowanej przez Prezesa GUS, corocznie, na każdy następny rok projektu programu badań statystycznych; rekomendowanie przeprowadzenia badań nowych i badań cyklicznych o szerokim zasięgu obserwacji statystycznej oraz związanych z nimi prac metodologicznych i przygotowawczych, projektowanych na okres najbliższych dziesięciu lat. Kadencja Rady trwa pięć lat.

**23.08.2017** – w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyło się posiedzenie doraźnego Zespołu Rady Dialogu Społecznego ds. zamówień publicznych.

**25.08.2017** – w warszawskiej redakcji gazety „Fakt” odbyła się debata „Faktu” i ZUS pt. „Obniżenie wieku emerytalnego. Fakty i mity”.

**29.08.2017** – w Warszawie odbyło się posiedzenie Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP. Dyskutowano o zagadnieniach bezpieczeństwa publicznego w świetle przepisów dotyczących czasu pracy w ochronie zdrowia i transporcie.

**31.08.2017** – w Ministerstwie Rozwoju odbyło się spotkanie informacyjne nt. ogłoszonego niedawno konkursu dotacji „HUMAN SMART CITIES. Inteligentne miasta współtworzone przez mieszkańców”. Spotkania odbywały się także w Pile, Puławach, Katowicach i Iławie.

**06.09.2017** – w Ministerstwie Kultury i Dziedzictwa Narodowego odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu Branżowego ds. Kultury i Mediów.

**07–08.09.2017** – w Warszawie odbyła się współorganizowana przez Sekcję Socjologii Pracy Polskiego Towarzystwa Socjologicznego (PTS), Sekcję Socjologii Ekonomicznej PTS, Instytut Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego, Wydział Stosowanych Nauk Społecznych i Resocjalizacji Uniwersytetu Warszawskiego oraz Instytut Filozofii, Socjologii i Socjologii Ekonomicznej Szkoły Głównej Handlowej konferencja z cyklu Stosunki przemysłowe w Europie: *Industrial Relations in Europe: between core and peripheries*.

**08.09.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych.

**12.09.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się wspólne posiedzenie doraźnego Zespołu RDS ds. zamówień publicznych oraz podzespołu ds. ochrony zdrowia.

**13.09.2017** – w Warszawie odbył się kongres „Fundusze europejskie na rzecz rozwoju” zorganizowany przez Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej.

**15.09.2017** – w Rzeszowie odbyła się zorganizowana przez ZUS, Uniwersytet Rzeszowski i PFRON ogólnopolska konferencja „(Nie)pełnosprawni w pracy i biznesie”.

**18.09.2017** – w Ministerstwie Rozwoju odbyło się spotkanie informacyjne dla zainteresowanych składaniem wniosku o dofinansowanie na realizację projek-



tu w ramach konkursu Programuj z PO WER nr POWR.04.01.00-IZ.00-00-012/17 w ramach działania 4.1 Innowacje społeczne, Programu Edukacja Rozwój.

**19.09.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Podzespołu problemowego RDS ds. reformy polityki rynku pracy.

**19–20.09.2017** – w CPS „Dialog” odbyła się międzynarodowa konferencja pt. „Pracownicy migracyjni na rynku pracy – ocena sytuacji z perspektywy wschodniej i zachodniej Europy”, zorganizowana przez CPS „Dialog”, Polskie Stowarzyszenie Pracowników Migracyjnych oraz Fundację F. Eberta we współpracy z Europejską Federacją Związków Zawodowych Przemysłu Spożywczego, Rolnictwa i Turystyki oraz Europejską Federacją Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego.

**20.09.2017** – Elżbieta Rafalska, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Stanisław Szwed, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej spotkali się w Paryżu z francuską Minister Pracy Muriel Pénicaud. Tematem spotkania była rewizja dyrektywy ws. delegowania pracowników, a jego celem było m.in. wzmocnienie przekazu dotyczącego wspólnego stanowiska Grupy Wyszehradzkiej w rozmowach z Francją. Minister Rafalska podkreśliła, że problematyka delegowania pracowników jest dla Polski bardzo istotnym i wrażliwym tematem, nie tylko ze względu na liczbę pracowników, jaką delegują przedsiębiorstwa mające siedzibę w Polsce, ale także z uwagi na fakt, iż swoboda świadczenia usług jest fundamentem rynku wewnętrznego. Dodatkowo podkreśliła, że Polska nie chce dopuścić do przyjęcia na poziomie UE rozwiązań, które jeszcze bardziej skomplikują proces delegowania pracowników. Obie strony zgodziły się, że temat delegowania jest bardzo ważny i wrażliwy i wymaga dalszych rozmów na szczeblu unijnym i bilateralnym.

**21.09.2017** – w siedzibie Ministerstwa Infrastruktury i Budownictwa odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Transportu Drogowego.

**21.09.2017** – w Ministerstwie Infrastruktury i Budownictwa odbyło się posiedzenie Trójstronnego Branżowego Zespołu do Spraw Transportu Lotniczego i Obsługi Lotniskowej.

**21.09.2017** – odbyło się posiedzenie Rady Rynku Pracy, na którym przedstawiono projekt planu finansowego Funduszu Pracy na 2018 r. oraz projekt planu

finansowego Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na 2018 r. Przedstawiono także propozycje resortu pracy dot. wydatkowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2018 r. Członkowie jednocześnie przyjęli Uchwałę w sprawie priorytetów podziału i planu wydatkowania środków KFS na 2018 r.

**21.09.2017** – w MRPiPS odbyła się konferencja pt. „Blżej Funduszy Europejskich” poświęcona projektom Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój nadzorowanym przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Konferencja inaugurowała cykl spotkań regionalnych poświęconych Funduszom Europejskim organizowany przez MRPiPS.

**22.09.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie plenarne Rady Dialogu Społecznego z udziałem Minister Elżbiety Rafalskiej oraz Wiceministra Stanisława Szweda. W pierwszej części spotkania Wicepremier Mateusz Morawiecki przedstawił najważniejsze informacje dotyczące wstępnego projektu ustawy budżetowej na rok 2018. Następnie odbyła się debata, z udziałem Anny Zalewskiej, Minister Edukacji Narodowej, na temat reformy edukacji narodowej – kształcenia zawodowego.

**25.09.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych.

**26.09.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. ubezpieczeń społecznych.

**26.09.2017** – według komunikatu na stronie MRPiPS, wsparciem z rządowego Programu Rodzina 500+ w sierpniu 2017 r. objęto ponad 3,996 mln dzieci do 18 lat. Od początku 2017 r. do rodzin trafiło ponad 15,9 mld zł. W całej Polsce Programem Rodzina 500+ jest objętych prawie 57,3% wszystkich dzieci do lat 18.

**26.09.2017** – w Sejmie RP odbyło się posiedzenie Rady Ochrony Pracy, na którym poruszono kwestie związane z problemami nadzoru rynku w zakresie środków ochrony indywidualnej w związku z wprowadzanymi nowymi regulacjami europejskiego prawa. Rada Ochrony Pracy pozytywnie zaopiniowała dla Marszałka Sejmu kandydaturę Wiesława Łyszczka na stanowisko głównego inspektora pracy.

**27.09.2017** – w MRPiPS odbyła się „Narodowa Debata o Rodzinie”, której celem jest rozpoczęcie

dyskusji nt. przyszłości rodziny. „Obecny Rząd na czele z Premier Beatą Szydło od momentu swojego ukonstytuowania się mocno podkreślał, że w centrum swoich działań stawia polską rodzinę. Kierunek ten z jednej strony potwierdza głęboko zakorzenione w naszej świadomości przekonanie, że czymś najważniejszym dla każdego z nas jest rodzina, ale też uwypukla i eksponuje prawdę o nadrzędności tej naturalnej wspólnoty” – mówiła otwierając debatę Minister Elżbieta Rafalska. Celem debaty jest rozpoczęcie szerokiej dyskusji w społeczeństwie na temat głównych potrzeb polskiej rodziny; wskazanie konkretnych zagadnień, płaszczyzn, które są najpilniejsze, z punktu widzenia rodziny, a które trzeba wspierać; propagowanie wartości małżeństwa, rodziny, rodzicielstwa; budowanie pozytywnego wizerunku rodziny; ukazywanie wartości małżeństwa i rodziny z punktu widzenia wpływu, na jakość wszystkich dziedzin życia społecznego; rozpoczęcie współpracy między wszystkimi organizacjami i środowiskami, działającymi na rzecz dobra polskiej rodziny. Narodową Debatę o Rodzinie można obejrzeć pod adresem <https://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/art,5530,9200,narodowa-debata-o-rodzynie-transmisja-na-zywo.html>

**27–29.05.2017** – w Sopocie odbyło się Europejskie Forum Nowych Idei pod hasłem „Globalizm, bilateralizm, patriotyzm gospodarczy? Wyzwania dla społeczeństw i biznesu”. W trakcie EFNI odbył się 29 września Okrągły Stół Dialogu Społecznego z udziałem partnerów społecznych i strony rządowej.

**29.09.2017** – w MRPiPS odbyło się pierwsze posiedzenie Zespołu ds. opracowania projektu polityki społecznej państwa wobec osób starszych do 2030 r. W posiedzeniu wzięła udział Elżbieta Bojanowska, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, pełniąca funkcję Przewodniczącej Zespołu. „Stworzenie kompleksowego dokumentu strategicznego dotyczącego polityki społecznej wobec osób starszych, zawierającego cele, kierunki, działania oraz ich realizatorów pozwoli na usystematyzowanie działań publicznych na rzecz osób starszych w Polsce oraz przyczyni się do osiągnięcia ich celu, jakim jest poprawa jakości życia osób starszych przy zachowaniu bezpieczeństwa oraz jak najdłuższej samodzielności” – mówiła Wiceminister Elżbieta Bojanowska.

**02.10.2017** – w Sejmie RP odbyła się konferencja pt. „Najpilniejsze potrzeby i oczekiwania seniorów w Polsce”. Konferencja została zorganizowana przez Komisję Polityki Senioralnej, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej i Wielkopolskie Stowarzyszenie Opieki Paliatywnej „Hospicjum Do-

mowe”. Wiceminister Elżbieta Bojanowska podkreśliła, że elementem odgrywającym istotne znaczenie w poprawie sytuacji polskich seniorów powinna być kompleksowa strategia polityki społecznej wobec osób starszych. „Potrzeby osób starszych muszą być stale monitorowane tak, aby obowiązujący system wsparcia pozwalał na ich zaspokojenie oraz dostosowanie się zachodzących zmian. Kluczowym elementem systemu powinna być kompleksowa strategia polityki społecznej wobec osób starszych, zawierającego cele, kierunki, działania oraz realizatorów” – mówiła. W Polsce jest ponad 8,5 mln seniorów, w tym ok. 180 tys. osób starszych objętych Rządowym Programem na rzecz Aktywności Osób Starszych.

**04.10.2017** – w Olsztynie odbyła się X Wojewódzka Konferencja z okazji Międzynarodowego Dnia Osób Starszych pt. „Wyzwania IV wieku. Podążając za zmianą”.

**05.10.2017** – w Ministerstwie Infrastruktury i Budownictwa odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu do Spraw Budownictwa i Gospodarki Komunalnej.

**05.10.2017** – w warszawskim Centrum Nauki Kopernik odbyła się międzynarodowa konferencja poświęcona zagadnieniom związanym z alternatywnymi formami finansowania. Alternative Finance Forum zgromadziło przedstawicieli instytucji finansowych, urzędników wysokiego szczebla, organów regulacyjnych oraz badaczy, a także ekspertów w dziedzinie alternatywnych form finansowania.

**05–07.09.2017** – odbyło się XXVII Forum Ekonomiczne w Krynicy-Zdroju pod hasłem „Projekt Europa – jaki przepis na następne dekady?”. Wyzwania stojące przed polityką społeczną, rola samorządów w jej realizacji, sytuacja na rynku pracy, kapitał społeczny jako fundament rozwoju czy polityka senioralna – to tylko niektóre z omawianych podczas Forum zagadnień, o których wraz z innymi gośćmi wydarzenia dyskutowali Minister Elżbieta Rafalska i wiceministrowie resortu rodziny, pracy i polityki społecznej.

**06.10.2017** – w Sejmie odbyła się ogólnopolska konferencja pt. „Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych w Polsce w 2017 r. w świetle obowiązujących przepisów prawnych”.

**06.10.2017** – w Krakowie odbył się Małopolski Kongres Srebrnej Gospodarki. Dyskutowano o rozwoju gospodarczym w kontekście starzenia się społeczeństwa.

**06.10.2017** – podpisana została umowa pomiędzy Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej a Polską Wytwórnią Papierów Wartościowych S.A. z siedzibą w Warszawie, obejmująca produkcję blankietów legitymacji dokumentujących niepełnosprawność lub stopień niepełnosprawności oraz ich personalizację i dystrybucję. Wydawanie legitymacji według nowych wzorów, w tym dla osób, które uzyskały orzeczenie potwierdzające niepełnosprawność po 1 września 2017 r. rozpocznie się w możliwie najszybszym terminie, po przeprowadzeniu wszystkich czynności niezbędnych do zapewnienia prawidłowej realizacji tego zadania.

**09.10.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie doraźnego Zespołu RDS ds. zamówień publicznych.

**09.10.2017** – w siedzibie Business Centre Club odbyła się konferencja pod tytułem „Dialog Społeczny. Kogo to obchodzi?”.

**09.10.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Branży Energetycznej.

**09.10.2017** – w Warszawie, Międzynarodowy Instytut Społeczeństwa Obywatelskiego wraz z partnerami wydarzenia: Biblioteką Publiczną m.st. Warszawy i Fundacją Konrada Adenauera w Polsce zorganizował konferencję pt. „Społeczeństwo obywatelskie w dobie mediów społecznościowych”.

**10.10.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Podzespołu problemowego RDS ds. ochrony zdrowia.

**11.10.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie plenarne Rady Dialogu Społecznego.

**12.10.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy.

**12.10.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych.

**12.10.2017** – odbyło się 152. seminarium mBank-CASE pt. „Rynek pracy w Polsce i Francji a spór o pracę delegowaną”.

**13.10.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się Podzespołu ds. służb mundurowych (Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych).

**16.10.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych.

**16.10.2017** – w Sejmie RP odbyło się wydarzenie pt. „Jestem w drodze. Sytuacja kobiety w ciąży”, łączące konwencję panelu dyskusyjnego z wypowiedziami ekspertów na temat sytuacji kobiet w ciąży, która dotyczy prawie czterystu tysięcy Polek. Celem konferencji było przedstawienie sytuacji kobiety ciężarnej w Polsce, ujętej w aspektach: ekonomicznym, prawnym i zdrowotnym oraz bezpieczeństwa ciężarnych w przestrzeni publicznej.

**17.10.2017** – w Sejmie RP odbyła się międzynarodowa konferencja pt. „Niezmiennie wartości i ich skuteczna ochrona w dobie przemian”. Konferencję z okazji 20-lecia polskiego prawa do ochrony danych osobowych zorganizował Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych.

**17.10.2017** – w siedzibie MRPIPS odbyła się konferencja z okazji Międzynarodowego Dnia Walki z Ubóstwem oraz rozdania nagród w konkursie im. prof. Elżbiety Tarkowskiej. Udział w niej wzięli Minister Elżbieta Rafalska, Wicepremier Piotr Gliński oraz Wiceminister Elżbieta Bojanowska. „Problem ubóstwa dotyczy także naszego kraju. Podczas dzisiejszego spotkania chcielibyśmy podsumować dotychczasowe działania resortu zmierzające do redukcji ubóstwa w Polsce” – mówiła Minister Elżbieta Rafalska.

**17.10.2017** – w Warszawie odbyła się konferencja pt. „Umocnianie socjalnego wymiaru Unii Europejskiej – rola społeczeństwa obywatelskiego”, zorganizowana przez Wspólnotę Roboczą Związków Organizacji Socjalnych z okazji Międzynarodowego Dnia Walki z Ubóstwem, który jest obchodzony 17 października. Głównym celem spotkania była wymiana informacji, a także zaplanowanie przyszłych wspólnych działań odpowiadających na wyzwania związane z ubóstwem i wykluczeniem społecznym w UE, a w szczególności w Polsce i w Niemczech w kontekście celów społeczno-politycznych strategii Europa 2020 oraz w kontekście nowej inicjatywy Komisji Europejskiej – Europejskiego Filara Praw Socjalnych.

**18.10.2017** – Ochotnicze Hufce Pracy rozpoczęły rekrutację do dwóch projektów w ramach programu „Gwarancje dla młodzieży” – „Od szkolenia do zatrudnienia – EFS” i „Od szkolenia do zatrudnienia – YEI”. Oba projekty potrwają do 31 sierpnia 2018 r. a łączna wartość ich dofinansowania wyniesie 52 829 683,28 zł (EFS – 15 129 361,28 zł, YEI – 37 700 322,00 zł).

**19.10.2017** – Instytut Spraw Publicznych oraz Fundacja Eberta w Polsce zorganizowały kolejną debatę z cyklu #PytaniaOEuropę pt. „Wydelegowani. O co chodzi w sporze wokół dyrektywy o delegowaniu pracowników i czy go przegramy?”. Według regulacji UE, pracownicy delegowani to osoby zatrudnione, które zostały wysłane przez pracodawcę, by tymczasowo świadczyć usługi w innym kraju członkowskim. Stanowią oni dość małą część rynku pracy w UE (mniej niż 1% wszystkich zatrudnionych w UE) jednak plany zmian w dyrektywach regulujących warunki ich zatrudnienia spowodowały burzliwą dyskusję polityczną. Zmiany popiera Francja i Niemcy, co motywują ochroną rodzimych pracowników i przedsiębiorstw przed tak zwanym dumpingiem socjalnym. Modyfikacjom dyrektyw przeciwna jest strona Polska.

**19.10.2017** – odbyła się konferencja pt. „Pokolenie 50+ w Polsce na tle Europy: aktywność, zdrowie i jakość życia. Wyniki na podstawie badania SHARE”. Spotkanie zorganizowała Fundacja Centrum Analiz Ekonomicznych CenEA i Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. W trakcie konferencji zostały zaprezentowane wyniki i wnioski stanowiące część analiz zaprezentowanych w publikacji.

**19.10.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się nadzwyczajne posiedzenie Prezydium Rady Dialogu Społecznego.

**19.10.2017** – na PGE Narodowym odbył się INFO DAY programu Kreatywna Europa, którego organizatorem był Creative Europe Desk Polska. W spotkaniu udział wzięli zainteresowani tematem unijnego dofinansowania dla projektów z sektora kultury, kreatywnego oraz audiowizualnego.

**20.10.2017** – w KPRM odbyła się zorganizowana przez Kancelarię Prezesa Rady Ministrów oraz Urząd Zamówień Publicznych konferencja pt. „Aspekty społeczne w zamówieniach publicznych udzielanych przez administrację rządową”.

**20.10.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Branży Węgla Brunatnego.

**22.10.2017** – w Muzeum Kolekcji im. Jana Pawła II w Warszawie odbyła się uroczystość wręczenia Nagród im Grzegorza Palki, tzw. samorządowych oskarżów, przyznawanych przez Ligę Krajową za wybitne zasługi dla samorządu terytorialnego. Laureatem nagrody im. Grzegorza Palki w dziedzinie ogólnopaństwowej została Minister Elżbieta Rafalska. Nagroda została przyznana za wdrożenie, wspólnie z samorządami gmin, programu Rodzina 500+.

**23.10.2017** – w Sejmie RP prezes BCC Marek Goliński oraz członkowie i eksperci BCC spotkali się z Jerzym Meysztowiczem, przewodniczącym Komisji Gospodarki i Rozwoju Sejmu RP oraz posłami. Eksperti BCC przedstawili najważniejsze szanse i zagrożenia dla przedsiębiorców związane m.in. z: przepisami podatkowymi i kontrolami, Prawem zamówień publicznych, prawem farmaceutycznym – tzw. „apteka dla aptekarza”, systemem emerytalnym, relacjami z Unią Europejską i wejściem Polski do strefy euro.

**23.10.2017** – w siedzibie Business Centre Club odbyła się narada Stowarzyszenia Euro-Atlantyckiego pt. „Zagrożenia dla bezpieczeństwa militarnego Polski” cz. 2. Podczas narady szukano odpowiedzi m.in. na pytania: Nowa strategia obrony – czy potrzebna?; Program technicznej modernizacji sił zbrojnych – sukces czy porażka?; Obecne wyposażenie polskiej armii – gwarancja czy jej brak dla obrony RP?; Jakie gwarancje realizacji strategii obrony przez siły zbrojne RP?

**23.10.2017** – w Warszawie odbyło się zorganizowana przez Instytut Badań Strukturalnych seminarium pt. „Polska (nie)równych płac, dochodów, majątków?”.

**24.10.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych.

**24.10.2017** – w Warszawie odbyło się międzynarodowe seminarium pt. „Rodzina 500+ a sytuacja kobiet na rynku pracy”. Organizatorem był Instytut Badań Strukturalnych.

**24.10.2017** – odbyło się posiedzenie Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP, na którym uczestnicy zapoznali się z materiałem przygotowanym przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Insty-

tut Badawczy, Państwową Inspekcję Pracy oraz Polskie Centrum Akredytacji – Poprawa skuteczności systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w świetle wymagań nowej normy ISO 45 001. Został także przedstawiony projekt budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2018 r.

**25.10.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie doraźnego Zespołu RDS ds. zamówień publicznych.

**25.10.2017** – w CPS „Dialog” odbyła się konferencja RDS pt. „Siła Regionalnego Dialogu Społecznego”.

**25.10.2017** – w Warszawie, odbył się III Kongres Osób z Niepełnosprawnościami. Podczas tegorocznej edycji pt. „Niezależne życie” poruszono m.in. kwestię równości świadczeń dla opiekunów osób z niepełnosprawnościami.

**26.10.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. ubezpieczeń społecznych.

**26.10.2017** – w siedzibie Ministerstwa Rozwoju odbyło się posiedzenie doraźnego Zespołu RDS ds. zamówień publicznych.

**26.10.2017** – odbyła się debata pt. „Przyszłość (bez) pracy. Rynek pracownika czy technologiczne bezrobocie?”, którą zorganizował Klub Absolwentów UW.

**27.10.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. międzynarodowych.

**27.10.2017** – w Senacie RP odbyła się międzynarodowa konferencja pt. „Współczesna rodzina – zmiany wartości i struktur”, w której udział wzięła Minister Elżbieta Rafalska oraz Wiceminister Elżbieta Bojanowska. Spotkanie odbyło się w ramach IV Europejskiego Warsztatu dla Młodych, a organizatorem był Senat Rzeczypospolitej Polskiej, Confederation of Family Associations in the Carpathian Basin, Związek Dużych Rodzin „Trzy Plus” oraz Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Warsaw European Youth Workshop and Conference 2017 to spotkanie młodych z Europy, które było polem do dyskusji i wymiany doświadczeń związanych z wartościami rodzinnymi oraz polityce rodzinnej i przyszłości rodzi-  
nia w Europie.

**27.10.2017** – Minister Rodziny Pracy i Polityki Społecznej Elżbieta Rafalska wystosowała pismo do gmin dot. bezpieczeństwa osób bezdomnych, w którym zwróciła się do wójtów, burmistrzów i prezydentów miast o przygotowanie placówek noclegowych pod kątem udzielenia pomocy osobom bezdomnym oraz na przyjęcie wszystkich tych, którzy potrzebują schronienia oraz zapewnienie im odpowiedniego wsparcia.

**28.10.2017** – w Gmachu Głównym Politechniki Warszawskiej odbył się XII Kongres Obywatelski pod hasłem „Partnerska i wspólna Polska”.

**30.10.2017** – w Pałacu Prezydenckim, podczas posiedzenia plenarnego RDS z udziałem Prezydenta RP Andrzeja Dudy, Prezes Rady Ministrów Beaty Szydło, Stanisława Szveda Sekretarza Stanu w Ministerstwie Rodziny Pracy i Polityki Społecznej oraz pozostałych członków Rady i przedstawicieli rządu oraz partnerów społecznych odbyło się uroczyste przejęcie przewodnictwa w Radzie. Minister Elżbieta Rafalska została wskazana przez Premier Beatę Szydło na roczną kadencję przewodniczenia Radzie Dialogu Społecznego i zastąpiła na tym miejscu Henrykę Bochniarz Prezydent Konfederacji Lewiatan. Minister Rafalska podziękowała swoim poprzednikom, którzy pełnili funkcje przewodniczącego w RDS – Henryce Bochniarz i Piotrowi Dudzie oraz podkreśliła, że dialog jest bardzo potrzebny, aby wypracować lepsze rozwiązania. „Nasz rząd prowadzi bardzo aktywną politykę społeczną, dialog jest bardzo potrzebny. Przy dobrej rozmowie różnych stron – pracodawców, związków zawodowych i strony rządowej zawsze jest szansa na wypracowanie lepszych rozwiązań” – powiedziała Minister Elżbieta Rafalska. Na posiedzeniu został zaprezentowany prezydencki projekt noweli ustawy o RDS i innych instytucjach dialogu społecznego. Dyskutowano również na temat rozwiązań służących poprawie funkcjonowania systemu ochrony zdrowia. Poruszona była też kwestia Europejskiego Filaru Praw Socjalnych w ramach przygotowania do listopadowego szczytu UE w Goeteborgu.

## EUROPEJSKI

**30.08–01.09.2017** – w Budapeszcie odbyło się szkolenie pt. „Demokracja w związkach zawodowych i poza”, zorganizowane wspólnie przez Departament Edukacji ETUI, francuski CGT i węgierski SZEF. Podczas szkolenia określano w związkach zawodowych kluczowe wartości struktury demokratycznej,

przeanalizowano struktury decyzyjne na podstawie posterów przygotowanych przez uczestników, opracowano pomysły na zmiany, które czyniłyby struktury organizacyjne bardziej przejrzystymi i demokratycznymi. Zostały także wygłoszone 3 prelekcje: „Trudne czasy, trudne wybory – związki zawodowe w Europie Wschodniej”, „Demokracja z dwóch różnych stron: CGT Francja i FNV” oraz „Demokracja w związkach zawodowych na poziomie europejskim”, która została zaprezentowana przez gościa specjalnego Józefa Niemca z ETUC.

**7–8.09.2017**

– w Madrycie odbyła się konferencja realizowana w ramach międzynarodowego partnerskiego projektu „*Promotion of Gender Equality In Workers Involvement and Decision Making In Trade Unions and Work Councils*” poświęcona promocji równości płci w zatrudnieniu oraz roli związków zawodowych i ich zaangażowania w działaniach na rzecz równego traktowania. OPZZ jako jeden z partnerów projektu było reprezentowane przez wiceprzewodniczącą Wiesławę Taranowską oraz Renatę Górną, radcę OPZZ z Wydziału Polityki Społecznej. Obok polskiej reprezentacji partnerami projektu były związki zawodowe z Hiszpanii, Litwy, Rumunii, Bułgarii i Czarnogóry. Podczas dwudniowej wizyty studyjnej związkowcy dzielili się doświadczeniami poszczególnych krajów w zakresie równości płci w miejscu pracy, różnic w zatrudnianiu kobiet i mężczyzn, rozmawiali o działaniach na rzecz godzenia życia zawodowego i rodzinnego, różnicach w wynagradzaniu. Integralną częścią warsztatów było wypracowanie rekomendacji związków zawodowych w zakresie zwiększenia aktywności kobiet w miejscu pracy oraz wypracowanie dobrych praktyk służących wdrażaniu praktycznych rozwiązań do polityk krajowych. OPZZ przedstawiło szeroko sytuację kobiet na rynku pracy, podkreślając kontekst prawny i występujące nierówności oraz rekomendacje zapobiegające segregacji płci w miejscu pracy.

**11–13.09.2017**

– w Mariborze na Słowenii miało miejsce spotkanie przedstawicieli central związkowych tworzących Region Wschodni IndustriAll z Czech, Słowacji, Węgier, Słowenii i Polski (Konfederacja Metalowców w Polsce). W spotkaniu uczestniczył zastępca Sekretarza Generalnego IndustriAll – Luis Colunga – odpowiedzialny w IndustriAll za szeroko rozumianą politykę przemysłową. Sekretarz zaprezentował uczestnikom spotkania najnowsze informacje dotyczące podjętych i realizowanych działań przez IndustriAll w Europie. Przedstawiciele poszczególnych krajów zaprezentowali raporty krajowe o sytuacji pracowników w danych państwach.

Wspólnym mianownikiem tych wstąpień była poprawa sytuacji na rynku pracy mająca swoje odzwierciedlenie w utrzymującym się niskim bezrobociu. Zdaniem uczestników, ta utrzymująca się korzystna tendencja stwarza okazję, aby głośno i stanowczo domagać się wyrównania płac w ramach przedsiębiorstw ponadnarodowych prowadzących działalność gospodarczą w Unii Europejskiej. Należy też dążyć w swych działaniach związkowych, aby firmy międzynarodowe nie dyskryminowały pracowników ze względu na miejsce wykonywanej pracy. Pracownik zatrudniony w Polsce, w Czechach, na Węgrzech, Słowacji czy Słowenii powinien mieć prawo do takiego samego wynagrodzenia jak kolega pracujący w tej samej firmie w Niemczech czy Francji. Najlepszym przykładem tej dyskryminacji jest różnica wynagrodzeń w przemyśle motoryzacyjnym. Jak poinformowali czescy związkowcy w przyszłym roku do pracodawców wystąpią z żądaniem 10% wzrostu płac. Na zakończenie spotkania uczestnicy przyjęli wspólne logo dla „IndustriAll Eastern Region”.

**22.09.2017**

– w Bratysławie odbyło się spotkanie organizowane przez Europejską Konfederację Związków Zawodowych w ramach kampanii „Europa Potrzebuje Podwyżki Płac”. Podczas spotkania omawiano dysproporcje zarobków pomiędzy pracownikami Europy zachodniej i wschodniej. Analiza przedstawiona na spotkaniu przez ekspertów Europejskiego Instytutu Związkowego ETUI pokazała, że pracownicy 11 krajów Europy Środkowo-Wschodniej zarabiają, aż do 944 euro miesięcznie mniej niż ich koledzy w Niemczech, i to przy uwzględnieniu różnicy w kosztach utrzymania.

**29–30.09.2017**

– w Sofii w Bułgarii odbyła się podczas Europejskiego Tygodnia Sportu w budynku Komisji Europejskiej konferencja pt. „European everyday of sport”. Miała ona na celu zwiększenie świadomości znaczenia aktywności, sportu i promowanie aktywności fizycznej pozytywnie wpływającej na zdrowie i tym samym równy dostęp do sportu dla wszystkich. Wydarzenie to było także okazją do wymiany dobrych praktyk oraz ostatnim etapem międzynarodowego projektu realizowanego w ramach programu Erasmus+, mającego promować Europejski Tydzień Sportu (ETS) 2017 wśród obywateli europejskich, ze szczególnym uwzględnieniem młodych ludzi. Realizatorami projektu są organizacje z Bułgarii, Chorwacji, Litwy, Polski, Słowacji, Węgier i Włoch.

**02–05.10.2017**

– w Stambule odbyło się X Europejskie Spotkanie Regionalne Międzynarodowej Organizacji Pracy. Spotkanie zostało zbojkotowa-

ne przez większość europejskich organizacji związkowych. Była to forma protestu przeciwko polityce prowadzonej przez obecne władze Turcji wobec opozycji i niezależnych związków zawodowych. Wcześniej Międzynarodowa Konfederacja Związków Zawodowych oraz Europejska Konfederacja Związków Zawodowych wysłały do uczestników list otwarty, w którym wyjaśniano przyczyny bojkotu. W czasie spotkania europejskie federacje pracodawców starały się zablokować rozpowszechnienie tego listu wśród uczestników spotkania. W czasie obrad przyjęto tzw. Inicjatywę Stambulską, której celem jest określenie ram politycznych dotyczących maksymalizacji korzyści i minimalizacji zagrożeń związanych z wykonywaniem pracy w przyszłości. Jednak w związku z brakiem strony związkowej na spotkaniu, trudno określić status prawny tego dokumentu.

**06.10.2017** – Komisja Europejska przyjęła wniosek dot. europejskich ram w zakresie jakości i skuteczności programów przygotowania zawodowego. Inicjatywa ta, w formie zalecenia Rady, stanowi część Nowego europejskiego programu na rzecz umiejętności, uruchomionego w czerwcu 2016 r. Jest ona również powiązana z europejskim filarem praw socjalnych, który przewiduje prawo do edukacji włączającej, charakteryzującej się dobrą jakością, szkoleń i uczenia się przez całe życie.

**07.10.2017** – z inicjatywy Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych, na całym świecie obchodzono Światowy Dzień Godnej Pracy (World Day of Decent Work). Tegoroczne obchody odbywały się pod hasłem „Koniec korporacyjnej zachłanności: Świat potrzebuje podwyżki” (End Corporate Greed: The World Needs a Pay Rise).

**09–12.10.2017** – w Brukseli odbyła się 15. edycja Europejskiego Tygodnia Regionów i Miast, a wraz z nią ponad sto warsztatów i debat. Hasłem tegorocznej edycji było „Regiony i Miasta pracują dla lepszej przyszłości”.

**10–11.10.2017** – w Berlinie *A Soul for Europe* zorganizowała z licznymi innymi organizacjami coroczną konferencję „*A Soul for Europe*”. Tegorocznym tematem przewodnim była kwestia odpowiedzialności za Europę. *A Soul for Europe* to nieformalna inicjatywa obywatelska, prężnie działająca na poziomie europejskim i skutecznie lobbująca na rzecz Europy uznającej ważność kultury dla procesu budowania tożsamości i integracji.

**13.10.2017** – Komisja Europejska opublikowała najnowsze doroczne sprawozdanie dot. zmian na rynku pracy i wysokości wynagrodzeń, według którego spada bezrobocie i rosną płace. „Aktualny poziom zatrudnienia jest najwyższym, jaki kiedykolwiek odnotowano – przypominała komisarz Marianne Thyssen. Jednym z problemów m.in. w Polsce pozostaje niższe wynagradzanie pracowników tymczasowych.

**19–22.10.2017** – Minister Elżbieta Rafalska przebywała z wizytą w Hiszpanii. Celem wyjazdu były przede wszystkim wymiana doświadczeń dot. polityki społecznej i rodzinnej oraz spotkanie z polskimi rodzinami. W programie pobytu znalazły się m.in. spotkanie z rodzinami polonijnymi, rozmowa z przedstawicielami rządu Hiszpanii nt. walki z ubóstwem oraz wsparcia rodzin oraz wykład o polityce rodzinnej.

**23.10.2017** – w Brukseli obradowali unijni ministrowie Rady EPSCO czyli Rady ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Ochrony Konsumentów. Podjęli dwie ważne dla Polski decyzje. Pierwsza z nich dotyczy stosowania dyrektywy o delegowaniu pracowników do kierowców w transporcie międzynarodowym. Zgodnie ze stanowiskiem EPSCO przepisy dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16.12.1996 r. dotyczące delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, mają zastosowanie do branży transportowej. Jednocześnie ministrowie jednogłośnie zaakceptowali tekst proklamacji ustanawiającej europejski filar praw socjalnych, co umożliwiło podpisanie jej 17.11. br. przez przywódców państw członkowskich UE podczas szczytu w Göteborgu.

**23.10.2017** – w Luksemburgu, Minister Elżbieta Rafalska i Wiceminister Stanisław Szwed wzięli udział w posiedzeniu Rady ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Spraw Konsumentów (Rada EPSCO). Po długich i trudnych negocjacjach Rada przyjęła podejście ogólne w sprawie zmiany dyrektywy dotyczącej delegowania pracowników. „W negocjacjach między państwami członkowskimi UE Polsce nie udało się osiągnąć kompromisu w takim wymiarze, jakiego oczekiwaliśmy. Z punktu widzenia Polski to, co jest korzystne w przyjętej dyrektywie to między innymi wprowadzenie przepisu dotyczącego czteroletniego okresu przejściowego. Jest to stosunkowo długi okres, który da przedsiębiorcom czas na to by mogli zapoznać się z nowymi przepisami i dostosować się do nowych rozwiązań” – mówiła Minister Rafalska.



# Co nowego w prawie?

**08.08.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono ustawę z dn. 20 lipca 2017 r. o zmianie ustawy o gospodarce nieruchomościami oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2017 poz. 1509).

**17. 08.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono ustawę z dn. 20 lipca 2017 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2017 poz. 1543).

**21.08.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono ustawę z dn. 20 lipca 2017 r. o zmianie ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy oraz ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. 2017 poz. 1557).

**21.08.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono obwieszczenie Prezesa Rady Ministrów z dn. 27 lipca 2017 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Rady Ministrów ws. organizacji i funkcjonowania kancelarii tajnych oraz sposobu i trybu przetwarzania informacji niejawnych (Dz.U. 2017 poz. 1558).

**22.08.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 20 lipca 2017 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Prawo spółdzielcze (Dz.U. 2017 poz. 1560).

**24.08.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 16 sierpnia 2017 r. ws. organizacji i trybu pracy wojewódzkich rad kombatanckich (Dz.U. 2017 poz. 1576).

**24.08.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 20 lipca 2017 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Prawo zamówień publicznych (Dz.U. 2017 poz. 1579).

**25.08.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono ustawę z dn. 20 lipca 2017 r. o zmianie ustawy o odnawialnych źródłach energii (Dz.U. 2017 poz. 1593).

**25.08.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono ustawę z dn. 20 lipca 2017 r. o zmianie ustawy o spółdzielniach mieszkaniowych, ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz ustawy – Prawo spółdzielcze (Dz.U. 2017 poz. 1596).

**28.08.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 16 sierpnia 2017 r. ws. wojewódzkich rad konsultacyjnych do spraw działalności opozycji antykomunistycznej oraz osób represjonowanych z powodów politycznych (Dz.U. 2017 poz. 1601).



**28.08.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 18 sierpnia 2017 r. ws. odznaki honorowej i legitymacji dla działaczy opozycji antykomunistycznej lub osób represjonowanych z powodów politycznych (Dz.U. 2017 poz. 1602).

**28.08.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 11 sierpnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie ws. egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego, przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych (Dz.U. 2017 poz. 1607).

**30.08.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 24 sierpnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie ws. szczegółowego przeznaczenia, warunków i trybu udzielania przez Agencję Rynku Rolnego wypłat w ramach realizacji Programu Operacyjnego Pomoc Żywnościowa 2014–2020 (Dz.U. 2017 poz. 1622).

**30.08.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dn. 25 sierpnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie ws. wzoru dowodu osobistego oraz sposobu i trybu postępowania w sprawach wydawania dowodów osobistych, ich utraty, uszkodzenia, unieważnienia i zwrotu (Dz.U. 2017 poz. 1626).

**31.08.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 16 sierpnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie ws. przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagrodzenia (Dz.U. 2017 poz. 1641).

**31.08.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 24 sierpnia 2017 r. ws. praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2017 poz. 1644).

**31.08.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 18 sierpnia 2017 r. ws. szczegółowych warunków i sposobu przeprowadzania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie (Dz.U. 2017 poz. 1663).

**06.09.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 1 września 2017 r. zmieniające rozporządzenie ws. realizacji

Rządowego programu wspomagania w latach 2015–2018 organów prowadzących szkoły w zapewnieniu bezpiecznych warunków nauki, wychowania i opieki w szkołach – „Bezpieczna+” (Dz.U. 2017 poz. 1698).

**06.09.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 29 sierpnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie ws. informacji dot. gospodarki środkami Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, przekazywanych przez marszałków województw dysponentowi Funduszu (Dz.U. 2017 poz. 1705).

**15.09.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 12 września 2017 r. ws. wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2018 r. (Dz.U. 2017 poz. 1747).

**22.09.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 15 września 2017 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o pomocy społecznej (Dz.U. 2017 poz. 1769).

**22.09.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 15 września 2017 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. 2017 poz. 1773).

**25.09.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono ustawę z dn. 15 września 2017 r. o szczególnych rozwiązaniach zapewniających poprawę jakości i dostępności świadczeń opieki zdrowotnej (Dz.U. 2017 poz. 1774).

**25.09.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 15 września 2017 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. 2017 poz. 1778).

**27.09.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 31 sierpnia 2017 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej ws. rodzinnego wywiadu środowiskowego (Dz.U. 2017 poz. 1788).



**29.09.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 28 września 2017 r. ws. sprawozdań rzeczowo-finansowych z realizacji zadań z zakresu zasiłków dla opiekunów (Dz.U. 2017 poz. 1810).

**29.09.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 28 września 2017 r. ws. sprawozdań rzeczowo-finansowych z wykonywania zadań z zakresu świadczeń rodzinnych (Dz.U. 2017 poz. 1811).

**29.09.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 28 września 2017 r. ws. sprawozdań rzeczowo-finansowych z realizacji zadań przewidzianych w ustawie o pomocy osobom uprawnionym do alimentów (Dz.U. 2017 poz. 1812).

**29.09.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 28 września 2017 r. ws. sprawozdań rzeczowo-finansowych z wykonywania zadań z zakresu świadczenia wychowawczego (Dz.U. 2017 poz. 1813).

**29.09.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 28 września 2017 r. zmieniające rozporządzenie ws. warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych państwowych jednostkach budżetowych działających w ochronie zdrowia (Dz.U. 2017 poz. 1816).

**03.10.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 15 września 2017 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o Karcie Dużej Rodziny (Dz.U. 2017 poz. 1832).

**04.10.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 15 września 2017 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o ochronie zwierząt (Dz.U. 2017 poz. 1840).

**05.10.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 15 września 2017 r. ws. ogłoszenia

jednolitego tekstu ustawy o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci (Dz.U. 2017 poz. 1851).

**06.10.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 15 września 2017 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej ws. przyznawania świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy (Dz.U. 2017 poz. 1854).

**19.10.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 28 września 2017 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej ws. szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. 2017 poz. 1949).

**20.10.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 28 września 2017 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o świadczeniach rodzinnych (Dz.U. 2017 poz. 1952).

**25.10.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono ustawę z dn. 15 września 2017 r. o zmianie ustawy o pomocy społecznej (Dz.U. 2017 poz. 1985).

**25.10.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z dn. 18 października 2017 r. zmieniające rozporządzenie ws. szczegółowego sposobu wykonywania budżetu państwa (Dz.U. 2017 poz. 1986).

**26.10.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 13 października 2017 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o uposażeniu byłego Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. 2017 poz. 1992).

**27.10.2017** – w Dzienniku Ustaw ogłoszono rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 19 października 2017 r. ws. rodzajów dokumentów i informacji wymaganych do rozpatrzenia wniosku o określenie warunków zwrotu, odstąpienie od dochodzenia zwrotu lub umorzenie należności Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (Dz.U. 2017 poz. 2007).



# Centrum Partnerstwa Społecznego



Centrum Partnerstwa Społecznego

„DIALOG” im. A. Bączkowskiego

Dział Szkoleń i Promocji

tel.: (+48 22) 380 50 10

fax: (+48 22) 380 50 12

e-mail: [szkolenia@cpsdialog.gov.pl](mailto:szkolenia@cpsdialog.gov.pl)





Ministerstwo Rodziny,  
Pracy i Polityki Społecznej

