

Po pierwsze bezpieczeństwo – wywiad z ministrem pracy Władysławem Kosiniakiem- -Kamyszem

IWONA ZAKRZEWSKA 3

Choć sytuacja jest jeszcze daleka od ideału, to możemy uznać ten rok, zwłaszcza na rynku pracy, za najlepszy od wybuchu kryzysu gospodarczego.

Partycypacja pracownicza w Polsce w europejskiej perspektywie porównawczej

KRZYSZTOF JASIECKI 6

Dialog społeczny może istnieć i należycie się rozwijać, jeżeli spełnione są określone warunki o charakterze ustrojowym. Konieczne jest funkcjonowanie demokratycznego ustroju, w którym respektowane są prawa i wolności człowieka, w tym prawo do swobodnego zrzeszania się, oraz zasady samorządności i niezależności.

Rozwój dialogu społecznego w Polsce

MAREK PLISZKIEWICZ 21

Polak szczęśliwy, Polak nieufny...

IRENA DRYLL 34

Rzeczywistość, w której się obracamy, to coś dużo więcej niż PKB. Produkt krajowy brutto i jego składowe części nie obejmują wielu ważnych dla gospodarki obszarów aktywności człowieka i społeczeństwa.

RADA NAUKOWA

dr Grzegorz Baczewski, Konfederacja Lewiatan
dr Jan Czarzasty, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
Edyta Doboszyńska, Związek Rzemiosła Polskiego
prof. Kazimierz W. Frieske, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
prof. Juliusz Gardawski, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
prof. Wiesława Kozek, Uniwersytet Warszawski
prof. Elżbieta Kryńska, Uniwersytet Łódzki
Michał Kuszyk, Pracodawcy RP
prof. Jacek Męcina, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
dr hab. Wojciech Misztal, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie
dr Marek Pliszkiwicz, Forum Związków Zawodowych
prof. Jacek Sroka, Wyższa Szkoła Oficerska Wojsk Lądowych we Wrocławiu
Piotr Szumlewicz, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych
dr Rafał Towalski, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
Marek Waleskiewicz, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
prof. Jerzy Wratny, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
prof. Andrzej Zybala, Collegium Civitas (przewodniczący)
Zbigniew Żurek, Business Centre Club

dialog
Pismo Dialogu Społecznego

nr 4 (43)

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

na zlecenie
Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Centrum Partnerstwa Społecznego



im. Andrzeja Bączkowskiego

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

Sekretarz redakcji: Magdalena Mojduška
m.mojduška@cpsdialog.gov.pl

Korekta: Olga Karolinczak

Łamanie i druk:

Zakład Wydawniczo-Poligraficzny
Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej
ul. Usypiskowa 2, 02-386 Warszawa

Nadesłane teksty podlegają recenzji.

S P I S T R E Ś C I

Ex cathedra

- 3 Po pierwsze bezpieczeństwo -
wywiad z Ministrem Władysławem
Kosiniakiem-Kamyszem
IWONA ZAKRZEWSKA
- 6 Partycypacja pracownicza w Polsce
w europejskiej perspektywie
porównawczej
KRZYSZTOF JASIECKI
- 13 Fragment raportu Information
and Consultation in Europe
– the Way Forward
polskie tłum. MAGDALENA BIL
- 21 Rozwój dialogu społecznego
w Polsce
MAREK PLISZKIEWICZ
- 28 Bariery dialogu społecznego
w sektorze publicznym
RAFAŁ TOWALSKI
- 34 Polak szczęśliwy, Polak nieufny...
IRENA DRYLL

Okiem partnerów

- 41 W opinii partnerów: płaca
w budownictwie, zamówienia
publiczne i mieszana waloryzacja
świadczeń emerytalno-rentowych
ANNA GRABOWSKA

- 50 Jak koło konfliktu zamienić na koło
zgody? Wybrane sugestie mediatora
MICHAŁ KUSZYK
- 61 Stabilność zatrudnienia ofiarą działań
antykryzysowych w UE
BARBARA SURDYKOWSKA
- 66 Pracownicze Programy Emerytalne
w 2014 roku. Przesłanki rozwoju,
propozycje zmian prawnych
WOJCIECH NAGEL

Dialog i życie

- 72 Kalendarium dialogu – w Trójstronnej
Komisji i jej zespołach
IRENA DRYLL
- 78 Kalendarium dialogu – na seminariach
i konferencjach
IRENA DRYLL, ANNA GRABOWSKA, ADAM
MACIEJEWSKI, AGNIESZKA SOLECKA-RESZCZYK
- 103 Jaka jest przyszłość dialogu
regionalnego?
IWONA ZAKRZEWSKA
- 107 Karierę zawodową kobiet utrudniają
silne stereotypy
ADAM MACIEJEWSKI
- 114 Obyś dialogował w bezpiecznych
czasach
MAGDALENA MOJDUZSKA



Szanowni Państwo,

W chwili, kiedy dotrze do Państwa ostatni tegoroczny numer kwartalnika „Dialog”, będziemy wszyscy myślni i uczuciami bliżej rodziny i przyjaciół, bliżej świątecznie zastawionych stołów, otoczeni feerią światła, rozpraszających uporczywy mrok najdłuższych nocy. Będziemy przygotowywać się do przywitania kolejnego, już 2015 roku.

Koniec roku 2014 jest także dla Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” wyjątkowy, ponieważ w grudniu przypada dwudziestolecie naszej nieustannej pracy dla poszukiwania ugody społecznej. Tą drogą składam wszystkim podmiotom i uczestnikom dialogu najserdeczniejsze podziękowania.

W Nowym Roku życzę Państwu wszystkiego, co jest dla Państwa najważniejsze. Spełnienia marzeń, radości, spokoju ducha, rodzinnego szczęścia i satysfakcji w życiu zawodowym. Podmiotom dialogu społecznego życzę wzajemności w rozumieniu oraz w pokonywaniu barier, które w atmosferze życzliwości można łatwiej usunąć.

W numerze właśnie o barierach dialogu społecznego w sektorze publicznym wyczerpująco pisze dr Rafał Towalski, przedstawiając je na tle polskiego prawa w konfrontacji z prawem wybranych krajów europejskich.

Doktor Barbara Surdykowska stara się znaleźć odpowiedzi na pytania dotyczące zgodności podejmowanych reform na rynku pracy ze standardami międzynarodowymi wynikającymi z europejskiego dorobku prawnego, jak również te dotyczące przyszłości rozwoju międzynarodowych standardów pracy wobec nadrzędnie stawianych celów ekonomicznych.

Zachęcam do zapoznania się z wynikami najnowszych rankingów badań społecznych dotyczących jakości życia Polaków w jej trzech wymiarach: materialnym, zdrowotnym oraz edukacyjnym. Czy Polacy są szczęśliwi, dowiemy się z publikacji Ireny Dryll.

Doktor Wojciech Nagel omawia Pracownicze Programy Emerytalne w 2014 roku, przesłanki rozwoju i propozycje zmian prawnych. Michał Kuszyk opowiada o dylematach mediatora, a ja rozmawiam z Ministrem Pracy i Polityki Społecznej Władysławem Kosiniakiem-Kamyszem o polskim poczuciu bezpieczeństwa demograficznego.

Milej lektury

*Z poważaniem
redaktor naczelna
Iwona Zakrzewska*

Po pierwsze bezpieczeństwo

„Tylko dając polskim rodzinom większe poczucie bezpieczeństwa, możemy zagwarantować Polsce bezpieczeństwo demograficzne” – mówi minister pracy i polityki społecznej Władysław Kosiniak-Kamysz w rozmowie z redaktorką naczelną „Dialogu” Iwoną Zakrzewską

Iwona Zakrzewska: Koniec roku to czas podsumowań. Jak ocenia Pan mijający 2014 r.?

Władysław Kosiniak-Kamysz: Chyba najwięksi optymiści na początku roku nie zakładali, że będą go kończyć jednak w nie najgorszych nastrojach. Pamiętam głosy z początku roku prorokujące wzrost bezrobocia, dalszy spadek dzietności i wielką emigrację. Choć sytuacja jest daleka jeszcze od ideału, to możemy uznać ten rok, zwłaszcza na rynku pracy, za najlepszy od wybuchu kryzysu gospodarczego. Tylko do września liczba osób bezrobotnych spadła o 437 tys. Liczba ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców jest najwyższa od lat.

To pokazuje, że ożywienie na rynku pracy jest faktem, i o ile nic nieprzewidzianego się nie wydarzy, z optymizmem możemy patrzeć na kolejne miesiące. Zresztą chodzi nie tylko o rynek pracy. Wreszcie mamy dobre informacje o dzietności – w pierwszej połowie roku na świat przyszło blisko 187 tys. dzieci, o 5,4 tys. więcej niż przed rokiem. Być może nie jest to jeszcze wzrost imponujący, ważne,

że odbiliśmy się od dna. Wreszcie nasze działania przynoszą efekty.

A konkretnie?

Na politykę rodzinną przekazujemy rocznie już ponad 34 mld zł. To nie koszt, to inwestycja. Najważniejsze, żeby te pieniądze inwestować z głową. Dlatego zdecydowaliśmy się na wydłużenie płatnych urlopów dla rodziców po urodzeniu dziecka z pół roku do roku. Z tej możliwości skorzystało już ponad 130 tys. rodziców.

Zaczęliśmy opłacać składki na ZUS za rodziców opiekujących się dziećmi na urlopach wychowawczych, także za pracujących



Fot. Archiwum MPiPS.

na umowach zleceniach, rolników, studentów, przedsiębiorców, a nawet osoby bezrobotne. Dzięki temu czas poświęcony dziecku nie odbija się na wysokości ich przyszłych emerytur.

Co jeśli rodzic nie może zostać z dzieckiem i musi wrócić do pracy?

Inwestujemy w żłobki. Jeszcze 7 lat temu było niewiele ponad 300 placówek, teraz jest ich blisko 2050. W przyszłym roku na program budowy żłobków przeznaczymy o 50 mln zł więcej niż w tym roku. Dofinansujemy nie tylko tworzenie nowych placówek, dopłacamy do już istniejących miejsc. Te dopłaty pomniejszają koszty, które ponoszą rodzice. Zresztą obok żłobków rodzice mogą skorzystać także z klubów dziecięcych czy usług opiekunów dziennych.

Co z rodzicami, którzy pracy nie mają?

Staramy się ułatwić powrót do pracy także rodzicom po okresie opieki nad dzieckiem. Pracodawcy, którzy zdecydują się ich zatrudnić, mogą otrzymać grant na telepracę w wysokości 10 tys. zł lub świadczenie aktywizacyjne w tej samej wysokości. Zachęcamy rodziców do przechodzenia na swoje. Obok bezzwrotnej dotacji z urzędu pracy wprowadziliśmy także nisko oprocentowane pożyczki dla młodych. Żeby z nich skorzystać, wystarczy dobry pomysł na biznes.

Badania pokazują, że w najtrudniejszej sytuacji są rodziny wielodzietne. Czy one również mogą liczyć na wsparcie?

Z myślą o dużych rodzinach przygotowaliśmy program Karta Dużej Rodziny, który pozwala obniżyć koszty codziennego

życia. Do programu dołączyło już ponad 200 partnerów, w tym m.in. Carrefour, Play, WSiP i Lotos. Sieć firm uczestniczących w projekcie cały czas się rozwija.

Mam nadzieję, że już od przyszłego roku program będzie nie tylko umocowany w rozporządzeniu, ale rodziny wielodzietne otrzymają swoją własną ustawę. Ona już jest gotowa. Zakłada m.in. 37 proc. zniżki na przejazdy kolejowe dla rodzin z przynajmniej trójką dzieci w przypadku biletów jednorazowych i 49 proc. ulgi przy biletach miesięcznych.

Mniej rodziny 3+ zapłacą również m.in. za wydanie paszportu. Wierzę, że osobna ustawa zachęci jeszcze więcej firm do dołączenia do programu. Chciałbym, aby już wkrótce przedsiębiorcom nie wypadało nie uczestniczyć w programie Karta Dużej Rodziny.

Te wszystkie działania skierowane są raczej do rodzin młodych, rodzin wielodzietnych. Co z seniorami, emerytami, rencistami?

Rodziny wielodzietne to najczęściej rodziny wielopokoleniowe, w których uczy się międzypokoleniowej solidarności. My też o niej nie zapominamy. Już w 2012 r. po raz pierwszy zdecydowaliśmy się na kwotową waloryzację emerytur i rent. Dzięki niej osoby z najniższymi świadczeniami dostały znacznie wyższe podwyżki niż wynikałoby to z ustawowej waloryzacji procentowej.

Jednak wówczas Trybunał Konstytucyjny uznał, że kwotowa waloryzacja może się odbywać wyłącznie epizodycznie, stąd zaproponowaliśmy, aby w przyszłym roku waloryzacja była mieszana – procentowo-kwotowa. Wszystkie świadczenia wzrosną o wynikającą z ustawy procent, ale nie o mniej niż 36 zł.

Choć sytuacja jest daleka jeszcze od ideału, to możemy uznać ten rok, zwłaszcza na rynku pracy, za najlepszy od wybuchu kryzysu gospodarczego. Tylko do września liczba osób bezrobotnych spadła o 437 tys. Liczba ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców jest najwyższa od lat.

Ta suma na kolana nie powala.

Bez tej zmiany najniższe emerytury wrosłyby zaledwie o 9 zł! Nie dlatego, że tak chce rząd. Wysokość waloryzacji zależy od inflacji i wzrostu płac. W ostatnich miesiącach ceny nie tylko nie rosną, ale zaczęły wręcz spadać. To oznacza, że podwyżka emerytur byłaby w przyszłym roku minimalna i wyniosła zaledwie 1 proc. Nie mogliśmy do tego dopuścić, dlatego zdecydowaliśmy się na minimalną podwyżkę o 36 zł. Na takim rozwiązaniu zyskają wszyscy emeryci i renciści. Jednocześnie nikt na tym nie straci.

Co dalej? Jakie jeszcze zmiany czekają nas w nadchodzącym roku?

Plan działań na najbliższe miesiące zarysowała pani premier w exposé. Zostając przy seniorach, wspólnie zaproponowaliśmy stworzenie nowych miejsc spotkań dla seniorów łączących w sobie bibliotekę, czytelnię, rehabilitację, zajęcia dydaktyczne, świetlicę i dom kultury.

Pierwsze placówki powstaną już w przyszłym roku. Wykorzystamy do tego m.in. środki unijne. Chciałbym, aby takie miejsca dla seniorów w najbliższych latach znalazły się w każdej gminie. Już zgłaszają się do nas samorządy zainteresowane współfinansowaniem tego projektu.

Czy czekają nas dalsze zmiany w polityce rodzinnej?

Dołożymy do tej budowanej w ostatnich latach konstrukcji kolejne cegiełki. Mówię cegiełki, choć zmiany są fundamentalne. Po wydłużeniu urlopów rodzicielskich do roku, o czym mówiliśmy wcześniej, przyszedł czas na danie takiej możliwości wszystkim rodzicom, nie tylko pracującym na etatach

czy samozatrudnionym. Już od 2016 r. wszyscy rodzice, także bezrobotni, rolnicy, pracujący na umowach o dzieło oraz studenci, będą mogli otrzymać nowe świadczenie rodzicielskie w wysokości 1 tys. zł nawet przez 12 miesięcy.

Dlaczego dopiero od 2016 r.?

Budżet na przyszły rok jest już gotowy i większe zmiany w nim nie są możliwe, dlatego zdecydowaliśmy, że nowe rozwiązania

– bo nie chodzi tylko o rodzicielski dla wszystkich, ale o cały pakiet zmian – uwzględnimy w pracach nad budżetem na 2016 r.

Dotyczy to także nowego projektu „Złotówka za złotówkę”. Dzisiaj jest tak, że gdy ktoś pobiera świadczenie rodzinne i znajduje zatrudnienie, z dnia na dzień traci pomoc finansową od państwa. To zniechęca do pracy, dlatego proponujemy, by świadczenia były obniżane stopniowo

wraz ze wzrostem dochodu rodziny.

Jak to będzie wyglądało?

Na przykład rodzice z trójką dzieci dostają obecnie 500 zł świadczeń rodzinnych. Próg dochodowy uprawniający do nich wynosi 539 zł na osobę w rodzinie. Założymy, że rozpoczynając pracę lub biorąc zlecenie, przekroczą próg o 300 zł. Zamiast tracić całe świadczenie, dostaną je pomniejszone właśnie o te 300 zł. Zachęci to ich do podejmowania pracy, a także do wychodzenia z szarej strefy.

Zarówno „Złotówka za złotówkę”, jak i „Rodzicielski dla wszystkich” mają dać polskim rodzinom większe poczucie bezpieczeństwa. Tylko w ten sposób możemy zagwarantować Polsce bezpieczeństwo demograficzne. ■

Już od 2016 r. wszyscy rodzice, także bezrobotni, rolnicy, pracujący na umowach o dzieło oraz studenci, będą mogli otrzymać nowe świadczenie rodzicielskie w wysokości 1 tys. zł nawet przez 12 miesięcy.

W świetle unijnej Strategii Europa 2020 państwa wyróżniające się większą partycypacją pracowniczą rozwijają się lepiej niż kraje, gdzie ten udział jest niższy. Porównanie krajów starej „piętnastki” z nowymi członkami Unii wskazuje na jej wyraźną słabość w większości państw naszego regionu. Dotyczy to zarówno wskaźników rozwoju gospodarczego, rynku pracy, edukacji, wykluczenia społecznego, jak i energetyki lub innowacyjności



Krzysztof Jasiński

Partycypacja pracownicza w Polsce w europejskiej perspektywie porównawczej

W dwudziestą piątą rocznicę ponownego odzyskania niepodległości i dziesiątą rocznicę członkostwa w UE warto spojrzeć na stan partycypacji pracowniczej w Polsce w europejskiej perspektywie porównawczej. Zwłaszcza że przemiany ustrojowe, które otworzyły naszemu krajowi nowe możliwości rozwoju, zapoczątkował jeden z największych ruchów pracowniczych w historii współczesnego świata, jakim była „Solidarność” na początku lat osiemdziesiątych XX w. Jak zatem rozpatrywana jest partycypacja pracownicza w Polsce na tle innych państw Unii Europejskiej? W jaki sposób można mierzyć formy takiej partycypacji? Jak jej rozwój wpływa na przekształcenia gospodarcze i społeczne?

Jednym ze sposobów odpowiedzi na powyższe pytania może być przywołanie metodologii i wyników Europejskiego Indeksu Partycypacji (*The European Participation Index, EPI*). Indeks ten powstał w Brukseli w Europejskim Instytucie Związków Zawodowych (*The European Trade Union Institute, ETUI*), który jest autonomiczną agendą Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (*The European Trade Union Confederation, ETUC*) wspieraną finansowo przez Komisję Europejską¹. Głównym celem charakteryzowanego indeksu stało się wypracowanie ilościowych wskaźników partycypacji pracowniczej, które mogą być narzędziem umożliwiającym porównanie i monitorowanie tego wymiaru stosunków pracy w krajach Unii Europejskiej. EPI dostarcza wskaźników użytecznych w dyskusjach dotyczących reform zarówno w państwach UE, jak i na poziomie całej Unii.

Motywacją do podjęcia pracy nad indeksem stało się założenie oparte na wynikach wielu badań, że państwa wyróżniające się większą partycypacją pracowniczą w gospodarce rozwijają się lepiej w świetle unijnej Strategii Europa 2020 niż kraje o niższym poziomie

takiej partycypacji. Indeks stworzył wskaźniki przydatne w analizach stosunków pracy, posługując się częściowo znanymi już miernikami, takimi jak uzwiązkowienie pracowników czy zakres układów zbiorowych, które są od dawna używane w wyjaśnianiu zróżnicowań nierówności dochodowych, bezrobocia lub wydatków socjalnych. Wprowadza także kolejne wskaźniki, jak reprezentacja pracowników w radach nadzorczych przedsiębiorstw.

Druga udoskonalona wersja EPI, przygotowana w 2010 r.², skupiła się na trzech wymiarach partycypacji: reprezentacji pracowników w zakładach pracy, ich obecności w radach nadzorczych przedsiębiorstw oraz zawierania układów zbiorowych. W indeksie reprezentacja pracowników w zakładzie pracy jest mierzona za pomocą trzech wskaźników: 1) prawdopodobieństwa istnienia ich zorganizowanego przedstawicielstwa, także w małych firmach; 2) korzystania z prawa do informacji i konsultacji, wraz z prawem weta lub opóźniania decyzji w kluczowych kwestiach stosunków pracy, takich jak restrukturyzacja przedsiębiorstwa czy redukcja zatrudnienia oraz 3) kompetencji do negocjowania i zawierania wiążących umów.

W zakresie reprezentacji w radach nadzorczych jako najwyższym organie władzy w przedsiębiorstwie wyodrębnione zostały trzy grupy krajów: państwa z powszechnym prawem uczestnictwa, kraje z ograniczonym prawem uczestnictwa oraz państwa bez takiego prawa lub z prawem bardzo ograniczonym³. Natomiast partycypacja w układach zbiorowych bazuje na dwóch wskaźnikach: uzwiązkowieniu (procentowej przynależności ogółu zatrudnionych do związków zawodowych) oraz zakresie układów zbiorowych (procencie wszystkich zatrudnionych objętych układami zbiorowymi). Łączne uwzględnienie tych wskaźników spowodowało, że Europejski Indeks

Partycypacji wyszczególnia dwie grupy państw – wyróżniające się silniejszymi prawami partycypacji (*stronger participation rights*) i słabszymi (*weaker participation rights*).

Do pierwszej grupy zaliczonych zostało 12 krajów: Austria, Czechy, Dania, Finlandia, Francja, Niemcy⁴, Luksemburg, Holandia, Słowacja, Słowenia, Hiszpania i Szwecja. Natomiast w drugiej grupie znalazło się 15 państw: Belgia, Bułgaria, Cypr, Estonia, Grecja, Węgry, Irlandia, Włochy, Łotwa, Litwa, Malta, Polska, Portugalia, Rumunia i Wielka Brytania⁵. EPI znajduje zastosowanie w opracowaniach podejmujących problematykę stosunków pracy, dialogu społecznego i reprezentacji pracowniczej. Walorem tego indeksu jest umiej-

Niezależnie od różnic pomiędzy „starymi” i „nowymi” krajami członkowskimi przynależność do UE powoduje, że są one wszystkie przedmiotem oddziaływań unijnej polityki gospodarczej, a także mają ujednoczone definicje pojęć i mierników rozwoju.

scowienie polskich rozwiązań instytucjonalnych na tle innych państw, co skłania do pogłębionej refleksji i zwraca uwagę na kwestie rzadko u nas podejmowane, jak wpływ partycypacji pracowniczej na różne aspekty zmian społeczno-gospodarczych.

Na przykład w raporcie *Benchmarking Working Europe 2011* wśród 27 krajów Unii Europejskiej porównywanych za pomocą tego indeksu Polska znalazła się na 18. miejscu, za Portugalią (wyprzedzając

Grecję i Włochy), podczas gdy najwyższy poziom partycypacji pracowniczej odnotowano w państwach skandynawskich, krajach Beneluksu oraz w Niemczech i Austrii⁶. Z kolei w opracowaniu Komisji Europejskiej *Industrial Relations in Europe 2012* szczegółowo rozpatrywane są posocjalistyczne państwa UE. W tej grupie Polska lokuje się na miejscu środkowym. Według Europejskiego Indeksu Partycypacji wyprzedza nas w tym zakresie zdecydowanie Słowenia, a także inne państwa Grupy Wyszehradzkiej (kolejno Słowacja, Czechy i Węgry). Miejsca niższe od Polski zajmują kraje bałkańskie, Rumunia i Bułgaria oraz republiki bałtyckie, zwłaszcza Łotwa i Litwa.

Modele partycypacji pracowniczej. W tym zakresie znaczące różnice między państwami naszego regionu wyjaśniane są w kategoriach systemowych, kulturowych i historycznych, a także odmiennych konfiguracjach władzy. Dorothee Bohle i Bela Greskovits uogólnili te różnice w postaci trzech modeli reprezentacji interesów pracowniczych w Europie Środkowej i Wschodniej – liberalnego, bardziej socjalnego (*welfarist*) i korporatywistycznego⁷. Model liberalny charakteryzuje się słabym dialogiem społecznym, fragmentacją i niskim poziomem układów zbiorowych, zróżnicowanym i spadającym uzwiązkowaniem, marginalną współpracą związków zawodowych i pracodawców oraz słabo rozwiniętymi instytucjami państwa opiekuńczego. Ukształtował się w republikach bałtyckich i państwach bałkańskich.

Model bardziej socjalny wyróżniają silniejsze i lepiej zakorzenione instytucje trójstronne, większa niż w wariacie liberalnym rola reprezentacji pracowniczych, umiarkowana współpraca związków zawodowych i organizacji pracodawców, a także większy (choć ograniczony) poziom wydatków socjalnych. Model ten występuje w krajach Grupy Wyszehradzkiej, w której Czechy i Słowacja mają silniejsze tradycje dialogu partnerów społecznych i wyższy poziom koordynacji gospodarki w ramach układów zbiorowych, a Węgry i Polska wyróżniają się większą decentralizacją i fragmentacją stosunków pracy. Wspólną cechą obydwu tych modeli w Europie Środkowej i Wschodniej jest znacząca pozycja inwestorów zagranicznych, dominujących w wielu sektorach gospodarki, którzy częściej dostosowują się do lokalnych wzorów partycypacji niż podnoszą ich standardy⁸.

Z kolei model korporatywistyczny ma dobrze rozwinięte instytucje trójstronne, w tym układy zbiorowe – silne reprezentacje pra-

cownicze (związki zawodowe i samorządy pracowników), a także organizacje pracodawców biorące udział w dialogu społecznym. Wyróżnia go relatywnie wysoki poziom wydatków socjalnych państwa. Model ten jest zbliżony do rozwiązań funkcjonujących w wielu małych państwach Europy Zachodniej. W krajach pokomunistycznych ukształtował się jedynie w Słowenii, która wcześniej jako część powojennej Jugosławii rozwijała zdecentralizowany socjalizm samorządowy odmienny od gospodarki centralnie planowanej w Związku Radzieckim i Europie Wschodniej. Po upadku Jugosławii i powstaniu niepodległego państwa spełnienie warunków członkostwa

w UE i w strefie euro (do której Słowenia weszła w 2007 r.), a także kryzys 2008+, przyczyniły się jednak do osłabienia roli związków zawodowych, organizacji pracodawców i umów społecznych⁹.

Polska
jest wskazywana
jako kraj, w którym
liczba przedsiębiorstw
z partycypacją
pracowników
w radach nadzorczych
spadła w latach
2009–2012
o ponad połowę
– z 618 do 306.

Różne poziomy partycypacji. Porównanie EU15 i nowych krajów Unii wskazuje wyraźnie na słabość partycypacji pracowniczej oraz jej znacznie niższe standardy w większości państw naszego regionu.

Po 2004 r. pojawiły się wprawdzie pewne symptomy konwergencji związane z transpozycją prawa unijnego, w tym tworzenia w przedsiębiorstwach rad pracowników dysponujących uprawnieniami informacyjnymi i konsultacyjnymi, wprowadzanie tych rozwiązań jest jednak powolne, a ich początkowym następstwem stały się głównie napięcia pomiędzy związkami zawodowymi i radami pracowników¹⁰.

Niezależnie od różnic pomiędzy „starymi” i „nowymi” krajami członkowskimi przynależność do UE powoduje, że są one wszystkie (choć w odmiennym stopniu) przedmiotem oddziaływań unijnej polityki gospodarczej oraz mają ujednolicone definicje pojęć i mierników rozwoju. Charakteryzowane wcześ-

niej grupy państw zaliczanych do wyróżniających się silniejszymi bądź słabszymi prawami partycypacji zostały porównane z uwzględnieniem wskaźników używanych przez Eurostat do monitorowania postępów w realizacji głównych celów przyjętej przez Komisję Europejską Strategii Europa 2020. Obejmują one osiągnięcie następujących parametrów:

- wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 20–64 lat, który powinien wynosić 75 proc.;
- przeznaczania na inwestycje w badania i rozwój 3 proc. PKB Unii;
- osiągnięcie proporcji 20/20/20 w zakresie klimatu i energii (w tym ograniczenia emisji dwutlenku węgla nawet o 30 proc., jeśli pozwolą na to warunki);
- ograniczenie liczby osób przedwcześnie kończących naukę szkolną do 10 proc., a co najmniej 40 proc. osób z młodego pokolenia powinno zdobywać wyższe wykształcenie;
- zmniejszenie o 20 mln liczby osób zagrożonych ubóstwem¹¹.

Skorelowanie Europejskiego Indeksu Partycypacji ze wskaźnikami rozwoju Strategii Europa 2020 wyraźnie dowodzi, że w tym zakresie istnieją znaczące różnice pomiędzy grupami krajów o odmiennym poziomie partycypacji pracowniczej. We wszystkich porównywanych wymiarach lepsze wyniki osiąga

grupa państw charakteryzujących się silniejszymi prawami partycypacji. Prawdopodobnie ta dotyczy zarówno wskaźników rozwoju gospodarczego, rynku pracy, edukacji, wykluczenia społecznego, jak i energetyki lub innowacyjności (zob. Tabele 1–2).

Do zbliżonych wniosków, chociaż z ważnymi wyjątkami, prowadzi również zestawienie kluczowych wymiarów rozwoju istotnych dla zmian systemu zarządzania w przedsiębiorstwach Unii Europejskiej (Tabela 3).

Wyniki prezentowane w Tabelach 1–3 nabierają nowego znaczenia, jeśli uwzględnimy recesję zapoczątkowaną w UE w 2008 r. Uzasadniają one tezę, że wśród państw wyróżniającego się silniejszymi prawami partycypacji pracowników znajduje się więcej krajów stosunkowo dobrze przechodzących przez globalny kryzys gospodarczy, jak Niemcy, Austria, Dania, Finlandia, Szwecja, Luksemburg, Francja i Słowacja. W gorszej sytuacji są Holandia, Czechy i Słowenia, a w najgorszej Hiszpania¹². Natomiast w krajach wyróżniających się słabszą partycypacją sytuacja jest bardziej złożona. W relatywnie dobrej kondycji gospodarczej są Polska (która jako jedyna w UE uniknęła recesji), Belgia oraz Malta. Wielka Brytania, Rumunia i Bułgaria odnotowały recesję, a następnie nieznaczny wzrost PKB. Republiki bałtyckie przeszły fazę rady-

TABELA 1. Porównanie wybranych aspektów rozwoju krajów z silniejszymi oraz słabszymi prawami partycypacji pracowniczej z uwzględnieniem wskaźników Strategii Europa 2020

Główne wskaźniki Strategii	Kraje z mocniejszymi prawami udziału	Kraje ze słabszymi prawami udziału
udział zatrudnionych z uwagi na płeć, wiek w grupie 20–64, 2009	72,1	67,4
wydatki w proc. PKB na B+R, 2008	2,2	1,4
emisja gazów cieplarnianych (redukcja w odniesieniu do punktu wyjścia między 2003–2008)	4,7	4,2
udział odnawialnych źródeł energii w ostatecznym zużyciu energii, 2008	12,3	6,1
energochłonność gospodarki, 2009	171,2	181,7
wczesne wyjście z systemu edukacji i szkoleń, 2009	14,0	16,1
edukacja wyższa ze względu na płeć, wiek 30–34, 2009	36,6	31,1
populacja zagrożona biedą lub wykluczeniem, 2008	19,1	25,4

Źródło: *European Participation Index 2010*.

Tabela 2. Europejski Indeks Partycypacji a wskaźniki Strategii Lizbońskiej

Wymiary porównawcze	Kraje z mocniejszymi prawami udziału	Kraje ze słabszymi prawami udziału
PKB na osobę z uwzględnieniem siły nabywczej (EU-27 = 100)	116,5	104,5
produktywność pracy na jednego zatrudnionego (EU-27 = 100)	113,9	103,6
wskaźnik zatrudnienia (w %)	67,6	64,7
udział starszych pracowników w zatrudnieniu (w procentach)	46,1	44,3
poziom wykształcenia młodzieży – % populacji w wieku 20 do 24 lat, która ukończyła co najmniej ponadgimnazjalną edukację	77,8	75,8
wskaźnik emisji gazów cieplarnianych CO2 i jego ekwiwalentów (aktualny rok bazowy = 100)	92,7	103,3
zużycie energii brutto w PKB (ekwiwalent kilograma ropy za 1000 euro)	170	261,7

Źródło: European Participation Index 2010

Tabela 3. Porównanie zasadniczych wymiarów ekonomicznych i społecznych w systemie unijnego corporate governance

Europa 2020 główne wskaźniki	Kraje z mocniejszymi prawami udziału	Kraje ze słabszymi prawami udziału
stopa bezrobocia	8,0	8,2
bilans handlowy jako procent PKB (średnioroczny w latach 1999–2003)	3,9	- 2,0
saldo rachunków bieżących jako procent PKB (w latach 1999–2003)	1,0	- 0,8
produktywność pracy na godzinę (2003)	101,0	95,3
indeks konkurencyjności biznesu (BCI)	6,8	19,9
nakłady na B+R jako procent PKB (2000)	2,4	1,6
strajki (ilość dni na 1000 pracowników) rocznie w latach 2000–2002)	9,7	104,8
współczynnik Giniego	0,259	0,321
wzrost PKB (średnioroczny w latach 1999–2004)	1,6	2,4

Źródło: European Participation Index 2010.

kalnego załamania, które w znacznie mniejszym stopniu dotknęło także Irlandię. Jednak państwa te stosunkowo szybko weszły na ścieżkę odbudowy gospodarki. Węgry po znaczącym załamaniu osiągają niewielki wzrost. Włochy nie mogą trwale przełamać kryzysu. W recesji pozostaje nadal Cypr, natomiast wychodzą z niej powoli Grecja i Portugalia.

Ostrożnie z interpretacją. Wyniki korelacji EPI z wskaźnikami Strategii Europa 2020 są bardzo interesujące w zakresie ich wymowy instytucjonalnej. Dostarczają ważnej argumentacji na rzecz korzystania z rozwiązań sys-

temowych państw wyróżniających się silnymi prawami partycypacji. Jednak jak każde narzędzie metodologiczne używane do pomiaru zjawisk gospodarczych i społecznych, stosowanie EPI natrafia także na pewne ograniczenia wynikające ze złożonej natury badanych zagadnień. Ich źródłem są m.in. trudności w posługiwaniu się ilościowymi wskaźnikami partycypacji, jak również wczesny etap korzystania z tego indeksu.

Rozróżnienie państw z „mocniejszymi” lub „słabszymi” prawami partycypacji ma charakter formalny, co może prowadzić do nadmiernych uproszczeń. Podobnie jak w sferze infor-

macji i konsultacji, ustawowe uprawnienia nie przesądzają o tym, w jaki sposób są one wykorzystywane, szczególnie w okresie kryzysu gospodarczego. Na przykład badania percepcji władzy pracowników w radach nadzorczych w latach 2009–2011 dowodzą, że z wyjątkiem Holandii (a w mniejszym stopniu Irlandii, Grecji i Hiszpanii), mieli oni ograniczony wpływ na decyzje w przedsiębiorstwach, co wiązało się z przekształceniami własnościowymi i prawnymi. W tym kontekście Polska jest wskazywana jako kraj, w którym liczba przedsiębiorstw z partycypacją pracowników w radach nadzorczych spadła w latach 2009–2012 o ponad połowę – z 618 do 306. Do Sejmu wpłynęła też rządowa propozycja likwidacji ich przedstawicielstwa w radach prywatyzowanych firm („zatrzymana” w 2011 r.)¹³.

W interpretacji wyników indeksu warto uwzględnić, że bazował on na statystykach z początkowej fazy globalnego kryzysu lub wcześniejszych. Dla wykorzystania EPI w obecnych warunkach potrzebna jest zatem jego kolejna edycja, która zweryfikuje ustalenia, posługując się nowymi danymi, a być może udoskonali i rozszerzy zastosowane narzędzia badawcze o nowe wskaźniki. Wyniki tego indeksu mają też istotne znaczenie polityczne. Zgodnie z Tabelą 3 wyższy poziom partycypacji pracowniczej wpływa korzystnie na wskaźniki zatrudnienia, bilans handlowy, saldo rachunków bieżących, produktywność pracy, nakłady na B+R i ograniczenie nierówności dochodowych. Natomiast mniejsza partycypacja wzmacnia wyraźnie konkurencyjność biznesu i wzrost PKB. Jednak w warunkach kryzysu wskaźniki te uzyskują dla większości rządów charakter priorytetowy, a ich realizacja ma silnie wsparcie Komisji Europejskiej. Przejawem takiego podejścia są również najnowsze zalecenia KE dla rządu Polski, które skupiają się na budżecie, finansach, rynku pracy, innowacjach, otoczeniu biznesu i infrastrukturze¹⁴. Zalecenia te nie odnoszą się w ogóle do partycypacji pracowniczej, chociaż wzmacnianie partnerów społecznych i dialog społeczny są

w Strategii Europa 2020 traktowane jako instrumenty realizacji polityki unijnej¹⁵.

Szanse dla Polski. Jaką rolę może odgrywać Europejski Indeks Partycypacji w Polsce? Kryzys 2008+ wyraźnie ujawnił faktyczne różnicowania rozwojowe i wielokierunkowość przemian strukturalnych w UE. Najważniejszą przesłankę gospodarczą tych tendencji tworzy podział na państwa rdzenia strefy euro skupione wokół Niemiec (Austria, Belgia, Finlandia, Francja, Luksemburg, Holandia), a także dwie grupy „krajów peryferyjnych” w Europie Południowej oraz Europie Środkowej i Wschodniej. Głównymi kryteriami ich wyodrębnienia są konkurencyjność i innowacyjność gospodarek, wskaźniki eksportu, jak również jakość zarządzania instytucji publicznych. Duże różnicowania rozwojowe w tych grupach krajów spowodowały, że założenia dotyczące konwergencji makroekonomicznej ustąpiły miejsca dyskusjom o dywergencji i podziałach wewnętrznych w UE¹⁶.

Toczy się debata na temat kierunków dalszego rozwoju Polski. Rośnie świadomość wyczerpywania się realizowanej po upadku komunizmu strategii rozwoju gospodarczego opartej głównie na taniej sile roboczej, inwestycjach zagranicznych i funduszach z UE. Utrzymaniu niskich kosztów pracy sprzyjała prywatyzacja przedsiębiorstw państwowych powodująca erozję reprezentacji pracowniczych, wysokie bezrobocie, a także polityka deregulacji i zwiększania elastyczności rynku pracy. Okoliczności te oraz dominacja małych i średnich przedsiębiorstw powodują, że większość Polaków jest zatrudniona w zakładach pozbawionych istotnych form partycypacji pracowniczej. Taka sytuacja początkowo sprzyjająca dynamicznemu rozwojowi rodzimego sektora prywatnego i napływowi inwestycji zagranicznych do Polski w ostatnich latach wykazuje istotne ograniczenia. Kryzys w strefie euro radykalnie zmniejszył napływ inwestycji zagranicznych. Także strategia „pastwiska dla globalnych korporacji”, przypisująca Polakom rolę „wiecznych” pracobiorców wypracowujących

zyski zagranicznym właścicielom, straciła wiele ze swojej atrakcyjności. Świadczą o tym programy rozwijania zasobów rodzimej konkurencyjności m.in. w sferze innowacyjności lub budowy instytucji kapitałowych czy postulaty likwidacji specjalnych stref ekonomicznych jako „trzecioświatowej” formy modernizacji opartej na prostym podwykonawstwie, zagranicznych montowniach itd. W 2020 r. skończy się dostęp do dużych środków z UE, które obecnie zasilają zdecydowaną większość inwestycji publicznych w Polsce. Dyskusje wokół „polonizacji” sektora bankowego i konsolidacja krajowego kapitału w różnych sektorach (energetyka, obronność itd.) stanowią ważny przejaw poszukiwań nowych źródeł rozwoju kraju.

Warto zatem zwrócić uwagę na możliwości i zasoby, które do tej pory nie były odpowiednio wykorzystane. Zwłaszcza że na obecnym poziomie rozwoju gospodarczego zmniejsza się znaczenie kosztów pracy, natomiast rośnie rola konkurencyjności całej struktury ekonomicznej. Jak dowodzi przebieg kryzysu w UE, ważną częścią takiej struktury są instytucje partycypacji pracowniczej. Pozytywne zależności pomiędzy partycypacją a realizacją większości celów Strategii Europa 2020 zachęcają do przemysłów. Jeśli Polska miałaby dołączyć do europejskiego rdzenia, to w wymiarze systemowej spójności i kompatybilności trudno ignorować kwestie takiej partycypacji jako jednego z wyróżników tej grupy państw¹⁷.

dzane głównie dwóch okresach. W Europie Zachodniej w latach 70. i wczesnych latach 80.: Austrii (1974), Danii (1973), Francji (1983), Grecji (1983), Hiszpanii (1985, 1986), Holandii (1971), Luksemburgu (1974), Irlandii (1977), Norwegii (1972), Niemczech (1976), Portugalii (1979) i Szwecji (1973, 1976). Do tej grupy dołączyły także nowe kraje członkowskie Unii – Czechy (1997), Polska (1992), Słowacja (1990), Słowenia (1993) i Węgry (1988). Niektóre państwa europejskie mają w tym zakresie tradycje odrębne od zmian prawnych w EWG/UE: Niemcy (1951, 1952), Polska (1956, 1981), Słowenia i Chorwacja z okresu „socjalizmu samorządowego” w byłej Jugosławii. Aktualnie Polska jest zaliczana do grupy krajów (wraz z Hiszpanią, Portugalią, Grecją i Irlandią), które mają prawa partycypacji ograniczone do przedsiębiorstw państwowych lub prywatyzowanych. ETUI, *Benchmarking Working Europe 2014*, Brussels, s. 103.

⁴ W przypadku Niemiec badania wskazują na zróżnicowanie partycypacji pracowniczej. Jest ona znacząco wyższa w landach zachodnich niż wschodnich, co zwykle ulega zatarciu w wynikach badań agregowanych dla całości kraju. Zob. V. Trappmann, K. Jasiński, D. Przybysz, *Institutions or attitudes? The role of formal representation in Labour Relations*; K. Bluhm, B. Martens, V. Trappmann (red.), *Business Leaders and New Varieties of Capitalism in Post-Communist Europe*, Routledge, London-New York 2014, s. 176–204.

⁵ Badania EPI nie uwzględniały Chorwacji, która stała się państwem członkowskim UE od 1 lipca 2013 r.

⁶ ETUI & ETUC, *Benchmarking Working Europe 2011*, Brussels, s. 98.

⁷ D. Bohle, B. Greskovits, *Capitalist Diversity on Europe's Periphery*, Cornell University Press, Ithaca, NY.

⁸ Zob. *Europa 500 największych firm Europy Środkowo-Wschodniej*, Rzeczpospolita, 3 września 2014. Jest to problem tym bardziej istotny, że inwestorzy zagraniczni zatrudniający w Polsce ponad 20 proc. ogółu pracowników w okresie kryzysu centralizują decyzje dotyczące ich lokalnych filii, zatrudnienia, finansów i księgowości, znacząco zmniejszając w ten sposób partycypację rodzimych pracowników w zarządzaniu.

⁹ M. Stanojević, *Social Pacts in Slovenia: Accommodation to the EMU Regime and the Post-euro Development*, Warsaw Forum of Economic Sociology, Spring 2011, s. 107–135.

¹⁰ European Commission, *Industrial Relations in Europe 2012*, Office for the Official Publications of the European Communities. Luxembourg 2013, s. 68.

¹¹ *Strategia Europa 2020* http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf

¹² Za podstawę charakterystyki przebiegu zmian gospodarczych w UE przyjąłem wskaźniki PKB według danych Eurostatu za lata 2008–2013 wraz z prognozami na rok 2014.

¹³ *Benchmarking Working Europe 2014*, s. 104–105.

¹⁴ Komisja Europejska. *Zalecenie Rady w sprawie krajowego programu reform Polski na 2014 r.* Bruksela 2.6.2014. Także polska Strategia Rozwoju Kraju 2020 przyjęta uchwałą Rady Ministrów 25 września 2012 roku nie zawiera żadnych odniesień do partycypacji pracowniczej.

¹⁵ *Benchmarking Working Europe 2011*, s. 83–84.

¹⁶ W kwestii rozwoju Polski w kontekście rozbieżności rozwoju gospodarczego w UE por. K. Jasiński, *Kryzys strefy euro jako test modeli kapitalizmu. Co z Polską?*, [w:] M. Jarosz (red.), *Polska europejska czy narodowa?*, ISP PAN-Oficyna Naukowa, Warszawa 2014, s. 94–135; B. Galgoczi, *The Tale of Two Peripheries in Divided Europe*, Perspectives on European Politics and Society, vol. 15 / no. 3, September 2014, s. 361–369.

¹⁷ Szerzej zob. K. Jasiński, *Kapitalizm po polsku. Między modernizacją a peryferiami Unii Europejskiej*, IFiS PAN, Warszawa 2013.

¹ Wśród członków tej konfederacji znajdują się również przedstawiciele głównych polskich organizacji związkowych – Forum Związków Zawodowych, NSZZ „Solidarność” i OPZZ. Zastępcą sekretarza generalnego Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych jest od maja 2011 r. Józef Niemiec reprezentujący NSZZ „Solidarność”.

² W sprawie genezy, założeń i metodologii EPI zob. S. Vitols, *The European Participation Index (EPI): A Tool for Cross-National Quantitative Comparisons*, ETUI, October 2010; www.worker-participation.eu

³ Reprezentacje pracowników w radach nadzorczych przedsiębiorstw w państwach tworzących obecnie UE były wprowadzone

Niniejszy tekst jest częścią raportu „*Information and Consultation in Europe – the Way Forward*”, Sofia 2012. Powstał on w ramach projektu „*The Role of Information and Consultation of Employees and Workers at National and European Levels for the Improvement of Competitiveness, Employment Growth and Better Implementation of the European Social Model (INFORMIA II)*”. To inicjatywa kilku europejskich organizacji: *Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria (CITUB)*, *Bulgarian Industrial Association (BIA)*, *Irish Congress of Trade Unions (ICTU)*, *Union of Autonomous Trade Unions of Croatia (UATUC)*, *Institute for Economic and Social Research, Italy (IRES)*, *Royal Holloway University of London (RHUL)* oraz *Cyprus Workers’ Confederation (SEK)*

Europejski Raport Porównawczy. Informacja, konsultacje oraz partycypacja – w wymiarze narodowym i transnarodowym

Pomimo że partycypacja pracownicza zyskuje na znaczeniu w ujęciu teoretycznym, szczególnie w ostatnich latach¹, informowanie oraz przeprowadzanie konsultacji (I&C) w przedsiębiorstwach w dalszym ciągu pozostaje przedmiotem dyskusji ograniczonego kręgu ekspertów. W przeciwieństwie do partycypacji w zarządzaniu, którą interesują się specjaliści od zarządzania, ekonomii, socjologii, stosunków przemysłowych itd., procesy informacyjno-konsultacyjne są poddawane badaniom głównie w specjalistycznej literaturze opisującej stosunki przemysłowe. Wynika to najprawdopodobniej z faktu, że chociaż mają one za sobą długą historię, a ich wdrożenie w miejscu pracy w wielu krajach europejskich trwało długo i było dokonywane przez związki zawodowe bądź bezpośrednio w formie (indywidualnej lub grupowej) partycypacji, najczęściej w odniesieniu do czysto technologicznych i organizacyjnych aspektów pracy oraz produkcji, kontekst instytucjonalny informowania i przeprowadzania konsultacji wkroczył w fazę praktyczną w szerszym zakresie dopiero w ostatniej dekadzie. Państwa, w których informowanie i przeprowadzanie konsultacji oraz partycypacja pracownicza zostały wprowadzone jako element prawa krajowego (od po-

czątku lat pięćdziesiątych do lat siedemdziesiątych) należą do wyjątków.

W tym kontekście badacze z reguły przywiązywali większą uwagę do partycypacji w zarządzaniu w ogóle i nie koncentrowali się wyłącznie na informowaniu i konsultacjach.

Przyjęcie Dyrektywy 14/2002/EC Parlamentu Europejskiego oraz Rady Europejskiej wytyczyło ogólne ramy informowania pracowników oraz przeprowadzania konsultacji we Wspólnocie Europejskiej, zwróciło też uwagę na obydwa procesy.

Transnarodowy wymiar informowania oraz przeprowadzania konsultacji (oraz partycypacji pracowniczej) stał się przedmiotem częstszych i bardziej dogłębnych badań w ostatnich latach, pomimo że Dyrektywa dotycząca rad zakładowych pochodzi z 1994 r. (94/45/EC). Od chwili przyjęcia Dyrektywy porządkującej zatrudnianie pracowników w spółce europejskiej – *Societas Europaea* (2001) oraz spółdzielni europejskiej (2003) zainteresowanie mechanizmami reprezentacji pracowniczej w korporacjach międzynarodowych stale rośnie.

Informowanie i konsultacje częściej są rozważane w odniesieniu do praw zatrudnionych oraz pracowników, a także reprezentacji ich interesów. Jednocześnie istnieją badania, które

wskazują nierozłączność tych dwóch elementów z partycypacją w zarządzaniu, procesy dotyczącego zarówno pracowników, jak i pracodawców. Jednakże nadal duża część przedstawicieli biznesu ignoruje znaczenie partycypacji pracowniczej, a w szczególności informowania i konsultacji, w umocnieniu działalności przedsiębiorstwa, w tym redystrybucji wynagrodzeń, świadczeniach społecznych, a także w zakresie warunków pracy oraz stopy życiowej pracowników ogółem.

Warto spojrzeć na informowanie i przeprowadzanie konsultacji w kontekście ogólnego systemu partycypacji. Według Nergali „partycypacja” obejmuje trzy aspekty – nabywanie umiejętności (oznaczające bezpośrednie uczestnictwo w wyznaczaniu zadań oraz poprawie organizacji pracy w zakładzie pracy); aspekt finansowy/ekonomiczny – obejmujący udział we własności oraz podziale zysków oraz demokrację obradującą (konsultacyjną), na którą składają się wszystkie procesy umożliwiające debaty oraz wpływ na podejmowanie decyzji w przedsiębiorstwach².

Bez wątplenia z punktu widzenia kwalifikacji partycypacji pracowniczej w zarządzaniu³ informowanie i konsultacje mogą być skutecznie przeprowadzane zarówno przez bezpośrednią, jak i przedstawicielską partycypację oraz przy wsparciu związków zawodowych lub bez. Ponadto, w przypadku gdy procesy informacyjno-konsultacyjne są przeprowadzane bezpośrednio, mogą one reprezentować niezinstytucjonalizowaną formę partycypacji. Jednakże w dłuższej perspektywie czasowej jest to proces zinstytucjonalizowany, przynajmniej w obrębie Unii Europejskiej oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG).

Przyjęcie (zmienionej) Dyrektywy o Europejskiej Radzie Zakładowej w 2009 r. odegra-

ło ważną rolę wyjaśniającą. Dostarczyła ona nowych, bardziej szczegółowych oraz klarownych informacji na temat procesów informacyjno-konsultacyjnych.

„Informowanie” oznacza przekazywanie przez pracodawcę danych przedstawicielom pracowników, aby umożliwić im zapoznanie się z badaną kwestią oraz zbadanie jej. Informacja powinna być przedstawiana w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i zawierać odpowiednią treść, aby możliwe było przeprowadzenie dogłębnej oceny ewentualnego wpływu i – w razie potrzeby – przygotowanie konsultacji z właściwym organem danego przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym⁴.

Informowanie i konsultowanie częściej są rozważane w odniesieniu do praw zatrudnionych, a także reprezentacji ich interesów. Jednocześnie istnieją badania, które wskazują nierozłączność tych dwóch elementów z partycypacją w zarządzaniu, procesy dotyczącego zarówno pracowników, jak i pracodawców.

„Konsultowanie” oznacza nawiązywanie dialogu oraz wymianę poglądów między przedstawicielami pracowników i centralnym kierownictwem lub innym bardziej odpowiednim poziomem kierownictwa, w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i o odpowiedniej treści, która umożliwiłaby przedstawicielom pracowników wyrażenie opinii na podstawie dostarczonych informacji na temat proponowanych działań, których dotyczą konsultacje. Bez uszczerbku dla zadań kierownictwa i w rozsądnym czasie działania te mogą być uwzględnione przez przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym⁵.

Transnacionalizacja stosunków przemysłowych (oraz w konsekwencji zmiany w formach i mechanizmach reprezentacji pracowniczej) przyciągnęła większą uwagę w ostatnich latach jako następstwo procesów globalizacji oraz ekspansji roli przedsiębiorstw międzynarodowych, uformowania się sieci przedsiębiorstw z różnych sektorów i krajów⁶, wpływu globalnego kryzysu ekonomicznego i finansowego

na struktury gospodarcze oraz relokacji, a także zamykania przedsiębiorstw. Obecność nowych form oraz sieci przedsiębiorstw z rozmaitych sektorów czyni dotychczasową sytuację bardziej złożoną oraz komplikuje procesy decyzyjne. Nowy sposób organizacji gospodarczej zakłada nowe postacie zatrudnienia, warunków pracy oraz równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym. Nierówności pomiędzy firmami w kwestii warunków pracy ulegają pogłębieniu, co narzuca nowy sposób przedstawicielstwa pracowników oraz osób zatrudnionych będący wyzwaniem dla związków zawodowych.

Liczba międzynarodowych przedsiębiorstw nie uległa drastycznej zmianie (choć w okresie kryzysu zmniejszyła się liczba firm zagranicznych ogółem). Przy tworzeniu nowych oraz zarządzaniu już istniejącymi przedsiębiorstwami pozostałe aspekty internacjonalizacji obejmują: transnarodowy outsourcing, zatrudnianie podwykonawców, relokację mocy produkcyjnych (firm-córek, jak i całych przedsiębiorstw). Znaczącymi czynnikami transnacjonalizacji pracy oraz stosunków przemysłowych są oddelegowania pracowników, zatrudnianie pracowników za pośrednictwem agencji pracy czasowej (do pracy za granicą), nieustanna migracja siły roboczej, praca sezonowa i transgraniczna (codzienne przekraczanie granic w podróży do pracy z miejsca zamieszkania) i tak dalej. Wszystkie te procesy znacząco zmieniają uwarunkowania dla wdrażania praw pracowniczych – prawa do zrzeszania się, przedstawicielstwa, negocjacji zbiorowych oraz protestów, a także prawa do informacji, konsultacji i uczestnictwa w zarządzaniu. Niektóre z tych procesów są unormowane przez

dyrektywy unijne bądź umowy europejskie lub międzynarodowe podpisane przez partnerów społecznych albo umowy wewnątrz firm międzynarodowych, takie jak kodeks postępowania ITSTR. Mimo to formy reprezentacji praw oraz interesów pracowniczych jako całość stoją przed poważnymi wyzwaniami wynikającymi z coraz bardziej transnarodowej natury pracy oraz stosunków przemysłowych.

Proces transnacjonalizacji stosunków przemysłowych oraz wdrożenia wspólnych unijnych standardów w ostatnich latach był bardzo skomplikowany. W niektórych nowych państwach członkowskich proces wprowadzania norm europejskich w stosunkach przemysłowych (zwłaszcza koordynacja procesów negocjacji zbiorowych, informowania oraz przeprowadzania konsultacji, a nawet w części przypadków pełnej wolności do zrzeszania się) postępuje raczej powoli. W wielu nowych państwach członkowskich (włączając Bułgarię i Cypr) oraz w wielu „starszych” krajach członkowskich Unii (jak Włochy i Wielka Brytania) brakuje ram normatywnych dla partycypacji pracowniczej w zarządzaniu przedsiębiorstwami (wliczając w to przedstawicielstwo w instytucjach nadzorczych/rządzących) czy dla finansowej partycypacji, charakterystycznej dla części „starszych” krajów człon-

kowskich Unii, mimo braku wspólnych europejskich ram dla tych dwóch sfer. Jednocześnie procesy globalizacji stawiają wyzwania ochronie fundamentalnych praw w miejscu pracy (w tym wolności zrzeszania się, prawa do negocjacji zbiorowych, strajku oraz informowania i konsultowania).

Związki zawodowe pozostają w tyle za pracodawcami, jeśli chodzi o przygotowanie

Związki zawodowe pozostają w tyle za pracodawcami, jeśli chodzi o przygotowanie i wdrożenie polityk oraz praktyk ochrony pracowników i ich przedstawicielstwa. Dlatego też są one bardziej skłonne mocno trzymać się narodowych modeli stosunków przemysłowych, które nie zawsze są kompatybilne z wyzwaniami stawianymi przez globalizację oraz swobodny przepływ kapitału, usług i towarów, a także światową konkurencję.

oraz wdrożenie polityk oraz praktyk ochrony pracowników i ich przedstawicielstwa. Dlatego też są one bardziej skłonne mocno trzymać się narodowych modeli stosunków przemysłowych, które nie zawsze są kompatybilne z wyzwaniami stawianymi przez globalizację oraz swobodny przepływ kapitału, usług i towarów, a także światowej konkurencji. Co więcej, narodowe modele stosunków przemysłowych są często nieprzystosowane do zadań związanych ze swobodnym przepływem pracowników. Na koniec, na poziomie Unii Europejskiej brak zarówno wspólnych ram prawnych dla stosunków przemysłowych (z wyjątkiem niektórych zasad zawartych w najważniejszych umowach oraz unijnej karcie praw podstawowych) oraz wspólnych ram prawnych dotyczących polityki społecznej (znów z wyjątkiem pewnych głównych zasad i dyrektyw)⁷.

Są to poważne czynniki spowalniające przyjęcie transnarodowych aspektów stosunków przemysłowych w części państw członkowskich (zarówno nowych, jak i starych) pomimo globalizacji gospodarczej oraz integracji europejskiej. Pod tym względem moglibyśmy wskazać na stosunkowo wolniejszą integrację w obrębie europejskiego dialogu oraz koordynacji negocjacji zbiorowych na poziomie europejskim, chociaż istnieją obiektywne przyczyny tego ostatniego – o wiele niższy poziom wynagrodzeń oraz inne kwestie odnoszące się do warunków pracy w części centralnej i wschodniej Europy. To samo dotyczy udziału w pracach europejskich rad zakładowych w przedsiębiorstwach międzynarodowych posiadających firmy-córki w tych krajach.

Jako całość procesy związane z informowaniem i przeprowadzaniem konsultacji oraz uczestnictwem w zarządzaniu (gdzie jest to uporządkowane od strony prawnej), zarówno

w ujęciu narodowym, jak i transnarodowym stoją przed szeregiem wyzwań w wielu krajach członkowskich Unii Europejskiej (odnosi się to do krajów, które dokonały akcesji w latach 2004–2007 oraz niektórych państw unijnej piętnastki). W wielu krajach zakres zagadnień, do których ma zastosowanie reprezentacja oraz praktyczne rezultaty informowania i przeprowadzania konsultacji, zależy od jakości informacji udostępnionej przez pracodawców oraz umiejętności

poszczególnych przedstawicieli uchwycenia ich sensu i zrozumienia tej informacji⁸. Rezultaty są także powiązane z relacjami z kadrą kierowniczą oraz różnymi formami reprezentacji pracowniczej. Koordynacja różnych form reprezentacji (głównie pomiędzy związkami zawodowymi a przedstawicielami oddelegowanymi do zadań informacyjno-konsultacyjnych/radami zakładowymi) wydaje się być niezbędna, a jej postęp mógłby poprawić wpływ pracowników na korporacyjne polityki i strategie. Przy lepszej

koordynacji wyniki firmy oraz sytuacja praw pracowniczych ulegają poprawie⁹.

Europejska Rada Zakładowa oraz podobne instytucje odgrywają szczególną rolę w transnacionalizacji stosunków przemysłowych oraz w umocnieniu praw pracowników, zwłaszcza praw do informacji i konsultacji, ale także pozostałych, takich jak prawo do negocjacji zbiorowych. Istnieje obszerna literatura na temat efektywności rad zakładowych, zawierająca szeroko podzielone opinie, począwszy od pesymistów skupiających się na wyzwaniach stojących przed radami zakładowymi, takimi jak brak wsparcia ze strony związków, do optymistów, którzy skupiają się na ich potencjale tworzenia powiązań¹⁰.

Niemniej, część badań donosi o zróżnicowanych poziomach efektywności oraz uży-

Stwierdzono, że europejskie rady zakładowe największy wpływ mają na decyzje kierownictwa w przedsiębiorstwach jednobranżowych, których działalność operacyjna jest rozprzestrzeniona pomiędzy krajami, a produkcja oraz pozostała działalność jest zintegrowana ponad europejskimi granicami.

teczności rad zakładowych w poszczególnych krajach, sektorach i firmach. Stwierdzono, że mają one największy wpływ na decyzje kierownictwa w przedsiębiorstwach jednobranżowych, których działalność operacyjna jest rozprzestrzeniona pomiędzy krajami, a produkcja oraz pozostała działalność jest zintegrowana ponad europejskimi granicami. Brak dowodów na wpływ na decyzje kierownictwa w przedsiębiorstwach wielobranżowych, których działania operacyjne skupiają się bardziej w jednym kraju lub gdzie ponadgraniczna integracja produkcji nie występuje bądź jest nieznaczna¹¹.

Istnieje szereg studiów przypadków rad zakładowych w przedsiębiorstwach w Unii Europejskiej/Europejskim Obszarze Gospodarczym. W części z nich działalność oraz procesy informacji i konsultacji są przydatne pracownikom, w pozostałych rady zakładowe udzielają wsparcia tylko w pewnych sytuacjach (jednak rzadko dotyczących restrukturyzacji przedsiębiorstw), z kolei w innych są to w praktyce struktury pełniące funkcje „reklamowe”.

Jednocześnie przedstawiciele z nowych państw członkowskich Unii nie są w pełni zaangażowani w działalność rad zakładowych. Ogólnie rola rad zakładowych w ulepszaniu procesów informowania i przeprowadzania konsultacji nadal jest „oceniana”. Nowa dyrektywa dotycząca rad zakładowych z 2009 r. zapewniła podwaliny dla udoskonaleń, jednak rezultaty jej praktycznego wdrożenia powinny być poddane dalszym obserwacjom.

Państwo dialogu społecznego oraz stosunków przemysłowych – analiza porównawcza. Analizie poddano sześć krajów – pięć państw członkowskich Unii Europejskiej: Bułgarię, Cypr, Irlandię, Włochy oraz Wielką Brytanię oraz jeden kraj kandydujący (Chorwację), który właśnie zawarł umowę w sprawie przystąpienia w 2011 r. i spodziewa się dołączyć do Unii Europejskiej 1 lipca 2013 r. (Chorwacja przystąpiła do UE w dniu 1 lipca 2013 r. – przyp. red.). Pośród państw

członkowskich jedno (Włochy) jest państwem założycielskim Unii Europejskiej, dwa (Wielka Brytania i Irlandia) wstąpiły do Unii w czasie pierwszego rozszerzenia w 1973 r., a pozostałe stały się członkami EU w piątym procesie rozszerzenia (Cypr w 2004 r., Bułgaria w 2007 r.). Cztery z tych krajów uczestniczyły w projekcie INFORMIA I w latach 2009–2010 (Bułgaria, Chorwacja, Irlandia i Włochy).

Jednak mimo pewnych podobieństw między tymi sześcioma krajami więcej je różni w kwestii systemów stosunków przemysłowych. W większości z nich występuje w przybliżeniu przeciętna gęstość związków zawodowych (Bułgaria 20 proc., Wielka Brytania 28 proc., Irlandia 34 proc., Włochy 35 proc., Chorwacja 33–35 proc.), natomiast na Cyprze jest ona stosunkowo wysoka (ponad 60 proc.). We wszystkich tych krajach istnieje wiele związków w różnorodnych formach.

W Wielkiej Brytanii jest tylko jedna narodowa konfederacja związków zawodowych oraz kilka związków niezrzeszonych, tak samo w Irlandii, jednak w obu krajach powszechne jest funkcjonowanie wielu związków zawodowych w miejscu pracy oraz na poziomie sektora. We Włoszech oraz na Cyprze istnieje szereg konfederacji związków zawodowych, a także kilka związków niezrzeszonych, które dzielą różnice polityczne oraz taktyczne (silniejsze na Cyprze niż we Włoszech), a w niektórych przypadkach różnice zawodowe i sektorowe. W Bułgarii i Chorwacji istnieje także kilka konfederacji oraz związków niezrzeszonych, gdzie różnice opierają się na gruncie historycznym („stare” i „nowe” związki zawodowe) oraz na wcześniejszych politycznych i obecnych taktycznych różnicach.

Te sześć krajów charakteryzuje się zróżnicowaną gęstością oraz organizacją zrzeszeń pracowników. W większości krajów zagęszczenie zrzeszeń pracowników jest przeciętne, jednak w większości z nich istnieje jedna lub dwie takie organizacje. W Bułgarii występuje bardzo wysoka fragmentaryzacja – 6 zrzeszeń pracowników reprezentowanych na poziomie

krajowym oraz inne, mniejsze lokalne zrzeszenia. Takie rozdrobnienie oraz tzw. podwójne lub nawet potrójne członkostwo poszczególnych pracowników w różnych organizacjach komplikuje proces stosunków przemysłowych oraz negocjacji zbiorowych.

W części krajów – Irlandii, Włoszech oraz Wielkiej Brytanii – woluntaryzm jest zasadą nadrzędną. Wielka Brytania, gdzie interesy udziałowców mają bardzo duże znaczenie, charakteryzuje się wysokim poziomem woluntaryzmu oraz deregulacji.

W Irlandii ze względu na bliskie powiązania gospodarcze z Wielką Brytanią oraz obecnością wielu filii firm brytyjskich tradycyjny, antagonistyczny model stosunków zatrudnienia z naciskiem na negocjacje zbiorowe jest systemem dominującym. Jednakże w państwie tym istnieje także trójstronne partnerstwo na poziomie narodowym (choć zostało ono podzielone w 2009 r., a następnie przywrócone do służby publicznej w 2010 r.). Natomiast we Włoszech funkcjonuje partnerstwo trójstronne na poziomie krajowym oraz zbiorowe negocjacje sektorowe. Na Cyprze obowiązuje kompromis pomiędzy woluntaryzmem (będącym spuścizną po brytyjskiej okupacji) oraz praw-

naną regulacją stosunków przemysłowych, dokonano też pewnych zmian ram prawnych oraz udoskonaleń w regulacjach. W Bułgarii oraz Chorwacji prawodawstwo odgrywa większą rolę (zwłaszcza w Chorwacji). Jednakże pracodawcy w Bułgarii wywierają coraz większy nacisk zmierzający ku liberalizacji prawa, a czasami niektórzy z nich – głównie mikro-, małe- oraz średnie przedsiębiorstwa starają się ominąć niektóre zapisy prawne zawarte w prawodawstwie.

Równocześnie dialog społeczny wydaje się mieć duże znaczenie w większości krajów

(z wyjątkiem Wielkiej Brytanii). Najbardziej uderzającą cechą stosunków przemysłowych w Zjednoczonym Królestwie jest obecnie dominująca rola przedsiębiorstwa oraz zakładu pracy jako głównego obiektu zbiorowych regulacji – jeśli takowe istnieją – dotyczących zarówno procedur, jak i płac oraz warunków. Znaczenie rynku papierów wartościowych w Wielkiej Brytanii znajduje swoje odbicie w nadrzędności interesów udziałowców. Krótkoterminowość jest powszechnie akcep-

towanym rezultatem takiego podejścia, wraz z polityką podnoszenia wartości akcji, nawet kosztem interesów firmy w dłuższej perspektywie czasowej. To z kolei doprowadziło do poniekąd lekceważącego stosunku do pracy. Praca jest postrzegana jako koszt zmienny, zwolnienia są często łatwym sposobem redukcji wydatków, a tym samym zachowania wartości akcji.

Zasięg negocjacji zbiorowych jest stosunkowo bardzo wysoki we Włoszech (80 proc.), wysoki na Cyprze (58 proc.), natomiast dość wysoki w Irlandii (44 proc.), średni w Bułgarii (35 proc.) oraz Wielkiej Brytanii (33 proc.). W Bułgarii, na Cyprze oraz we Włoszech negocjacje zbiorowe odgrywają ważniejszą rolę w po-

równaniu do Irlandii, Wielkiej Brytanii, a także Chorwacji. Niemniej jednak w Bułgarii zachodzi też proces decentralizacji (głównie „przymusowej”) negocjacji zbiorowych. Negocjacje zbiorowe nie są formalnie uregulowane na Cyprze, mimo to jest to uznawana metoda ustalania wynagrodzeń, godzin pracy oraz ogólnych warunków zatrudnienia. W Wielkiej Brytanii nie ma prawnie wiążącego systemu układów zbiorowych. Ilość negocjacji z wieloma pracodawcami (na poziomie sektora) dramatycznie spadła w ostatnich latach, nigdy nie było też tradycji regulacji mię-

Zasięg negocjacji zbiorowych jest bardzo wysoki we Włoszech (80 proc.), wysoki na Cyprze, dość wysoki w Irlandii, średni w Bułgarii oraz Wielkiej Brytanii. W Bułgarii, na Cyprze oraz we Włoszech negocjacje zbiorowe odgrywają ważniejszą rolę w porównaniu do Irlandii, Wielkiej Brytanii, a także Chorwacji. Niemniej jednak w Bułgarii zachodzi też proces decentralizacji, głównie „przymusowej”, negocjacji zbiorowych.

dzysektorowych poprzez zgrupowania pracodawców oraz konfederacje związkowe. Wynikiem tego jest proces opisany jako „zdezorganizowana decentralizacja” (Traxler, 1995), gdyż firmy oraz zakłady pracy wyszły na pierwszy plan w regulacjach dotyczących negocjacji zbiorowych oraz stosunków przemysłowych. W Wielkiej Brytanii stosunki przemysłowe są kwestią zapalną. Poziom konfliktu jest prawdopodobnie niższy w Irlandii oraz we Włoszech, lecz organizacja związków zawodowych, jeśli chodzi o przygotowywanie działań strajkowych, jest bardzo dobra. Na Cyprze, w Irlandii i Wielkiej Brytanii istnieją też dobrze rozwinięte systemy rozjemcze, medacyjne oraz arbitrażowe zbiorowych sporów pracy. W Bułgarii istnieją ramy oraz instytucje do rozstrzygania sporów, jednak w praktyce są one nadal na etapie raczkowania.

Istnieje szereg przepisów prawnych dotyczących reprezentacji pracowniczej. W niektórych krajach, takich jak Cypr, reprezentacja pracownicza nie była bezpośrednio prawnie usankcjonowana przez prawodawstwo aż do wprowadzenia tegorocznych zmian, jednakże ze stosunkowo liberalnymi zasadami. Sytuacja w Wielkiej Brytanii nie różni się zbytnio. Do chwili przeniesienia Dyrektywy UE z 2002 r. o Informowaniu i przeprowadzaniu konsultacji z pracownikami na grunt legislacji brytyjskiej nie istniały formalne, ustawowe fundamenty dla przedstawicielstwa zbiorowego w miejscu pracy w firmach na terenie Zjednoczonego Królestwa. Pracownicy byli reprezentowani przez związki zawodowe bądź przez jakąś formę pozazwiązkowych połączonych komitetów konsultacyjnych albo wcale. Jednakże związki zawodowe muszą przekroczyć pewien próg głosów w głosowaniu przeprowadzonym wśród pracowników, aby być uznawanymi przez pracodawców. W Irlandii brak ustawowego systemu stałej reprezentacji pracowniczej w sektorze prywatnym. Osoby pracujące w zakładach pracy, gdzie działają związki zawodowe (około jedna trzecia ogółu), są przez nie reprezentowani. Niemniej jednak zostały wprowadzone nowe procedury w wyniku Dyrektywy UE o Warunkach ra-

mowych informowania oraz przeprowadzania konsultacji pracowniczych (2002/14/EC). W większości przypadków pracownicy są reprezentowani przez swoje związki lub takiego przedstawicielstwa brak¹².

We wszystkich krajach wdrożono systemy informowania oraz przeprowadzania konsultacji. W Bułgarii, na Cyprze, w Irlandii oraz w Zjednoczonym Królestwie ich wdrożenie nastąpiło po ustanowieniu standardów unijnych. We tych państwach związki zawodowe mają dominującą pozycję lub w wielu przypadkach są strukturami przedstawicielskimi na wyjątkowych prawach. W niektórych sytuacjach pewne związki zawodowe opierały się wdrożeniu systemów informowania i przeprowadzania konsultacji obejmujących wszystkich pracowników (Wielka Brytania, Irlandia, Bułgaria). W większości tych krajów na reprezentację pracowniczą ma wpływ obecność wielu związków zawodowych w zakładach pracy oraz brak tradycji przedstawicielstwa w strukturach pozazwiązkowych aż do początku nowego tysiąclecia oraz przewaga tendencji konfliktowych (zwłaszcza w Wielkiej Brytanii). We Włoszech związki zawodowe praktycznie zakładają i kontrolują instytucje przedstawicielskie w miejscu pracy. Zakładowe systemy informowania oraz przeprowadzania konsultacji istniały przed przygotowaniem dyrektyw unijnych, jednakże reprezentacja była regulowana jedynie poprzez sektorowe układy zbiorowe w pewnych branżach. W Chorwacji od lat dziewięćdziesiątych istniały rady zakładowe oparte na modelu podobnym do niemieckiego oraz austriackiego, ale z silną reprezentacją związkową na poziomie zakładów pracy.

Wiele razy wdrażano przepisy dotyczące rad zakładowych. We Włoszech i Irlandii miało to miejsce w latach dziewięćdziesiątych. Wielka Brytania początkowo nie została objęta Dyrektywą 94/45 ze względu na opór rządu konserwatywnego, ale uległo to zmianie w 1997 r., kiedy władzę objął rząd Partii Pracy. Dyrektywy o radach pracowniczych oraz zaangażowaniu pracowników w spółkach oraz spółdzielniach europejskich zostały wprowadzone w Bułgarii i na Cyprze tuż przed ich

przystąpieniem do Unii Europejskiej, tak samo było w Chorwacji.

Unijne dyrektywy o informowaniu i przeprowadzaniu konsultacji, w tym zmieniona Dyrektywa o radach pracowniczych (2009), zostały przyjęte we wszystkich krajach. We wszystkich państwach posiadają swoje firmy-córki korporacje międzynarodowe objęte dyrektywami o radach pracowniczych, w nich wszystkich wybierani są przedstawiciele do tych rad.

W Wielkiej Brytanii, Włoszech i Irlandii mają swoje główne siedziby korporacje międzynarodowe, w których założono biura centralne rad zakładowych. W ostatnich latach w części krajów zwiększyła się rola rad zakładowych (Włochy) oraz/lub liczba przedstawicieli wybieranych do rad (Bułgaria), mimo to brak zwyczajów (Bułgaria) i nieukończony proces akcesji do Unii Europejskiej (Chorwacja) są powodem ograniczonego wpływu rad zakładowych w tych krajach. Niewielki rozmiar gospodarki cypryjskiej oraz większości przedsiębiorstw na tej wyspie wydają się być głównymi powodami ograniczonej skali wdrożenia rad zakładowych w praktyce w tym państwie.

W większości krajów (Bułgaria, Cypr, Włochy, Wielka Brytania) brak przepisów dotyczących partycypacji pracowników w zarządzaniu czy reprezentacji na poziomie zarządu. Jeśli już takie przypadki istnieją, są one wynikiem dobrowolnych działań. W Irlandii prawo reguluje reprezentację pracowniczą na poziomie zarządu w sektorze publicznym. W Chorwacji rady zakładowe posiadają pewne prawa partycypacyjne, istnieje też reprezentacja pracownicza na poziomie zarządu. W żadnym z omawianych sześciu krajów nie ma przepisów dotyczących partycypacji finansowej, chociaż może ona być dobrowolnie wprowadzona. ■

Tłumaczyła Magdalena Bil

Expectations. Trade Union Interpanorama/Euroglobus, issue No.4, 1992, (tłumaczenie from English); Bean R. Comparative Industrial Relations. An introduction to cross-national perspective. Routledge. 1994; Blanke T. Workers' right to information and consultation within the undertaking (Artykuł 27) – European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights (podsumowanie). Ed. by Br. Bercusson. ETUI, Brussels, 2002, str. 45–53; Brown K. Understanding Industrial Organisations. Routledge, London and New York 1992, str. 194–198; Gauzner N. and collective. 'On the So called Economy of Participatin – Trade Union Interpanorama/Euroglobus, 1992, issue No. 4 (tłumaczenie); Clegg S. Organisational Democracy, Power and Participation – Organisational Democracy and Political Process. Ed. by C. Crouch and F. Heller. 1983; Jones D. Participation in Transitional Economics: Evidence from Bulgarian Managers – IRRAS Series. Proceedings of the 47 Annual Meeting. 1995. Washington, D.C., str. 235–245; 'Labour Relations in Industrially Developed Countries with Market Economy.' An Introduction prepared by the International Labour Bureau – Geneva for a National Seminar on Labour Relations carried out in Sofia, January 1991 Trade Union Practices, No. 4, 1991 publication of CITUB; Schuller T. Democracy at Work 1985; Poole M. Industrial Relations. Origins and Patterns of the National Diversity 1990 and others.

² Negrelli S, *Social dialogue and Social Processes of the Deliberative (Consultative) Democracy in the European Union* – 'Transformations in Labour, Social Security and Social Dialogue'. Compiler K. Vladimirova. CIELA 2009, str. 610.

³ Bol de Bal M., *Participation: Contradictions, Paradoxes, Expectations. Trade Union Interpanorama/Euroglobus*, No. 4, 1992 (tłumaczenie from English).

⁴ Directive of the Council and of the European Parliament 2009/38/EC, from 6 May 2009 for the establishment of the European Works Council of the procedure for information and consultation with the workers and employees in the Community-scale undertakings or Community scale groups of undertakings (Recast), art. 2, punkt 1., f).

⁵ Ibidem, art. 2, punkt 1., g).

⁶ Garibaldi Fr. Foreword: In *'The Ambivalent Character of Participation'*, ed. by Fr.Garibaldi and F.Telljohann. Peter Lang, 2010, s. 19.

⁷ Garibaldi Fr. Foreword: In *'The Ambivalent Character of Participation'*, ed. by F.Garibaldi and F.Telljohann. Peter Lang, 2010, s. 19.

⁸ Information and Consultation in Europe. Analysis of the Legislative Framework and Practices. Publication based on the results of the project 'Improvement of the Process of Workplace Information and Consultation for a Better Employees' and Workers' Representation in Europe (INFORMIA) VS/2010/0142, supported by a budget line of the European Commission, DG' Employment, Social Affairs and Inclusion'. Sofia, October, 2010 Authors' team. General edition E. Ribarova, s. 28.

⁹ Ibidem, s. 28.

¹⁰ Oparte na cytatach Cressey, STR. (2009) 'Employee Participation' in M. Gold (ed.) *Employment Policy in the European Union Origins, Themes and Prospects*, Basingstoke: Palgrave and Waddington, J. (2011b) 'European Works Councils: the Challenge for Labour', *Industrial Relations Journal*, 42(6) str. 508–529, made by M. Gold and Ch. Rees in the UK report for INFORMI-2 project, s. 6.

¹¹ Hall M. and STR. Marginson, *Development in European Works Councils*, Eurofound. EIROnline.2004 www.eurofound.eu

¹² O'Mara, C. (2003) *Informing and Consulting with the Workforce – What the New Directive Means for Ireland's Tomuntarist Tradition*, Commercial Law Practitioner, Tom. 10.

¹ Arrigo G. Information, consultation and employee participation in European companies – European Works Councils and Industrial Relations in Europe: East-West Comparison. Ed. by G. Casale. International Labour Office. Central and Eastern European Team. Budapest ILO. 1999. str. 88–107; Bol de Bal M. Participation: Contradictions, Paradoxes,

W roku jubileuszowym dla polskiego dialogu społecznego warto zadać sobie pytania dotyczące źródeł, warunków i celów jego powstania



Marek Pliszkievicz

Rozwój dialogu społecznego w Polsce

Dialog społeczny budzi zainteresowanie wielu grup społecznych, w tym także przedstawiciele różnych dziedzin nauk społecznych (socjologii, nauk politycznych, prawa i innych). W tym roku obchodzimy dwudziestą rocznicę powstania Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i powołania do życia Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”. Warto więc przypomnieć ważniejsze wydarzenia istotne dla rozwoju dialogu społecznego w Polsce.

Wprowadzenie. Pojęcie „dialog społeczny” jest powszechnie używane w dziedzinie zbiorowych stosunków pracy. Pierwotnie zostało ono zastosowane w prawie europejskim, a następnie w krajach należących do Wspólnot Europejskich – Unii Europejskiej. „Dialog społeczny” jest obecnie określeniem szeroko stosowanym w dziedzinie zbiorowych stosunków pracy w wielu krajach, w tym i w naszym kraju.

Pojęcia „dialog społeczny” i „dialog między partnerami społecznymi” znajdujemy w aktach

prawnych, w dokumentach i w programach działania Wspólnoty Europejskiej – Unii Europejskiej. Przede wszystkim w Traktacie z 25 marca 1957 r., powołującym do życia Europejską Wspólnotę Gospodarczą (Traktat Rzymski), zmienionym Aktem Jednolitym Europejskim z 1986 r.¹ (art. 139 dawny art. 118 B Traktatu Rzymskiego), w Europejskiej Karcie Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników² (pkt 12) oraz w Porozumieniu z 7 lutego 1992 r. w sprawie polityki społecznej zawartym między państwami członkami Wspólnot Europejskich (z wyjątkiem Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej³) stanowiącym aneks do Traktatu z 7 lutego 1992 r. o Unii Europejskiej (Traktat z Maastricht). Obecnie dialog społeczny jest uregulowany w przepisach Traktatu z Lizbony⁴, w Traktacie o Unii Europejskiej, Tytuł X Polityka Społeczna, art. 151–157.

Należy jednak pamiętać, że to, co dzisiaj określamy jako „dialog społeczny”, istniało od dawna i od początku było nierozzerwalnie związane ze „zbiorowymi stosunkami pracy” i ze „zbiorowym prawem pracy”, dlatego przy omawianiu problematyki dialogu społecznego nie można się ograniczać do prawa i doświadczeń Unii Europejskiej po 1986 r. Trzeba uwzględnić rozwój zbiorowych stosunków pracy od początku istnienia prawa pracy. Ważnym źródłem wiedzy o dialogu społecznym

jest prawo i bogate, wieloletnie doświadczenia praktyczne Międzynarodowej Organizacji Pracy i jej państw członków. Dialog społeczny jest metodą przyjętą i stosowaną w działalności Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) od początku jej istnienia od 1919 r. ze względu na zasadę trójstronności stanowiącą podstawową zasadę funkcjonowania tej organizacji.

Pojęcie, podmioty i przedmiot dialogu społecznego. Pod pojęciem „dialog społeczny” *sensu stricto* rozumiemy wzajemne stosunki pomiędzy reprezentantami pracowników oraz poszczególnymi pracodawcami, grupą pracodawców lub ich organizacjami. Ten rodzaj dialogu społecznego jest określany w krajach Unii Europejskiej pojęciem „dialog autonomiczny”.

Możemy też mówić o dialogu społecznym w szerszym znaczeniu. Razem z reprezentantami pracowników i pracodawców w sprawach o charakterze społecznym i gospodarczym w dialogu społecznym może brać udział państwo (dialog trójstronny), a także jeszcze inne podmioty, a wśród nich władze lokalne administracyjne i samorządowe (dialog wielostronny). Przykładem instytucji dialogu wielostronnego jest Wojewódzka Komisja Dialogu Społecznego (WKDS). Zgłaszane są niekiedy zastrzeżenia natury językowej do używanych tu pojęć. Uważa się, że słowo „dialog” oznacza wymianę zdań dwóch osób. Należy jednak podkreślić, że słowo to jest też używane w szerszym znaczeniu jako rozmowa⁵.

Dialog ma charakter „społeczny”, jeżeli biorą w nim udział przedstawiciele pracowników, a więc reprezentanci „społeczności”, zbiorowości pracowników, przede wszystkim związki zawodowe. Nie traci on tego charakteru, jeżeli drugim partnerem dialogu społecznego jest jednostka, jeden pracodawca.

Koniecznym warunkiem istnienia dialogu społecznego jest uczestniczenie w nim przedstawiciele pracowników i pracodawcy lub organizacji pracodawców (dialog dwustronny). Pojęcie „dialog społeczny” jest tak ściśle związane z jego stronami (partnerami społecznymi), że nie powinno być używane, gdy nie biorą oni w nim udziału. Pamiętajmy, że zarówno prawo Unii Europejskiej, jak i Konstytucja RP (art. 20) używają określenia dialog i współpraca partnerów społecznych.

O społecznym charakterze dialogu decyduje także zakres zagadnień będących przedmiotem tego dialogu (szeroko pojęte „sprawy socjalne” związane z reprezentowaniem i obroną praw i interesów pracowników), a ponadto jego społeczne uwarunkowania i konsekwencje. Najstarszą i powszechnie uznaną reprezentacją pracowników są związki zawodowe. Uzasadniony wydaje się więc pogląd, że przedmiotem dialogu społecznego są też problemy należące do ich kompetencji, które dotyczą reprezentowania zbiorowości pracowników i obrony ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych.

Przedmiotem zbiorowych stosunków pracy jest działalność związków zawodowych i organizacji pracodawców, a w szczególności: określanie warunków pracy i wynagrodzenia, wzajemnych zobowiązań stron układów zbiorowych pracy, w tym dotyczących stosowania układu i przestrzegania jego postanowień, określanie innych spraw z dziedziny prawa pracy, które nie są uregulowane w sposób bezwzględnie obowiązujący, określanie świadczeń socjalnych oraz zasad działalności związków zawodowych i ich współdziałania z pracodawcą. Zbiorowe stosunki pracy obejmują wszelkie wzajemne relacje zachodzące pomiędzy związkami zawodowymi i pracodawcą lub organizacją pracodawców w sprawach należących do ich kompetencji.

Zarówno prawo Unii Europejskiej, jak i Konstytucja RP (art. 20) używają określenia dialog i współpraca partnerów społecznych.

Podstawy prawne dialogu społecznego

Polisce. Tworzenie nowego modelu zbiorowych stosunków pracy i dialogu społecznego po 1989 r. było prawnym obowiązkiem RP wynikającym z naszych zobowiązań międzynarodowych wobec MOP i wobec Wspólnot Europejskich. Jednocześnie Polska korzystała z dużej pomocy zarówno ze strony MOP, jak i ze strony Wspólnot Europejskich.

Polska ratyfikowała przyjęte przez MOP Konwencje dotyczące zbiorowych stosunków pracy i dialogu społecznego:

- Konwencja Nr 87 z 1948 r. dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych⁶;
- Konwencja Nr 98 z 1949 r. dotycząca stosowania prawa organizowania i rokowań zbiorowych;
- Konwencja Nr 135 z 1971 r. dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień;
- Konwencja Nr 144 z 1976 r. dotycząca trójstronnych konsultacji w zakresie międzynarodowych norm pracy;
- Konwencja Nr 154 z 1981 r. dotycząca popierania rokowań zbiorowych.

Polska zobowiązała się do dostosowania ustawodawstwa do prawa Wspólnot Europejskich. Zgodnie z art. 68 Układu Europejskiego⁷ ustanawiającego stowarzyszenie między Rzeczpospolitą Polską, z jednej strony, a Wspólnotami Europejskimi i ich Państwami Członkowskimi, z drugiej strony, strony tego Układu uznają, że istotnym warunkiem wstępnym integracji gospodarczej Polski ze Wspólnotą jest zbliżanie istniejącego i przyszłego ustawodawstwa Polski do ustawodawstwa istniejącego we Wspólnocie. Polska podejmie wszelkie starania w celu zapewnienia zgodności jej przyszłego ustawodawstwa z ustawodawstwem Wspólnoty. Ta ogólna zasada odnosi się również do regulacji prawnej dialogu społecznego.

W Polsce pojęcie „dialog społeczny” jest określeniem prawnym. W preambule Konstytu-

cji czytamy: „(...) ustanawiamy Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej jako prawa podstawowe dla państwa oparte na poszanowaniu wolności i sprawiedliwości, współdziałaniu władz, dialogu społecznym oraz na zasadzie pomocniczości umacniającej uprawnienia obywateli i ich wspólnot (...)”.

Dialog społeczny jest jednym z podstawowych warunków funkcjonowania naszego systemu gospodarczego. Zgodnie z art. 20 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej „społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej”. Z powołanych przepisów Konstytucji wynika wyraźnie, że dialog społeczny został w Polsce podniesiony do rangi zasady ustrojowej naszego państwa. Oznacza to, że powinien on stanowić wytyczną legislacyjną i wskazówkę interpretacyjną w procesie tworzenia i stosowania zbiorowego prawa pracy w Polsce. Tym samym należy uznać dialog społeczny za nieodłączny element przekształceń i działań gospodarczych oraz społecznych dokonujących się w Polsce. Dialog społeczny jest uznawany za zasadę zbiorowego prawa pracy.

Źródłami zbiorowego prawa pracy i dialogu społecznego w Polsce są następujące najważniejsze akty prawne:

- Kodeks pracy⁸ z 1974 r. znowelizowany ustawą z 29 września 1994 r. Dział jednolity. Układy zbiorowe pracy;
- ustawa z 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego⁹;
- ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych¹⁰;
- ustawa z 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców¹¹;
- ustawa z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych pracy¹²;
- ustawa z 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i Wojewódzkich Komisjach Dialogu Społecznego¹³;

- ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników¹⁴;
- ustawa z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji¹⁵.

Warunki dialogu społecznego. W aktach prawnych i w praktyce działania MOP poświęcono wiele uwagi określeniu warunków niezbędnych do istnienia dialogu społecznego.

Dialog społeczny może istnieć i należycie się rozwijać, jeżeli spełnione są określone warunki o charakterze ustrojowym. Konieczne jest istnienie demokratycznego ustroju, w którym respektowane są prawa i wolności człowieka, w tym prawo do swobodnego zrzeszania się, oraz zasady samorządności i niezależności. Niezbędne jest też istnienie gospodarki rynkowej i rynku pracy, na którym mogą występować partnerzy społeczni – związki zawodowe i inni reprezentanci pracowników z jednej strony oraz pracodawcy i ich organizacje z drugiej. Osiągnięcie przez Polskę stabilności, która gwarantowałaby istnienie demokracji, praworządności, przestrzegania podstawowych praw ludzkich i praw mniejszości narodowych oraz funkcjonowania gospodarki rynkowej, zostało określone w kryteriach kwalifikacyjnych na szczycie Rady Europejskiej w Kopenhadze w 1993 r.

O możliwości prowadzenia dialogu społecznego decydują: samodzielność podmiotów i ich wzajemna niezależność, określenie

przedmiotu negocjacji i co nie mniej ważne istnienie politycznej woli wspólnych uzgodnień¹⁶. Związki zawodowe, organizacje pracodawców i państwo muszą stanowić trzy odrębne, niezależne strony o wyraźnie określonych funkcjach. Wszystkie strony powinny być wystarczająco silne i dobrze zorganizowane, partnerzy społeczni muszą mieć wolę współpracy. Trwały spokój społeczny osiąga się przy wzajemnie akceptowanej równowadze partnerów.

Jeśli chodzi o przedmiot dialogu społecznego, to ważne jest, aby gospodarka była otwarta, aby „było coś do rokowania” dla partnerów dialogu społecznego, aby państwo ograniczało się do zakreszenia ram dialogu w dziedzinie stosunków społeczno-ekonomicznych podlegających kompetencji tych partnerów¹⁷.

Podsumowując, można sporządzić listę warunków skutecznego dialogu społecznego. Warunki dotyczące podmiotów dialogu społecznego to: odrębność organizacyjna, samorządność, niezależność, reprezentatywność, kompetencje, równowaga sił i istnienie woli wspólnych uzgodnień. Natomiast warunki dotyczące przedmiotu dialogu społecznego to istnienie pola do dialogu, żeby było „coś do rokowania”, określenie przedmiotu i możliwość prowadzenia dialogu.

Spełnienie tych warunków nie było łatwe. Zbiorowe stosunki pracy kształtowane są

w praktyce zgodnie z układem sił pomiędzy związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców. Stosowane są przez partnerów społecznych metody „pokoju” (tzn. dialog społeczny) lub metody konfliktowe (tzn. spory

Dialog społeczny może istnieć i należycie się rozwijać, jeżeli spełnione są określone warunki o charakterze ustrojowym. Konieczne jest istnienie demokratycznego ustroju, w którym respektowane są prawa i wolności człowieka, w tym prawo do swobodnego zrzeszania się, oraz zasady samorządności i niezależności. Niezbędne jest też istnienie gospodarki rynkowej i rynku pracy, na którym mogą występować partnerzy społeczni – związki zawodowe i inni reprezentanci pracowników z jednej strony oraz pracodawcy i ich organizacje z drugiej.

i strajki, a także lokaut, ang. *lockout*). Pożądany jest taki model, w którym praktyka wzajemnych wielopłaszczyznowych stosunków i ustalenia dokonane przez partnerów społecznych w dziedzinie zbiorowych stosunków pracy w zakresie należącym do ich kompetencji są uwzględnione w ustawodawstwie pracy.

Cele i poziomy dialogu społecznego. Dialog społeczny zapewnia porozumienie partnerów społecznych, możliwość tworzenia nowych rozwiązań w prawie pracy oraz powstanie i utrzymanie pokoju społecznego w zakładzie pracy.

Dialog społeczny umożliwia zachowanie pokoju społecznego. Formy tego dialogu pozwalają na skuteczne zapobieganie sporom i konfliktom zbiorowym, a w razie ich powstania umożliwiają ich rozwiązanie. Celem dialogu społecznego jest to, żeby zbiorowe stosunki pracy nie były regulowane odgórnie przez państwo. Trzeba zostawić w tym zakresie możliwie dużą swobodę pracodawcom i związkom zawodowym. Partnerzy społeczni lepiej znają realia gospodarcze i mogą podejmować właściwe decyzje, a uzgodnione między nimi rozwiązania są bardziej wartościowe niż regulacje narzucone przez władzę i mają one większe szanse realizacji. W systemie gospodarki rynkowej państwo nie ma monopolu na decyzje w sprawach gospodarczych, ważną rolę mają tu do spełnienia organizacje pracowników i pracodawców.

Dialog społeczny prowadzony jest na tych poziomach, na których występują podmioty tego dialogu wyposażone w kompetencje do prowadzenia tego dialogu w określonych formach. Wyróżniamy następujące poziomy dialogu społecznego: europejski, krajowy, regionalny, branżowy i zakładowy.

Poziom dialogu społecznego zależy od istnienia partnerów społecznych upoważnionych do prowadzenia dialogu w określonych sprawach oraz od istnienia przedmiotu dialogu, a zatem muszą być spełnione warunki skuteczności prowadzenia dialogu. Na każ-

dym poziomie muszą w dialogu uczestniczyć związki zawodowe i pracodawca lub organizacja pracodawców. Dialog trójstronny partnerów społecznych i rządu ma miejsce na poziomie krajowym.

Poziomy dialogu społecznego są szczeblami, na których dochodzi do rozwiązywania społecznych problemów pracy i kształtowania zbiorowych stosunków pracy. Stopień intensywności tego dialogu na różnych poziomach pozwala na określenie (w dużym uproszczeniu), czy dany system zbiorowych stosunków pracy jest scentralizowany czy zdecentralizowany. Określenie liczby poziomów dialogu nie jest więc prostym zabiegiem rachunkowym. Są one ściśle związane z procesami podejmowania decyzji w obszarze pracy. Za poziomami dialogu kryje się bowiem pewna „filozofia” stosunków pracy. Przy dokonywaniu analizy i oceny tych poziomów powinno się uwzględnić badania dotyczące partnerów, przedmiotu i form związanych z danym szczeblem dialogu.

Wnioski. Ocena początków dialogu społecznego w Polsce nie jest prosta. Prowadzenie dialogu społecznego w Polsce po 1989 r. od początku napotykało na różne przeszkody. Były one przede wszystkim związane z niezwykle trudnymi i kosztownymi dla społeczeństwa przemianami ustrojowymi. Wysoka inflacja i znaczący spadek wysokości realnego wynagrodzenia utrudniały prowadzenie dialogu i negocjacji w dziedzinie warunków pracy.

Na powstanie i rozwój dialogu społecznego w Polsce miało wpływ wiele czynników, a o niektórych z nich warto pamiętać. Polska korzystała z dużej pomocy Wspólnot Europejskich – Unii Europejskiej i Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). W 1989 r. utworzono Program Komisji Europejskiej, którego celem była bezzwrotna pomoc materialna państwom kandydującym do Wspólnot Europejskich. Początkowo program ten miał objąć tylko Polskę i Węgry, stąd nazwa

PHARE¹⁸, miał wskazywać państwu kandydującemu bezpieczną drogę do Wspólnot Europejskich, gdyż „phare” znaczy po francusku „latarnia morska”. Można pogratulować pomysłowości przy tworzeniu nazwy logo tego programu.

Międzynarodowa Organizacja Pracy utworzyła w Budapeszcie Subregionalne Biuro Europy Środkowej i Wschodniej, którego celem była pomoc techniczna i ekspercka w procesie przemian ustrojowych państw tej części Europy. W latach 1992–1993 został zrealizowany Projekt „Dialog społeczny” – założenia, realizacja, perspektywy” w ramach Programu PHARE-90 z udziałem wybitnych ekspertów MOP. Koordynatorem generalnym tego Projektu była Elżbieta Sobótko¹⁹. Projekt przewidywał liczne konferencje z udziałem ekspertów międzynarodowych i zagraniczne wyjazdy studyjne polskich partnerów społecznych. Projekt i jego realizacja zostały wysoko ocenione przez Dyrektora Generalnego Międzynarodowej Organizacji Pracy²⁰. Realizacja tego projektu miała przełomowe znaczenie dla podniesienia wiedzy polskich partnerów społecznych o dialogu społecznym. Bardzo w tym pomogły też liczne publikacje wydawnictwa Biblioteka Dialogu Społecznego stworzonego w MPiPS przez

E. Sobótkę. Na pewno projekt „Dialog społeczny” – założenia, realizacja, perspektywy” ułatwił i przyspieszył późniejsze negocjacje z partnerami społecznymi w trudnym procesie tworzenia prawa i instytucji dialogu społecznego. Miała więc rację Elżbieta Sobótko, która stwierdziła, iż „stół konferencyjny powinien poprzedzać stół negocjacyjny”.

Prowadzenie dialogu społecznego w Polsce po 1989 r. od początku napotykało na różne przeszkody. Były one przede wszystkim związane z niezwykle trudnymi i kosztownymi dla społeczeństwa przemianami ustrojowymi.

Wysoka inflacja i znaczący spadek wysokości realnego wynagrodzenia utrudniały prowadzenie dialogu i negocjacji w dziedzinie warunków pracy.

Duże znaczenie dla budowania i rozwoju dialogu społecznego w Polsce miała współpraca międzynarodowa z ministerstwami pracy, zwłaszcza Francji i Belgii, innymi organizacjami i partnerami społecznymi. Dużym sukcesem była wypowiedź Elżbiety Sobótki na forum międzynarodowym, kiedy wskazała, że Polska nie może jeszcze korzystać ze swobodnego przepływu osób, towarów, usług i kapitałów, może za to w pełni korzystać z „piątej wolności wspólnego rynku”, a mianowicie ze „swobodnego przepływu myśli, informacji i pomysłów”.

Duży wkład w rozwój dialogu społecznego mieli przedstawiciele nauki prawa pracy, autorzy bardzo licznych opracowań naukowych tego zagadnienia. Wiodącym tematem VII Europejskiego Kongresu Międzynarodowego Stowarzyszenia Prawa i Zabezpieczenia Społecznego w 1999 r. w Warszawie był „Dialog społeczny – współzależność gospodarki i prawa pracy”.

Po 1989 r. dialog społeczny rozwijał się w Polsce nierównomiernie. Był dość skuteczny i dynamiczny na poziomie przedsiębiorstw, zwłaszcza w toku negocjowania i podpisywania pakietów socjalnych z inwestorami zagranicznymi w procesie prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych.

Dialog społeczny pozostawiał i pozostawia wiele do życzenia na poziomie branż i sektorów, co jest spowodowane przede wszystkim brakiem silnych, reprezentatywnych organizacji pracodawców na tym poziomie. Przed 1989 r. dominującym pracodawcą było państwo, niewiele było pracodawców prywatnych – byli to tylko rzemieślnicy i mali producenci, nie było organizacji prywatnych pracodawców. Pierwsza organizacja – Konfederacja Pracodawców

Polskich (obecnie działa pod nazwą „Pracodawcy RP”) powstała w 1989 r., a pierwsza organizacja pracodawców prywatnych – Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych (obecnie działa pod nazwą Konfederacja Lewiatan) powstała w 1999 r. Później do grona organizacji pracodawców reprezentatywnych na poziomie krajowym dołączyły Związek Rzemiosła Polskiego i Business Centra Club – Związek Pracodawców.

Związki zawodowe zrzeszały większość pracowników. Były skłócone i wręcz wrogo do siebie nastawione. Dotyczyło to zwłaszcza NSZZ „Solidarność” i Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych. Znaczącym przykładem były negocjacje nad Paktem o Przedsiębiorstwie Państwowym w Trakcie Przekształcania²¹, które odbywały się oddzielnie dla NSZZ „Solidarność” i OPZZ, a potem jeszcze osobno dla siedmiu branżowych związków zawodowych, sygnatariuszy Paktu. W końcu jednak duch dialogu społecznego zwyciężył. W trzech osobno negocjowanych i podpisanych dokumentach Paktu wszystkie związki zawodowe wyraziły zgodę na współpracę w ramach Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych. Została ona powołana 15 lutego 1994 r. na podstawie uchwały Rady Ministrów nr 7/94. Związki zawodowe były w tym czasie dużo silniejsze niż pracodawcy. Konieczna więc była współpraca i dialog z państwem jako byłym i obecnym pracodawcą, dlatego w Polsce oraz w innych krajach Europy Środkowej i Wschodniej rozwinął się dialog trójstronny. Od 7 marca 2003 r. w skład Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych weszło Forum Związków Zawodowych. ■

¹ Art. 22 Aktu Jednolitego Europejskiego z 17 i 28 lutego 1986 r., Journal officiel des Communautés européennes, série Législation – Dziennik Urzędowy Wspólnot Europejskich, seria ustawodawstwo (cytowany dalej skrótem JOCE n.L.) Nr 169 z 29 czerwca 1987 r.

- ² Deklaracja w sprawie Europejskiej Karty Podstawowych Praw Socjalnych pracowników przyjęta przez 11 krajów członków Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej (z wyjątkiem Wielkiej Brytanii) w Strasburgu 9 grudnia 1989 r. Wersja francuska, [w:] „Documents de droit social” 1989-CEE 2, s. 28–34.
- ³ Journal officiel des Communautés européennes, série Communications et informations – Dziennik Urzędowy Wspólnot Europejskich, seria Komunikacja i Informacja (cytowany dalej skrótem (JOCE n.C) Nr 191 z 29 lipca 1992 r., s. 91.
- ⁴ Traktat z Lizbony zmieniający Traktat o Unii Europejskiej i Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską podpisany w Lizbonie dnia 13 grudnia 2007 r. składa się z Traktatu o Unii Europejskiej i Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz.U. z 2009 r. Nr 203, poz. 1569).
- ⁵ Zgodnie ze znaczeniem greckiego słowa *diálogos*, które oznacza właśnie rozmowę; W. Kopaliński, *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, Wydawnictwo Wiedza Powszechna, Warszawa 1994, s. 121.
- ⁶ Konwencja ta ratyfikowana i opublikowana w Dz.U. 1958, Nr 29, poz. 125, zobowiązywała do wprowadzenia do prawa polskiego zasad swobody tworzenia związków zawodowych i organizacji pracodawców, ich samorządności i niezależności, ale nie zostały one wprowadzone w życie.
- ⁷ Układ Europejski sporządzony w Brukseli dnia 16 grudnia 1991 r. (Dz.U. z dnia 27 stycznia 1994 r., Nr 11, poz. 38).
- ⁸ Tekst jednolity: Dz.U. z 1998 r., Nr 21, poz. 93 z późn. zm.
- ⁹ Dz.U. Nr 24/1981, poz. 123 z późn. zm.
- ¹⁰ Dz.U. Nr 55/1991, poz. 234 z późn. zm.
- ¹¹ Dz.U. Nr 55/1991, poz. 235.
- ¹² Dz.U. Nr 55/1991, poz. 236.
- ¹³ Dz.U. Nr 100/2001, poz. 1080 z późn. zm.
- ¹⁴ Dz.U. 2003 nr 90, poz. 844.
- ¹⁵ Dz.U. Nr 79/2006, poz. 550 z późn. zm.
- ¹⁶ A. Pankert, *Trzy warunki*, „Życie Gospodarcze”, Nr 40/1993, s. 3.
- ¹⁷ A. Pankert, *Po co negocjacje trójstronne*, [w:] E. Sobótka (red.), *Trójstronność i zbiorowe stosunki pracy w krajach Europy Środkowej i Wschodniej (stan obecny i perspektywy)*, Biblioteka „Dialogu Społecznego”, s. 88; E. Sobótka, *Ustąpić, by zyskać*, *Życie Gospodarcze* Nr 26/1992, s. 10, oraz *Na gruncie partnerstwa*, *Życie Gospodarcze* Nr 50/1993, s. 17 i A. Bączkowski, *Czego wymaga dialog społeczny?*, „Życie Gospodarcze”, Nr 40/1993, s. I.
- ¹⁸ Poland and Hungary: Assistance for Restructuring their Economies (ang) i Pologne Hongrie Aide à la reconstruction économique (fr).
- ¹⁹ E. Sobótka, „Dialog społeczny” – założenia, realizacja, perspektywy, [w:] *Trójstronność i zbiorowe stosunki pracy w krajach Europy Środkowej i Wschodniej*, red. E. Sobótka, Wyd. Biblioteka Dialogu Społecznego, Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej, Warszawa 1994.
- ²⁰ *Des valeurs à défendre; des changements à entreprendre: La justice sociale dans une économie qui se mondialise: un projet pour l’OIT*, Rapport du Directeur général, Partie II: Activities of the ILO, 1992–93, International Labour Conference, 81st Session 1994, s. 16.
- ²¹ Patrz E. Sobótka w artykule *Dialog społeczny. Instytucje, regulacje prawne, praktyka. Polskie rozwiązania na tle porównawczym* (z M. Pliszkiewiczem), [w:] *Regionalna szkoła dialogu społecznego. Przewodnik. Perspektywy regionalnego dialogu społecznego w Polsce – w poszukiwaniu modelu*. Wyd. TNOiK Gdańsk 2000, s. 52–63.

Szacuje się, że 60 proc. ogółu pracujących w sektorze publicznym nie może w mniejszym lub większym stopniu korzystać z praw przysługujących pracownikom sektora prywatnego. Czy te bariery są zgodne z obowiązującym regulacjami prawnymi?



Rafał Towalski

Bariery dialogu społecznego w sektorze publicznym

W 2014 r. NSZZ „Solidarność” złożyła do Trybunału Konstytucyjnego wniosek o zbadanie zgodności z Konstytucją ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Na podstawie obowiązujących przepisów prawa do strajku nie mają pracownicy administracji państwowej i samorządowej, niezależnie od stanowiska i pełnionych funkcji. Przepis ten dotyczy również sędziów i prokuratorów. Ograniczenia te zdaniem związku są zbyt daleko posunięte, zaś ich zgodność zarówno z Konstytucją RP, jak i zapisami konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy budzą poważne wątpliwości. NSZZ „Solidarność” powołuje się we wniosku zarazem na orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, który uznał prawo do

strajku urzędników tureckich. Wcześniej również im ich państwo odmówiło prawa do dochodzenia swoich roszczeń na drodze strajku.

Oba przypadki przeczą dość powszechnie występującemu stereotypowi na temat relacji zatrudnienia w sektorze publicznym. Zgodnie z tym stereotypem pracownicy sektora publicznego cieszą się pełnią praw pracowniczych, wręcz ich nadużywają pod czujną ochroną ze strony silnych związków zawodowych. Jak to bywa ze stereotypami są one w dużym stopniu nieuprawnionym uogólnieniem. Istotne znaczenie dla charakterystyki sytuacji pracowników w sektorze publicznym ma przyjęta w danej chwili definicja sektora publicznego.

Co to jest sektor publiczny? Próba określenia ram sektora publicznego może być zorientowana na różne, czasem sprzeczne ze sobą komponenty i funkcje składające się na ten sektor. Możemy się odwołać do następujących kryteriów:

- zadania wykonywane na publiczne zamówienie; w takim rozumieniu usługi medyczne, administracyjne czy z zakresu bezpieczeństwa publicznego znajdują się w obrębie sektora, jednak również np. usługi w zakresie przewozów transportem kolejowym bądź komunikacją miejską wędą w skład sektora, jeśli nawet wykonywane są przez jednostki sektora prywatnego, ponieważ zadania takie są traktowane jako publiczne, a prywatny operator przewozów nie wykonywałby tych usług jako nieopłacalnych bez publicznego wsparcia;
- źródła finansowania pochodzące ze środków publicznych (budżet państwa i budżety jednostek samorządowych); kryterium źródeł finansowania pozwala na ścisłe wyznaczenie granic dwóch sektorów jako obszarów o odmiennych sposobach zasilania finansowego, jeśli wykluczyć pomoc publiczną dla przedsiębiorstw oraz pozarządowe organizacje;
- kryterium prawne rozdzielające sfery prawa publicznego i prywatnego; przynajmniej w Polsce brakuje dotąd tych elementów, dlatego też kryteria prawnej rozdzielności nie mogą być stosowane; zamęt legislacyjny jest spotęgowany przez odmiennie definicje sfery publicznej przyjmowane w poszczególnych ustawach (np. o finansach publicznych, o jednostkach samorządu terytorialnego, o pomocy publicznej dla przedsiębiorstw itp.);
- kryterium własnościowe powiązane z poprzednim; w takim rozumieniu sferę publiczną stanowią te obszary gospodarki, które są własnością publiczną (Skarb Państwa, samorządy); kryterium to ma tę zaletę, że jest stosowane w polskich statystykach, w tym sensie w Polsce górnictwo węglowe funkcjonuje całkowicie w sektorze publicznym, a np. telekomunikacja, która powinna wykonywać zadania publiczne przynajmniej w zakresie telefonizacji obszarów wiejskich, w większości w sektorze prywatnym.

Powyższe sposoby definiowania zaprezentowane zostały w celu jaśniejszego pokazania, że granice sektora publicznego przebiegają odmiennie w zależności od zastosowania poszczególnego kryterium różnicującego.

Odwołując się do powyższych rozważań, strukturę sektora publicznego można ująć w czterech segmentach:

- segment pierwszy: administracja publiczna obejmująca organizacje państwowe i/lub samorządowe;
- segment drugi: usługi publiczne, takie jak: edukacja, zdrowie i opieka społeczna, wykonywane przez jednostki będące własnością instytucji państwowych lub samorządowych oraz semi-samorządowych;
- segment trzeci: infrastrukturalne podmioty sieciowe, takie jak energetyka, transport, należące do instytucji państwowych lub instytucji posiadających większościowe udziały własnościowe oraz podmiotów semi-publicznych;
- segment czwarty obejmuje organizacje pozarządowe, stowarzyszenia pożytku publicznego, które są podmiotami publicznymi lub organizacjami non profit.

Złożona struktura sektora publicznego sprawia, że trudno mówić o jednolitym systemie dialogu społecznego w tym obszarze. Wystarczy na ten przykład zestawić dwa segmenty – administrację publiczną i usługi publiczne.

Pracownicy administracji publicznej w większości krajów legitymują się specjalnym statusem pracownika służb publicznych, którego warunki zatrudnienia są odmiennie od innych pracowników, zarówno sektora publicznego, a zwłaszcza prywatnego.

Idea służebnej funkcji w imieniu władz państwa prowadzi w założeniu do całkowitej negacji różnic interesu pomiędzy pracodawcą a pracobiorcą, co decyduje o specyfice relacji zatrudnienia w służbach publicznych. Relacje te opierają się na dwóch zasadach: ograniczone prawa kolektywne (prawa do negocjacji zbiorowych i strajku) oraz specjalny status

pracowniczy, który ma kompensować wspomniane ograniczenia.

Przynależność do związków zawodowych.

Z tych też względów dialog społeczny ma w tej części sektora publicznego unikalną, niespotykaną nigdzie indziej formę. Jedną z cech charakterystycznych jest rola związków zawodowych. Prawo do zrzeszania w związkach przysługuje zarówno urzędnikom służb publicznych, jak i pracownikom kontraktowym. W niektórych krajach praw tych pozbawieni są wojskowi, policjanci czy strażacy. Gdzie indziej zaś reprezentacji pozbawieni są ci funkcjonariusze, którzy pełnią funkcje kierownicze. Mimo to w wielu krajach poziom uzwiązkowienia wśród pracowników administracji publicznej jest znacznie wyższy aniżeli w innych sektorach gospodarki.

W Polsce sytuacja kształtuje się nieco inaczej. Prawdą jest, jak pisze Vera Trappmann, że w Polsce najsilniejsze związki zawodowe są w sektorze publicznym, ale tylko w odniesieniu do publicznej części edukacji lub służby zdrowia. Wśród nauczycieli prawie 40 proc. należy do związków, wśród pielęgniarek odsetek ten jest jeszcze wyższy i sięga prawie 60 proc.¹. Tymczasem wśród pracowników administracji centralnej przynależność do związków deklaruje około 17 proc. zatrudnionych. Przepisy polskiego prawa wyraźnie odbierają prawo do zrzeszania się żołnierzom zawodowym, funkcjonariuszom Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Centralnego Biura Antykorupcyjnego i Biura Ochrony Rządu. Zaś funkcjonariusze Policji, Straży Granicznej i Służby Więziennej podlegają zasadzie monizmu związkowe-

go, oznaczającej prawo zrzeszania się tylko w jednym branżowym związku zawodowym. W podobnej sytuacji są pracownicy Najwyższej Izby Kontroli. Pozostałe osoby zatrudnione w sferze publicznej w ramach stosunku pracy mają prawo tworzyć i wstępować do związków na zasadach ogólnych, z wyłączeniem niektórych kategorii pracowników, w przypadku których odrębne ustawy wprowadzają istotne ograniczenia.

Całkowicie wyłączeni z prawa do zrzeszania się są między innymi sędziowie Trybunału Konstytucyjnego i sędziowie sądów powszechnych. Z kolei członkowie Rady Polityki Pieniężnej na okres trwania kadencji mają obowiązek zawieszenia swojej działalności w związku zawodowym.

W szczególnej sytuacji są członkowie korpusu służby cywilnej posiadający status mianowanego urzędnika. Osoby te mają prawo należeć do związku zawodowego, nie mogą jednak pełnić funkcji związkowych (prawdopodobnie chodzi zarówno o funkcje w organizacjach zakładowych, jak i ponadzakładowych)².

W Polsce najsilniejsze związki zawodowe są w sektorze publicznym, ale tylko w odniesieniu do publicznej części edukacji lub służby zdrowia. Wśród nauczycieli prawie 40 proc. należy do związków, wśród pielęgniarek odsetek ten jest jeszcze wyższy i sięga prawie 60 proc.¹. Tymczasem wśród pracowników administracji centralnej przynależność do związków deklaruje około 17 proc. zatrudnionych.

Negocjacje zbiorowe. Nie tylko prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych podlega licznym ograniczeniom. W znacznie większym stopniu zredukowano wpływ regulacji układowej na warunki pracy i płacy pracowników sektora publicznego. Co prawda wspomniani nauczyciele, pielęgniarki czy też pracownicy transportu publicznego cieszą się prawami określonymi w regulacji układowej lub quasi-układowej, lecz w innych obszarach, czytaj administracji publicznej, regulacji układowej nie ma lub odgrywa ona marginalną rolę.

W Polsce najsilniejsze związki zawodowe są w sektorze publicznym, ale tylko w odniesieniu do publicznej części edukacji lub służby zdrowia.

Wśród nauczycieli do związków należy prawie 40 proc. z nich, wśród pielęgniarek 60 proc., natomiast w przypadku pracowników administracji centralnej taką przynależność deklaruje około 17 proc. zatrudnionych.

W polskim prawie odmiennie traktuje się umownych pracowników służby cywilnej i zatrudnionych na podstawie umowy o pracę innych osób pełniących funkcje urzędnicze. Układu zbiorowego nie zawiera się zarówno dla umownych pracowników, jak i mianowanych urzędników służby cywilnej. Zdaniem ekspertów eliminuje się w ten sposób metodę układową w tym segmencie administracji publicznej³.

W Polsce ustalanie warunków wynagrodzenia i pracy w administracji publicznej ciągle jest domeną państwa, które czyni to poprzez odpowiednie ustawy i akty wykonawcze. Podobnie jest w innych krajach.

W Austrii prawa do regulacji układowej pozbawieni są wszyscy pracownicy administracji publicznej, zaś warunki zatrudnienia kształtowane są jednostronnie przez odpowiednie urzędy. Niemieccy urzędnicy (*Beamte*), którzy stanowią prawie 40 proc. wszystkich zatrudnionych w administracji publicznej, również zostali pozbawieni prawa do kształtowania warunków pracy w oparciu o wyniki rokowań zbiorowych.

W innych państwach, choć prawo dopuszcza do rokowań zbiorowych w tej części sektora publicznego, wpływ tej regulacji jest mało znaczący⁴.

Konflikty pracownicze. Nieodłącznym „towarzyszem” rokowań zbiorowych jest prawo związków zawodowych do wszczynania sporów zbiorowych i organizowania akcji zbiorowych, włącznie ze strajkiem.

W wielu krajach możliwość wyrażania sprzeciwu przez pracowników służby cywilnej jest w znaczący sposób ograniczona lub po prostu pracownicy ci są tego prawa pozbawie-

ni. Na ogół grupami zawodowymi pozbawionymi możliwości prowadzenia strajku są wojskowi i policjanci.

W niektórych krajach, np. we Włoszech czy Luksemburgu, wprowadzono specjalne procedury wszczynania i prowadzenia protestów zbiorowych⁵.

W polskim prawie implementowano zarówno podmiotowe, jak i przedmiotowe ograniczenia w zakresie prowadzenia strajków. Prawo do strajku nie przysługuje pracownikom zatrudnionym w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach oraz prokuraturach. Ponadto niedopuszczalne jest organizowanie strajku w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, w jednostkach Policji i Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, Służby Więziennej, Straży Granicznej, Służby Celnej oraz jednostkach organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej. Należy podkreślić, że zakaz strajku obejmuje nie tylko urzędników publicznych, ale wszy-

W wielu krajach możliwość wyrażania sprzeciwu przez pracowników służby cywilnej jest w znaczący sposób ograniczona lub po prostu pracownicy ci są tego prawa pozbawieni. Na ogół grupami zawodowymi nie mającymi możliwości prowadzenia strajku są wojskowi i policjanci.

stkich pracowników zatrudnionych w urzędach publicznych.

Przedmiotowe ograniczenie oznacza zgodnie z obowiązującym prawem, że niedopuszczalne jest zaprzestanie pracy w wyniku strajku, jeśli zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa. Zgodnie z tym podejściem strajkować nie mogą zakłady produkujące i dostarczające prąd, wodę, jednostki służby zdrowia, firmy świadczące usługi telefoniczne, policja, straż pożarna, służba więzienna, zakłady dostarczające żywność dla dzieci szkolnych i utrzymujące czystość i porządek w budynkach szkol-

nych oraz kontrolerzy ruchu powietrznego⁶. Co ciekawe, to pracodawca może zdecydować, które stanowiska są szczególnie ważne ze względu na bezpieczeństwo życia i zdrowia ludzi oraz bezpieczeństwa państwa.

Zatrzymajmy się na chwilę przy roli pracodawcy. Według ustawy o sporach zbiorowych stroną każdego sporu zbiorowego może być pracodawca. Tymczasem w konwencji MOP nr 151 przyjmuje się, że pracodawcą tym w odniesieniu do pracowników administracji jest władza publiczna. Z kolei w Polsce pracodawcą jest jednostka organizacyjna, w której są zatrudnieni pracownicy sfery publicznej. Jednostki te na ogół pozbawione są możliwości samodzielnego decydowania o żądaniach wysuwanych przez związki zawodowe, wobec czego wszczynanie jakiegokolwiek sporu zbiorowego jest bezzasadne.

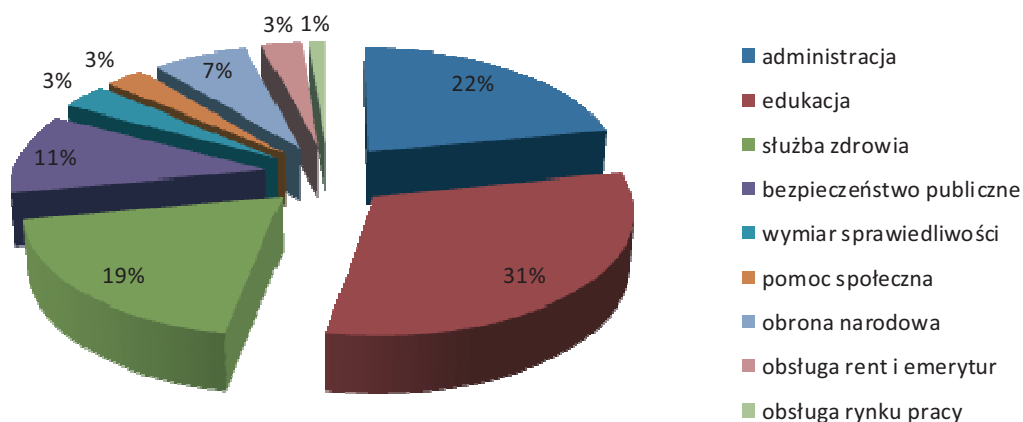
Zasięg ograniczeń. W sektorze publicznym zatrudnionych jest według różnych szacunków od 3,5 mln pracowników⁷ do niespełna 2 mln pracowników⁸. Z kolei Rocznik Statystyczny Pracy 2012 podaje liczbę przekraczającą 3,5 mln pracowników⁹. Próbując ocenić zasięg ograniczeń albo inaczej, oszacować, jak wielu pracowników nie może korzystać z uprawnień przysługujących pracownikom w sektorze prywatnym, odniosę się do staty-

tyk zawartych w opracowaniu „Mapa zatrudnienia w sektorze publicznym” przygotowanym przez Fundację Republikańską. Autorzy opracowania zaliczają do sektora publicznego dziewięć obszarów: administrację, edukację, służbę zdrowia, bezpieczeństwo publiczne, wymiar sprawiedliwości, pomoc społeczną, obronę narodową, obsługę rent i emerytur oraz obsługę rynku pracy. W sumie w wymienionych działach sektora publicznego w 2012 r. zatrudnionych było prawie 1 mln 900 tys. osób. Największą grupę stanowili pracujący w edukacji (patrz rysunek 1)¹⁰.

Nie zagłębiając się w szczegółowe analizy, około 14 proc. spośród wszystkich pracujących w tak definiowanym sektorze publicznym nie ma prawa należeć do związków zawodowych. Są wśród nich między innymi: sędziowie, zawodowi żołnierze, pracownicy wywiadu oraz zatrudnieni w innych jednostkach odpowiedzialnych za bezpieczeństwo publiczne. Kolejne 18 proc. (są to przede wszystkim urzędnicy służby cywilnej) zostało wykluczone z regulacji układowej, a ich warunki pracy i płacy ustala jednostronnie państwo.

Dalsze 28 proc. pracujących w sektorze publicznym, choć potencjalnie może należeć do związków zawodowych i potencjalnie podlega regulacji układowej, nie ma prawa dochodzić swoich praw, biorąc udział w strajku.

Wykres 1. Struktura zatrudnienia w sektorze publicznym



Źródło: opracowanie własne na podstawie „Mapa zatrudnienia w sektorze publicznym – opracowanie”, s. 13-17.

W ten sposób według Fundacji Republikańskiej prawie 60 proc. ogółu pracujących w sektorze publicznym nie może korzystać w mniejszym lub większym stopniu z praw pracowniczych przysługujących pracownikom sektora prywatnego.

Podsumowanie. Praca w sektorze publicznym kojarzy się w opinii publicznej ze stabilnością i pewnością. Tymczasem koszty kryzysu finansowego, który dotknął świat w 2008 r., ponoszą przede wszystkim pracownicy sektora publicznego. Optymalizacja wydatków publicznych doprowadziła do zaostrzenia nadzoru nad skutecznością oraz efektywnością wydatkowania tych środków. W konsekwencji podjęto działania zmierzające do zmniejszenia zatrudnienia w sektorze publicznym i zwiększenia restrykcji w zakresie wynagrodzeń pracowników. Dotychczas atrakcyjna i stabilna praca w sektorze publicznym, która była kompensacją daleko idącego uprzedmiotowienia pracowników w relacjach z przełożonymi, straciła swoje atrybuty. Nie jest zatem prawdą, jak piszą autorzy raportu *Stosunki pracy w Europie 2012 r.*, że wyłania się nowy scentralizowany i unilateralny model stosunków pracy w sektorze publicznym¹¹. Model ten istnieje od dawna, tylko jego cechy charakterystyczne są bardziej widoczne. Od momentu, kiedy lekiem na łagodzenie skutków kryzysu stało się ograniczenie wydatków publicznych, jednostronna regulacja stosunków pracy przez centralne władze polityczne odbywa się przy podniesionej kurtynie. W najgorszej sytuacji znaleźli się ci pracownicy, którzy nie mogą korzystać z pełni praw pracowniczych i korzystają w ograniczonym stopniu z korzyści płynących ze zbiorowej reprezentacji interesów pracowniczych. ■

Stiftung Przedstawicielstwo w Polsce, Warszawa 2014, s. 9–10.

- 2 Z. Góral, *Zbiorowa reprezentacja pracowników sfery publicznej*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku* (praca zbiorowa red. A. Wypych-Żywiska, M. Tomaszewska, J. Stelina), Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2010, s. 137–142.
- 3 *Ibidem.*, s. 144.
- 4 L. Gilejko, R. Towalski, *Sektor publiczny – dylematy struktury i nowe konflikty*, Studia i Prace Kolegium Ekonomiczno-Społecznego SGH, Zeszyt Naukowy 15, Warszawa 2008, s. 675–676.
- 5 *Ibidem.*, s. 676.
- 6 A.M. Świątkowski, M. Wujczyk, *Polskie regulacje z zakresu rozwiązywania sporów zbiorowych w świetle standardów europejskich na przykładzie prawa do strajku*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku* (praca zbiorowa red. A. Wypych-Żywiska, M. Tomaszewska, J. Stelina), Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2010, s. 281–283.
- 7 <https://www.for.org.pl/pl/a/2248,Analiza-142012-Ile-osob-zatrudnia-panstwo-polskie>
- 8 <http://www.mapawydatkow.pl/mapa-zatrudnienia-w-sektorze-publicznym/>
- 9 Należy jednak pamiętać, że definicja sektora publicznego używana przez Główny Urząd Statystyczny jest bardzo szeroka i obejmuje własność państwową (Skarbu Państwa i państwowych osób prawnych), własność jednostek samorządu terytorialnego oraz „własność mieszaną” z przewagą kapitału (mienia) podmiotów sektora publicznego. Na podstawie *Rocznik Statystyczny Pracy 2012*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2014.
- 10 M. Chłudziński, K. Brosz, *Mapa zatrudnienia w sektorze publicznym – opracowanie*, Fundacja Republikańska, Warszawa, s. 13–17.
- 11 *Stosunki pracy w Europie 2012 r. Streszczenie*, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg 2013, s. 9.

¹ V. Trappmann, *Związki zawodowe w Polsce. Aktualna sytuacja, struktura organizacyjna, wyzwania*, Friedrich Ebert

Rzeczywistość, w której się obracamy, to coś dużo więcej niż PKB i inne wskaźniki ekonomiczne. Jak zmierzyć poziom „narodowego szczęścia brutto”?



Irena Dryll

Polak szczęśliwy, Polak nieufny...

Według rankingu rozwoju społecznego (Human Development Index – HDI), zamieszczonego w najnowszym wydaniu Raportu o Rozwoju Społecznym 2014, Polska znalazła się na 35. miejscu na świecie, plasując się wśród krajów o bardzo wysokim poziomie rozwoju. Raport jest od 1990 r. corocznie publikowany przez Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), obejmuje 169 państw. W porównaniu do ubiegłego roku Polska awansowała o cztery pozycje z 39. miejsca, poprawiając wskaźnik rozwoju społecznego z 0,821 na 0,834 w skali 0–1. „Najwyższa dotychczas pozycja Polski w tym rankingu potwierdza stały wzrost jakości życia w naszym kraju” – podkreśla Ministerstwo Spraw Zagranicznych w oficjalnym komunikacie (30.07.2014)¹.

Jest to powód do zadowolenia i refleksji. Na czele rankingu znalazły się Norwegia, Australia i Szwajcaria, na odleglejszych miejscach, ale przed Polską, Grecja, Estonia, Cypr,

Brunei Darussalam i Arabia Saudyjska. Raport zajmuje się trzema wymiarami jakości życia: materialnym – poziom życia mierzony wielkością PKB na mieszkańca, zdrowotnym – długością życia oraz edukacyjnym – odsetek skolaryzacji, umiejętność czytania i pisanie. W Norwegii przeciętnie żyje się 81 lat i uczy 12,5 roku, w Polsce 76 lat i odbywa 10 lat nauki, ale w ponad 20 krajach (głównie afrykańskich) średnia życia to mniej niż 50 lat.

Te trzy wymiary nie wyczerpują szerokiego katalogu zjawisk kryjących się pod pojęciem „jakość życia”, ale stosuje się je od blisko ćwierćwiecza, są niezmiennie i porównywalne, a ranking – rzetelny. Choć zainteresowanie jakością życia sięga starożytności, nie dopracowano się jednej ogólnie przyjętej definicji owej jakości, a tym bardziej szczęścia.

Subiektywny dobrostan. Arystoteles, najwspanialszy myśliciel i uczyony owych czasów, w etyce głosił eudajmonizm (gr. *eudaimon* – szczęśliwy) zakładający, że szczęście jest najwyższym dobrem i ostatecznym celem człowieka. W jego rozumieniu szczęście to skutek rozumnego działania, dla innych szczęście to stan wewnętrznej równowagi (Hipokrates), przyjemność (epikurejczycy), cnota (stoicy), oglądanie Boga (św. Augustyn i św. Tomasz z Akwinu). W Chinach to równowaga między pierwiastkami *yang* i *yin*, w filozofii buddyjskiej stan określany jako nirwana. Profesor

Bogdan Suchodolski, filozof i pedagog, pojęcie jakości życia łączył z pytaniami: jak być?, być czy mieć? Profesor Janusz Czapiński, socjolog i autor cyklicznych badań „Diagnoza społeczna”, proponuje analizować stan zaspokojenia rozmaitych potrzeb wpływających na jakość życia, dzieli wskaźniki poczucia szczęścia (stopnia zaspokojenia potrzeb) na obiektywne i subiektywne. Profesor Grzegorz Kołodko przekonuje, aby do polityki gospodarczej włączyć element jeśli nie szczęścia, to zadowolenia. Jego zdaniem potrzebna jest nam bowiem na przyszłość ekonomia umiaru (Nowy Pragmatyzm), a nie ekscesów, niedoborów, nierównowag i kryzysów. To wszystko jeszcze nie raz ludzkości i gospodarkom narodowym się przydarzy, ale mają to być wyjątki a nie reguła. „Regułą ma być umiarkowanie i dostosowywanie się do realnych możliwości wzrostu gospodarczego. Regułą mają być umiarkowane różnice w dochodach, a nie skrajności wycieńczające wielkie rzesze ludzi i prowadzące do kolejnych rewolucji. Regułą ma być umiar w marketingowych szaleństwach kreujących potrzeby zupełnie oderwane od realiów efektywnego popytu. Wreszcie regułą ma być umiar w przerabianiu kolejnych kawałków matki Ziemi na towary, które mają być opłacalnie sprzedane (...)” – mówił prof. Kołodko podczas sesji plenarnej IX Kongresu Ekonomistów Polskich w Warszawie. Dowodził, że rzeczywistość, w której się obracamy, to dużo więcej niż PKB. Produkt krajowy brutto i jego składowe części nie obejmują wielu ważnych obszarów aktywności gospodarczej człowieka i społeczeństwa².

PKB nie mierzy na przykład wartości pracy domowej, nie wycenia odpoczynku, który jest składową dobrobytu i jakości życia. W myśl unijnego zalecenia mamy do PKB wliczać natomiast dochody z prostytucji i narkomanii. Warto wspomnieć, że władze Bhutanu, małego himalajskiego królestwa, już w 1971 r. odrzuciły dogmat, że podstawowym miernikiem rozwoju kraju jest PKB. Pod hasłem „narodowe szczęście brutto ważniejsze jest od produktu narodowego brutto” zmie-

niono wskaźnik PKB na GNH (ang. Gross National Happiness), w wolnym tłumaczeniu – szczęście narodowe brutto. Postęp mierzony jest w siedmiu wymiarach: ekonomicznym, środowiskowym, fizycznym, duchowym, dobrostanu miejsca pracy, społecznym i politycznym.

Ani w Polsce, ani w Unii nie zmieniono wprawdzie wskaźnika PKB na GNH, ale różne organizacje i instytucje, z Komisją Europejską włącznie, szukają alternatywnych mierników jakości życia, której nie sposób wyrazić tylko w pieniądzu. Jeden z najbardziej znanych to właśnie wspomniany wyżej HDI – wskaźnik rozwoju społecznego stosowany przez ONZ, a będący kompozycją PKB, wskaźnika skolaryzacji i średniej długości życia. Wyraźnie więc widać, że obok obiektywnych rośnie znaczenie subiektywnych mierników. „Wskaźniki samopoczucia oraz zadowolenia z różnych aspektów życia osobistego i społecznego traktowane są jako ważny element monitorowania sytuacji społecznej. Tego rodzaju mierniki stanowią pomocne narzędzie w planowaniu i ocenie konkretnych polityk społeczno-ekonomicznych, gdyż umożliwiają m.in. porównanie, na ile oceny postrzeganej jakości życia, tego, „co ludzie myślą o tym, jak im się żyje”, są zbieżne z ocenami bazującymi na tzw. „twardych” (obiektywnych) danych” – czytamy w opracowaniu GUS „Mieszkańcy Polski o swojej jakości życia”. Zaprezentowano w nim wyniki badania modułowego dotyczącego tzw. subiektywnego dobrobytu przeprowadzonego w ramach europejskiego badania dochodów i warunków życia EU-SILC 2013. Pytania dotyczyły satysfakcji życiowej, ostatnio doświadczanych stanów emocjonalnych oraz zaufania do innych osób i instytucji publicznych, objęły reprezentatywną próbę mieszkańców Polski w wieku 16 lat i więcej³. Inna publikacja „Jakość życia w Polsce. Edycja 2014” stanowi syntetyczną prezentację najnowszych obiektywnych wskaźników jakości życia wyliczanych na podstawie badań prowadzonych przez GUS⁴. Oba rodzaje wskaźników należy trak-

tować jako komplementarne. Wyniki badań zawarte w obu dokumentach skłaniają do refleksji, zwłaszcza te dotyczące zadowolenia z różnych aspektów życia – w zderzeniu ze wskaźnikami obrazującymi twardą rzeczywistość, np. finansową – wskazują, że zdecydowana większość mieszkańców Polski w wieku 16 lat i więcej (ok. 71 proc.) była ogólnie rzecz biorąc zadowolona ze swojego życia, do grupy niezadowolonych zaliczała się jedynie co dwudziesta piąta osoba (ok. 4 proc.). W podobny sposób kształtował się rozkład odpowiedzi na pytanie o poczucie sensu życia. Około 73 proc. osób uznało, iż ich zdaniem to, co robią w życiu, jest wartościowe. Przeciwną opinię wyraziło natomiast jedynie ok. 3 proc. osób⁵.

Badano też samopoczucie. Podstawę do jego oceny stanowił blok pięciu pytań dotyczących częstości doświadczania w ciągu ostatnich czterech tygodni przed badaniem różnych stanów emocjonalnych, zarówno pozytywnych, jak i negatywnych. Z badania wynika, że przez cały ten czas lub przez większość dni spój i opanowanie odczuwało prawie 3/4 osób w wieku 16 lat i więcej (73 proc.), a 66 proc. osób uważało się w tym czasie za szczęśliwe. Przez całe cztery tygodnie lub przez większość dni w tym czasie bardzo zdenerwowana była ponad 1/10 osób (niecałe 11 proc.). Grupa ok. 6 proc. osób w wieku 16 lat i więcej odczuwała zniechęcenie, była przybita lub miała chandrę, a co dwudziesta osoba (5 proc.) czuła się głęboko przygnębiona.

W badaniu zbudowano dwa wskaźniki złożone – „wskaźnik dobrego samopoczucia” i „wskaźnik złego samopoczucia”. Za osoby o dobrym samopoczuciu uznano takie, które w ciągu czterech tygodni czuły się przynajmniej przez większość dni szczęśliwe, spokojne i opanowane i jednocześnie nie odczuwały nigdy lub prawie nigdy zdenerwowania, zniechęcenia, nie miały chandry i nie czuły się

głęboko przygnębione. Kryteria te spełniało ok. 37 proc. respondentów. Za osoby o złym samopoczuciu uznano takie, które doświadczyły większości (czyli przynajmniej 3 z 5) branych pod uwagę symptomów. Dotyczyło to więcej niż co dwudziestej osoby w wieku 16 lat i więcej (5,5 proc.).

Na podstawie wyników badania można także określić, jak liczna była grupa osób, które równocześnie charakteryzowały się dobrym samopoczuciem, były zadowolone ze swojego życia, ogólnie rzecz biorąc, oraz uważały, że to, co robią w życiu, jest wartościowe (ma sens).

Wymienione warunki spełniało jedynie 28,8 proc. osób w wieku 16 lat i więcej i na tej podstawie zbudowano złożony wskaźnik dobrej subiektywnej jakości życia określający tzw. subiektywny dobrostan. Tę grupę – mówiąc językiem laika – można określić jako szczęśliwców pod każdym względem⁶. Naprawdę szczęśliwy jest więc rzadziej niż co trzeci Polak, a więc o wiele mniej niż

wynika to z ogólnych deklaracji respondentów w omawianych tu badaniach GUS-owskich (66 proc. deklarowało, że jest szczęśliwe), a zwłaszcza w „Diagnozie Społecznej 2013”.

Profesor Janusz Czapiński, omawiając na Kongresie Ekonomistów tę kolejną edycję „Diagnozy”, podkreślał, że w wielu miarach subiektywnej jakości życia nie widać przejawów kryzysu. Wzrósł bowiem w 2013 r., w stosunku do 2011 r., o 1 punkt procentowy odsetek Polaków bardzo i dość szczęśliwych. Jest ich, aż dech zapiera, 81 proc. Natomiast 79 proc. pozytywnie ocenia całe swoje dotychczasowe życie. Ocena ta jest najwyższa w całym okresie objętym badaniami, czyli od 1991 r., w którym zainicjowano „Diagnozę”. Jest też dwukrotnie wyższa niż w najgorszym pod tym względem roku 1993. W ciągu 20 lat podwoiła się więc grupa osób oceniających swoje życie jako co najmniej udane. Albo staliśmy się narodem optymistów, albo „subiek-

W ciągu 20 lat podwoiła się grupa osób oceniających swoje życie jako co najmniej udane. Albo staliśmy się narodem optymistów, albo „subiektywny dobrostan” w różnych badaniach ma różną twarz.

tywny dobrostan” w różnych badaniach ma różną twarz.

Optymizm Polaków jest tym bardziej zaskakujący (pozytywnie rzecz jasna), jeśli wziąć pod uwagę „twarde” dane z „Diagnozy Społecznej” – w 2013 r. realny dochód gospodarstw domowych spadł o 5 proc., a dochód osobisty o 1 proc.⁷.

„Kasa” cieszy najmniej. Na podobne zjawisko pewnego rozdzwieku wskazują badania GUS. Subiektywne oceny „zadowolenia z życia” i deklarowanego szczęścia nie bardzo współbrzmia z obiektywnymi miarami jakości życia opartymi o „twarde” GUS-owskie i inne dane. Wskaźniki GUS opracowane głównie na podstawie badania budżetów domowych wskazują np., że:

- 36,8 proc. gospodarstw domowych nie może zaspokoić swoich podstawowych potrzeb;
- w 9,3 proc. gospodarstw brakuje pieniędzy na żywność;
- w blisko 43 proc. nie wszyscy dorośli mogą sobie pozwolić przynajmniej na tydzień wakacji;
- 47,3 proc. gospodarstw deklaruje brak możliwości pokrycia z własnych środków nieoczekiwanego wydatku w wysokości 1000 zł;
- 9 proc. gospodarstw dwa lub więcej razy nie było w stanie zapłacić obowiązkowych opłat związanych z utrzymaniem mieszkania;
- 23,4 proc. ma złe warunki sanitarne – nie ma ciepłej wody lub ustępu splukiwanego wodą lub łazienki;
- blisko co piąte (ok. 19 proc.) narzeka na zbyt małe mieszkanie;
- 7,4 proc. osób żyło w gospodarstwach domowych o wydatkach poniżej granicy ubóstwa skrajnego, czyli minimum egzystencji (konsumpcja niższa od tego poziomu prowadzi do biologicznego wyniszczenia).

Najprawdopodobniej właśnie okoliczności życiowe kryjące się za powyższymi wskaźnikami wpłynęły na to, że najśłabsze oceny zadowolenia (43 proc.) odnotowano w odniesieniu do sytuacji finansowej swojego gospodarstwa do-

mowego. Wyraźne niezadowolenie wyrażała co piąta badana osoba.

O sytuacji materialnej jednostki i rodziny decyduje z reguły miejsce zajmowane na rynku pracy. W 2013 r. wśród gospodarstw domowych, w skład których wchodziła przynajmniej jedna osoba bezrobotna, stopa ubóstwa skrajnego wynosiła ok. 14 proc. i była dwa razy wyższa niż średnia w Polsce. Większa liczba osób bezrobotnych w gospodarstwie domowym znacząco zwiększa ryzyko ubóstwa skrajnego. W gospodarstwach domowych, w których bezrobotne były przynajmniej dwie osoby, stopa ubóstwa skrajnego wynosiła ok. 33 proc.

Stopa bezrobocia wynosiła w tym czasie według GUS-owskich Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), porównywalnych z badaniami Eurostatu, 10,3 proc. (bezrobocie tzw. rejestrowane, o którym głównie mowa w publicznej debacie, jest z reguły wyższe). Stopa bezrobocia długotrwałego (poszukiwanie pracy powyżej roku) wynosiła 3,8 proc. Najbardziej niepokojący wskaźnik – odsetek młodzieży w wieku 18–24 lat niepracującej, nieuczącej się i nieszkolącej to 16,4 proc. Eurostat ten wskaźnik określa jako NEET (*not in employment and not in any education and training*). Grupa ta i w Polsce, i w Europie rośnie, co staje się problemem numer jeden w całym zjawisku bezrobocia młodych.

Dane obiektywne pokazują też, że częściej niż co piąty, bo aż 21 proc. zatrudnionych pracowało na umowach na czas określony, a 14,4 proc. w wydłużonym czasie pracy (50 i więcej godzin tygodniowo). Niemniej jednak zadowolenie z obecnej pracy deklaruje aż 70,3 proc. badanych osób, niezadowoleni stanowili ok. 6 proc. populacji osób pracujących.

Cały powyższy wachlarz wskaźników bezpośrednio lub pośrednio tłumaczy, dlaczego – jak wyżej wspomniano – najniższe oceny zadowolenia odnotowano w odniesieniu do sytuacji finansowej gospodarstw domowych, czyli domowej „kasy”. Fakt, iż „kasa” dojuje

i spędza sen z oczu wielu rodakom potwierdzają nie tylko omawiane tu ogólnopolskie badania GUS-owskie, ale także regionalne. Pustkę w „kasie” ukazują np. badania „Jakość życia mieszkańców Łodzi i jej przestrzenne zróżnicowanie” przeprowadzone w latach 2011–2012 przez zespół socjologów Uniwersytetu Łódzkiego pod kierownictwem prof. Ewy Rokickiej⁸. Ponad 40 proc. badanych przyznało, że nie może sobie pozwolić na sfinansowanie nawet krótkiego wypoczynku, tyle samo na zakup sprzętu domowego, a 20 proc. nie ma pieniędzy na leczenie.

Względne zadowolenie z jakości swego życia deklaruje jedynie około połowa mieszkańców, a więc zdecydowanie mniej niż ogólnie w Polsce (badania GUS „Diagnoza”). Pracę ma 54 proc. badanych, w tym 28 proc. w sektorze publicznym, ale 40 proc. przez co najmniej trzy miesiące było wcześniej „na bezrobociu”. Stąd też aż 80 proc. deklaruje, że boi się bezrobocia, biedy i alkoholizmu. „Łodzianie nie mają wysokich wymagań odnośnie pracy, cenią ją za to, że „w ogóle jest” – donosi „Dziennik Łódzki” (23.03.2014).

Co czwarty mieszkaniec Łodzi nie ma dostępu do bieżącej ciepłej wody, 33 proc. nie ma c.o., ale mieszkańcy 600 budynków komunalnych

nie mają ani bieżącej wody, ani kanalizacji, ratują ich beczkowszo. Co trzeci mieszkaniec wyjechałby z miasta, ale ciekawe, że częściej tę chęć deklarują starsi. Młodzi w wieku 18–25 lat liczą na rozwój swojego miasta (o optymizmie młodych będzie mowa niżej).

Tak jak brak „kasy” dołuje, tak relacje z innymi, ale bliskimi ludźmi (rodziną, przyjaciółmi, koleżeństwem) dodają nam skrzydeł, wyraźnie krzepią. Był to najlepiej oceniany element jakości życia spośród wszystkich

uwzględnionych w badaniu. Zadowolonych z tej sfery życia było 8 na 10 osób w wieku 16 lat i więcej (81 proc.), niezadowolonych ok. 2 proc., co pięćdziesiąta osoba. Towarzyszyło temu przekonanie, że w razie potrzeby będzie można z kimś otwarcie porozmawiać o swoich sprawach osobistych (93 proc.), jak również zwrócić się o wsparcie (pomoc materialną, moralną itp.) do kogoś z rodziny, znajomych, przyjaciół bądź sąsiadów (94 proc.).

Warto niestety odnotować, że zadowolenie z relacji z bliskimi i znajomymi nie przekłada

się na zaufanie do ludzi „jako takich”. W życiu społecznym Polacy są raczej nieufni, to nas wyróżnia w licznych badaniach, przy czym brak lub bardzo niski poziom zaufania dotyczy w większym stopniu instytucji życia publicznego niż osób prywatnych. Przy przyjętych założeniach zaufanie do innych ludzi miało ok. 44 proc. osób w wieku powyżej 16 lat⁹. Odsetek ufających innym ludziom jest i tak wysoki, jeśli porównać go z zaufaniem do poszczególnych systemów instytucjonalnych. Podczas gdy innym ludziom ufa blisko połowa Polaków, zaufanie do policji zadeklarowała już mniej niż co trzecia osoba, do systemu prawnego mniej niż co piąta, natomiast zaufanie do systemu politycznego jako całości – od prezydenta i Sejmu do rządu i partii politycznych – ok. 13 proc.

Odsetek ufających innym ludziom jest wysoki, jeśli porównać go z zaufaniem do poszczególnych systemów instytucjonalnych. Podczas gdy innym ludziom ufa blisko połowa Polaków, zaufanie do policji zadeklarowała już mniej niż co trzecia osoba, do systemu prawnego mniej niż co piąta, natomiast zaufanie do systemu politycznego jako całości – od prezydenta i Sejmu do rządu i partii politycznych – ok. 13 proc.

ufanie do systemu politycznego jako całości – od prezydenta i Sejmu do rządu i partii politycznych – jedynie ok. 13 proc. Brak zaufania do systemu politycznego deklaruje niemal co drugi badany (49,3 proc.). Liczymy na „swoich”, nie ufamy „onym”. Czyżby po 25 latach wolności podział na „my” i „oni” wracał do gry?

Badania wskazują, że jedną z cech najbardziej różnicujących wartości poszczególnych wskaźników jest wiek. Stąd nadzieja w mło-

dych. Młodzi, co wynika też z łódzkich badań, są z reguły bardziej zadowoleni zarówno z życia „ogólnie rzecz biorąc”, jak i z większości jego poszczególnych aspektów. Znacznie częściej deklarują na przykład, że to, co robią w życiu, jest wartościowe, najrzadziej wykazują brak poczucia sensu życia. Wśród młodych niższe są odsetki osób charakteryzujących się złym samopoczuciem psychicznym, natomiast wyższe deklarujących dobre samopoczucie. „Znacznie częściej niż wśród starszych obserwowana jest wśród nich kumulacja pozytywnych oznak subiektywnej jakości życia” – podkreślają autorzy tej części badań (zespół pod kierunkiem dr Anny Bieńkuńskiej z GUS)¹⁰. No cóż, potwierdza się filozofia znana ze starej piosenki: „(...) nie srebro, nie złoto... to nic. Chodzi o to, by młodym być. Więcej nic...”.

Reformy: „pogoda dla bogaczy”?

Dobre samopoczucie młodych nie przekłada się jednak na pozytywną ocenę „dorobku transformacji” – tak to dla uproszczenia nazwijmy. Wśród licznej grupy respondentów „Diagnozy społecznej” (ponad 26 tys. osób), którzy oceniali reformy po 1989 r. jako udane albo nieudane, pogląd, że reformy się nie udały (53,9 proc.) występuje prawie 4 razy częściej niż pogląd, że się udały (11,6 proc.). W stosunku do poprzedniej „Diagnozy” z 2011 r. oceny te się pogorszyły, dwa lata wcześniej o sukcesie reform mówiło 14 proc., a o ich niepowodzeniu 37,2 proc. badanych. Dominująca opinia, że reformy się nie udały zależy od cech położenia społecznego, jednak we wszystkich kategoriach społecznych – grupach wieku, wykształcenia, dochodu, statusu społeczno-zawodowego, wśród mieszkańców wszystkich typów miast – prze-

waża nad opinią, że się udały. „Jest więc rzeczywiście opinią zdecydowanej, choć względnej większości” – podkreśla prof. Czapiński. Generalnie przekonania o powodzeniu reform po 1989 r. kumulują się na górnych szczeblach drabiny społecznej – na dolnych szczeblach występują one wyraźnie rzadziej, dominacja opinii, że reformy się nie udały, jest tam szczególnie silna. Czyżby „pogoda dla bogaczy”?

Oceny tych reform nie powstają tylko na podstawie obserwacji własnych – uważa profesor. Pokolenie młodych wchodzące w życie tworzy je na podstawie narracji starszych lub wprost przejmuje ich oceny, istotne są też narracje obecne w przestrzeni publicznej. Te doświadczenia i narracje są zróżnicowane, zróżnicowane są więc i oceny. Nie tylko dlatego reformy po 1989 r. nie mogą liczyć na uzgodnioną i powszechnie podzielaną ocenę społeczną. Do tego konieczne byłoby uprzednie uzgodnienie takiej oceny przez elity polityczne i medialne kształtujące opinię masową i podniesienie jej do poziomu społecznie obowiązującego „wyobrażenia zbiorowego”. Przez jeszcze wiele lat wielu Polaków nie będzie wiedziało, co o reformach po 1989 r. sądzić i będzie się różnić w ich ocenie, a te różni-

ce wpływają na różną ocenę jakości naszego życia.

Ważnym czynnikiem kształtującym ogólną ocenę reform po 1989 r. są poglądy polityczne, przekonanie, że demokracja to dobry ustrój. Na skali akceptacji demokracji 25,5 proc. zbiorowości wybrało pogląd, że „demokracja ma przewagę nad wszelkimi innymi formami rządów”; 13,6 proc., że „niekiedy rządy niedemokratyczne mogą być lepsze niż rządy demokratyczne”, dla ponad 16 proc.

Wolność jest ważna dla co trzeciego pięćdziesięciolatka i dla co czwartego dwudziestolatka, ale nie wiadomo, czy to są różnice pokoleniowe, czy związane z wiekiem. Trudno powiedzieć, czy wolność dla młodszych jest ważniejsza niż wolność dla starszych dlatego, że są młodszy, czy też dlatego, że są przedstawicielami innego już pokolenia, w którym obowiązują inne normy, inny sposób patrzenia na świat, inne potrzeby.

„nie ma znaczenia, czy rząd jest demokratyczny, czy niedemokratyczny”, a 5,8 proc. uważa, że „demokracja jest złą formą rządu”, aż 39 proc. nie udzieliło odpowiedzi. Warto w tym miejscu przywołać przesłanie cytowanego wcześniej ONZ-owskiego raportu o rozwoju. Podczas prezentacji tegorocznej edycji w Tokio (24.07) zwracano uwagę na potrzebę promowania ludzkich wyborów i ochrony osiągnięć w sferze rozwoju społecznego. A także, co podkreśla raport, „w imię sprawiedliwego i trwałego rozwoju społecznego trzeba zapobiec problemowi powszechnego poczucia niepewności”. Wydaje się, że właśnie owa niepewność leży u podstaw niektórych sądów i opinii z „Diagnozy”. Byłoby właściwe, aby ustrzec się pochopnych ocen i nieuprawnionych uogólnień. Z „Diagnozy” wynika na przykład także, że w systemie wartości wolność i swoboda są zaledwie dla kilku procent Polaków warunkiem udanego życia. „A przecież to nieprawda. To jest jak u Jana Kochanowskiego we fraszce „Na zdrowie” – szlachetne zdrowie, nikt się nie dowie jako smakujesz, aż się zepsujesz” – przekonuje prof. Czapiński. Zdaniem profesora dopóki mamy silne przekonanie, że wolno nam różne rzeczy robić, że nikt nam nie dyktuje, jak mamy żyć – poza niektórymi politykami, których się nie słuchamy, czy poza niektórymi hierarchami Kościoła katolickiego, których też większość Polaków się nie słucha – to nie mamy świadomości, że wolność to jest coś, na co powinniśmy zwracać uwagę, czego powinniśmy pilnować, przed utratą czego powinniśmy się zabezpieczyć.

„Wolność jest ważna dla co trzeciego pięćdziesięciolatka i dla co czwartego dwudziestolatka, ale nie wiadomo, czy to są różnice pokoleniowe, czy związane z wiekiem. Trudno powiedzieć, czy wolność dla młodszych jest ważniejsza niż wolność dla starszych dlatego, że są młodszy, czy też dlatego, że są przedstawicielami innego już pokolenia, w którym obowiązują inne normy, inny sposób patrzenia na świat, inne potrzeby. To będziemy wiedzieć za lat czterdzieści, kiedy młodszy trafią na emeryturę” – przekonuje pół żartem, pół serio profesor¹¹.

Jak będzie się nam wówczas żyło, komu gorzej, komu lepiej, co będzie kształtowało wpływało na jakość życia – pieniądze, wolność, demokracja, wiara, nadzieja, miłość? A może po prostu możliwość życia i przeżycia? Czas pokaże. ■

¹ http://www.msz.gov.pl/aktualnosci/wiadomosci/polska_ awansuje_w_najnowszym_raporcie_o_rozwoju_spolecznym_onz

² *Kto jest dobrym ekonomistą*, Grzegorz W. Kołodko, Biuletyn PTE nr1/2014, marzec.

³ Wstępna analiza wyników europejskiego badania dochodów i warunków życia 2013; GUS 3.09.2014 r.

⁴ http://stat.gov.pl/download_/gfx/portslinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5486/17/1/wzmieszskancy_polski_o_swojej_jakosci_zycia.pdf/

⁵ <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/dochody-wydatki-i-warunki-zycia-ludnosci/jakosc-zycia-w-polsce-edycja-2014,16,1.html>

⁶ Wskaźniki zadowolenia z życia obliczono na podstawie odpowiedzi na pytanie: Ogólnie rzecz biorąc, na ile jest Pan/Pani zadowolony(a) ze swojego życia? Odpowiedzi udzielane były na skali od 0 do 10, gdzie 0 oznacza „zupełnie niezadowolony(-a)”, zaś 10 oznacza „bardzo zadowolony(-a)”. Za osoby niezadowolone uznano te, które wybrały na skali wartość 3 lub mniejszą, natomiast za osoby zadowolone – te, które wybrały wartość 7 lub większą. Wskaźniki poczucia sensu w życiu obliczono na podstawie odpowiedzi na pytanie: Na ile Pana/Pani zdaniem to, co robi Pan/Pani w życiu, jest wartościowe? W tej samej co poprzednio skali 0 oznacza „zupełnie bezwartościowe”, zaś 10 oznacza „bardzo wartościowe”. Za osoby odczuwające brak poczucia sensu w życiu uznano te, które wybrały na skali wartość 3 lub mniejszą, natomiast za osoby odczuwające poczucie sensu w życiu – te, które wybrały wartość 7 lub większą.

⁷ Złożony wskaźnik dobrej subiektywnej jakości życia jest to odsetek osób w wieku 16 lat i więcej, które odczuwają sens w życiu (na skali 0-10 wybrały wartość 7 lub większą), są zadowolone z życia (także wybrały wartość 7 lub większą) oraz zaobserwowano u nich dobre samopoczucie (zadeklarowały występowanie dwóch pozytywnych stanów emocjonalnych oraz brak lub bardzo rzadkie występowanie stanów negatywnych).

⁸ *Diagnoza Społeczna 2013. Warunki i jakość życia Polaków*, red. J. Czapiński, T. Panek, Warszawa 2014.

⁹ Książkę pod tym tytułem, red. E. Rokicka, wydało wydawnictwo UŁ, Łódź 2014.

¹⁰ Na podstawie odpowiedzi na pytania na skali od 0 do 10, gdzie 0 oznacza „całkowity brak zaufania” (lub „brak zaufania do kogokolwiek” – w przypadku innych osób), zaś 10 oznacza „pełne zaufanie” (lub „zaufanie do większości osób”). Za osoby nieposiadające zaufania uznano te, które wybrały na skali wartość 3 lub mniejszą, natomiast za osoby posiadające zaufanie – te, które wybrały wartość 7 lub większą.

¹¹ Omówiono je także w artykule *Życie ze znakiem jakości*, Służba Pracownicza nr 12/14, jego fragmenty zawiera niniejsza publikacja.

¹² Rozmowa z prof. Czapińskim; <http://wyborcza.pl/0,0.html->

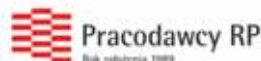
W mijającym roku niewiele było wspólnych stanowisk pomiędzy organizacjami związków zawodowych i pracodawców, tym bardziej warto zwrócić uwagę na dwustronne porozumienia zawarte w maju i lipcu tego roku w kwestii zamówień publicznych i płacy minimalnej w budownictwie. Na uwagę zasługują również, już osobne, opinie partnerów społecznych w kwestii zmian w waloryzacji świadczeń emerytalno-rentowych w roku 2015

Anna Grabowska

W opinii partnerów – płaca w budownictwie, zamówienia publiczne i mieszana waloryzacja świadczeń emerytalno-rentowych

W maju i lipcu 2014 r. udało się podpisać dwa porozumienia między stroną społeczną dialogu, tj. pracodawcami a związkami zawodowymi.

Jedno dotyczyło zamówień publicznych, drugie – płacy minimalnej w sektorze budowlanym. W przypadku rozwiązań na rok 2015 dotyczących zmiany w sposobie waloryzacji rent i emerytur partnerzy społeczni wydali już swoje indywidualne stanowiska. Przyjrzyjmy się wszystkim opiniom bliżej.



Dla sektora budowlanego. Porozumienie pracowników i pracodawców sektora budowlanego w sprawie płacy minimalnej podpisane zostało 16 lipca 2014 r. Ustalono ją wówczas na 14,5 zł brutto. Stawka ta jest niezależna od tego, czy pracownik zatrudniony jest na umowę o pracę, czy jakkolwiek inną. Ustalona stawka minimalnego wynagrodzenia nie będzie formalnie obowiązująca, ale sygnariusze porozumienia mają nadzieję, że stanie się ona dobrym obyczajem, a przedsiębiorcy budowlani, którzy jej nie stosują, będą rzadkością, bez wsparcia pozostałych uczestników tego rynku.

Wzorem dla sektorowego ustanawiania płacy minimalnej dla Polski mogą być Niemcy, gdzie rozwiązanie takie jest popularne.

Przy zamówieniach publicznych. Wcześniej, bo 26 maja 2014 r., doszło do podpisania innego wspólnego stanowiska reprezentatywnych organizacji pracodawców i ogólnopolskich centrali związków zawodowych – w sprawie oskładkowania umów cywilnoprawnych i zmian w prawie zamówień publicznych. Z siedmiu organizacji wchodzących w skład Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych pod porozumieniem nie podpisali

jedynie Pracodawcy RP. Na konferencji w tej sprawie (odbyła się ona 16 czerwca 2014 r. w Warszawie) nie byli też obecni przedstawiciele Business Centre Club, ale pod wspólnym dokumentem widnieje podpis przedstawiciela tej organizacji dra Wojciecha Warskiego, a także jej logo.

W myśl wspólnego stanowiska „związki zawodowe oraz organizacje pracodawców wyrażają poparcie dla planowanych przez rząd zmian, które mają doprowadzić do objęcia obowiązkową składką na ubezpieczenie społeczne umów cywilnoprawnych”. Jak podkreślili partnerzy społeczni, z punktu widzenia interesu finansów publicznych, bezpieczeństwa pracowników, w tym społecznego, oraz ochrony budzącego się wzrostu gospodarczego „ozusowanie” umów cywilnoprawnych należy wprowadzić w formie kompleksowego, przemyślanego rozwiązania. Musi ono w długim okresie skutecznie wzmacniać naprawę polskiego rynku pracy. Związki zawodowe i pracodawcy nie mogą dopuścić do tego, by długo oczekiwana i wielokrotnie postulowana zmiana oskładkowania umów cywilnoprawnych przyniosła negatywne skutki dla Polaków, zwłaszcza tych najmniej zarabiających. Istnieje bowiem realne zagrożenie, że w obliczu niemożności uwzględnienia nowych obciążeń w realizowanych kontraktach, szczególnie tych w toku, ryzyko biznesowe będzie przenoszone na zleceniobiorców. „Oczekujemy, że planowane rozwiązania uwzględnią zarówno interesy przedsiębiorców, jak i świadczących na ich rzecz pracę pracowników” – czytamy we wspólnym stanowisku.

Dalej jego sygnatariusze wskazują, że niezbędne jest równoległe uchwalenie odpowiednich regulacji prawnych umożliwiających przedsiębiorcom weryfikowanie swoich strategii, budżetów i kalkulacji oraz rozpoczęcia świadczenia usług, w tym także na rynku usług publicznych, w momencie wprowadzenia „ozusowania” umów cywilnoprawnych. Tylko wówczas zagwarantuje się pracownikom bezpieczeństwo bez „wypychania” ich do szarej strefy rynku pracy.

Ustabilizowanie sytuacji na rynku pracy uzależnione jest w dużej mierze od sfinalizowania nowelizacji ustawy Prawo zamówień publicznych, w szczególności w odniesieniu do renegotjowania umów trwających dłużej niż jeden rok. Możliwość adekwatnego waloryzowania ustalonego w kontraktach wynagrodzenia w przypadku zmian ustawowych tworzących nowe lub wyższe obciążenia podatkowe czy też zwiększających pozapłatowe koszty pracy pozwoli osiągnąć równowagę niezbędną z punktu widzenia stanu finansów publicznych, wpływów do budżetu państwa, symulacji wzrostu gospodarczego oraz dalszego działania firm, a tym samym bezpieczeństwa i stabilizacji dla pracowników. Rynek zamówień publicznych to duża część rynku pracy zwłaszcza w sektorze usług.

Proponowane przez ustawodawcę zmiany powinny również uwzględniać w opinii partnerów społecznych, którzy podpisali wspólne stanowisko, konieczność obligatoryjnego zatrudnienia na umowę o pracę, kiedy wynika to z charakteru pracy, w ramach realizacji zamówień publicznych. Objęcie obowiązkową składką ZUS umów zlecenia nie będzie bowiem długookresowo skuteczne, o ile zadba się o przestrzeganie odpowiedniej do charakteru pracy formy zatrudnienia.

Związki zawodowe oraz organizacje pracodawców zwracają uwagę, że zamawiający, czyli każda instytucja państwowa, powinien być zobligowany do zawierania w specyfikacji przetargowej warunku zatrudnienia pracowników na podstawie umowy o pracę, kiedy charakter pracy tego wymaga. „Tylko w ten sposób możliwa jest poprawa warunków pracy dla pracowników, którzy do tej pory przy tego typu kontraktach bardzo często zatrudniani byli na podstawie umów cywilnoprawnych, niezgodnie z charakterem wykonywanej pracy. Od zamawiającego należy jednocześnie wymagać, by oferta przetargowa była skalkulowana w sposób, który przewiduje wysokość wynagrodzenia pracowników co najmniej na poziomie płacy minimalnej” – napisano we wspólnym stanowisku związków zawodowych i pracodawców.

Związki zawodowe oraz organizacje pracodawców zaapelowały zatem do rządu o podjęcie wszelkich niezbędnych działań mających doprowadzić do właściwego zaprojektowania oraz wdrożenia prawa. Nowelizacja ustawy Prawo zamówień publicznych musi w ich opinii wejść w życie nie później niż planowane przez rząd zmiany w systemie ubezpieczeń społecznych. Konieczne jest bowiem stworzenie ram prawnych, na podstawie których wybierana będzie oferta najkorzystniejsza ekonomicznie – w równym stopniu uwzględniająca korzyści społeczne i środowiskowe, funkcjonująca w poszanowaniu szeroko rozumianych praw pracowniczych. Doprowadzi to według autorów stanowiska do pożądanego sytuacji, w której wykonawcy zleceń będą wybierani w oparciu o kilka kluczowych czynników, a nie jak do tej pory na podstawie wyłącznie kryterium cenowego.

„Powyższe postulaty są konsensusem wypracowanym przez związki zawodowe i organizacje pracodawców i mają na celu systemową naprawę polskiego rynku pracy z uwzględnieniem większego bezpieczeństwa dla pracowników oraz zagwarantowania dodatkowych wpływów do budżetu państwa” – czytamy w podsumowaniu wspólnego stanowiska reprezentatywnych organizacji pracodawców i związków zawodowych z 26 maja 2014 r.



Osobne stanowisko w sprawie zmian dotyczących zamówień publicznych przygotowali Pracodawcy RP. W czerwcu 2014 r. trafiło ono do pozostałych partnerów społecznych. Zauważyli w nim, że „zamówienia publiczne odgrywają fundamentalną rolę w kształtowaniu standardów polskiej gospodarki oraz w znaczący sposób wpływają na jej modernizację. Niemal niewolnicze przywiązanie do kryterium ceny wymusza wybór najtańszych, a więc nienajlepszych rozwiązań”.

Jako problemy w zakresie zamówień publicznych, o których trzeba podjąć dyskusję, wskazano 13 następujących elementów:

1. Cena jako nieustannie główne kryterium podejmowania decyzji o wyborze wykonawcy w polskim systemie zamówień publicznych.
2. Zatrzymywanie wadium przedsiębiorcom, którzy nie zostali wybrani przez zamawiającego, a nie dostarczyli w wymaganym terminie żądanych dokumentów. Praktyka ta jest stosowana nagminnie przez coraz liczniejsze grono zamawiających i nosi znamiona ukrytej opłaty za ubieganie się o zamówienie publiczne.
3. Psucie rynku pracy przez zamawiających – kalkulowanie kosztów zamówienia z uwzględnieniem przynajmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, zwracanie uwagi na formę zatrudnienia pracowników (umowa o pracę czy umowy cywilnoprawne).
4. Wprowadzenie przetargów wielostopniowych w przypadku inwestycji infrastrukturalnych o dużej wartości – z etapem prekwalifikacji potencjalnych wykonawców.
5. Przestanki wykluczenia z przetargów są zbyt rozbudowane i restrykcyjne, czego przykładem jest art. 24 ust. 1 pkt 1a wykluczający z postępowania o udzielenie zamówienia wykonawców, z którymi dany zamawiający rozwiązał albo wypowiedział umowę bądź odstąpił od umowy z powodu okoliczności, za które wykonawca ponosi odpowiedzialność, jeżeli rozwiązanie albo wypowiedzenie umowy nastąpiło w okresie 3 lat przed wszczęciem postępowania, a wartość niezrealizowanego zamówienia wyniosła co najmniej 5 proc. wartości umowy. Krytycznie o obecnym brzmieniu tego przepisu wypowiedział się Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej.
6. Ustalenie jednolitego wzorca umowy podobnego do tego, który stosowany jest w innych krajach Unii Europejskiej.
7. Dialog między zamawiającymi a wykonawcami (efektem braku tego dialogu były przykłady w zakresie inwestycji przy budowie dróg i autostrad w ostatnim czasie).
8. Stosowanie innych trybów zamówień publicznych niż przetarg nieograniczony.

9. Zbyt wysokie wymagania dotyczące żądanej przez zamawiającego dokumentacji.
10. Elektronizacja postępowania o udzielenie zamówienia publicznego – składanie dokumentów w formie elektronicznej i prowadzenie postępowania w tej formie znacząco obniża koszty i zwiększa dostępność zamówień dla przedsiębiorców, w szczególności firm z sektora MŚP.
11. Nadużycia związane z posługiwaniem się doświadczeniem bądź potencjałem podmiotów trzecich.
12. Ochrona podwykonawców, inne sposoby rozliczania za wykonaną pracę.
13. Waloryzacja cen uwzględnionych w kontraktach na podstawie wskaźnika GUS oraz wprowadzenie możliwości aneksowania kontraktów o wartość niezbędnych robót dodatkowych nieobjętych zamówieniem.

Sejm uchwalił zmiany. Po podpisaniu wspólnego stanowiska pracodawców i związków zawodowych w sprawie objęcia umów cywilnoprawnych obowiązującą składką na ubezpieczenie społeczne Sejm uchwalił nowelizację ustawy Prawo zamówień publicznych. Wynika z niej, że cena przestanie być jedynym kryterium rozstrzygnięcia przetargów, a wykonawcy mają zatrudniać pracowników na etatach.

Zgodnie z przyjętymi rozwiązaniami zamawiający, który ogłasza przetarg i ustali cenę jako wyłączne kryterium, będzie zobowiązany do uzasadnienia swojej decyzji. Ma to ograniczyć sytuacje, w których cena jest powszechnym kryterium ze strachu przed zarzutami o niegospodarność czy korupcję.

Nowa ustawa zakłada też, że prezes Urzędu Zamówień Publicznych ma publikować wykazy dobrych praktyk i tworzyć wzorce, z których mogliby korzystać zamawiający. Przepisy nakładają również na oferenta obowiązek dowiedzenia, że proponowana przez niego cena nie jest rażąco niska – jeżeli zamawiający uzna, że cena jest dumpingowa, to oferent ma udowodnić, że tak nie jest. Nowelizacja przewiduje waloryzowanie wartości kontraktów w sytuacjach, na które strony umowy nie mają wpływu. Ma to miejsce wtedy, gdy

w grę wchodzi takie czynniki, jak: wzrost płacy minimalnej, podatek VAT czy składki na ubezpieczenie społeczne.

Nowym rozwiązaniem jest też to, że pracodawcy będą zobowiązani do takiego kalkulowania kosztorysów, by praca była w nich wyceniana na podstawie co najmniej płacy minimalnej. Ma to uniemożliwić zatrudnianie części pracowników „na czarno”.

Umowy o dzieło – wstępne pomysły.

Ustawa Prawo zamówień publicznych nie obejmuje natomiast drugiej kwestii poruszonej we wspólnym stanowisku centrali związkowych oraz organizacji pracodawców, czyli „ozusowania” umów cywilnoprawnych. Nad tą kwestią pracują zarówno partnerzy społeczni, jak i resort pracy.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej już kilka miesięcy temu przygotowało wstępne propozycje zmiany zasad oskładkowania umów o dzieło. Generalnie poprawki będą dotyczyły tych sytuacji, w których osoba wykonująca pracę nie jest oskładkowana z żadnego tytułu. Jeśli płacone są jej składki na ZUS od co najmniej płacy minimalnej, wówczas od umów o dzieło ma ich już nie być. Na razie jest to jednak jedynie temat do dyskusji, a ministerstwo podkreśla, że chodzi wyłącznie o składki na ubezpieczenie emerytalne. Zmiany nie dotyczyłyby natomiast składek zdrowotnych czy wypadkowych. Minister pracy wyrażał też gotowość do rozmów na ten temat z partnerami społecznymi, jeśli nie w zespołach Trójstronnej Komisji, to na przykład w specjalnie powołanym do tego tematu zespole eksperckim, w którym wszyscy partnerzy społeczni będą mogli wypowiedzieć się na temat proponowanych zmian i ich kierunku.

Mieszana waloryzacja świadczeń emerytalno-rentowych – rozwiązanie na rok 2015.

W 2013 r. świadczeniobiorcy otrzymujący niższe kwoty rent i emerytur skorzystali na waloryzacji kwotowej, którą jednakże zakwestionował Trybunał Konstytucyjny jako niezgodną z polską Ustawą zasadniczą. W 2014 r. waloryzacja wróciła więc do swoje-

go poprzedniego charakteru, czyli była procentowa. Według tej zasady, świadczenia wyższe rosły więcej, niższe – mniej. Natomiast w 2015 r. waloryzacja jest mieszana, co oznacza, że co do zasady ma ona charakter procentowy. Gdyby jednak wskaźnik waloryzacji, ustalonej na 1,08 proc., wskazywał mniej niż 36 zł, to świadczeniobiorca otrzyma wyrównanie do tej właśnie kwoty. Według wyliczeń resortu pracy, ma to dodatkowo kosztować budżet państwa ok. 1,7 mld zł.

Minimalna podwyżka waloryzacji w przypadku rent z tytułu częściowej niezdolności do pracy i rent inwalidzkich III grupy wyniesie 75 proc. gwarantowanej minimalnej kwoty, tj. 27 zł. Natomiast w przypadku kobiet pobierających okresowe emerytury kapitałowe, regulacje projektowanej ustawy przewidują proporcjonalny podział minimalnej gwarantowanej podwyżki świadczenia w stosunku do wysokości emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i wysokości okresowej emerytury kapitałowej w łącznej kwocie tych emerytur. Renta socjalna stanowić ma 84 proc. zwaloryzowanej emerytury minimalnej. Waloryzacją objęte mają zostać także świadczenia i zasiłki przedemerytalne, co ma polegać na dodaniu do świadczenia lub zasiłku przedemerytalnego kwoty 36 zł. W regulacji proponuje się również korektę kręgu podmiotowego osób lub podmiotów uprawnionych do zasiłku pogrzebowego z tytułu pochówku osoby zmarłej.

Według partnerów społecznych – organizacji pracodawców i związków zawodowych – przyjętego rozwiązania nie można jednoznacznie skrytykować, choć nie rozwiąże on problemów polskiego systemu emerytalnego. Poniżej przedstawiamy opinie przekazane w ramach konsultacji społecznych przez siedem reprezentatywnych organizacji związkowych i pracodawców.



Jak podkreśla Business Centre Club, na przestrzeni najbliższych lat stopy zastąpienia dochodów netto z pracy przez świadczenie

emerytalne w państwach Unii Europejskiej i w Polsce wydatnie spadną. U nas, przeciętnie wynosić będą od 30 do 45 proc., w zależności od płci, wysokości wynagrodzenia i stażu ubezpieczeniowego. W tej sytuacji na znaczeniu zyskiwać będzie ochrona najniższych świadczeń, zwłaszcza kobiet, które zarabiają mniej niż mężczyźni i mają niższy okres składkowy. BCC w swoim stanowisku zauważa, że zgodnie z ustaleniami Zielonej Księgi Komisji Europejskiej na rzecz adekwatnych, stabilnych i bezpiecznych systemów emerytalnych w Europie prawie 60 mln Europejczyków korzysta z programów o zdefiniowanej składce. „Programy emerytalne tego typu występują obecnie częściej niż 10 lat temu i będą zyskiwać na znaczeniu. Podmiot finansujący program nie ponosi ryzyka finansowego, a zasady programów o zdefiniowanej składce raczej zachęcają do wydłużania czasu aktywności zawodowej” – czytamy w stanowisku BCC. Zdaniem organizacji w Polsce trudno dostrzec tendencję do rozwijania programów zakładowych. W opinii organizacji reformy emerytalne w całej Europie stały się podstawą dla podniesienia faktycznego wieku emerytalnego, ale wzrasta też indywidualna odpowiedzialność obywateli za własne świadczenie w przyszłości. Jeśli mają wybór, mogą ponieść wyższe ryzyko.

„Probleмами do rozwiązania pozostają emerytury minimalne i ich waloryzacja, osłabienie tradycyjnych stosunków pracy i tzw. etatowości na rzecz mobilności, która nie preferuje oskładkowania emerytalnego” – zaznacza BCC. Dlatego według stanowiska tej organizacji zaproponowane rozwiązanie ma charakter jednorazowy i uwzględniając stanowisko TK z 19 grudnia 2012 r. nie narusza prawa do zabezpieczenia społecznego. Jednak BCC zaznacza, że „zmiany nie mają charakteru systemowego i nie przesądza się, w jaki sposób należałoby rozwiązać problem minimalnych świadczeń, które nazywano u progu transformacji tzw. starym portfelem. Doraźność rozwiązań jest charakterystyczna dla zmian w systemie emerytalnym od 2009 r., wyłączając problematykę emerytur pomostowych i wieku emerytalnego”.



Forum Związków Zawodowych, choć nie zakwestionowało znaczenia proponowanej podwyżki waloryzacji dla kieszeni emeryckich, to jednak zaznaczyło, że chcąc rzeczywiście wesprzeć emerytów i rencistów, należałoby istotnie podwyższyć poziom emerytury minimalnej. „W opinii Forum Związków Zawodowych podwyższenie waloryzacji świadczeń emerytalno-rentowych to ważny sygnał dla emerytów i rencistów, szczególnie tych najuboższych. Rozwiązanie nie ma jednakże charakteru systemowego i przewidziane jest jedynie na jeden rok – 2015, choć oczywiście jego skutki będą istniały w czasie. Podwyższone kwoty będą bowiem podlegały waloryzacji w latach następnych” – czytamy w opinii skierowanej do ministra pracy i polityki społecznej. Zdaniem związku minimalna emerytura powinna odpowiadać wysokości aktualnej w danym roku kalendarzowym płacy minimalnej.

FZZ zauważa też, że o ile wsparcie finansowe osób, które ze względu na niewielkie zarobki czy przerwy w pracy zawodowej spowodowane np. wychowaniem dzieci jest uzasadnione, o tyle co najmniej wątpliwe będzie takie wsparcie udzielone przedsiębiorcom płaćcym, zgodnie z obowiązującym prawem, niższe składki emerytalno-rentowe. Tymczasem są to osoby, które zwykle były w stanie odłożyć na starość znaczne kwoty lub nabyć majątek, z którego będą mogły żyć na odpowiednio wysokiej stopie. Mimo to, to właśnie one, przy proponowanym obecnie przez rząd systemie waloryzacji mieszanej, otrzymają więcej ponad to, co wynikałoby z wyliczeń. Według związku na proponowanych przez rząd rozwiązaniach nie skorzystają natomiast osoby, które wypracowały sobie emeryturę średnią, która na dzień dzisiejszy wynosi ok. 1900 zł brutto. Mimo pracy przez np. 40–45 lat i odprowadzania przez cały ten okres składek emerytalno-rentowych, nie otrzymają nic ponad to, co wynika z wyliczenia waloryzacji na 2015 r.

„Doraźne rozwiązanie przewidziane na 2015 r., klóci się zatem z teoretycznymi założeniami systemu emerytalnego i nie gwarantuje pewności co do wsparcia socjalnego najuboższych świadczeniobiorców na przyszłość. Jest to szczególnie niebezpieczne, biorąc pod uwagę przewidywania, według których przy emeryturach z tzw. nowego systemu emerytalnego średnia stopa zastąpienia wyniesie jedynie ok. 28–30 proc. ostatniego wynagrodzenia, wobec obecnych 60 proc.” – czytamy w opinii.

Dlatego zdaniem FZZ „zmiany w systemie emerytalnym wymagają podejścia kompleksowego, odnoszącego się do aktualnej sytuacji na rynku pracy charakteryzującym się stale rosnącą liczbą tzw. umów śmieciowych, od których nie są odprowadzane składki na ubezpieczenie społeczne oraz wymuszonego samozatrudnienia, od którego składki te są znacznie niższe; zmian wymagają również zasady oskładkowania osób prowadzących działalność gospodarczą”.

FZZ przypomniało również w swoim stanowisku, że polski rząd od wielu lat dokonuje minimalnej procentowej waloryzacji świadczeń emerytalnych i rentowych (wyjątkiem był rok 2012, w którym dokonano niekonstytucyjnej waloryzacji kwotowej). Jednocześnie, mimo obowiązku konsultacji wysokości wskaźnika waloryzacji, od wielu lat lekceważy głos związkowych partnerów społecznych, wskazujących na ubożenie emerytów i rencistów.



LEWIATAN

Według stanowiska Konfederacji Lewiatan wskaźnik wzrostu emerytur i rent powinien zostać ukształtowany na poziomie wynikającym z obowiązujących przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, tj. na poziomie inflacji w gospodarstwach emeryckich i 20 proc. realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w roku poprzednim. Walo-

ryzacja mieszana, procentowo-kwotowa nie jest więc dobrą propozycją.

Jak podkreśla organizacja pracodawców, „system emerytalno-rentowy w Polsce jest deficytowy, a państwa polskiego nie stać na podwyższenie wskazanych świadczeń ponad limity określone w obowiązującej ustawie”. W opinii przekazanej ministrowi pracy Konfederacja Lewiatan dodaje, że prezentowana przez nią opinia jest podtrzymaniem dotychczasowego stanowiska wszystkich reprezentatywnych organizacji pracodawców zaprezentowanego w ramach debaty nad założeniami do budżetu na rok 2015.

Według Lewiatana mieszana zasada waloryzacji świadczeń kłóci się z założeniami obecnego systemu emerytalnego, w myśl którego każdy powinien wypracowywać kapitał na emeryturę podczas swojego życia zawodowego. Ma to być formą zachęty do dłuższej pracy, kształcenia się, doszkalania i w efekcie zarabiania więcej. Sygnał, że im mniej odłożymy, tym więcej dostaniemy ekstra jest, w opinii organizacji, niebezpieczny. Zauważa ona też problem z finansowaniem nowej zasady waloryzacji, która będzie wymagała dodatkowych środków. Jednocześnie jednak nie ogranicza się przywilejów emerytalnych, a to przecież z ujednolicenia powszechnego systemu emerytalnego mogłyby te środki pochodzić.

SOLIDARNOŚĆ

NSZZ „Solidarność” uznała zmiany dotyczące waloryzacji mieszanej rent i emerytur za idące w dobrym kierunku, jednak niewystarczające. Nie rozwiążą one bowiem problemu zachowania realnej wartości najniższych świadczeń, nie poprawią trudnej sytuacji najuboższych emerytów i rencistów w sposób trwały.

Solidarność postuluje o stworzenie systemowego rozwiązania waloryzacji najniższych świadczeń emerytalno-rentowych z uwzględnieniem prawa świadczeniobiorców do poprawy ich sytuacji dochodowej proporcjonalnie do wzrostu gospodarczego kraju. Chce też roz-

poczęcia prac nad zniwelowaniem rozbieżności między najniższymi świadczeniami emerytalno-rentowymi a przeciętnymi świadczeniami, wynikającymi z dotychczas stosowanego wskaźnika waloryzacji, który nie gwarantuje zachowania realnej wartości świadczeń emerytalno-rentowych w najuboższych grupach emerytów i rencistów.

„Obecnie minimalne świadczenie rentowe netto jest tylko nieznacznie wyższe od minimum egzystencji za rok 2013 obliczonego przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Ustalenie wysokości waloryzacji na podstawie koszyka GUS nie rekompensuje w pełni wzrostu utrzymania dla najuboższych świadczeniobiorców. Potwierdza to przeprowadzone przez IPiSS badanie dynamiki minimum egzystencji na tle inflacji w latach 2008–2013” – czytamy w opinii związku.



Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych procentowo-kwotową waloryzację oceniło pozytywnie, podkreślając jednocześnie, że nie rozwiązuje ona problemu najniższych świadczeń, które wobec pogarszającej się sytuacji bytowej polskiego społeczeństwa i wzrostu cen wymagają podniesienia ich przynajmniej do minimum socjalnego, tj. co najmniej o 200 zł. OPZZ dostrzegło też, że według nowych rozwiązań, nie wszystkie grupy osób pobierających świadczenia będą mogły skorzystać z wyższej waloryzacji. Proponowany projekt zakłada bowiem wyjątki. W przypadku świadczeń niepodlegających ustawowemu podwyższeniu do kwoty świadczeń najniższych i świadczeń niższych od minimalnej emerytury gwarantowana podwyżka waloryzacyjna będzie obliczona proporcjonalnie z zastosowaniem relacji pomiędzy wysokością świadczenia a wysokością minimalnej emerytury. Minimalna podwyżka z tytułu waloryzacji w przypadku rent z tytułu częściowej niezdolności do pracy i rent inwalidzkich III grupy wyniesie 75 proc. gwarantowanej minimalnej

kwoty, tj. 27 zł. W przypadku kobiet pobierających okresowe emerytury kapitałowe, regulacje projektowanej ustawy przewidują proporcjonalny podział minimalnej gwarantowanej podwyżki świadczenia w stosunku do wysokości emerytury z FUS i wysokości okresowej emerytury kapitałowej w łącznej kwocie tych emerytur.

„W związku z powyższym, chociaż proponowane zmiany należy uznać za ruch we właściwym kierunku, to równocześnie OPZZ oczekuje od rządu podjęcia prac nad skutecznym mechanizmem waloryzacyjnym, który gwarantowałby świadczenia na poziomie odpowiadającym realnym kosztom utrzymania w Polsce” – podsumował związek.



„Celem zaproponowanych przez stronę rządową zmian jest zabezpieczenie najuboższych świadczeniobiorców, a tym samym – poprzez wprowadzenie zmodyfikowanego mechanizmu waloryzacji – zmniejszenie rozpiętości świadczeń (spłaszczenie ich rozkładu)” – czytamy w opinii Pracodawców RP. Dodają oni, że argumentem przemawiającym za zmianą metody waloryzacji jest wyjście „na przeciw postulatam emerytów i rencistów”. Zabieg ten ma chronić świadczeniobiorców przed utratą realnej siły nabywczej ich świadczeń. Trudno jednak, jak napisano w opinii, zaakceptować zmianę metody waloryzacji wyłącznie na podstawie przewidywanych niskich wskaźników waloryzacji w przyszłości. „Wystarczającym mechanizmem zapewnienia realnej siły nabywczej świadczeń jest bowiem waloryzacja procentowa, która w jasny sposób wiąże wysokość kwoty waloryzacyjnej z dynamiką procesów zachodzących w realnej gospodarce” – oceniają autorzy opinii. Ich zdaniem, niepokój budzi brak jasno określonego w projekcie ustawy źródła (źródeł) finansowania wydatków na waloryzację.

„Warto również zwrócić uwagę na kwestię wpływu projektowanej zmiany na aktywność zawodową osób, które nie nabyły jeszcze pra-

wa do świadczeń. Zasadnicze znaczenie dla zaufania obywatela do państwa mają konstrukcja i stabilność systemu zabezpieczenia społecznego. Nie wystarczy przy tym precyzyjne i klarowne określenie metody kalkulacji świadczeń, ale również zapewnienie ich realnej siły nabywczej, czemu służy mechanizm waloryzacji. Sprawiedliwym rozwiązaniem jest przy tym określenie jednakowych dla wszystkich zasad, podobnie jak ma to miejsce we wprowadzonym w 1999 r. nowym systemie emerytalnym, w którym wysokość wypłacanego świadczenia zasadniczo zależy od wielkości odprowadzonych składek” – czytamy w stanowisku Pracodawców RP. Według niego to wyższe zarobki powinny generować wyższą emeryturę. Rosnące wynagrodzenie jest z kolei pochodną jakości wykonywanej pracy, inwestycji w posiadane kwalifikacje oraz stanu całej gospodarki.

Organizacja uwypukla zrozumienie roli zmiany waloryzacji dla aktywności zawodowej. Argumentuje, że mechanizm waloryzacji procentowej stanowi uzupełniającą metodę stymulowania tej aktywności, premiuje w większym stopniu osoby aktywne zawodowo, które np. stale podnoszą swoje kwalifikacje. „Wprowadzenie mechanizmu waloryzacji mieszanej stanowi istotne zaburzenie sprawności funkcjonowania systemu emerytalnego, ponieważ wysokość wypłacanego świadczenia zależy nie tylko od indywidualnych czynników, lecz również od decyzji politycznej (kwota waloryzacji najniższych świadczeń może wielokrotnie podlegać zmianom)” – piszą Pracodawcy RP.

Zaznaczają też, że zmiana metody waloryzacji świadczeń nosi silne znamiona redystrybucyjne, łączy bowiem narzędzia polityki zabezpieczenia społecznego z pomocą społeczną. Powołując się na konieczność przeciwdziałania „wpadaniu emerytów i rencistów w sferę ubóstwa” autorzy pomysłu mogli, zdaniem organizacji pracodawców, w inny sposób zabezpieczyć interesy najuboższych świadczeniobiorców, zachowując ustawowy mechanizm waloryzacji procentowej jednakowej dla wszystkich świadczeniobiorców. Chodzi np.

o ułatwienie uzyskania dodatkowych świadczeń z tytułu pomocy społecznej w oparciu o kryterium dochodowe. W ten sposób zachowana zostałaby odrębność pomiędzy systemem zabezpieczenia społecznego a systemem pomocy społecznej.

Z tych wszystkich powodów, zdaniem pracodawców, przepisy o waloryzacji mieszanej nie powinny wejść w życie.



Jak napisano w opinii Związku Rzemiosła Polskiego do ustawy wprowadzającej mieszaną waloryzację świadczeń emerytalno-rentowych na rok 2015, „podstawa wymiaru jest jednym z czynników decydujących o wysokości świadczeń obliczanych w myśl dotychczasowych zasad. Stąd też konieczne jest zachowanie właściwych relacji pomiędzy podstawą wymiaru a wysokością świadczenia. Oznacza to konieczność jej podwyższenia w ramach waloryzacji o taki sam procent, o jaki wzrosło świadczenie. Zachowanie realnej wysokości podstawy jest konieczne z uwagi na to, że decyduje ona o wysokości świadczenia przeliczanego po waloryzacji, np. wskutek zgłoszenia wniosku o doliczenie okresów składkowych lub nieskładkowych, czy też przy ustalaniu innego świadczenia, którego podstawę wymiaru stanowi zwaloryzowana podstawa wymiaru świadczenia wcześniejszego. ZRP popiera taką metodę waloryzacji, uważając iż jest ona sprawiedliwa i da wymierne korzyści emerytom i rencistom”.

Organizacja pracodawców wyjaśnia też w swojej opinii, że minimalna podwyżka z tytułu waloryzacji w przypadku rent z tytułu częściowej niezdolności do pracy i rent inwalidzkich III grupy wyniesie 27 zł. Renta socjalna stanowić będzie 84 proc. zwaloryzowanej emerytury minimalnej. W przypadku kobiet pobierających okresowe emerytury kapitałowe, regulacje projektowanej ustawy przewidują proporcjonalny podział minimalnej gwarantowanej podwyżki świadczenia w sto-

sunku do wysokości emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i wysokości okresowej emerytury kapitałowej w łącznej kwocie tych emerytur.

„Wprowadzenie zmian w funkcjonujących obecnie zasadach waloryzacji oznacza ustalenie na nowo wysokości minimalnych emerytur i rent, poprzez dodanie maksymalnej podwyżki do obecnie obowiązującej ich wysokości. Proponowane rozwiązanie będzie zastosowane również do emerytur i rent rolników indywidualnych, służb mundurowych oraz świadczeń pozaubezpieczeniowych, takich jak: emerytury pomostowe, nauczycielskie świadczenia kompensacyjne, renty dla kombatan-tów oraz inwalidów wojennych i wojskowych. (...) Wskaźnik waloryzacji będzie miał także znaczenie przy obliczaniu maksymalnych kwot zmniejszeń świadczeń w przypadku osiągnięcia przez emeryta lub rencistę dochodu z pracy” – czytamy w opinii ZRP.

Związek koszt waloryzacji w 2015 r. ocenia się na 1 754 mln zł – jest więc, co prawda, wysoki, ale realizuje zasady wynikające z orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego. Poniesienie dodatkowych nakładów finansowych na wypłaty świadczeń emerytalno-rentowych z budżetu państwa jest zdaniem związku, nieuniknione, gdyż waloryzowanie świadczeń emerytalno-rentowych stanowi jeden z elementów konstytucyjnego prawa do zabezpieczenia społecznego.

„Świadczenia emerytalne przysługują w zamian za składkę ubezpieczeniową wnoszoną do systemu, jednak suma wpłaconych składek nie decyduje ostatecznie o wysokości emerytury. Wypłacane świadczenia muszą pozostawać w pewnej proporcji do wysokości zarobku, jakim ubezpieczony dysponował przed przejściem na emeryturę, ale muszą też zaspokajać podstawowe potrzeby ubezpieczonego” – argumentuje ZRP. Zauważa przy tym, że obecnie podstawowe znaczenie ma problem zachowania realnej wartości emerytury. I to państwo, w opinii tej organizacji pracodawców, powinno zapewnić ową wartość. ■

Doświadczenie dowiodło, że kto nigdy nie ufa, będzie oszukany.

(Leonardo da Vinci)

Michał Kuszyk

Jak koło konfliktu zamienić na koło zgody? Wybrane sugestie mediatora

Każdy spór zbiorowy pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcą posiada własną niepowtarzalną specyfikę. Przy stole mediacyjnym nierzadko ujawnia się pełny zbiór wszystkiego co ludzkie. Spór jest szczególną, skondensowaną formą dialogu autonomicznego.

Wychodząc z przekonania, że najpierw pojawiają się problemy, a później rozwiązania, wybrałem formułę opisującą konkretny, ciekawy i trudny spór zbiorowy w dużej międzynarodowej firmie produkującej samochody osobowe i zatrudniającej kilka tysięcy pracowników.

O warsztacie mediatora. Uparcie twierdzę, że metoda jest zawsze anachroniczna w stosunku do badanej rzeczywistości, szczególnie gdy dotyczy problemów społeczno-gospodarczych. Powołaniu na mediatora przez ministra pracy niezmiennie towarzyszy podwyższona adrenalina. Odpowiedzialność za wielotysięczną załogę i konkurencyjność firmy zawiera sama w sobie fascynację i ryzyko. O CO CHODZI? Natychmiast po decyzji ministra pracy, który wskazuje mnie jako mediatora

w sporze, wysyłam pismo do stron sporu z prośbą o przesłanie wszystkich ważnych, formalnych i nieformalnych dokumentów, które zdaniem stron są istotne dla przedmiotu sporu, w tym wszystkich protokołów z poprzedzających mediacje rokowań. Natychmiastowa reakcja mediatora to dowód odpowiedzialności, szacunku dla stron sporu i budowania zaufania do mediatora.

Ze stronami sporu negocjuję jako mediator dwie sprawy. Pierwsza to wysokość wynagrodzenia. Strony muszą to uzgodnić razem. **Zaczynają wspólnie liczyć. Faktycznie dokonują pierwszych wstępnych porozumień.** Praktyka wskazuje na dużą różnorodność rozwiązań i propozycji. Zaproponowane przez strony uzgodnienia pozwalają mediatorowi na formułowanie pierwszych hipotez (oczywiście wzbogaconych o wcześniej przesłane informacje dotyczące sporu). Drugi etap moich negocjacji ze stronami sporu jest o wiele ważniejszy, dotyczy bowiem regulaminu mediacji. Ustawa o Rozwiązywaniu Sporów Zbiorowych nie daje mediatorowi zbyt rozrzutnie narzędzi zarządczych, mediator może je wynegocjować ze stronami.

Na pierwszym wspólnym spotkaniu negocjuję regulamin mediacji (patrz: ramka). Oczywiście podany przykład regulaminu może być modyfikowany przez strony z udziałem mediatora.

Przykładowy Regulamin Mediacji

1. Spotkanie mediacyjne jest protokolowane przez osobę wyznaczoną przez Zarząd i zaakceptowaną przez strony sporu.
2. Protokół ze spotkania jest zatwierdzany przez przewodniczących stron sporu w obecności mediatora.
3. Prowadzenie spotkania mediacyjnego należy do mediatora.
4. Mediator ma obowiązek takiego prowadzenia obrad, aby były zachowane normy odpoczynku i czasu pracy określone w dyrektywach UE. Mediator rozpoczyna i kończy spotkanie, ustala termin następnego spotkania.
5. Wszystkie strony sporu zbiorowego muszą posiadać umocowania prawne do podejmowania decyzji, w tym do podpisywania porozumienia lub protokołu rozbieżności.
6. W pierwszej kolejności strony sporu dokonają ustaleń co do zapisów niewywołujących kontrowersji.
7. Kolejność rozpatrywania przedmiotu sporu odbywa się w kolejności zapisanej w protokole rozbieżności.
8. Przedstawienie argumentacji przez strony sporu odbywa się w sposób następujący:
 - a) Strona pracodawcy przedstawia argumentację wraz z możliwością zmiany stanowiska ewoluującego w kierunku uzyskania porozumienia;
 - b) Strony związków zawodowych przedstawiają własne stanowiska i argumentację wraz z możliwością zmiany stanowiska zmierzającego do uzyskania kompromisu;
 - c) Strony mogą zadawać pytania;
 - d) Prawo do zabierania głosu mają przewodniczący stron sporu lub wskazana przez nie osoba wchodząca w skład strony sporu;
 - e) Prawa do repliki podobnie jak w pp. d.
9. Po zakończeniu wymiany informacji przy każdym z elementów sporu dokonywana jest próba zapisu uzgodnionych lub rozbieżnych stanowisk – z możliwością powrotu do ponownego rozpatrzenia przez strony sporu.
10. Mediatorowi przysługuje prawo porządkowania wymiany argumentów, zarządzania przerw, np. w celu spotkań odrębnych i narad stron sporu.
11. Każdej ze stron przysługuje prawo do przerw technicznych, np. zasięgnięcia opinii eksperta lub uzgodnienia stanowisk.
12. Spotkanie kończy się wypracowaniem wniosków – podpisaniem porozumienia lub protokołu rozbieżności.
13. Strony sporu zbiorowego oraz mediator zobowiązują się do zachowania pełnej dyskrecji wobec środków masowego przekazu do czasu zakończenia sporu. Strony przyjmują do wiadomości, że złamanie tej zasady może powodować odpowiedzialność przewidzianą przepisami prawa o obrocie papierami wartościowymi.
14. Strony sporu zbiorowego wyrażają zgodę na zmianę liderów i członków zespołów negocjacyjnych z zachowaniem parytetów stron. Decyzję taką podejmuje mediator w sytuacji kiedy relacje interpersonalne uniemożliwiają osiągnięcie porozumienia.

Strona Pracodawcy Mediator

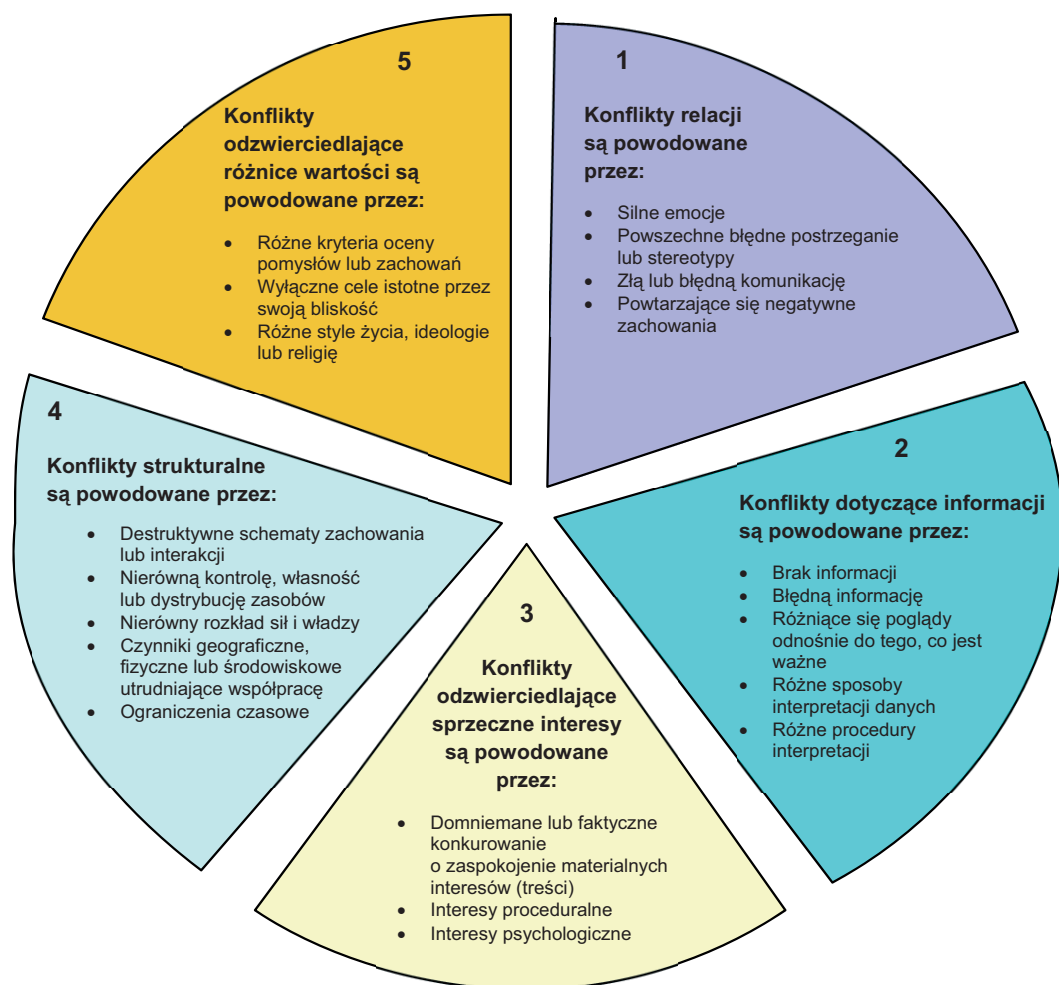
Strona Związków Zawodowych

Przebieg tych negocjacji jest dla mediatora prawdziwą kopalnią wiedzy o zachowaniach, osobowości, intencjach uczestników rozmów. Odślania perspektywę dalszych rozmów, monitorowanie i weryfikację hipotez, organizowanie rozmów nastawionych na osiągnięcie porozumienia. Ważne jest ustalenie parytetu, ilości osób reprezentujących strony. Osobiście preferuję szersze reprezentacje. CO TO ZNACZY? Pracodawca i związki zawodowe uzyskują więcej rzetelnych informacji od przedstawicieli wysokiego kierownictwa, posadzonego po właściwej stronie, pracownicy uzyskują obfitszy dostęp do wiarygodnych informacji od szerszej reprezentacji związkowej (syndrom ograniczania dostępu do ucha pracodawcy

członkom komisji zakładowych przez liderów związku zawodowego).

Nie zapominajmy, że obok rywalizacji pomiędzy związkami zawodowymi taka rywalizacja odbywa się wewnątrz praktycznie każdej organizacji, również organizacji pracodawców. To osobny, wart dyskusji problem, zwłaszcza w dużych spółkach skarbu państwa.

Wstępna faza rozmów sprzyja przyjęciu Regulaminu, żadna ze stron nie okazuje złej woli w jego przyjęciu, bywa jednak, że dyskusja nad ostateczną formą dokumentu trwa kilka godzin. Im dłużej trwają rozmowy uzgadniające, tym więcej informacji zdobywa mediator. Wspólna praca Stron, wysiłek intelektualny, emocjonalny powodują, że dokument staje się



Źródło: Christopher W. Moore, *Mediacje. Praktyczne strategie rozwiązywania konfliktów*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2012.

współwłasnością stron i jest respektowany w czasie mediacji. Dla celów własnego warsztatu wszystkie opisane działania nazywam „kaskadą budowania zdrowych relacji”. Czynności te stanowią swojego rodzaju rytuał w mojej pracy mediatora.

Na wstępie kilka niezbędnych wyjaśnień. Użytecznym narzędziem w pracy mediatora jest przedstawione wyżej „Koło konfliktu” Christophera W. Moore’a. Analiza i trafna diagnoza zachowań uczestników sporu pozwala na dobrą identyfikację i zlokalizowanie dominujących oczekiwań stron sporu w konkretnych polach – w tych polach sytuuję konkretne dane i hipotezy. Wszystkie wcześniej podjęte działania były zgodne z wnioskami wynikającymi z analizy koła konfliktu, omijały konsekwentnie dwa groźne pola – wartości i relacji. Mediator powinien za wszelką cenę nie pozwolić, aby rozmowy stron znalazły się na tych polach, ponieważ zawarcie porozumienia przy wysokim konflikcie relacji i wartości graniczy z cudem. Koło konfliktu jest dla mnie osobiście użytecznym, uniwersalnym narzędziem służącym diagnozie i monitorowaniu sporu w taki sposób, aby strony skupiały swoją energię na poszukiwaniu rozwiązań na trzech pozostałych polach.

Koło konfliktu jest narzędziem pozwalającym obserwować przepływy i wzajemne oddziaływania pomiędzy polami konfliktu, umożliwia mediatorowi, przy zastosowaniu technologii komunikacyjnej, wpływania na strony w taki sposób, aby rozmowy były prowadzone na polach zwiększających szanse na zawarcie porozumienia. Opis skróconej instrukcji korzystania z pola konfliktu był koniecznym zabiegiem dla zrozumienia warsztatu. Ukrywany, tłumiony konflikt relacji i wartości może w każdej chwili wybuchnąć z ogromną siłą. Mediator powinien z saperską delikatnością i takąż determinacją organizować przestrzeń kultury dialogu.

Studium przypadku. Przejdźmy jednak do krótkiego opisu sporu zbiorowego w fabryce samochodów. Spór w fabryce samochodów

dotyczył warunków pracy i podwyżek, średnio miesięcznie 1000 zł na jednego zatrudnionego na umowę o pracę. Trzy reprezentatywne związki zawodowe przedstawiły wspólne stanowisko i gotowość do mediacji z pracodawcą. Rozmowy były gotowe prowadzić wspólnie, pomimo że każdy ze związków występował w sporze oddzielnie. Nie utworzono wspólnej reprezentacji.

Po przyjęciu i podpisaniu regulaminu mediacji najczęściej w pierwszej kolejności spotykam się z reprezentacją związków zawodowych. Tak było i tym razem. Związki zawodowe są skłonne, co jest zrozumiałe i wynika z istoty ich działania, zwiększać obszar sporu. Pracodawca odwrotnie, dąży do zawężenia przedmiotu sporu. Pracodawca zwykle ma już wyliczone możliwości spełnienia oczekiwań związków zawodowych. Podczas odrębnej rozmowy, po wysłuchaniu argumentacji dotyczącej uzasadnienia oczekiwań związków, wyraziłem swoją wątpliwość, co do przygotowania się do rozmów z pracodawcą. Argumenty związków nie były moim zdaniem przekonywujące. W spotkaniach odrębnych mediator może działając na rzecz porozumienia wyrazić swoje zdanie. Związki zawodowe wbrew obiegowym opiniom szanują szczerłość i otwartość, zwłaszcza gdy racje są oczywiste i wyrażone jasno i otwarcie. Poprosili mnie o chwilę przerwy i po naradzie, w której nie brałem udziału, przyznali mi rację. Poprosili o czas na przygotowanie się do rozmów.

Przygotowania trwały z moim udziałem 7 lub 8 dni. Z ogromną satysfakcją obserwowałem zaangażowanie wszystkich dziewięciu związkowców dokonujących analizy branży samochodowej w Polsce i Europie. Uwzględniali szereg czynników istotnie wpływających na konkurencyjność swojej firmy. **Czynniki te znalazły swoje miejsce w większym zbiorze, który stanowi swego rodzaju załącznik do niniejszego artykułu – wspólną ściągę autonomicznego dialogu.** To wspólne liczenie, wspólna praca bardzo zbliżyły do siebie przedstawicieli związków zawodowych. W tym czasie miałem okazję do spotkań i rozmów nie-

formalnych. Mogłem dzięki temu lepiej zrozumieć potrzeby i racje stron. Nie zaniedbywałem też spotkań z pracodawcą. Wynik przygotowań związków do rozmów był zaskakujący. Związki obliczyły, że podniosły zbyt wysoko próg oczekiwań – sytuacja dla liderów związków zawodowych niezbyt komfortowa. Co zrobić w takiej sytuacji? Trzeba wrócić do pracowników i im to powiedzieć. I ONI to zrobili. Lider jednego ze związków, powszechnie uznawany za najbardziej roszczeniowy, zapytany wcześniej, jak się zachowa jego związek, stwierdził krótko: „tu jest moja firma, tutaj są moi koledzy, a nie w Warszawie”. Wszystkie inne problemy, zwłaszcza dotyczące warunków pracy i relacji z kadrą zarządzającą, poszły gładko. Na rozstrzygające spotkanie wszyscy związkowcy przyszli jednakowo ubrani, w tej symbolice zawierała się jedność

i siła. Pracodawca został zaskoczony i uzgodnił z właścicielami satysfakcjonującą podwyżkę wynagrodzeń.

Pokój społeczny jest wartością rynkową. To dobrze, że wielu pracodawców i wiele związków zawodowych na poziomie konkretnej firmy ma taką świadomość. Masaaki Imai, guru Kaizen, twierdzi, że „przykład idzie z góry, siła idzie z dołu”. Mam wrażenie, że coraz więcej dobrych przykładów dostarczają związki zawodowe i pracodawcy z poziomu zakładu pracy.

Wybrałem ten optymistyczny przykład ze względu na dobrze zrealizowaną i przygotowaną ścieżkę działań. Mam sporo szczęścia, ciągle w prowadzonych mediacjach spotykam ludzi skłonnych do samoograniczeń na rzecz dobra wspólnego. Sądzę, że mediatorowi do twarzy z optymizmem. ■



Autor artykułu w towarzystwie przedstawicieli grupy mediacyjnej – dowód solidarności międzyzwiązkowej / fot. Archiwum Michała Kuszyka

CZYNNIKI ISTOTNE DLA PRZEDSIĘBIORSTWA, KTÓRE NALEŻY BRAĆ POD UWAGĘ PODCZAS NEGOCJACJI WZROSTU WYNAGRODZEŃ

Na podstawie materiałów otrzymanych od podmiotów gospodarczych oraz doświadczeń zebranych podczas prowadzenia mediacji w ramach sporów zbiorowych i misji dobrej woli oraz przygotowywania zakresu działań restrukturyzacyjnych, m.in. w:

Aluminium Konin S.A., BOT Elektrownia Opole S.A., Częstochowskie Przedsiębiorstwo Komunalne, DSSE Sp. z o.o., Elbest Sp. z o.o., FagorMastercook S.A., General Motors Manufacturing Poland Sp. z o.o., GE Power Controls S.A., GKN Driveline Polska Sp. z o.o., H.Cegielski – Poznań S.A., Huta Bankowa Sp. z o.o., Huta Batory Sp. z o.o., Jastrzębska Spółka Węglowa S.A., KGHM Polska Miedź S.A., Kopalnia Węgla Kamiennego „Budryk”, Kuźnia Polska Sp. z o.o., MSR Gryfia S.A., ND Polska Sp. z o.o., PGE Elektrownia Bełchatów S.A., PGE Polska Grupa Energetyczna S.A., PPUP Poczta Polska, Kompania Węglowa S.A., Rationel Polska Sp. z o.o., Saint Gobain Polska Sp. z o.o., Tartak Góra, Telekomunikacja Polska S.A., Whirlpool Polska Sp. z o.o., ZOZ Lubin, przeprowadzona została analiza uzyskanych danych, która pozwoliła na opracowanie katalogu czynników istotnych dla kształtowania się poziomu przyrostu wynagrodzeń w firmach. Opracowanie przeprowadzone zostało w Biurze Związku Pracodawców Polska Miedź przez panów: Lecha Jaronia, Michała Kuszyka, Rafała Szkopa oraz Tomasza Kuydowicza, przy udziale eksperta – pana Łukasza Stelmacha. Do powstania analizy przyczynili się również: pani Liliana Lemańska (TP S.A.), pan Jarosław Ciebiera (NSZZ Solidarność, Region Śląski), pan Paweł Bakun (doradca prawny NSZZ Solidarność MSR Gryfia S.A.). Informacje zostały wzbogacone także o wnioski z przeprowadzonych szkoleń w ramach mediacji i negocjacji, jak również symulacji mediacji w ramach seminarium zorganizowanego przez Związek Pracodawców Polska Miedź dla KGHM Polska Miedź S.A.

Intencją autorów tego katalogu jest rozpoczęcie poważnej dyskusji dotyczącej sposobów prowadzenia negocjacji płacowych w przedsiębiorstwach na forum dialogu na poziomie Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego we Wrocławiu, z sugestią przekazania wyników Trójstronnej Komisji ds. Społeczno – Gospodarczych oraz wojewódzkim komisjom dialogu społecznego w Polsce.

CZYNNIKI ZEWNĘTRZNE

1. INFLACJA – decydujące znaczenie ma jej wpływ na kształtowanie wysokości płacy realnej w przedsiębiorstwie. Warto przyjąć precyzyjną definicję tego zjawiska, by uniknąć późniejszych rozbieżności podczas prowadzonych analiz.

Związek Pracodawców Polska Miedź
NIP: 692-11-70-332, Regon: 390437022

ul. Marii Skłodowskiej - Curie 90, 59-301 Lubin
tel.: 076/ 847 85 85, fax: 076/ 847 85 88, e-mail: sekretariat@pracodawcy.pl

www.pracodawcy.pl

2. KWALIFIKACJE – w sytuacji dużej konkurencji na rynku, istotnego znaczenia nabierają również czynniki związane z wartością na rynku pracy określonych pracowników, specjalistów określonych dziedzin.
3. POZIOM WYNAGRODZEŃ – należy odnieść się do stanu istniejącego, biorąc za punkt odniesienia horyzont przestrzenny. Szczegółowo zanalizować należy:
 - wysokość wynagrodzeń w konkretnej branży, danej grupie zawodowej,
 - wysokość wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw,
 - wysokość wynagrodzeń w regionie,
 - wysokość wynagrodzeń w Unii Europejskiej (ma to znaczenie dodatkowe),
 - wysokość wynagrodzeń światowych (kwestia konkurencyjności podmiotów gospodarczych w ramach postępującego procesu globalizacji).

Jako dodatkowe czynniki uzupełniające, znaczenie ma również wysokość:

- minimalnego wynagrodzenia za pracę
 - przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę.
4. STOPIEŃ WZROSTU WYNAGRODZEŃ – należy wziąć pod uwagę progres w ostatnim przyjętym roku rozliczeniowym w odniesieniu do opisanych w poprzednim punkcie zakresów (branża, sektor przedsiębiorstw, region, kraj, UE, świat).
 5. CZYNNIKI EKONOMICZNE – ważne znaczenie dla kształtowania wysokości wynagrodzeń ma sytuacja gospodarcza kraju, ponieważ istotne z punktu widzenia makroekonomii i mikroekonomii są następujące czynniki:
 - wielkość bezrobocia,
 - wzrost gospodarczy za ubiegły rok i estymacja na rok przyszły,
 - relacje walutowe (poziom wartości złotego do innych walut),
 - wysokość i prognozy dotyczące rynkowych cen surowców, określonych produktów;
 - dynamika wzrostu płac w gospodarce względem wzrostu PKB.
 - w przypadku międzynarodowych korporacji ważne są też możliwości przeniesienia działalności do innych państw, np. Chin itp.

Czynnikiem zewnętrznym, w sposób znaczący wpływającym na koszty prowadzenia przedsiębiorstwa (faktor wewnętrzny) są **przepisy prawne** istniejące w Polsce. W procesie kształtowania polityki wynagrodzeń w firmie trzeba mieć na uwadze skutki finansowe, jakie powodują obowiązujące przepisy:

- Prawa pracy
- Prawa podatkowego
- Prawa ubezpieczeń społecznych;
- Przepisy regulujące warunki wykonywania pracy oraz zasady zatrudniania (np. ograniczenia dot. umów na czas określony; elastyczność czasu pracy; rozwiązywanie umów o pracę itp.);
- Przepisy w zakresie migracji pracowniczych (zatrudnianie cudzoziemców w Polsce oraz

Polaków za granicą)

oraz regulacje dotyczące funduszy socjalnych. W polskiej rzeczywistości istotnego znaczenia, także pod względem kosztów, nabiera kwestia stabilności prawa.

CZYNNIKI WEWNĘTRZNE – uwzględniające wyłącznie zasoby i możliwości firmy, jej potencjał.

1. **KONDYCJA FINANSOWA FIRMY** – decydującym czynnikiem jest wysokość zysku netto i płynność finansowa. Sytuacja finansowa powinna wskazywać konkretne wyniki przedsiębiorstwa w przestrzeni kilku ostatnich lat oraz prognozy na przyszłość (najczęściej w tym przypadku bierze się pod uwagę prognozy sprzedaży, poziom cen).
2. **POZIOM KOSZTÓW** – kluczowa jest w tym przypadku całościowa analiza wpływu wzrostu wynagrodzeń na poziom kosztów firmy. Nie należy jednak zapominać o innych aspektach prowadzenia działalności gospodarczej. Celowe jest wyodrębnienie następujących elementów:
 - jednostkowy koszt produkcji (w tym koszty robocizny na produkowany detal),
 - dynamika wzrostu płac w przedsiębiorstwie względem wartości produkcji,
 - wzrost kosztów stałych w danym horyzoncie czasowym,
 - wielkość kosztów socjalnych,
 - koszty dodatkowe: absencja, nadgodziny, zmniejszenie produktywności, zmiany w wielkości i strukturze zatrudnienia
 - możliwości obniżenia kosztów np. ograniczenie „muda” (marnotrawstwa) – nadprodukcji, zapasów, napraw/braków, ruchu, przetwarzania, oczekiwania i transportu, substytucyjność pracy ludzkiej przez innowacje technologiczne
3. **POLITYKA WYNAGRADZANIA** – oparta na następujących elementach:
 - struktura wynagrodzeń w danej firmie, wynik wartościowanej pracy (np: odnosząc się do konkretnych stanowisk czy grup zawodowych, wielkości średniej płacy, zakresu odpowiedzialności i obowiązków, poziomu kompetencji),
 - inflacja wynagrodzeń w danym horyzoncie czasowym (porównanie wynagrodzeń wszystkich pracowników zatrudnionych przez cały rok rozliczeniowy),
 - indywidualna ocena pracownika,
 - reakcja na pozycję pracownika na rynku pracy,
 - poziom rotacji pracowniczej typowy dla branży, w której działa przedsiębiorstwo
 - ważne jest czy firma posiada regulaminy wynagradzania, czy się do nich stosuje, czy i jak zostały wynegocjowane?

Całościowa analiza funkcjonowania firmy w określonej sytuacji gospodarczej wymusza wzięcie pod uwagę dodatkowego czynnika, jakim jest istnienie **programu finansowania przyrostów płacowych**. Jego istota opiera się na tworzeniu systemów płacowych, w których przyrost płac jest powiązany z realizacją ustalonych na każdy rok zadań zawartych w sparametryzowanej strategii (planach działania) firmy. Wprowadzenie do przedsiębiorstwa **systemów motywacyjnych** pozwala na powiązanie wysokości wynagrodzeń z osiągniętymi wynikami (sytuacją w firmie).

4. **INWESTYCJE** – są one niezbędne dla zachowania konkurencyjności firmy,

przeciwdziałania skutkom dekonstrukcji ekonomicznej. Czynnikiem ten wiąże się z systematycznym planowaniem rozwoju firmy opartym na bardzo starannie opracowanej strategii. Strategia taka musi być sparametryzowana tzn. przyjęte cele powinny być wyrażone przez liczby (plan przychodów i kosztów, wydatków inwestycyjnych). Inwestycje mogą być związane ze zmianami technologii, reorganizacją majątkową i personalną, wzrostem nakładów infrastrukturalnych. Posiadanie klarownej polityki inwestycyjnej. Firma może być w dobrej sytuacji finansowej, ale posiadane zasoby może przeznaczyć na inwestycje, a nie na wzrost wynagrodzeń. Ważne jest zachowanie równowagi w tym zakresie, a ona jest do wynegocjowania.

5. SZKOLENIA – w tym punkcie należy uwzględnić również wydatki firmy na szkolenie pracowników, ponieważ jest to istotny element budżetu wielu przedsiębiorstw.
6. WYDAJNOŚĆ (PRODUKTYWNOŚĆ) – analiza funkcjonowania firmy wskazuje na konieczność dokonania porównania relacji pomiędzy wzrostem wynagrodzeń a progresem wydajności pracy (na bazie oceny wyników pracy i efektywności zawodowej). Produktivność pracy w firmie powinna być mierzona w sposób adekwatny do zajmowanego stanowiska i służyć realizacji przyjętych celów strategicznych.
7. POSTULATY I OCZEKIWANIA – czynnikiem wewnętrznym, w sposób pośredni wpływającym na kształtowanie wielkości wynagrodzeń są także **żądania związków zawodowych**. Mając na względzie wartość, jaką jest pokój społeczny w przedsiębiorstwie, trzeba brać ten element pod uwagę w całościowej analizie. Ponadto ewentualne akcje strajkowe prowadzone przez związki zawodowe mogą mieć niebagatelny wpływ na wyniki finansowe firm, a nawet być przyczyną poważnego kryzysu przedsiębiorstwa.

MECHANIZMY POSTĘPOWANIA POMOCNE PRZY NEGOCJACJACH PŁACOWYCH

Negocjowanie przyrostu płac powoduje, że pracodawca inwentaryzuje wiele czynników, które pozwalają na podjęcie racjonalnej decyzji co do wielkości podwyżek, sposobu ich wypłacania, skutków jakie za sobą niosą i motywowania do większej wydajności.

Najważniejsze elementy to:

- Sytuacja finansowa firmy dzisiaj i w przyszłości,
- Średnia płaca w odniesieniu do branży, otoczenia, UE, świata,
- Jakże podwyżki miały miejsce w ostatnich latach,
- Wpływ podwyżek na jakość pracy i efekty tej pracy,
- Ocena poprawności funkcjonującego systemu motywacyjnego i ewentualnych zmian poprawiających stan rzeczy,
- Wyliczenie skutków wynikających z przepisów Kodeksu Pracy, funduszu socjalnego i innych przepisów, w tym prawa wewnątrzzakładowego,
- Ryzyko ograniczenia produkcji wskutek braku podaży siły roboczej

Paradoksalnie wysokie pozapłacowe koszty pracy funkcjonujące w naszym kraju (podatkowe i paropodatkowe) powodują stosunkowo wysokie finansowe obciążenia przedsiębiorstw, przy czym płaca netto (trafiająca do pracowników) stanowi często zaledwie połowę tych kosztów.

W sytuacji tej dla dużej grupy pracowników, jak również pracodawców, bardzo atrakcyjnie jawi się możliwość zatrudniania na czarno. Natomiast lepsze warunki prowadzenia działalności gospodarczej, placenia niższych podatków, zarabiania lepszych pieniędzy na tym samym stanowisku powodują masową emigrację do UE. Efektem tego jest brak wykwalifikowanych pracowników w kraju, funkcjonujących na legalnym rynku pracy.

Okresowe negocjacje płacowe powinny prowadzić do racjonalnego przygotowania się do nich, poprzez systematyczne planowanie rozwoju firmy, ciągłe monitorowanie kosztów (w tym kosztów płac), planowanie inwestycji, monitorowanie płac u ewentualnej bezpośredniej konkurencji (tzw. salary surveys.), monitorowanie efektywności pracowników itd. Istnieje wiele sposobów planowania i prognozowania przyszłości firmy, wydaje się, że wszystkie powinny być oparte na wieloletnich planach działalności, a także na bardzo starannie opracowanej strategii funkcjonowania i rozwoju. Strategia powinna być sparametryzowana tzn. przyjęte cele powinny być wyrażone przez liczby. Ten sposób podejścia bardzo ułatwia ocenę stanu realizacji planów i strategii w dowolnym momencie czasowym poprzez porównanie wykonanych wskaźników z zadanymi.

Proponuje się podjęcie następujących kroków:

1. W strategii firmy należy określać liczbowo podstawowe parametry finansowe na najbliższe 5 lat w układzie kroczącym rok po roku (plan przychodów i kosztów), jednym z elementów tego planu musi być fundusz płac wyliczony w formie prognozy na cały okres planowany a na rok bieżący (negocjowany) i następny wyliczony co do grosza. Przyjęte wielkości wynagrodzeń w układzie wieloletnim wskazują jak długo firmę będzie stać na podnoszenie płac i zmuszają do zastanowienia się nad tym co zrobić aby płace stanowiły mniej więcej stałą (nie rosnącą) część kosztów w firmie. Oznacza to, że każdy przyrost płac MUSI BYĆ SFINANSOWANY przez określony zespół działań organizacyjnych i technicznych, które spowodują, że w łącznym bilansie podwyżki płac nie doprowadzą do upadku firmy.
2. Do najskuteczniejszych działań należą te, które powodują przyrost produkcji (usług) połączone z przyrostem sprzedaży, zmiany technologii, reorganizacja majątkowa i personalna, poprawa marży na sprzedaży, wzrost wydajności pracy. Wydajność pracy w firmie powinna być mierzona w sposób adekwatny do zajmowanego stanowiska i służyć realizacji przyjętych celów strategicznych. Mogą to być: ilość sztuk, tony, ale również sprzedaż na jednego zatrudnionego, ilość obsłużonych klientów, zysk z jednego klienta. Wydajność to również osiągnany zysk netto przeliczony na firmę, zespół, pojedynczego pracownika. Ten przydługi wywód prowadzi do wniosku, że konieczność prowadzenia negocjacji płacowych ze związkami zawodowymi prowadzi do powstania programu finansowania przyrostów płacowych i co za tym idzie programu porządkowania firmy, jej

ekspansji i rozwoju. Jedyną drogą aby chronić się przed rozdawnictwem firmowych pieniędzy jest tworzenie systemów płacowych w których przyrost płac jest powiązany z realizacją ustalonych na każdy rok zadań zawartych w sparametryzowanej strategii (planach działania) firmy. Systemy te zwane systemami motywacyjnymi pozwalają na powiązanie płac z osiąganymi wynikami i w znacznej mierze pozwalają oprzeć się presji podnoszenia płac bez powiązania z sytuacją w firmie. Systemy motywacyjne wymagają wykonania wielu czynności, które pozwalają na określenie co w firmie jest najważniejsze, dotarcie z tą wiedzą do pracownika, co w efekcie poprawia jego identyfikację z miejscem pracy i wyzwala dodatkowe zapasy energii w działaniu. Zdarzają się przypadki ogromnych przyrostów płacowych, ale są one poparte osiąganymi wynikami. Podpisanie systemu płacowego musi dawać pracodawcy szansę na kilkuletnie zatrzymanie podwyżek jeśli podjęte kroki (duże inwestycje, zmiany technologii) mogą skutkować poprawą sytuacji firmy za dwa, trzy lata, a dziś koniecznie są oszczędności. Jeśli sytuacja firmy jest lepsza niż przewidywano, system niejako automatycznie wygeneruje możliwość wypłacenia bonusu lub innej nagrody w zamian za wyniki finansowe. Systemy takie w dłuższej perspektywie czasowej eliminują setki historycznie funkcjonujących dodatków i w sposób czytelny łączą płacę z efektami pracy.

Prowadzenie negocjacji w sposób uporządkowany, skupiający się na danych, interesach i strukturach zarządzania prowadzi do tworzenia właściwych relacji i wzajemnej lojalności pracowników, pracodawców oraz właścicieli.

Wnioski z negocjacji płacowych powinny być przekazywane wojewódzkim komisjom dialogu społecznego, celem przesłania władzom centralnym aby stosowne postulaty, konkluzje i sugestie były brane pod uwagę podczas kształtowania polityki państwa polskiego w kwestii rozwoju gospodarczego, globalnej konkurencyjności oraz wzrostu zatrudnienia. Konieczne jest w chwili obecnej stworzenie matrycy zatrudnienia optymalnie dostosowanej do potencjału naszej gospodarki oraz przesuniętego wieku emerytalnego, zapewniającej tworzenie jak najdłuższego i najkorzystniejszego łańcucha zatrudnienia. Nieodzowne jest również uzyskanie wyważonego bilansu pomiędzy produkcją przemysłową a świadczeniem usług.

Prezentowane opracowanie dotyczy firm rynkowych. Inne uwarunkowania (przynajmniej częściowo inne) należałoby opracować dla sfery budżetowej, np. publicznej ochrony zdrowia, jednostek samorządowych, itp.

Prezes Związku



Herbert Wirth

U podstaw działania Unii Europejskiej leżą nie tylko kwestie ekonomiczne, ale także określone wartości społeczne i socjalne, w tym poprawa warunków życia i pracy jej obywateli. Tymczasem z obserwacji ostatnio podejmowanych reform wynika, że łączą się one z poważnym wzrostem poziomu poczucia braku bezpieczeństwa na rynku pracy, a także ignorują fundamentalne prawa społeczne. Reformy te ukierunkowane są na wzrost elastyczności oraz obniżenie kosztów związanych z rozwiązaniem stosunku pracy

Barbara Surdykowska

Stabilność zatrudnienia ofiarą działań antykryzysowych w UE

Przez Unię Europejską przetacza się fala deregulacji norm dotyczących stabilizacji zatrudnienia. Zjawisko to widoczne jest w szczególności w państwach południa Europy dotkniętych kryzysem zadłużeniowym. Skutki społeczne tego trendu są szeroko kontestowane przez związki zawodowe¹. Z prawnego punktu widzenia szczególnie interesujące jest pytanie o zgodność (lub brak) podejmowanych reform na rynku pracy ze standardami międzynarodowymi wynikającymi z dorobku Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) lub Rady Europy, którymi związane są poszczególne państwa „reformatorskie”.

Zaniepokojenie Rady Europy dotyczące zgodności działań reformatorskich z Europejską Zrewidowaną Kartą Społeczną czy obawy MOP o ich zgodność z konwencjami, w tym z konwencjami fundamentalnymi², pozwala

postawić pytania o charakterze generalnym: jaka jest przyszłość rozwoju międzynarodowych standardów pracy w warunkach, gdy priorytetem działań integracyjnych stają się przede wszystkim cele ekonomiczne?³

W państwach Europy Zachodniej większość norm dotyczących ochrony zatrudnienia ukształtowała się w okresie od lat 60. do 80. ubiegłego wieku w wyniku powstania regulacji prawnych lub jako efekt rokowań zbiorowych. Zauważalne jest jednak, że normy te zaczęły się uginać pod presją skutków zmian globalizacyjnych. Pierwsza fala deregulacji i zwiększania elastyczności miała miejsce około 2000 r. Wraz z wybuchem w 2008 r. kryzysu finansowego trend ten uległ wzmocnieniu i utrwaleniu, które ma miejsce do chwili obecnej⁴. Ta druga fala deregulacyjna przetacza się właściwie po całej Europie, ze szczególnym upodobaniem do południowych krańców UE (dostrzegalna jest przede wszystkim w Portugalii, we Włoszech, w Hiszpanii i Grecji), można ją jednak także zaobserwować we Francji, Estonii, Holandii, Słowenii, Rumunii i Wielkiej Brytanii.

Wątpliwy związek między deregulacją a spadkiem bezrobocia. Tekst ten ma charakter skrótowej informacji o zachodzących

procesach, dlatego jego przedmiotem nie będzie szersze rozważenie samego pojęcia stabilizacji zatrudnienia – będzie ono w tekście rozumiane szeroko. Składają się na nie normy dotyczące dopuszczalności wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy (czyli odnosząc się do pojęć występujących w polskiej nauce prawa pracy, między innymi zagadnienie szczególnej i powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem), normy dotyczące dopuszczalności i zasad zwolnień grupowych, ale także regulacje prawne i praktyka w zakresie aktywnej i pasywnej polityki na rynku pracy (okres, przez jaki przysługuje zasiłek dla bezrobotnych, jego wysokość, efektywność publicznego pośrednictwa pracy, efektywność zatrudnienia subsydiowanego ze środków publicznych).

Zagadnieniem szeroko dyskutowanym w literaturze jest relacja pomiędzy większą elastycznością regulacji prawnych z zakresu stabilizacji zatrudnienia (czy szerzej elastycznością na rynku pracy) a poziomem bezrobocia. Przykładowo w niedawnych publikacjach autorów powiązanych z Międzynarodowym Funduszem Walutowym pojawia się teza o udowodnieniu związku pomiędzy większą elastycznością a niższym poziomem bezrobocia⁵. Ograniczony rozmiar niniejszego artykułu z przyczyn oczywistych nie pozwala na wyczerpanie literatury i przedstawienie całościowej debaty na ten temat. Należy jednak podkreślić, że teksty te spotkały się z ostrą krytyką odwołującą się przede wszystkim do metodologicznych niedociągnięć w nich zawartych⁶. Konieczne wydaje się podkreślenie, że teza o wpływie elastyczności na rynku pracy na zmniejszenie się poziomu bezrobocia jest raczej przekonaniem części autorów i polityków, a nie bezdyskusyjnym aksjomatem,

jak przedstawiane jest to często w polskiej debacie publicznej.

Należy mieć na względzie, że różnego rodzaju instrumenty (takie jak okres wypowiedzenia, wysokość odprawy wypłacanej przez pracodawcę, wysokość zasiłku dla bezrobotnych i okres na jaki przysługuje) stabilizujące sytuację osoby na rynku pracy mogą pełnić wymienne wobec siebie funkcje. Jak wskazuje Robert Rebhahn, przykładowo długi okres wypowiedzenia z punktu widzenia porównawczego może stanowić kompensację za brak odszkodowania lub niski poziom zasiłku dla bezrobotnych albo szeroką dopuszczalność wypowiedzenia stosunku pracy⁷. Stąd też chaotyczne działania ograniczające stabilność zatrudnienia i nieuwzględniające tych zależności mogą mieć skutki wręcz odwrotne do zamierzonych.

W państwach Europy Zachodniej większość norm dotyczących ochrony zatrudnienia ukształtowała się w okresie od lat 60. do 80. ubiegłego wieku w wyniku powstania regulacji prawnych lub jako efekt rokowań zbiorowych. Zauważalne jest jednak, że normy te zaczęły się ugiąć pod presją skutków zmian globalizacyjnych.

Reformy ograniczają poczucie bezpieczeństwa. Komisja Europejska ma swoją wizję, zbliżoną jak się wydaje do zarysowanego wcześniej (pseudo) aksjomatu. W ocenie Komisji rygorystyczna ochrona zatrudnienia wpływa na zmniejszenie dynamiki rynku

pracy. Potrzebne są więc reformy w kierunku osiągnięcia elastyczności i bezpieczeństwa (osławiona *flexicurity*). Dotychczasowy postęp w ich wdrażaniu nie zadowala Komisji, która podkreśla, że był ograniczony i nierównomierny⁸. Warto więc przyjrzeć się niektórym przykładom.

Działania deregulacyjne dotyczą, po pierwsze, zmian w zakresie okresu wypowiedzenia. W Grecji dwukrotnie zredukowano jego długość, w 2010 r. – z 2 lat do 6 miesięcy (wprowadzając jednocześnie możliwość wypłaty odprawy w kilku transzach), a następnie w 2012 r. – do 4 miesięcy. W Hiszpanii

długość okresu wypowiedzenia skrócono w 2010 r. – z 15 do 10 dni. Z kolei w Belgii zrównano okresy wypowiedzenia dla pracowników fizycznych i umysłowych. Warto zwrócić uwagę, że dekret królewski, który to wprowadzał, opierał się na ogólnokrajowym porozumieniu partnerów społecznych. Można byłoby wskazywać na dalsze przykłady skracania okresu wypowiedzenia, ale żeby obraz nie był taki monotony, warto zauważyć, że w jednym przypadku zaobserwowano tendencję odwrotną – w Rumunii w 2011 r. wydłużono okres wypowiedzenia z 15 do 20 dni oraz z 30 do maksymalnie 45 dni dla pracowników na stanowiskach kierowniczych.

Drugim elementem stabilizującym – ostro krytykowanym przez OECD jako nakładający na pracodawcę nieuzasadnione obowiązki biurokratyczne i przedłużający nadmiernie procedurę rozstawania się z pracownikiem – jest wymóg uzyskania wcześniejszej zgody lub poinformowania określonego organu w sytuacji, gdy pracodawca wypowiada umowę o pracę. Ta zasada jest wciąż praktykowana w niektórych państwach.

Przykładowo w chwili obecnej w Holandii (regulację uelastyczniono w 2013 r. w oparciu o porozumienie partnerów społecznych) pracodawca wypowiadający umowę o pracę z przyczyn dotyczących pracownika przekazuje przyczyny do sądu, a w przypadku zwolnień grupowych występuje o zgodę na ich przeprowadzenie do organu publicznych służb zatrudnienia. Innym przykładem z tego obszaru jest rola rad zakładowych w Niemczech lub Austrii. Pojawiają się jednak przykłady postępującej deregulacji w tym zakresie – np. od 2012 r. na Łotwie nie jest już wymagana

w razie zwolnienia indywidualnego notyfikacja do publicznych służb zatrudnienia, a na Słowacji (od 2013 r.) sprzeciw związkowego od informacji o zamiarze zwolnienia nie wpływa na przedłużenie procedury wypowiedzenia.

Zauważalna jest także presja na ograniczanie wysokości odpraw/odszkodowań należnych w razie rozwiązania stosunku pracy. Przykładowo w Portugalii w wyniku podpisanego 17 maja 2011 r. „Memorandum of Understanding” oraz porozumienia partnerów społecznych z 18 stycznia 2012 r. ograniczono odprawę należną pracownikowi z wynagrodzenia 30-dniowego do 20-dniowego za rok stażu pracy i wprowadzono górną granicę w wysokości 12-miesięcznego wynagrodzenia. Od 12 listopada 2013 r. nastąpiły dalsze cięcia – wysokość odprawy za rok stażu pracy ograniczono do 12-dniowego wynagrodzenia⁹. Na Słowacji (kwiecień 2012 r.) zlikwidowano w ogóle odprawy dla pracowników o stażu krótszym niż 2 lata. W Hiszpanii (luty 2012 r.) ograniczono wysokość odprawy z 45-dniowego wynagrodzenia za każdy rok stażu do 33-dniowego

i wprowadzono „górne” ograniczenie jej wysokości do 24-miesięcznego wynagrodzenia.

W niektórych państwach pojawiły się tendencje do rozszerzenia podstaw dopuszczających wypowiedzenie umowy o pracę oraz do ograniczania funkcjonowania instytucji przywrócenia do pracy. Nowy węgierski Kodeks pracy zrezygnował z instytucji przywrócenia do pracy (równocześnie wprowadzając odszkodowanie w wysokości 12-miesięcznego wynagrodzenia w razie niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy). Ograniczenie instytucji przywrócenia do pracy widać

W większości państw członkowskich w sprawach dotyczących rozwiązania stosunku pracy mamy do czynienia z przesunięciem ciężaru dowodu – to na pracodawcy spoczywa obowiązek wykazania, że jego działania były zgodne z prawem. Klasyczny rozkład ciężaru dowodu w tym zakresie występuje w regulacjach takich państw jak: Czechy, Dania, Francja, Irlandia, Polska i Wielka Brytania.

także w reformach podjętych w Estonii czy Chorwacji. W Hiszpanii w sposób radykalny postanowiono obejść cały system (reformy z 2010 r. i z 2012 r.) i wprowadzono zasadę, iż u pracodawców zatrudniających poniżej 50 pracowników można wykorzystać instytucję 12-miesięcznej umowy o charakterze próbnym, której rozwiązanie nie podlega ogólnym zasadom w zakresie prawa do odprawy, uzasadnienia czy okresu wypowiedzenia.

Ostatni element, na który należy zwrócić uwagę, to prawo do sądu. Nie dość podkreślenia zróżnicowania pomiędzy państwami członkowskimi w zakresie istnienia bądź nieistnienia wyodrębnionych sądów pracy, konieczności bądź braku konieczności w zakresie postępowania mediacyjnego przedsądowego oraz, co bardzo istotne, istnienia bądź nie odrębności w zakresie rozkładu ciężaru dowodu. Warto wskazać, że w większości państw członkowskich w sprawach dotyczących rozwiązania stosunku pracy mamy do czynienia z przesunięciem ciężaru dowodu – na pracodawcy spoczywa obowiązek wykazania, że jego działania były zgodne z prawem (klasyczny rozkład ciężaru dowodu w tym zakresie występuje w regulacjach: Czech, Danii, Francji, Irlandii, Polski i Wielkiej Brytanii). W zakresie prawa do sądu nie odnotowujemy tak daleko idących zmian jak w innych obszarach, ale i tu pojawiają się istotne reformy, jak np. reforma w Wielkiej Brytanii zdecydowanie podnosząca koszty związane z faktem skierowania przez pracownika powództwa do sądu.

W opisanych przykładach widoczne jest dążenie do elastyczności, natomiast trudno zauważyć komponent, który nazywa się bezpieczeństwem. Isabelle Schömann w podsumowaniu opracowania dotyczącego obserwowanych w ostatnim okresie reform wskazuje, że łączą się one z poważnym wzrostem poziomu poczucia braku bezpieczeństwa na rynku pracy oraz ignorują fundamentalne prawa społeczne. Reformy te ukierunkowane są na wzrost elastyczności oraz obniżenie kosztów związanych z rozwiązaniem stosunku pracy¹⁰. Najbardziej niepokojący jest fakt, że odbywają

się one w zasadniczej mierze pod auspicjami Komisji Europejskiej (albo wprost pod jej presją), działającej za pomocą instrumentów CSR (*Country Specific Recommendations*)¹¹ lub poprzez *Trojkę*¹². Komisja zdaje się całkowicie nie brać pod uwagę, że jak kiedyś podkreślał Europejski Trybunał Sprawiedliwości, Unia Europejska powstała nie po to wyłącznie, aby rozszerzać pole wolnego rynku, ale u jej podstaw leżą także określone wartości społeczne i socjalne, a celem UE, jak wskazano w prawie pierwotnym, jest poprawa warunków życia i pracy jej obywateli¹³. Jak się wydaje, takie argumenty nie przekonują Komisji Europejskiej.

Działania deregulacyjne niezgodne ze standardami międzynarodowymi.

Są już pierwsze oznaki tego, że deregulacyjny kierunek forsowany przez Komisję Europejską może doprowadzić do kolejnej (po kwartecie Laval) kolizji ze standardami międzynarodowymi. W trakcie wnikliwego badania skargi greckich związków zawodowych, związanej z oszczędnościowymi działaniami podjętymi w wyniku działań *Troiki*, Komitet Wolności Związkowych MOP dopatrywał się złamania konwencji 98 i 87 MOP, w szczególności w związku z obligatoryjnym zawieszaniem układów zbiorowych i obligatoryjną decentralizacją rokowań¹⁴. Z kolei Europejski Komitet Praw Społecznych w działaniach wynikających z wdrażania wytycznych *Troiki* dostrzegł także naruszenie postanowień Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej – naruszenia dotyczyły art. 4 (prawo do wynagrodzenia), art. 7 (ochrona osób młodych), art. 10 (prawo do kształcenia zawodowego) oraz art. 12 (prawo do ubezpieczenia społecznego)¹⁵. Naruszenia te wynikały między innymi z wprowadzenia rocznej umowy o pracę mającej charakter umowy na okres próbny, której rozwiązanie nie wymagało wypowiedzenia ani nie wiązało się z żadną odprawą dla pracownika, oraz wprowadzenia subminimum pensji minimalnej dla osób poniżej 25 lat w wysokości 68 proc. podstawowego wynagradzania mini-

malnego, tak iż wynagrodzenie było poniżej minimum egzystencji¹⁶.

Różne zdania państw członkowskich. Zaprezentowany stan rzeczy skłania do sformułowania wniosków, które polskie związki zawodowe powinny wziąć pod rozwagę. Coraz wyraźniej widać, że nie ma konsensusu wśród „starych” państw członkowskich UE co do konieczności zachowania dorobku w zakresie praw socjalnych czy praw nabytych związanych z funkcjonowaniem na rynku pracy. Po stronie związków zachodnioeuropejskich zauważalny staje się niedostatek sił, aby obronić korzystne dla pracowników *status quo*. Jeżeli weźmie się pod uwagę ten kontekst, oczywista staje się potrzeba dążenia do silnego związania naszego kraju standardami międzynarodowymi w zakresie praw socjalnych.

Obecnie standardy są dramatycznie niskie. Polska jako państwo, które nie ratyfikowało ani Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej, ani Protokołu umożliwiającego składanie skarg zbiorowych znajduje się w niezbyt chlubnej mniejszości wśród państw demokratycznych¹⁷. Polskie związki zawodowe nie mogą czekać z założonymi rękami aż wspierany i stymulowany przez unijne instytucje trend do podważania stabilności zatrudnienia dotrze do naszego kraju, dlatego kluczową sprawą staje się umieszczenie kwestii ratyfikacji Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej jak najwyżej w związkowej agendzie priorytetów. ■

¹ Przykładowo działania EKZZ – <http://www.etuc.org/press/enough-enough-european-workers-fight-against-austerity-and-better-and-fairer-future#U7QCjrFAffE>

² Konwencje fundamentalne są wskazane w Deklaracji MOP dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy, dostęp na: http://www.mop.pl/html/index1.html#miedzynarodowe_standardy/podstawowe_prawa.html

³ Patrz przypis 14, 15.

⁴ A. Muller, *Employment protection legislation tested by the economic crisis. A global review of the regulation of collective dismissals for economic reasons*, „Dialogue in Brief”, 3, Geneva 2011, ILO, dostęp na: http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_166754/lang-en/index.htm

⁵ Do publikacji tego nurtu można zaliczyć: L. Bernal-Verdugo, D. Furceri, D. Guillaume, *Crises, Labour Market Policy and*

Unemployment, IMF Working papers, 12/65, 2012, dostęp na: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2012/wp1265.pdf>; L. Bernal-Verdugo, D. Furceri, D. Guillaume, *Labour Market Flexibility and Unemployment: New Empirical Evidence of Static and Dynamic Effects*, IMF Working Paper 12/64, 2012, dostęp na: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2012/wp1264.pdf> oraz E. Crivelli, D. Furceri, J. Tojas-Bernaté, *Can Policies Affect Employment Intensity of Growth? A Cross-country Analysis*, IMF Working Paper 12/218, 2012, dostęp na: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2012/wp12218.pdf>;

- ⁶ M. Aleksyńska, *Deregulating labour markets: How robust in the analysis of recent IMF working papers? Condition of Work and employment Series 47/2014*, ILO, dostęp na: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_238796.pdf
- ⁷ R. Rebhahn, *Economic dismissals – a comparative look with a focus on significant changes since 2006*, European Labour Law Journal, 2012, 3, str. 230-247.
- ⁸ European Commission, *Labour markets developments in Europe 2012*, s. 8, 12.
- ⁹ Mówiąc bardziej precyzyjnie, 18-dniowego wynagrodzenia za pierwsze trzy lata stażu i za każdy kolejny 12-dniowego wynagrodzenia.
- ¹⁰ I. Schömann, *Labour law reforms in Europe: adjusting employment protection legislation for the worse?*, ETUI, Working Paper 2014, 2, s. 51.
- ¹¹ Oczywiście, rzeczywistość nigdy nie jest tak prosta, aby ją zamknąć w jednym zdaniu – należy pamiętać, że w CRS dla Polski znajdowały się korzystne z punktu widzenia pracowników wezwania do ograniczenia zatrudnienie cywilnoprawnego czy zmniejszenia segmentacji rynku pracy. Do chwili obecnej rząd polski ich nie wykonał (zmniejszenie skali zatrudnienia cywilnoprawnego czy ograniczenie segmentacji na rynku nie przekuło się w zamknięcie działalności legislacyjnej).
- ¹² Trojka – Komisja Europejska, Europejski Bank Centralny, Międzynarodowy Fundusz Walutowy.
- ¹³ C- 50/ 96 Schröder, C- 270/97 Sievers.
- ¹⁴ Sprawa 2820, 365 Report ILO, dostęp na: http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB316/ins/WCMS_193260/lang-en/index.htm
- ¹⁵ Skarga 65/ 2011, dostęp na: https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/complaints/CC65Merits_en.pdf; skarga 66/ 2011, dostęp na: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/complaints/CC66Merits_en.pdf
- ¹⁶ Działania deregulacyjne w Grecji w kontekście praw człowieka omawia S. Koukoulis-Spiliotopoulos, *Austerity measures Human Rights and EU foundational values*, dostęp na: <http://www.scottishhumanrights.com/application/resources/documents/greekfinal.pdf>
- ¹⁷ Stan ratyfikacji – http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/Overview_en.asp

BIBLIOGRAFIA:

- Schömann, *Labour law reforms in Europe: adjusting employment protection legislation for the worse?*, ETUI, Working Paper 2014, 2.
- S. Cazes, S. Khatiwada, M. Malo, *Employment Protection and Collective Bargaining: Beyond the deregulation agenda*, ILO, Employment Working Paper 2012, 133; http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_191726.pdf
- OECD Employment Outlook 2013, Protecting jobs, enhancing flexibility: A new look at employment protection legislation; <http://www.aidepress.info/wp-content/uploads/2013/10/OECD-Employment-Outlook-2013.pdf>

Programy pracownicze zabezpieczające starość nie odniosły w polskich przedsiębiorstwach dużego sukcesu. Obecnie korzysta z nich niecałe 2,5 proc. pracujących Polaków, czyli około 370 tys. osób. Wydaje się, że duża w tym rola woli i świadomości pracodawcy – czy zna on i rozumie sytuację w systemie emerytalnym i czy chce zabezpieczyć siebie i pracowników na przyszłość?

Wojciech Nagel

Pracownicze Programy Emerytalne w 2014 r. Przesłanki rozwoju, propozycje zmian prawnych

Bilans 15-letniego funkcjonowania trójfilarowego systemu emerytalnego w Polsce budzi skrajne opinie, związane także z rekonstrukcją funkcjonowania OFE – kapitałowych funduszy emerytalnych – dokonaną w latach 2011–2013. Z perspektywy czasu wydaje się, iż zrealizowano kluczowy cel reformy emerytalnej z 1999 r. związany z wprowadzeniem zasady zdefiniowanej składki odwołującej się do tzw. „sprawiedliwości aktuarialnej”. Inne założenia reformy wprowadzono natomiast w sposób niepełny, a w kolejnych latach następowała stopniowa rewizja podstaw jej funkcjonowania.

Znaczenie części kapitałowej OFE ograniczono, a fundusze emerytalne jako metoda akumulacji aktywów i źródło wypłaty przyszłych świadczeń straciły na znaczeniu. Dotyczy to w szczególności ograniczenia w 2011 r. wysokości kierowanej do nich składki z 7,3 do 2,3 proc. podstawy wymiaru. Dalsze zmiany dokonane w 2013 r., w szczególności wprowadzenie mechanizmu tzw. suwaka, powodują, iż pieniądze ubezpieczonych na 10 lat przed

emeryturą trafią do FUS. Fundusz koncentruje obecnie w pełni ryzyko systemowe, a dodatkowe, odłożone zobowiązanie wobec przyszłego systemu podatkowego i składkowego w postaci specjalnie waloryzowanych tzw. subkont kapitałowych będzie skutkowało prawdopodobną podwyżką danin ze strony obywateli i przedsiębiorstw. Wydaje się być to nieuniknionym z uwagi na podniesienie się tzw. współczynnika obciążenia systemowego (WOS)¹, który począwszy od 2020 r. wzrośnie przeciętnie od 40 do 50 proc. w 2040 r. Na jego niekorzystne kształtowanie się w dłuższej perspektywie silnie oddziałuje proces starzenia się społeczeństwa. Mężczyzna dożywający 60. roku życia ma szansę przeżycia kolejnych 18, 25 lat, a prawdopodobieństwo dożycia przez niego 67 lat wynosi blisko 85 proc. W przypadku kobiety w wieku 60 lat perspektywa przeciętnego dalszego trwania jej życia wynosi 23, 47 lat, a prawdopodobieństwo dożycia do 67. roku życia wynosi 93,6 proc.

Powyższa prognoza wskazuje na potrzebę perspektywicznego zabezpieczenia własnych świadczeń emerytalnych. Prowadzi to ku przekonaniu, iż przezorność osobista i dodatkowe zabezpieczenie emerytalne są niezbędne, aby utrzymać poziom życia z okresu aktywności zawodowej. Możliwości takie stwarza uczestnictwo w Pracowniczym Programie Emerytalnym oraz w indywidualnych formach oszczędzania – IKE i IKZE.

PPE i formy indywidualne jako mechanizm uzupełnienia świadczenia z FUS.

Reforma ubezpieczeń społecznych z 1999 r. wprowadziła możliwość tworzenia dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego oferowanego przez pracodawców. Uzyskali oni inicjatywę w budowaniu grupowych, dobrowolnych programów emerytalnych dla pracowników firmy. Pracownicze programy emerytalne (PPE) w formie kapitałowej formalnie zajęły istotne miejsce w nowej, trójfilarowej konstrukcji emerytalnej. Objęła ona zreformowany FUS oraz otwarte fundusze emerytalne, początkowo obowiązujące w fakultatywnym charakterze w zależności od wieku ubezpieczonego. Przymus przystępowania do funduszy emerytalnych, który obowiązuje od 2000 r., stał się jednym z głównych punktów odniesienia krytyków funkcjonowania OFE.

Pracownicze programy emerytalne zaczęły rozwijać się w 1999 r., zanotowano wówczas trzy rejestracje, którymi objętych zostało 300 pracowników. W następnych latach utworzono ponad 200 programów, do których przystąpiło blisko 100 tys. uczestników. Wyrazne przyspieszenie tworzenia PPE nastąpiło w okresie akcesji Polski do UE. Analiza charakteru przyrostu rejestracji programów w 2005 r. wskazuje jednak, iż nowe akwizycje wynikały w szczególności ze zmiany przepisów prawnych. Silnie skłaniały one pracodawców ku przekształceniu dotychczasowych grupowych form zabezpieczenia na cele emerytalne w pracownicze programy emerytalne. Brak przekształcenia skutkowało utratą oferowanych ulg i zwolnień, które zostały przeniesione do pracodawców i uczestników PPE. Łączna wartość aktywów zgromadzonych w PPE w końcu 2005 r. wyniosła blisko 1,7 mld zł, a liczba uczestników sięgnęła 260 tys. osób, z czego czynne uczestnictwo obejmowało 230 tys. osób². Równoległe podjęto próbę utworzenia rynku indywidualnych ubezpieczeń emerytalnych. Wprowadzone w 2004 r. nowe indywidualne konta emerytalne (IKE) stały się początkowo popularne, uruchomiono ponad 430 tys. rachunków, na które trafiło blisko

690 mln zł. Liczba osób, które założyły rachunki, była zatem znacznie wyższa aniżeli uczestników PPE, które obejmowały w końcu 2005 r. około 260 tys. osób.

PPE odpowiadają terminologicznie i prawnie zakładowym programom emerytalnym (*company plans, occupational pension*) organizowanym w krajach rozwiniętych. Zostały one uzupełnione w 2004 r. ofertą indywidualnych kont emerytalnych (IKE), które miały rozwinąć obywatelską skłonność Polaków do oszczędzania. Zmiany w prawodawstwie³ spowodowały powszechne przekształcenie dotychczasowych umów ubezpieczenia grupowego w PPE. W przypadku gdyby pracodawcy nie złożyli w dniu wejścia w życie ustawy wniosku o wpis do rejestru PPE dotychczasowej formy gromadzenia środków na cele emerytalne dla pracowników, traciłoby istotne uprawnienie. Nie mogliby nadal odliczać poniesionych wydatków od podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne, co wynikało z odrębnych przepisów, czyli korzystać z tzw. ulgi ZUS-owskiej. Stanowiło to silny bodziec do przekształcania dotychczasowych umów w jedną z form PPE, którą dopuszczała ustawa. Zabrakło innych pozytywnych zmian przepisów prawnych, upraszczających tryb tworzenia programów i pogłębiających dotychczasowe zachęty dla pracodawców.

Wieloletni bilans funkcjonowania IKE budził niedosyt. W 2012 r. podjęto kolejną próbę ożywienia segmentu indywidualnych dobrowolnych ubezpieczeń emerytalnych. Powołano do życia indywidualne konta zabezpieczenia emerytalnego (IKZE), jednak po rocznym okresie funkcjonowania zgłaszane są postulaty zmian⁴ ich konstrukcji w celu poprawienia perspektyw możliwego rozwoju. Ostatnie zmiany powodujące możliwość odliczenia w PIT ok. 4500 zł (w 2014 r.) kierowanych na konto oraz objęcie wypłat obniżonym 10-procentowym zryczałtowanym podatkiem dochodowym powinny zwiększyć zainteresowanie tą formą oszczędzania. Znaczenie ulg podatkowych dla rozwoju zawodowych i prywatnych programów emerytalnych w krajach rozwinię-

tych jest niekwestionowane. Pozytywna polityka podatkowa w zabezpieczeniu społecznym wydaje się być nieuchronna. Niedorozwój części kapitałowej ubezpieczeń emerytalnych osłabia dynamikę wzrostu rynku finansowego – rozwój silnie go umacnia.

We wszystkich formach dobrowolnych ubezpieczeń emerytalnych: PPE, IKE i IKZE uczestniczy 700 tys. aktywnych członków, a na kontach uczestników jest zgromadzone ok. 13 mld zł. Nieobecnych w nim jest zatem blisko 95 proc. pracujących Polaków, których przyszła emerytura będzie ograniczona zasadniczo wyłącznie do świadczenia z ZUS. Powodem tej sytuacji są: brak promocji, publicznej edukacji finansowej, niska skłonność do oszczędzania oraz zakorzenione, potwierdzone badaniami przekonanie wśród ubezpieczonych, że w razie potrzeby rząd zapewni im emeryturę.

Projekt zmian regulacji prawnych w obszarze PPE – propozycje ekspertów i operatorów rynku. Przedstawiciele instytucji, które tworzą zabezpieczenia emerytalne w zakładach pracy, zgodnie uważają, że potrzebna jest gruntowna przebudowa ustawy o PPE zmierzająca w stronę uproszczenia procesu rejestracji programu oraz skorzystania z doświadczeń zagranicznych. Należy wzbogacić gamę instrumentów lokacyjnych dla pracowniczych funduszy emerytalnych oraz w innych formach PPE funkcjonujących na rynku. Postulaty, które towarzyszą od lat próbom modernizacji rynku dodatkowych ubezpieczeń emerytalnych, dotyczą m.in. ujednoczenia zasad związanych z opłacaniem składek oraz stosowaniem ulg we wszystkich formach oszczędzania emerytalnego oraz ograniczenia możliwości transferu zgromadzonych aktywów na cele niezwiązane z zabezpieczeniem

Propozycje zmian w przepisach dotyczących pracowniczych programów emerytalnych, odnośnie których istnieje konsensus przedstawicieli instytucji prowadzących pracownicze programy emerytalne:

1. Rozszerzenie katalogu osób uprawnionych do uczestnictwa w PPE poprzez przywrócenie poprzedniej definicji pracownika (powrót do regulacji obowiązującej pod rządami ustawy o PPE z dnia 22 sierpnia 1997 r.).
2. Uproszczenie wymogów dotyczących załączników do wniosków składanych w postępowaniu rejestracyjnym (dotyczących np. zaświadczeń ZUS i US wymaganych w postępowaniu o zezwolenie na nabycie lub objęcie akcji pracowniczego towarzystwa emerytalnego).
3. Rezygnacja z wymogu tworzenia programu międzyzakładowego na jednakowych warunkach.
4. Usunięcie zapisów warunkujących skuteczność złożenia wniosku o rejestrację PPE od spełnienia wymogu istnienia określonej liczby pracowników uprawnionych do uczestnictwa w programie.
5. Skreślenie przepisu art. 22 ust. 6 ustawy o PPE zobowiązującego pracodawcę do przekazywania informacji o warunkach wypłaty osobom, które ukończyły 60. rok życia lub których stosunek pracy ustał z powodu uzyskania wcześniejszych uprawnień emerytalnych.
6. Rezygnacja z wymogu dokonywania wypłaty przez osoby, które ukończyły 70. rok życia i nie są już zatrudnione u pracodawcy prowadzącego program.
7. Zmiana zasad ponoszenia kosztów inwestycji zagranicznych pracowniczych funduszy emerytalnych.
8. Możliwość tworzenia (w ramach pracowniczych funduszy emerytalnych) subfunduszy o różnym stopniu ryzyka inwestycyjnego.

emerytalnym. Postuluje się wprowadzenie dla PPE możliwości współpłacenia składki podstawowej przez pracownika i objęcie jej rocznego wymiaru ulgą podatkową o podobnej konstrukcji jak IKZE. Należy uprościć zakładanie PPE, przeniesienie części obowiązków formalnych z pracodawcy na operatora programu. Od kilku lat, zwłaszcza po kryzysie finansowym z 2008 r., oczekiwane jest podjęcie przez rząd programu edukacji finansowej na rzecz zwiększania skłonności do oszczędzania w trzecim filarze emerytalnym (PPE, IKE, IKZE).

W ramach konsultacji dotyczących możliwych zmian w przepisach obejmujących pracownicze programy emerytalne sformułowano szereg propozycji, które powinny stać się przedmiotem dalszej dyskusji w celu ustalenia zasad i sprecyzowania zapisów. Należą do nich w szczególności zagadnienia podatkowe, wprowadzenie dodatkowych zachęt podatkowych dla pracodawców tworzących PPE. Do rozstrzygnięcia pozostaje problematyka składkowa: charakter składki podstawowej (limit, zasady opodatkowania) i dodatkowej (limit, zasady opodatkowania, możliwość wpłacania po ustaniu zatrudnienia u pracodawcy). Postulowane jest ograniczenie wypłat z IKE środków pochodzących z PPE. Nerozwiany pozostaje problem tworzenia programów przez pracodawców będących jednostkami sektora finansów publicznych. Podnoszona jest kwestia tworzenia PPE w otoczeniu wymogów wynikających z ustawy o zamówieniach publicznych. W zakresie relacji wewnątrz zakładów pracy proponowana jest zmiana formuły występowania po stronie Reprezentacji Pracowników – wyłącznie reprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych, następnie Rady Pracowników, a dopiero w przypadku niewystępowania tych podmiotów u praco-

dawcy reprezentantów wybranych przez pracowników. Miałyby to spowodować większą skuteczność w zakładaniu programów w zakładach pracy. Propozycje zmian w ustawie z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (Dz.U. z 2004 r., Nr 159, poz. 1667 z późn. zm.) dotyczą m.in. wprowadzenia zakazów objęcia lub nabycia akcji pracowniczego towarzystwa emerytalnego do ustawy o OFE oraz ustawy o funduszach inwestycyjnych. Ponadto zrównania w zakresie wypłat w poszczególnych formach PPE (kwestia wypłat na wniosek małżonków).

Obecnie stoimy przed wyborem, czy w perspektywie 5–10 lat będą podwyższane składki i podatki (czyli nastąpi dalsze poszerzanie szarej strefy), czy też państwo zdecyduje w sprawie politykę ludnościową i oszczędzanie na starość, co przyniesie wymierne korzyści w niedalekiej przyszłości.

Podsumowanie. Z pracowniczymi programami emerytalnymi autor czuje się blisko związany – współtworzył cztery funkcjonujące do chwili obecnej. Działo się to u progu reformy emerytalnej w grupie Banku Handlowego w latach 1998–2003. Konferencja zorganizowana w BCC w maju 2014 r. z udziałem przedstawicieli Ministerstwa Pracy, KNF i przedstawicieli rynku pt. „System emerytalny po zmianach: czy Pracownicze Programy Emerytalne mają szansę na rozwój?” posłużyła próbie

bilansu, co się udało uczynić w tej dziedzinie w minionych latach. Programy pracownicze, niestety, nie odniosły sukcesu w polskich przedsiębiorstwach – jest w nich obecnych niespełna 2,5 proc. pracujących Polaków, około 370 tys. osób. Porażka PPE jest związana zapewne także z faktem, że obywatele są przekonani, że państwo zawsze, w każdej sytuacji, im pomoże, że jest panaceum na wszelkie nasze problemy, także związane z zabezpieczeniem starości. Wydaje się, że dyskusja, która miała związek ze znaczącym ograniczeniem znaczenia drugiego filaru emerytalnego (OFE) w systemie emerytalnym, zaczęła uświadamiać Polakom, że w przyszłości generalnie powinni



Fot. Archiwum BCC.

BCC 26 maja 2014 r. zorganizowało konferencję, która była próbą bilansu – co osatnio udało się zrobić w kwestii PPE.

liczyć wyłącznie na siebie. W szczególności na to, co wcześniej wypracowali i odłożyli. Trudno założyć, że rozwój PPE nastąpi skokowo, pracodawcy zaczną je nagle tworzyć, a pracownicy do nich przystąpią. Postulowane zmiany prawne mogą jednakże ożywić ten rynek i spowodować, iż zabezpieczenie emerytalne w przyszłości będzie na lepszym poziomie.

Wydaje się, że świadomość ekonomiczna społeczeństwa polskiego systematycznie wzrasta. Pomimo iż system emerytalny zmierza w stronę zapewnienia świadczenia z jednego źródła, którym stanie się ZUS, ponad 2,5 mln osób wybrało pozostanie w kapitałowych funduszach emerytalnych OFE. Ponieważ przyszłe świadczenie emerytalne powinno być kształtowane przez wiele źródeł, w tym trzeciofilaryowe związane m.in. z PPE i IKZE, dodatkowe ubezpieczenie emerytalne powinno być przedmiotem zainteresowania Polaków, jeśli nie chcą na emeryturze poprzestać na uzyskaniu minimum, które obecnie wynosi około 850 zł brutto. Programy zakładowe tworzone są w dużych i małych organizacjach, takich, które zatrudniają kilkanaście osób, jak i tych zatrudniających kilkanaście tysięcy pracowni-

ków. Ich powstawanie jest uzależnione od woli i świadomości pracodawcy czy zna i rozumie sytuację w systemie emerytalnym i czy chce zabezpieczyć siebie i pracowników na przyszłość? W Holandii i Wielkiej Brytanii – krajach bardziej gospodarczo rozwiniętych od Polski – udział pracowników w emerytalnych programach zakładowych sięga 70-80 proc. i ulega zwiększeniu. Lepszy jest system zachęt, co sprawia, że programy są powszechne. W krajach rozwiniętych rządy mają świadomość, że za 10–20 lat tego typu zabezpieczenia zdejmą presję z systemów finansów publicznych. Niestety, jest to sposób myślenia nieobecny w polskiej rzeczywistości, gdzie działania rządu planuje się na najbliższe 3–4 lata. W Polsce zachęty tworzenia PPE oraz przyjazność regulacji są niewystarczające, jednakże propozycje pozytywnych zmian zostały wypracowane. Należy wiele zmienić, jeśli chodzi o przepisy prawne upraszczające, precyzujące, rozszerzających kategorie uprawnionych na przykład o osoby świadczące pracę w formach elastycznych.

Mamy do czynienia z wieloma problemami, które kształtowane są w otoczeniu Polski – konkurencyjność gospodarki, migracja

zarobkowa o charakterze osiedleńczym. Prognozy demograficzne są dla Polski niekorzystne. Wynika z nich, że w 2040 r. nie więcej aniżeli 11 mln zatrudnionych będzie musiało utrzymać 15 mln emerytów, rencistów i klientów opieki społecznej. W jaki sposób to uczynić w sytuacji presji emigracyjnej, szarej strefy w gospodarce ocenianej na 20 proc. PKB? Stoimy przed wyborem, czy w perspektywie 5–10 lat będą podwyższane składki i podatki (czyli nastąpi dalsze poszerzanie szarej strefy), czy też państwo zdecydowanie wesprze politykę ludnościową i oszczędzanie na starość, co przyniesie wymierne korzyści w niedalekiej przyszłości.

Uzupełniające ubezpieczenia emerytalne, grupowe i indywidualne stanowią niezbędne narzędzie umacniania różnicowania systemu emerytalnego oraz obniżania ryzyka finansowego związanego z jego funkcjonowaniem, są kluczowe dla przeciętnego obywatela i stanowią realną możliwość podwyższenia przyszłego świadczenia z FUS. W promocji dodatkowego oszczędzania emerytalnego poza instytucjami rynku kapitałowego ważną rolę powinny odegrać istotne dla rozwoju tego rynku resorty pracy i finansów oraz Komisja Nadzoru Finansowego. ■

Warszawa, 31 lipca 2013 r., zapis rozmowy z przewodniczącym KNF, Salon Ekonomiczny Trójki i DGP.

Ograniczenie roli OFE – ryzyko destabilizacji polskiego rynku kapitałowego i znaczącego zmniejszenia się inwestycji polskich spółek, Izba Domów Maklerskich, Warszawa, 18 lipca 2013 r.

Przegląd funkcjonowania systemu emerytalnego. Bezpieczeństwo dzięki zrównoważeniu, MPiPS oraz Ministerstwo Finansów, Warszawa, czerwiec 2013.

Pracownicze Programy Emerytalne w 2012 roku, Urząd KNF, Warszawa, czerwiec 2013.

Rynek pracowniczych programów emerytalnych w 2006 roku, Urząd KNF, Warszawa, wrzesień 2007.

Systemy i reformy emerytalne. Wielka Brytania, Szwecja, Włochy, Węgry i Polska, IPiSS, Warszawa 1997.

20 lat wzrostu polskiej gospodarki. Podstawowe wskaźniki gospodarcze, Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2009.

Ustawa z dnia 25 marca 2011 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z funkcjonowaniem systemu ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2011 r. Nr. 75, poz. 398, z późn. zm.)

Uzasadnienie do projektu ustawy o zmianie niektórych ustaw związanych z funkcjonowaniem systemu ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2011 r. Nr 75, poz. 398, z późn. zm.)

Zielona Księga na rzecz adekwatnych, stabilnych i bezpiecznych systemów emerytalnych w Europie, SEK (2010)830, Komisja Europejska, Bruksela 2010.

¹ Stosunek liczby emerytów do liczby płatników.

² *Rynek pracowniczych programów emerytalnych w 2006 r.*, Urząd KNF, Warszawa, wrzesień 2007 r., s. 5.

³ Z dniem 29 kwietnia 2004 r. weszła w życie nowa ustawa o pracowniczych programach emerytalnych.

⁴ *Pracownicze Programy Emerytalne w 2012 r.*, Urząd KNF, Warszawa, czerwiec 2013 r., s. 23.

LITERATURA

Biała Księga. Plan na rzecz adekwatnych, stabilnych i bezpiecznych emerytur, Komisja Europejska, COM(2012) 55 final, Bruksela 2012.

Bezpieczeństwo dzięki różnorodności. Reforma systemu emerytalno-rentowego w Polsce, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Reformy Emerytalnej, Warszawa 1997.

Michał Herbach, *III filar – receptą na wyższą emeryturę*, Trio Management, Warszawa 2010.

Melbourne Mercer Global Pension Index 2011.

OFE stabilizują rynek kapitałowy, Dziennik Gazeta Prawna,

Kalendarium dialogu

– na posiedzeniach plenarnych i w zespołach problemowych TK

5.09.2014 – posiedzenie Zespołu ds. Ubezpieczeń TK. Szóstemu już w tym roku posiedzeniu przewodniczył Jan Klimek, kierujący zespołem. Obradowano z udziałem strony rządowej i pracodawców, bez udziału strony związkowej. Tematem była waloryzacja świadczeń emerytalno-rentowych w 2015 r. Omawiano projekt ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z FUS oraz innych ustaw z 28 sierpnia 2014 r. Przedstawił go Marek Bucior, podsekretarz stanu w MPiPS.

Przewiduje on jednorazową modyfikację obecnie funkcjonującego systemu (obecnie świadczenia są podwyższane w taki sposób, aby nie traciły swej siły nabywczej w stosunku do kosztów utrzymania w poprzednim roku kalendarzowym oraz wzrastały powyżej wskaźnika inflacji o minimum 20 proc. realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w poprzednim roku). W 2015 r. najniższe emerytu-

ry i renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy zostaną podwyższone o przynajmniej 36 zł. Prognozowany wskaźnik waloryzacji na 2015 r. wynosi 101,08 proc., zatem świadczenia te, jak się prognozuje, zostałyby podwyższone w wyniku waloryzacji przeprowadzonej w marcu 2015 r. o 1,08 proc., nie będzie to jednak mniej niż 36 zł. Oznacza to, że najniższa emerytura *de facto* wzrośnie o 4,26 proc., a wskaźnik waloryzacji po zmianach wyniesie w tym przypadku 104,26 proc. Przyjęcie w przyszłym roku zasady waloryzacji procentowej z gwarantowaną minimalną podwyżką na poziomie 36 zł powoduje, że wszystkie świadczenia poniżej 3333,33 zł miesięcznie będą podwyższone w większym stopniu, niż gdyby przeprowadzono waloryzację według obecnie funkcjonujących zasad (wtedy najniższa emerytura wzrosłaby o 9,12 zł). Po proponowanej zmianie sposobu waloryzacji osoby



Fot. CPS „Dialog”

Posiedzenie Zespołu Problemowego ds. Dialogu Społecznego TK w dn. 8 września 2014 r.

pobierające minimalne emerytury i renty dostaną 880,45 zł, podczas gdy według obowiązujących zasad otrzymywałyby 853,57 zł.

Według szacunków MPiPS na nowych zasadach waloryzacji zyska ok. 91,8 proc. emerytów i rencistów z ZUS, 100 proc. otrzymujących zasiłki przedemerytalne i renty socjalne, jak również wszyscy emeryci i renciści z KRUS.

Katarzyna Lenkiewicz reprezentująca Zarząd Główny Polskiego Związku Emerytów Rencistów i Inwalidów poinformowała, że Związek – jak to ujęła – wyraża umiarkowane zadowolenie z przedstawionej przez rząd propozycji rozwiązań dotyczących zmiany mechanizmu waloryzacji emerytur i rent zaplanowanej na 2015 r. Niemniej jednak jest to dobry krok w kierunku uregulowania tego obszaru. Związek oczekuje stworzenia „mapy drogowej”, która wskazałaby, w jakim okresie można liczyć na dojście najniższego świadczenia do kwoty 1000 zł. Reprezentanci Konfederacji Lewiatan i Pracodawców RP wyrazili zaniepokojenie kosztami, jakie poniesie budżet państwa w związku z wprowadzeniem proponowanych zmian w mechanizmie waloryzacji emerytur i rent. Ich zdaniem koszty tej operacji będą zbyt wysokie. Artur Radziwiłł, podsekretarz stanu w Ministerstwie Finansów, zapewnił zebranych, że budżet państwa dysponuje odpowiednimi środkami finansowymi na ten cel.

8.09.2014 – posiedzenie Zespołu Problemowego ds. Dialogu Społecznego TK. Przewodniczył mu Zbigniew Żurek, wiceprezes BCC. Stronę rządową reprezentowali: Jacek Męcina, wiceminister pracy i polityki społecznej, oraz Mariusz Haładaj, podsekretarz stanu w Ministerstwie Gospodarki. Obecni byli przedstawiciele pracodawców, nie było strony związkowej. Uczestniczyli natomiast przedstawiciele 10 biur wojewódzkich komisji dialogu społecznego (WKDS). Zbigniew Żurek poinformował o obecnym etapie autonomicznych uzgodnień pomiędzy organizacjami pracodawców a organizacjami związkowymi dotyczą-

cych wypracowania wspólnej propozycji zmian w obszarze dialogu społecznego, w tym w zakresie funkcjonowania instytucji dialogu społecznego na poziomie krajowym i regionalnym. W ramach prac nad nową koncepcją dialogu społecznego jedną z kluczowych kwestii w opinii wiceministra Jacka Męciny jest wzmocnienie potencjału regionalnych instytucji dialogu społecznego, jakimi są WKDS-y. Strona rządowa przeanalizowała postulaty otrzymane z biur WKDS oraz wnioski, które wpłynęły od partnerów społecznych. Propozycje te będą brane pod uwagę przy dalszych pracach.

Uczestniczący w spotkaniu przedstawiciele biur WKDS, odnosząc się do prowadzonych przez partnerów społecznych prac nad nowym kształtem dialogu społecznego, zwrócili uwagę na korzyści wynikające z umiejscowienia instytucji dialogu regionalnego przy urzędzie wojewódzkim oraz przewodniczenia tej instytucji przez wojewodów, najważniejszych przedstawicieli rządu w terenie. Ich zdaniem nadaje to tej instytucji odpowiednią rangę i prestiż. Przedstawicielka Mazowieckiej WKDS poinformowała zebranych, że w ramach projektu pn. Centrum Wspierania Dialogu Regionalnego realizowanego ze środków EFS przez Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza w partnerstwie z Wojewodą Mazowieckim powstały i działają Forum Dialogu Regionalnego i Zespół ds. Formuły Dialogu Regionalnego i Mediacji. Ciąta te wypracowały propozycje przepisów do ustawy dotyczącej przyszłego kształtu dialogu społecznego na poziomie regionalnym, które zostały przekazane wojewodom – przewodniczącym WKDS. Propozycje i opinie partnerów społecznych z poszczególnych regionów pozwolą Forum na wypracowanie ostatecznego kształtu przepisów do ustawy o dialogu społecznym w części dotyczącej dialogu regionalnego. Zostaną one zaprezentowane Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej oraz partnerom społecznym podczas ogólnopolskiej konferencji 16 października 2014 r. Strona rządowa wyraziła gotowość współpracy z partnerami społecznymi w trakcie prac nad nowymi rozwiązaniami

dotyczącymi funkcjonowania dialogu regionalnego w Polsce.

8.09.2014 – posiedzenie zespołu problemowego TK ds. polityki gospodarczej i rynku pracy. Dyskutowano nad przesłanymi do konsultacji założeniami do projektu ustawy o zmianie ustawy o podatku akcyzowym oraz niektórych innych ustaw. Spotkanie odbyło się z udziałem strony rządowej i pracodawców, bez strony związkowej. Przewodniczył Arkadiusz Pączka, Pracodawcy RP.

Celem projektowanej regulacji – podkreśla się w założeniach – jest uproszczenie przepisów w zakresie podatku akcyzowego oraz zniesienie lub ograniczenie niektórych uciążliwych i zbędnych obowiązków administracyjnych, które dotyczą przedsiębiorców prowadzących działalność gospodarczą w zakresie wyrobów akcyzowych i samochodów osobowych. Przedstawione rozwiązania – w założeniu – przyczynią się do ułatwienia przedsiębiorcom obrotu wyrobami akcyzowymi. Ograniczenie obciążeń zmniejszy koszty dopełniania procedur administracyjnych, a tym samym koszty wykonywanej działalności. Proponowane regulacje obejmą uproszczenie procedur zwią-

zanych z prowadzeniem działalności w zakresie wyrobów akcyzowych, wprowadzenie regulacji doprecyzowujących obowiązujące przepisy oraz dostosowanie przepisów ustawy o podatku akcyzowym do regulacji określonych w innych ustawach (np. kwestie dotyczące wystawiania faktur zawarte w przepisach ustawy o podatku od towarów i usług). Celem nowelizacji przepisów jest także konieczność udoskonalenia obowiązującego prawa i ułatwienie stosowania przepisów przez ich adresatów. Przewidywane zmiany w dużej części stanowią realizację postulatów kierowanych do Ministerstwa Finansów przez przedsiębiorców prowadzących działalność gospodarczą w branżach związanych z obrotem wyrobami akcyzowymi. W szczególności wprowadzenie przedmiotowych zmian w ustawie o podatku akcyzowym związane jest z uwzględnieniem propozycji przedsiębiorców w tym zakresie zawartych w „Białej księdze problemów podatkowych” oraz w raporcie (de)regulacyjnym „Akcyza 2013 – kierunek pożądaných zmian”.

Wojciech Bronicki, dyrektor departamentu podatku akcyzowego w Ministerstwie Finansów, przedstawił główne kierunki proponowanych zmian. Mówił m.in. o tym, że:



Posiedzenie plenarne Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych w dn. 15 września 2014 r.

Fot. CPS „Dialog”

- projekt zawiera regulację, która opodatkuje akcyzą wytwarzanie papierosów przy użyciu maszyn do automatycznego nabijania gliz papierosowych oraz zmianę sposobu opodatkowania cygar i cygaretek – ma być ona uzależniona od wagi cygara i cygaretki, a nie od sztuki;
- umożliwia korzystanie ze zwolnienia od akcyzy przysługującego zakładowi energetycznemu przez firmy rozpoczynające działalność gospodarczą wykorzystujące wyrobę węglową lub gazową;
- wprowadza regulację zwalniającą od akcyzy (pod pewnymi warunkami) pojazdy sanitarne przeznaczone dla zespołów ratownictwa medycznego.

Zdaniem pracodawców projekt zawiera wiele słusznych rozwiązań, które powinny wejść w życie jak najszybciej. W kwestiach wymagających dyskusji eksperci pracodawców są gotowi do dalszej współpracy z autorami projektu.

15.09.2014 – posiedzenie plenarne Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych. Przewodził je jej przewodniczący Władysław Kosiniak-Kamysz, minister pracy i polityki społecznej. Uczestniczyli przedstawiciele rządu i organizacji pracodawców, bez udziału strony związkowej. Omawiano projekt ustawy budżetowej na 2015 r., który Rada Ministrów przyjęła 3 września 2014 r., oraz projekt ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z FUS – z 28 sierpnia 2014 r. w sprawie waloryzacji świadczeń emerytalno-rentowych w 2015 r.

Minister Finansów Mateusz Szczurek przedstawił ocenę sytuacji makroekonomicznej Polski, kierunki polityki fiskalnej i podstawowe wielkości przyszłorocznego budżetu.

Po półtorarocznej recesji w II kw. 2013 r. gospodarka strefy euro weszła na ścieżkę wzrostu, co wpłynęło na poprawę dynamiki aktywności gospodarczej w UE. Jednak po roku, w II kw. 2014 r., nastąpiło spowolnienie tempa wzrostu PKB zarówno w strefie euro, jak i UE, a dane okazały się gorsze od oczekiwań. „W ocenie

banku centralnego sytuacja w strefie euro jest nawet gorsza niż w latach 30. i 80.” – mówił minister. Stąd korekta w dół dotychczasowych prognoz dla gospodarki UE. Według obecnych przewidywań tempo wzrostu PKB w Unii osiągnie poziom długookresowej średniej dopiero w 2016 r. Niższego wzrostu gospodarczego niż wskazywałyby na to wcześniejsze prognozy należy również oczekiwać dla rynków wschodnich, które są drugim po UE rynkiem zbytu dla polskich eksporterów.

Niemniej w Polsce – informował minister – cały czas oczekujemy, iż w tym roku wzrost gospodarczy wyniesie 3,3 proc., a w przyszłym 3,4 proc. Będzie to jeden z najwyższych poziomów w UE. Warto przypomnieć, że w ciągu ostatnich 7 lat wzrost gospodarczy w Polsce wyniósł 20 proc., podczas gdy średnia unijna była poniżej zera. PKB na głowę, po uwzględnieniu siły nabywczej, wyniesie 71 proc. średniej unijnej, dla porównania w roku ubiegłym było to 68 proc., a w 2003 r. – 49 proc.

A oto kilka najważniejszych budżetowych danych:

Motorem wzrostu ma być popyt krajowy – w przyszłym roku wzrośnie on – według założeń – o 3,8 proc. wobec 3,5 proc. w tym roku. Ma to nastąpić dzięki poprawie na rynku pracy, zwiększeniu waloryzacji emerytur i rent oraz pomocy państwa dla rodzin z dziećmi. W budżecie zagwarantowano środki na zwiększenie dostępności ulgi podatkowej dla dzieci, na budowę żłobków (o 50 mln zł), wydatki na oświatę i wychowanie mają wynieść prawie 45 mld zł – o 710 mln zł więcej niż w tym roku, na wychowanie przedszkolne 1,6 mld zł itp.

Wraz z poprawą koniunktury *ma spaść bezrobocie*: prognozowany ostrożnie na koniec tego roku wskaźnik bezrobocia 12,5 proc. w końcu 2015 r. ma wynieść 11,8 proc. „Na aktywne formy walki z bezrobociem wydamy o 600 mln zł więcej niż w bieżącym roku” – podkreślił minister. Do poprawy sytuacji gospodarstw domowych przyczyniać się będzie wzrost wynagrodzeń, czemu ma sprzyjać *niska inflacja*. Zgodnie z rządowymi prognozami przyszłoroczny wzrost cen ma wynieść

1,2 proc. W budżecie przewidziano m.in. trzeci etap podwyżek dla pracowników szkolnictwa wyższego.

Polska nie będzie oszczędzać na obronności. Wydatki w przyszłym roku będą większe, a od 2016 r. będą zwiększane do 2 proc. PKB. Deficyt sektora finansów w tym roku ma wynieść 3,4 proc., a w przyszłym ma być poniżej 3 proc. Do jego obniżenia przyczyni się zastosowanie *stabilizującej reguły wydatkowej*, która określa poziom wydatków państwa na każdy rok. Dochody budżetu państwa na 2015 r. zaplanowano w wysokości 297 mld 252 mln 925 tys. zł (wobec 27,8 mld zł w roku bieżącym), a wydatki w kwocie 343 mld 332 mln 925 tys. zł (wobec 325,3 mld zł w tym roku). Resort finansów zakłada, że w przyszłym roku deficyt nie powinien przekroczyć 46 mld 80 mln zł.

Oceniając projekt budżetu, przedstawiciel Lewiatana podkreślił m.in., że jest on realistyczny i nie ma w nim zagrożeń, które mogłyby spowodować jego nowelizację w toku wykonania.

Pracodawcy RP chwalą ulgi na dzieci, ale jak mówił szef tej organizacji Andrzej Malinowski – *zagrożeniem dla dochodów budżetu*

może okazać się niska inflacja. „Ryzyko gorszego wyniku PKB istnieje, ale bardziej wynika z sytuacji zewnętrznej niż wewnętrznej” – komentował minister Szczurek. Na posiedzeniu TK minister W. Kosiniak-Kamysz przedstawił uwarunkowania i zalety epizodycznej ustawy o wprowadzeniu w 2015 r. mieszanej, procentowo-kwotowej waloryzacji świadczeń emerytalno-rentowych. „System mieszany jest optymalny na czas, w którym żyjemy” – ocenił lider Związku Rzemiosła Polskiego Jerzy Bartnik. Podsumowując obrady, minister pracy podkreślił: „Tak dobrych opinii o budżecie jeszcze nie słyszałem”.

8 października 2014 r. odbyło się w Sejmie pierwsze czytanie projektu ustawy budżetowej.

7.10.2014 – posiedzenie Zespołu Problemowego TK ds. Prawa Pracy i Układów Zbiorowych. Prawne i praktyczne aspekty podróży służbowych to główny temat tego posiedzenia. Uczestniczyli przedstawiciele strony rządowej (wiceminister pracy i polityki społecznej Radosław Mleczek) i pracodawców, obradowano bez strony związkowej. Wnioskowała o podjęcie problemu Konfederacja Lewiatan. Chodzi o uprawnienia tzw. pracowników mobilnych,



Fot. CPS „Dialog”

Wspólne posiedzenie zespołów problemowych TK: ds. Prawa Pracy i Układów Zbiorowych oraz ds. Ubezpieczeń Społecznych w dn. 14 października 2014 r.

których najwięcej jest w branży budowlanej, naftowej, wśród handlowców, geodetów i kierowców. Doktor Grażyna Spytek-Badurska, ekspert Lewiatana, przypomniała, że kwestia podróży służbowych w stosunku do kierowców została uregulowana przez ustawodawcę w 2010 r. Interwencja legislacyjna w postaci nowelizacji odpowiednich aktów prawnych jest potrzebna także w odniesieniu do pracowników innych branż, których charakter pracy wymaga tzw. przemieszczania (stąd nazwa mobilni). W obecnym stanie prawnym nie można specyfikacji tej pracy zawrzeć w umowie o pracę, co zmusza pracodawców – jak mówiono w dyskusji – do lawirowania.

„Stwierdzamy w tym obszarze wiele nieprawidłowości” – podkreśliła Anna Matusiewicz (Główny Inspektorat Pracy). „Przepisy trzeba tak zmienić, aby pracodawca nie musiał lawirować, a firmy z pracownikami mobilnymi nie były ani dyskryminowane, ani uprzywilejowane” – mówił wiceminister Mleczek. Dyskryminacja, jak wyjaśnił Maciej Sekunda, polega na dodatkowych kosztach. Temat ma być przedmiotem dalszych prac w zespole.

14.10.2014 – wspólne posiedzenie zespołów problemowych TK: ds. Prawa Pracy i Układów Zbiorowych oraz ds. Ubezpieczeń Społecznych. Obradom przewodniczył lider zespołu ds. prawa pracy Maciej Sekunda. Stronę rządową reprezentowali wiceminister w MPiPS Radosław Mleczek i podsekretarz stanu Marek Bucior. Obradowano z udziałem pracodawców, bez strony związkowej. W spotkaniu uczestniczyli także przedstawiciele ZUS oraz Polskiej Izby Handlu, którzy mają sporo postulatów dotyczących pracy pracowników delegowanych w ramach unijnej swobody świadczenia usług. Chodzi o tzw. dyrektywę wdrożeniową – implementację nowej dyrektywy 2014/67/WE z 15 maja 2014 r., która odnosi się do egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej właśnie delegowania pracowników.

Problemy podnoszone przez PIH dotyczą praw pracowników delegowanych, przepisów

i praktyk stosowanych wobec polskich przedsiębiorców delegujących pracowników do pracy w innym państwie UE oraz regulacji z zakresu koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Przedstawiciele PIH podnosili kwestie obejmowania pracowników delegowanych polskim systemem ubezpieczeń społecznych, w którym obowiązują niższe niż w innych krajach Unii (np. we Francji) stawki ubezpieczeń. Aby z niego skorzystać, trzeba dysponować wydawanym przez ZUS formularzem A1, a uprawnione do niego są firmy prowadzące w znaczącej części działalność w kraju delegowania, czyli w Polsce. Kryterium stanowią obroty na poziomie 25 proc. i to właśnie kwestionuje PIH. Firmy świadczące usługi pracy transgranicznej często najlepiej zarabiają za granicą i nie mogą się wykażać takim poziomem obrotów. ZUS zdaniem PIH powinien być tu bardziej elastyczny. ZUS twierdzi, że jest, i przy decyzjach w sprawie zaświadczenia A1 każdy przypadek analizuje indywidualnie oraz bierze pod uwagę także inne różnorakie kryteria. Chodzi o to, by ustalić, czy firma delegująca pracowników jest faktycznie, a nie fikcyjnie związana z krajem, z którego ich wysłała. Sprawa jest ważna, gdyż w UE jesteśmy liderem, jeśli chodzi o delegowanie – dotyczy to ok. 250 tys. osób rocznie. „A wiele firm delegujących prowadzi działalność – jak to ujął Maciej Sekula – w klimacie niepewności”.

Przedstawiciele PIH zaproponowali powołanie przy MPiPS komitetu ds. delegowania pracowników. Wiceminister Marek Bucior przekonywał natomiast, że ich problemy powinny być rozpatrywane przez ciała dialogowe do tego właściwe, a więc przez zespoły TK. Propozycja została poparta przez członków obu zespołów i właśnie przy nich powstanie speckomisja, która zajmie się omawianą problematyką. Nie chodzi bowiem tylko o ubezpieczenia, ale także np. o sposób kontroli zagranicznych służb. ■

Irena Dryll

Kalendarium dialogu

– na konferencjach i seminariach

5.09.2014 – w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyła się konferencja Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych pt. „Reemigracje obywateli polskich – problemy prawne i społeczne”. Jednym z wniosków, jaki padł podczas konferencji, była konstatacja, że zachodzące w ostatnich latach zmiany społeczne i gospodarcze w Europie oraz narastające problemy demograficzne poszczególnych państw członkowskich Unii Europejskiej powodują, że nie zawsze unijne przepisy nadążają za rosnącą swobodą przepływu osób. Konsekwencją jest niedostosowanie rozwiązań prawnych do faktycznej sytuacji na rynku pracy, w sektorze ubezpieczeń społecznych, w opiece społecznej.

Ekspertsi zaznaczali, że w niektórych wypadkach migracje ludności związane z szukaniem zatrudnienia, a następnie powrotami do kraju, przepisy poszczególnych państw regulują zupełnie inaczej. Dotyczy to na przykład bezrobotnych i przysługujących im świadczeń finansowych. Brakuje rozwiązań na szczeblu europejskim, dostosowanych do potrzeby czasu.

Odnosząc się do sytuacji polskich obywateli, to według informacji przedstawionych przez przedstawicieli Głównego Urzędu Statystycznego od 1960 r. Polska ma ujemne saldo migracji na pobyt stały. W ostatnich 20 latach najliczniejsza emigracja tego typu miała miejsce w latach 2006–2007, a więc jeszcze przed kryzysem gospodarczym widocznym w Polsce. Potem emigracja ta zmalała, gdyż w kryzysie gospodarczym do kraju wracało wielu emigrantów z państw, których sytuacja gospodarcza była gorsza niż w Polsce. W państwach europejskich pojawiły się też rozwiązania chroniące wewnętrzne rynki pracy, a w efekcie często dyskryminujące pracowników zagranicznych. Natomiast w ostatnich latach liczba wyjazdów Polaków ponownie rośnie.

Jak wskazywano podczas konferencji, niepokojący jest fakt, że według badań co czwarty młody Polak deklaruje gotowość wyjazdu do pracy za granicę, a nawet stałej migracji. Zbliża nas to do sytuacji z lat 80., gdy Polacy wyjeżdżali szczególnie często, także na stałe. Dziś te osoby wracają, ale to już raczej na emeryturę, nie zasilając już naszego systemu emerytalnego. Dla porównania emigracja lat 90. najczęściej miała charakter czasowy, a jej celem było wsparcie finansowe rodziny.

Polska emigracja zarobkowa ciągle jest zróżnicowana terytorialnie. Na przykład z zachodu wyjazdy mają miejsce przede wszystkim do Niemiec i są to zwykle wyjazdy czasowe. Z kolei np. nasi rodacy z południa tradycyjnie często emigrują do USA i to często na całe swoje życie zawodowe. Wschód i centrum kraju to np. Wielka Brytania albo Holandia. Charakterystyczną cechą dzisiejszej emigracji jest to, że wyjeżdżają przede wszystkim ludzie młodzi, dla których praca za granicą często jest pierwszym zatrudnieniem, którego w kraju znaleźć nie mogli. Część z nich ukończyła studia wyższe, po których od razu świadomie szuka pracy za granicą. Wracając mają wygórowane wymagania, tak płacowe, jak i dotyczące kultury pracy. Nie mogąc znaleźć tego w polskich firmach, decydują się na ponowny wyjazd, tym razem już jednak zastanawiając się nad pozostaniem na emigracji na stałe. Jak podano na konferencji, najczęściej wyjeżdżają single, dlatego ich ewentualne decyzje o powrocie są zawieszane w czasie. Jeśli już wracają, to dlatego, że ich tzw. plan wyjazdowy się wyczerpał. Zarobili określone pieniądze i po powrocie zakładają firmy, budują domy. Jeśli tego nie osiągną, przedłużają pobyt za granicą.

Jeśli natomiast analizować powroty z emigracji, to 87 proc. przyjeżdżających do Polski to nasi rodacy. Reszta to osoby, które np. we-

szyły w związek małżeński z Polakiem albo dzieci urodzone za granicą, a teraz meldowane w Polsce.

Jak wynika z danych zaprezentowanych na konferencji, poziom polskiej emigracji utrzymuje się stale na podobnym poziomie – ok. 2 mln osób. Zmienia się on w zależności od okresu co najwyżej o 200–300 tys. W opinii ekspertów oznacza to, że nie wiemy, na jak długi czas emigranci wracają, czy są to powroty czasowe, czy na stałe. Nie wiemy też, jaki jest cel powrotów – przeczekanie bezrobocia, sytuacja rodzinna, chęć zmiany kraju zarobkowania. Z pewnością nie odnotowano faktu masowych powrotów w czasie kryzysu gospodarczego, co przewidywała część analityków rynku. Dowodzi tego według panelistów konferencji chociażby fakt, że nie było oczekiwanych licznych zgłoszeń osób powracających z zagranicy do urzędów pracy w celu rejestracji jako bezrobotni. To zaś sugeruje, że powroty nie miały charakteru stałego, ale ich celem jest raczej „przeczekanie” trudności na rynkach europejskich w oczekiwaniu na kolejny wyjazd. Nie wiadomo jednak, czy będzie on również tymczasowy, czy tym razem stały. (AG)

10.09.2014 – upubliczniono wyniki 23. edycji sondażu Instytutu Badawczego Randstad i TNS Polska „Plany pracodawców”. Po bardzo optymistycznym początku roku, kiedy to więcej niż co trzeci (37 proc.) badany przedsiębiorca zakładał wzrost gospodarczy, u progu jesieni nastąpił zasadniczy spadek optymizmu. Najnowsza edycja sondażu „Plany Pracodawców” pokazuje, że obecnie dalszej poprawy sytuacji gospodarczej spodziewa się już znacznie mniej, bo 28 proc. z badanych 1000 przedsiębiorców. Umacnia się jednocześnie grupa firm, których przedstawiciele przewidują w nadchodzącym półroczu stagnację (47 proc.). Największy spadek optymizmu zanotowano we wschodniej i centralnej części kraju. „Na pogorszenie optymizmu przedsiębiorców niewątpliwie ma wpływ sytuacja na Ukrainie i rosyjskie sankcje. Przed rozwojem konfliktu perspektywy wzrostu gospodarki w opinii eks-

pertów były bardzo pozytywne, a teraz ci sami eksperci rewidują swoje oceny. Doniesienia płynące z mediów mają wpływ na nastroje Polaków i ten efekt widzimy właśnie w badaniu” – tłumaczy Kajetan Słonina, dyrektor zarządzający agencji doradztwa personalnego i pracy tymczasowej Randstad. Niezależnie od oceny przyszłości makroekonomicznej kraju niezmiennie 2/3 badanych przedsiębiorców potwierdza, że aktualna sytuacja finansowa ich firm jest dobra lub bardzo dobra. Z perspektywy ogółu rynku interesujące jest, że najczęściej pozytywnie sytuację finansową oceniają przedstawiciele firm zajmujących się pośrednictwem finansowym (82 proc.). Jedynie 8 proc. badanych firm opisuje swój status jako zły lub bardzo zły.

Pozytywna kondycja firm przekłada się na poprawę planów co do zatrudnienia. Obecnie już 29 proc. z 1000 badanych firm przyznało, że w nadchodzącym półroczu będzie zwiększać zatrudnienie. Jest to wzrost o 3 punkty procentowe w stosunku do poprzedniego kwartału, a zarazem najwyższe wskazanie w blisko pięcioletniej historii badania. Jednak najczęściej zwiększenie zatrudnienia jest przewidywane przez firmy większe, liczące przynajmniej 250 pracowników (34 proc.). Skłonność do powiększania kadr spada wraz ze spadkiem liczby aktualnie zatrudnionych (z badań „Lewiatana” wynika, że wśród mikro-, małych i średnich firm w tym roku mniej niż w ubiegłym zwiększono zatrudnienie – 12,3 proc. wobec 13,7 proc.).

W bieżącym sondażu Randstad zbadał też opinie firm co do ograniczenia umów terminowych do 24 miesięcy (obecnie po konsultacjach ma to być 33 miesiące) oraz do zrównania okresów wypowiedzenia pracy dla umów na czas określony z tymi, jakie obowiązują na czas nieokreślony (m.in. przy stażu powyżej 3 lat – trzymiesięczny okres wypowiedzenia). Zdecydowana większość firm 80–90 proc. jest zdania, że owe zmiany nie wpłyną ani na poziom zatrudnienia, ani na poziom wynagrodzeń. Prawie jedna trzecia ankietowanych firm (badaniem nie zostały jednak objęte małe

i mikrofirmy zatrudniające poniżej 10 pracowników) deklaruje, że po wprowadzeniu obu planowanych zmian ponad 90 proc. zatrudnionych na czas określony otrzyma bezterminową umowę o pracę. Jedna czwarta firm rozważy jednak zakończenie współpracy przynajmniej z częścią osób zatrudnionych w takiej formie. „Z badania wynika, że pracodawcy nie obawiają się tych zmian i przyjmują je ze zrozumieniem. Jest współodpowiedzialność pracodawców za ten proces stabilizacji, zwłaszcza młodych ludzi na rynku pracy” – komentował wyniki minister pracy Władysław Kosiniak-Kamysz. „Ogromnie się cieszę z takiego stanowiska polskich przedsiębiorców. To pokazuje, że nie ma zgody na nadużycia w tej sferze” – dodał. (ID)

12.09.2014 – spotkanie w MPiPS „Jacek Kuroń wczoraj, dziś i jutro” w 25. rocznicę powołania rządu Tadeusza Mazowieckiego. Poświęcono je pierwszemu ministrowi pracy i polityki społecznej wolnej Polski zasiadającemu w tym rządzie. W tym roku mija 80. rocznica jego urodzin i 10. rocznica śmierci.

„Określenie „zasiadający” absolutnie tu nie pasuje. On nie potrafił nie działać, był nadak-

tywny, potrafił ludzi „zajechać”, ale zarazem w sposób nieprawdopodobny motywować” – wspominali jego przyjaciele. Władysław Kosiniak-Kamysz, obecny minister pracy i polityki społecznej, mówił, że Jacek Kuroń wraz ze współpracownikami potrafił stworzyć wspólną drużynę ludzi wrażliwych i odpowiedzialnych, był sprawnym szefem urzędu, którego otwartość na problemy i bolączki pokrzywdzonych i niezaradnych była największa, i których tu, w ministerstwie, przyjmowano. Jego zdaniem wiele celów z czasów Kuronia do dziś nie straciło na aktualności. Nie tylko sławne „kuroniówki”, czyli zasiłki dla bezrobotnych, ale np. Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy czy ekonomia społeczna – idea, o której zaczęto mówić na początku lat 90., a obecnie jest wdrażana w życie dzięki wsparciu, jakim jest dla inicjatyw z tej dziedziny Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej przyjęty przez rząd 12 sierpnia 2014 r. W opinii ministra to nie są sprawy, które można odłożyć na półkę i zaglądając tylko w rocznicę, w zmienionej postaci, są realizowane także dziś. Niewielu było polityków tak lubianych jak Jacek Kuroń, a już na pewno nie przypominam sobie innego



Fot. Lidia Sokal

Postać Jacka Kuronia inspirowa kolejne pokolenia Polaków – czego dowiodła konferencja MPiPS.

tak lubianego ministra pracy. Zawsze zauważał każdego i każdemu potrafił powiedzieć coś, po czym człowiek czuł się wyróżniony. Na Starym Mieście, gdzie rozdawał zupę w ramach zbiórki na SOS, potrafił zauroczyć sobą ludzi przez tę krótką chwilę rozmowy, gdy sięgał chochlą do kotła. Nie mógł przecież zamienić z nikim więcej niż kilka zdań, bo setki ludzi czekały na swoją kolej, ale te kilka słów czy zdań wystarczyło, nie było to mechaniczne i wyreżyserowane.

W podsumowaniu spotkania prof. Jerzy Hausner podkreślił, że Kuroń był człowiekiem walki, ale dla niego ta walka miała jeden bardzo ważny punkt odniesienia – on nie walczył o siebie, a o innych, przy czym wśród tych innych wyróżniał zawsze słabszych i to go chroniło. Nawet gdy popełniał błędy, potrafił je dostrzec i się z nich wycofać.

O wyróżnianiu i obronie słabszych mówiła także dr Joanna Staręga-Piasek, wiceminister pracy w ówczesnym ministerstwie. Ten wątek przewijał się także w panelu dyskusyjnym, w którym uczestniczyli Agnieszka Chłoń-Domińczak z SGH, Agata Szczęśniak z „Krytyki Politycznej” (w ramach serii „Przewodniki” wydano publikację dotyczącą Kuroń), Szymon Gutkowski – doradca społeczny prezydenta, Jakub Wygnański, prezes zarządu Pracowni Badań i Innowacji Społecznych „Stocznia”.

Zdaniem Wygnańskiego Kuroń był jednocześnie romantykiem i pragmatykiem, wiedział, co to znaczy, jak się zerwać ze smyczy wszystkie egoizmy. Kochał ludzi, a nie ludzkość. Miał odwagę mówić w swoich „dobranockach” – wystąpieniach telewizyjnych – że będzie trudniej. A to jest ważny czynnik przywództwa.

W opinii panelistów nie był postacią jednoznaczną. Miał coś z komisarza, jakobina, a zarazem coś z Matki Teresy – mówiono. Wszyscy podkreślali, że posiadał niezwykłą umiejętność, której nam dziś bardzo brakuje, umiejętność rozmowy z drugim człowiekiem. „Dzisiaj siedzimy w swoich grajdolach i rzucają na siebie kamieniami. Jacek nie siedział

w grajdole, on rozmawiał i słuchał” – wspominał Rafał Szymczak, rzecznik prasowy Kuroń. „Wiadomo, że od rozmowy zaczyna się bardziej otwarty dialog, Kuroń potrzebował jak pokarmu rozmowy z innymi ludźmi, to go otwierało na poglądy innych i inne niż jego” – mówił prof. Hausner. Nie był doktrynerem, bo nigdy nie uważał, że wie lepiej. To była po prostu dialogiczna osoba. To niezwykle trafne określenie profesor zilustrował przypomnieniem sławnego sprzed 20 lat zdarzenia – w hucie Lucchini Warszawa (d. Huta Warszawa) strajkowano już dwa miesiące, robotnicy miotali obelgi na Włocha, byli przeświadczeni, że Lucchini chce zniszczyć hutę, postawić na jej miejscu tylko magazyn wyrobów włoskich. W chwili największego zaostrzenia konfliktu Kuroń podjął się mediacji. Pod jego wpływem komitet strajkowy w porozumieniu z całą strajkującą załogą zdobył się na gest pojednawczy. Jakoś udało się wykrztusić – jak to określił Kuroń – słowa „siądźmy i porozmawiajmy”. Otworzyło to drogę do porozumienia.

Dwa lata wcześniej, w 1992 r., dzięki determinacji Kuroń rozpoczęto negocjacje „Paktu o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania”. W ostatecznych jego ustaleniach zapisano powołanie Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, co miało decydujące znaczenie dla odrodzenia dialogu społecznego. Rzec można Kuroń był jej ojcem.

Na konferencji „Polskie dylematy” zorganizowanej przez Fundację im. Batorego (4.03.2014), a poświęconej Kurońowi, przypominał o tym prof. Juliusz Gardawski. Polska jako jedyny kraj transformacyjny nie wprowadziła po 1989 r. dialogu społecznego, a uczyniły to wszystkie inne kraje. „U nas aż do 1992 r. nie było żadnych form dialogu trójstronnego. Wtedy to właśnie Jacek Kuroń, inspirując Andrzeja Bączkowskiego, swego ucznia o olbrzymich później zasługach dla partnerstwa społecznego w Polsce, zaczął budować odpowiednią instytucję. I myślę, że gdyby nie autorytet Kuroń, jego odwaga z wycofania się z wcześniejszego poparcia modelu liberalnej gospodarki rynkowej, było-

by o wiele trudniej reaktywować dialog tak imponujący w czasie obrad Okrągłego Stołu” – wspominał prof. Gardawski (w negocjacjach trwających od stycznia do kwietnia 1989 r. uczestniczyło – w zespołach i grupach roboczych – ponad 700 osób. Dialog był ich podstawą – przyp. red.).

Zbudowana przez Kuronia instytucja przeżywa dziś wprawdzie kryzys, ale sam wzorzec wartości samorządowych, partnerstwa, dialogu, a także formy porozumień trójstronnych weszły w krew partnerom na tyle głęboko, że – jak podkreśla profesor – związki zawodowe i organizacje pracodawców, od paru miesięcy debatuja autonomicznie, czyli bez udziału rządu, nad zmianą ustawy o Trójstronnej Komisji i nowej formule dialogu.

Odwaga, determinacja, otwartość i zdolność do prowadzenia dialogu znów są w cenie – takie m.in. przesłanie zawierał list Prezydenta odczytany przez Jana Lityńskiego, jego doradcę.

Zamykając spotkanie, minister Kosiniak-Kamysz powiedział: „Wspominamy Kuronia, by go uhonorować, ale także dlatego, by z jego dorobku czerpać impulsy do przyszłej pracy”. (ID)

12.09.2014 - 27.10.2014 – spotkania szefów reprezentatywnych organizacji pracodawców i związków zawodowych oraz prawników reprezentujących te organizacje na temat projektowanych zmian w dialogu społecznym i jego instytucjach.

12 września 2014 r. w siedzibie Business Centre Club w Warszawie spotkali się szefowie Forum Związków Zawodowych, NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, prezesi Business Centre Club i Związku Rzemiosła Polskiego oraz prezydenci Konfederacji Lewiatan i Pracodawców, by ustalić dalsze, wspólne działania mające na celu przygotowanie zmian w zasadach funkcjonowania dialogu społecznego w Polsce i instytucjach, w których dialog ten jest prowadzony. Pracodawcy i związki zawodowe, znając już wzajemnie efekty swoich prac, ocenili, że mogą dalej procedować wspólnie. Zgodzili się, że głównym celem będzie wzmocnienie part-

nerów społecznych, wzmocnienie roli stanowisk wypracowanych w dialogu – w Radzie Dialogu Społecznego oraz Wojewódzkich Radach Dialogu Społecznego. Ustalili, że wskażą prawników, którzy w ich imieniu będą pracowali nad ostatecznym kształtem projektu ustawy o instytucjach dialogu społecznego, ich organizacji, uprawnieniach, zasadach finansowania. Ich prace powinny zamknąć się w okresie dwóch miesięcy. Potem, wspólny projekt związków i pracodawców ma zostać przekazany stronie rządowej.

Pierwsze spotkanie zespołu prawników reprezentujących organizacje pracodawców oraz związki zawodowe odbyło się w Warszawie 3 października 2014 r., kolejne w dniach: 9, 13, 15, 20 i 27 października. Ustalono, że spotkania w takim gronie będą kontynuowane. Wypracowane przez prawników rozwiązania zostaną następnie przekazane do oceny i decyzji szefom poszczególnych organizacji związkowych i organizacji. (AG)

16.09.2014 – w Szkole Głównej Handlowej Warszawie odbyło się międzynarodowe seminarium pt. „Związki zawodowe w Europie – innowacyjne rozwiązania w dobie kryzysu”, którego organizatorem była Fundacja im. Friedricha Eberta.

Według zaprezentowanych podczas seminarium badań społeczeństwo oczekuje od związków zawodowych, że będą wpływać na stosunki społeczne, ale jednocześnie niepokojąco wielu mówi, że nie mają zbyt wielkiego wpływu na rzeczywistość. Trawi je skostnienie, wewnętrzne walki, problemy organizacyjne, także w zakresie wydawania pieniędzy ze składek. Często pojawia się hasło wewnątrz organizacji, że tzw. doły chcą zwrotu środków, które wpłacili w postaci składek. Żądają one szybkich efektów, istotnego wzrostu uzwiązkowienia. Wszystko to tworzy napięcia wewnętrzne i nie sprzyja wzmocnieniu organizacji związkowych – mówił na wstępie dyrektor Instytutu Filozofii Socjologii i Socjologii Ekonomicznej Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie prof. Juliusz Gardawski.



Fot. Forum Związków Zawodowych.

W konferencji Fundacji im. Friedricha Eberta „Związki zawodowe w Europie – innowacyjne rozwiązania w dobie kryzysu” udział wzięli związkowcy z Polski, Węgier, Czech i Słowacji.

Przytoczył słowa emerytowanego profesora London School of Economics Richarda Hymana, który twierdzi, że związki zawodowe to nie organizacja usługowa, co przez długi czas twierdzili liderzy organizacji związkowych. Ich celem staje się przeciwstawianie się liberalizmowi w wymiarze także intelektualnym, ideowym. Na to trzeba położyć nacisk, a nie jedynie na działanie pomocowe.

Dziś dla związków najważniejsza jest nie taktyka, ale nowe idee, długofalowe działanie organizacji – podsumował prof. Gardawski.

Doktor Rebecca Gumbrell-McCormick, wicedyrektor Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Birkbeck, mówiła o sytuacji dialogu społecznego i zinstytucjonalizowaniu rokowań zbiorowych w państwach europejskich, takich jak: Niemcy, Austria, Belgia, Holandia, Włochy, Wielka Brytania, Irlandia. Wszędzie tam odnotowuje się spadek liczby rokowań zbiorowych. Jednak jego stopień i przyczyny są zróżnicowane. Jedynym krajem, w którym spadku rokowań zbiorowych się nie obserwuje, jest Belgia. Szczególnie silny ich spadek występuje natomiast w Wielkiej Brytanii, co wprost wiąże się ze spadkiem uzwiązkowienia.

W opinii Rycharda Hymana przed związkami zawodowymi Europy Zachodniej i Wschodniej stoją odmienne zadania. Związki zachodnie powinny stawić czoła wyzwaniu walki z bezrobociem. Mówił, że w przeszłości jednym z zasadniczych problemów związkowych było to, że przeciętny wiek związkowca to 50 lat. Do związków należało niewiele kobiet, osób młodych, pracowników tymczasowych. Około 51 lat temu w Wielkiej Brytanii czy Niemczech zaczęto walczyć z tymi problemami. Uruchomiono kampanie informacyjne, wspierano strajki pracowników zewnętrznych czy zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej. Ekspert zastanawiał się, czy rozwiązaniem dla związków są fuzje. Ma to jednak rzadko skutek pozytywny. Raczej nie podnosi uzwiązkowienia. Podziały między związkami tworzą konflikty wewnętrzne. Lepsza jest więc dla nich koordynacja działań pomiędzy różnymi związkami.

Jak mówiła podczas konferencji dr Magdalena Bernaciak z Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych w Brukseli, analizując sytuację związków w państwach Europy Środkowo-Wschodniej, można podzielić je na

trzy grupy. Pierwszą stanowi tylko Słowenia, która już dawno została otwarta na wpływy zachodnie, gdzie jest silny rozwój przemysłowy i duże uzwiązkowienie. Drugi kraniec stanowią państwa bałtyckie, w których związki są słabe, bez bazy przemysłowej. Po środku plasują się państwa Grupy Wyszehradzkiej: Polska, Węgry, Słowacja i Czechy. Ich cechą jest stosunkowo niewielkie uzwiązkowienie, brak dostępu do tworzenia przepisów czy regulacji, niski poziom rozwoju stosunków przemysłowych, niewielka liczba rokowań zbiorowych. Jednak związki z tych krajów otwierają się stopniowo na szersze grupy społeczne, np. na pracowników zatrudnionych na tzw. umowy śmieciowe, prowadzą kampanie w sektorze usług, bezpieczeństwa. Mimo to te zmarginalizowane grupy nie czują się odpowiednio reprezentowane i zmiana takiej sytuacji jest głównym wyzwaniem dla organizacji związkowych w tym regionie Europy.

Jak wyjaśniano podczas konferencji, sytuacja słabości europejskich związków zawodowych pogłębia się od 1989 r., do kiedy to uzwiązkowienie było na wysokim poziomie. Potem związki były kojarzone z bolesnym procesem przemian, z działaniem w kierownictwach organizacji. Teraz odbudowywanie pozycji jest trudne i wiąże się z nowymi wyzwaniami. W opinii dr Magdaleny Bernaciak znaczenie ma tutaj także współpraca między poszczególnymi organizacjami związkowymi, koordynacja ich działań. Jeśli chodzi o zaangażowanie w politykę, to często zaangażowanie w politykę przywódców zmniejsza wpływy związkowe.

Odnosząc się do problemu dialogu społecznego, to zdaniem ekspertki kryzys ograniczył jego znaczenie. W wielu krajach ważne zmiany przepisów nie były konsultowane. Zdarzało się, że do struktur trójstronnych dodawano inne organizacje, tworząc instytucje wielostronne, co ostatecznie je osłabiło. W efekcie ciała dialogu to jedynie platformy wymiany opinii.

W czasie debaty, w której wzięli udział przedstawiciele związków zawodowych z państw

Europy Środkowo-Wschodniej: Polski, Węgier, Czech i Słowacji, mówiono o wyzwaniach stojących przed związkami zawodowymi takimi, jak np. wychodzenie do młodych pracowników, których zaangażowanie w działalność związkową jest obecnie niezbędna. Inne problemy to powiązanie związków z ruchami społecznymi, społeczeństwem obywatelskim. Odniesiono się do kwestii ochrony związkowej, której poziom nie jest wprost powiązany z poziomem uzwiązkowienia. Innym tematem była kwestia przywództwa organizacji. Tu pojawia się kwestia zbiorowej tożsamości, pozwalającej na zebranie ludzi i zaangażowanie ich do wspólnego działania. Nie powinny być to już tylko proste interesy materialne, ale np. kwestie narodowe, religijne, etniczne, ideowe itd. Jednoznacznie zaznaczono, że dzisiejsze czasy wymagają nowatorskich rozwiązań, bo mamy też do czynienia z nowymi ludźmi, innymi niż wtedy, gdy związki zawodowe się tworzyły. Do tego dochodzą kwestie gospodarcze i potrzeba reprezentowania przez związki szeroko rozumianych interesów społecznych, a nie tylko potrzeb swoich członków. Dodano, że związki w swoich ambicjach w tym zakresie nie są osamotnione. Funkcjonują też inne organizacje aspirujące do reprezentowania szerokich interesów społecznych przeciwko kapitałowi. Mogą to być także partie polityczne czy organizacje o ekstremalnych poglądach. (AG)

18.09.2014 – efekty przemian gospodarczych i politycznych, jakich w latach 1990–2012 dokonano w Polsce i dawnych krajach socjalistycznych, były tematem seminarium zorganizowanego przez mBank i Fundację CASE w Warszawie. Podczas debaty uczestnicy skoncentrowali się głównie na ocenie wskaźników ekonomicznych, ale wspominali też o społecznych skutkach transformacji.

Referat wprowadzający do dyskusji wygłosił prof. Anders Aslund, przewodniczący Rady Naukowej CASE, a także członek Instytutu Ekonomii Międzynarodowej Petera G. Petersona i Rosyjskiej Akademii Nauk. W roli współprowadzących wystąpili: prof. Witold Orłow-

ski, członek Rady Gospodarczej przy Prezesie Rady Ministrów, oraz prof. Jerzy Osiatyński, członek Rady Polityki Pieniężnej.

Profesor Anders Aslund, wieloletni badacz problemów ekonomicznych Europy Wschodniej oraz przekształceń gospodarczych, w swoim wystąpieniu starał się określić sukcesy i porażki transformacji ustrojowej w Polsce. Jedną z jego tez było to, że sukces przemian w Polsce wynikał z porozumienia społecznego. Zgodził się z tym prof. Jerzy Osiatyński, wskazując, że przez ponad rok trwało w Polsce społeczne przyzwolenie na bolesne dla społeczeństwa reformy. Cezary Stypułkowski, prezes zarządu mBanku, przypomniał, że gdy na początku 1989 r. w Wenezueli prezydent Perez starał się urynkować ceny, wybuchły zamieszki i było 500 ofiar śmiertelnych. „W tym kontekście wymiar polityczny przekształceń w Polsce był niewiarygodnie łagodny przy tak niewydolnym systemie gospodarczym” – ocenił Stypułkowski.

Zdaniem prof. Aslunda najważniejsze były wolne wybory w 1989 r. i ich konsekwencje, czyli pojawienie się rządu Mazowieckiego i Balcerowicza jako silnego przywództwa reformatorskich polityków. W Polsce istotną okazała się radykalna deregulacja, już w 1992 r. wprowadzono rynkowe ceny energii. Powstało też prawo dające pełną swobodę gospodarczą, co zostało wykorzystane przez Polaków i rozpędziło gospodarkę. Równie ważną była stabilizacja makroekonomiczna. „Polacy zapominają, ale istotną była międzynarodowa pomoc finansowa w kwocie 1,2 mld dol. To pozwoliło na wymienialność złotego i stworzenie kotwicy ekonomicznej systemu walutowego od 1990 r.” – dodał prof. Aslund.

Profesor Aslund przypomniał, że udział firm prywatnych w tworzeniu PKB w Polsce szybko się zwiększał, z początkowych 40 proc., i w 1999 r. osiągnął 80 proc. Oprócz Polski i Estonii żaden inny z dziesięciu krajów regionu nie osiągnął tak wysokiego, na poziomie 125 proc., wskaźnika skumulowanego wzrostu PBK w latach 1990–2012. Na trzecim miejscu znalazła się Słowacja ze wzrostem o 70 proc.

Nieco gorszy wynik osiągnięto przy wzroście dochodu na głowę mieszkańca, ale Polska też była pod tym względem w pierwszej szóstce wśród krajów postsocjalistycznych. Utrzymanie tempa wzrostu po roku 2007 wynika zdaniem Aslunda z kilku czynników – Polska nie wykazywała dużej dynamiki, więc później nie było zapaści tak znacznej jak w innych krajach, Polska miała też zaplecze w postaci firm niemieckich, które redukowały produkcję w swoim kraju, ale przenosiły ją do naszego kraju.

Szef rady naukowej CASE zwrócił uwagę, że polska gospodarka miała przez lata wysoki deficyt budżetowy z uwagi na duże transfery społeczne. Zbyt mały, poniżej 20 proc., od lat pozostaje natomiast wskaźnik inwestycji. Wskazując na błędy transformacji, przyznał, że rząd postrzegał transformację jako kwestię techniczną, przymykając oko na kwestie społeczne jako domenę polityki, m.in. dlatego od kilku lat w Polsce koszty pracy wynoszą 83–85 proc. kosztów w krajach sąsiednich (Czechy, Słowacja, Węgry).

Profesor Witold Orłowski zauważył, że dobrze jest przypomnieć sobie, z jakiego trudnego poziomu startowano. Podkreślił, że obecnie można się spierać, czy pewne rzeczy można było zrobić inaczej, ale w momencie przełomu nie było ani wzorów, ani szansy na zbieranie opinii. „Dziś mamy większą wiedzę niż przed dwudziestu laty i dziś możemy wyciągać z tego wnioski na przyszłość” – stwierdził. Dodał, że dlatego też lepsze było „przestrzelenie” parametrów przez Balcerowicza niż „niedostrzelenie”, bo ono mogło zakończyć się katastrofą. Okazaliśmy się narodem bardziej przedsiębiorczym, niż przypuszczano. To teraz ma znaczenie przy utrzymaniu poziomu gospodarki. „Społeczeństwo szybko stało się niechętnie reformom, ale przez ponad rok udawało się przeprowadzić istotne zmiany i to z pomocą postkomunistów. Prywatyzacja może i była powolna, ale nie zakończyła się najgorzej, chociaż dwie największe instytucje finansowe są państwowe. Można było szybko sprzedawać i stworzyć oligarchiczne struktury, jak w Rosji. Zazdrościliśmy też

Czechom prywatyzacji kuponowej, ale okazało się, że nie ma dróg na skróty” – dodał prof. Orłowski.

Odnosząc się do zarzutu prof. Aslunda o zbyt niski poziom inwestycji, stwierdził, że nie jest łatwo utrzymać wskaźnik na poziomie 25 proc., jeśli poziom oszczędności jest mały. Dodał, że ten problem mają też inne kraje naszego regionu. Oceniał, że w latach 2001–2002 Polska przeszła coś w rodzaju rozłożonego w czasie kryzysu walutowego, a jego ceną było potężne spowolnienie gospodarki. „Bezrobocie sięgało 25 proc., ale spadły koszty pracy i nie mieliśmy później kryzysów takich jak kraje sąsiednie” – stwierdził.

Profesor Jerzy Osiatyński powiedział, że prof. Aslund dobrze opisał to, co się działo w gospodarce i doprowadziło do obecnego sukcesu. „Ze względu na pewne czynniki ledwo zaznaczone wspomnę, że Polsce było łatwiej niż innym krajom. Pierwsza była kwestia niepodległości, to dawało poczucie, że jesteśmy gospodarzami u siebie. Drugi impuls to skomunalizowanie mienia na poziomie gmin. Ludzie widzieli, jak majątek państwowy trafia do społeczeństwa. Dużą rolę miał też parasol ochronny Wałęsy i zgoda na reformy od

dwóch największych central związkowych. Silne wsparcie dla planu Balcerowicza dawała ekipa PZPR. Gdyby naprawdę była walka z komunistami, to kolejne rządy, czyli Oleksego i Millera, przeprowadziłyby zmiany, nie oglądając się na Bank Światowy czy Międzynarodowy Fundusz Walutowy” – stwierdził prof. Osiatyński. Dodał, że warunkiem powodzenia reform jest utrzymanie spójności społecznej i konsolidacji. Przechodząc do oceny zmian z ostatnich trzech lat, stwierdził, że gdyby przed piętnastu laty on i jego koledzy posłowie wiedzieli, że w OFE stopa zastąpienia wyniesie tylko 30 proc., to nikt by się na to nie zgodził.

Profesor Jan Winiecki zwrócił uwagę, że prywatyzacja nie zmieniła relacji między majstrem a robotnikiem w sprywatyzowanych firmach, zatem zaległości w prywatyzacji nie miały znaczenia. Problemy dzisiejsze nie są też związane z niskimi wydatkami na B+R. Większe wydatki na badania nie zapewniają wyższego poziomu rozwoju gospodarczego. „Jest odwrotnie, prężniejsza gospodarka daje możliwości wydawania na B+R i to widać wyraźnie na przykładzie Korei Południowej” – stwierdził prof. Winiecki. (AM)



Fot. CPS „Dialog”

Konferencja „Starzenie się ludności a rynek pracy” pokazała różnicowanie modeli systemów emerytalnych na świecie.

25.09.2014 – w Warszawie odbyła się konferencja Instytutu Badań Strukturalnych poświęcona systemom emerytalnym i ich powiązaniom z rynkiem pracy państw europejskich. Jak podkreślano, pracując nad reformą emerytalną, rządy powinny brać też pod uwagę sytuację na krajowym rynku pracy. Wydolność systemu emerytalnego jest bowiem nierozdzielnie związana np. z wysokością wynagrodzeń, poziomem czy okresem zatrudnienia kobiet.

Uczestnicy konferencji zostali zapoznani z wynikami badań polskiej Szkoły Głównej Handlowej, uniwersytetów i uczelni ekonomicznych w Mediolanie, Turynie, Helsinkach i Londynie. Przedstawione zostały również doświadczenia reformy emerytalnej w Chile, Szwecji, systemy funkcjonujące np. w Nowej Zelandii.

O systemie emerytalnym w Chile mówił jeden z twórców tamtejszej reformy prof. Nicholas Barr. Zaznaczył, że mając zbyt duży wybór między funduszami emerytalnymi, ludzie zwykle zdają się na przypadek, gdyż nie wiedzą, który wybrać. Nie analizują wyników funduszy, nie sprawdzają, kto nimi zarządza, dlatego ich wybór powinien być wspomagany przez ekspertów. Ekspert odniósł się również do problemu biedy przy systemie zdefiniowanej składki. Jak mówił, zmieniły się warunki życia, nie ma stałego zatrudnienia w pełnym wymiarze, struktura rodziny jest bardziej płynna niż kiedyś, pracuje coraz więcej kobiet, coraz więcej z nich robi też kariery zawodowe. Zaznaczył dodatkowo, że w sytuacji gdy składki emerytalne nie pokrywają zapotrzebowania, nie sposób zlikwidować emerytalnej biedy. Ekspert podkreślił, że decyzja państwa co do wyboru systemu emerytalnego zawsze zależy od kondycji ekonomicznej tego państwa. Znaczenie ma też dobre zarządzanie systemem oraz odpowiednio wysoki poziom wynagrodzeń.

Eksperci obecni na konferencji podnosili również kwestię akceptacji zmian systemu, w tym konsultacji ze związkami zawodowymi. Jak zauważali, tylko wówczas, gdy reforma jest

zrozumiała i uzgodniona może być przyjęta i skuteczna. Jako istotny element reform emerytalnych wskazali także system świadomej edukacji, która pozwoli kolejnym pokoleniom uzyskać zatrudnienie i płacić składki emerytalne.

Profesor Elsa Fornero z Uniwersytetu w Turynie mówiła, że system emerytalny powinien zależeć od dobrze funkcjonującego rynku pracy. W przeciwnym wypadku zawsze będzie to system niesprawiedliwy. Zdaniem ekspertki z Włoch przywileje jednych grup zawodowych występujące często w systemach emerytalnych wywołują biedę pozostałych grup. Zaznaczając swój udział w pracach nad włoską reformą emerytalną, prof. Elsa Fornero podkreśliła, że reformy tego typu nie mogą być jedynie zmianami technicznymi. Muszą być przejrzyste, a pełna informacja o nich musi docierać do wszystkich grup społecznych. Niezbędna jest też edukacja, by ludzie rozumieli, z jakimi zmianami mają do czynienia.

Ekspertka zwróciła również uwagę na sytuację kobiet, które wprawdzie mogą już decydować o swojej karierze zawodowej, ale rynek zwykle daje im mniejszą ofertę przy tym wyborze. Podawane były dla porównania przykłady Hiszpanii, gdzie okres ich zatrudnienia to obecnie średnio 25 lat, i Szwecji, gdzie wynosi on przeciętnie 35 lat. Jeszcze bardziej interesujący jest jednak wzrost w tym zakresie w ostatnich 20 latach. W Hiszpanii bowiem przed dwiema dekadami kobiety pracowały średnio zaledwie 15 lat, zaś w Szwecji – 30 lat. Analizę na ten temat przedstawiła dr Agnieszka Chłoń-Domińczak ze Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. Za szczególnie ważne zagadnienie uznała również problem stóp zastąpienia, czyli relacji między ostatnim wynagrodzeniem a kwotą emerytury. Jak podała, według przewidywań ekspertów w kolejnych latach najwyższe mają być one w Słowenii, Danii, Niemczech i Wielkiej Brytanii, najniższe – w Bułgarii i Rumunii. Jednocześnie te dwa ostatnie państwa jako jedyne w Europie nie planują zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn. Pozostałe mają takie plany.

Innym poruszonym problemem były programy aktywizujące osoby starsze. Według badań zaprezentowanych przez Jona P. Martina, dyrektora ds. zatrudnienia OECD, w całej Europie sprawdzają się one co najwyżej w stosunku do osób w wieku 50–55 lat. Wobec starszych nie są skuteczne. Zbyt często osoby te nawet po przejściu programu nie pozostają bowiem na rynku pracy ze względu na stan zdrowia czy niepełnosprawność. Ekspert mówił również o subsydiowaniu samozatrudnienia osób starszych. Jego zdaniem korzystają z niego raczej długoletni rzemieślnicy albo osoby dobrze wykształcone, które chcą zmienić profil zatrudnienia, przejść na samozatrudnienie właśnie. Nie są to bezrobotni, szczególnie długotrwale, a to właśnie do nich powinno trafiać tego typu wsparcie. (AG)

26.09.2014 – odbyło się Forum Dobrych Praktyk Funduszu Inicjatyw Obywatelskich. Zorganizowane przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w CPS „Dialog” spotkanie miało na celu m.in. zaprezentowanie najciekawszych inicjatyw sfinansowanych przez Fundusz Inicjatyw Obywatelskich (FIO) oraz omówienie sposobów działań lokalnych.

Na początku spotkania Krzysztof Więckiewicz, dyrektor Departamentu Pożytku Publicznego w MPiPS, przypomniał podstawowe założenia Funduszu Inicjatyw Obywatelskich. Celem jego uruchomienia w 2004 r. była inna forma finansowego wspierania, odrębna do już istniejących inicjatyw obywatelskich w sferze integracji społecznej. Zwrócił uwagę, że w związku z trudnościami w finansowaniu coraz częściej w finansowaniu tego rodzaju akcji myśli się o stosowaniu mechanizmu *cross-financing*, czyli pozyskiwaniu pieniędzy z kilku źródeł mogących sfinansować te same cele, np. funduszy Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). Takie możliwości przygotowane są na rok 2015. Dyrektor Więckiewicz wspominał też, że złagodzone będą reguły w Krajowym Programie Edukacji Społecznej. „Przy starzejącym się społeczeństwie opieka nad starszym z funkcji usługowej staje się użytecznością publiczną” – stwierdził. Dodał też, że przenikanie funkcji biznesowej z opiekuńczą nie może doprowadzić do zbyt dużego sformalizowania, tak aby elementy „urzędowe” nie zdominowały sposobu realizacji zadania usługowego.



Fot. Fundusz Inicjatyw Obywatelskich.

Forum Dobrych Praktyk odbyło się 26 września 2014 r. w CPS „Dialog”

Dyrektor Krzysztof Więckiewicz przypomniał, że wkrótce dokładnie wiadomo będzie, jakie środki unijne są do wykorzystania w nowej perspektywie budżetowej, dlatego organizacje pozarządowe powinny wpisywać do swoich deklaracji możliwość wykorzystywania tych środków w działalności. Dyrektor dodał, że FIO to tylko stymulator działalności prospołecznej i należy dla niej szukać dodatkowych źródeł finansowania. Jest to ważne tym bardziej, że znaczne kwoty można uzyskać dzięki dotacjom regionalnym.

Po wprowadzeniu wygłoszonym przez dyrektora Więckiewicza rozpoczęła się prezentacja kilku projektów uznanych za wyróżniające się i wybranych do zaprezentowania uczestnikom Forum Dobrych Praktyk FIO.

Fabiola Jantura ze „Stowarzyszenia Lawendowy Szlak” przedstawiła stan realizacji pierwszego dużego projektu pn. „Ptasia Manufaktura” finansowanego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej z FIO. Jest on realizowany na objętych strukturalnym bezrobociem terenach popegeerowskich wsi Borzęcino w gminie Dębница Kaszubska. W ramach projektu grupa zainteresowanych dzieci ma m.in. budować karmniki dla ptaków, tworzyć księgę ptaków, wystawę obrazów oraz przeprowadzić debatę-warsztaty poświęcone lokalnym gatunkom ptaków. Dla najbardziej zaangażowanych przewidziano nagrody samodzielnie wymyślone przez uczestników, m.in. kurs gry na instrumentach blaszanych, lekcje *savoir-vivre*’u oraz autoprezentacji. Projekt przewiduje też aktywizację dorosłych przez stworzenie spółdzielni socjalnej we współpracy z lokalnym warsztatem stolarskim, a także Kołem Gospodyń Wiejskich.

Warszawskie stowarzyszenie „Pracownia Etnograficzna im. Witolda Dynowskiego” założone i prowadzone przez byłych studentów etnologii i antropologii przedstawiło projekt „Edukuj z antropologią! Lokalność. Różnorodność. Zaangażowanie”. Kamila Tyniec wyjaśniła, że celem programu realizowanego od 1 czerwca do 30 listopada 2015 r. jest m.in. zwiększanie wiedzy uczestników i pomoc w zro-

zumieniu otaczającego świata w kontekście wielokulturowym. Jednym z elementów programu są warsztaty etnograficzno-plastyczne dla dzieci w wieku 3–7 lat oraz ich opiekunów o kulturze Mazowsza. Dla dzieci w wieku 9–13 lat przewidziano spotkania w bibliotekach na terenie Warszawy. Drugi element to spotkania-warsztaty z etnografem, zachęcające dzieci do zbierania i zachowywania lokalnych historii warszawskich. Ostatni element tworzą cykle seminariów szkoleniowych, doradztwo i konsultacje.

Jako trzecie Stowarzyszenie Pracowni Inspiracji Kulturalnych z Brzeźnia w województwie łódzkim przedstawiło projekt „Bajkowa pracownia”. Działaniami objęto dzieci w wieku przedszkolnym i szkolnym oraz rodziców, a ich celem było głównie zwiększenie szans edukacyjnych i życiowych oraz kształtowanie pozytywnych więzi rodzinnych. Pomysł poprzedzono badaniami terenowymi, z których wynikało, że dodatkowe zajęcia tego rodzaju były po pierwsze odpłatne, po drugie realizowane dopiero w Sieradzu, czyli daleko od Brzeźnia.

Zaangażowanie w gry miejskie mieszkańców Ursynowa i Pragi Południe, dwóch dzielnic warszawskich, zaproponowała w swoim projekcie Fundacja „Zwalcz nudę”. Akcja „Mali ekoliderzy Warszawy” ma charakter edukacyjny w zakresie zdrowego odżywiania oraz zachowań prozdrowotnych, w tym wyboru najlepszej dla siebie aktywności fizycznej. W serii spotkań uczestniczyło w sumie około 1000 osób (dzieci wraz z rodzicami).

W formie dwóch wideoklipów swoją pracę przedstawiło Stowarzyszenie „Radość Życia” z Wałbrzycha. Trwający od czerwca do grudnia 2014 r. projekt „Inwazja Pokoleń – Kreatywnie Zakręceni” adresowano do dzieci oraz dorosłych. Wanda Radłowska, szefowa stowarzyszenia, wyjaśniła, że zdecydowano się na zorganizowanie bezpłatnych warsztatów m.in. tańca współczesnego, teatralnych, bębniarskich i rękodzielnictwa, licząc, że pozwolą one nie tylko atrakcyjnie spędzić wolny czas, ale staną się też dla uczestników inspiracją w poszukiwaniu pracy.

W końcowej części spotkania Filip Kołodziejski, główny specjalista ds. FIO, zreferował wstępne założenia do „Regulaminu Konkursu FIO w 2015 r.” i prosił o zgłaszanie uwag, opinii i pomysłów dotyczących regulaminu przyszłorocznego konkursu, który ma zostać ogłoszony w grudniu. Po zasięgnięciu opinii DPP opracuje projekt Regulaminu konkursu FIO w 2015 r., który podda konsultacjom społecznym na przełomie września i października. Konkurs w 2015 r. nie obejmie wyboru operatorów w Priorytecie 1 Małe Inicjatywy, bo zostali wybrani na trzy lata w 2014 r., kolejny konkurs na operatorów odbędzie w 2017 r. Cele szczegółowe, które mogą być finansowane, to: zwiększenie ilości inicjatyw oddolnych, wzrost liczby obywateli angażujących się w działania organizacji pozarządowych i inicjatywy lokalne, wzrost partycypacji obywateli w sprawach publicznych oraz wzmocnienie potencjału III sektora. Ubiegające się o finansowanie podmioty nie muszą mieć statusu organizacji pożytku publicznego. Środki przeznaczone na dotacje w 2015 r. wynoszą ok. 57,7 mln zł. Wysokość wnioskowanej dotacji może wynosić od 10 do 100 tys. zł dla projektów „jednorocznych”, od 20 do 200 tys. zł dla „dwuletnich” i 30 do 300 tys. zł dla projektów „trzyletnich”. Wnioski będzie można składać najprawdopodobniej do połowy stycznia 2015 r. Eksperti zaczną je oceniać od lutego. W trakcie dyskusji najwięcej uwag dotyczyło sprzecznych i krzywdzących ocen dokonywanych przez ekspertów. Przedstawiciel MPiPS przyznał, że resort widzi problem i usuwa rocznie 10 do 15 ekspertów, jednak nie zmieni zasad oceny projektów, aby nie doszło do paraliżu decyzyjnego i zatrzymania finansowania dla wszystkich. (AM)

26.09.2014 – konferencja „Godne wsparcie duchowe w Europie i w Polsce”. Odbyła się ona w siedzibie Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Warszawie, a zorganizował ją Polski Komitet Europejskiej Sieci Przeciwdziałania Ubóstwu (EAPAN) oraz Wspólnota Robocza Związków Organizacji Socjalnych

WRZOS. Dyskutowano m.in. na temat godnego wsparcia dochodowego w Polsce, a wprowadzeniem do tego tematu była prezentacja prof. Ryszarda Szarfenberga z Uniwersytetu Warszawskiego, przedstawiciela EAPAN Polska, „Wsparcie dochodowe, czyli jakie? Jaka powinna być procedura przyznawania zasiłków i ich wysokość?”. Padło wiele konkretnych propozycji.

Uczestnicy konferencji zapoznali się także z Deklaracją Polskiej Sieci na rzecz Godnej Pieniężnej Pomocy Społecznej. Powstała ona w ramach działań Europejskiej Sieci na rzecz Dochodu Minimalnego. Opracował ją EAPAN Polska, który bierze udział w tej inicjatywie, a zrzesza ponad 30 federacji i organizacji działających w sferze pomocy społecznej. Jej zasadniczym celem jest wywarcie presji na uchwalenie stosownej dyrektywy UE oraz przeprowadzenie reform w państwach członkowskich poprawiających jakość wsparcia dochodowego dla potrzebujących. Temat jest aktualny ze względu na procedowanie od dłuższego czasu zmian w ustawie o pomocy społecznej – po raz pierwszy od wielu lat podjęto próbę zreformowania systemu świadczeń pieniężnych.

W deklaracji odnajdujemy bardzo niepokojące informacje. W 2013 r. w Polsce mieszkało ponad 2 mln 800 tys. osób skrajnie ubogich. Żyły one w rodzinach o wydatkach poniżej minimum egzystencji (od 428 do 542 zł na osobę w zależności od typu rodziny). W tej liczbie było 710 tys. dzieci (w wieku 0–17 lat), co stanowiło ok. 25 proc. w skrajnym ubóstwie. W tym samym roku w rodzinach, które korzystały z zasiłków stałych i zasiłków okresowych, żyło 1,7 mln osób, a zatem 1,1 mln osób nie było objętych wsparciem tego rodzaju. Oznacza to, że co najmniej 40 proc. osób skrajnie ubogich nie korzysta z przysługujących im praw (do tematu wrócimy). (ID)

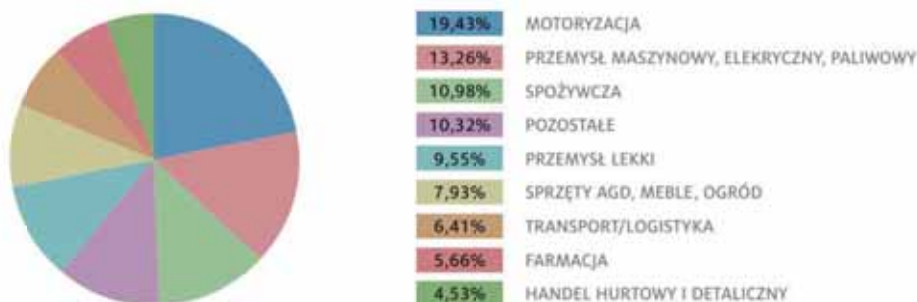
29.09.2014 – w Warszawie odbyła się konferencja zorganizowana przez Polskie Forum HR, Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia oraz Ogólnopolski Konwent Agencji Pracy wspólnie z Konfederacją Lewiatan pt. „10 lat

WYKRES 1. Rozwój polskiego rynku pracy tymczasowej w 2013 r.

10 LAT PRACY TYMCZASOWEJ W POLSCE

Rozwój polskiego rynku pracy tymczasowej

➔ Gdzie najczęściej zatrudniani są pracownicy tymczasowi?



80% pracowników tymczasowych zatrudnianych jest na stanowiskach produkcyjnych
57% pracowników tymczasowych zatrudnianych jest w oparciu o umowę o pracę

Źródło: Polskie Forum HR.

pracy tymczasowej w Polsce – czas na zmiany”. Okazją do spotkania był fakt, iż minęła już ponad dekada, odkąd praca tymczasowa w Polsce została uregulowana w przepisach prawa.

Jak podano na konferencji, obecnie branża agencji pracy tymczasowej liczy ponad 4,9 tys. zarejestrowanych podmiotów zatrudniających rocznie ponad 500 tys. pracowników tymczasowych. Od kilku lat obserwowany jest stały, kilkuprocentowy wzrost liczby takich pracowników, ale mimo to daleko nam do wykorzystania tej formy zatrudnienia w rozwiniętych państwach europejskich. W opinii ekspertów w najbliższych latach należy spodziewać się wzrostu zainteresowania pracą tymczasową. Jak mówiono, „w celu pełnego wykorzystania potencjału, jaki daje praca tymczasowa, w interesie branży jest zapewnienie, aby jej rozwój był jednoznaczny ze wzrostem standardów usług oferowanych przez agencje oraz z większym wykorzystaniem tej formy zatrudnienia

jako istotnego elementu efektywnie funkcjonującego rynku pracy”.

Uczestnicy konferencji wskazywali przykłady negatywnych praktyk, które źle wpływają na wizerunek całej branży. Powoduje to także duża fluktuacja podmiotów na rynku, częsty brak przygotowania merytorycznego pracowników agencji, brak zabezpieczeń finansowych skutkujących nadużyciami na rynku. Dlatego organizacje reprezentujące sektor agencji zatrudnienia tymczasowego, we współpracy z Konfederacją Lewiatan, opracowały listę rekomendacji, których celem ma być podniesienie jakości usług na rynku tych agencji. Jednym z głównych postulatów jest wprowadzenie gwarancji finansowych oraz obowiązku corocznego przedkładania zaświadczeń o niezaleganiu ze składkami na ZUS i zaliczkami do US.

„Dziś jedynie Wielka Brytania i Niemcy wyprzedzają nas w rankingu największej liczby agencji w Europie. Tylko w zeszłym roku

swoją działalność rozpoczęło ponad 1,2 tys. firm, podczas gdy około 700 zostało wykreślonych z Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia. Nie mamy w Polsce żadnych wymagań w stosunku do podmiotów prowadzących działalność agencji zatrudnienia. Wszystko to przekłada się na bardzo różnorodną jakość świadczonych usług oraz liczbę występujących nadużyć” – argumentuje Anna Wicha, Prezes Polskiego Forum HR.

Wartością dodaną konferencji była wspólna deklaracja Polskiego Forum HR, Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia oraz Ogólnopolskiego Konwentu Agencji Pracy przestrzegania zapisów Kodeksu Dobrych Praktyk, który reguluje zasady świadczenia usług oraz współpracy agencji zatrudnienia. W uzasadnieniu deklaracji zaznaczono, że agencje zatrudnienia są ważnym elementem rynku pracy, spoczywa na nich odpowiedzialność za ponad pół miliona pracowników. „Prowadzenie działalności agencji zgodnej z przepisami prawa oraz zgodnie z dobrymi praktykami przyjętymi w branży jest nie tylko gwarancją odniesienia sukcesu w biznesie, ale również czynnikiem w znacznym stopniu wpływającym na poprawę sytuacji na rynku pracy” – zaznaczono. (AG)

29.09.2014 – w Warszawie odbyła się konferencja Forum Związków Zawodowych pt. „Demografia i rynek pracy – wyzwania dla polskiej edukacji” z udziałem m.in. ministra pracy i polityki społecznej Władysława Kosiniaka-Kamysza oraz minister edukacji Joanny Kluzik-Rostkowskiej. Jak mówił na wstępie przewodniczący Forum Tadeusz Chwałka, brak możliwości znalezienia zatrudnienia jest problemem, z którym boryka się obecnie wielu młodych ludzi posiadających dyplom ukończenia uczelni wyższej. Wskazał na nieudaną reformę szkolnictwa z 1999 r., która istotnie ograniczyła liczbę absolwentów szkół zawodowych na rzecz absolwentów liceów ogólnokształcących oraz na nadmierną liczbę niepublicznych uczelni humanistycznych.

„Trzeba pamiętać przede wszystkim, że skutki długotrwałego pozostawiania wielu osób bez zatrudnienia mogą przyczynić się do powstania problemów społecznych, ale także problemów dla polskiej gospodarki” – powiedział gospodarz konferencji.

Doradca ds. społeczno-prawnych FZZ Anna Grabowska podała aktualne dane dotyczące sytuacji na polskim rynku pracy. Wynika z nich m.in., że bezrobocie wśród absolwentów w Pol-



Fot. Forum Związków Zawodowych.

W konferencji FZZ „Demografia i rynek pracy – wyzwania dla polskiej edukacji” udział wzięli m.in. minister pracy Władysław Kosiniak-Kamysz.

sce w zależności od kierunku wynosi od jednego, kilku do nawet 30 proc. W 2013 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było ponad 300 tys. bezrobotnych osób z wyższym wykształceniem, większość z nich to absolwenci kierunków humanistycznych. Kierunki, po których szczególnie trudno znaleźć pracę w zawodzie to: politologia, psychologia, pedagogika, filozofia, socjologia. Do najbardziej poszukiwanych pracowników należą: średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych, robotnicy budowlani. Najmniej bezrobotnych absolwentów jest po matematyce, budownictwie, kierunkach medycznych.

Minister pracy i polityki społecznej Władysław Kosiniak-Kamysz zaznaczył w swojej wypowiedzi, że „rynek pracy ciągle się zmienia, ale istnieje grupa zawodów, na które będzie zapotrzebowanie w perspektywie najbliższych lat – branża IT, białe miejsca pracy, a więc takie zawody, jak lekarz, pielęgniarz, stomatolog, ale również opiekun osoby starszej. Białe miejsca pracy gwarantują w Polsce zatrudnienie dla ok. 150 tys. osób i stanowią swojego rodzaju alternatywę, chociażby dla pedagogiki, w której zapotrzebowanie na pracę będzie malało ze względu na niż demograficzny” – powiedział minister pracy. Przypomniał, że w Polsce przybywa osób starszych, co powoduje wzrost zapotrzebowania na opiekunów takich osób.

„Odpowiedzialność uczelni za los absolwenta nie powinna kończyć się na zakończeniu edukacji kolejnego absolwenta. Zarówno uczelnie, jak i szkoły średnie powinny rozszerzyć swoją działalność o nadawanie umiejętności praktycznych” – powiedział minister pracy, wskazując jako wzór dualny system kształcenia. W jego opinii należy odbudować prestiż szkół zawodowych i techników, które dają większe nadzieje na znalezienie pracy. Z badania Bilans Kapitału Ludzkiego jasno wynika, że bardzo cenione są umiejętności praktyczne, doświadczenie i współpraca w grupie, które pracodawcy w ankietach wskazują na najwyższych pozycjach” – dodał. Zwrócił również uwagę na fakt, że polski rynek pracy z dominu-

jącej pozycji pracodawcy przesunie się wkrótce w stronę pracownika.

Władysław Kosiniak-Kamysz przypomniał, że w Polsce wprowadzone są różnego typu rozwiązania mające na celu aktywizację osób młodych, jak np. bony, staże, pakiety np. „Wsparcie w starcie” czy „Gwarancje dla młodzi”. W najbliższym czasie na ten ostatni Polska dostanie z Unii Europejskiej 2 mld zł, a w jego realizacji mogą partycypować m.in. organizacje pozarządowe.

Minister zwrócił też uwagę na fakt, że kształcenie ustawiczne w Polsce stanowi tylko 4 proc. i to jeden z najgorszych wyników w Unii Europejskiej. Mówił, że stolice subregionów, w których są Państwowe Wyższe Szkoły Zawodowe, mają priorytet w otrzymywaniu środków finansowych. Szkoły te tworzą wspólnotę ludzi, której brakuje na dużych uczelniach.

Minister zauważył, że w Polsce praktyki zawodowe są dziś i płatne, i bezpłatne, niektóre staże finansowane są przez państwo, niektóre przez Państwowe Urzędy Pracy. W jego opinii niezbędne jest wprowadzenie jasnych reguł – i wszystkie staże zawodowe powinny być płatne, natomiast praktyki bezpłatne.

Natomiast, jak podkreślała minister edukacji narodowej Joanna Kluzik-Rostkowska, po wielu latach okazało się, że dyplom nie zawsze gwarantuje zatrudnienie.

„Obecnie mamy dobry klimat do odbudowy szkolnictwa zawodowego, które daje fach i umożliwia łatwiejsze zdobycie pracy. Szkolnictwo zawodowe ma jednak sens wtedy, gdy jest ściśle skorelowane z rynkiem pracy zarówno na poziomie centralnym, jak i lokalnym. Ważne jest, by lokalny rynek pracy mógł służyć zamówieniu na konkretny zawód” – powiedziała minister. Według niej obecnie mija zdecydowanie za dużo czasu od momentu złożenia zamówienia na konkretny zawód do jego utworzenia i należy to zmienić. Jak poinformowała, jej celem jest przygotowanie pakietu bazy danych dotyczących szkół zawodowych, tak jak w przypadku podstawówek. Ministerstwo edukacji chce również wybudować szkoły ćwiczeń dla nauczycieli.

„Obecnie za mało środków finansowych przekazywanych jest szczególnie małym firmom, które zaangażowane są w system dualnego kształcenia” – argumentowała Joanna Kluzik-Rostkowska.

Wicedyrektor Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej Witold Woźniak mówił, że w 2014 r. 55,5 proc. absolwentów gimnazjów wybrało kształcenie zawodowe. Mówił, że źródłem wyzwań dla edukacji zawodowej i ustawicznej są: demografia, idea i praktyka uczenia się przez całe życie, modernizacja kształcenia zawodowego i ustawicznego, wyniki monitorowania wdrażania nowego projektu rozporządzenia w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach oraz to, co najtrudniej będzie odbudować, czyli wizerunek kształcenia zawodowego.

„Możemy mówić o zmianie paradygmatu kształcenia, ale trzeba też mówić o człowieku, który powinien być w centrum i powinien móc odnaleźć się na rynku pracy” – mówił Witold Woźniak i dodał, że uczenie się jest efektem odzwierciedlającym kształcenie, dlatego powinniśmy mówić o efektach uczenia się, a nie kształcenia.

„W Polsce w zakresie szkolenia zawodowego i ustawicznego wciąż wymagane jest wsparcie w obszarach: współpracy szkół z pracodawcami, elastyczności ścieżek kariery, doradztwa zawodowego, w tym informacji edukacyjno-zawodowej” – zaznaczył wicedyrektor KOWEZiU. Poinformował również, że Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej współpracuje z pracodawcami w zakresie promocji szkolenia zawodowego. Między innymi w latach 2013–2014 przeprowadził cykl 16 konferencji regionalnych dla przedstawicieli pracodawców oraz organizacji zrzeszających pracodawców, organizuje konkurs „Szkoła dla rynku pracy” oraz wydał liczne poradniki z zakresu szkolnictwa zawodowego.

Przewodniczący Komisji ds. Dydaktyki i Jakości Kształcenia Parlamentu Studentów RP Mateusz Mrozek mówił podczas konferencji, że system szkolenia ustawicznego powinien

ulec zmianie. Już w szkole podstawowej i w gimnazjach młody człowiek powinien mieć do czynienia z tym, co będzie robił. „Szkoły zawodowe, technika i Państwowe Wyższe Szkoły Zawodowe powinny być kierunkiem, w jakim powinno się iść, gdyż mają one przewagę w postaci profilu praktycznego. Powinny być one wspierane w taki sposób, by mogły się rzeczywiście rozwijać, tymczasem obarczane są takimi samymi wymaganiami, jak uniwersytety i politechniki” – powiedział przedstawiciel Parlamentu Studentów. Wyraził opinię, że z powodu niżu demograficznego i działań ministerstwa nauki i szkolnictwa wyższego do 2020 r. zniknie ok. 200 uczelni prywatnych.

Dyrektor Instytutu Badań Edukacyjnych prof. Michał Fedorowicz proponował, by na ewolucję szkolnictwa wyższego patrzeć z perspektywy minionych 25 lat. Według niego w ciągu 15 lat od wprowadzenia reformy szkolnictwo zawodowe nie mogło odnieść sukcesu, ponieważ w Polsce nie wykształciła się jeszcze struktura gospodarcza, od której zależy szkolnictwo zawodowe.

„W naszym kraju pojawiają się firmy, które kształcą swoich pracowników, ściągając wzorce, które nie są kojarzone z naszą gospodarką. Takie rozwiązanie nic nie da” – mówił.

Jak podkreślił dyrektor IBE, konieczne jest zintegrowanie wiedzy szkolnej z tym, co dzieje się na praktykach.

„Należy motywować wszystkich interesariuszy, by włączyli się w ten proces. Realne powiązanie przedmiotów teoretycznych i praktycznych oraz praktyk będzie motywować nie tylko uczniów, ale i pracodawców” – podsumował.

Zdaniem Sławomira Wittkowicza, przewodniczącego Wolnego Związku Zawodowego Solidarność – Oświata, mamy do czynienia z 15-leciem praktycznej likwidacji szkolnictwa zawodowego w Polsce. Dopiero od czterech lat zaczęło coś się zmieniać w tym kierunku. Wskazywał, że problem edukacji wiąże się też ze zmianami politycznymi. Każdy nowy minister chce zmienić to, co wprowadził jego poprzednik, te ambicje wprowadzają niepotrzeb-

ny chaos prawny, kompetencyjny i chaos działań. „Na rynek pracy, ludzi młodych, edukację, bezrobocie należy patrzeć jak na całość i dlatego najpierw powinna powstać strategia rozwoju gospodarczego” – powiedział. Zwrócił też uwagę na fakt, że pieniądze z Unii Europejskiej powinny być zainwestowane np. w nowe pracownie, z których uczniowie faktycznie mogą korzystać, czy doradztwo zawodowe.

Dyskusja z udziałem ministrów pracy i edukacji, jaka miała miejsce podczas konferencji, dotyczyła m.in. takich kwestii, jak: inwestowanie w kształcenie dualne, dofinansowanie praktyk zawodowych, staży zawodowych i związanych z nimi wymogów unijnych, problemu prywatnych uczelni kształcących niskim nakładem środków i na niskim poziomie, zmiany zasad dotowania niepublicznych placówek edukacji, planowania i monitoringu. (AG)

1.10.2014 – w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów odbyła się Konferencja Jubileuszowa Rządowej Rady Ludnościowej. Jej członkami są wybitni naukowcy, przedstawiciele instytutów badawczych i ministerstw, a na jej czele stoi prof. dr hab. Zbigniew Strzelecki. Podczas konferencji zaprezentowany został dorobek Rządowej Rady Ludnościowej, analizie poddano sytuację demograficzną Polski i perspektywę w tym zakresie do roku 2050. Nawiązano do kongresów demograficznych z lat 2001–2002 i 2012. Odbyła się też debata panelowa pt. „Wyzwania społeczno-gospodarcze związane ze starzejącym się społeczeństwem”. Jak podkreślał we wprowadzeniu do niej Prezes Głównego Urzędu Statystycznego prof. Janusz Witkowski, jedną z najważniejszych cech przyszłego rozwoju ludności Polski będą głębokie zmiany w strukturze ludności według wieku. Do 2050 r. liczba osób w wieku poprodukcyjnym zwiększy się do prawie 10 mln, a więc o niemal 3 mln. Wymaga to kompleksowego postrzegania nowych wyzwań społeczno-gospodarczych w długoletniej perspektywie, gdyż będą musiały być one powiązane z potrzebami ludzi w starszym

wieku. Do najważniejszych potrzeb należy zdaniem Prezesa GUS zaliczyć: kwestie zdrowia, opieki, warunków życia, poziomu dochodów, ograniczanie wykluczenia społecznego, zagospodarowanie czasu w znaczeniu zagwarantowania aktywności, akceptacji społecznej.

Doktor hab. Piotr Błędowski z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych i Szkoły Głównej Handlowej za największą barierę i zagrożenie związane z procesem demograficznego starzenia się ludności uznał niedostateczne przygotowanie społeczeństwa do starości. Problemem jest separowanie polityk prenatalistycznej i senioralnej, brak wielowątkowej dyskusji publicznej, przez co obraz starości jest kojarzony nadal przede wszystkim ze słabością i zależnością.

Jak zaznaczała prof. dr hab. Józefina Hryniewicz z Instytutu Stosowanych Nauk Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego, wraz z postępującym procesem starzenia się istotnie zmienia się struktura dochodów gospodarstw domowych. Zmianie ulega także struktura wydatków. W dochodach dominują te ze świadczeń społecznych, wśród wydatków rosną te na towary i usługi dotyczące stanu zdrowia i opieki. To wszystko wymaga odpowiednich rozwiązań instytucjonalnych i organizacyjnych ze strony państwa.

Z kolei prezes Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego prof. dr hab. Elżbieta Mączyńska wskazała m.in. na konieczność aktywizacji potencjału senioralnego, któremu sprzyja rewolucja informacyjna i Internet. W jej opinii tworzy to nowe szanse i warunki ograniczania dysfunkcji i realizacji programów wykorzystywania przez seniorów nowych technologii. „Umożliwiają one uruchamianie wciąż jeszcze niewykorzystywanych należycie wielkich rezerw kapitału społecznego, a także przeciwdziałanie marnotrawstwu potencjału ludzkiego i niedorozwoju srebrnej ekonomii” – argumentowała szefowa PTE. Dodała, że potwierdzają to m.in. doświadczenia skandynawskie i tamtejsze programy aktywizacji seniorów. Istotną rolę odgrywają w tym obszarze także uniwersytety trzeciego wieku.

Do problemów zdrowotnych starzejącego się społeczeństwa odniósł się dr Bogdan Wojtyniak z Narodowego Instytutu Zdrowia Publicznego. W jego opinii sytuacja ta będzie przyczyną problemów w opiece zdrowotnej. Jako przykład podał, że liczba mężczyzn, którzy zachorują na raka prostaty tylko w wyniku zmian demograficznych może w 2030 r. być większa o 50 proc., tj. o ok. 5 tys. w porównaniu z rokiem 2011. Jak zaznaczył, wzrost kosztów będzie się również wiązał z koniecznością wprowadzania nowych technologii.

„Zgodnie z obliczeniami ekspertów krajowych i Banku Światowego najwyższe koszty opieki medycznej pojawiają się na dwa lata przed zgonem, niezależnie od wieku, w którym on następuje” – podał dr Wojtyniak. (AG)

9-10.10.2014 – w Krakowie odbyło się spotkanie przewodniczących krajowych konfederacji związkowych Grupy Wyszehradzkiej. Rozmawiano o sytuacji społecznej i gospodarczej w regionie, o rynkach pracy, dialogu społecznym. W tym ostatnim wypadku problem okazał się znany przedstawicielom wszystkich państw: Polski, Słowacji, Czech, Węgier. Wszędzie występują problemy na tle po-

szanowania zasady równego traktowania propozycji związkowych i pozostałych stron dialogu, problemy pozorowania debaty. Uczestnicy wskazywali na trudności przy negocjowaniu płacy minimalnej, trudną sytuację na rynku pracy ludzi młodych. Oceniono także reformy rynku pracy podejmowane przez rządy państw Grupy Wyszehradzkiej.

Zastępca sekretarz generalnej EKZZ Józef Niemiec mówił o bieżących problemach i działaniach Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych. Rozmawiano o planach nowej Komisji Europejskiej, która zacznie działać od 1 listopada br.

Mówiąc o polskim rynku pracy, dyskutowano m.in. o umowach terminowych, na których pracuje ok. 47 proc. młodych Polaków, o nadmiernym wykorzystywaniu umów cywilnoprawnych zastępujących umowy o pracę oraz o samozatrudnieniu.

Zagraniczni goście z uwagą słuchali o rządowych propozycjach ograniczających do 36 miesięcy okres, na jaki mogą być podpisywane umowy na czas określony, o bonach stażowych, na przesiedlenie czy innych rozwiązaniach mających aktywizować bezrobotnych, przede wszystkim młodych. Przedstawiciele Pol-



Fot. Forum Związków Zawodowych.

Spotkanie przewodniczących krajowych konfederacji związkowych Grupy Wyszehradzkiej odbyło się 9–10 października w Krakowie.

ski poruszyli także tematy wydłużenia wieku emerytalnego i wynikające z tego faktu konsekwencje dla pracowników, pomysły na oskładkowanie umów zleceń i o dzieło. Zapoznali zagranicznych gości z wynikami najnowszych kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, z których wynika, że szczególnym problemem jest nieprzestrzeganie przez polskich pracodawców przepisów o czasie pracy. Inna istotna kwestia to fakt, iż co piąta ze skontrolowanych przez PI umów cywilnoprawnych została zawarta na warunkach odpowiadających umowie o pracę. (AG)

16-17.10.2014 – odbyła się w Warszawie czwarta edycja Krajowego Forum Jednolitego Rynku – SIMFO 2014 pod hasłem: „Dekada polskiej przedsiębiorczości na jednolitym rynku Unii Europejskiej”. Organizatorami byli Ministerstwo Gospodarki, Komisja Europejska i Parlament Europejski. Gośćmi Forum byli m.in. wicepremier i minister gospodarki Janusz Piechociński oraz posłanka do Parlamentu Europejskiego Róża Thun.

Forum było okazją do podsumowania 10 lat obecności polskich przedsiębiorców i obywateli na rynku wewnętrznym UE, a także do wskazania, jakie obszary wymagają jeszcze poprawy. Omówiono również problemy związane z transgraniczną działalnością gospodarczą.

W drugiej części spotkania przeprowadzone zostały warsztaty dotyczące deregulacji w obszarze dostępu do zawodów regulowanych oraz wzajemnej oceny barier ograniczających dostęp do nich.

Wicepremier Janusz Piechociński wyraził nadzieję, że już w najbliższym czasie radykalnie zmieni się myślenie o kontaktach przedsiębiorcy z urzędem skarbowym. Urzędy muszą bowiem podchodzić do biznesmenów jak do partnerów. Dodał, że w najbliższym czasie powstaną rozwiązania prawne sprzyjające przedsiębiorcom. Wskazał przy tym na nową ordynację podatkową. Według wicepremiera należy teraz robić wszystko, by wzmocnić innowacyjność.

Odnosił się też do sytuacji na rynku unijnym, który musi być nakierowany na to, by

sprostać wyzwaniom stawianym w coraz większym stopniu przez koalicje państw skupiających się wokół np. Stanów Zjednoczonych, Kanady i Japonii. W opinii wicepremiera głęboka konkurencja na tych polach będzie zachęcała i wręcz zmuszała do rozwoju unijnego rynku. Polska chce pogłębiać jego integrację, ale zaznacza też potrzebę istotnych deregulacji i o to będzie wnioskować. Podkreślił, że obciążenia administracyjne mogą spowodować, że Europa będzie niekonkurencyjna.

„Z przeregulowaniem trzeba walczyć i stałe o to zabiegać” – powiedział Janusz Piechociński. Dodał, że jednocześnie przedsiębiorcy muszą pamiętać o kulturze biznesowej, o potrzebie dobrych relacji między właścicielem a stroną społeczną.

Janusz Piechociński mówił też o trwających zbyt długo sporach gospodarczych w polskich sądach. Jego zdaniem w znacznym stopniu może zastąpić je arbitraż przedsądowy. Jak podał, w 2013 r. do sądów trafiło 960 tys. spraw na tle biznesowym. Jednocześnie odbyło się tylko 3,5 tys. udanych mediacji, dlatego niezbędny jest rozwój mediacji gospodarczych.

Wicepremier wyraził też zadowolenie z rozwoju Polski w okresie naszego funkcjonowania w Unii Europejskiej. Jak zaznaczył, dziś co dziesiąty studiujący Europejczyk jest Polakiem. Gdy firmy zagraniczne wchodzi na nasz rynek, to przede wszystkim dlatego, że mają tu coraz lepszy, zaangażowany kapitał ludzki, ale powinien być on też dobrze opłacany. Ciągłe jednak napotykać na zbyt wiele barier administracyjnych i zbyt mało ulg podatkowych.

Podczas spotkania przedstawiony został również raport o polskim e-handlu, który z roku na rok rośnie. Jednocześnie jednak widoczne jest, iż są to głównie bardzo małe firmy, nie zawsze będące w stanie sprostać rosnącej konkurencji, głównie cenowej. Rynek ten jest więc dynamiczny i trzeba pomóc mu w rozwoju. Także w tym wypadku znaczenie mają skomplikowane przepisy prawne, nadmierna biurokracja. Według raportu wykonanego latem 2014 r. 4 proc. polskiej konsumpcji odbywa się w sieci, gdzie wydajemy już 42 mld zł rocznie. Połowa

użytkowników, która raz coś kupiła przez Internet, chce to robić ponownie. Jednocześnie 2/3 małych firm internetowych działa krócej niż 5 lat. Zatrudniają przeważnie do 9 osób, a wiele z nich to firmy jednoosobowe. 70 proc. deklaruje chęć poprawy swojej oferty asortymentowej, zaś 40 proc. chce poszerzać działania marketingowe. Wskazują bowiem na dużą konkurencję cenową i sezonowość sprzedaży. 21 proc. zadeklarowało jej spadek, zaś 39 proc. wzrost w ostatnim roku. To wskazuje na dynamikę rynku, pozwala przewidywać łączenie się mniejszych podmiotów w grupy, zapowiada upadek części z nich, ale i rozwój pozostałych.

Jak podano w raporcie, tylko 6 proc. polskich e-sklepów jest zrzeszona w jakiejś organizacji. Jednocześnie negatywnie oceniają one fakt, że nie są zapraszane do konsultowania aktów prawnych, nie dowiadują się o nowościach rynkowych. Nie łączą jednak tych faktów ze sobą. Co więcej, od 77 proc. do 95 proc. ankietowanych w ogóle nie zna aktów prawnych, głównie unijnych. Nie zdają sobie sprawy, że mają one bezpośredni wpływ na ich działalność. Konieczne są więc ich szkolenia,

zarówno marketingowe, jak i dotyczące przepisów prawa.

Drugiego dnia Krajowego Forum Jednolitego Rynku odbyły się warsztaty dotyczące deregulacji z obszaru dostępu zawodów regulowanych oraz procesu wzajemnej oceny barier ograniczających dostęp do niektórych z nich. (AG)

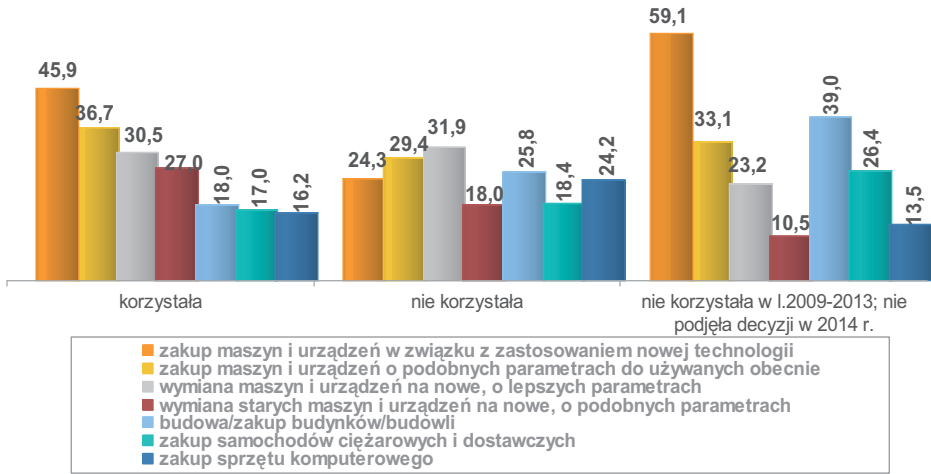
21.10.2014 – „Mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa potrzebują leasingu” – konferencja Związku Polskiego Leasingu i Konfederacji Lewiatan. W Polsce działa ponad 1,8 mln przedsiębiorstw, w tym 99,8 proc. stanowią firmy mikro, małe i średnie. Prawie 50 proc. firm z tego sektora w ogóle nie korzystało i nie będzie korzystało w 2014 r. z kredytów krótko- i długoterminowych, a także z leasingu. Jak nasze firmy mogą myśleć o rozwoju, gdy średni miesięczny zysk brutto, czyli przed opodatkowaniem, przypadający na jedno MMŚP wynosi ok. 8 tys. zł, a w mikroprzedsiębiorstwach ok. 5 tys. zł. Oparcie się na środkach własnych nie daje szans na inwestycje. Niezbędne jest do tego korzystanie z zewnętrznego finansowania. Przy relatywnie ni-



Fot. Ministerstwo Gospodarki.

Tegoroczna edycja Krajowego Forum Jednolitego Rynku – SIMFO 2014 odbyła się pod hasłem: „Dekada polskiej przedsiębiorczości na jednolitym rynku Unii Europejskiej”.

WYKRES 1. W jakie środki trwałe firma inwestuje/zamierza inwestować w 2014 r.? (trzy najważniejsze inwestycje łącznie; % MMŚP według stosunku do leasingu)



Źródło: Starczewska-Krzysztozek M., „Mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa potrzebują leasingu”, na podstawie wyników badania przygotowanego przez Konfederację Lewiatan i finansowanego przez Związek Polskiego Leasingu i PZU Monitoring kondycji sektora MMŚP w 2014 r. Realizacja wywiadów – CBOS. Badanie przeprowadzone 6 maja – 18 lipca 2014 r. na losowej próbie 1111 MMŚP.

skiej wartości aktywów firm mikro, małych i średnich trudno jest im sięgać po kredyty, bo nie mają wystarczających zabezpieczeń i obawiają się, że ich nie spłacą.

Wie i rozumie to jedna trzecia MMŚP, które w latach 2009–2013 zdecydowały się na leasing, korzystają z niego w 2014 r. i planują to robić w 2015 r. Model biznesowy firm, które korzystają z leasingu, jest bardziej otwarty na szanse rynkowe, chętniej sięgają one po nowoczesne rozwiązania IT, a kapitał ludzki jest dla nich kluczowym zasobem. Wskazują na to wyniki 12. edycji badania „Monitoring kondycji sektora MMŚP” przygotowanego przez Konfederację Lewiatan, a zrealizowanego na losowej próbie 1100 mikro-, małych- i średnich przedsiębiorstw przez CBOS od 6 maja do 18 lipca 2014 r.

Najchętniej z tej formy finansowania inwestycji korzystają firmy średnie – w tej grupie firm prawie 2/3 to leasingobiorcy. Jednak najwięcej leasingobiorców jest wśród mikroprzedsiębiorstw zatrudniających od 1 do 9 pracowników, bowiem stanowią one blisko 60 proc. wszystkich firm działających w Polsce, a wśród nich ponad 28 proc. to firmy inwestujące z wykorzystaniem leasingu. Najbar-

dziej otwarte na korzystanie z leasingu są firmy przemysłowe, firmy z sektora opieka zdrowotna i pomoc społeczna, z sektora działalność profesjonalna, naukowa i techniczna i firmy transportowe.

„Firmy z sektora opieki zdrowotnej potrzebują np. sprzętu medycznego i bez leasingu dostęp do niego nie byłby możliwy, a tym samym prowadzenie działalności także nie byłoby możliwe. Relatywnie dużo firm korzystających z leasingu jest także w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybołówstwo (ponad 20 proc.). Okazuje się, że rozwój małych firm rolno-spożywczych często bazuje na możliwości inwestowania z wykorzystaniem właśnie leasingu” – podkreśla dr Małgorzata Starczewska-Krzysztozek, główna ekonomistka Konfederacji Lewiatan.

Badania wskazują, że z leasingu korzystają w największym stopniu firmy działające na rynku 6–11 lat. To firmy już po okresie „prze-trwania”, które wchodzi w fazę rozwoju i leasing jest świetnym instrumentem pozwalającym na ten rozwój. Filozofią prowadzenia przez nie biznesu jest korzystanie z szans rynkowych i wykorzystywanie do tego zewnętrznego finansowania, a priorytetami biznesowy-



Fot. CPS „Dialog”

Hasło IX Kongresu Obywatelskiego to „Polska jutra. Jak rozwinąć nasze skrzydła?”

mi: działanie w długim okresie, inwestowanie w innowacje i ekspansja zagraniczna, a wszystko z zastosowaniem nowoczesnych technologii informatycznych. Leasing oczywiście nie tworzy z MMŚP takich małych biznesowych championów – mówiono na konferencji, ale na pewno pomaga w urealnianiu możliwości rozwojowych, w wykorzystywaniu szans rynkowych, w wykorzystywaniu wewnętrznego potencjału naszych „maluchów”. Jest im potrzebny. (ID)

25.10.2014 – w ostatnią sobotę października na Politechnice Warszawskiej odbył się dziewiąty już Kongres Obywatelski organizowany przez Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową (IBnGR). Na spotkanie przyjechali z ponad 200 miejscowości uczestnicy reprezentujący różne środowiska społeczno-zawodowe i pokoleniowe. Prezes IBnGR dr Jan Szomburg podkreślił, że Kongres jest miejscem, w którym można dowiedzieć się, jak zrozumieć rzeczywistość, która nas otacza, ale też, jak oddziaływać na otoczenie. „Musimy zmienić kultury organizacyjne naszych instytucji – trzeba więcej miejsca dla kreatywności, szacunku

dla ludzi, bo ludzie potrzebują docenienia, za-uwagażenia” – powiedział prezes Szomburg.

Janusz Piechociński, wicepremier i minister gospodarki, w swoim wystąpieniu podziękował wszystkim za aktywność obywatelską, która przez 25 lat doprowadziła do dobrych przemian w Polsce. „Dzisiejszy kryzys dotyczy postaw, braku aktywności, braku wiary i nadziei, że razem można więcej. Teraz skończyła się walka i potrzebna jest współpraca, umiejętności współdziałania” – stwierdził.

Podczas Kongresu przeprowadzono równocześnie siedem sesji tematycznych. Poświęcone były narodowy wspieraniu w edukacji, kulturze i biznesie, budowaniu pomostów pomiędzy Polakami, pobudzaniu innowacyjności i ekspansji zagranicznej małych i średnich przedsiębiorstw, umiędzynarodowieniu uczelni, rozwojowi polskich miast, systemowi sprawiedliwości dla obywateli i włączeniu emigracji do rozwoju Polski.

Rozpoczynając sesję „Jak budować pomosty pomiędzy Polakami”, prof. Mirosława Grabowska, dyrektor Centrum Badania Opinii Społecznej, przytoczyła wyniki badań nad marginalizacją i wykluczeniem. Podkreśliła, że

przeszkodą w budowaniu pomostów są nierówności, marginalizacja i wykluczenie społeczne. Aż 10 proc. ankietowanych uważa się za osoby traktowane gorzej niż inni w społeczności. Większość badanych twierdzi, że nie ma więzi z partiami, organizacjami społecznymi i obywatelskimi.

Z kolei dr hab. Michał Bilewicz z Centrum Badań nad Uprzedzeniami UW stwierdził, że Polska stała się krajem enklaw, w których wiedza o sąsiadach zanika. Aż 75 proc. ankietowanych stwierdza, że nie zna osób homoseksualnych, 80 proc. nie zna żadnego Żyda, zaś 83 proc. nie zna żadnego Roma. „Świadomość społeczną zwiększają nam głównie wyjazdy zagraniczne, zarobkowe i edukacyjne, ale też lokalne działania integracyjne. Duży wpływ ma też korzystanie z komunikacji zbiorowej, dostęp do tanich restauracji oraz otwarte, nieogrodzone osiedla” – stwierdził. Mariusz Haładaj, podsekretarz stanu w Ministerstwie Gospodarki, dodał, że zwiększeniu zaangażowania służą też konsultacje społeczne, np. w sferze deregulacji gospodarki, osiągając rozwiązania lepiej przystające do rzeczywi-

stości. Zaznaczył, że wciąż niski jest poziom mediacji w relacjach gospodarczych. Zamiast tego przedsiębiorcy wolą procesować się, nawet wiele lat, zamykając się tym samym na dalszą współpracę.

Kamil Hagemajer, prezes Jadłodajni Centralnej prowadzącej w centrum stolicy bar mleczny przywrócony po protestach społeczności lokalnej, stwierdził, że słuszne racje wciąż rozmijają się z ochotą do działania. „Ludzie wykluczeni żyją w innej rzeczywistości niż widoczna w mediach, tymczasem takie proste rozwiązania jak wspólne miejsca posiłków wiele zmieniają we wzajemnym postrzeganiu się społeczeństwa” – dodał.

„Brakuje nam w budowaniu pomostów wiedzy, empatii oraz umiejętności negocjacji” – powiedziała Beata Jakoniuk-Wojcieszak, dziennikarka z Telewizyjnej Agencji Informacyjnej, podsumowując sesję. Dodała, że niemal wspólnym wnioskiem było, aby jednak zamienić już narzekanie na działanie, poczuć się współodpowiedzialnymi. Trzeba zacząć od zmian w swoim otoczeniu, ciesząc się z tego, co już osiągnęliśmy. (AM)



Fot. CFS „Dialog”

Na zdjęciu paneliści konferencji BCC „Reprezentacja pracownica w przedsiębiorstwie i jej wpływ na efektywność działania firmy. Jak jest? Jak mogłoby być? Jak być powinno?”

27.10.2014 – konferencja Business Center Club pt. „Reprezentacja pracownicza w przedsiębiorstwie i jej wpływ na efektywność działania firmy. Jak jest? Jak mogłoby być? Jak być powinno”. Podczas konferencji analizowano różne formy reprezentacji pracowniczej na terenie firmy, przede wszystkim związki zawodowe i rady pracowników, ale nie tylko. Uczestnikami wzięli: Radosław Mleczko – podsekretarz stanu w MPiPS, Halina Tulwin – dyrektor departamentu prawnego PIP, Paweł Śmigieński – OPZZ, dr Rafał Towalski – Szkoła Główna Handlowa. Konferencję prowadził Zbigniew Żurek, wiceprezes BCC, przewodniczący Zespołu ds. Rozwoju Dialogu Społecznego Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych.

Minister Radosław Mleczko mówił o reprezentacji pracowniczej w świetle zapisów Kodeksu pracy i nie tylko. Jak zauważył, nie zawsze w dialogu społecznym muszą to być dwie zważnione strony, realizujące swoje cele i interesy, ale mogą to być dwie strony, które razem w sposób bardzo konstruktywny mogą wpływać na rozwój firmy i jej rezultaty. Ciekawym przykładem tutaj jest zasada empowerment, w której to następuje włączanie pracowników do procesu współdecydowania i współodpowiedzialności za firmę.

Doktor Rafał Towalski, omawiając reprezentacje pracownicze z punktu widzenia naukowego, wspominał o kryzysie reprezentacji pracowników, przejawiającym się głównie w zmniejszającej się liczbie członków, ale także o tym, że obecnie organizacje pracownicze zaczynają się skupiać na działalności na poziomie europejskim i w ten sposób próbują oddziaływać na to, co się dzieje na poziomie kraju.

O pracowniczym przedstawicielstwie oczami związków zawodowych powiedział Paweł Śmigieński z OPZZ. Jak zauważył, jest wiele przedstawicielstw pracowniczych, ale głównym liderem są związki zawodowe, których słabością jest rozdrobnienie. Wspominał o obawach, jakie wywołuje przedstawiciel-

stwo wybrane w trybie przyjętym u danego pracodawcy, które ma coraz większe kompetencje, a nie do końca wiadome, jak są wybierani ci przedstawiciele i że nie posiadają oni jakiegokolwiek ochrony. Na zakończenie zaznaczył, że najważniejsza jest zasada wygrany – wygrany, by obie strony czuły, że wynegocjowane porozumienie spełnia standardy obu stron.

Dyrektor Halina Tulwin z Państwowej Inspekcji Pracy zajęła się tematem współpracy PIP z przedstawicielami pracowników. Z kolei wiceprezes BCC Zbigniew Żurek rozważał, czy reprezentacja pracowników może być kreatywnym partnerem pracodawcy. Zauważył, że przed radami pracowników jest przyszłość, ale ograniczanie jej do samej informacji i konsultacji to może być za mało. Zaznaczył, że „zadaniem firmy jest generowanie zysku, czyli ujmując inaczej zadaniem firmy jest dawanie chleba pracownikom w niej pracującym, a całego zysku nie można podzielić, bo trzeba też inwestować w firmę, by mogła się rozwijać i by mogła przetrwać trudniejsze czasy.” Dodał, że w przyszłości role na terenie zakładu pracy mogłyby przejmować rady pracowników lub inne demokratycznie wybierane reprezentacje pracowników na terenie zakładów pracy. (AS)

Opracowali:

Irena Dryll, Anna Grabowska,

Adam Maciejewski, Agnieszka Solecka-Reszczyk

W niedługim czasie do regionów trafią największe środki z funduszy europejskich. Nic dziwnego więc, że ostatnio dużo się mówi o dialogu regionalnym. To tam toczy się życie

Jaka jest przyszłość dialogu regionalnego?

Takie pytanie zadawali sobie uczestnicy konferencji „Skuteczny dialog – siłą regionów. O przyszłości dialogu regionalnego w Polsce” zorganizowanej 16 października 2014 r. w Warszawie, w siedzibie Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego. Spotkanie to część projektu Centrum Wspierania Dialogu Regionalnego, wzmacniającego procesy zmierzające do podniesienia jakości prowadzenia dialogu na poziomie regionalnym.

Konferencja zorganizowana została przez Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza oraz wojewodę mazowieckiego. Udział w niej wzięli m.in.: Władysław Kosiniak-Kamysz – minister pracy i polityki społecznej, Jacek Kozłowski – wojewoda mazowiecki, Jacek Całus – prezes Zarządu Związku Pracodawców Warszawy i Mazowsza, Jacek Sułek – przewodniczący Forum Dialogu Regionalnego, jak również przedstawiciele pracodawców i związków zawodowych: Jeremi Mordasewicz – Konfederacja Lewiatan, Andrzej Radzikowski – wiceprzewodniczący OPZZ, Dariusz Trzcionka – wiceprzewodniczący FZZ, Zbigniew Żurek – wiceprezes BCC, Antoni Odziemek – zastępca prezesa Zarządu Związku Rzemiosła Polskiego, Zbigniew Kmicic – wice-



Na zdjęciu od lewej: wojewoda mazowiecki Jacek Kozłowski, minister pracy Władysław Kosiniak-Kamysz i prezes Zarządu Związku Pracodawców Warszawy i Mazowsza Jacek Całus.

Fot. CFS „Dialog”

prezydent Pracodawców RP, Michał Kuszyk – wiceprezes Związku Pracodawców Polska Miedź. Podsumowania konferencji podjął się dr Rafał Towalski z SGH w Warszawie.

Życie toczy się w regionach. Wojewoda mazowiecki Jacek Kozłowski poparł znalezienie wspólnej formuły porozumienia społecznego, jaką stał się dialog regionalny, służący rozwiązywaniu konkretnych problemów, nie zawieszając swojej działalności tylko dlatego, że zawieszono dialog centralny. Podziękował stronie związkowej, że w ramach tego projektu podjęła się wspólnej pracy, bowiem problemy dialogu regionalnego nie powinny zginąć w dyskusji, jak ma wyglądać dialog społeczny w ogóle. Jak wzmocnić dialog regionalny? – to płaszczyzna w ramach projektu finansowanego ze środków UE, to projekt adresowany do wszystkich komisji dialogu społecznego. Wyrzucił nadzieję, że propozycja ta będzie poważnie potraktowana na szczeblu centralnym i będzie istotnym elementem w pracach legislacyjnych na temat dialogu społecznego.

Prezes Zarządu Związku Pracodawców Warszawy i Mazowsza Jacek Całus w swoim wystąpieniu podkreślił, że nie ma wątpliwości co do tego, że Trójstronna Komisja jest ważnym ciałem, jednakże życie i problemy są w regionach. Tam znajdują się konkretne zakłady pracy i ludzie mający problemy, którzy oczekują wsparcia i pomocy. Przedstawiając projekt, przypomniał, że wszystkie strony dialogu społecznego miały możliwość delegowania swoich przedstawicieli, a tą oddolną inicjatywą, będącą pakietem propozycji, pragną otworzyć dyskusję.

Minister pracy Władysław Kosiniak-Kamysz, dziękując za wykonanie tego projektu ze środków unijnych i nadanie nowego ducha poprzez przeniesienie środka ciężkości na dialog

regionalny, wyjaśnił, że w niedługim czasie do regionów trafią największe środki funduszy europejskich. 85 proc. z nich trafi do regionów, tu będą określone priorytety, bo coraz więcej kwestii rozgrywa się w regionach, jak np. usługi społeczne i usługi związane z rynkiem pracy. Minister odniósł się do dialogu autonomicznego, jaki odbywa się w gronie pracodawców i związków zawodowych, porównując jego formułę do tych towarzyszących wielu państwom UE, szczególnie gdy dotyczy ich kryzys gospodarczy. Zauważył, że ważną rolę w rozwiązywaniu problemów konkretnych zakładów pracy i ludzi mogłyby odgrywać WKDS-y, dialog na poziomie zakładu pracy ma bowiem inny wymiar niż dialog na poziomie centralnym, dotyczy bowiem konkretnego zakładu pracy i konkretnych ludzi. Dlatego też wsparcie WKDS-ów dla poszczególnych miejsc pracy i zakładów pracy jest bardzo ważne. Minister Władysław Kosiniak-Kamysz podkreślił, że czas ostatniego roku nie jest czasem zmarnowanym, a ministerstwo pracy nie zamierza zakłócać tego, co się udało

stworzyć, ani zaburzać przestrzeni, jaką jest dialog autonomiczny.

O co chodzi w dialogu regionalnym? Propozycje do Ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji, dotyczące dialogu regionalnego, jakie wypracowano dotychczas w ramach ogólnopolskiego projektu „Centrum Wspierania Dialogu Regionalnego” przedstawił Jacek Sułek – przewodniczący Forum Dialogu Regionalnego. Projekt realizowany jest od grudnia 2013 r. do maja 2015 r. Zgodnie z opracowanymi propozycjami w miejsce dotychczasowych Wojewódzkich Komisji Dialogu Społecznego (WKDS) proponuje się powstanie Wojewódzkich Rad Dialogu Społecz-

Ważną rolę w rozwiązywaniu problemów konkretnych zakładów pracy i ludzi mogłyby odgrywać WKDS-y, dialog na poziomie zakładu pracy ma bowiem inny wymiar niż dialog na poziomie centralnym, dotyczy bowiem konkretnego zakładu pracy i konkretnych ludzi.



Fot. CPIS „Dialog”

Podczas konferencji minister Władysław Kosiniak-Kamysz zauważył, że ważną rolę w rozwiązywaniu problemów konkretnych zakładów pracy i ludzi mogłyby odgrywać Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego.

nego (WRDS). Rotacyjną funkcję przewodniczącego WRDS pełnić mają wszyscy przedstawiciele stron dialogu społecznego, kolejno przez okres 1 roku. Dotychczas funkcję tę pełni wojewoda. Organy administracji publicznej byłyby ustawowo zobowiązane do udzielania odpowiedzi pisemnej na wystąpienia WRDS. Ważną kwestią jest możliwość pośrednich inicjatyw ustawodawczych zgłaszanych przez co najmniej 8 Rad Wojewódzkich do Centralnej Rady Dialogu Społecznego. Kolejną propozycją jest obowiązek wysłuchania publicznego ustanowiony na zgodny wniosek strony pracodawców i pracowników.

„Byłem uczestnikiem prac zespołu, każde zdanie, każda myśl była rozważana i konsultowana” – powiedział Zbigniew Kmicic, wiceprezydent Pracodawców RP. W swoim emocjonalnym wystąpieniu odniósł się do prac w Trójstronnej Komisji. Stwierdził, że naczelnym zadaniem wszystkich jest rozwój gospodarki, a do tego potrzebny jest skuteczny dialog. Swoje emocjonalne zaangażowanie potwierdził również Jeremi Mordasewicz, doradca Konfederacji Lewiatan, gratulując zespołowi dokonania w ciągu ostatnich 3 miesięcy

wspólnych uzgodnień, podczas gdy Trójstronnej Komisji od ponad roku tego się nie udało. Pogratulował również tempa prac i szerokiego konsensusu tego projektu. Stwierdził, że wszyscy pragną, aby dialog społeczny był zauważalny i uwzględniany w procesie tworzenia prawa, jednakże wobec obecnego poziomu reprezentacji zarówno związków zawodowych, jak i organizacji pracodawców nie ma mandatu do osiągnięcia porozumień, które byłyby źródłem do stanowienia prawa dla wszystkich. Dlatego opowiedzieć się należy za większym osiągnięciem porozumień na poziomie regionalnym, a pracami zespołów roboczych powinni kierować specjaliści z danej dziedziny, rozliczani z dotychczasowych efektów.

Swoją pracę w ramach zespołu potwierdził Antoni Odzimek – zastępca prezesa zarządu Związku Rzemiosła Polskiego, od 12 lat pracujący w WKDS w Poznaniu. Wyjaśnił, że przedstawiony w ramach projektu materiał jest jeszcze roboczą wersją, do której wszyscy mogą wnieść swoje uwagi. Ma nadzieję, że do jedenastu WKDS-ów pracujących nad projektem zmian dialogu regionalnego dołączą się pozostałe pięć.

Andrzej Radzikowski, wiceprzewodniczący OPZZ, przypomniał, że jego organizacja od wielu lat formułowała swoje uwagi do prac TK, jednakże żadne z nich nie doczekały się realizacji, prawdopodobnie to stało się przyczyną wystąpienia z prac Komisji. Jednakże sytuacja ta nie wyłączyła OPZZ z prac w WKDS-ach. Odnosząc się do przedstawionych propozycji, zgłosił kilka uwag, m.in. konieczność finansowania z budżetu, wyjaśnienia kwestii przedstawicieli WKDS w Centralnej Radzie czy domówienie szczegółów dotyczących poprawy skuteczności dialogu społecznego.

Dziękując za inicjatywę i przedstawione opracowanie, wiceprezes BCC Zbigniew Żurek wyjaśnił, jaki jest stan obecny w centralnych rozmowach. Otóż pracujący w imieniu pracodawców i związków zawodowych prawnicy przeglądają dokumenty i pomysły, które powstały w ramach wspólnych, autonomicznych spotkań. Potwierdził, że strony pracodawców przyjęły na tym etapie propozycje związkowe i, zakładając że wszyscy mają szczerą intencję, to porozumienie jest możliwe. Odnosząc się do przedstawionego projektu zgłosił parę uwag. W przypadku przewodnictwa rotacyjnego (na 1 rok) BCC siedzi w kierunku, aby była to osoba niezależna, np. powoływana przez Prezydenta RP, która miałaby dystans do wszystkiego. Pozytywnie odniósł się do kwestii wysłuchania publicznego.

Rola samorządów w dialogu społecznym.

W części panelowej z udziałem publiczności dyskutowano o przedstawionych propozycjach legislacyjnych, jak również o wszelkich możliwych działaniach dotyczących rozwoju dialogu regionalnego. Wojewoda Jacek Kozłowski z satysfakcją przyjął stanowisko ministra pracy i polityki społecznej w sprawie formuły dialogu społecznego. Odpowiadając na pytanie dotyczące udziału samorządów w pracach WKDS, z przykrością przyznał, że nie pamięta kiedykolwiek obecności marszał-

ka Sejmiku Mazowieckiego na posiedzeniach WKDS. Na tej podstawie stwierdził, że należy wzmocnić dialog regionalny o samorządy, poprzez obligatoryjny udział np. członka zarządu Sejmiku Wojewódzkiego. Również Jerzy Wiśniewski, przewodniczący Rady OPZZ Województwa Mazowieckiego, odnosząc się do roli samorządów wyjaśnił, że na Mazowszu odczuwano brak osoby, która mogłaby podejmować decyzje ze strony samorządów. Uznał, że należy rozszerzyć formułę udziału przedstawicieli samorządów w dialogu regionalnym, docierając do starostów, burmistrzów, wójtów.

Michał Kuszyk, wiceprezes Związku Pracodawców Polska Miedź wyjaśnił zebranym, w jaki sposób na Śląsku udało się zapobiec konfliktom i dojść do porozumień w dialogu społecznym. „Tę na dole spotykam ludzi, którzy chcą się dogadać, gdy tymczasem u „dżurnych” jest za dużo rozmów” – stwierdził. Wyjaśnił, że skoro Trójstronna Komisja opiniuje budżet państwa, to dlaczego WKDS-y nie mają opiniować budżetów samorządów? „Nie można bowiem wykluczyć nikogo z dialogu, mamy przecież budować społeczeństwo obywatelskie” – zauważył.

W dyskusji zwracano uwagę na konieczność dokonania wspólnych dla dialogu regionalnego rozwiązań, które nie powinny się odbywać bez udziału samorządów. W sytuacji gdy w najbliższym czasie mają zostać przekazane ogromne pieniądze do regionów na ich rozwój, nie należy lekceważyć tego problemu. Może brak zainteresowania samorządów w uczestnictwie w dialogu regionalnym wynika z tego, że nie ma ich na szczeblu centralnym, w Komisji Trójstronnej?

Prace nad wspólnymi rozwiązaniami dla dialogu regionalnego trwają, projekt kończy się 31 maja 2015 r. W tym czasie może zdarzyć się wiele albo nic. Jak powiedział Michał Kuszyk, nie bez znaczenia jest przysłowiowa modlitwa: „Panie Boże, spuść deszcz na moje kartofle i na siano sąsiada”.

Iwona Zakrzewska

Systematycznie rośnie udział kobiet w grupach kierowniczych. Badania wykazały jednak, że aby się w nich znaleźć, muszą pokonać pewne bariery, z których najtrudniejsze to pogodzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi oraz walka ze stereotypami postrzegania społecznych ról kobiet i mężczyzn

Karierę zawodową kobiet utrudniają silne stereotypy

Najpoważniejszymi ograniczeniami w rozwoju karier zawodowych kobiet są obowiązki rodzinne, brak sieciowania, czyli wzajemnego wspierania się kobiet, oraz ogólnie słabsza sytuacja na rynku pracy – takie wnioski można było wyciągnąć z debaty po spotkaniu zorganizowanym przez Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego oraz Instytut Pracy i Spraw Socjalnych (IPiSS). Konferencja „Kobiety na stanowiskach kierowniczych w sferze publicznej. Drogi do kariery” miała miejsce 7 października 2014 r. w Warszawie.

Konferencję zorganizowano w związku z publikacją wyników badań pt. „Kobiety na stanowisku kierowniczym w sektorze publicznym. Sytuacja zawodowa i rodzinna”, przeprowadzonych przez IPiSS. Witając uczestników konferencji, dyrektor CPS „Dialog” Iwona Zakrzewska podkreśliła, że tematyka kobiet na rynku pracy jest niezwykle bliska Centrum, o czym może świadczyć chociażby fakt, że w 2014 r. CPS „Dialog” zorganizowało dwie konferencje poruszające ten problem. „Dzisiaj poszerza-

my i pogłębia my ten temat w rozważaniach o różnych drogach do kariery kobiet na stanowiskach kierowniczych w sferze publicznej” – dodała.

Małgorzata Marcińska, podsekretarz stanu w MPiPS, otwierając konferencję, stwierdziła, że kobiety posiadają kompetencje i umiejętności do zajmowania stanowisk zarówno w sferze publicznej, jak i w biznesie. Jednak wyniki badań realizowane w projekcie MPiPS – PROGRESS świadczą o tym, że te umiejętności nie są doceniane. Na przykład w radach nadzorczych spółek zasiada 15 proc. kobiet, natomiast na stanowiskach prezesa tylko 7 proc. Na jedną panią profesor przypada pięciu profesorów mężczyzn. Przedstawicielka resortu pracy zwróciła też uwagę, że problem narasta dość wcześnie, bo chociaż 60 proc. absolwentów studiów stanowią kobiety, ten wynik nie ma przełożenia na ich ścieżki kariery. Tymczasem większość badań wskazuje, że w gremiach kierowniczych powinno być więcej kobiet, bo lepszy jest potencjał zarządzania i wyniki działalności. „Jeśli 30 proc. kobiet jest we władzach firm, to wyniki tych firm są lepsze o kilkadziesiąt procent od średniej” – zauważyła.

Profesor Kazimierz W. Frieske, szef IPiSS, odnosząc się do tematu badań, stwierdził, że mogą one sprowokować nie tylko dialog, ale nawet kłótnie. Opisane w badaniach zjawisko łamie bowiem stereotypy o „szklanym suficie” i „lepiej podłódze”. Może zatem

powstać nowy spór, jakie podejście do problematyki karier kobiet jest właściwe. Nawiązał też do badań profesor psychoneurologii Anny Grabowskiej, wskazujących, że różnice w strukturze mózgu powodują różnice w społecznym funkcjonowaniu kobiet i mężczyzn. Profesor uznał, że w tym kontekście może lepiej sformułować pytanie zaczynające się nie od „czy”, ale „na jakich” stanowiskach kierowniczych kobiety realizują się lepiej, a na jakich gorzej, analogicznie do lepszych i gorszych kierowników.

Rośnie udział kobiet w kadrze kierowniczej.

Główne wnioski z konferencji są optymistyczne dla kobiet. Systematycznie rośnie ich udział w grupach kierowniczych, kobiety wykazują zadowolenie z osiągniętych efektów. Badania wykazały jednak, że główne utrudnienia i bariery to konieczność pogodzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi, walka z istniejącymi stereotypami postrzegania ról społecznych kobiet i mężczyzn oraz ogólnie trudniejsza sytuacja kobiet na rynku pracy.

Wnioski wynikające z badań przedstawiły sukcesywnie prof. Cecylia Sadowska-Snarska z Uniwersytetu w Białymstoku, prof. Bożena Balcerzak-Paradowska, prof. Bożena Kołaczek, prof. Danuta Graniewska, dr Dorota Głogosz oraz Joanna Mirosław z IPiSS.

Profesor Bożena Balcerzak-Paradowska wyjaśniła, że do badania wybrano sektor publiczny, m.in. z uwagi na większy udział kobiet wśród zatrudnionych. To sfeminizowanie jest też zdaniem profesor dowodem na to, że kobiety postrzegają sektor publiczny jako stabilniejsze miejsce pracy oraz w większym stopniu respektujące ich uprawnienia jako matki.

W projekcie starano się ocenić zależności pojawiania się kobiet na stanowiskach kierowniczych w sektorze publicznym, zbadać, czy udział kobiet jest następstwem „ścieżek edukacyjnych” oraz preferencji w zatrudnieniu. Na pytanie, co decyduje o awansie,

a co utrudnia karierę zawodową najkrócej można stwierdzić, że kluczowe jest znalezienie się w odpowiednim miejscu, sprzyjającym awansowaniu kobiet oraz dobre stosunki międzyludzkie w pracy. Dotyczy to zarówno relacji z przełożonymi, jak i podwładnymi. Jako rozwiązania stosowane dla ułatwienia kobietom powrotu do pracy wymieniono zwiększoną pomoc od bezpośrednich przełożonych, objęcie szkoleniami wewnątrzzakładowymi, kierowanie na kursy zewnętrzne, kontakt z pracownikiem w czasie urlopu, elastyczny powrót do pracy. Okazało się też, że kobiety na stanowiskach są przeciwne parytetom, argumentując, że decydować powinny tylko kompetencje. Postulowane najszybsze zmiany systemowe dla poprawy sytuacji kobiet to wprowadzenie m.in. elastycznej pracy żłobków i przedszkoli, zwiększenie liczby miejsc w tych placówkach, obniżenie opłat, rozbudowę funkcji socjalnej szkół, a także powszechny zasiłek wychowawczy i wydłużenie urlopów wychowawczych.

Panie dyrektor odpisują na ankiety.

Do badań wytypowano cztery sekcje gospodarki narodowej: administrację publiczną, edukację, ochronę zdrowia i pomoc społeczną oraz działalność usługową i komunalną. We wszystkich kobiety mają większość, od 51 proc. w usługach do 81 proc. w ochronie zdrowia. Badania przeprowadzono w województwach podlaskim, mazowieckim i śląskim. Wysłano 834 anonimowe ankiety, wybierając trzy grupy zakładów pracy, gdzie udział kobiet jest przeciętny, wyższy oraz mniejszy od średniej. Otrzymano odpowiedzi na 275 ankiet. Wynika z nich, że w administracji pracowało 40 proc. respondentek, w edukacji 31 proc. i w ochronie zdrowia 20 proc. Wykształcenie wyższe posiadało 98,2 proc. Najczęściej (45 proc.) były to studia uniwersyteckie, w 14,2 proc. studia medyczne, w 10 proc. inżynierskie. Najmniej wśród menedżerek, tylko 7,3 proc., miało wyższe wykształcenie ekonomiczne. Na sta-



Fot. CPS „Dialog”

Konferencję „Kobiety na stanowiskach kierowniczych w sferze publicznej. Drogi do kariery” otworzyła podsekretarz stanu w MPiPS Małgorzata Marcinińska.

nowisku dyrektor naczelnej pracowało 41,5 proc., zastępcy dyrektora 8,4 proc., zaś 46,5 proc. zatrudnionych było jako kierownik działu, naczelnik, ordynator lub główna księgowa. Prawie 46 proc. kierowało zespołami od 10 do 49 osób, zaś 36,4 proc. miało od 50 do 249 pracowników. Zespołami liczącymi do 9 ludzi kierowało 13,1 proc. respondentek, zaś największymi, między 250 a 999 osób, około 2,5 proc. Szefowanie łączy się ze znacznym stażem pracy, aż 37,1 proc. szefowych pracowało od 20 do 30 lat, natomiast 35,6 proc. przepracowało więcej niż 30 lat. Od 10 do 20 lat pracy miało za sobą 23,3 proc. ankietowanych, zaś od 5 do 10 lat stażu tylko 3,3 proc. Około 77 proc. stanowisko kierownicze osiągnęło w swoim pierwszym miejscu pracy, a ponad 50 proc. nigdy nie zmieniło pracodawcy.

Dobre wskaźniki na tle Europy. Profesor Bożena Kołaczek z IPiSS przedstawiła różne założenia dla ocen karier rozumianych nie tylko jako przebieg pracy w okresie życia, ale także teoretyczne przyczyny niedoreprezentowania kobiet na stanowiskach

kierowniczych. Najczęściej stosowane jest podejście antropologiczne, wskazujące na biologiczne różnice między płciami. Równie często stosowane są wyjaśnienia kulturowe oraz socjologiczne, wskazujące na wpływy kulturowe i środowiskowe. Poruszyła też teorie ekonomiczne, uwzględniające mniejszy popyt na prace wykonywane przez kobiety, a co za tym idzie na gorsze warunki finansowe, które ograniczają chęć i możliwości awansu na stanowiska kierownicze w tych branżach. Profesor Kołaczek zwróciła też uwagę, że Polska ma dość wysokie wskaźniki udziału kobiet w kadrze zarządzającej. Należy też do 18 krajów UE (spośród 27), w których w pierwszej dekadzie XXI wieku odnotowano wzrost udziału kobiet na najwyższych stanowiskach w zarządach i na stanowiskach dyrektorów największych firm. „Udział kobiet w grupie pracujących ogółem nie zmienia się i wynosi 44–45 proc., natomiast systematycznie rośnie udział kobiet w grupie kierowników” – dodała prof. Kołaczek. Jej zdaniem wprowadzenie w ostatnich latach polityki wspierania kobiet w karierze zawodowej jest

efektem wieloletnich zmian na rynku pracy. Były to m.in.: powszechne wejście kobiet na rynek pracy po II wojnie światowej, rozwój sektora usług zamiast przemysłu, szybsze zdobywanie wyższego wykształcenia, a w obliczu kryzysu i bezrobocia wzrost popytu na pracowników, którym płaci się mniej – czyli na kobiety.

Nie tylko rodzina jest wsparciem w karierze.

Czynnikami wpływającymi dodatnio na awans zawodowy kobiet jest zdobywanie wysokich kwalifikacji, zmiana postaw społecznych wobec kobiet-szefowych i wsparcie ze strony rodzin.

Profesor Balcerzak-Paradowska, omawiając część badania poświęconą sytuacji kobiet w środowisku pracy, wskazała, że w badaniach znalazło się też miejsce na ocenę skutków dla życia osobistego. Okazało się, że plusem dla kariery jest wsparcie ze strony rodziny, czyli pomoc w wypełnianiu obowiązków rodzinnych. Jednak to więcej mężczyzn niż kobiet utrzymuje szersze kontakty towarzyskie poza pracą, co zwrótnie przekłada się na wsparcie kariery zawodowych. Główną bolączką kobiet na stanowiskach kierowniczych jest wydłużony ponad średnią, a często też niesprecyzowany czas pracy, a co za tym idzie ograniczenie swobody życia osobistego. Prawie 59 proc. wskazało, że nie ma czasu na odpoczynek, 51 proc. – na prace domowe, zaś 43 proc. – na życie towarzyskie. Niecała jedna piąta respondentek większych ograniczeń nie widzi. Jedynie co piąta kobieta (21,1 proc.) chciałaby zająć wyższe stanowisko niż obecne.

Kobiety zajmujące kierownicze stanowiska w sektorze publicznym są zadowolone z wykonywanej tam pracy, mają do niej pozytywny stosunek. Uważają tak przede wszystkim respondentki, które nadzorują dużą liczbę pracowników. Na większą satys-

fakcję mają również warunki pracy, szczególnie praca w życzliwym zespole. Największe zadowolenie, bo aż 100 proc., deklarowały respondentki pracujące w sektorze usług. Wszystkie te czynniki sprawiają, że badane kobiety nie chciałyby dalej awansować. Obecne stanowisko jest dla nich wystarczające, a często też osiągnęły najwyższe stanowisko w obecnym zakładzie pracy.

„Kobiety mają większą zdolność wczuwania się w potrzeby i uczucia innych, co jest doceniane i często wpływa na decyzje o ich awansowaniu” – dodała prof. Balcerzak-Paradowska.

Zaledwie 10 proc. respondentek uważało, że większe trudności w pracy na stanowiskach kierowniczych mają kobiety niż mężczyźni. Nie dostrzegały istotnych różnic w relacji z podwładnymi między kobietami i mężczyznami na stanowiskach kierowniczych.

Większość (62,2 proc.) uznała, że kształtują się podobnie, niezależnie od płci osoby na stanowisku kierowniczym.

Na karierę mają wpływ trudności w łączeniu obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Badane wymieniły to na pierwszym miejscu, obok barier mentalnych, prezentowanych nie tylko przez otoczenie, ale też same kobiety. „Żeby wejść na ścieżkę kariery zawodowej, należy najpierw podjąć pracę, a później się w niej utrzymać” – zwróciła uwagę prelegentka, wskazując na podstawowy problem kobiet na polskim rynku pracy.

Dzieci szefowych są dorosłe. Profesor Danuta Graniewska z IPiSS przedstawiła część badań dotyczącą osobistej sytuacji ankietowanych, z których wynikało, że uwarunkowanie rodzinne stanowią raczej stymulująca niż hamująca rolę w dążeniu do awansu zawodowego. Dominującą grupę badanych kierowniczek stanowiły kobiety

Przeszło 80 proc. respondentek obejmujących pierwsze stanowisko miało dzieci w większości dorosłe lub bliskie tego wieku.

zamężne (71 proc.). Ponieważ ankieta obejmowała też dane demograficzne, okazało się, że około 56 proc. objęło pierwsze stanowisko już posiadając dzieci, natomiast przed małżeństwem lub urodzeniem dzieci tylko około 8 proc. Przeszło 80 proc. respondentek obejmujących pierwsze stanowisko miało dzieci w większości dorosłe lub bliskie tego wieku. Około 35 proc. ankietowanych nie miało dzieci w wieku przedszkolnym. Jednak na pytanie, czy wyjście dzieci z wieku przedszkolnego daje szansę zwiększenia aktywności zawodowej twierdząco odpowiedziało 41 proc., negatywnie 40 proc., zaś 19 proc. nie miało zdania. Zdaniem prof. Graniewskiej do zrównania szans w karierze zawodowej dojdzie wtedy, gdy kobieta będzie mogła mieć taką samą, a nie wyższą wiedzę niż mężczyzna do objęcia równorzędnego stanowiska.

Doktor Dorota Głogosz omówiła aspekty polityki społecznej i rodzinnej sprzyjającej godzeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Przedstawiła nie tylko realia, ale też postulaty najważniejszych działań, aby kobiety nie musiały dokonywać wyboru między karierą a zajmowaniem się sprawa-

mi rodziny. Dotyczy to rozwoju usług opiekuńczych i wprowadzenia dłuższego urlopu wychowawczego. Aż 25 proc. kobiet stwierdziło, że ich praca szkodzi życiu rodzinnemu. Około 1/3 respondentek pracowała za długo (40 godzin), a czas i miejsce pracy miały nieprzewidywalne, co znacznie pogarszało relacje osobiste.

Joanna Mirosław z IPiSS, przedstawiając złożone zależności między zadowoleniem z pracy i aspiracjami zawodowymi, wskazała, że ogólne zadowolenie zadeklarowało 96 proc. respondentek, a tylko 3 proc. było niezadowolonych. Najmniejsze zadowolenie deklarowały kobiety w wieku 55–59 lat. Najbardziej zadowolone były w wieku 25–29 lat i powyżej 60. roku życia. Zdaniem J. Mirosław wiązało się to z brakiem konieczności opieki nad dziećmi. Ogólnie kobiety nie wykazywały chęci awansowania, głównie respondentki z sektora usług i ochrony zdrowia. Motywowały to brakiem takiej potrzeby i zadowoleniem z dotychczasowej sytuacji oraz tym, że osiągnęły już najwyższe stanowisko w swojej firmie. Najbardziej pragnęły awansu kobiety zarządzające zespołami od 10 do 49 osób.



Fot. CFS „Dialog”

Tematyka kobiet na wysokich stanowiskach spotkała się z dużym zainteresowaniem.

Szefowie doceniają kobiety. Wiele dodatkowych informacji o tym, co sprzyja i przeszkadza karierom kobiet, przyniósł panel dyskusyjny przeprowadzony po prezentacjach wyników badań przez dyrektor CPS „Dialog” Iwonę Zakrzewską. Otwierając debatę, zauważyła, że jeżeli mówimy o kobietach na rynku pracy, to zwykle w tle pojawia się temat rodziny i obaw związanych z ewentualnym awansem, a także niepokój wynikający z przekonania, że na kobiety na stanowisku patrzy się przez pryzmat zarządzania w stylu męskim. Moderatorka zwróciła uwagę, że powinniśmy sobie zadać pytanie, co sprzyja, a co utrudnia karierę zawodową kobiet w świetle doświadczeń praktyków. Poprosiła o refleksje w tym zakresie przedstawicieli zaproszonych instytucji z sektora publicznego. Jednocześnie zacytowała kilka wypowiedzi kobiet na stanowiskach kierowniczych, zaczerpniętych z omawianej podczas konferencji publikacji: „wszystko zawdzięczam swojej ciężkiej pracy, wytrwałości i pomocy przyjaciół”, „o moim awansie zdecydowała tylko i wyłącznie moja postawa w pracy”, „układałam swój plan zawodowy, abym nikogo nie musiała prosić o pomoc”, „doszłam do stanowiska dzięki ciężkiej i wydajnej pracy, nie bałam się nowych wyzwań”, „gdyby nie pomoc męża, mojej mamy, nie byłabym w stanie pogodzić pracy i opieki”, „awans umożliwiła mi pomoc męża”, „mam jedną wadę – jestem kobietą, żeby pogodzić role matki, żony i dobrego pracownika, musiałam stępić swoje ambicje”.

Na początku dyskusji dr Dągmir Długosz, dyrektor Departamentu Służby Cywilnej KPRM, przedstawił sytuację kobiet w służbie cywilnej. Na 100 tys. osób zatrudnionych w ramach tej służby w placówkach administracji rządowej około 70 proc. stanowią kobiety, a stanowiska kierownicze dyrektorów generalnych, dyrektorów departamentów i ich zastępców zajmuje 51 proc. kobiet. W grupie naczelników wydziałów stanowią 66 proc. Różnice w płacach między kobietami i mężczyznami w służbie cywilnej to 4,5 proc. W przypadku nowych

naborów na stanowiska kierownicze lepsze okazują się kobiety – wygrywa 18 proc. wobec 11 proc. mężczyzn, licząc od liczby zgłaszających się. Zdaniem dyrektora Długosza w obejmowaniu funkcji kobietom sprzyja umiejętność organizacji czasu pracy i komunikatywność. Dodał, że praca w administracji jest uporządkowana, kobietom łatwiej w niej wyegzekwować prawa do urlopów macierzyńskich oraz dostosować czas pracy do opieki nad dziećmi. Podkreślił, że rok przerwy na urlop macierzyński pozwala kobiecie bez przeszkód wrócić do pracy, kłopoty pojawiają się dopiero przy dłuższych nieobecnościach, np. czterech lat, bo wówczas konieczne jest zaktualizowanie umiejętności.

„W oświacie kobiety-szefowe mają to szczęście, że ich stanowiska nie są atrakcyjne dla mężczyzn, gdy chodzi o kierowanie placówkami od poziomu żłobka do gimnazjum” – powiedziała Magdalena Politańska, dyrektor Zespołu Szkół Integracyjnych w Warszawie. Mirosław Chyba, dyrektor Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Płocku, zwrócił uwagę, że kobiety stanowią w sferze samorządowej dominującą grupę pracujących. Macierzyństwo nie może oznaczać dla nich wykluczenia z życia zawodowego, a im dłuższy urlop z dzieckiem, tym dłuższy czas wdrażania się do pracy, dlatego powinny móc liczyć na wsparcie w tym zakresie od pracodawcy, chociażby poprzez dostosowanie czasu pracy. „Już teraz nie trzeba do tego zmian w prawie, wystarczy chcieć to zrobić” – stwierdził dyrektor Chyba.

Matka pracująca to wyrodna matka?

Ciekawy przykład wspierania karier kobiet przedstawił Krzysztof Skomra z Powiatowego Urzędu Pracy w Radomiu (filia w Pionkach). Prowadził on warsztaty dla długotrwale bezrobotnych kobiet w wieku od 19 do prawie 60 lat. Udało mu się stworzyć wraz z nimi mapę szans i barier w kobiecej karierze. Do zalet zaliczono w niej m.in. umiejętności organizacyjne i niższe oczekiwania wobec pracodawców – nie tyl-

ko finansowe, ale też wobec czasu pracy. Za najistotniejszą barierę uczestniczki uznały każdy wiek kobiety. Wyjaśniły, że gdy mają od 20 do 30 lat, pracodawcy boją się, że odejdą na urlop macierzyński i wychowawczy, w wieku od 30 do 45 lat – że będą mieć chore dzieci, a mając powyżej 45 lat – że zdrowie nie pozwoli im na wykonywanie pracy tak sprawnie jak wcześniej. Równie ważną barierą okazał się brak wsparcia partnerów w realizacji obowiązków domowych i stereotypy, że matka pracująca to wyrodna matka, zaś pracujący ojciec jest zaradny.

W ocenie dr Marka Pliszkiwicza z Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach debata przyniosła mnóstwo ciekawych wniosków, ale jego zdaniem rozwiązania prawne dla ochrony pracy kobiet mamy na najwyższym europejskim poziomie. „To jednak za mało. Trzeba te prawa wdrażać w praktyce i zrobić to, co najtrudniejsze, czyli zmieniać mentalność społeczną” – powiedział.

Profesor Cecylia Sadowska zwróciła uwagę, że należy zapobiegać „wypadaniu” kobiet z rynku pracy podczas przerwy na urlop macierzyński i wychowawczy. Niewątpliwie dezaktualizuje się wówczas wiedza kobiet, zatem należy stworzyć system szkoleń wyrównawczych finansowanych z budżetu, bo na komercyjne kursy stać niewiele osób. Dorota Ronek z zarządu Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położonych wskazała, że z braku perspektyw finansowych tylko 10 proc. pielęgniarek po studiach podejmuje pracę w zawodzie. W efekcie około 2 proc. pielęgniarek w Polsce ma mniej niż 30 lat.

Postulat dodatkowych badań na mężczyznach. „Słuchając wypowiedzi o wynikach badań dotyczących kobiet, mam poczucie, że mówimy o jakimś zoo. Warto takie badania zrobić, ale jednocześnie na próbach kobiet i mężczyzn, wtedy można porównywać, wskazywać, gdzie i z czego wynikają różnice” – powiedziała dr Małgorzata Starczewska-Krzysztożek z Konfederacji Lewiatan. Dodała, że z badań prowadzonych przez jej organizację podczas

Kongresu Kobiet wynika, że paniom działającym w biznesie najbardziej przeszkadza brak wsparcia w sieci kontaktów formalnych i prywatnych, a nie przepisy podatkowe czy koszty pracy.

Doktor Lucyna Machol-Zajda z IPiSS uznała, że nawet badania dotyczące tylko karier kobiet pomogą rozpocząć dyskusję, bo nareszcie można rozmawiać na podstawie faktów, a nie tylko wyobrażeń o blokadach w karierze kobiet.

Zdaniem dr Katarzyny Tuszyńskiej z OPZZ problem barier dotyczy jedynie wąskiej grupy kobiet, które na karierę mają szansę, bo pracują. „Rozwiązania prawne mamy już dobre, ale brak w Polsce skonsolidowanej polityki rodzinnej, dającej kobietom z dziećmi szansę wyjścia z marginalizacji i otwarcie drogi do kariery, na początek przez uzyskanie dobrej, przyzwoicie płatnej pracy” – stwierdziła.

Profesor Bożena Balcerzak-Paradowska wyjaśniła, że podejmując badania nad sytuacją kobiet na stanowiskach kierowniczych i karier w sferze publicznej, kierowano się względami historycznymi, chcąc odnieść się do badań prof. Graniewskiej z 1985 r. „Koncentracja na kobietach wynikała z tego, że skupiono się na tym, jak uwarunkowania makro i mikro wpływają na karierę, ale nie pomijając aktualnego kontekstu równościowego i odczuć dyskryminacji” – dodała. Odnosząc się do wypowiedzi dr Tuszyńskiej, przyznała, że pierwszym krokiem do kariery jest sam fakt podjęcia pracy, jednak domagając się tworzenia miejsc pracy, nie można afirmować jednocześnie rozwiązań typu wydłużony urlop rodzicielski. „Pracodawca przyjmując do pracy kobietę, analizuje to, czy będzie ona w pełni dyspozycyjna. To jest często przejaw zdrowego rozsądku pracodawcy, bo w przypadku realizacji przez kobietę uprawnień macierzyńskich i rodzicielskich pojawiają się w firmie koszty możliwe do wyliczenia w złotówkach” – przyznała profesor Paradowska. ■

Adam Maciejewski

Słowo „dialog” padało na Forum Ekonomicznym w Krynicy często, z różnych stron i w różnych kontekstach. O czym się więc rozmawiało i czym żyło podczas tegorocznej edycji „polskiego Davos”?

Obyś dialogował w bezpiecznych czasach

Tegoroczne Forum Ekonomiczne w Krynicy pokazało, że dialog bez poczucia bezpieczeństwa co prawda się toczy, ale traci na wartości i uwadze. Hasło otwarcia XXIV edycji wydarzenia „Polska – Unia Europejska – Europa. Doświadczenia 25 lat. Wyzwania następnego ćwierćwiecza” nawiązywało do roku ważnych rocznic, jednakże dyskusje w kilkuset panelach i kularach toczyły się w cieniu pytań o to, jak sytuacja na wschodzie Europy wpłynie na gospodarkę i społeczeństwo regionu.

Forum należy do jednego z najważniejszych w kraju spotkań tego typu, gdzie poruszane są najważniejsze kwestie społeczne, gospodarcze i kulturalne dotyczące Polski w kontekście Europy Środkowo-Wschodniej. Naukowcy, ekonomiści, politycy, przedsiębiorcy, wykładowcy akademicki – to główni uczestnicy krynickich spotkań. Witając ich, marszałek województwa małopolskiego Marek Sowa, zauważył, że o ile ubiegły rok był czasem wyzwań w budowaniu nowego ładu społecznego i gospodarczego, to obecny wiąże się z zachowaniem bezpieczeństwa. O tym czasie wyzwań mówił też, uroczystie otwierając Forum, Lech Wałęsa. Były prezydent zwrócił uwagę, że przyszło nam żyć w czasie zmiany epok, bo nie mieścimy się już „w naszych małych państewkach”.

Dialog w skali regionalnej i globalnej.

Podczas sesji plenarnej „Pokryzysowy świat – czas nowych liderów” zarówno politycy, jak i przedsiębiorcy byli zgodni co do tego, że świat oczekuje od swoich przywódców dialogu. Wiceprezes Google’a Carlo D’Asaro Biondo mówił o nim w skali globalnej – jego zdaniem lider musi obserwować trendy zachodzące na świecie, wsłuchiwać się w oczekiwania i nie tyle nadążać za zachodzącymi zmianami, co je wyprzedzać. Na wartości i budowanie zaufania postawił też akcent Pedro Pereira da Silva, prezes Jeronimo Martins, do którego należy sieć Biedronka. Mówił o potrzebie podkreślania wartości każdego pracownika – jego zaangażowania, ale i odpowiedzialności za firmę.

Choć podczas Forum swoje prelekcje mieli zarządzający wielkimi międzynarodowymi koncernami, to i o polskich przedsiębiorstwach było głośno. Za granicą nasze radzą sobie całkiem dobrze i coraz śmielej inwestują. Na koniec 2013 r. aktywa polskich firm poza Polską stanowiły 13 proc. ich aktywów ogółem. Najwięksi inwestorzy to spółki Skarbu Państwa, kolejno: PKN Orlen, KGHM Polska Miedź oraz PGNiG, a głównym obszarem ich ekspansji jest przemysł poszukiwawczy i wydobywczy. Prezes Orłenu, Jacek Kraviec, który w Krynicy odebrał nagrodę Index of Success dla najlepszej firmy regionu w kategorii fuzje i przejęcia, podkreślił, że koncern poprzez zakup w ubiegłym roku kanadyjskiej spółki TriOil oprócz zdywersyfikowania geograficznie portfela swoich aktywów zyskał m.in. dostęp do znacznych zasobów i wiedzę z zakresu nowych technologii w pracach wy-

szukiwawczych. Orlen potwierdził zresztą swoją pozycję, znajdując się kolejny raz z rzędu na czele rankingu „Europa 500”. Po raz kolejny Polska ma też najsilniejszą reprezentację w zestawieniu – z naszego kraju pochodzą 162 największe przedsiębiorstwa Europy Środkowo-Wschodniej, choć należy podkreślić, że z roku na rok jest ich coraz mniej. Aż 90 proc. wszystkich przychodów firm ujętych w rankingu generują trzy sektory: energetyka i zasoby naturalne, wyroby przemysłowe oraz dobra konsumpcyjne i transport.

Czy Polska ma szansę na awans do grimum 20 najważniejszych gospodarek świata? O to pytali uczestnicy panelu „Polska w G20?”. Wiadomo, że do tej kluczowej platformy dialogu na poziomie globalnym należą państwa uznawane za ważne systemowo, czy więc Polska, choć konsekwentnie umacnia swoją pozycję w UE, może do niej aspirować? James Roaf z Międzynarodowego Funduszu Walutowego przedstawił dane, z których wynika, że obecnie Polska znajduje się na 22. pozycji pod względem PKB i na 34. miejscu, jeśli chodzi o wielkość populacji. Zwrócił uwagę, że co prawda polska gospodarka rozwija się szybciej od zachodnioeuropejskich, ale już na tle gospodarek rozwijających się wypada słabiej. Nasz kraj ma jeszcze wiele do osiągnięcia na arenie unijnej, co podkreślała Mamta Murthi z Banku Światowego w Europie Środkowo-Wschodniej. Jej zdaniem powinniśmy częściej zabierać głos na forum międzynarodowym w kwestiach klimatycznych i demograficznych, natomiast naszym potencjałem jest polityka wschodnia, stabilność sektora finansowego i reforma systemu emerytalnego.

Polskie przedsiębiorstwa chcą więcej i lepiej. Apetyt polskiego biznesu na większy sukces widoczny był podczas wielu panelów tematycznych. Dyskusja „Gdzie szukać kolejnego miliarda? Jak podwoić wielkość firm prywatnych w Polsce?” przyciągnęła wielu przedsiębiorców, toczyła się bowiem wśród przedstawicieli takich firm, np. Solange, FAKRO,

Nowy Styl, Maspex, które są już widoczne poza granicami naszego kraju. Poszukiwano złotej metody na to, jak wyjść poza rynek macierzysty i gdzie znaleźć te najlepsze kierunki ekspansji. W ostatnich 10 latach 80 proc. PKB generowały firmy prywatne, taki też jest odsetek osiągający w polskim eksporcie. Dyskusja wykazała, że wyzwania technologiczne sprawiły, że firma rozpoznawalna globalnie musi być też zwykle duża lokalnie. Dużym plusem Polaków jest kreatywność i przedsiębiorczość, ale często gubi ich brak procesowego myślenia i systematycznego działania.

Standardy w przedsiębiorstwach są bardzo ważne – zgodzili się również uczestnicy panelu „Compliance – dobra praktyka czy dobry biznes?”. Za tym terminem stoi nacisk na stosowanie wewnętrznych standardów, przepisów prawa i branżowych regulacji w spółkach Skarbu Państwa. Doktor Wojciech Nagel, compliance officer Giełdy Papierów Wartościowych, ekspert BCC, zauważył, że pod względem występowania tego zjawiska jesteśmy daleko za Zachodem, np. za Niemcami. Zapowiedział, że GPW pracuje nad nową edycją dobrych praktyk na giełdzie, gdzie znajdzie się również compliance. Potwierdził to jej prezes Paweł Tamborski, dodając, że giełda powinna działać według transparentnych i wiarygodnych standardów. W tym sensie spoczywa na niej niejako rola promotora dyskusji, jak zarządzać compliance, a także doradcy dla swoich klientów, jak mają się poruszać w tych skomplikowanych mechanizmach.

Lepszy biznes w dzisiejszych czasach to nie tylko wyniki finansowe, ale też zrównoważony rozwój. Jakie powinny być obszary budowania wartości w tym zakresie? Jak to się realnie przekłada na wyniki biznesowe? – pytali uczestnicy panelu „Zrównoważony biznes, czyli jaki?”. Odpowiadali zarządzający polityką CSR i działaniami społecznymi w Polsce, Danii i Rosji. Alfred Kubczak z Jeronimo Martins Polska opowiedział o dobrych przykładach jego firmy, m.in.: formacie eco-store, koalicji firm „Partnerstwo dla zdrowia” czy organicznych produktach w sklepach Biedron-



Fot. CPS „Dialog”

Uczestnicy sesji plenarnej „Czas synergii. Jak uwolnić potencjał gospodarczy Europy Środkowej”.

ki. Katarzyna Borucka z Grupy Żywiec wspominała o potrzebie badania wpływu marki przedsiębiorstwa na społeczeństwo, co jest ważne w budowaniu jego strategii. Jej spółka sięgnęła w tym celu po hasło „Warzymy lepszą przyszłość”. Prezes Łódzkiej Agencji Rozwoju Regionalnego Przemysław Andrzejak narzekał z kolei na brak w Polsce specjalistów w temacie zrównoważonego biznesu. Przypomniał o zasadzie 3xP, czyli: people, profit, planet. Profesor Władimir Speranski z Gospodarstwa Narodowego przy Rządzie Federacji Rosyjskiej zwrócił uwagę na potrzebę odpowiedzi sobie na pytanie – odpowiedzialność biznesu, ale za co? Przytoczył badania przeprowadzone wśród Rosjan, z których wynika, że ok. 80 proc. uważa biznesmenów za złodziei, a jednocześnie na pytanie, czy chcą być przedsiębiorcą, zdecydowana większość opowiedziała „tak”. Zasugerował, że pytając o etykę w biznesie, należy się zwrócić o odpowiedzi do Biblii, do Dekalogu.

Jak wykorzystać potencjał? Sesja plenarna „Czas synergii. Jak uwolnić potencjał gospodarczy Europy Środkowej” odbyła się z udziałem wiodących polityków europejskich

i amerykańskich. Wśród nich byli: minister pracy Władysław Kosiniak-Kamysz, Elena Bryan z Przedstawicielstwa USA przy EU, Aleksander Gurjanow zastępca ministra spraw zagranicznych Białorusi, Jan Mladek minister przemysłu i handlu Czech, Michele Nicoletti wiceprzewodniczący Zgromadzenia Parlamentarnego Rady Europy i Leonid Mukhamedov ze Schneider Electric.

Minister Władysław Kosiniak-Kamysz zauważył, że gra idzie o europejską młodzież. Bez wykorzystania potencjału energii zawodowej i społecznej nie będzie trwałej energii z Europą. Wygrywamy jakością pracy i profesjonalizmem, ale czy jesteśmy gotowi przełamać bariery narodowe? Migracja jest zdaniem ministra wielkim dobrodziejstwem. Otwarcie granic z UE przyczyniło się m.in. do uzyskania dobrych warunków ekonomicznych i zrównania wynagrodzeń. Aby zatrzymać młodych w Polsce, resort pracy podejmuje wiele działań, m.in. zapewnia opiekę społeczną, wsparcie socjalne, prowadzi politykę prorodziną. Natomiast większym wyzwaniem jest pobudzenie migracji wewnętrznej.

Jedyny przedstawiciel biznesu wśród panelistów ze Schneider Electric zauważył w tym

kontekście, że trend jest taki, że młodzi ludzie chcą wracać do swoich regionów. Jego firma, idąc tym tropem i poszukując talentów, organizuje kursy szkoleniowe w regionach, bo jego zdaniem, edukacja musi być silniej powiązana z biznesem. Wtórował mu czeski minister handlu Jan Mladek podkreślając że struktura edukacji jest ważną sprawą w rozwoju gospodarczym regionu. Czesi nie mają patentów, ale mają osiągnięcia, co zauważył duży biznes, m.in. IBM.

Talenty na rynku pracy. Jak skutecznie pomagać w znalezieniu pracy nieaktywnym? Jak w tym celu współdziałać z lokalnym biznesem i samorządem? Jak dystrybuować środki i pomoc społeczną, aby docierały do wszystkich potrzebujących? To tematy panelu „Jak na potrzeby gospodarki wykorzystać niewykorzystany potencjał – zatrudnienie, bezrobocie, rynek pracy”.

Sekretarz stanu w MPiPS prof. Jacek Męcina powiedział o zamiarach resortu pracy, które mają pobudzić ten potencjał. Zwrócił uwagę na możliwości Krajowego Funduszu Szkoleniowego, który w pierwszej kolejności

skierowany jest do osób 45+. Podkreślił również rolę przedsiębiorczości akademickiej i adresowanych do studentów projektów. Jak podkreślił, po roku pilotażowego programu, w ramach którego można na swój biznes zyskać 70 tys. zł, a potem kolejne 20 tys. zł, zainteresowanie programem jest ogromne.

Anna Appolonowa, przewodnicząca Komisji Polityki Społecznej Kaliningradu, podkreśliła, że jej instytucja zachęca młode osoby do aktywizacji. Z uwagi na to, że 83 proc. ofert pracy, które do nich trafiają, to stanowiska specjalistyczne, najbardziej zachęca ich do bycia specjalistami, do samozatrudniania się.

Andrzej Augustyński, szef Stowarzyszenia SIEMACHA / Fundacja DEMOS, zwrócił uwagę na rolę edukacji nieformalnej – to jego zdaniem niewykorzystany potencjał na rzecz rynku pracy. Największymi autorytetami dla nastolatka są przecież rówieśnicy. „Na podwórku” tworzą się umiejętności, takie jak współpraca czy komunikatywność, które ważne są dla przyszłego pracodawcy. Organizacje pozarządowe – choć sam woli określenie organizacje społeczne, bo przedimek „poza” sugeruje wykluczenie – nie są niestety atrakcyjnym



Fot. CPS „Dialog”

Podczas panelu „Drenaż mózgow – kto wygra bitwę o przyszłe talenty?” wiceminister pracy Jacek Męcina zwrócił uwagę, że warto sięgać po pracowników zza wschodniej granicy

miejszem pracy, bo kojarzą się z wolontariatem, czymś nieprofesjonalnym. Widać to chociażby w organizowanych akcjach społecznych – mało tam intelektu, więcej uczuć. Wiceprezes Małopolskiej Agencji Rozwoju Regionalnego SA Stanisław Bisztyga podkreślił, że ci, którzy chcą pracować, już pracują, problemem są nieaktywni. Aż 40 proc. pracodawców nie może znaleźć pracownika, dlatego jego zdaniem ważna jest współpraca edukacji z lokalnym biznesem i samorządem. Zwrócił uwagę, że ludzie często myślą dotację z darowizną.

Odnosząc się do wypowiedzi prelegentów, wiceminister Jacek Męcina podkreślił, że jakość polityk publicznych musi się wiązać z kapitałem społecznym – duża w tym rola partnerstwa publiczno-publicznego i partnerstwa publiczno-społecznego. Zauważył, że sektor NGO czasem ma problemy z profesjonalizacją usług, z sieciowością działań, dlatego organizacje społeczne warto włączyć w politykę zatrudnienia i służb publicznych.

Kapitałowi społecznemu poświęcony był również panel „Drenaż mózgów” – kto wygra bitwę o przyszłe talenty? Prezes Think Tanku DEA z Danii Stina Vrang Elias przedstawiła zebrane przez jej instytucję wyniki badań – okazuje się, że najwięcej osób na świecie w związku z pracą opuszcza Chile, natomiast najwięcej przybywa ich do USA. Co ludzi przyciąga „za chlebem” do danego miejsca? Zdaniem Tima Fincha z Institute for Public Policy Research z Wielkiej Brytanii np. Londyn jest dla przybyszów atrakcyjny z uwagi na kulturę, etniczną różnorodność (40 proc. populacji to osoby nienależące do grupy „białych”), to po prostu dobre miejsce do życia. Biorąc udział w panelu, wiceminister pracy Jacek Męcina podkreślił, że o talenty należy zawalczyć. Warto na to spojrzeć w kontekście starzenia się społeczeństwa i starać się, aby nasz kapitał społeczny został w kraju. Co więcej, sami coraz częściej spoglądamy na specjalistów ze Wschodu – studentów medycyny, specjalistów IT, fizyków jądrowych.

Mówi się o seniorach. Podczas panelu „Wyzwania długofalowej polityki senioralnej w Polsce” podkreślono, że polityka senioralna to polityka odwagi. Michał Szczerba, przewodniczący Sejmowej Komisji Polityki Senioralnej, zwrócił uwagę na prognozy Eurostatu – wskazują one, że w 2060 r. mediana wieku Polaków przekroczy 50 lat, dlatego już teraz konieczne jest zaopiekowanie się ludźmi po siedemdziesiątce. Wymaga to przestawienia całego systemu – bo o ile obecnie przeciętny pracownik w firmie ma 35–45 lat, to za kilkanaście lat ten wiek się znacznie zawyży. Celem nas wszystkich jest życie dłużej, w lepszym zdrowiu. Tymczasem, jak wskazał przewodniczący Rady ds. Polityki Senioralnej prof. Bolesław Samoliński, w 2012 r. prawie 30 proc. środków z NFZ „pochłonęły” osoby 65+, a ok. 40 proc. wszystkich osób w szpitalach to osoby w podeszłym wieku. Jeśli nie obejmimy ich właściwą opieką, będą tam wracać.

Podsekretarz stanu w MPiPS Małgorzata Marcińska zwróciła uwagę, że w ostatnich latach rząd przyjął trzy ważne dokumenty dotyczące osób 50+. Powstała m.in. Rada Polityki Senioralnej, która przedstawia rekomendacje w sprawie aktywnego starzenia się. Obecne dane wskazują bowiem, że seniorzy wolą siedzieć w domu i opiekować się wnukami. Należy to zmienić. W tym celu powstał Rządowy Program na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2014–2020, w ramach którego przeznaczono m.in. 280 mln zł na pomoc w wolontariacie osób starszych i na politykę wymiany pokoleń. Resort pracy w kwestii *silver economy* współpracuje na bieżąco z resortem zdrowia, aby wypracować standardy opieki nad osobami starszymi. Ogromną rolę wspierającą mają Uniwersytety Trzeciego Wieku – o ich randze świadczy to, że Senat ogłosił rok 2012 właśnie rokiem UTW. Krystyna Lewkowicz, założycielka i prezes Fundacji Ogólnopolskie Porozumienie Uniwersytetów Trzeciego Wieku, podała, że obecnie w Polsce jest ponad 500 UTW, które zrzeszają ok. 150 tys. członków.

Uczestnicy panelu odwoływali się do trendów panujących w UE w zakresie polityki senioralnej. Josep Figueres z Europejskiego Obserwatorium Systemów i Polityk Zdrowotnych zwrócił uwagę na kilka czynników, wśród nich: niezależne życie, zintegrowaną opiekę, innowacje technologiczne.

Temat *silver economy* był bardziej szczegółowo omawiany w ramach panelu „Ekonomia przyjazna seniorom. Srebrna gospodarka” z udziałem m.in. ministra Władysława Kosiniaka-Kamysza, przedstawicieli ekspertów ze Szwecji, Hiszpanii i Ukrainy. Minister pracy po raz kolejny podkreślił, jak bliska jest mu tematyka osób starszych i ile działań poświęca seniorom jego resort. Prezes Związku Szwedzkich Emerytów Christina Rogestam zauważyła, że seniorzy w jej kraju mają wiele praw i możliwości, poza jednym – prawem do decydowania. Nie zmienia to jednak statystyk – Szwecja w różnych zestawieniach występuje na pierwszym miejscu pod względem miejsca przyjaznego seniorom. Z kolei Maria Dolors Nuñez z Agencji Innowacji i Przedsiębiorczości przy Rządzie Katalonii opowiedziała o programie opartym na mobilnych technologiach dla seniorów, który jej departament przeprowadza w celu zapewnienia im pewnego komfortu w codziennym życiu. Pomysł zbudowano w oparciu o analizy, z których wynika, że tylko 15 proc. seniorów używa komputerów, za to aż 90 proc. telefonów komórkowych. Bezpieczeństwo i komfort życia jest zresztą dla osób starszych bardzo ważny. Doradca z Narodowego Banku Polskiego Dariusz Rostowski zwrócił w tym kontekście uwagę, że trudno im się obejść bez pieniędzy, a 2/3 wskazuje, że potrzebuje w zakresie finansów edukacji.

Dialog w skali mikro. Choć podczas Forum tematycznie dominuje wielki biznes i wielka polityka, to znalazło się również miejsce dla liderów w skali mikro. W Krynicy rozdano nagrody w konkursie „Lider samorządu 2014”, gdzie na podium znaleźli się włodarze takich miejscowości, jak: Rybnik, Mszczonów, Kra-

snystaw w Lubelskiem i Świdnica w Lubuskim. Jury podkreśliło, że wyróżnienia trafiły do osób, które rozwijając z sukcesem swoje małe ojczyzny, opierają się na autentycznym dialogu z mieszkańcami. Specjalną nagrodę „25 lat wolności” otrzymał prof. Jerzy Regulski – autor reformy samorządowej, który podczas odbierania nagrody podkreślił, że cieszy się z niej, bo pokazuje ona, że to, co robił razem ze swoimi przyjaciółmi przez ostatnie 30 lat ma sens.

Na jego słowa: „Państwo powinno zająć się tym, czym musi, a resztą zajmie się obywatel” powołali się zresztą uczestnicy panelu „Niewykorzystany potencjał współpracy – nauka, biznes, NGO, samorząd”. O udanej inicjatywie klastrow opowiedziała koordynatorka jednego z nich – Polish Wood Cluster z Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości. Marszałek Województwa Lubuskiego Elżbieta Polak z uśmiechem wspominała, jak przechodzone przez proces aktualizacji strategii jej województwa, biorąc pod uwagę konsultacje społeczne. Jej zdaniem ludzie chcą uczestniczyć w życiu publicznym, należy ich tylko w odpowiedni sposób do tego zaprosić. ■

Magdalena Mojduszka

DIARIUSZ

Diariusz krajowy:

14.07 – W CPS „Dialog” odbyło się Posiedzenie Prezydium i Posiedzenie Plenarne Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych. Tematyką spotkania były wysokości minimalnego wynagrodzenia na 2015 r. oraz wysokości średniorocznych wskaźników wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej na 2015 r.

16.07 – MPiPS zorganizowało spotkanie Grupy Roboczej ds. Edukacji Zawodowej przy Zespole Trójstronnym ds. Przemysłu Lekkiego poświęcone głównie zagadnieniom dotyczącym barier przy wdrażaniu projektu „Praktyczna Akademia Mody – od pasji do kariery”.

12.08 – Rząd przyjął przygotowany przez MPiPS Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej stawiający sobie za cel 35 tys. nowych miejsc pracy, wzrost liczby organizacji obywatelskich o 20 tys., wsparcie 1 tys. inicjatyw lokalnych. W latach 2014–2020 na wsparcie ekonomii społecznej ministerstwo przeznaczy prawie 3 mld zł. Środki będą pochodziły m.in. z budżetu państwa, z dotacji unijnych oraz środków samorządowych.

16.08 – 25 lat po zawarciu koalicji Solidarność - Zjednoczone Stronnictwo Ludowe - Stronnictwo Demokratyczne uczestnicy tych zdarzeń spotkali się w Pałacu Prezydenckim. Spotkanie zorganizowano pod patronatem prezydenta Bronisława Komorowskiego, a główne role należały do ówczesnego przewodniczącego NSZZ Solidarność Lecha Wałęsy, który to zaproponował ZSL i SD wyjście z koalicji z PZPR i utworzenie „rządu porozumienia narodowego”, oraz ówczesnych szefów tych partii – Romana Malinowskiego i Jerzego Józwiaka.

W Pałacu Prezydenckim zjawili się też posłowie ówczesnego Sejmu oraz członkowie rządu Mazowieckiego. Przypomniano zdarzenia sprzed 25 lat, gdy 17 sierpnia 1989 r. Wałęsa, Malinowski i Józwiak podpisali w Pałacu Myślewickim porozumienie o koalicji, która doprowadziła do powołania pierwszego od wojny niekomunistycznego rządu w Polsce.

29.08 – Zakończyły się konsultacje projektu Programu współpracy MPiPS z organizacjami pozarządowymi na lata 2015–2017.

2–4.09 – XXIV Forum Ekonomiczne w Krynicy.

4–5.09 – W Kazimierzu Dolnym odbyło się Spotkanie Konsultacyjne Związków Regionalnych Konfederacji Lewiatan i m.in. dyskusja nad stanowiskiem Rady Regionów Konfederacji Lewiatan w sprawie zmiany ustawy o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego.

8.09 – MPiPS wraz z CPS „Dialog” zorganizowało spotkanie z wojewódzkimi urzędami pracy dotyczące wdrażania zlecenia działań aktywizacyjnych.

12.09 – Związki zawodowe (FZZ, NSZZ „Solidarność” i OPZZ) oraz pracodawcy (BCC, Konfederacja Lewiatan, Pracodawcy RP i ZRP) spotkali się w Warszawie, by ustalić dalsze wspólne działania mające na celu przygotowanie zmian w zasadach funkcjonowania dialogu społecznego w Polsce i instytucjach, w których dialog ten jest prowadzony.

15.09 – W CPS „Dialog” odbyło się Posiedzenie Plenarne Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych. Dyskutowano m.in. na temat projektu ustawy budżetowej na 2015 r. oraz waloryzacji świadczeń emerytalno-rentowych w 2015 r.

16.09 – W Szkole Głównej Handlowej w Warszawie odbyło się międzynarodowe seminarium pt. „Związki zawodowe w Europie – innowacyjne rozwiązania w dobie kryzysu”, którego organizatorem była fundacja im. Friedricha Eberta.

18.09 – W Warszawie odbyła się debata „Nienawidzę polityki” – o rozpadzie zaufania i cynizmie obywateli”. Organizatorem była Kultura Liberalna.

26.09 – W Warszawie w Konfederacji Lewiatan odbyło się spotkanie z przedsiębiorcami pod hasłem: „Zarządzanie wiekiem – co to jest, do czego to się może przydać?”. Inicjatorem spotkania była Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce.

29.09 – W Kancelarii Prezesa Rady Ministrów odbyło się spotkanie ekspertów z zakresu równości kobiet w gospodarce. Pretekstem do spotkania była publikacja raportu „Więcej równości więcej korzyści w gospodarce” opracowanego przez MPiPS we współpracy z Biurem Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania.

1.10 – W CPS „Dialog” z okazji obchodów Międzynarodowego Dnia Osoby Starszej odbyło się spotkanie seniorów z UTW z Dąbrowy Tarnowskiej z ministrem Władysławem Kosiniakiem-Kamyszem.

3.10 – W siedzibie MPiPS odbyła się inauguracja pierwszego resortowego programu współpracy z organizacjami pozarządowymi na lata 2015–2017, który zostanie uruchomiony na początku 2015 r. W pra-

ce nad programem zaangażowanych było w sumie 90 przedstawicieli organizacji pozarządowych. Na realizację programu MPiPS przeznaczy 1,6 mld zł.

3.10 – W Warszawie odbyło się pierwsze spotkanie zespołu prawników reprezentujących organizacje pracodawców oraz związki zawodowe powołanego do wypracowania projektu ustawy o dialogu społecznym i jego gremiach. Celem prac zespołu ma być wspólny projekt związków i pracodawców, który w listopadzie 2014 r. zostanie przekazany stronie rządowej.

Podczas pierwszego spotkania strony zapoznały się wzajemnie ze swoimi propozycjami, ustaliły przybliżony harmonogram prac oraz priorytety działań. Minister Pracy i Polityki Społecznej Władysław Kosiniak-Kamysz zapowiedział, że projekt wypracowany wspólnie przez partnerów społecznych będzie dla resortu ważnym elementem w dyskusji nad zmianami w organizacji krajowego dialogu społecznego. MPiPS oczekuje na projekt, a po jego otrzymaniu rozpocznie własne prace w tym zakresie.

3–5.10 – W Warszawie odbyło się trzecie spotkanie grupy CEYTUN (Central European Young Unionist Network). Było to spotkanie Sieci Młodych Związkowców z Europy Środkowo-Wschodniej dotyczące wspólnej akcji na rzecz godnej pracy pod hasłem: „Chcemy pracy dobrej jakości, nie byle jakiej!”. Gospodarzem tego spotkania była grupa Polska, a wzięli w nim udział młodzi przedstawiciele ogólnokrajowych central związkowych ze Słowacji, Czech, Niemiec, Austrii i Węgier.

6.10 – W Ministerstwie Gospodarki odbyło się posiedzenie Zespołu ds. wpływu regulacji dotyczących elastycznego czasu pracy na wzrost gospodarczy oraz konkurencyjność polskich przedsiębiorców.

7.10 – W Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyła się konferencja „Kobiety na stanowiskach kierowniczych w sferze publicznej. Drogi do kariery” zorganizowana przez CPS „Dialog” i Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Ekspertki z Instytutu pod kierownictwem prof. Bożeny Balcerzak-Paradowskiej przedstawiły wyniki badań i powstała w ich efekcie publikacja pt. „Kobiety na stanowisku kierowniczym w sektorze publicznym. Sytuacja zawodowa i rodzinna”.

14.10 – W CPS „Dialog” odbyło się wspólne posiedzenie Zespołów Problemowych Trójstronnej Komisji ds. Prawa Pracy i Układów Zbiorowych oraz ds. Ubezpieczeń Społecznych. Tematyka spotkania dotyczyła problematyki delegowania pracowników w ramach unijnej swobody świadczenia usług w kontekście implementacji nowej dyrektywy 2014/67/WE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.

16.10 – W Mazowieckim Urzędzie Wojewódzkim w Warszawie odbyła się konferencja „Skuteczny dialog – siłą regionów. O przyszłości dialogu regionalnego w Polsce”. Podczas konferencji dyskutowano nad propozycjami wzmocnienia dialogu regionalnego wypracowanymi w ramach projektu unijnego „Centrum Wspierania Dialogu Regionalnego”.

20.10 – W Krakowie minister Władysław Kosiniak-Kamysz oraz podsekretarz stanu Małgorzata Marcińska wzięli udział w Kongresie „Karta Dużej Rodziny – wyzwania i perspektywy”. Uczestnicy mogli porozmawiać z ekspertami z firm – partnerów Ogólnopolskiej Karty Dużej Rodziny, związków promujących ideę odpowiedzialnego biznesu, a także podyskutować o wyzwaniach i korzyściach z wprowadzania lokalnych zniżek dla rodzin.

22–24.10 – W Warszawie odbył się Polski Kongres Gospodarczy „Nauka dla biznesu, biznes dla nauki”, którego organizatorem byli Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej.

25.10 – W Warszawie odbył się IX Kongres Obywatelski „Polska jutra. Jak rozwinąć nasze skrzydła?”. Najważniejszym warunkiem naszego narodowego sukcesu w nadchodzących dekadach jest zmiana postaw, zachowań i wzorców myślenia Polaków. To wyzwanie, przed którym stoi całe nasze społeczeństwo. Organizatorem był Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową.

27.10 – W BCC odbyła się konferencja „Reprezentacja pracownicza w przedsiębiorstwie i jej wpływ na efektywność działania firmy. Jak jest? Jak mogłoby być? Jak być powinno?”. Podczas konferencji analizowano różne formy reprezentacji pracowniczej na terenie firmy, przede wszystkim związki zawodowe i rady pracowników, ale nie tylko. Udział w konferencji wzięli: Radosław Mleczko – podsekretarz stanu w MPiPS, Halina Tulwin – dyrektor departamentu prawnego PIP, Paweł Śmigieński – OPZZ, dr Rafał Towalski – Szkoła Główna Handlowa. Konferencję prowadził Zbigniew Żurek, wiceprezes BCC, przewodniczący Zespołu ds. Rozwoju Dialogu Społecznego Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych.

29.10 – W Pałacu Prymasowskim w Warszawie odbył się I Kongres Gospodarki Senioralnej.

30.10 – W Warszawie odbyła się konferencja „Konflikt interesów w administracji rządowej”, której organizatorem była Fundacja im. Stefana Batorego. Podczas konferencji zaprezentowano raport z badań na temat zarządzania ryzykiem konfliktu interesów w administracji centralnej.

Diariusz europejski:

24–27.08 – We Frankfurcie odbył się XX Światowy Kongres Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy. Tegoroczną edycję Kongresu odwiedziło prawie 4 tys. uczestników z 143 krajów. Przedstawiciele z Hiszpanii, Niemiec, Polski, Francji, Izraela, Nigerii, Turcji i Paragwaju dyskutowali na temat prewencji, profilaktyki, strategii i wyzwań w BHP oraz różnorodności w świecie pracy. Organizatorami Kongresu byli: Międzynarodowa Organizacja Pracy, Międzynarodowe Stowarzyszenie Zabezpieczenia Społecznego oraz Niemiecka Kasa Ubezpieczeń Wypadkowych. Kolejny, XXI Kongres, odbędzie się w Singapurze w 2017 r.

8.09 – W Brukseli odbyła się promocja książki „Let’s get to Work! The Future of Labour in Europe” autorstwa Mirosława Beblavý’ego, Ilarii Maselli, Marceli Veselkovej. Książka wydana przez CEPS (Centre for European Policy Studies Centrum Europejskich Studiów Politycznych) dostępna jest w wersji elektronicznej na stronie NEUJOBS.

18–19.09 – W Brukseli Komisarz Łászló Andor oraz Dyrekcja Generalna Komisji Europejskiej ds. Zatrudnienia gościli konferencję pt. „Labour economics after the crisis: what theoretical lessons to draw from policy experience?” poświęconą sytuacji na rynkach pracy w świetle kryzysu ekonomicznego oraz dyskusji nad nowymi rozwiązaniami w dziedzinie wdrażania polityk rynku pracy i ekonomiki pracy.

22–24.09 – W Brukseli Europejska Sieć Przeciwdziałania Ubóstwu (EAPN) zorganizowała 13. spotkanie osób dotkniętych ubóstwem – PeP (People experiencing Poverty). Celem imprezy było omówienie finansowania walki z ubóstwem, a w szczególności wykorzystaniu funduszy strukturalnych oraz Europejskiego Funduszu Pomocy Najbardziej Potrzebującym (FEAD).

Wydarzenie to zostało zorganizowane przez EAPN z finansowym wsparciem Komisarza Unii Europejskiej ds. zatrudnienia, spraw społecznych i integracji Łászló Andora oraz w ramach prezydencji włoskiej w Radzie UE.

23–24.09 – W Brukseli odbyło się Europejskie Forum Biznesu na rzecz kształcenia zawodowego. Uczestnicy eventu dyskutowali na temat możliwości współpracy i partnerstwa pomiędzy biznesem i sektorem kształcenia zawodowego na rzecz kształcenia w kierunkach, które przyczynią się do wzrostu gospodarczego i konkurencyjności w UE.

24–26.09 – W Brukseli odbyła się konferencja pod patronatem Instytutu Europejskich Związków Zawodowych pt. „Europa na rozdrożu, którą drogą pójść, by osiągnąć dobrą pracę i dobrobyt”. Konferencja odbyła się pod wspólnym patronatem Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (ETUC) i Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych (ETUI).

30.09–1.10 – W Brukseli odbyła się roczna konferencja Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych poświęcona ERZ „Europejskie Rady Zakładowe: ich rola w kwestii BHP oraz antycypacji zmian”. Prawie 200 członków ERZ, liderów związkowych i ekspertów stosunków przemysłowych dyskutowało nad rolą ERZ w odniesieniu do poprawy warunków pracy i procesów restrukturyzacji o wymiarze ponadnarodowym.

2–3.10 – W Rzymie w ramach prezydencji włoskiej w Radzie UE odbyło się międzynarodowe forum akademicko-biznesowe Universities, Businesses and Co: Together We Can – Strategic Inter-sectorial Partnerships for Economic & Social Change & Growth. Forum poświęcone było debacie o konieczności zmian w edu-

kacji w celu jej większej otwartości, poprawy zatrudnialności absolwentów, kształcenia studentów w tematyce przedsiębiorczości, motywowania młodych ludzi do nabywania doświadczeń i uczenia się kultury przedsiębiorczości i kultury korporacyjnej oraz tematyce budowania strategicznych partnerstw i ekosystemów służących wzajemnej wymianie doświadczeń i współpracy na rzecz innowacyjności.

6.10 – W Mediolanie odbył się z inicjatywy premiera Włoch Matteo Renziego i prezydenta Francji Francois Hollande’a Europejski Szczyt ds. Zatrudnienia. Spotkanie zorganizowane przez prezydentkę włoską poświęcono sprawom zatrudnienia. Było ono także kontynuacją debaty na temat zatrudnienia ludzi młodych w Europie, która została zapoczątkowana w lipcu 2013 r. w Berlinie oraz w listopadzie 2013 r. w Paryżu. Nowy przewodniczący KE Jean-Claude Juncker chce wprowadzić w ciągu najbliższych trzech lat wart 300 mld euro plan inwestycyjny na rzecz ożywienia europejskiej gospodarki i walki z bezrobociem.

6.10 – W Mediolanie przed Europejskim Szczytem ds. Zatrudnienia liderzy europejskich związków zawodowych nawoływali władze EU do dialogu społecznego oraz zwiększenia finansowania w celu uzyskania zrównoważonego wzrostu i zatrudnienia.

7.10 – Światowy Dzień Godnej Pracy 2014, „Sprawiedliwość dla pracowników – sprawiedliwość klimatyczna” to hasło tegorocznej edycji tego wydarzenia organizowanego od 2008 r. przez Międzynarodową Konfederację Związków Zawodowych.

13–18.10 – W Genewie odbyło się spotkanie ekspertów organizowane przez ILO (International Labour Organization – Międzynarodową Organizację Pracy) dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w zawodach morskich.

15–16.10 – W Brukseli odbyła się konferencja zorganizowana przez ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud – hiszpański Instytut Związków Zawodowych ds. Pracy, Środowiska i Zdrowia) oraz ETUI (Europejski Instytut Związków Zawodowych) na temat zagrożeń psychospołecznych (PSR). Podczas tego wydarzenia zaprezentowano wyniki europejskiego projektu E-impro mającego na celu zwiększenie udziału związków zawodowych w celu zapobiegania ryzyka psychospołecznego. Projekt był realizowany we Francji, Hiszpanii, Włoszech i Turcji.

23.10 – Europejscy liderzy związków zawodowych na Społecznym Szczytce Trójstronnym w Brukseli ostrzegli prezydentów Barroso, Van Rompuy’a i Renziego, że Europa stoi na skraju trzeciej fali recesji, strefie euro grozi deflacja, a samej Europie – kolejna, trzecia fala zwiększenia bezrobocia. Wskazali, że sposobem uniknięcia kryzysu może być zwiększenie popytu poprzez wzrost inwestycji. W drugim kwartale 2014 r. tempo wzrostu PKB spadło do 1,3 proc. w porównaniu z 1,5 proc. w pierwszym kwartale 10,1 proc. siły roboczej w UE pozostaje bez pracy, a w 2013 r. prawie jeden na pięciu pracowników w UE miał pracę w niepełnym wymiarze godzin – 3 mln więcej niż w 2008 r.

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych obawia się, że jeśli tendencja deflacji pilnie nie zostanie odwrócona, będzie to miało katastrofalne skutki dla gospodarki strefy euro, a dla wysoko zadłużonych państw członkowskich w szczególności. Inwestycje spadły bardziej od poziomu sprzed 2008 r. niż jakkolwiek inny składnik PKB, z dramatycznymi spadkami w krajach najbardziej dotkniętych redukcją kredytów i wydatków publicznych. Inwestycje w całej UE spadły w latach 2008–2013 o 21 proc., w Niemczech o 4 proc., Irlandii 52 proc., Grecji 56 proc., a na Łotwie 30 proc. „Europa potrzebuje dużego programu inwestycji” – powiedziała Bernadeta Ségol, sekretarz generalny ETUC. (AS)

NOTY O AUTORACH

Irena Dryll

– publicystka, dziennikarka „Nowego Życia Gospodarczego”, od wielu lat specjalizuje się w tematyce społeczno-gospodarczej, w tym analizie konfliktu przemysłowego i roli dialogu społecznego w tym procesie.

Anna Grabowska

– prawnik, dziennikarka specjalizująca się w tematyce gospodarczej i społecznej. Absolwentka Wydziału Prawa i Administracji, Dziennikarstwa i Nauk Politycznych Uniwersytetu Warszawskiego. Ukończyła Mediacje Sądowe i Pozasądowe w Wyższej Szkole Menedżerskiej w Warszawie. Posiada certyfikat mediatora z wpisem na listę mediatorów sądowych w zakresie prawa cywilnego, gospodarczego, rodzinnego oraz prawa pracy. Była wykładowcą na Wydziale Dziennikarstwa Uniwersytetu Warszawskiego oraz w Wyższej Szkole Cła i Logistyki w Warszawie. Pisała do działu prawnego dziennika „Rzeczpospolita” oraz Polskiej Agencji Prasowej. Jest ekspertem prawnym w TVP Polonia, ekspertem Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych oraz doradcą ds. społeczno-prawnych Forum Związków Zawodowych.

Krzysztof Jasiecki

– socjolog, dr hab., profesor w Instytucie Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk. Bada zróżnicowanie współczesnych modeli kapitalizmu, strategie działania elit politycznych i gospodarczych, grupy nacisku, lobbings gospodarczy oraz wybrane zagadnienia integracji Polski z UE. Ostatnio opublikował książkę *Kapitalizm po polsku. Między modernizacją a peryferiami Unii Europejskiej* (2013).

Michał Kuszyk

– psycholog, członek Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, wiceprezes Związku Pracodawców Polska Miedź, praktykujący mediator z listy Ministra Pracy i Polityki Społecznej. W obrębie jego zainteresowań znajdują się: dialog społeczny, patologia władzy, zachowania innowacyjne i obronne, zarządzanie zmianami – opracowania i wdrożenia programów restrukturyzacji i prywatyzacji, mechanizmy wywierania wpływu, mediacje i negocjacje, brydż sportowy.

Wojciech Nagel

– doktor, adiunkt w Instytucie Socjologii Uniwersytetu w Białymstoku. Członek Zespołu Ubezpieczeń Społecznych Komisji Trójstronnej i Rady Nadzorczej ZUS (od 2005 r.). Ekspert BCC ds. ubezpieczeń społecznych i pracy, współorganizator blisko 15 konferencji dialogu społecznego w latach 2006–2013. Autor ponad 30 publikacji naukowych dotyczących problematyki polityki społecznej, zagadnień emerytalnych i rynku kapitałowe-

go, członek Rady Redakcyjnej Wiadomości Ubezpieczeniowych.

Marek Pliszkiwicz

– specjalista polskiego, międzynarodowego, europejskiego i porównawczego prawa pracy. Dyrektor Centrum Badań i Studiów Europejskich Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. Wiceprzewodniczący Polskiej Sekcji i członek Komitetu Wykonawczego Międzynarodowego Stowarzyszenia Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z siedzibą w Genewie; visiting professor wielu uniwersytetów, m.in. Uniwersytetu Paryż II Assas-Panteon, Paryż X Nanterre, Instytutu Katolickiego w Paryżu, Katolickiego Uniwersytetu w Leuven (Belgia), Uniwersytetu Montesquieu-Bordeaux IV, Uniwersytetów w Genewie, w Uppsali, w Lund i w Sztokholmie. Ekspert Europejskiego Komitetu Ekonomicznego i Społecznego w Brukseli (2000–2003) i Międzynarodowej Organizacji Pracy w Genewie (1993–2002). Autor ok. 100 publikacji w Polsce i za granicą.

Barbara Surdykowska

– asystentka w Katedrze Prawa Pracy Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, autorka wielu artykułów poświęconych problematyce rynku pracy i europejskiego dialogu społecznego, ekspert Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.

Rafał Towalski

– doktor nauk ekonomicznych, specjalista w dziedzinie dialogu społecznego i stosunków przemysłowych. Wieloletni współpracownik Instytutu Spraw Publicznych i Fundacji im. Friedricha Eberta, stypendysta m.in. Ruskin College w Oksfordzie i Institut für Arbeitsrecht Und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft – IAAEG w Trewirze. Niemczech. W latach 2002–2003 pracował dla Groupe de Recherche sur l'Éducation et l'Emploi na Uniwersytecie Nancy II (Francja). Autor ponad 150 publikacji z zakresu dialogu społecznego, socjologii gospodarki i społecznych skutków restrukturyzacji, wydawanych w Polsce i za granicą. Autor licznych ekspertyz dla związków zawodowych, organizacji pracodawców oraz niezależnych firm doradczych.

Łwona Zakrzewska

– dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego. Wieloletni menedżer człołowych spółek Skarbu Państwa. Redaktor naczelna kwartalnika „Dialog”. Poseł na Sejm RP I Kadencji (wiceprzewodnicząca Sejmowej Komisji Handlu i Usług, Komisja ds. Układu Europejskiego). Propagatorka edukacji europejskiej, autorka publikacji słownikowych dla Urzędu Komitetu Integracji Europejskiej (1999, 2000).

Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”

pełni funkcję ośrodka badawczo-doradczego powołanego do wspierania rozwoju idei dialogu społecznego. Z uwagi na swoją misję służy mediacji i doradztwu w zapobieganiu, łagodzeniu i rozwiązywaniu konfliktów społecznych oraz wspiera instytucje porozumienia społecznego. W Centrum odbywa się wiele spotkań i posiedzeń zespołów problemowych w ramach Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, która jest filarem dialogu społecznego w Polsce oraz trójstronnych zespołów branżowych. Organizowane są również konferencje, seminaria i warsztaty dla partnerów dialogu społecznego.



Pokoje gościnne

Do dyspozycji gości oddajemy 44 miejsca noclegowe. Pokoje wyposażone w telewizję kablową oraz pełen węzeł sanitarny. Gościom Centrum zapewniamy możliwość korzystania z:

- bezprzewodowego internetu;
- sali restauracyjnej;
- usług cateringowych;
- parkingu.



Zaplecze konferencyjne

Proponujemy Państwu zmodernizowane, nowoczesne zaplecze konferencyjno-noclegowe, z którego korzystają instytucje publiczne, krajowe i zagraniczne organizacje pozarządowe, a także liczni przedsiębiorcy. Mamy do zaoferowania sześć klimatyzowanych sal konferencyjnych. Zapewniamy nowoczesne wyposażenie konferencyjne: sprzęt nagłaśniający, kabiny do obsługi tłumaczenia symultanicznego, łącze internetowe, projekty multimedialne, sprzęt komputerowy, jak również profesjonalną obsługę techniczną. Gwarantujemy przeprowadzenie imprez na najwyższym poziomie.





**Centrum Partnerstwa Społecznego
„DIALOG”
im. A. Bączkowskiego**

- zapewnia profesjonalną obsługę oraz pełną infrastrukturę do przeprowadzenia konferencji, debat i szkoleń
- dysponuje nowoczesnym zapleczem konferencyjno-noclegowym
- oferuje miejsca noclegowe, usługi cateringowe, bezprzewodowy internet, parking i świetną lokalizację
- gwarantuje przeprowadzenie spotkań na najwyższym poziomie.

Serdecznie zapraszamy.

Kontakt:
Dział Szkoleń i Promocji
tel.: (+48 22) 380 50 10
fax: (+48 22) 380 50 12
e-mail: szkolenia@cpsdialog.gov.pl
www.cpsdialog.gov.pl





Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej