

Wywiad z Jackiem Męcina, Sekretarzem Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej - Iwona Zakrzewska

Najogólniej mogę stwierdzić, że publiczne służby zatrudnienia zdały na dziś egzamin. Większość rozwiązań, które przygotowaliśmy, została przez służby wdrożona. Weszły do praktyki zmiany umożliwiające urzędowi pracy współpracę z prywatnymi agencjami zatrudnienia, szczególnie przydatne dla aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych.

Komunikacja wewnętrzna a problem prawa do konsultacji i partycypacji w dużych firmach Warszawy i Mazowsza

- Wiesława Kozek, Piotr Ostrowski

Wyraźnie więc organy reprezentujące załogę przyczyniają się do realizacji prawa do poinformowania pracowników. Nie ma natomiast wątpliwości, że tylko one de facto mogą zabezpieczyć przeprowadzanie konsultacji, czyli, jak to określa ustawa, wymianę poglądów oraz podjęcie dialogu między pracodawcą a pracownikami.

Co dalej z dialogiem społecznym?

**O projekcie ustawy o Radzie
Dialogu Społecznego i nie tylko
- Zbigniew Żurek**

Jednocześnie – choć, jeśli chodzi o ustawę – już jako zadanie dla nowego parlamentu – należy podjąć prace nad budową nowej instytucjonalnej formuły dialogu, poszerzonego o inne grupy społeczne; analogicznie do Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego. Przyszłość pokaże, czy zasadne byłoby utrzymanie obu gremiów: Rady Dialogu Społecznego oraz „polskiego EKES-u” – czy połączenie ich w jedno.

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 Plisziewicz - 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 Waleśkiewicz - Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
prof. Jerzy Wrątny - Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
prof. Andrzej Zybala - Collegoim Civitas (przewodniczący)
Zbigniew Żurek - Business Centre Club

dialog
Pismo Dialogu Społecznego

Wydaje:

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



im. Andrzeja Bączkowskiego

na zlecenie:

Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

nr 2 (45) ISSN 1734-9117

Redaktor naczelna:

Iwona Zakrzewska
i.zakrzewska@cpsdialog.gov.pl
redaktor.naczelnny@cpsdialog.gov.pl

Sekretarz redakcji: redakcja@cpsdialog.gov.pl

Druk:

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

Projekt graficzny:

Anna Antoniszewska
AAgrafik@gmail.com, tel. 501 131 147

Nadesłane teksty podlegają recenzji.

SPIS TREŚCI

Rozmowy

3 Wywiad z Jackiem Męcina
Sekretarzem Stanu w Ministerstwie Pracy
i Polityki Społecznej - IWONA ZAKRZEWSKA

Argumentum

5 Komunikacja wewnętrzna firm a problem
prawa do konsultacji i partycypacji w dużych
firmach Warszawy i Mazowsza - WIESŁAWA
KOZEK, PIOTR OSTROWSKI

15 Klin podatkowy a polityka rodzinna
– Polska na tle innych krajów OECD (cz. 2) -
ELŻBIETA KRYŃSKA

22 Dialog społeczny: między konfliktem
i kooperacją - KAZIMIERZ W. FRIESKE

27 Czy Konwencja o zapobieganiu i zwalczaniu
przemocy wobec kobiet i przemocy domo-
wej może być skutecznym narzędziem polityki
antyprzemocowej? - KATARZYŃA TUSZYŃSKA

33 Obowiązki pracodawcy
w kontekście polityki prorodzinnej państwa -
MONIKA GŁADOCH

39 Prekariat w szkolnictwie wyższym.
Próba analizy - DOMINIKA POLKOWSKA

Okiem partnerów

44 Co dalej z dialogiem społecznym?
O projekcie ustawy o Radzie Dialogu
Społecznego i nie tylko - ZBIGNIEW ŻUREK

50 Jaka powinna być płaca minimalna? -
PIOTR SZUMLEWICZ

57 Kształcenie zawodowe dla rynku pracy -
IZABELA OPĘCHOWSKA

61 Dialog społeczny w Europie – przykłady
z północy i południa - ANNA GRABOWSKA

66 WKDS-y chcą więcej uprawnień i współ-
pracy ponadregionalnej - ANNA GRABOWSKA

Polemiki

69 Stawka na przemysł -
IRENA DRYLL

Recenzje

72 Recenzja książki G. Standinga „Prekariat.
Nowa niebezpieczna klasa” - RYSZARD BUGAJ

Dialog i życie

74 Kalendarium dialogu – na posiedzeniach
plenarnych i w zespołach problemowych TK -
IRENA DRYLL

76 Równość płci na rynku pracy

80 Efektywna polityka rodzinna

86 Strefa euro a rynek pracy w Polsce

92 Kalendarium dialogu - na konferencjach
i seminariach - IRENA DRYLL, ANNA GRABO-
WSKA, ADAM MACIEJEWSKI, IWONA SARJUSZ-
WOLSKA, AGNIESZKA SOLECKA-RESZCZYK,
IWONA ZAKRZEWSKA, ZBIGNIEW ŻUREK

107 Diariusz krajowy i europejski
MAGDALENA SŁOWIŃSKA

113 Zmiany w prawie
MAGDALENA SŁOWIŃSKA



(...) Komu dane dojsć starości w stanie godnym
komu wielki życia smaków wór przydany
temu dajcie ciepły fotel, fotel szczodry
miejsce dajcie w panteonie wysłuchanych (...)¹

Gdy odchodzą autorytety, społeczeństwo traci na dłużej lub na krócej punkty odniesienia, dzięki którym można przyjąć opinię mentora za pogląd powszechny. Z pewnością Władysław Bartoszewski jako bolesny świadek trudnej historii Polski taką lukę w nas powoduje swoim niespodziewanym odejściem. Szczęśliwie pozostawił swoje książki, wywiady i setki nietuzinkowych, odważnych opinii. Wypada powiedzieć – Cześć jego pamięci...

Życie toczy się dalej. Współczesność stawia coraz to nowe wyzwania. Zmodyfikowana formuła trójstronnego dialogu weszła w fazę dyskusji i konsultacji społecznych. Nie można udawać, że nie ma głosów krytycznych ze strony poważnych i uznanych organizacji zawodowych, konsumenckich, wielkich fundacji czy ruchów obywatelskich, wytykających negocjatorom trójstronnym brak otwartości na prawdziwie szeroką reprezentację społeczeństwa polskiego.

Tak jak nie można odmówić dotychczasowym partnerom dobrej woli dla stworzenia skuteczniejszej formuły dialogu społecznego. Jest czas, jest przestrzeń do dyskusji. Są serio brzmiące argumenty i potrzeby aspirujących do dialogu środowisk. Jest coraz większa skłonność do zawierania kompromisów wśród głównych aktorów polskiego dialogu. Weźmy to wszystko za dobrą monetę w nadziei, że może wreszcie goniące za sensacją media staną się w pierwszym momencie zbiorowym i rozsądnym moderatorem szerokiej narodowej dyskusji nad trwałą i efektywną formułą.

Wiosna 2015 roku pomimo maratonu wyborczego w tle, udowadnia jak na razie, że Polacy potrafią demonstrować swoje racje i potrzeby także bez petard i płonących opon. Umiejętne korzystanie z wolności, elastyczne i umiarkowane kiedy trzeba, to dobry znak na najbliższą czy dalszą przyszłość.

Zapraszam,

redaktor naczelna
Iwona Zakrzewska

¹ Cytat z poezji za zgodą oraz sugestią autora, w formie anonimowej (przyp. red.)



fot. źródło MPiPS

Wywiad z Jackiem Męciną Sekretarzem Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej

Iwona Zakrzewska: Panie Ministrze, ostatnie dane dotyczące stopy bezrobocia w marcu bieżącego roku, wydają się optymistyczne. Przyjęte 11,7%, z realną nadzieją na zejście do granicy 10%. przeczy defetyzmowi powszechnemu w roku podwójnych wyborów.

Jacek Męcina: Te dane wskazują, że po pierwsze mieliśmy miesiąc sporego spadku bezrobocia, spodziewamy się w następnym miesiącu jeszcze wyższych spadków i realnie jest, że na przełomie lipca i sierpnia stopa bezrobocia powinna nawet zejść poniżej 10%. Jest szansa na to, że utrzyma się taka stopa do końca roku, bo jeżeli okresy spadku przedłużą się do października, a nawet jak to czasami bywa do listopada, to jesteśmy w stanie utrzymać ten wynik. Ważniejsze jest, że jest to prawdziwy przejaw ożywienia na rynku pracy, że nie tylko zmniejsza się bezrobocie, ale rośnie zatrudnienie i ten wzrost zatrudnienia utrzymał się także w miesiącach zimowych. To jest bardzo dobra wiadomość i dla rynku pracy i dla gospodarki.

Iwona Zakrzewska: Jednak wciąż na statystykę bezrobocia mają wpływ wyjazdy młodych Polaków za granicę. Nie doczekaliśmy się przewidywanych masowych powrotów z emigracji. Młodzi pytani o własną przyszłość sygnalizują możliwość wyjazdu z kraju w niebezpiecznie wysokim odsetku. Wyniki wydaje się poprawiać także pokolenie niżu demograficznego.

Jacek Męcina: Faktyczna liczba osób wchodzących na rynek pracy jeszcze się nie zmniejsza. Ona się zmniejsza częściowo dzięki temu, czy poprzez to, że wydłuża się okres edukacji Polaków. Młodzi stawiają na studia wyższe choć ostatnie dane pokazują, że coraz więcej młodych ludzi wybiera konkretne zawody. Pożądanym wydaje się taki model, gdzie młody człowiek decyduje się na szkołę średnią zawodową i po kilku latach aktywności zawodowej podnosi swoje kwalifikacje ze studiami łącznie. Chcę zwrócić uwagę na to, że decyzje o wyjazdach

zagranicznych wcale nie są uwarunkowane brakiem pracy. Ostatnie badania pokazują, że często jest to kwestia niskich zarobków. Poprawa jakości pracy w Polsce, także wzrost poziomu wynagrodzeń spowodować powinny, że młodzi ludzie będą się decydować po pierwsze na powroty, po drugie na karierę zawodową tutaj w kraju. Należy oczywiście pamiętać, że presja płacowa, która oznacza w efekcie wzrost wynagrodzeń, musi być bezpieczna dla konkurencyjności naszych firm, bo w dłuższym okresie czasu sam wzrost wynagrodzeń bez wzrostu wydajności spowoduje, że przestaniemy być krajem, który wygrywa na różnych hitach eksportowych na przykład i nasze firmy będą musiały redukować zatrudnienie albo poszukiwać innych metod wzrostu wydajności np. poprzez innowacje, które mogą się łączyć z tym, że pracy będzie nieco mniej.

Iwona Zakrzewska: Nie ma więc odwrotu od związku - kszczenia konkurencyjności za pomocą innych czynników niż jedynie niższe koszty pracy w Polsce...

Jacek Męcina: Dokładnie, tym bardziej, że ten obszar jest nie tylko w układzie firm, które w ostatnich latach zwiększyły swoją pozycję konkurencyjnością, czyli wydajność rosła szybciej niż wynagrodzenia, ale także trzeba podkreślić to, że polska gospodarka ma ogromną przestrzeń rozwojową w usługach, tzn. o kilka milionów może wzrosnąć zatrudnienie w usługach dla firm i w usługach dla ludności, a warunkiem np. rozwoju firm dla ludności jest to, żeby Polacy więcej zarabiali, żeby np. przeciętna gospodyni częściej chodziła do fryzjera czy korzystała z usług manicure. Przeciętny pracownik, żeby częściej korzystać z rekreacji i innych form spędzania wolnego czasu, który przynosi miejsca pracy. Same wzrosty wynagrodzeń bez wzrostu wydajności i brak tej korelacji niestety spowoduje, że przestaniemy być krajem, który wygrywa na różnych hitach eksportowych na przykład i nasze firmy będą musiały redukować zatrudnienie.

Iwona Zakrzewska: Ustawa z dnia 14 marca 2014 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw, która weszła w życie w maju ub. roku, wniosła ze sobą ogrom zadań do wykonania. Jak ocenia Pan, Panie Ministrze, stopień przystosowania poszczególnych podmiotów do zmian, czy reforma, patrząc z rocznej perspektywy powiodła się?

Jacek Męcina: Najogólniej mogę stwierdzić, że publiczne służby zatrudnienia zdały na dziś egzamin. Większość rozwiązań, które przygotowaliśmy, została przez służby wdrożona. Weszły do praktyki zmiany umożliwiające urzędowi pracy współpracę z prywatnymi agencjami zatrudnienia, szczególnie przydatne dla aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych. Bardzo ważnym, wręcz ponadczasowym elementem zmian stało się zastępowanie dotacji tzw. odnawialnymi instrumentami wsparcia. Na marginesie uważam, że wspieranie przedsiębiorczości przy pomocy pożyczek jest bardziej skuteczne niż wspieranie bezzwrotnymi dotacjami. Niech te pożyczki będą najbardziej preferencyjne, niech pozwolą stawać na nogi, niech pracują trwale, wracając na rynek, by służyć komuś innemu. Jestem przekonany, że takie instrumenty jako długofalowe przetrwają. Ponadto ustawa wprowadziła specjalne programy aktywizacji osób młodych, osób z przedziału 50+, także profilowanie osób bezrobotnych. Bardzo ważną, wręcz kluczową zmianą staje się system premiowania urzędników za osiągnięte przez nich wyniki.

Iwona Zakrzewska: Jest Pan, Panie Ministrze, członkiem Zarządu Sieci Publicznych Służb Zatrudnienia powołanych przez Radę UE i Parlament Europejski, jako przedstawiciel Polski. Zarząd ten zainaugurował działalność 23 września 2014 r. w Brukseli. Czy mógłby Pan przybliżyć jakiś aktualny przykład na realizację zadań tej stosunkowo nowej unijnej inicjatywy na naszym „podwórku”?

Jacek Męcina: Ustawą z 2014 roku wdrożyliśmy model programu Aktywizacja i Integracja, który zatacza coraz szersze kręgi. Urząd Pracy m.st. Warszawy podjął się szerszego wdrożenia programu Aktywizacji i Integracji w Warszawie, mimo wielu oporów ze strony ośrodków pomocy społecznej. Udało się jednak przekonać wszystkich, w tym także organizacje pozarządowe. Należy jednak pamiętać, że ten model zawsze będzie modelem pomocniczym. Natomiast przy tej skali bezrobocia długotrwałego, przy tej skali osób bezrobotnych zagrożonych chronicznym bezrobociem oraz przy tej skali klientów, z którymi trudno sobie poradzić tylko i wyłącznie siłami urzędów pracy, konieczne jest poszukiwanie innej metody. I to było inspiracją powstania tego programu. Doświadczenia europejskie, choćby duńskie i niemieckie pokazały, że jest to stały model działań. Podjęliśmy się dość trudnej formuły, ponieważ polski rynek pracy nie miał do tej pory żadnych doświadczeń związanych z aktywizacją, we współpracy z prywatnymi agencjami pracy. Zdecydowana większość Wojewódzkich Urzędów Pracy uporała się z rozpisaniem i przeprowadzeniem procedur przetargowych związanych z wyborem agencji zajmujących się rozwiązywaniem problemów długotrwale bezrobotnych. Agencje są zobowiązane do utworzenia w każdym powiecie, w regionie centrum aktywizacji. Strategia, współpraca i wsparcie działań publicznych służb zatrudnienia, partnerstwa publiczno-prywatnego przyspieszy systemową zmianę i sprzyjać będzie wzrostowi zatrudnienia i redukcji bezrobocia zwłaszcza w grupach najbardziej oddalonych od rynku pracy.

Iwona Zakrzewska: Dziękuję za rozmowę.



fol. CPS „Dialog”

Jak w istocie kształtowane są sposoby komunikowania się z pracownikami w dużych firmach działających na terenie Warszawy i Mazowsza? Czy występuje dominujący wzorzec komunikacyjny z pracownikami?

Komunikacja wewnętrzna a problem prawa do konsultacji i partycypacji w dużych firmach Warszawy i Mazowsza

Wiesława Kozek

socjolog, profesor nadzwyczajny na Uniwersytecie Warszawskim, kierownik Zakładu Socjologii Pracy i Organizacji w Instytucie Socjologii UW. Do jej zainteresowań naukowych zaliczają się: zagadnienia zbiorowych stosunków, transformacja rynku pracy, kultura i zmiana organizacyjna, nowe typy pracy i nowe zawody, ewaluacja projektów rynku pracy oraz zarządzanie zasobami ludzkimi.

Autorka i współautorka takich prac jak: Rynek pracy w perspektywie instytucjonalnej, 2013, Polaktor. Aktorzy na rynku pracy, 2013, Gra o jutro usług publicznych w Polsce, 2011, Labour Relations in Central Europe. The Impact of Multinationals' Money 2007, Instytucjonalizacja stosunków pracy w Polsce, 2003. Koordynatorka wielu europejskich i krajowych projektów badawczych i eksperckich.



Piotr Ostrowski

dr - Instytut Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego. Zainteresowania naukowe: zbiorowe stosunki pracy, krytyczna analiza dyskursu, socjologia publiczna. Ważniejsze publikacje: "Searching for equilibrium in labour relations before the EU accession: the process of developing the grassroots trade unions in the private companies of the greenfield type in Poland". Economic and Industrial Democracy, 0143831X12468903, first published on January 7, 2013, „Usługi publiczne. Oceny i preferencje polskich konsumentów na tle europejskim”, w: Kozek W. (red.) Gra o jutro usług publicznych w Polsce, Wydawnictwa UW, Warszawa 2011, „Powstawanie związków zawodowych w sektorze prywatnym”, C.H. Beck, Warszawa 2009



Istnieje bardzo obszerna literatura charakteryzująca aspekt informacyjny funkcjonowania firm. Ma ona nader często charakter ateoretyczny i normatywny zarazem (Putman, Boys, 2006).

WPROWADZENIE

Już w późnych latach 80. ubiegłego wieku zauważano nieobecność teoretycznej refleksji nad komunikacją organizacyjną. Od tego czasu uformował się - przede wszystkim w socjologii organizacji - nurt krytycznego podejścia do komunikacji, w którym zwracano uwagę na dominację niektórych tylko grup w dostępie do informacji czy istnienie wewnątrzorganizacyjnych uzasadnień wykluczenia pewnych grup z dostępu do informacji (Crozier, Friedberg, 1982). Antidota na te asymetrie komunikacyjne upatrywano w różnych rozwiązaniach. Z jednej strony

była to koncepcja prawa do informacji i konsultacji, a w wersji bardziej wyrazistej prawa do partycypacji (Rudolf, 2001). Z drugiej strony była to znacznie późniejsza koncepcja organizacji opartej na wiedzy, a więc między innymi organizacji, którą przenikają strumienie informacyjne, generowane i dostępne na różnych poziomach organizacyjnego działania (osoby, komórki, poziomy, hierarchie), których celem jest podniesienie wydajności pracy i efektywności organizacyjnej (Senge 2004).

Nadal jednak znacznie częściej wyrażane jest przekonanie, jak powinno się organizować informację, niż jak w praktyce to zjawisko wygląda. Nadto - w szczególności organizacje biznesowe (działające for profit) - starają się pokazać jako panujące nad strumieniami informacyjnymi zarówno wewnątrz swej struktury, jak i w kontakcie z otoczeniem. Naszym celem jest właśnie pokazanie, jak w istocie kształtowane są sposoby komunikowania się Wz pracownikami w dużych firmach działających na terenie Warszawy i Mazowsza. Podstawę empiryczną



fol. Stock Freeimages

realizacji tego celu stanowią badania ankietowe przeprowadzone zgodnie z metodologią Programu Badawczego CRANET w 2009 r. na próbie 71 przedsiębiorstw zatrudniających więcej niż 200 pracowników z terenu Warszawy i Mazowsza.¹

Po pierwsze, interesujące wydaje się przesłедzenie na podstawie danych dostępnych w tym badaniu dominującego wzorca komunikacyjnego z pracownikami.

Po drugie, warto zdiagnozować styl tej komunikacji - jako nastawionej na komunikację zaplanowaną, jako indywidualną lub komunikację kolektywną. Tę pierwszą rozumie się jako zachodzącą między dwiema osobami (Mayrhofer i inni 2000), tę drugą zaś jako zachodzącą z udziałem choćby po jednej stronie procesu komunikacji grupy pracowników (Brewster i inni). Warto w tym miejscu przywołać pojęcie tzw.

głosu zbiorowego (Hirschman 1995). Przyjmujemy, że głos zbiorowy może być wyrażony we wszystkich tych sytuacjach, gdy pewne grupy pracowników, zespoły zadaniowe, a nawet organa ich reprezentujące mogą wyrażać opinie oraz żądać pewnych informacji (Brewster i inni 2007). Nośnikiem głosu zbiorowego są w polskim kontekście prawnym związki zawodowe i rady pracowników. W badanych formach rady pracowników istniały w deklaracji 39,1% firm, natomiast związki z zawodowe w 34,4%. Pewną szansę na głos kolektywny tworzą nowoczesne sposoby organizacji pracy poprzez tzw. zespoły zadaniowe, działające i komunikujące się jako grupowe byty o dużej skali spójności wewnętrznej.

Po trzecie, w szczególności wydaje się konieczne zanalizowanie, na ile istnienie w firmach związków zawodo-

wych i rad pracowników wiąże się z intensywnością procesów komunikacji wewnętrznej.

W polskim systemie prawnym prawo informowania i przeprowadzania konsultacji nie oznacza, że każdy pracownik z osobna zostanie bezpośrednio informowany przez pracodawcę i będzie miał możliwość wyrazić swoją opinię. Prawo do informacji i konsultacji realizowane jest za pośrednictwem przedstawicieli pracowników. W badanych firmach te prawa powinny być zabezpieczone przez związki zawodowe lub rady pracowników, bo są to firmy duże (zatrudniające więcej niż 200 pracowników). Wyraźnie nakazuje to Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji.

Zakres spraw, o których przedstawiciele pracowników powinni być informowani, jest bardzo ograniczony w polskim prawie. Jest to informacja o położeniu zakładu pracy udzielana wtedy, gdy może dojść do zmian w organizacji pracy lub rozmiarach zatrudnienia. Są też ściśle określone sytuacje, gdy wchodzi w grę obowiązek konsultowania z pracownikami pewnych decyzji (np. planowanych zwolnień grupowych). Zakres udzielanych informacji ogranicza tajemnica handlowa firmy. Wyraźnie pracodawcy mogą więc prowadzić skąpą lub hojną politykę informacyjną wobec pracowników, kierując się własnym przekonaniem. Mogą doceniać fakt, że informują lub są informowani, lub nie brać tego elementu w ogóle pod uwagę w sposobie zarządzania firmą.

CHARAKTERYSTYKA BADANYCH FIRM I ICH ROLI W REGIONIE

”

Wyraźnie więc organy reprezentujące załogę przyczyniają się do realizacji prawa do poinformowania pracowników. Nie ma natomiast wątpliwości, że tylko one de facto mogą zabezpieczyć przeprowadzanie konsultacji, czyli, jak to określa ustawa, wymianę poglądów oraz podjęcie dialogu między pracodawcą a pracownikami.

Badane duże firmy należą do znaczących w Warszawie i na Mazowszu. To znaczenie oczywiście ma wymiarowy charakter. Po pierwsze, chodzi o wielkość zatrudnienia na lokalnym rynku pracy, co przekłada się także na pewne skupisko pracowników przebywających ze sobą na ograniczonej przestrzeni, kontaktujących się intensywnie ze sobą i współpracujących nie tylko w zadaniach stawianych przez pracodawcę. Po drugie, chodzi o wzorcowotwórczy charakter

większych firm - oferują one zazwyczaj miejsca pracy o wyższej jakości niż na lokalnym rynku pracy (w zakresie zarobków, warunków pracy, szans na promocję zawodową i złożoności zadań). Po trzecie, są to firmy, które prezentują otoczeniu nowocześniejsze i efektywniejsze formy organizacji pracy. Dla otoczenia tych firm nie jest obojętne, co się w nich dzieje. Większość z tych firm to firmy prywatne (71%), 11,3% to spółki skarbu państwa

lub komunalne, a 14,5% to formy mieszane pod względem typu własności. Struktura branżowa firm jest bardzo zróżnicowana, reprezentowane są wszystkie zasadnicze branże gospodarki, włącznie ze spółkami prywatnymi działającymi w ochronie zdrowia. W 49,1% zbadanych przypadków główną siedzibą firmy jest Polska, 10,5% przypadków to siedziby główne w krajach spoza Unii Europejskiej (Stany Zjednoczone Ameryki i Szwajcaria), a 40,4% przypadków to firmy z siedzibą główną w innych niż Polska krajach UE. Jeśli chodzi o możliwość samodzielnego działania (także na obszarze wewnętrznej polityki komunikacyjnej), to tylko 4,7% określiło się jako podmioty będące centralą dla innych, 32,8% określiło swoją pozycję jako niezależną, a 50% jako pozycję firmy zależnej od tzw. centrali czy spółki matki.

KTO I O CZYM JEST INFORMOWANY W BADANYCH FIRMACH?

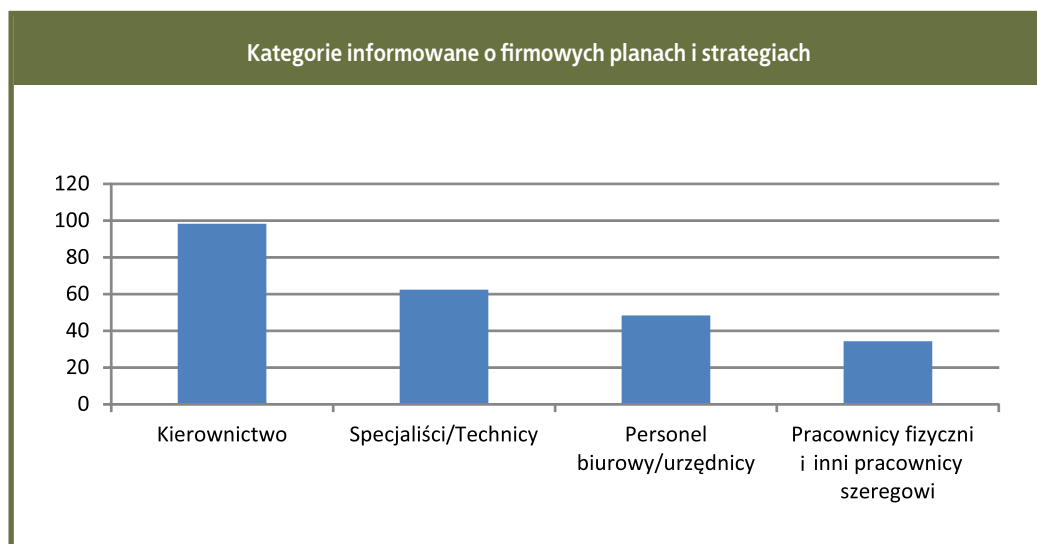
W badanych firmach wyraźnie występuje różnica w informowaniu podstawowych kategorii pracowniczych na trzech polach. Tymi polami, wziętymi pod uwagę w badaniu, były: plany firmowe i strategie bizne-

sowe, stan finansowy firmy oraz zmiany organizacyjne. We wszystkich tych wymiarach firmy zasadniczo nie muszą prowadzić aktywnej polityki informacyjnej w stosunku do wszystkich pracowników i w każdej sytuacji, jeśli wymaga tego ważny interes biznesowy firmy i nie implikuje to zmniejszenia zmian w zatrudnieniu lub nie wprowadza to istotnych zmian w organizacji pracy. Konieczne i naturalne jest też zróżnicowane informowanie różnych kategorii pracowników, co jest związane z ich funkcjami.

Jeśli chodzi o wymiar informowania o planach biznesowych firmy i jej strategii, to zasadniczo wkraczamy w sferę interesów biznesowych. Nie wszyscy pracownicy firmy muszą być informowani o tych planach. Często też jest wystarczające, gdy dobrze rozumieją ogólną wizję rozwoju firmy, to, w jakim ona zdąża kierunku, czy ma plany ekspansji, w jakich kierunkach chciałaby umacniać swoje ulokowanie na rynku. Okazuje się, że o planach i strategii firmy są bardzo dobrze informowani przede wszystkim pracownicy pełniący funkcje kierownicze (98,4%), znacznie rzadziej informacje te są udzielane specjalistom i technikom (62,5%), personelowi biurowemu i urzędnikom (48,4%), a najrzadziej pracownikom fizycznym i szeregowym (34,4%) (wykres 1). Wymiar informowania o stanie finansowym firmy

” W polskim systemie prawnym prawo informowania i przeprowadzania konsultacji nie oznacza, że każdy pracownik z osobna zostanie bezpośrednio informowany przez pracodawcę i będzie miał możliwość wyrazić swoją opinię. Prawo do informacji i konsultacji realizowane jest za pośrednictwem przedstawicieli pracowników.

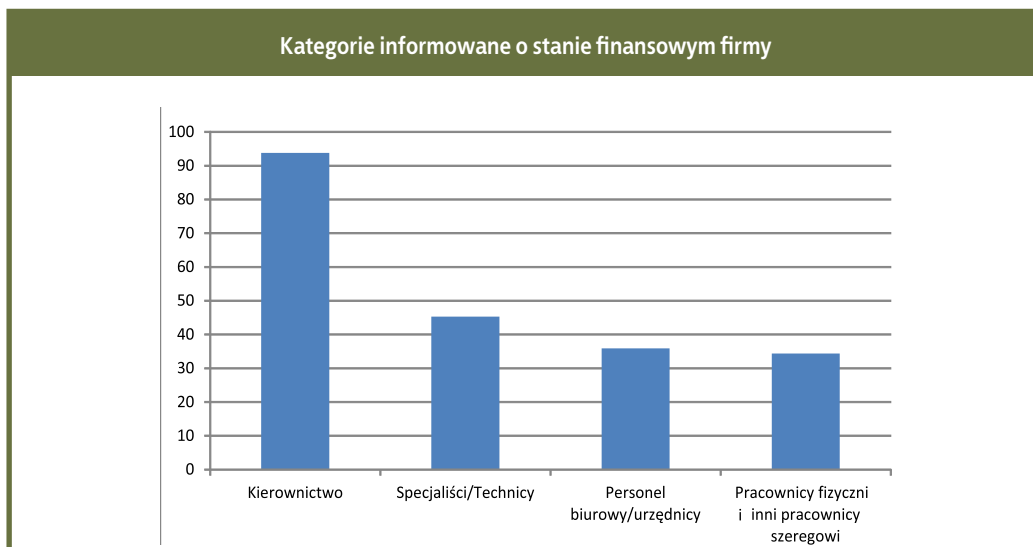
Wykres nr 1. Częstość informowania pracowników badanych firm o planach i strategiach biznesowych (w procencie ważnych odpowiedzi).



Źródło: badania własne

Wykres nr 2.

Częstość informowania pracowników badanych firm o sytuacji finansowej (w procencie ważnych odpowiedzi).



Źródło: badania własne

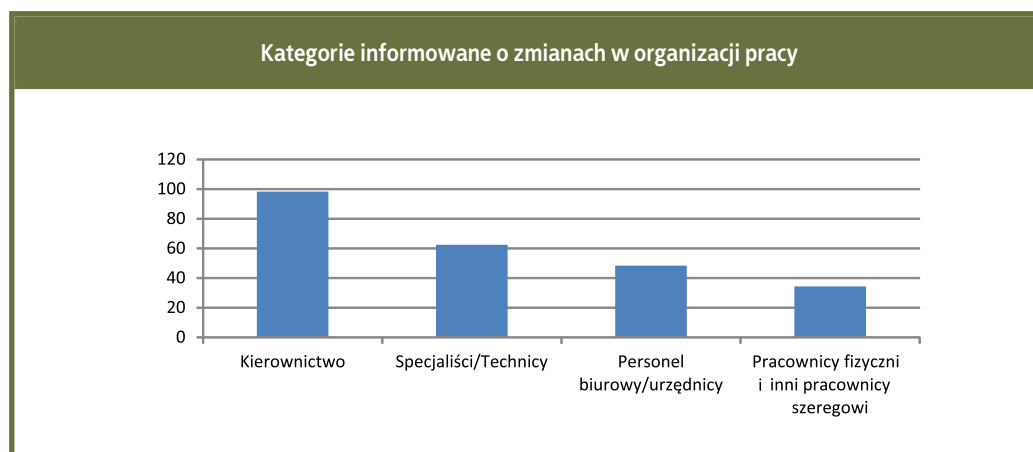
8

obiektywnie także należy do wrażliwego ze względu na tajemnicę biznesową. Charakteryzuje go podobna dysproporcja w informowaniu poszczególnych kategorii pracowników, nadto nieco rzadziej taka informacja jest udzielana wszystkim kategoriom. Uzyskuje ją 93,8% kierowników, 45,3% techników i specjalistów, 35,9% urzędników i pracowników biurowych oraz 34,4% pracowników szeregowych. Wydaje się, że informacja o stanie finansowym firmy jest ujmowana jako bardziej wrażliwa biznesowo niż informacja o strategii (wykres nr 2) Udzielanie pracownikom informacji o zmia-

nach w organizacji pracy jest częstszą praktyką w odniesieniu do specjalistów/techników (84,4%), urzędników (81,3%) oraz pracowników fizycznych i szeregowych (85,9%). W tym przypadku dysproporcja poinformowania w stosunku do grupy kierowników jest znacznie mniejsza na tym polu niż na dwóch wcześniej analizowanych (wykres nr 3). Zwraca też uwagę, że plany zmian organizacyjnych są przedstawiane pracownikom szeregowym/pracownikom fizycznym nieco częściej niż pracownikom biurowym i nieco częściej niż specjalistom/technikom.

Wykres nr 3.

Częstość informowania pracowników badanych firm o zmianach w organizacji pracy (w procencie ważnych odpowiedzi).



Źródło: badania własne

Okazuje się więc, że w badanych firmach najlepiej poinformowaną kategorią pracowników są kierownicy. Informowanie innych pracowników jest rzadsze i w rezultacie, gdyby polegać tylko na komunikacji zorganizowanej jako indywidualnie dostarczonej, pozostałe kategorie nie miałyby możliwości uzyskania informacji ważnych dla oceny ich położenia jako osób zatrudnionych. Trudno jest oczywiście ocenić ustalony poziom poinformowania poszczególnych kategorii pracowników. To, czy jest to poziom odpowiedni w danych warunkach rynkowych zależy przecież od kontekstu udzielania informacji. Zasadniczo ten kontekst tworzy położenie firmy. W okresie, gdy przeprowadzono badanie, zapowiadano i spodziewano się kryzysu gospodarczego w Polsce, który miał być odbiciem kryzysu światowego, biorącego swe źródło w załamaniu się amerykańskiego systemu bankowego w 2009 r. Badane firmy tego kryzysu jeszcze nie odczuwały, tym niemniej wyprzedzająco przestały rozwijać zatrudnienie, co miało znaczenie dla pracowników. W tej sytuacji zasadniczo pracownicy powinni być informowani o położeniu firmy i jej planach oraz zmianach organizacyjnych na wypadek kryzysu. Taka informacja powinna być udzielona jako środek uspokojenia niepokoju wśród pracowników. Niestety, to uspokajanie nastrojów - jak widać - nie miało miejsca we wszystkich firmach. Jedyną grupą pracowniczą posiadającą obraz prawdopodobnej przyszłości firm posiadali kierownicy. Ta grupa potrzebuje jednak adekwatnych informacji po to, by móc wypełniać swoje zadania. Już Henry Mintzberg opublikował w 1973 r. wyniki badania dowodzące, że większość działań menedżerów polega na ich komunikowaniu się z innymi w organizacji (Mintzberg 1973).

KOMUNIKACJA Z DOŁU W GÓRĘ

Komunikacja w górę jest interpretowana w wielu opracowaniach jako stwarzająca bardzo wiele problemów. Kierownicy chcieliby mieć adekwatne i prawdziwe informacje płynące od pracowników, ale mają świadomość, jak trudno je uzyskać. Pracownicy najchętniej indywidualnie zgłaszają wnioski i potrzeby, trudniej natomiast przychodzi im powiadomienie o problemach lub konfliktach. Istnieje bardzo wiele barier komunikacji „od dołu wgórę”, nawet w dobie intensywnego posługiwania się odpowiednim raportowaniem przy pomocy wyspecjalizowanych programów komputerowych oraz coraz częstszym monitorowaniem zachowań pracowniczych (monitoring przy pomocy kamer wizyjnych, monitoring elektro-

niczny osiągnięć, czasu pracy, przerw itp.). Zasadniczo czynnikiem osłabiającym chęć informowania w górę jest zaufanie pracowników do kierownictwa. Nie należy utożsamiać informacji udzielanej przez pracowników w górę hierarchii organizacyjnej z konsultacją. Konsultacja jest przemyślaną zaplanowaną techniką, polega także na przekazywaniu informacji w górę, lecz jest

wywoływana przez kierowników na określony temat.

Z przeprowadzonych badań wynika, że komunikowanie pewnych informacji w górę hierarchii organizacyjnej przez pracowników jest w interpretacji osób odpowiedzialnych za obszar zatrudnienia bardzo powszechnym zjawiskiem (tabela nr 1). Otóż najrzadszym zjawiskiem jest udzielanie informacji w formie pośredniczonej przez kanał zbiorowego głosu, tj. poprzez związki zawodowe i rady pracowników (nieużywana forma w 39,3% przypadków)

”

W badanych firmach wyraźnie występuje różnica w informowaniu podstawowych kategorii pracowniczych na trzech polach. Tymi polami, wziętymi pod uwagę w badaniu, były: plany firmowe i strategie biznesowe, stan finansowy firmy oraz zmiany organizacyjne.



Tabela nr 1. Zmiany intensywności komunikowania ze strony pracowników.

Udzielanie informacji przez pracowników (odpowiedzi w procentach ważnych odpowiedzi)						
	Bezpośrednio wyższemu kierownictwu	Poprzez bez- pośredniego przełożonego	Poprzez związki zawo- dowe/rady pracowników	Poprzez regu- larne spotkania pracowników z kierownictwem	Przy okazji odprawy zespołów	Poprzez ankiety
Większa in- tensywność	20,7	38,3	17,9	33,3	22,2	24,6
Brak zmian	74,1	61,7	39,3	52,6	61,1	40,4
Mniejsza in- tensywność	1,7	0	3,6	5,3	0	1,8
Nie używane	3,4	0	39,3	8,8	16,7	33,3

Źródło: badania własne

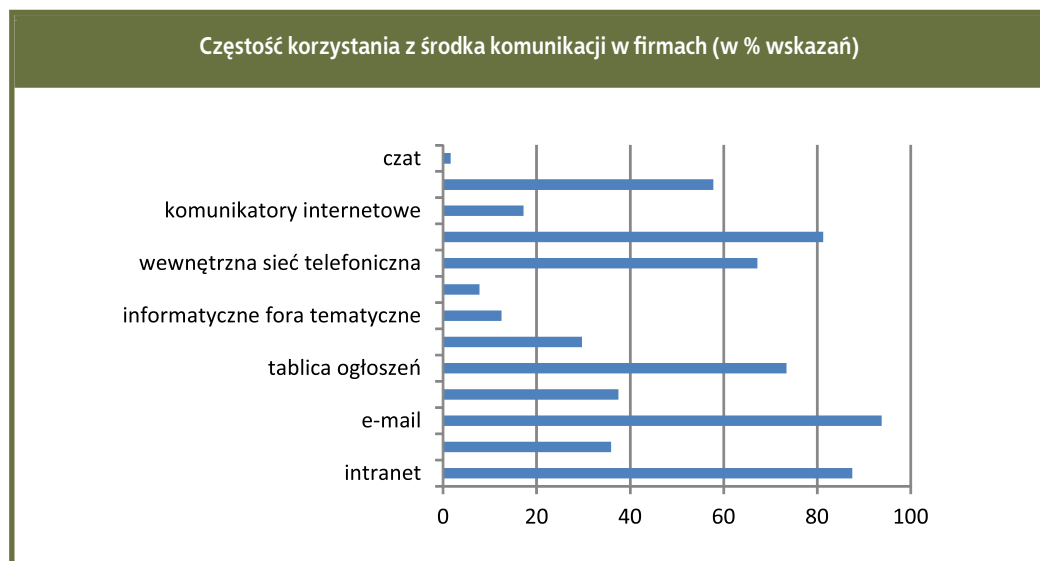
oraz poprzez ankiety (33,3% firm nie używa tej formy). Bardzo natomiast częstą formą komunikacji jest udzielanie informacji drogą służbową poprzez przełożonego. We wszystkich praktyką jest informowanie przełożonych przy okazji regularnych spotkań pracowników z kierownictwem (91,2% przypadków) oraz przy okazji odprawy zespołów zadaniowych (83,3% przypadków). Generalnie deklarowana była większa intensywność informowania poprzez bezpośredniego przełożonego i podczas spotkań z pracownikami. Zauważalna jest także zmiana w zakresie spadku intensywności informowania kierownictwa przez pracowników. Generalnie ten obraz świadczy o dosyć

optymistycznej ocenie strumienia informowania „z dołu do góry”, co, gdyby miało miejsce, byłoby pozytywnym zjawiskiem większego otwarcia pracowników na indywidualne kontaktowanie się z przełożonymi. (tabela nr 1). Zwraca uwagę fakt, że w bardzo dużej części badanych przedsiębiorstw zadeklarowano nieużywanie przez pracowników kanału komunikacji „z dołu do góry” poprzez związki zawodowe lub rady pracowników (39,3% przypadków). Jednocześnie jednak zadeklarowano wzrost intensywności informowania tym kanałem w 17,9% przypadków.



fol. Stock Freeimages

Wykres nr 4. Wykorzystywanie mediów komunikacyjnych w badanych firmach (procent deklarowanych).



Źródło: badanie własne

NARZĘDZIA INFORMACJI I KOMUNIKACJI

W badaniu zainteresowano się częstością korzystania z różnych środków komunikacji, w tym komunikacji skierowanej na dzielenie się wiedzą lub jej tworzenia w interakcji społecznej. Tradycyjne sposoby informowania utrzymały swoje znaczenie - tablice ogłoszeń używa się w 73,4% przebadanych firm, biuletyn papierowy lub gazetka firmowa ostała się w 37,5% firm, a sieć telefoniczna stacjonarna ma znaczenie w 67,2% przypadków. Zasadniczo widać bardzo silną tendencję wykorzystywania nowoczesnych technik komunikowania się w badanych firmach - 93,8% firm używa do przekazywania informacji poczty elektronicznej, 87,5% intranetu, 81,3% telefonii komórkowej. Uderza jednak, że internetowe fora tematyczne, serwis społecznościowy firm oraz firmowe czaty nie są sposobem wymiany informacji często używanym (wykres nr 4).

Potwierdzają to inne badania (Klimek, Unold, 2011:170-181). Z obserwacji powszechnych praktyk w zakresie tych bardziej interaktywnych form komunikowania się wynika, że firmy niechętnie akceptują te ich formy, nad którymi nie mają kontroli (np. anonimowo logujący się uczestnicy). Dla firm dużym problemem są inicjatywy pracowników lub byłych pracowników polegające na organizowaniu czatów, gdzie dyskutowane są krytycznie

wewnętrzne problemy firm. Wydaje się, że w tej sytuacji firmom bardziej powinno się opłacać wzmożenie konsultacji i informowania pracowników. Być może zwiększenie intensywności komunikowania „od dołu w górę” (tabela nr 1) świadczy o takiej tendencji.

Internetowe fora tematyczne, serwis społecznościowy firm oraz firmowe czaty dopuszczają pewną sposobność do ucierania się firmowej „opinii publicznej”, w każdym przypadku upubliczniają dyskurs o kwestiach interesujących

wszystkich pracowników, w sytuacjach konfliktowych mogą przyczyniać się do zorganizowania niezależnej akcji informacyjnej, a nawet pewnych form protestu.

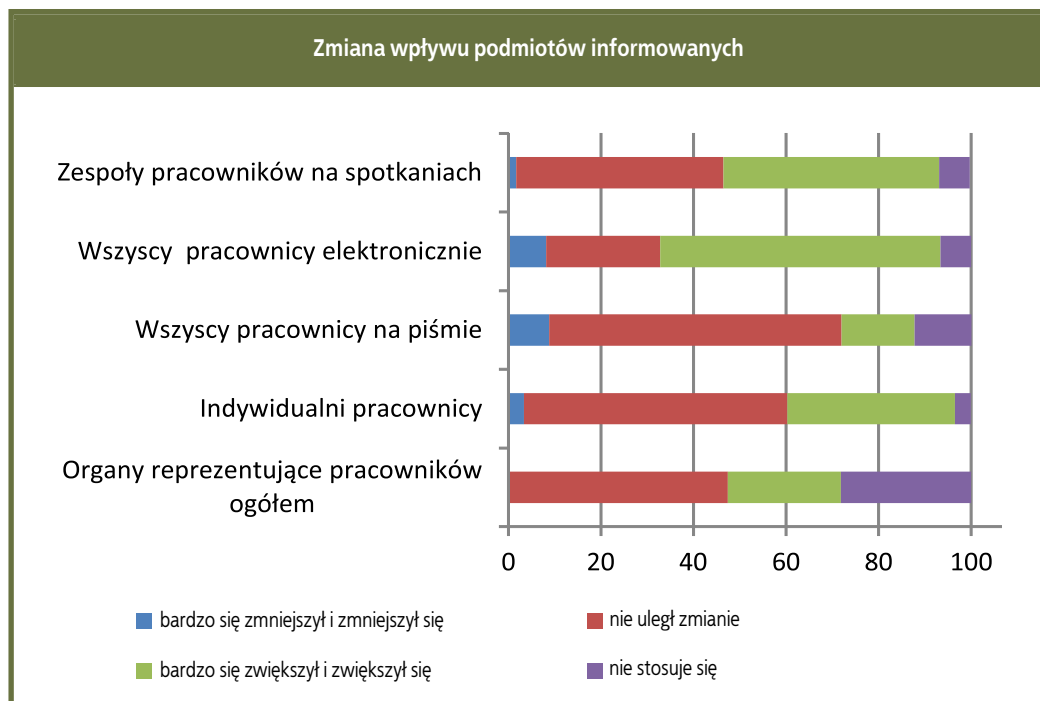
EFEKTY INFORMOWANIA: ZMIANA WPŁYWU PODMIOTÓW INFORMOWANYCH

Próbując oszacować stosowane przez pracodawców strategie w zakresie komunikacji

indywidualnej i zbiorowej, oszacowano je przez użycie odpowiednich wskaźników. Wskaźnikami komunikacji indywidualnej jest informowanie pracowników ogółem, informowanie na piśmie (metoda tradycyjna) i informowanie elektronicznie (metoda nowoczesna). Natomiast wskaźnikami komunikacji zbiorowej (kolektywnej) jest informowanie zespołów pracowników na spotkaniach i informowanie organów reprezentujących pracowników

” Wyraźnie więc organy reprezentujące załogę przyczyniają się do realizacji prawa do poinformowania pracowników. Nie ma natomiast wątpliwości, że tylko one de facto mogą zabezpieczyć przeprowadzanie konsultacji, czyli, jak to określa ustawa, wymianę poglądów oraz podjęcie dialogu między pracodawcą a pracownikami.

Wykres nr 5. Ocena zmiany wpływu na sprawy firmy podmiotów informowanych (procent deklaracji).



Źródło: badania własne

(związki zawodowe i rady pracowników). Okazuje się, że najczęściej używa się kanałów informowania skierowanych do indywidualnych pracowników, częściej jest to sposób informowania elektronicznie niż na piśmie. Komunikacja kolektywna jest nieco rzadsza - w 28,1% badanych firm nie istnieją praktyki informowania pracowników przy pomocy organów przedstawicielskich i w 6,6% przypadków zespołów pracowników na zebraniach. W rezultacie jest wyrazistą tendencją preferencja informowania indywidualnego (wykres nr 5).

W ocenie osób odpowiedzialnych za obszar zatrudnienia komunikowanie się z pracownikami elektronicznie i informowanie pracowników na spotkaniach są sposobami zapewniającymi im wzrost ich wpływów w firmach. Natomiast informowanie organów reprezentujących pracowników nie jest oceniane jako zapewniające zwiększenie się wpływów tych organów. Stawia to pod znakiem zapytania to, jakie informacje są udzielane organom reprezentującym pracowników oraz jaka jest de facto wola uznania argumentów formowanych przez te organy na podstawie otrzymanej przez nich informacji. Mamy do czynienia wyraźnie z niechętną postawą wpływowych pracowników odpowiedzialnych za obszar zatrudnienia do głosu zbiorowego, uosabianego przez organy przedstawicielskie załóg.

FIRMY INTENSYWNE INFORMACYJNIE A ROLA GŁOSU ZBIOROWEGO

Ostatnią kwestią, którą warto podnieść, jest kwestia intensywności informowania o kluczowych sprawach firmy w powiązaniu z możliwością wyrażenia głosu zbiorowego. Badane firmy sklasyfikowano względem wymiaru intensywności informowania następująco:

- niska intensywność (w żadnym przypadku nie informują o planach i strategii, stanie finansowym lub zmianach organizacyjnych albo tylko w jednym aspekcie (na 3 możliwe) - n=35);
- średnia intensywność (informują w dwóch aspektach, w jednym nie informują - n=13);
- wysoka intensywność (informują we wszystkich trzech aspektach, tj. o planach i strategii, stanie finansowym lub zmianach organizacyjnych - n=13).

Dane zaprezentowane w tabeli nr 2 pokazują, że na praktykę mało intensywnego lub umiarkowanego intensywnego informowania pracowników o ważnych sprawach firmy cechują się istotnie rzadszym te, w których nie występują związki zawodowe i rady pracowników. Nadto widać wyraźnie, że firmy intensywnie informujące pracowników o ważnych sprawach (plany i strategię, położenie finansowe i zmiany organizacyjne) znacząco częściej posługują się wiedzą płynącą z przeprowadzanych ankiet wśród pracowników.

Tabela nr 2. Nasilenie informowania pracowników w badanych firmach a głos zbiorowy i indywidualny.

	Firmy intensywnie informujące pracowników %/N	Firmy umiarkowanie informujące pracowników %/N	Firmy słabo informujące pracowników %/N	Firmy umiarkowanie i słabo informujące pracowników razem %N	Ogółem
Deklarujące występowanie związków zawodowych	22,70% 5	13,60% 3	63,60% 14	77,20% 10	100% 22
Niedeklarujące występowania związków zawodowych	20,50% 8	25,60% 10	53,80% 21	79,40% 27	100% 39
Ogółem	21,30% 13	21,30% 13	57,40% 35	78,70% 49	100% 61
Deklarujące występowanie rad pracowników	25,00% 9	22,20% 8	52,80% 19	75,00% 27	100% 36
Niedeklarujące występowania rad pracowników	17,40% 4	21,70% 5	60,90% 14	82,60% 18	100% 23
Ogółem	22,00% 13	22,00% 13	55,90% 33	77,90% 46	100% 59
Przeprowadzające ankiety wśród pracowników	30,60% 11	25,00% 9	44,40% 16	69,40% 25	100% 36
Nieprzeprowadzające ankiet wśród pracowników	0,00% 0	22,20% 4	77,80% 14	100,00% 18	100% 18
	20,40% 11	24,10% 13	55,60% 30		100% 54

Źródło: badania własne

PODSUMOWANIE

Podsumowując wyniki naszych analiz, chcemy zwrócić uwagę na kilka istotnych wniosków. Badane firmy reprezentują sektor prywatny. Są to spółki stosunkowo nowe, działające w obszarze usług i budownictwa (produkcyjne tylko w 1/5 przypadków), w połowie działające w szerszych strukturach zagranicznych firm. Nie mają one wiele wspólnego z dawnymi przedsiębiorstwami państwowymi, a jeśli miały takie korzenie, to zostały one dawno „odcięte”. Wzory komunikowania się w takich firmach są podporządkowane efektywności firmy. W wielu z nich, jeśli występują związki zawodowe, to zostały one założone po pokonaniu pewnego sprzeciwu właścicieli i menedżerów (Ostrowski 2009). W firmach tych powinny istnieć rady pracowników, a zdaniem osób odpowiedzialnych za obszar zatrudnienia one nie istnieją, co jest niezgodne z ustawą. Po pierwsze, w badanych dużych firmach Warszawy i Mazowsza zauważa się stawianie na komunikację indy-

widualną z pracownikami z użyciem nowoczesnych technologii. Głos kolektywny jest niewspierany. Co prawda związki zawodowe są stosunkowo częstą instytucją, lecz tam, gdzie ich nie ma, zbyt często nie równoważy tego braku instytucja rad pracowników.

Po drugie, badane firmy charakteryzuje wybiórcza strategia komunikowania pracowników. Najlepiej poinformowaną ich kategorią są kierownicy, którzy potrzebują po prostu pewnych informacji, by móc wykonywać swoje funkcje, a ponadto często opracowują i przygotowują pewne wrażliwe dane. Nieudzielanie informacji o ważnych sprawach firm specjalistom i technikom, urzędnikom i pracownikom biurowym, robotnikom i innym szeregowym pracownikom nie jest regułą. Jednak tylko 20,4% badanych firm prowadzi komunikację, którą określiliśmy jako intensywną, 24,1% jako średnio intensywną, a aż 55,6% jako słabo intensywną.

Po trzecie, firmy zdaje się cechować zadowolenie z tego, jaką prowadzą indywidualną komunikację. Wyrażana jest ocena, że informowanie indywidualne pracowników jest prowadzone w sposób zapewniający im wzrost ich

wpływów na sprawy zakładu pracy. W szczególności dotyczy to komunikacji wykorzystującej elektroniczne narzędzia pozostające pod kontrolą pracodawcy.

Po czwarte, wyraźne wydaje się lekceważenie głosu zbiorowego w procesach komunikowania się. W dużej części firm nie występują rady pracowników, choć powinny z mocy polskiego prawa. Związki zawodowe nie istnieją w 65,6% przypadków. Prawie w 1/3 firm (28,1%) nie istnieje żadna zbiorowa reprezentacja pracownicza. Jeśli istnieje, to tylko w około 1/4 firm zwiększyła ona swoje wpływy na sprawy zakładu pracy. Firmy prowa-

dzące słabą lub umiarkowaną politykę poinformowania pracowników o ważnych sprawach zakładu pracy rzadziej posiadają na swoim terenie związki zawodowe i rady pracowników. Wyraźnie więc organy reprezentujące załogę przyczyniają się do realizacji prawa do poinformowania pracowników. Nie ma natomiast wątpliwości, że tylko one de facto mogą zabezpieczyć przeprowadzenie konsultacji, czyli, jak to określa ustawa, wymianę poglądów oraz podjęcie dialogu między pracodawcą a pracownikami.

¹ Program Badawczy CRANET, w którym bierze udział większość krajów europejskich, dotyczy praktyk w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi i udostępnia narzędzia metodologiczne wszystkim, którzy zechcą się do niego przyłączyć (www.cranet.org).

Dla celów badania polskiego skorzystano z obszernego kwestionariusza ankiety, przetłumaczono go na język polski, zwracając szczególną uwagę na terminologię opisującą działania organizacyjne na obszarze zarządzania pracą. Badania CRANET (metodą ankiety rozdawanej w firmach i ponownie odbieranej) przeprowadzono po raz pierwszy w Polsce. Badanie zostało sfinansowane z funduszu badań statutowych

Instytutu Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego. Ankiety dostarczali do firm i je odbierali studenci uczestniczący w seminarium badawczym „Badania CRANET w Polsce”. Cechą charakterystyczną badań CRANET jest pozyskiwanie informacji o firmie od osób, które zajmują w niej najwyższą pozycję w zakresie formalnych kompetencji dotyczących zarządzania zasobem pracy. W przypadku zrealizowanego badania byli to dyrektorzy do spraw zrl, personalni ds. zatrudnienia, a w kilku przypadkach główni specjaliści w tych dziedzinach delegowani do wypełnienia formularza kwestionariusza przez swoich przełożonych.

Pozycje przywoływane

Brewster C., Brookes M., Croucher R., Wood G., 2007, *Collective and Individual Voice: Convergence in Europe?*, *Human Resource Management*. 18 (7): 1246-1262.

Crozier Michel, Friedberg Erhard, 1982, *Człowiek i system: ograniczenia działania zespołowego*, Warszawa, PWE.

Hirschman O. Albert, 1995, *Lojalność, krytyka, rozstanie: reakcje na kryzys państwa, organizacji i przedsiębiorstwa*, Kraków: Znak, Warszawa: Fundacja im Stefana Batorego.

Klimek Grzegorz, Unold Jacek, 2011, [w:] *Małgorzata Pańkowska (red.), Wiedza i komunikacja w innowacyjnych organizacjach. Komunikacja elektroniczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach.

Mayrhofer Wolfgang, Brewster Chris, Morley Michael, Gunning Patrick, 2000, *Communication, Consultation and the HRM Debate*, [w:] Brewster Chris, Mayrhofer Wolfgang, Morley Michael, *New Challenges for European Human Resource Management*,

London: Macmillan Press Ltd.

Mintzberg Henry, 1973, *The Nature of Managerial Work*, Harper and Row, New York.

Ostrowski Piotr, 2009, *Powstawanie związków zawodowych w sektorze prywatnym w Polsce*, Warszawa, Friedrich Eberst Schtifftung.

Putman L. Linda, Boys Susanne, 2006, *Revisiting Metaphors of Organizational Communication*, [w:] Steward R. Clegg, Cynthia Hardy, Thomas B. Lawrence, Walter R. Nord, *The Sage Handbook of Organizational Studies*, Sage Publications, London.

Rudolf Stanisław (red.), 2001, *Partycypacja pracownicza: echa przeszłości czy perspektywy rozwoju?*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Senge M. Peter, 2004, *Pięta dyscyplina: teoria i praktyka organizacji uczących się*, Kraków, Oficyna Ekonomiczna.

SUMMARY

The article focuses on analysis of processes of shaping the communication with workers in large companies operating in Warsaw and Mazovia. The authors reconstruct a dominant pattern of communication with workers and the style of this communication. The key question is whether the companies are focused on individual or collective communication principle, recognized as an element of workers' participation in the context of a right to consultation with works council and/or trade unions at the company level. In particular, the influence of institutional structures of workers' interests representation on style and quality of internal communication is crucial for the text. The empirical basis of the article are surveys, carried out in 2009, conducted in accordance with the CRANET Research Program methodology on a sample of 71 companies employing over 200 workers both from Warsaw and the Mazovia Region.

Klin podatkowy, a polityka rodzinna – Polska na tle innych krajów OECD (cz.2)

Elżbieta Kryńska

- profesor nauk ekonomicznych, kierownik Katedry Polityki Ekonomicznej na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego, kierownik Zakładu Zatrudnienia i Rynku Pracy w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych, kierownik Oddziału IPISS w Łodzi. Wyniki badań naukowych prezentowała na licznych konferencjach i seminariach naukowych, część została opublikowana w 290 publikacjach naukowych, w tym 31 monografiach, współautorstwach monografii i redakcjach monografii.

Krajowy i międzynarodowy ekspert w dziedzinie polityki gospodarczej i społecznej, w obszarze ekonomii i polityki rynku pracy. Przewodnicząca Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia w Łodzi oraz członek Naczelnej Rady Zatrudnienia. Także członek Prezydium Komitetu Prognoz Polskiej Akademii Nauk Polska 2000 Plus oraz Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN.



W zamieszczonej w poprzednim numerze DIALOGU pierwszej części tego artykułu (Klin podatkowy a polityka rodzinna w Polsce) przedstawiono najważniejsze informacje o krajowych rozwiązaniach w obszarze opodatkowania pracy wpływających na wysokość tzw. klina podatkowego. Konstrukcja tych rozwiązań powoduje, iż mogą być one traktowane jako instrumenty polityki rodzinnej. W istocie chodzi w nich o spowodowanie, by klin podatkowy dla osób obciążonych obowiązkami rodzinnymi z tytułu wychowywania dzieci był niższy niż dla osób obciążen takich nieposiadających. W artykule niniejszym dokonano oceny wysokości i zróżnicowania klinów podatkowych w Polsce i pozostałych krajach wysoko rozwiniętych. Wykorzystano w tym celu dane statystyczne z bazy OECD, dotyczące wysokości klinów podatkowych w latach 2000-2013 dla następujących typów gospodarstw domowych:

- osoby samotne, bezdzietne, zarabiające 67% wynagrodzenia przeciętnego;
- osoby samotne, bezdzietne, zarabiające 100% wynagrodzenia przeciętnego;
- osoby samotne, bezdzietne, zarabiające 167% wynagrodzenia przeciętnego;
- osoby samotne z 2 dzieci zarabiające 67% wynagrodzenia przeciętnego;
- małżeństwa z 2 dziećmi, z jedną osobą zarabiającą 100% wynagrodzenia przeciętnego;
- małżeństwa z 2 dziećmi, z dwoma osobami pracującymi, z których jedna zarabia 100% przeciętnego

go wynagrodzenia, a druga 33%;

- małżeństwa z 2 dziećmi, z dwoma osobami pracującymi, z których jedna zarabia 100% przeciętnego wynagrodzenia, a druga 67%;
- małżeństwa bezdzietne, z dwoma osobami pracującymi, z których jedna zarabia 100% przeciętnego wynagrodzenia a druga 33%.

KLINY PODATKOWE W POLSCE

W latach 2000-2013 najwyższe kliny podatkowe w Polsce dotyczyły gospodarstwa domowe osób samot-

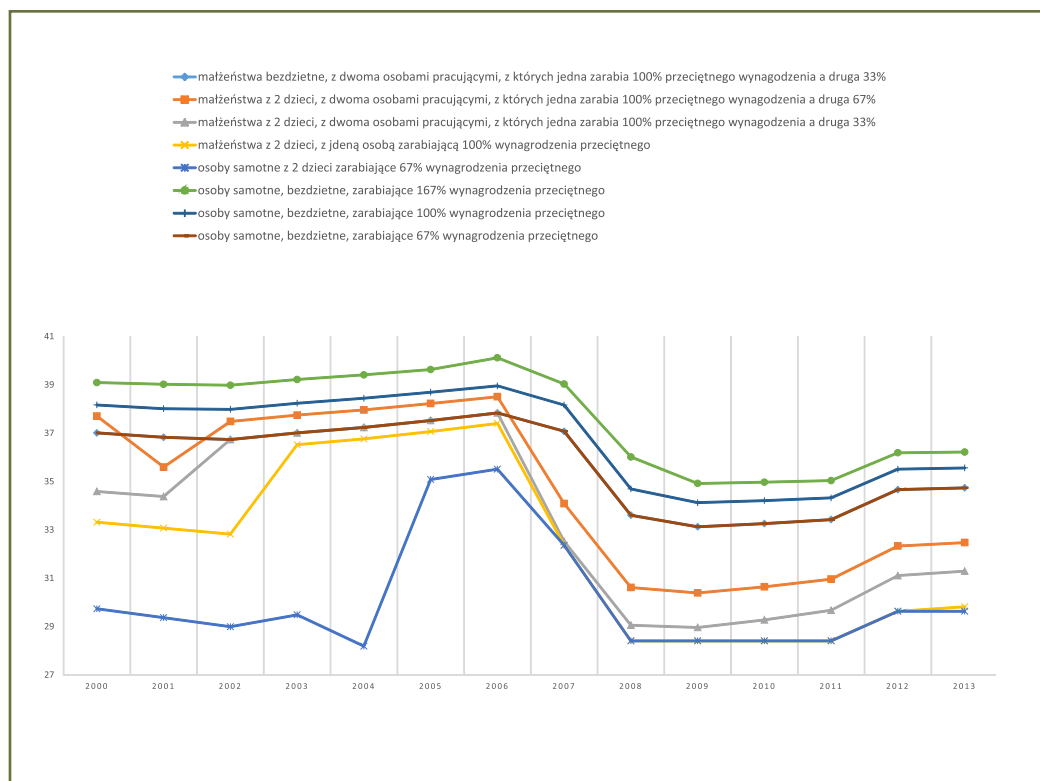
”

Z przeprowadzonych analiz wynika, iż opodatkowania pracy w Polsce w zbyt małym stopniu uwzględniają sytuację materialną osób nisko zarabiających, zwłaszcza mających na utrzymaniu dzieci. Stwarza to okoliczności sprzyjające pauperyzacji niektórych grup społecznych z jednej strony, a z drugiej – stoi w sprzeczności z deklaracjami konieczności prowadzenia polityki prorodzinnej.

nym, bezdzietnym, zarabiających 167% wynagrodzenia przeciętnego: od 39,1% w 2000 r. do 36,2% w 2012 r., najniższe zaś osób samotnych z 2 dziećmi zarabiających 67% wynagrodzenia przeciętnego (odpowiednio: 29,7% 29,6%) oraz małżeństw z 2 dziećmi, z jedną osobą zarabiającą 100% wynagrodzenia przeciętnego (odpowiednio: 33,3% i 29,8%) (wykres nr 1). W tym okresie kliny podatkowe w Polsce uległy zmniejszeniu, średnio dla wszystkich

typów gospodarstw domowych o 2,8 punktu procentowego (pp.) (z 35,8% do 33,1%). Najsilniejszy spadek odnotowano w odniesieniu do małżeństw z 2 dziećmi, z dwoma osobami pracującymi, z których jedna zarabia 100% przeciętnego wynagrodzenia, a druga 67% (o 5,4 pp.), zaś najniższy – w grupie osób samotnych z 2 dziećmi zarabiających 67% wynagrodzenia przeciętnego (o 0,1 pp.).

Wykres nr 1. Kliny podatkowe według typów gospodarstw domowych w Polsce w latach 2000-2013 (w%)



Źródło: OECD StatExtracts, Taxing Wages, <http://stats.oecd.org/index.aspx>.

Skokowe obniżenie klinów podatkowych w Polsce nastąpiło w latach 2007-2008, kiedy zmniejszeniu uległa wysokość składki na ubezpieczenie rentowe pracowników wynoszącej 13% podstawy wymiaru¹, z czego 6,5% płać pracowników i 6,5% płać pracodawcy. Dokonano tego w dwóch etapach: od 1 lipca 2007 składka rentowa w części, którą płaci pracownik spadła o 3 pp., zaś od 1 stycznia 2008 o 4 pp. (2 pp. pracownicy i 2 pp. pracodawcy)². Po tych obniżkach pracownicy płać składkę w wysokości 1,5% wymiaru, zaś pracodawcy 4,5%, łącznie 6%. W 2012 r. nastąpił wzrost klinów podatkowych, co wynikało głównie z decyzji o podwyższeniu o 2 pp. składki na ubezpieczenie rentowe w części finansowanej przez pracodawców³. Skutkiem takiej zmiany było podniesienie składki na ubezpieczenie rentowe z 6 do 8%. Zmianę uzasadniano potrzebą ograniczenia deficytu Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w zakresie funduszu rentowego.

KLINY PODATKOWE: POLSKA I KRAJE OECD

W latach 2000-2013 wartości klinów podatkowych średnich dla krajów OECD miały stabilną tendencję malejącą

w wszystkich typach gospodarstw domowych. Przeciętnie zmniejszyły się o 1,5 pp. – najwięcej w gospodarstwach domowych osób samotnych z 2 dziećmi zarabiających 67% wynagrodzenia przeciętnego (o 1,9 pp.), zaś najmniej dla bezdzietnych osób samotnych zarabiających 100% wynagrodzenia przeciętnego (o 1 pp.) (wykres nr 2).

Porównanie klinów podatkowych obowiązujących w Polsce i średnich dla 35 krajów OECD w badanym okresie, nasuwa dwa wnioski.

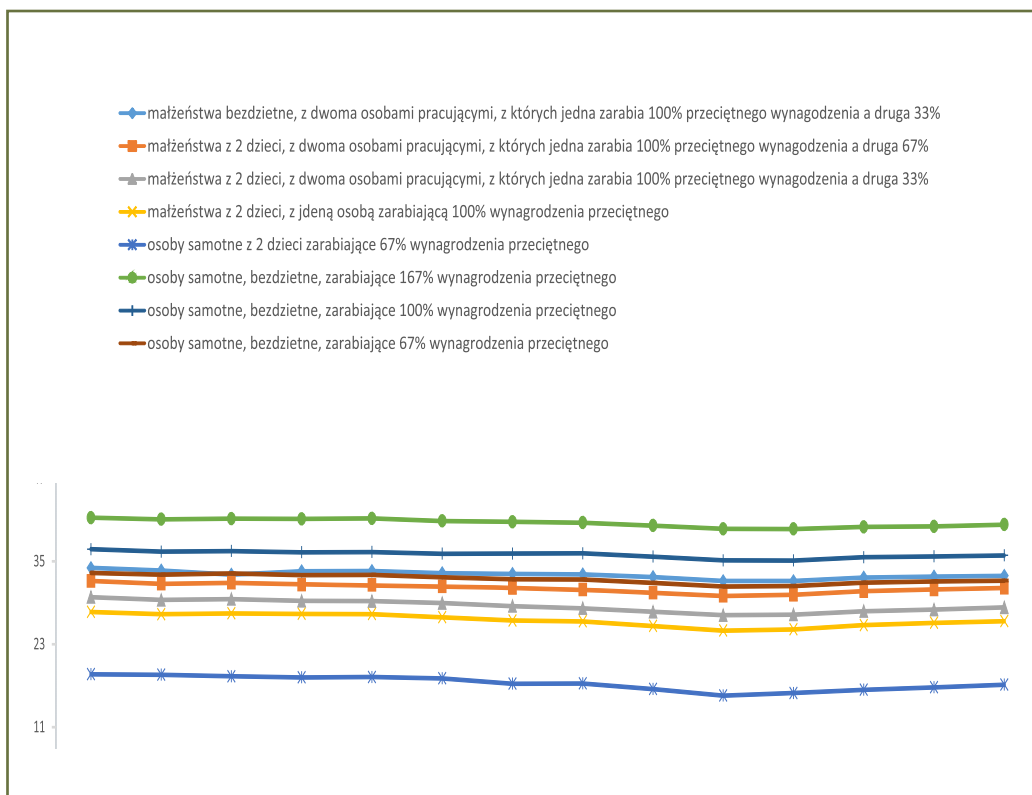
Wniosek pierwszy odnosi się do znacznie niższego w Polsce niż w krajach OECD zróżnicowania wysokości klinów podatkowych dla różnych typów rodzin. W naszym kraju opodatkowanie pracy różnych typów gospodarstw domowych – w porównaniu do średniego w krajach OECD – jest znacznie bardziej zbliżone. Współczynnik zmienności obliczony dla wartości klinów podatkowych w różnych typach gospodarstw domowych w poszczególnych latach okresu 2000-2013 w Polsce kształtował się od 3,3 w 2005 i 2006 r. (wartość najniższa) do 8,9 w 2004 i 2008 r. (wartość najwyższa), a w 2013 r. wyniósł 7,4. W tym samym okresie analogiczny współczynnik obliczony dla średniej wartości klinów podatkowych w krajach OECD kształtował się na

poziomie od 19,8 w 2000 r. (wartość najniższa) do 22,9 w 2009 r. (wartość najwyższa), a w 2013 r. wyniósł 21,2. Dodać trzeba, iż współczynniki zmienności wysokości opodatkowania pracy dla różnych typów gospodarstw domowych w 2012 r. niższe niż w Polsce były jedynie w Turcji (4,8) i w Grecji (6,4). Świadczy to bezpośrednio o spłaszczeniu polskiej skali opodatkowania pracy zarabiających członków gospodarstw domowych, a pośred-

leży ocenić pozytywnie z punktu widzenia choćby polityki prorodzinnej. Zwraca jednak uwagę fakt, iż w Polsce różnica między tymi dwoma klinami jest stosunkowo niewielka: w 2012 r. wyniosła 6,6 pp., a średnio w krajach OECD aż 23,1 pp. Innymi słowy – obciążenia podatkowe gospodarstw domowych pracujących samotnych rodziców z przeciętną płacą są we wszystkich krajach niższe od obciążenia osób pracujących stanu wolnego,

Wykres nr 2.

Przeciętne kliny podatkowe według typów gospodarstw domowych dla 35 krajów OECD w latach 2000-2013 (w %)



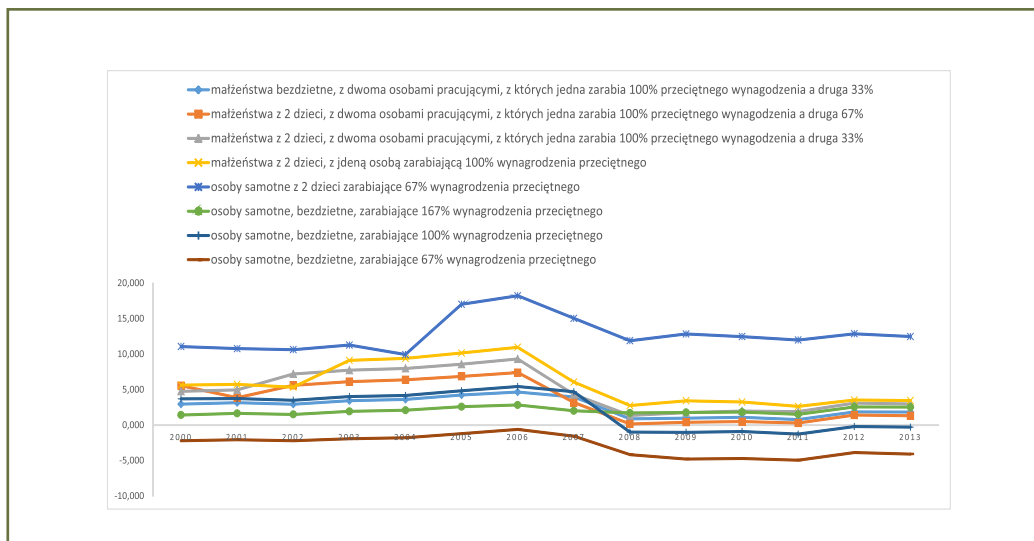
Źródło: OECD StatExtracts, Taxing Wages, <http://stats.oecd.org/index.aspx>.

nio - o nieprzystosowaniu polskiej polityki podatkowej w części dotyczącej opodatkowania pracy do potrzeb i możliwości różnych typów gospodarstw domowych. Tak w krajach OECD, jak i w Polsce najwyższy klin podatkowy dotyczy osób samotnych, bezdzietnych, zarabiających 167% wynagrodzenia przeciętnego, czyli osób wysoko zarabiających, nieobciążonych obowiązkami rodzinnymi. Jest to dość oczywiste, zgodne z poczuciem tzw. sprawiedliwości społecznej. Najniższy klin podatkowy (ponownie – zarówno w Polsce, jak i w pozostałych krajach OECD) dotyka gospodarstw domowych osób samotnych z 2 dziećmi zarabiających 67% wynagrodzenia przeciętnego, czyli samotnych rodziców, co również na-

ale w niektórych krajach, w tym między innymi w Polsce, różnice te są bardzo małe.

Porównanie klinów podatkowych obowiązujących w Polsce i średnich dla 35 krajów OECD prowadzi również do wniosku drugiego o znacznie wyższych ich wartościach dla większości typów polskich gospodarstw domowych (wykres nr 3).

Wykres nr 3. Różnica między wysokością klinów podatkowych dla różnych typów gospodarstw domowych w Polsce i w 35 krajach OECD w latach 2000-2013 (w punktach procentowych).



Źródło: OECD StatExtracts, Taxing Wages, <http://stats.oecd.org/index.aspx>.

W stosunkowo najkorzystniejszej sytuacji z punktu widzenia różnicy między wynagrodzeniami brutto i netto znajdują się w Polsce osoby samotne, bezdzietne, zarabiające 167% wynagrodzenia przeciętnego, obciążone znacznie niższym opodatkowaniem pracy, niż ich odpowiednicy w krajach OECD. Zbliżone do poziomu klina podatkowego w krajach OECD jest opodatkowanie pracy polskich osób samotnych, bezdzietnych, zarabiających 100% wynagrodzenia przeciętnego. W pozostałych typach gospodarstw domowych opodatkowanie pracy jest wyższe niż średnio w krajach OECD. Z tego punktu widzenia w najgorszej sytuacji znajdują się nisko wynagradzani samotni rodzice dwojga dzieci. W ich przypadku wartość klina podatkowego w Polsce w badanym okresie była wyższa niż średnio w krajach OECD od 9,9 pp. (2004 r.) do 18,2 pp. (2006 r.).

Opodatkowanie pracy w Polsce w porównaniu do pozostałych krajów należących do OECD jest stosunkowo wysokie. W 2013 r. w rankingu 35 państw stworzonym zgodnie z kolejnością od najniższego poziomu wartości klina podatkowego do poziomu najwyższego, obciążenia podatkowe pracy w naszym kraju kształtowały się następująco (tabela nr 1):

- osoby samotne, bezdzietne, zarabiające 67% wynagrodzenia przeciętnego miejsce 17;
- osoby samotne, bezdzietne, zarabiające 100% wynagrodzenia przeciętnego miejsce 14;
- osoby samotne, bezdzietne, zarabiające 167% wynagrodzenia przeciętnego miejsce 11;
- osoby samotne z 2 dziećmi zarabiające 67% wynagrodzenia przeciętnego miejsce 17;

grodenia przeciętnego miejsce 27;

- małżeństwa z 2 dziećmi, z jedną osobą zarabiającą 100% wynagrodzenia przeciętnego miejsce 20;
- małżeństwa z 2 dziećmi, z dwoma osobami pracującymi, z których jedna zarabia 100% przeciętnego wynagrodzenia, a druga 33% miejsce 19;
- małżeństwa z 2 dziećmi, z dwoma osobami pracującymi, z których jedna zarabia 100% przeciętnego wynagrodzenia, a druga 67% miejsce 16;
- małżeństwa bezdzietne, z dwoma osobami pracującymi, z których jedna zarabia 100% przeciętnego wynagrodzenia a druga 33% miejsce 17.

Wartości klinów podatkowych w krajach należących do OECD są mocno zróżnicowane. I tak np. w 2013 r. dochody netto par z jedną osobą zarabiającą i dwójką dzieci były niższe niż dochody brutto od 2,414% w Nowej Zelandii do 44,5% w Grecji.

Generalnie niskie opodatkowanie pracy obserwowano w krajach pozaeuropejskich, szczególnie w takich jak Chile, Meksyk, Nowa Zelandia, Australia, Korea, Izrael czy USA, a w Europie w Szwajcarii. Zwraca uwagę fakt, iż w niektórych krajach dochody netto samotnych, nisko wynagradzanych rodziców z dwójką dzieci były wyższe niż dochody brutto – miało to miejsce w Irlandii (różnica wyniosła tam aż 24,9%) oraz w Nowej Zelandii, Kanadzie i Australii. Działo się tak na skutek stosowania w tych krajach specyficznych zasiłków lub ulg podatkowych dla tych grup gospodarstw domowych.

Tabela nr 1. Wysokości klinów podatkowych w krajach OECD w 2013 r. (w %)

Kraj	Osoby samotne, bezdzietne, zarabiające 67% wynagrodzenia przeciętnego	Osoby samotne, bezdzietne, zarabiające 100% wynagrodzenia przeciętnego	Osoby samotne, bezdzietne, zarabiające 167% wynagrodzenia przeciętnego	Osoby samotne z 2 dzieci zarabiające 67% wynagrodzenia przeciętnego	Małżeństwa z 2 dzieci, z jedną osobą zarabiającą 100% wynagrodzenia przeciętnego	Małżeństwa z 2 dzieci, z dwoma osobami pracującymi, z których jedna zarabia 100% przeciętnego wynagrodzenia, a druga 33%	Małżeństwa z 2 dzieci, z dwoma osobami pracującymi, z których jedna zarabia 100% przeciętnego wynagrodzenia, a druga 67%	Małżeństwa bezdzietne, z dwoma osobami pracującymi, z których jedna zarabia 100% przeciętnego wynagrodzenia a druga 33%
Australia	21,85	27,41	33,14	-2,89	16,92	19,95	25,19	23,23
Austria	44,46	49,12	51,93	28,51W	38,43	38,15	41,56	45,24
Belgia	50,13	55,8	60,9	36,43	41,03	42,26	48,68	48,53
Chile	7	7	7,84	6,1	7	4,77	6,64	7
Dania	36,59	38,24	44,31	11,17	27,56	32,13	33,8	36,85
Estonia	38,74	39,9	40,83W	26,42	32,31	34,79	36,28	38,74
Finlandia	37,56	43,12	48,92	26,65	38,08	35,63	37,87	39,42
Francja	45,58	48,92	54,11	37,24	41,59	39,45	44,15	44,95
Grecja	36,91	41,56	49,22	38,65	44,5	42	42,53	40,6
Hiszpania	37,18	40,66	44,27	30,32	34,81	36,41	37,57	37,47
Holandia	32,15	36,94	41,9	11,03	30,82	28,7	30,52	33,47
Irlandia	21,05	26,6	38,47	-24,9	6,82	13,51	19,16	20,06
Islandia	28,67	33,45	37,82	16,52	19,09	26,53	30,53	28,97
Izrael	13,86	20,66	29,47	1,42	17,41	13,96	14,33	17,21
Japonia	30,27	31,64	34,53	23,86	26,1	27,61	28,53	30,81
Kanada	26,32	31,06	33,09	-6,34	18,73	24,08	27,26	27,94
Korea	18,28	21,41	22,92	17,43	18,97	18,93	18,99	20,34
Luksemburg	29,86	37,01	44,26	4,38	14,32	18,8	24,31	28,29
Meksyk	13,87	19,22	22,17	13,87	19,22	16,93	17,05	16,93
Niemcy	45,14	49,33	51,22	31,03	33,75	38,55	42,11	45,14
Norwegia	34,08	37,34	43	21,89	31,18	31,7	33,67	34,65
Nowa Zelandia	13,27	16,89	22,77	-17,08	2,41	10,12	15,84	15,66
Polska	34,74	35,56	36,22	29,63	29,82	31,29	32,48	34,74
Portugalia	34,75	41,15	47,4	24,89	29,77	30,86	36,7	34,75
Republika Czeska	39,28	42,38	44,86	14,34	20,5	29,7	33,92	40,18
Słowacja	38,43	41,13	43,29	26,29	27,64	33,03	35,2	39,1
Słowenia	38,45	42,34	46,06	12,98	23,09	30,49	34,33	39,98
Szwajcaria	19,24	21,99	26,52	4,26	9,49	12,58	15,68	19,82
Szwecja	40,81	42,93	50,55	32,95	37,69	37,23	38,94	41,16
Turcja	36,54	38,64	42,14	35,47	37,45	38,1	38,8	38,64
USA	29,26	31,33	36,18	11,13	20,27	24,85	26,7	29,78
Węgry	49,03	49,03	49,03	25,19	34,1	36,17	40,07	47,67
Wielka Brytania	26,92	31,48	37,72	6,26	27,02	23,53	26,98	26,92
Włochy	44,74	47,78	53,2	28,45	38,17	40,18	42,94	44,71
OECD - średnia	32,21	35,85	40,3	17,16	26,35	28,32	31,16	32,91

Źródło: OECD StatExtracts, Taxing Wages, <http://stats.oecd.org/index.aspx>, dostęp 5.10.2014.

A JAK JEST W UNII EUROPEJSKIEJ?

Jak wynika z tabeli nr 1, opodatkowanie pracy w krajach Unii Europejskiej na tle pozostałych krajów członkowskich OECD jest stosunkowo wysokie, zwłaszcza w takich krajach jak Francja, Grecja, Włochy i Belgia. Spośród krajów Wspólnoty najniższą wysokość klinów podatkowych odnotowuje się w Irlandii. Ponieważ jest to kraj często wybierany przez młodych Polaków jako cel emigracji stałej, porównajmy ich poziom do analogicznego w Polsce (wykres nr 4).

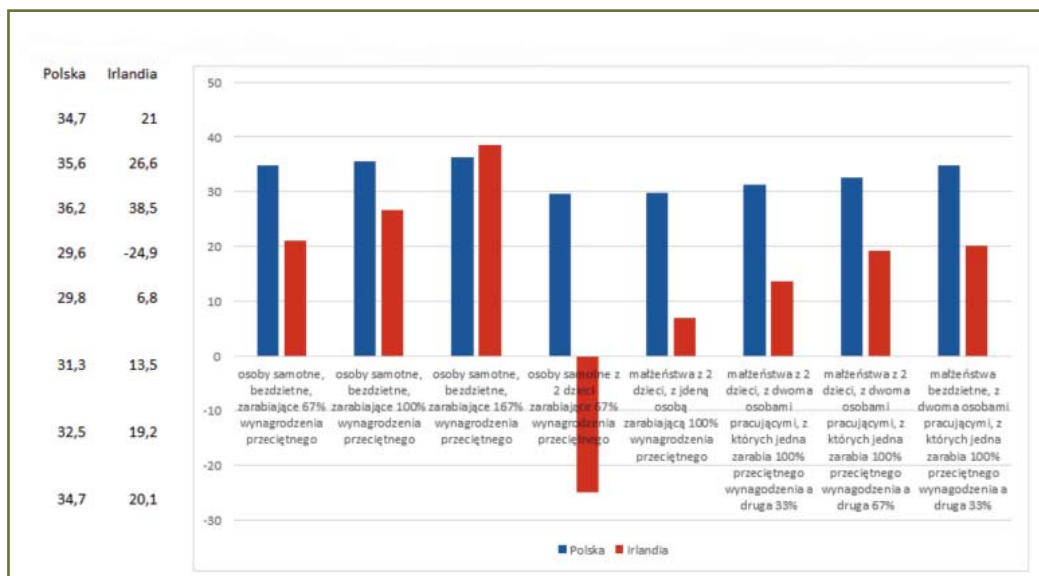
Tylko w jednym przypadku kliny podatkowe w Polsce są

jąca, ale jednocześnie świadczą o różnym postrzeganiu znaczenia instrumentów podatkowych dla realizacji polityki rodzinnej w obu krajach. Nie można wykluczyć, iż obserwowana większa skłonność młodych Polaków do posiadania dzieci w krajach emigracji docelowej, niż w kraju ojczystym jest w jakimś mierze skutkiem różnic w kształtowaniu i realizacji polityki rodzinnej.

KONKLUZJE

Przygotowywane w Polsce programy działań na rzecz rodziny, określające kształt polityki rodzinnej skupiają się

Wykres nr 4. Wysokość klinów podatkowych w Polsce i w Irlandii w 2013 r. (w %)



Źródło: OECD StatExtracts, *Taxing Wages*, <http://stats.oecd.org/index.aspx>.

niższe niż w Irlandii – dotyczy to wysoko zarabiających osób samotnych i bezdzietnych. Opodatkowanie pracy wszystkich innych typów gospodarstw domowych jest wyższe. Największą różnicę widać w odniesieniu do nisko zarabiających osób samotnych wychowujących dwójkę dzieci: w Irlandii zastosowano dla nich ujemny podatek od dochodów osobistych, mający postać specjalnych świadczeń finansowych, wyrównujących ich niekorzystne położenie materialne. Różnicę, choć już nie tak drastyczną, widać także w wysokości opodatkowania małżeństw z dwójką dzieci z jedną osobą pracującą. Zauważyć trzeba, iż opodatkowanie pracy w Irlandii jest znacznie bardziej zróżnicowane dla odmiennych typów gospodarstw domowych niż w Polsce. Współczynniki zmienności wysokości klinów podatkowych dla poszczególnych typów gospodarstw domowych w 2013 r. ukształtowały się odpowiednio na poziomie 115,4% i 7,4%. Różnica jest więc bardzo widoczna i wręcz szoku-

głównie na rozwiązaniach ułatwiających godzenie życia zawodowego z obowiązkami domowymi. Akcentowane w szczególności są takie zagadnienia, jak czas i organizacja pracy przyjazne rodzinie, elastyczny i przejrzysty system urlopów związanych z opieką nad dzieckiem, dostępne, wysokiej jakości usługi opieki i edukacji dzieci oraz równość w pracy. Dostrzega się w nich jednak również potrzebę wypracowania rozwiązań umożliwiających osiągnięcie samodzielności finansowej przez rodziny.⁴ A w tym obszarze jest – jak wynika z analiz przedstawionych w artykule – dużo do zrobienia.

Analizy te wykazały bowiem, iż systemy podatkowe w wielu krajach wysoko rozwiniętych biorą pod uwagę sytuację osobistą i społeczno-ekonomiczną podatników. Dostosowaniu do ich możliwości płatniczych służą przyjęte tam rozwiązania podatkowe, uwzględniające przede wszystkim sytuację rodzinną, a zwłaszcza posiadanie na utrzymaniu dzieci.⁵ W Polsce rozwiązania takie występu-

ją w mocno ograniczonym zakresie. System podatkowy przewiduje jedynie trzy preferencje w podatku dochodowym od osób fizycznych. Jedną jest możliwość wspólnego opodatkowania małżonków, a także osób samotnie wychowujących dzieci w taki sposób, jakby wychowywane dziecko było drugim zarabiającym członkiem rodziny, drugą jest ulga na dziecko odliczana od podatku (od 2007 r.), natomiast trzecią jest możliwość odliczenia od podstawy opodatkowania niektórych świadczeń. Te minimalistyczne w istocie rozwiązania powodują, iż dla osiągnięcia celów polityki rodzinnej nie wykorzystuje się jednego z ważnych instrumentów, jakim jest opodatkowanie dochodów osobistych.

W Polsce dodatkowo obserwuje się stosunkowo małe zróżnicowanie obciążeń podatkowych pracy osób będących członkami różnych typów gospodarstw domowych, co zauważono również we wcześniejszych badaniach.⁶ Problem tkwi jednak w tym, iż zróżnicowanie to nie miało w badanym okresie (lata 2000-2013) tendencji rosnącej, co sprzyjało utrwalaniu niekorzystnej struktury opodatkowania. Z przeprowadzonych analiz wynika, iż opodatkowania pracy w Polsce w zbyt małym stopniu uwzględniają sytuację materialną osób nisko zarabiających, zwłaszcza mających na utrzymaniu dzieci. Stwarza to okoliczności sprzyjające pauperyzacji niektórych grup społecznych z jednej strony, a z drugiej – stoi w sprzeczności z deklaracjami konieczności prowadzenia polityki prorodzinnej. Taki system opodatkowania pracy utrudnia wejście na rynek pracy i pozostawanie w zatrudnieniu

zwłaszcza osobom młodym i nisko produktywnym (najczęściej nisko kwalifikowanym). Należałoby zatem rekomendować selektywne obniżenie pozapłacowych kosztów pracy tych grup pracowników. Można to robić na co najmniej trzy sposoby. Obniżenie to może być skutkiem, po pierwsze, subsydiowania ich zatrudnienia ze środków publicznych za pomocą zasiłków dla pracujących, po drugie, zmniejszenia odprowadzanych od ich wynagrodzeń składek na ubezpieczenie społeczne (poza składką „kapitałową”) i podatków dochodowych oraz – po trzecie – stosowania ulg podatkowych dla pracodawców ich zatrudniających. Generalnie należałoby spowodować, aby płaca netto, jaką otrzymują nisko uposażone osoby, była dostatecznie atrakcyjna i konkurencyjna wobec dochodów uzyskiwanych z innego tytułu niż oficjalne (legalne) zatrudnienie, a więc np. z różnego rodzaju świadczeń czy aktywności w tzw. szarej strefie. Potrzebne byłoby również wprowadzenie innego niż obecnie typu ulg prorodzinnych w podatku dochodowym od osób fizycznych, polegających na zmniejszaniu (proporcjonalnie do liczby dzieci na utrzymaniu) podstawy opodatkowania, a nie wysokości podatku. Należałoby także rozważyć wprowadzenie specjalnych świadczeń dla nisko zarabiających pracujących, zwłaszcza samotnych rodziców, mających na utrzymaniu dzieci. W dłuższym okresie ubytki finansów publicznych poniesione z tego tytułu przekształciłyby się w zwiększone dochody, a sytuacja na rynku pracy uległaby poprawie.

¹ Dla pracowników najemnych podstawą wymiaru składek jest przychód z tytułu zatrudnienia, zaś dla osób prowadzących działalność gospodarczą i osób współpracujących, podstawą wymiaru składek jest zadeklarowana kwota, nie niższa od 60% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w poprzednim kwartale. Ta grupa osób jest zobowiązana do wnoszenia składki od minimalnej podstawy niezależnie od wielkości uzyskiwanego przychodu.

² Na mocy Ustawy z 15 czerwca 2007 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2007 Nr 115 poz. 792).

³ Na mocy Ustawy z 21 grudnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie

ubezpieczeń społecznych (Dz. U. 2011 r. Nr 291 poz. 1706).

⁴ Dobry klimat na rzecz rodziny. Program Polityki Rodzinnej Prezydenta RP, Kancelaria Prezydenta RP, Warszawa 2013, s. 11-14.

⁵ Zob. A. Ślesicka, Stosowanie ulg i zwolnień w podatku dochodowym od osób fizycznych w państwach UE, Wydział Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego, Ekonomia 2011, Nr 26.

⁶ A. Krajewska, Koszty i produktywność pracy w Polsce w kontekście integracji z Unią Europejską, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2007, K. Polarczyk, Klin podatkowy a bezrobocie, Biuro Analiz Sejmowych INFOS Nr 17 Warszawa 2007.

SUMMARY

The taxation of labour is one of the instruments of family policy. It shall take into account the tax credits, exemptions and other measures related to the family situation of the taxpayer. The aim of this paper is to evaluate the use of the system of labour taxation as the instrument of family policy in Poland. The paper is divided into two parts. The first one discusses the key concepts (family policy and taxation of labour - the tax wedge), elaborates on the rates and components of labour taxation in Poland, as well as on the most important measures providing for the family situation of the personal income tax (PIT) payers. In the other part of the paper the comparative analysis of labour taxation in Poland and other developed countries is presented. The analysis reveals that the use of labour taxation in Poland, as an instrument of family policy, is very limited. This should be altered – the paper indicates the main activities that ought to be undertaken in order to improve the current situation.

Na początku był konflikt... rozumiany szeroko, jako nieodłączna część ludzkiej kondycji w świecie ograniczonych zasobów i – co tu dużo ukrywać – rozbieżnych interesów jednostek i rozmaicie konfigurowanych grup ludzi.

Dialog społeczny: między konfliktem i kooperacją

Kazimierz W. Frieske

- profesor w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych - kierownik Zakładu Zbiorowych Stosunków Pracy. Profesor Uniwersytetu Warszawskiego, Wydział Filozofii i Socjologii; kierownik Zakładu Problemów Społecznych i Planowania Społecznego w Instytucie Socjologii UW. Redaktor naczelny miesięcznika „Polityka Społeczna”. Członek Komitetu Socjologii PAN, członek Rady Konsultacyjno-Doradczej przy Prezisie Rady Ministrów, członek Rady Polskiej Fundacji Upowszechniania Nauki. Około 50 publikacji naukowych, w tym także tłumaczonych na angielski, włoski i japoński. Doświadczenia dydaktyczne i badawcze na uniwersytetach angielskich i amerykańskich. Stypendium Fulbrighta-Hayes’a w 1981 r., wykłady w Duquesne University, (Pittsburgh, Pensylwania) w 1982 r., pozycja visiting professor w Dept. of Sociology w Kent State University w 1990 r. W 1994 r. ACLS Fellow, LaFollette Institute of Public Affairs, University of Wisconsin, Madison, w 1996 r. ACLS professor w GSPIA, University of Pittsburgh.



O NIEUCHRONNOŚCI KONFLIKTU

To akurat wiemy dość dobrze przynajmniej od jakichś pięciuset lat - jeśli sięgnąć do klasycznych tekstów Machiavellego czy Hobbesa. Po nich podobne wątki pojawiały się nieustannie, wtedy zwłaszcza, gdy na refleksję społeczną zaczął oddziaływać ewolucjonizm - tu wystarczy wskazać na prace Spencera czy Sumnera, zaś w klasycznej socjologii polskiej - Ludwika Gumplowicza. Wśród „ojców-założycieli” czy zgół apologetów konfliktu społecznego osobne miejsce należałoby też zarezerwować dla Malthusa czy dla jego współczesnych następców, do których zapewne należałoby zaliczyć członków tzw. „Klubu Rzymskiego”, którzy przygotowali słynny w latach '70 ubiegłego wieku raport pt. „Granice wzrostu”. Więcej, niezależnie od tego, co miał do powiedzenia Marks w kwestii konfliktu klasowego, warto pamiętać i o tym, że filozoficzne podstawy jego prac stanowił, skądinąd wielce eklektyczny, materializm dialektyczny propagandowo wulgaryzowany na rozmaite sposoby w tej czy innej postaci „diamatu”. To, w jaki sposób idee ważne i interesujące karleją wtedy, gdy są wprzęgane do obsługi tej czy innej, niekiedy wielce złowrogiej, społecznej praktyki, jest już zagadnieniem osobnym. Warto o tym nieustannie pamiętać, mając jednak na uwadze także i to, że nadużywanie idei skądinąd zacnych czy interesujących dla rozmaitych celów praktycznych nie wystarczy, aby je odrzucić. Mówiąc najkrócej, nie widać powodów, dla których należałoby się szczególnie przejmować tym, że analizowanie życia zbiorowego przez pryzmat rozmaitych konfliktów bywało - i bywa nadal - wielce płodną heurystyką. W polskiej literaturze socjo-

logicznej stosunkowo niedawno pisali o tym A. Śliz i M.S. Szczepański, wskazując na to, że współczesny świat pełen jest rozmaitych konfliktów ... które w znacznej mierze kończą się powstaniem nowej społecznej rzeczywistości. ... Dzisiaj najbardziej doniosłe dla życia społecznego są te teorie konfliktowe, które sięgają do kulturowych różnicowań ludzi i grup. Współczesny wielokulturowy świat wymaga właśnie takiego podejścia.¹ Nietrudno pokazać, że konflikt indywidualnych czy grupowych interesów i wartości, sam przez się, nie jest, w jakimkolwiek sensie terminu, czymkolwiek złym, że za wszelką cenę należy dążyć do jego eliminacji. Przeciwnie, socjologowie zajmujący się problematyką konfliktu społecznego przekonywali o tym, że - wbrew obiegowym opiniom - jest on ważnym spoiwem naszego życia zbiorowego. W tym kierunku szło myślenie Georga Simmela czy - w drugiej połowie XX w. - Lewisa Cosera. Jeśli zgodzimy się na taki punkt widzenia, to trzeba też zdać sobie sprawę z tego, że nie tyle konflikt społeczny per se - w jego wielorakich postaciach - jest zjawiskiem, które warto obserwować z jakimś niepokojem, lecz okoliczności, w jakich konflikt się toczy. Coser sugerował, na przykład, że to, czy konflikt może destabilizować ład społeczny zależy przede wszystkim od tego jak bardzo sztywne (jak mało „antykruche”, powiedziałby zapewne Nassim Taleb)², są składające się nań instytucje. Nieoryginalny wniosek mógłby zatem sprowadzać się do stwierdzenia mówiącego, że - skoro konflikt jest zjawiskiem trwale wrośniętym w tkankę życia zbiorowego - to wypada nauczyć się tego, jak należy nim zarządzać. Podobnie rozumują ci spośród badaczy rozmaitych problemów społecznych, którzy - wskazując, na przykład,

na historyczną i przestrzenną powszechność uzależnień od rozmaitych substancji psychoaktywnych - sugerują, że beznadziejność polityki „zwalczania” kieruje uwagę na politykę minimalizacji szkód.

To prawda, że przynajmniej część konfliktów społecznych budzi niepokój z uwagi na ich niszczycielską siłę. Ale, nie warto tracić z pola widzenia wysiłków tych wszystkich, którzy patrzą na te same konflikty z nadzieją na to, że prowadzą one do emancypacji, przybliżają zakończenie jakoś interpretowanej opresji, obiecują jakąś postać „wyzwolenia”, etc. Uniknąć tych, odmiennych punktów widzenia i sprzęgniętych z nimi ocen zapewne nie da się, ale też - i to jest powód dla zwrócenia na nie uwagi - wypada usilnie podkreślić, że trzeba przynajmniej starać się o to, aby kontrolować ich wpływ na myślenie o konkretnych konfliktach.

O NIEUCHRONNOŚCI KOOPERACJI

Oczywiście, nietrudno krytykować heurystykę konfliktu wskazując na jej jednostronność, na to zatem, że może ona łatwo prowadzić do pomniejszania innej, zapewne równie ważnej i powszechnej właściwości życia zbiorowego, tj. kooperacji. Pytanie o kooperację i jej przesłanki jest równie fundamentalne, co pytanie o konflikt i - w ten czy inny sposób - stawiane jest w naukach społecznych niezależnie od ich proveniencji. Jest równie ważne w naukach politycznych czy socjologii, co w prawoznawstwie czy ekonomii. Najprostsza, ale też niekoniecznie kompletna, odpowiedź na tak postawione pytanie zmierza do wskazania na instrumentalny charakter kooperacji: mówiłoby się zatem, że współpraca z innymi jest kwestią bilansu kosztów i korzyści czy, mówiąc nieco inaczej, subiektywnie korzystnej wymiany jakichś zasobów, do której dochodzi pomiędzy ludźmi dążącymi do maksymalizowania indywidualnych bądź grupowych korzyści. To prowadzi nas do mniej czy bardziej „klasycznej” teorii wymiany - tak, jak była ona rozwijana przez tak znanych psychologów społecznych czy socjologów, jak, na przykład, G. Homans czy P. Blau. Teoretyczne propozycje teorii wymiany prezentowane są w wielu podstawowych podręcznikach, więc nie warto ich powtarzać, warto natomiast wskazać na jej założenia, które bywają uznawane za kontrowersyjne. Nie jest wykluczone, że najważniejszym, a zarazem najczęściej współcześnie kwestionowanym z tych założeń jest teza o ludzkiej racjonalności, która każe ludziom kalkulować zyski i straty związane z tym czy innym postępowaniem.

Niefortunnie, ta wizja „człowieka kalkulującego” proponowana przez teoretyków wymiany, a też i przez ekonomistów, bywa kontestowana: ludzkie zachowania, jeśli regulowane przez zasadę wzajemności, niewiele mają wspólnego z kalkulacjami służącymi maksymalizacji indywidualnych użyteczności, które musiałyby je poprzedzać. Nietrudno też demonstrować to, że w miejsce racjonalnej kalkulacji często ludzkie zachowania są wyznaczone przez emocje czy behawioralne wzorce zakorzenione w kulturze. Wreszcie, nietrudno pokazywać i to, że myśl o racjonalnej kalkulacji zysków i strat jest ułudą - bo przecież w bardzo wielu sytuacjach najwyczejniej nie potrafimy gromadzić i analizować informacji, które te zyski i straty pozwalają jakoś szacować. Co więcej, mogłoby się okazać, że - nawet gdyby było to możliwe - koszty takich kalkulacji byłyby wyższe aniżeli hipotetyczne korzyści z wymiany. Socjologowie i - częściej - antropolodzy społeczni zwracali też uwagę na to, że teoria wymiany ignoruje tę prostą okoliczność, że „akty wymiany” stanowią sztucznie wyizolowane fragmenty procesów społecznych interakcji, służących jako kontekst, bez którego stają się one mało zrozumiałe. Jeśli - żeby posłużyć się najprostszym przykładem - daję prezent komuś zaprzyjaźnionemu, to, nie jest wykluczone, robię to

”

To prawda, że przynajmniej część konfliktów społecznych budzi niepokój z uwagi na ich niszczycielską siłę. Ale, nie warto tracić z pola widzenia wysiłków tych wszystkich, którzy patrzą na te same konflikty z nadzieją na to, że prowadzą one do emancypacji, przybliżają zakończenie jakoś interpretowanej opresji, obiecują jakąś postać „wyzwolenia”, etc.

nie tyle w oczekiwaniu czegoś w zamian, ile z nadzieją na to, że przyjaźń ta w jakiś sposób okrzepnie. Wreszcie, dorobek tzw. „ekonomii behawioralnej” spopularyzowany m.in. dzięki znanej pracy D. Kahnemana pt. „Pułapki myślenia” pokazuje m.in. to, jak często podejmując rozmaite decyzje kierujemy się intuicjami zakorzenionymi w kulturze, takimi przy tym, które wołałyby o pomstę do nieba, gdyby poddać je racjonalnej analizie. Oto prosty przy-

kład: ... prawdopodobieństwo, że mała firma przetrwa pięć lat na amerykańskim rynku, wynosi około 35 procent, jednak osoby otwierające takie firmy uważają, że te statystyki ich nie dotyczą... korzyści finansowe z samozatrudnienia są mizerne: osoby o takich samych kwalifikacjach uzyskują wyższy zwrot, sprzedając swoje umiejętności pracodawcom, niż działając na własny rachunek. Dane wskazują, że optymizm jest czymś rozpowszechnionym, uporczywym i kosztownym.³

Już niezależnie od tego, co Kahneman i Tversky mieli do powiedzenia o racjonalności decyzji podejmowanych przez ludzi w codziennym życiu, również i wyniki badań prowadzonych przez psychologów społecznych zdają się sugerować, że ludzie wprawdzie dostrzegają materialne korzyści płynące z takiego czy innego postępowania,

ale też ... zwracają uwagę na uczciwość i wzajemność, skłonni są do zmiany podziału korzyści wśród innych nawet wtedy, gdy oznacza to pomniejszenie ich własnych „zysków”, a także mają tendencję do nagradzania tych, którzy postępują w sposób prospołeczny... nawet, jeśli okazuje się to „kosztowne”...⁴

Wszystko to otwiera nowe - i fascynujące - obszary badań nad czynnikami czy motywacjami kształtującymi postępowanie ludzi, ale też zwraca uwagę na to, że „aksjomat egoizmu” bywa nader często moderowany przez rozmaite konteksty społeczne, kulturowe czy gospodarcze. W rezultacie okazuje się, że - nie jest wykluczone - ludzie współpracują ze sobą nie tylko, i nawet nie przede wszystkim, mając na uwadze indywidualne korzyści. Teorie wymiany zapewne dobrze wyjaśniają część ludzkich zachowań, ale, jak to zwykle bywa, prezentowanie części prawdy jako jej całości prowadzi w najlepszym przypadku do doktrynalnych sporów, które usiłują redukcować złożoność społecznego świata, a też i złożoność tego, co umiemy o nim powiedzieć. Istotny kłopot jest zatem ten, że raczej skłaniające ludzi do kooperacji są wielce niejednorodne, w jakimś stopniu są to raczej, za którymi kryje się dążenie do maksymalizacji własnych korzyści, ale byłoby zasadniczym nieporozumieniem, gdybyśmy lekceważyli to, że - również w jakimś stopniu - za tymi racjami kryje się też dążenie do maksymalizowania pomysłności jakoś identyfikowanej grupy czy zbiorowości. O tym, że jest tak istotnie zwracają uwagę ci wszyscy badacze rozmaitych łańdź gospodarczych - od K. Polany'ego do E.P. Thompsona, J. Scotta czy G. Hydena - którzy wskazywali na osobliwości „moral economies” lub „economies of affection”. Bywa, powiadają zwolennicy tego kierunku myślenia, że „włączamy” moralne racje i reguły gospodarowania po to, aby w rozsądny sposób rozwiązywać stojące przed nami problemy, które niekoniecznie muszą redukować się do celów wyznaczanych przez indywidualne korzyści. Dla „moral economists” racjonalne jest to, co sprzyja przetrwaniu jakiejś społecznej całości - rodziny, klanu, wioski, etc. czy jakiegos porządku społecznego, zaś dla „market economists” jest to racjonalność gospodarującej jednostki.

Warto zdawać sobie sprawę z tego, że - w nieco innej konwencji teoretycznej - nie jest to szczególnie nowe zagadnienie. Problematyka tzw. „pułapek społecznych” była przedmiotem systematycznych badań, ich klasyczne formy to „dylemat więźnia” czy „tragedia wspólnego pastwiska”. Ogólny schemat problemów tego rodzaju sprowadza się do pytania o to, jak postępują ludzie wtedy, gdy korzyści płynące z decyzji maksymalizujących indywidualne korzyści są większe, aniżeli korzyści płynące z kooperacji niezależnie od tego, jak postępują inni, ale jednocześnie - jeśli wszyscy podejmują decyzje egoistyczne - ich korzyści są mniejsze niż mogłyby być, gdyby ze sobą współpracowali. Jednym z typowych schematów tego rodzaju jest problem „pasażera na gapę”: do-

rażne korzyści z jazdy „na gapę” są oczywiste, ale - im więcej jest pasażerów, którzy unikają opłaty za przejazd - tym warunki podróży stają się dla nich wszystkich gorsze. Bliższy wgląd w tę problematykę sugeruje jednak, że, w gruncie rzeczy, zagadnienie jest bardziej złożone, że kooperacja „niejedno ma imię”. Najprostsze rozróżnienie każe oddzielać od siebie takie formy kooperacji, które polegają na respekcie dla reguł zakazujących czerpanie indywidualnych korzyści z postępowania, które jest w jakiś sposób szkodliwe dla grupy od kooperacji zorientowanej na mniej czy bardziej efektywne rozwiązywanie problemów grupy jako całości. Gdyby trzymać się przykładów zaczerpniętych z obszaru rozmaitych napięć w zbiorowych stosunkach pracy można łatwo byłoby wskazać na przepisy regulujące tryb prowadzenia tych sporów, które narzucają swoiste „cooling off periods” czy na takie ustępstwa związków zawodowych działających w przedsiębiorstwie, które prowadzą do obniżenia wynagrodzeń po to, aby mogło ono przetrwać jako całość lub znane z okresów wysokiego bezrobocia zjawisko tzw. „job sharing”.

Wyniki wielu badań empirycznych mówią nam, że - najogólniej rzecz biorąc - w ramach organizacji gospodarczych i militarnych czy w ramach społeczności lokalnych ludzie kooperują ze sobą kierując się nie tyle indywidualnymi korzyściami jakie z kooperacji wynikają, ile racjami „społecznymi”, tj. wyznawanymi wartościami, postawami czy wzajemnym zaufaniem.⁵ Oczywiście, ten ogólny wynik jest wrażliwy na szereg zmiennych, takich, na przykład, jak budowanie indywidualnej tożsamości na statusie grupy lub przekonanie, że w ramach organizacji respektowane są podstawowe reguły jej funkcjonowania, ale ogólny rezultat jest zgodny ze sformułowaną wyżej konkluzją. Wprawdzie mówi on także, że często indywidualna korzyść i racje „społeczne” kooperacji pomiędzy ludźmi często się ze sobą mieszają, ale uważna analiza regresji jednych i drugich sugeruje wyraźnie, że drugie są jednak zdecydowanie ważniejsze⁶. Najważniejsza - i kluczowa dla koncepcji dialogu społecznego i płynących zeń korzyści - jest teza wskazująca na to, że proceduralna sprawiedliwość, a zatem konsekwentne poszanowanie reguł i wzajemne zaufanie to klucz do kooperacyjnego sukcesu. To samo można byłoby zapewne powiedzieć inaczej: jeśli reguły obowiązujące w ramach instytucji dialogu społecznego są respektowane a jego uczestnicy mają do siebie zaufanie, tym większe szanse na to, że instytucje te będą uznane za prawomocne, zaś to, co się uda w ich ramach uzgodnić za moralnie słuszne. Co więcej, w takich warunkach można też liczyć na to, że uczestnicy dialogu będą też szukali porozumień wykraczających poza to, do czego są przez te reguły zobowiązani. Wprawdzie niełatwo to powiedzieć, ale tym sposobem dochodzimy do banału: jeśli chcemy kooperować to powinniśmy zrezygnować z intryg prowadzonych „na boku”, z budowania chwilowych koalicji wykorzy-



fol. Stock Freeimages

stujących partykularne animozje czy doraźne, bieżące interesy, powinniśmy też mieć zaufanie do argumentów pojawiających się w dyskusji i wierzyć w to, że nie są one budowane na manipulacjach instrumentalnie przykrwaną ewidencją tzw. „obiektywnych danych”. Czy to jest możliwe na tym nienajlepszym ze światów?

KŁOPOTY Z DIALOGIEM SPOŁECZNYM

Mysł podstawowa mówi, że iluzoryczne wydają się wysiłki zmierzające do rozdzielenia konfliktu i kooperacji, to dwa, sprzęgnięte ze sobą aspekty naszego życia zbiorowego, zaś ich rozłączne analizowanie prowadzi do powstawania groźnych artefaktów i jednostronnego interpretowania biegu wydarzeń. Próba przejścia od ogólników tego rodzaju do pytań o to, co mogłoby to oznaczać dla instytucji „dialogu społecznego” i reguł jego prowadzenia skłania do zajęcia się przynajmniej niektórymi kwestiami szczegółowymi.

Przede wszystkim, należy zdać sobie sprawę z tego, że koncepcja „dialogu społecznego” wyrosła, przynajmniej po części, z idei „przetargu zbiorowego”, a zatem z pojęcia wprowadzonego przed ponad stu laty przez Beatrice i Sidney’a Webbów. W realiach stosunków pracy wiele się od końca XIX w. zmieniło, więc nie widać powodów, dla których warto byłoby zastanawiać się nad tym, w jakiej mierze empiryczne obserwacje Webbów, na których ufundowana została ich książka⁷ zachowały jakkolwiek - poza historyczną - wartość. Nie mamy, współcześnie, na przykład, jakichkolwiek wątpliwości co do tego, że w wielu przypadkach indywidualne negocjacje płacowe mogą współistnieć z instytucjami przetargu zbiorowego i mogą też przynosić rezultaty znacznie bardziej korzystne, aniżeli to, co udaje się wynegocjować w ramach tych instytucji. Dodać wypada, że idea „dialogu społecznego” powstawała w okolicznościach wiel-

ce odmiennych od okoliczności wyznaczonych przez turbulencje czasów industrializacji i była kształtowana przez procesy przekształcania się Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej w Unię Europejską. Znamienny wydaje się w tej kwestii ten fragment znanego wystąpienia Jacquesa Delorsa w Parlamencie Europejskim 14 stycznia 1985 r., w którym stwierdził on, że ... *w rozległym obszarze za-trudnienia i polityki rynku pracy ... uda się nam odnieść sukces tylko wtedy, gdy spełnione zostaną dwa warunki: reformy będą wynegocjowane przez partnerów społecznych, a zatem, polityka przetargu zbiorowego będzie nadal stanowiła jeden z filarów całego naszego systemu gospodarczego i że na scenie europejskiej będziemy dążyli do minimalnego poziomu harmonizacji...*⁸ Artykuł 118 B późniejszego o rok Jednolitego Aktu Europejskiego mówił już o wspieraniu rozwoju dialogu społecznego i to określenie pojawia się w następnych, kluczowych dokumentach fundujących powstanie Unii Europejskiej, tj. w Traktacie o Unii Europejskiej (Maastricht 1992), i w towarzyszącym mu „protokole społecznym”, a też i w wielu następnych dokumentach Komisji Europejskiej. Ważniejsze, aniżeli śledzenie kolejnych zmian w znaczeniach nadawanych terminom takim, jak „dialog społeczny”, czy „partnerzy społeczni” wydaje się dostrzeżenie ich konsekwencji, wtedy zwłaszcza, gdy z poziomu „europejskiego” były one przenoszane na poziom poszczególnych krajów. Podstawowa z tych konsekwencji, wynikająca zresztą z treści wspomnianego „protokołu społecznego”, sprowadzała się do zagwarantowania udziału „partnerów społecznych” w konsultowaniu kwestii socjalnych i ich uprawnienie do zawieszania inicjatyw regulacyjnych Komisji do czasu wynegocjowania odpowiednich kompromisów. Na dobre czy na złe, oznaczać to musiało uznanie „partnerów społecznych”, tj. związków zawodowych i organizacji pracodawców za reprezentantów ważnych społecznych interesów wyposażonych

w mandat do wypowiadania się w sprawach „socjalnych” - a przecież trudno sobie wyobrazić jakiegokolwiek polityki publiczne, które w taki czy inny sposób się z nimi nie wiążą. To z kolei spowodowało rozszerzenie koncepcji „dialogu społecznego” na obszary daleko bardziej rozległe, aniżeli klasyczna koncepcja przetargu zbiorowego w stosunkach pracy i doprowadziła do wyodrębnienia osobliwej formy tego dialogu, opisywanej jako, autonomiczny dialog społeczny, a więc, w zasadzie, dwustronne negocjacje pomiędzy związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców. „Dialog społeczny” sensu proprio stał się więc „dialogiem” trójstronnym, takim mianowicie, w którym klasyczni „partnerzy społeczni” prezentują swoje, nierzadko sprzeczne, racje władzy publicznej optując na rzecz takich czy innych regulacji, ta zaś usiłuje ich przekonać do tego, co jej zdaniem jest dobre dla definiowanego przez nią wspólnego interesu. Jakkolwiek chciałoby się tę „rekonfigurację” oceniać, a oceny te powinny przecież brać pod uwagę także i to,

że oznacza ona daleko idącą demokratyzację procesów podejmowania decyzji w sprawach publicznych, nietrudno dostrzec, że odchodzimy w ten sposób od koncepcji przetargu zbiorowego. „Dialog społeczny” i jego instytucje stają się częścią systemu politycznego - ze wszystkimi, dobrymi i złymi - konsekwencjami tego stanu rzeczy. Jeśli ta konstatacja jest trafna, to nie warto obstawać przy retoryce „apolityczności” dialogu społecznego. Jego instytucje, w tej wersji, jaka wyewoluowała w UE, chcąc nie chcąc, muszą wkleść się w złożone gry polityczne. Jeśli tak, to kolejne pytanie, może najważniejsze - i zbyt ważne, aby odpowiadać na nie bez starannej analizy - każe zastanowić się nad tym, czy, i w jakiej mierze, rozwiązanie to służy kooperacji? Pytanie to staje się tym ważniejsze, im wyraźniej uświadomimy sobie to, że polityka nie jest zazwyczaj uznawana za taki obszar naszego życia zbiorowego, na którym odnajduje się bez większych kłopotów wzorce poszanowania indywidualnej i grupowej podmiotowości.

¹ Anna Śliz, Marek S. Szczepański: *Konflikt społeczny i jego funkcje. Między destrukcją a kreacją. Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska*, vol. XXXVI, 2, 2011, s. 7 - 25;

² Nassim Nicholas Taleb: *Antykruchość. O rzeczach, którym służą wstrząsy*, Warszawa 2013;

³ Daniel Kahneman: *Pułapki myślenia. O myśleniu szybkim i wolnym*, Poznań 2012, s. 342-343;

⁴ Joseph Heinrich i in.: *Foundations of Human Sociality. Economic Experiments and Ethnographic Evidence from Fifteen Small Scale Societies*, Oxford University Press 2004, s. 8;

⁵ Tom R. Tyler: *Why People Cooperate? The Role of Social Motivation*, Princeton and Oxford 2011, s. 52 i n.;

⁶ jw., s. 56;

⁷ por. Beatrice i Sidney Webb: *Industrial Democracy*, Londyn 1902, por. również: Syed M.A. Hameed: *A Theory of Collective Bargaining*, *Industrial Relations* 1970, vol. 25, nr 3;

⁸ cyt. za Jean Lapeyre: *European Social Dialogue: 30 Years of Experience and Progress, but what the Future Holds?* Jacques Delors Institute, Policy Paper nr 124, 26 styczeń 2015.

SUMMARY

Paper introduces several propositions considered as important for our understanding of an idea of „social dialogue”. For the first, it is suggested that conflict and cooperation in a society are equally indispensable and, what follows, „conflict perspective” as well as „cooperation perspective”, if applied separately, would produce series of analytical artifacts. For the second, there is a good evidence showing that cooperation discussed in terms of the classic exchange theories focused on instrumental functions of social exchange processes cover only part of the picture: people and groups of people cooperate also for the variety of social reasons. For the third, it is proposed, that an idea of social dialogue introduced with the processes of EU formation evolved from the century old idea of collective bargaining and gradually lost its original meaning. Social dialogue institutions, both at EU and country levels have been incorporated into relevant political systems. It seems to be clear then, that presumably „apolitical” institutions of social dialogue have no firm ground to be rooted in.

Czy Konwencja o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej może być skutecznym narzędziem polityki antyprzemocowej?

Katarzyna Tuszyńska

- doktor nauk humanistycznych Polskiej Akademii Nauk. Absolwentka stosowanych nauk społecznych Uniwersytetu Warszawskiego oraz filozofii Uniwersytetu im. Kardynała Stefana Wyszyńskiego. Specjalizuje się w polityce społecznej, zwłaszcza w zakresie zabezpieczenia społecznego (prawo krajowe i wspólnotowe), polityki rodzinnej i polityki rynku pracy. Pracowała w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych i Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej. Obecnie Radca ds. Ubezpieczeń Społecznych, Polityki Rodzinnej i Pomocy Społecznej Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych.



Ratyfikowanie przez Prezydenta Bronisława Komorowskiego Konwencji Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej zamyka polityczną dyskusję nad zasadnością związania Rzeczypospolitej Polskiej jej postanowieniami. Nie kończy jednak dyskusji światopoglądowej. Dyskusja poprzedzająca uchwalenie przez Sejm RP ustawy o ratyfikacji Konwencji obnażyła ideologiczny charakter kontrowersji, jakie wzbudza ten dokument. Kwestie światopoglądowe, czyli ostatecznie sprowadzające się do ideologii, to oczywiście źródło podziałów – i tych społecznych, i politycznych, i intelektualnych.

Działania na rzecz zapobiegania przemocy wobec kobiet zostały zapoczątkowane na forum Rady Europy w początkach lat 90. dwudziestego wieku. Ostatecznie zostały one osadzone w kontekście założenia o kulturowym wymiarze przemocy wobec kobiet. Sformułowanie gender-based violence wskazuje na przemoc ze względu na płeć, ale chodzi tu o płeć społeczno-kulturową, nie płeć biologiczną. Ponieważ różnorodne mechanizmy krajowe nie zapewniały jednolitej ochrony ofiarom przemocy na poziomie wszystkich państw członkowskich, podjęto inicjatywę stworzenia wspólnej podstawy definiującej najważniejsze kwestie oraz wskazującej obszary i zadania krajów unijnych. Dlatego powołany w 2008 r. Komitet (Ad Hoc Committee for preventing and combating violence against women and domestic violence) otrzymał za zadanie opracowanie tekstu Konwencji. Ostateczna jej wersja została opracowana w 2010 r. i została przyjęta 11 maja 2011 r. Od samego początku był to dokument budzący najwyższe emocje. W dniu jej przyjęcia podpisały ją jedynie Austria, Czarnogóra, Finlandia, Francja, Grecja, Hiszpania, Islandia, Luksemburg, Niemcy, Portugalia, Słowacja, Szwecja i Turcja. Polska podpisała Konwencję dopiero 18 grudnia 2012 r., a uchwała Rady Ministrów

w sprawie ratyfikacji została podpisana 29 kwietnia 2014 r. Wtedy też do Sejmu został skierowany projekt ustawy o ratyfikacji Konwencji.

Główne cele Konwencji sprowadzają się do zapobiegania przemocy wobec kobiet, chronienia ofiar oraz ścigania sprawców. Jednakże cele szczegółowe, które w założeniu mają realizować cele główne, sprawiają, że z pozoru oczywiste zadanie wspierania ofiar przemocy staje się tematem dyskursu ideologicznego. Już definicja przemocy, która jest tu rozumiana jako forma dyskryminacji ze względu na płeć, sprawia, że zadanie chronienia ofiar przemocy odnosi się również do działań zmierzających do ochrony przed dyskryminacją.¹

Kontekst ideologiczny Konwencji został wyrażony w Preambule tego dokumentu. I tak czytamy np.: „przemoc wobec kobiet jest przejawem nierównych stosunków władzy pomiędzy kobietami a mężczyznami na przestrzeni wieków, które doprowadziły do dominacji mężczyzn i dyskryminacji kobiet, a także uniemożliwiły pełne usamodzielnienie się kobiet”.²

Paradygmat Konwencji jest następujący: przemoc jest pochodną struktury społecznej (patriarchalnej struktury społecznej), która sankcjonuje nierówne stosunki między kobietami i mężczyznami. Struktura ta opiera się na założeniu, że społeczeństwo dzieli się na kobiety i mężczyzn³ zgodnie z biologiczną definicją płci i zgodnie z tą definicją przypisuje kobietom i mężczyznom określone role społeczne. Dlatego też przemoc ma charakter strukturalny i może zostać wyeliminowana poprzez dokonanie zmian struktury społecznej: „strukturalny charakter przemocy jest uwarunkowany płcią społeczno-kulturową (gender) oraz fakt, że przemoc wobec kobiet stanowi jeden z podstawowych mechanizmów społecznych, za pomocą którego kobiety są utrzymywane w stosunku podległości wobec mężczyzn”. W tym wypadku zmiana

Tabela 1. Kobiety, które doświadczyły przemocy fizycznej i/lub psychicznej ze strony obecnego i/lub byłego partnera lub innej osoby od 15 roku życia w krajach członkowskich Unii Europejskiej (w %).

Państwo	Obecny partner	Były partner	Którykolwiek z partnerów (obecny i/lub były)	Osoba nie będąca partnerem	Którykolwiek partner i/lub osoba nie będąca partnerem
AT	3	15	13	12	20
BE	8	29	24	25	36
BG	11	38	23	14	28
CY	6	24	15	12	22
CZ	6	23	21	21	32
DE	7	24	22	24	35
DK	12	31	32	40	52
EE	7	23	20	22	33
EL	10	17	19	10	25
ES	4	18	13	16	22
FI	11	31	30	33	47
FR	11	31	26	33	44
HR	7	13	13	13	21
HU	7	23	21	14	28
IE	4	19	15	19	26
IT	9	25	19	17	27
LT	11	31	24	16	31
LU	7	26	22	25	38
LV	13	38	32	17	39
MT	5	28	15	15	22
NL	9	27	25	35	45
PL	5	17	13	11	19
PT	8	28	19	10	24
RO	14	30	24	14	30
SE	7	29	28	34	46
SI	5	21	13	15	22
SK	12	26	23	22	34
UK	5	34	29	30	44
EU-28	8	26	22	22	33

Źródło: European Union Agency for Fundamental Rights, Violence against women: an EU-wide survey. Main results, Luxembourg 2014, http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-main-results_en.pdf.

struktury społecznej miałyby polegać na przeniesieniu ciężaru z biologicznej definicji płci na definicję kulturową. Zgodnie z ideologicznym założeniem Konwencji zmiana dotychczasowych relacji i ról społecznych wyeliminuje przemoc wobec kobiet. Powyższe twierdzenia nie zostały w żaden sposób obiektywnie udokumentowane (również przez autorów uzasadnienia do ustawy o ratyfikacji Konwencji). Co więcej, takie założenia muszą budzić wątpliwości konstytucjonalistów, którzy wskazują na wyrażoną wprost w Konstytucji RP łączność z kulturą zakorzenioną w dziedzictwie chrześcijańskim. Tym bardziej nie dziwi fakt, że teoretyczne podstawy, na jakich opierają się bezdyskusyjne postulaty Konwencji rodzą sprzeciw środowisk niezwiązanych z określonym światopoglądem. Ponieważ przesłanie ideowe Konwencji jest tak wyraźne, to przystania niejednokrotnie pozostałe aspekty tego dokumentu i staje się punktem zapalnym w dyskursie przeciwników i zwolenników proponowanych rozwiązań. Przeciwnicy Konwencji wskazują, że jako dokument ideologiczny nie może ona być podstawą do projektowania i wdrażania konkretnych rozwiązań prawnych. Ideologiczne przesłanki, które stoją za postulatami i zobowiązaniami, jakie nakłada na rząd RP Konwencja, stoją w sprzeczności z założeniem o światopoglądowej neutralności państwa. Zwolennicy zaś uważają, że dokument prezentuje obiektywną sytuację ofiar przemocy we współczesnym społeczeństwie oraz drogi do poprawy ich sytuacji.

Jedni i drudzy myślą się przynajmniej w dwóch aspektach. Po pierwsze, trudno z ideologicznego, politycznego charakteru aktów prawnych czynić zarzut. Każdy akt prawny i każdy dokument, który został przygotowany przez aparat władzy (każdej władzy, poczynając od władzy państwowej) ma charakter ideologiczny i polityczny, gdyż reprezentuje wartości i przekonania przyjęte przez tę władzę jako obiektywnie obowiązujące. Nie trzeba wracać do Herberta Harta, aby zrozumieć tę prostą zależność.⁴ I choć najczęściej uznanie norm prawnych nie stanowi problemu społecznego, gdyż wszystkie one muszą zawierać w sobie elementy odnoszące się do norm moralnych, to również z tego samego powodu niektóre z regulacji nie uzyskują akceptacji. Nie są bowiem zgodne z moralnymi normami określonych grup społecznych. Tak właśnie dzieje się w wypadku niejasnych z moralnego punktu widzenia dokumentów, również wspomnianej Konwencji. Dlatego, po drugie, nie można podtrzymywać, przynajmniej w poważnej dyskusji, argumentu o obiektywnym charakterze twierdzeń i założeń tego dokumentu.⁵

Konwencja, trzeba to powiedzieć jasno, wprost wzmacnia ochronę ofiar przemocy oraz gwarantuje im pomoc ze strony państwa. Przewiduje, chociażby w wypadku przemocy seksualnej, zapewnienie ofiarom dostępu do bezpłatnej pomocy prawnej oraz wsparcia, zmienia definicję przemocy seksualnej, uniezależnia ściganie przemy- ci seksualnej od zgody ofiary oraz wskazuje na koniecz-

ność prowadzenia działań podnoszących świadomość społeczną. Nie są to elementy społecznie czy moralnie kontrowersyjne. Podobnie główne cele Konwencji same w sobie, takie jak: ochrona ofiar przemocy i ściganie jej sprawców, nie budzą wątpliwości. Jednakże główne założenia zostały tu usytuowane w określonym kontekście ideologicznym, który może być i jest dyskusyjny.

Z drugiej strony, w uzasadnieniu do ustawy o ratyfikacji Konwencji autorzy pominęli związek między występowaniem przemocy a takimi zjawiskami jak: uzależnienia, anomia społeczna, przemoc w sferze publicznej, głównie przemoc w mediach, medialna seksualizacja kobiet. Tymczasem tego rodzaju zależność jest udokumentowana w sposób bezsporny (choćaby na gruncie polskim⁶). Co więcej, autorzy uzasadnienia powołują się na wyniki badań dotyczących przemocy wobec kobiet w Europie z 2010 r. (nie precyzując jednoznacznie ich źródła, choć najprawdopodobniej chodzi o raport Eurobarometr Domestic Violence against Women. Report⁷). Tymczasem Agencja Praw Podstawowych UE przygotowała i przedstawiła w 2014 r. szczegółowe badania tej kwestii, oparte na jasno określonej metodologii, którą w sposób jednolity zastosowano we wszystkich krajach UE, co z kolei pozwala na znalezienie wspólnego punktu odniesienia.⁸ Co więcej, badania FRA dotyczą w sposób bezpośredni zjawiska przemocy, w przeciwieństwie do badań wykorzystanych przez autorów uzasadnienia (te odnosiły się do opinii publicznej na temat przemocy). Badanie



fol. Stock Freeimages



fol. Stock Freeimages

skoncentrowane było na szeroko rozumianej przemocy (zarówno fizycznej, jak i psychicznej czy seksualnej). Prezentowane dane pochodzą bezpośrednio od respondentów (nie są to dane przekazane przez inne instytucje, które dysponują określonymi bazami, np. policję). Przyjrzyjmy się wynikom badań FRA (tabela 1).

Średni wskaźnik przemocy dla krajów UE wynosi 33%. Najwyższy wskaźnik przemocy zanotowano dla takich krajów jak: Dania (52%), Finlandia (47%), Szwecja (46%). Dla Polski wskaźnik ten to 19%. Taki wynik musi skłaniać do analizy faktycznej sytuacji kobiet w rodzinie i w społeczeństwie w Polsce, a także powinien być przyczynkiem do dyskusji nad skutecznymi mechanizmami zapobiegania przemocy i wspierania ofiar. Trudno bowiem w takiej sytuacji wskazywać kraje skandynawskie jako wzór do naśladowania. Badanie FRA wskazuje natomiast na wyraźny brak świadomości społecznej w zakresie przeciwdziałania przemocy. Zgodnie z badaniem więcej niż $\frac{1}{4}$ kobiet w Polsce nie słyszała o chociażby jednej organizacji, zajmującej się ochroną praw kobiet (w badaniu wymieniono Feminotekę, Niebieską Linie oraz Centrum Praw Kobiet). Może to mieć bezpośredni związek z niską świadomością społeczną oraz niskim zainteresowaniem, odnoszącym się do trzeciego sektora w Polsce, które z kolei stanowi jeden z czynników słabo rozwiniętej świadomości obywatelskiej Polaków.

Dlaczego autorzy uzasadnienia do ustawy pominęli tak istotne źródło i postanowili wykorzystać mniej pewne dane? Prawdopodobnie dlatego, że dane z raportu FRA są mniej „korzystne” i „gorzej” uzasadniają konieczność ratyfikacji Konwencji. Pokazują bowiem, że w Polsce mamy do czynienia z jednym z najniższych wskaźników przemocy wobec kobiet. Czy jest to argument przeciw

Konwencji? Najprawdopodobniej nie, gdyż tak niskie wyniki oficjalne obrazują najpewniej jedynie niski poziom rozpoznawalności przemocowego charakteru zdarzeń przez same ofiary. Niemniej jednak, takie merytoryczne potknięcie autorów uzasadnienia może rzucać cień na całość sprawy i przysłużyć się negatywnie samej Konwencji a merytoryczne przygotowanie ustawy o ratyfikacji Konwencji może wzbudzać uzasadnione wątpliwości.

Pomijając liczne wątpliwości prawne, w tym o charakterze konstytucyjnym (dotyczą one art. 25 ust. 2 w związku z art. 13; art. 48 ust. 1; art. 18; art. 32 i art. 33 oraz art. 42 ust. 2 i art. 2 w związku z art. 45 ust. 1 Konstytucji), trzeba jasno mówić o ideologicznym wymiarze Konwencji, co nie stanowi w tym wypadku ani argumentu „za”, ani „przeciw”. Np. art. 14 Konwencji mówi o wprowadzeniu elementów prezentowanego przez Konwencję światopoglądu do powszechnej edukacji. Istnieje obawa, że może to stać w sprzeczności z zasadą światopoglądowej bezstronności państwa. Jednocześnie negatywny wymiar może mieć postawa stron dyskusji, charakteryzująca się „funkcjonalną ślepotą”. Środowiska wspierające Konwencję zapomnieli się w swojej argumentacji i nie chcą uznać, że Konwencja ma również aspekt ideologiczny i, co więcej, odmawiają osobom reprezentującym inny światopogląd prawa do jego posiadania i manifestowania. Obie strony tej dyskusji przyjmują pewne, niczym nieuzasadnione założenia, np. założenie o płciowym uwarunkowaniu przemocy i pominięcie takich czynników, jak istotny wzrost przemocy obecnej w mediach, seksualizacja kobiet (oraz, coraz częściej, mężczyzn), alkohol. Z drugiej zaś strony ignoruje się fakt, iż niskie wskaźniki przemocy w Polsce wynikają najprawdopodobniej z niskiej jej rozpoznawalności. Ostatecznie spór między

zwolennikami a przeciwnikami Konwencji można spro-
wadzić do próby przeniesienia pewnych twierdzeń
z zakresu prawa, jak nazwałby je Leon Petrażycki, intu-
icyjnego czy pozytywnego do sfery prawa oficjalnego⁹.
I choć prawo oficjalne stanowi swoistą mieszankę tych
wszystkich elementów, to może zdarzyć się, że pew-
ne z nich nie zostaną zinternalizowane przez określoną
część społeczności, której mają dotyczyć. Dlatego, choć

Konwencja prezentuje szereg
rozwiązań, które nie mają
kontrowersyjnego charakteru,
to jednak ich ideologiczna in-
strumentalizacja budzi sprzeciw.
Najbardziej niepokojące wy-
daje się to, że obie strony
konsekwentnie pomijają fakt,
że jednym z podsta-
wowych czynników sprzyjających prze-
mocy jest zależność ekono-
miczna ofiary od sprawcy. Bez
względów na to, czy dotyczy
kobiet, mężczyzn czy osób
starszych (warto również pod-
kreślić, że dyskurs publiczny,
czego wyrazem jest również Konwencja, pomija coraz
istotniejszy we współczesnych społeczeństwach problem
przemocy wobec osób starszych). Tymczasem w polskim
systemie prawnym problem przemocy ekonomicznej nie
znalazł do tej pory właściwego miejsca. Przemoc ekono-
miczna to specyficzna forma sprawowania władzy nad
partnerem przy pomocy ograniczania i kontrolowania
jego zdolności do pozyskiwania, posiadania i korzysta-
nia ze środków ekonomicznych. Środki materialne stają
się narzędziem dominacji jednej osoby nad drugą i są
używane do osiągnięcia dominacji i przewagi w każ-
dej sferze życia, nie koniecznie materialnej. Nie chodzi
tu o sytuację, w której jeden z partnerów nie pracuje
i utrzymuje się ze środków pozyskanych przez dru-
gą osobę, ale o sytuację, kiedy chce pracować, jednak
nie może podjąć zatrudnienia ze względu na decyzję
partnera lub pracuje a pozyskane przez niego środki są
zawłaszczane przez drugą stronę. Zaburza to równo-
wagę relacji, gdyż stwarza zagrożenie dla możliwości
zaspokojenia przez jednostkę (często również dzieci
w rodzinie) podstawowych potrzeb życiowych.
Jest jednocześnie źródłem przewagi o charakterze prze-
mocowym. Chociaż przemoc ekonomiczna jest często
punktem wyjścia innych form przemocy, jest to również
najtrudniejsza do zidentyfikowania jej forma. Biorąc pod
uwagę, że, ogólnie rzecz ujmując, przemoc niejednokrot-
nie nie ma oczywistego charakteru w realiach polskiego
życia społecznego, to tym trudniej jest rozpoznać prze-
moc ekonomiczną.

Wprowadzenia definicji przemocy ekonomicznej do
polskiego porządku prawnego wymaga Konwencja

o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet
i przemocy domowej. Jednak wątek ten nie był dotych-
czas szczególnie eksponowany. Tymczasem wydaje się,
że skuteczniejszym ze względu na realizację głównego
celu Konwencji (tj. walkę z przemocą) byłoby skoncen-
trowanie uwagi decydentów i społecznego zainteresowa-
nia na kreowaniu i wdrażaniu rozwiązań, pozwalających
jednostkom na samodzielną, niezależną egzystencję i za-

pewniających bezpieczeństwo
socialne. Trudno przekonać
ofiary przemocy, że powinna
zdecydować się na podjęcie
konkretnych działań przeciw-
ko sprawcy, jeśli jej materialny
byt jest od niego uzależniony.
Każda jednostka powinna mieć
możliwość samodzielnego
zaspokojenia swoich material-
nych potrzeb bez konieczności
pozostawiania w jakiegokolwiek
relacji, która ma charakter
przemocowy, ją upokarzający
i dewaluujący. Dlatego pro-
blem przemocy ekonomicznej

ma głębszy, bardziej ogólny, ponadjednostkowy wymiar
– wymiar społeczno-ekonomiczny. Oczywiście jest,
że sytuacja społeczno-ekonomiczna może tworzyć
sprzyjające okoliczności dla kształtowania się zjawiska
przemocy ekonomicznej. Ratyfikowanie Konwencji nie
jest odpowiedzią na ten aspekt przemocy. Nie jest bo-
wiem w stanie stworzyć za pomocą ideologicznego za-
łożenia o niestereotypowych rolach płciowych sytuacji
sprzyjającej wolności ekonomicznej jednostki.

”

*Dlatego, choć Konwencja prezentu-
je szereg rozwiązań, które nie mają
kontrowersyjnego charakteru, to jednak ich
ideologiczna instrumentalizacja budzi sprzeciw.
Najbardziej niepokojące wydaje się to, że obie
strony konsekwentnie pomijają fakt, że jed-
nym z podstawowych czynników sprzyjających
przemocy jest zależność ekonomiczna ofiary od
sprawcy.*

¹ K. Sękowska-Kozłowska, Zakres zobowiązań stron Rady Europy w sprawie zapobiegania i zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, „Studia Prawnicze”, 2012, 1 (190).

² Konwencja Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, Preambuła;

³ Ibidem.

⁴ M. Zirk-Sadowski, Wprowadzenie do filozofii prawa, Warszawa 2011.

⁵ L. Morawski, Pozytywizm „twardy”, pozytywizm „miękki” i pozytywizm martwy w: „Ius et Lex”, nr (II), 1/2003.

⁶ Sprawozdanie z realizacji Krajowego Programu Przeciwdzia-

łania Przemocy w Rodzinie za okres od 1 stycznia 2012 r. do 31 grudnia 2012 r., MPiPS.

⁷ Eurobarometr 73.2. Domestic Violence against Women. Report, wrzesień 2010 r., http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_344_en.pdf;

⁸ European Union Agency for Fundamental Rights, Violence against women: an EU-wide survey. Main results, Luxembourg 2014, http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-main-results_en.pdf.

⁹ J. Kowalski, Psychologiczna teoria prawa i państwa Leona Petrażyckiego, Warszawa 1963.

Bibliografia:

Eurobarometr 73.2. „Domestic Violence against Women. Report”, wrzesień 2010 r., http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_344_en.pdf;

European Union Agency for Fundamental Rights, „Violence against women: an EU-wide survey. Main results”, Luxembourg 2014, http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-main-results_en.pdf;

Konwencja Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej;

Kowalski, J., „Psychologiczna teoria prawa i państwa Leona Petrażyckiego”, Warszawa 1963;

Morawski, L., „Pozytywizm »twardy«, pozytywizm »miękki« i pozytywizm martwy w: „Ius et Lex”, nr (II), 1/2003;

Raport Instytutu Na Rzecz Kultury Prawnej Ordo Iuris,

„Czy Polska powinna ratyfikować Konwencję Rady Europy o zapobieganiu i przeciwdziałaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej?”, pod red. Joanny Banasiuk, Warszawa 2014;

Sękowska-Kozłowska, K., „Zakres zobowiązań stron Rady Europy w sprawie zapobiegania i zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej”, Studia Prawnicze, 2012, 1 (190);

Sprawozdanie z realizacji Krajowego Programu Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie za okres od 1 stycznia 2012 r. do 31 grudnia 2012 r., MPiPS;

Zirk-Sadowski, M., „Wprowadzenie do filozofii prawa”, Warszawa 2011.

SUMMARY

Can The Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence be an effective tool of the anti-violence policy?

Ratification of The Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence by the President closes the political debate over this matter. But at the same time leaves the ideological debate opened. The discussion which preceded the adoption of the Law on ratification of the Convention by the Parliament exposed the ideological nature of the controversy evoked by this document. Main problematic issues (philosophical perspective and world-view, which ultimately boil down to ideology) obviously divide political and intellectual circles. The paradigm of the Convention is as follows: violence is a derivative of the social structure (patriarchal social structure), which sanctions the unequal relations between women and men. This structure is based on the assumption that society is divided into women and men in accordance with the biological definition of sex and according to this definition the society assigns women and men defined social roles. Therefore, violence has a structural character and can be eliminated by making changes in the social structure. In this case, change of the social structure would consist of shifting the burden from the biological definition of sex to the cultural definition of gender. Because ideological message of the Convention is so clear, it often obfuscates other aspects of the document and becomes the matter in dispute of supporters and opponents of the proposed solutions.

Analiza obowiązujących przepisów Ustawy Zasadniczej prowadzi do wniosku, że państwo ma obowiązek prowadzić politykę prorodzinną. Obejmuje ona szeroki zakres aktywności państwa, które przede wszystkim gwarantuje ochronę małżeństwa, rodziny, macierzyństwa i rodzicielstwa (art. 18).

Obowiązki pracodawcy w kontekście polityki prorodzinnej państwa

Polityka prorodzinna państwa a obowiązki pracodawców

Monika Gładoch

- absolwentka prawa na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu, od 2001 r. radca prawny, doktor nauk prawnych, w trakcie przewodu habilitacyjnego (tytuł monografii: Dialog społeczny w zbiorowym prawie pracy). Adiunkt w Katedrze Prawa Pracy WPIA Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie. Stypendystka Fundacji Batorego, odbyła staż naukowy na Uniwersytecie J.W. Goethe we Frankfurcie nad Menem. Praktykowała w niemieckiej kancelarii adwokackiej specjalizującej się w prawie pracy. Współpracuje z niemieckimi ośrodkami naukowymi.



Konstytucja nakłada na państwo obowiązek zapewnienia wsparcia ze strony władz publicznych rodzinom znajdującym się w trudnej sytuacji materialnej i społecznej, zwłaszcza rodzinom wielodzietnym i niepełnym. Na szczególną uwagę zasługuje ochrona macierzyństwa i rodzicielstwa polegająca na zapewnieniu pomocy materialnej i zdrowotnej (art. 68 i 71). Konstytucja nakłada na państwo również szczególny obowiązek związany z realizacją zasady równości płci. Na mocy art. 33. ust. 1 kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, co oznacza powinność uwzględnienia tej zasady w tworzeniu norm prawnych, poprzez przyznanie podobnych praw i obowiązków obojgu rodzicom.

Praca nierozdzielnie związana jest z życiem osobistym, w tym rodzinnym. Warto przypomnieć, że funkcja alimentacyjna stanowi jeden z podstawowych celów wynagrodzenia za pracę. Dochody z pracy zarobkowej są nierzadko jedynym źródłem utrzymania rodziny. Koniecznością było więc takie ukształtowanie przepisów regulujących pracę zarobkową, które pozwalałoby na łączenie życia rodzinnego z zawodowym, a przede wszystkim gwarantowałoby rodzicom dalsze zatrudnienie, także po urodzeniu dziecka. Prawo pracy ma do spełnienia szereg innych celów w ramach polityki prorodzinnej. W teorii prawa mówi się o „uprawnieniach w zakresie rodzicielstwa”. Od początku powstania nowożytnych przepisów dotyczących pracy najemnej ochrona kobiet ciężarnych była głównym przedmiotem zainteresowa-

nia ustawodawcy. Początkowo gwarancje dla kobiet ciężarnych obejmowały warunki świadczenia pracy (bhp i wymiar czasu pracy) i dotyczyły raczej zagadnienia ochrony pracy¹. W toku dalszego rozwoju tej dziedziny prawa ustanowiono dla kobiet w ciąży i w okresie macierzyństwa ochronę przed rozwiązaniem umowy o pracę, zagwarantowano prawo do urlopu macierzyńskiego i wychowawczego, a w ostatnim okresie – wprowadzono nowe instytucje ułatwiające godzenie życia zawodowego z rodzinnym (np. szczególne systemy czasu pracy) oraz nowy rodzaj urlopów (urlopy rodzicielskie).

Współcześnie pracodawcy realizują politykę rodzinną państwa przede wszystkim godząc się na utrudnienia w zakresie organizacji pracy, które wynikają z absencji rodziców wychowujących dzieci, a nierzadko ponoszą dodatkowe koszty z tym związane. W teorii prawa określone jest to mianem ryzyka socjalnego pracodawcy. Można również odnieść wrażenie, że państwo nakłada nowe obowiązki na pracodawców, przyjmując za oczywiste, że powinni oni w ramach solidaryzmu społecznego partycypować w kosztach polityki prorodzinnej. Tymczasem, nie jest to tak pewne, tym bardziej, że w innych krajach dostrzega się problem trudności wynikających z zatrudnienia rodziców i dlatego stosuje się różne formy wsparcia i zachęty finansowej dla pracodawców w celu minimalizowania kosztów związanych z ryzykiem socjalnym zatrudniania rodziców. Wybrane formy wsparcia przewiduje ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy². Na mocy

art. 60a ust. 1 starosta może, na podstawie zawartej umowy, przyznać pracodawcy lub przedsiębiorcy środki z Funduszu Pracy, zwane dalej „grantem”, na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy dla skierowanego bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy, posiadającego co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy jako bezrobotny zrezygnował z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność wychowywania dziecka. Pomoc ma zatem charakter wyjątkowy, a jej zakres, nawet możliwość stosowania zależy od decyzji starosty.

PODSTAWY POLITYKI PRORODZINNEJ W PRAWIE EUROPEJSKIM

W wielu źródłach prawa europejskiego można odszukać regulacje, które stanowiły wytyczne dla ustawodawstwa krajowego w zakresie tworzenia przepisów mających na celu ochronę rodzicielstwa. Na szczególną uwagę zasługują regulacje zawarte w Europejskiej Karcie Społecznej z 1961 r. W części I tegoż aktu zapisano m.in., że pracownice, w razie macierzyństwa, oraz inne pracownice, w uzasadnionych przypadkach, mają prawo do szczególnej ochrony w swej pracy. Rodzina, jako podstawowa komórka społeczeństwa, ma prawo do odpowiedniej ochrony społecznej, prawnej i ekonomicznej dla zapewnienia jej pełnego rozwoju. Z kolei, matki i dzieci, niezależnie od stanu cywilnego i stosunków rodzinnych, mają prawo do odpowiedniej ochrony socjalnej i ekonomicznej. W kolejnej części, która ma charakter bardziej szczegółowy przewidziano zasady dotyczące zatrudniania kobiet w ciąży i w okresie macierzyństwa. Na mocy art. 8, w celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa pracownic do ochrony, zobowiązano się do:

1. zapewnienia kobietom, przed i po urodzeniu dziecka, urlopu w wymiarze całkowitym co najmniej dwunastu tygodni bądź poprzez płatny urlop, bądź poprzez odpowiednie świadczenia z ubezpieczenia społecznego lub z funduszy publicznych;
 2. uznania za bezprawne wypowiedzenie przez pracodawcę pracy kobiecie w okresie jej nieobecności z powodu urlopu macierzyńskiego lub dokonanie wypowiedzenia w takim terminie, że okres wypowiedzenia wygaśnie w trakcie takiej nieobecności;
 3. zapewnienia matkom karmiącym swoje dzieci wystarczającej przerwy w tym celu;
 4. uregulowania zatrudnienia kobiet przy pracy nocnej w przemyśle;
 5. zakazania zatrudniania kobiet w kopalniach pod ziemią oraz, jeżeli ma to miejsce, przy wszelkich innych pracach nieodpowiednich dla nich z powodu niebezpiecznego, niezdrowego lub uciążliwego charakteru.
- W obrębie Unii Europejskiej stworzono specjalne przepisy dedykowane uprawnieniom rodziców wychowujących dzieci. Kwestie te reguluje dyrektywa Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylająca dyrektywę 96/34/WE, której załącznikiem jest Porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego z dnia 18 czerwca 2009 r. Porozumienie przyznaje pracownikom – mężczyznom i kobietom – indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego z powodu narodzin dziecka lub jego przysposobienia, aby umożliwić im opiekę nad tym dzieckiem do czasu osiągnięcia przez nie określonego wieku – wynoszącego maksymalnie osiem lat – który zostanie określony przez państwa członkowskie lub partnerów społecznych. Urlopu udziela się na okres co najmniej czterech miesięcy



fol. Stock Freeimages

i w celu wspierania równych szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn, powinien on być w zasadzie przyznawany bez możliwości przenoszenia. Zasady odnoszące się do okresu, którego nie można przenieść, należy określić na szczeblu krajowym poprzez prawodawstwo lub układy zbiorowe, z uwzględnieniem przepisów dotyczących urlopów obowiązujących w państwach członkowskich. Po zakończeniu urlopu rodzicielskiego pracownicy mają prawo do powrotu do tej samej pracy lub, jeżeli nie jest to możliwe, do pracy równorzędnej lub podobnej, zgodnej z umową o pracę lub stosunkiem zatrudnienia. Prawa nabyte lub nabywane przez pracownika w chwili rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego zachowywane są w niezmienionej formie do zakończenia urlopu rodzicielskiego. Ostatni fragment dyrektywy stwarza szczególne możliwości kształtowania czasu pracy pracownikom opiekującym się dziećmi. W celu wspierania lepszego godzenia życia zawodowego i rodzinnego, państwa członkowskie lub partnerzy społeczni podejmują niezbędne środki, aby zapewnić pracownikom powracającym z urlopu rodzicielskiego możliwość wystąpienia o zmianę ich godzin pracy lub organizacji czasu pracy przez pewien okres. Pracodawcy rozpatrują takie wnioski odpowiadają na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników. Dyrektywa przewiduje również prawo do czasu wolnego dla rodziców w razie nieprzewidzianych okoliczności. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni podejmują niezbędne środki, aby zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką przyznać pracownikom uprawnienie do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej związanej z pilnymi sprawami rodzinnymi, takimi jak choroba lub wypadek, wymagający natychmiastowej obecności pracownika.

OBOWIĄZKI PRACODAWCY WOBEC KOBIETY W CIĄŻY I W OKRESIE KARMIENTA

Prawo polskie zasadniczo odpowiada standardom ustanowionym w prawie międzynarodowym i europejskim, jednak pod wpływem dyrektywy Rady 2010/18/UE w ostatnich latach uprawnienia rodzicielskie w prawie pracy istotnie wzrosły. W obrębie prawa pracy możemy wyróżnić kilka zagadnień związanych ze wspieraniem rodzicielstwa. Do pierwszej grupy należą instytucje służące ochronie kobiet w ciąży. Przepisy ustanawiają zakaz zatrudniania kobiet w ciąży przy pracach wzbronionych,

których szczegółowy wykaz zawiera rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r.³

Zgodnie z Kodeksem pracy pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pracy wzbronionej takiej pracownicy bez względu na stopień narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne, jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a jeżeli jest to niemożliwe, zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy. Ponadto niedopuszczalne jest zatrudniania kobiet w ciąży w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, delegowanie do pracy w innej miejscowości bez jej zgody oraz zatrudnianie w przerywanym systemie czasu pracy.

Pracodawca jest obowiązany udzielać pracownicy ciężarnej zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą, jeżeli nie mogą być wykonane poza godzinami pracy. Za czas nieobecności w pracy z tego powodu pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia. Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch

półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Jeżeli karmi więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda, które mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie. Czas przerwy na karmienie nie został wskazany w przepisach, co oznacza, że od sytuacji kobiety zależeć będzie długość korzystania przez nią z tego prawa. Przerwy na karmienie skracają wymiar czasu pracy, dlatego w praktyce prawo to bywa nadużywane przez niektóre kobiety.

Coraz powszechniej pracodawcy wymagają od pracownic przedstawienia właściwego zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego fakt karmienia dziecka piersią, a nawet okresowej jego aktualizacji, jeżeli okres korzystania z przerwy na karmienie jest dłuższy⁴. Mimo że przepisy nie nakładają takiego obowiązku na pracownice, z uwagi na konsekwencje w zakresie organizacji pracy przez pracodawcę, praktykę tę uznaje się za zgodną z prawem⁵.

URLOPY ZWIĄZANE Z OPIEKĄ NAD DZIECKIEM

Kodeks pracy przewiduje kilka rodzajów urlopów, których wspólnym celem jest sprawowanie opieki nad dzieckiem. Różnią się one nie tylko czasem trwania i formą zabezpieczenia socjalnego, lecz także wiekiem dziecka, uprawniającym do korzystania z nich. Warto pamiętać, że pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko

”

*Dochody z pracy zarobkowej są nieraz-
ko jedynym źródłem utrzymania rodziny.
Koniecznością było więc takie ukształtowa-
nie przepisów regulujących pracę zarobkową,
które pozwalałyby na łączenie życia rodzinnego
z zawodowym, a przede wszystkim gwaranto-
wałoby rodzicom dalsze zatrudnienie, także po
urodzeniu dziecka. Prawo pracy ma do spełnienia
szereg innych celów w ramach polityki prorodzin-
nej. W teorii prawa mówi się o „uprawnieniach
w zakresie rodzicielstwa...”*

Tabela 1.

Lp.	Rodzaj urlopu	Czas trwania
1.	Urlop macierzyński	20 tygodni, 31 tygodni przy urodzeniu dwojga dzieci itd.
2.	Dodatkowy urlop macierzyński	do 6 tygodni lub do 8 tygodni
3.	Urlop rodzicielski	do 26 tygodni
4.	Urlop wychowawczy	do 36 miesięcy, ale na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 5 roku życia.
5.	Urlop ojcowski	2 tygodnie, ale do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca

Źródło: opracowanie własne

w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy na 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Co istotne, z prawa tego może skorzystać wyłącznie jedno z rodziców.

OCHRONA ZATRUDNIENIA W TRAKCIE KORZYSTANIA Z URLOPÓW

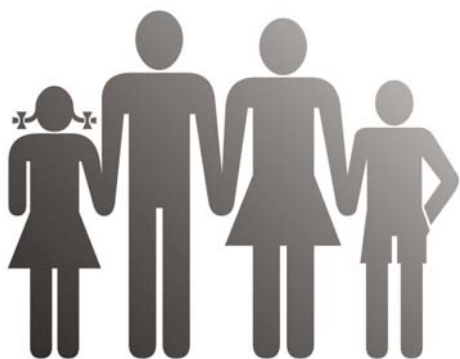
Najważniejszą gwarancją dla pracowników wychowujących dzieci jest zapewnienie im szczególnej ochrony stosunku pracy. Polega ona na zakazie wypowiedzania umowy o pracę oraz pogorszeniu warunków pracy i płacy. Prawo dopuszcza rozwiązanie umowy o pracę jedynie w trybie natychmiastowym w przypadku naruszenia prawa z winy pracownika. Zgodnie z art. 177 § 1 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Przepis ten ma odpowiednie zastosowanie również do urlopu ojcowskiego i rodzicielskiego.

W przypadku urlopu wychowawczego obowiązuje odrębna regulacja, która doprecyzowuje moment objęcia pracownika szczególną ochroną. Kodeks pracy zakazuje pracodawcy wypowiedzania i rozwiązania umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Ze szczególnej gwarancji zatrudnienia korzystają również pracownicy uprawnieni do urlopu wychowawczego z chwilą złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

PRAWA PRACOWNIKA PO URLOPIE

Innym ważnym instrumentem wspierania pracowników - rodziców są ich szczególne uprawnienia związane z powrotem do pracy po zakończeniu urlopów związanych z opieką nad dzieckiem. Przede wszystkim pracownik ma prawo powrotu do pracy wykonywanej przed skorzystaniem z urlopu, jednak prawo nie gwarantuje mu w każdym przypadku zachowania dotychczasowego stanowiska pracy. Zgodnie z art. 183² k.p. pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym,



za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu. Podobna regulacja obowiązuje w przypadku powrotu pracownika po urlopie wychowawczym (art. 186⁴ k.p.). Pracodawca nie może zatem odmówić pracownikowi dalszego zatrudnienia lub wypowiedzieć mu umowę o pracę z tego powodu, że inny pracownik przejął jego obowiązki. Jednakże jeśli nie jest w stanie ponownie zatrudnić pracownika na tym samym stanowisku pracy, powinien powierzyć mu pracę na stanowisku równorzędnym, a w ostateczności - odpowiadającym jego kwalifikacjom. Z orzecznictwa sądowego oraz piśmiennictwa prawniczego można wyprowadzić wnioski, że art. 183² oraz art. 186⁴ k.p. przyznaje pracodawcy prawo do jednostronnego określenia pracownikowi

art. 183² k.p. pozwala na daleko idącą elastyczność: pracodawca w pierwszej kolejności winien umożliwić pracownikowi podjęcie pracy na dotychczasowym stanowisku; jeżeli nie jest to możliwe - zaproponować pracę na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub pracę na innym stanowisku odpowiadającym kwalifikacjom zawodowym pracownika. Owa elastyczność rozwiązań, które pracodawca może zaproponować pracownikowi wracającemu z urlopu udzielonego w celu wychowywania dziecka, dyktowana jest przede wszystkim stosunkowo długim czasem trwania tych urlopów (może to być nawet kilka miesięcy) oraz zmiennością sytuacji na obecnym rynku pracy (...). Przewidziana w przepisie zmiana zatrudnienia dokonuje



fol. Stock Freeimages

miejsca pracy po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego. Zdaniem J. Skoczyńskiego: „Oba wyżej wymienione przepisy (art. 186² k.p. i 186⁴ k.p.) zawierają upoważnienie dla pracodawcy do dokonania jednostronnej zmiany treści stosunku pracy w sytuacji, gdy pracownik powraca do pracy po dłuższym okresie nieobecności w pracy ze względu na korzystanie z wymienionych w nich urlopów. W braku tych przepisów pracodawca byłby obowiązany dopuścić pracownika do wykonywania umówionej pracy”⁶. W myśl wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1984 r., zatrudnienie pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego na innym stanowisku niż zajmowane przed urlopem, jednakże równorzędnym lub odpowiadającym kwalifikacjom, za wynagrodzeniem nie niższym od pobieranego przed tym urlopem nie wymaga wypowiedzenia mu przez pracodawcę dotychczasowych warunków pracy.⁷

Dokonując analizy powyższego przepisu, autorzy komentarzy są zgodni, że pracodawca wybiera nowe miejsce pracy dla pracownika, któremu nie może zapewnić powrotu na dotychczasowe stanowisko. Podobny pogląd wyraża M. Włodarczyk, zwracając uwagę, że „przepis

się w drodze polecenia pracodawcy, któremu pracownik ma obowiązek się podporządkować i przystąpić do wykonywania pracy”⁸.

Inne uprawnienie wiąże się z organizacją czasu pracy w celu ułatwienia sprawowania opieki nad dzieckiem. Kodeks pracy przewiduje, że pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy pisemny wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Przepisy nie precyzują minimalnego wymiaru obniżenia czasu pracy. W praktyce zdarzają się więc sytuacje skracania czasu pracy nawet o 1/20, co wynika zapewne z faktu, że pracownicy nie chcą stracić na wynagrodzeniu za pracę, a jednocześnie mają zamiar skorzystać ze szczególnej ochrony stosunku pracy, która obowiązuje przez rok od złożenia wniosku. W tym przypadku pracownicy powinni jednak pamiętać, że to pracodawca organizuje ich czas pracy, a zatem to on zdecydowanie, w których dniach tygodnia i w jaki sposób mogą korzystać z obniżonego wymiaru czasu pracy.

SZCZEGÓLNE SYSTEMY CZASU PRACY UŁATWIAJĄCE GODZENIE ŻYCIA ZAWODOWEGO Z RODZINNYM

Kodeks pracy przewiduje szczególnie regulacje czasu pracy, dzięki którym możliwe jest takie zaplanowanie godzin pracy, aby pracownik mógł wypełnić swoje obowiązki rodzinne. Zgodnie z art. 142 k.p. na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty. Ponadto na mocy art. 143 k.p. również na pisemny wniosek pracownika może być do niego stosowany system skróconego tygodnia pracy. W tym systemie jest dopuszczalne wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Innym rozwiązaniem, z którego może skorzystać pracujący rodzic jest system pracy weekendowej, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta. W tym systemie jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

PROJEKT PREZYDENCKI

Obecnie w parlamencie trwają prace nad prezydenckim projektem o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, który zakłada jeszcze dalej idące ułatwienia w zakresie organizacji pracy dla pracowników wychowujących dzieci. Nowela przewiduje dodanie nowego kryterium dyskryminującego, którym są obowiązki rodzinne. Ułatwia także korzystanie ze szczególnych rozkładów i systemów czasu pracy. W przypadku gdy wniosek pracownika dotyczy

ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy, stosowania systemu skróconego tygodnia pracy lub ruchomego czasu pracy, ze względu na obowiązki rodzinne, pracodawca jest obowiązany go uwzględnić, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników informuje pracownika na piśmie. Inna zmiana polega na prawie wystąpienia o urlop rodzicielski bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Przewiduje się także wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego i traktowanie go jako alternatywę wobec urlopu wychowawczego. W celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, pracownik wychowujący dziecko ma prawo do:

1. urlopu rodzicielskiego, przysługującego po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, w wymiarze do:
 - 32 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka lub 34 tygodni – przy ciąży mnogiej;
2. urlopu wychowawczego, przysługującego w przypadku posiadania co najmniej 6-miesięcznego okresu zatrudnienia, w wymiarze do:
 - 36 miesięcy,
 - 72 miesięcy – w przypadku gdy z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności albo stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika.

Pracownik będzie mógł łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku urlop będzie udzielany na pozostałą część wymiaru czasu pracy.

¹ Por. W. Szubert, *Ochrona pracy. Studium społeczno-prawne*, Warszawa 1966, s. 28 i n.

² T.j. Dz. U. z 2013 r. poz. 674 ze zm.

³ Dz. U. Nr 114, poz. 544 i 545 ze zm.

⁴ Por. S. Kryczka, *Pracownicze uprawnienia rodzicielskie*, Służba Pracownicza 2013, nr 9, s. 12.

⁵ Podobne stanowisko można odszukać w komentarzach do

Kodeksu pracy.

Por. m.in. M. Włodarczyk (w:) *Komentarz do kodeksu pracy*, red. K. W. Baran, Warszawa 2014, s. 1095.

⁶ *Komentarz do art. 183² Kodeksu pracy*, LEX.

⁷ I PRN 129/84, OSNCP 1985, nr 7, poz. 93.

⁸ *Komentarz do art. 183² Kodeksu pracy*, LEX

SUMMARY

The employer's obligations in the context of pro-family policy Providing adequate care and support for families is a fundamental obligation of the State resulting from the constitution. However, due to the fact that work is very closely associated with family life, many responsibilities have been flipped on employers. On the one hand they rely on the protection of women during pregnancy and motherhood, the other - on guarantees for employees caring for children. The article describes the duties set still in the previous socio-economic development and those that are consequence of the implementation of EU directives. The latter mainly relate to special types of leave for workers with children. The article includes a summary of the presidential bill that seeks to protect the family.

Prekariat dotyczy ludzi, którzy muszą się utrzymać z prac niskiej jakości, czyli niepewnych, tymczasowych, nisko płatnych, bez perspektyw awansu, bez zabezpieczeń, najczęściej również bez umowy.

Prekariat w szkolnictwie wyższym.

Próba analizy

Dominika Polkowska

- doktor nauk humanistycznych w zakresie socjologii, zastępca Dyrektora Instytutu Socjologii UMCS, pracownik Zakładu Socjologii Gospodarki i Organizacji IS UMCS w Lublinie. Zainteresowania naukowe obejmują socjologię rynku pracy, problematykę work-life balance a także przemiany w rolach społecznych mężczyzn i kobiet. Najnowsze publikacje obejmują m.in. takie pozycje jak: *Mężczyzna w sferze prywatnej: fikcja czy rzeczywistość? Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, Vol LXXVI, Nr 4, 2014, s. 351-364; *Why scientific pipeline is still leaking? Women scientists in Poland and their work-life balance. International Studies in Sociology of Education*, Vol. 24, Nr 1, 2014, s. 24-44; *Work-life balance w nauce możliwy czy nie? Przykłady dobrych praktyk w wybranych uczelniach wyższych. Humanizacja Pracy*, nr 4, 2013, s. 137-152; Polkowska, D. (red.) 2015. *The Value of Work in The Contemporary Society*, Oxford: Inter-Disciplinary Press (w druku).



Czy w szkolnictwie wyższym mamy współcześnie do czynienia z prekariatem? Młodzi pracownicy nauki coraz częściej doświadczają sytuacji niepewności, tymczasowości, braku widocznych możliwości awansu. Zgodnie z danymi GUS w 2013 roku na uczelniach w całym kraju kształciło się 43 358 uczestników studiów doktoranckich. Większość z nich marzy o karierze naukowej, ale tylko nieliczni będącymi liniami szansę. W 2013 roku 6 093 osoby otrzymały stopień doktora. Cieszymy się, że nasze społeczeństwo jest coraz lepiej wykształcone, ale jednocześnie sytuacja tych osób na rynku pracy jest bardzo niepewna. W wielu przypadkach pracują bez umowy o pracę, bez zabezpieczeń, bez widocznych perspektyw. Muszą ciągle między sobą rywalizować o niewielkie i trudnodostępne przywileje. Czy wobec tego ich sytuację można opisać w kategoriach prekariatu?

Prekariat to termin wywodzący się z języka francuskiego i angielskiego, od neologizmu *precariat*, będącego połączeniem słów *precarious* (*précarité*) i *proletariat*. Pierwsze oznacza sytuację niepewną i bez odpowiednich zabezpieczeń, drugie oznacza robotników, pracowników najemnych ujętych łącznie jako jedna klasa społeczno-ekonomiczna. Pojęcie to oznacza przede wszystkim ludzi, którzy muszą się utrzymać z prac niskiej jakości, czyli niepewnych, tymczasowych, nisko płatnych, bez perspektyw awansu, bez zabezpieczeń, bez umowy itp.¹

Prekariatowi traktowanemu jako nowa i rosnąca liczebnie klasa społeczna, przypisuje się duże znaczenie dla rozwoju nie tylko rynku pracy i jego instytucji, ale również polityki społecznej. W przeciwieństwie do proletariatu – gdzie trzon stanowili pracownicy najemni, prekariat pojawił się

wraz z szybkim rozwojem sektora usług. Tak jak (w interpretacji Marksa) proletariat był wyzyskiwany w gospodarce przemysłowej, tak prekariat jest w gospodarce opierającej się na usługach.

Prekariat nie ogranicza się jedynie do osób pracujących w sektorze usługowym, choć tam mamy z nim najczęściej do czynienia. W III kwartale 2014 r. w usługach zatrudnionych było 57,6% pracujących.² Guy Standing, jeden z pionierów badania prekariatu zauważa, że istnieją bardzo różne przyczyny prekarności i że prekariuszem może stać się każdy: „Niektórzy znajdują się w prekariacie w wyniku niefortunnego wypadku czy jakiejś porażki, inni zostają w niego zapędzeni, a jeszcze inni stają się jego członkami, mając nadzieję, że będzie to odskocznia do czegoś innego, nawet jeśli nie jest to najprostsze rozwiązanie. Niektórzy traktują „członkostwo w prekariacie” instrumentalnie – chodzi tu także o osoby starsze i studentów pragnących po prostu zdobyć trochę pieniędzy lub doświadczenia – a jeszcze inni łączą aktywność w prekariacie z czymś innym, tak jak staje się to coraz powszechniejsze w Japonii. Inni znowu odkrywają, że to, czym zajmowali się przez lata lub to, co nauczono ich robić, staje się częścią niepewnej prekarniej egzystencji”.³ Prekarność oznacza również brak trwałej tożsamości opartej na pracy, podczas gdy nawet pracownicy niskodochodowych zawodów są w stanie budować własną karierę. Guy Standing do prekariatu zalicza ludzi cierpiących na brak siedmiu form zabezpieczeń związanych z pracą: zabezpieczenia rynku pracy, zabezpieczenia zatrudnienia, zabezpieczenia miejsca pracy, bezpieczeństwa w pracy, zabezpieczenia reprodukcji umiejętności,

zabezpieczenia dochodu, wreszcie zabezpieczenia reprezentacji.⁴ Jak pisze Jan Sowa, „prekariat to kondycja typowa dla post-fordowskiego modelu organizacji produkcji i jako taka przecina na skos tradycyjne podziały klasowe, niezależnie czy klasy społeczne rozumiemy zgodnie z tradycją marksistowską, jako relację wobec środków produkcji czy weberowską, jako predyktor szans życiowych. Niestabilność nie jest dzisiaj przekleństwem społecznych dołów, ale chlebem powszednim tych, których

fot. Stock Freeimages



jeszcze wczoraj śmiało zaliczilibyśmy do elity”.⁵

Co ciekawe, do prekariuszy zaliczamy nie tylko tych, którzy mało zarabiają, ale również tych, którzy mają nieregularne zarobki i niepewną pracę – co bezpośrednio wpływa na niestabilność ich sytuacji życiowej i odwlekane na później najważniejszych życiowych decyzji. W ostatecznym rozrachunku prekarność staje się niezależna od charakteru wykonywanej pracy czy wysokości zarobków. Jego podstawą są niestabilne formy zatrudnienia (coraz powszechniejsze), które w założeniu miały pomóc utrzymać się na zglobalizowanym rynku pracy, ale pominięto przy tym czynnik bezpieczeństwa zatrudnienia, który jest podstawowym fundamentem wykonywania pracy zarobkowej. Wśród prekariuszy możemy znaleźć artystów, dziennikarzy, informatyków, ale również część osób pracujących na wyższych uczelniach.

Patrząc więc na uniwersytety kategoriami Guya Standinga – łatwo zauważymy, że mamy tam do czynienia z wieloma grupami, na które podzielił współczesne społeczeństwo.⁶ O ile trudno będzie tutaj odnaleźć przedstawi-

cieli „elity” (absurdalnie bogatych globalnych obywateli, panujących nad światem za pomocą swoich miliardowych fortun z samego wierzchołka listy Forbes’a), o tyle dość łatwo odnajdziemy wśród pracowników nauki drugą grupę – salariat. Tworzą go osoby zatrudnione na stabilny pełen etat, czerpiące radość z comiesięcznych pensji, płatnych wakacji i świadczeń pracowniczych. Znajdziemy na uniwersytetach również grupę proficians, niezależnych ekspertów, konsultantów, dla których praca naukowa jest tylko jednym ze źródeł uzyskiwania przychodu i swego rodzaju certyfikatem dla ich działalności naukowej na obrzeżach pola nauki czy nawet poza nim.⁷

Pojawia się pytanie, czy znajdziemy na polskich uniwersytetach również grupę prekariuszy i co o tym świadczy? Czy w sytuacji zwłaszcza młodych pracowników nauki można dostrzec brak siedmiu zabezpieczeń wymienianych przez Standinga, które czynią jednostkę pracującą – prekariuszem?

Dyskusja, jaka toczy się na łamach prasy w ciągu ostatnich miesięcy w Polsce dotycząca kondycji polskiej nauki, w szczególności zwraca uwagę na złą (niepewną) sytuację osób młodych, które chciałyby z nauką wiązać swoją karierę. Profesor Hartman na swoim blogu pisze w odniesieniu do doktorantów i osób tuż po obronie doktoratu: „jeśli nie należy do kilku procent absolutnych szczęściarzy, którzy łapią się na dobre granty i stypendia, lecz jest po prostu dobry, szanse jego są marne. W końcu albo pojedzie za granicę na post-doca (ale co po powrocie?), albo wypadnie z gry”.⁸

I dodaje dalej: „dawniej wystarczyło mieć mocnego szefa i lądowało się na etacie, nawet jeśli było się przeciętnikiem. Dzisiaj etaty są rzadkością i mocny szef nie wystarczy. Trzeba się tulać po grantach i umowach zleceniach. Wszystko to buja się w okolicach nieregularnie wypłacanych dwóch tysięcy miesięcznie na rękę, z jakąś niewyraźną perspektywą trzyletniego kontraktu w okolicach habilitacji (przy czym superdoktoranci szczęśliwie dostają więcej niż profesorowie!). Doktor fizyki albo biologii, nie mówiąc o humaniście, to w Polsce prekariusz. I to nawet taki z dorobkiem, zajmujący się nauką na serio.”⁹ Dane GUS pokazują¹⁰, że w roku akademickim 2013/2014 było 43 358 uczestników studiów doktoranckich, co oznacza wzrost o ponad 1 000 uczestników tylko w porównaniu z rokiem 2012/2013 (42 295). Z tych ponad 43 tysięcy studentów III stopnia zaledwie 17 260 pobierało stypendium doktorskie. Co oznacza, że ponad 60% osób w wieku (około) 24-30 lat nie otrzymywało żadnego wsparcia finansowego podczas swojej nauki i – jak można domniemywać – musiały szukać źródeł utrzymania poza uczelnią (łącząc przy tym pracę zawodową, pisanie doktoratu i praktyki zawodowej – w postaci prowadzenia zajęć).

W 2013 roku stopień doktora nauk otrzymały 6 093 osoby. Wynika z tego, że średnio tylko co siódmy (biorąc pod uwagę, że we wcześniejszych latach było mniej studen-

tów III stopnia – co szósty lub co piąty) doktorant – kończył swoją edukację uzyskaniem stopnia naukowego – doktora. Najwięcej stopni doktora uzyskano w naukach humanistycznych (1050 osób).

Do interesujących wniosków można również dojść analizując stan zatrudnienia w polskich uczelniach w 2013 roku, biorąc pod uwagę pełno i niepełnozatrudnionych pracowników naukowych.¹¹ W kategorii profesorowie (wszyscy) na ponad 23 tysiące osób, zaledwie 402 było zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. W kategorii adiunkt – na 41 455 pracowników – również niewielka

ich część (558) była niepełnozatrudniona. Wśród najmłodszych pracowników nauki – na ponad 10 tysięcy asystentów, mieliśmy aż 1 049 osób niepełnozatrudnionych. Niestety brakuje danych dotyczących zatrudnionych na umowy cywilnoprawne – których wynagrodzenie wprost zależy od liczby przepracowanych godzin. Sytuacja taka najczęściej dotyka osób dopiero rozpoczynających swoją karierę naukową, dla których „zabrakło” etatów.

Przyjrzyjmy się sytuacji właśnie tych osób. Są to zazwyczaj absolwenci studiów III stopnia, którzy stosunkowo niedawno obronili pracę dokorską, ale z różnych przyczyn nie mają (na daną chwilę) możliwości znalezienia na uczelni pracy „na etacie” (w ramach umowy o pracę). W tej sytuacji – nie chcąc z jednej strony tracić kontaktu ze studentami i ze środowiskiem, a z drugiej strony mając nadzieję, że w przyszłości pojawi się upragniona stabilizacja zawodowa, a sytuacja ma jedynie charakter przejściowy – decydują się na „zatrudnienie” w ramach umów cywilnoprawnych – na zrealizowanie konkretnych

zajęć, w danym semestrze, z daną grupą studentów. Tylko że ta tymczasowość jest nieokreślona w czasie. Nie ma żadnych gwarancji, że po kilku latach sytuacja diametralnie się zmieni na ich korzyść. Czy wobec tego możemy o nich mówić, jako o współczesnych prekariuszach? Czy ich praca jest: niepewna, tymczasowa, nisko płatna, bez umowy, bez perspektyw awansu, bez zabezpieczeń?

Po pierwsze, informacja o tym, czy znajdują się dla nich w danym semestrze jakieś zajęcia pojawia się najczęściej w ostatniej chwili. Trudno im jest zaplanować wcześniej

swoją inną aktywność, bo muszą być dyspozycyjni. Niepewność? Tak.

Po drugie, nie mają żadnej gwarancji, że w kolejnym semestrze praca się znajdzie. Tu i teraz tak, ale za pół roku – nie wiadomo. Co więcej, praca realizowana jest w miesiącach od października do czerwca, z pominięciem 4 miesięcy „wakacji”. Tymczasowa? Tak. Po trzecie, stawki godzinowe za „godziny zlecone” są dramatycznie niskie. Trudno w ogóle mówić o realnym odzwierciedle-

” *W ostatecznym rozrachunku precarność staje się niezależna od charakteru wykonywanej pracy czy wysokości zarobków. Jego podstawą są niestabilne formy zatrudnienia (coraz powszechniejsze), które w założeniu miały pomóc utrzymać się na zglobalizowanym rynku pracy, ale pominięto przy tym czynnik bezpieczeństwa zatrudnienia, który jest podstawowym fundamentem wykonywania pracy zarobkowej. Wśród prekariuszy możemy znaleźć artystów, dziennikarzy, informatyków, ale również część osób pracujących na wyższych uczelniach.*

niu włożonego wysiłku w pracę ze studentami w postaci stawki za godzinę. Im niższy stopień naukowy (a mówimy co najwyżej o osobach ze stopniem doktora), tym wynagrodzenie mniejsze. Nisko płatna? Tak.

Po czwarte, większość z tych „nowoupieczonych” doktorów nie ma dużych szans na etat. Dlaczego? W 2013 roku 6 093 osoby zdobyły stopień naukowy doktora nauk. Z roku na rok jest coraz więcej osób posiadających „dr” przed nazwiskiem, natomiast z racji niżu demograficznego – na uczelniach spada drastycznie liczba studentów



fol. Stock Freeimages

przyjmowanych na I rok studiów licencjackich czy magisterskich. Uczelnie „biją” się o każdego studenta. W konsekwencji jest coraz mniej zajęć, nie warto więc przyjmować „na etat” kolejnych pracowników, bo może dla nich zabraknąć godzin do realizowania w ramach pensum. Łatwiej dobrać pracowników na jeden semestr, żeby zrealizowali godziny zleczone. Ponadto w ramach praktyk doktoranci również prowadzą nieodpłatnie zajęcia ze studentami. Nie ma więc uzasadnienia, z punktu widzenia uczelni, zatrudnianie nowych pracowników w sytuacji, kiedy pojawiają się trudności z zapewnieniem odpowiedniej liczby godzin dla stałych pracowników. Bez umowy? Tak.

Po piąte, jakie perspektywy awansu ma osoba, która nie jest związana z uniwersytetem żadną trwałą umową? Może w takim razie zapewni sobie byt dzięki grantom? Rzeczywiście, wielu młodych doktorów upatruje swoich szans na późniejszy etat (i awans) w zdobyciu grantu i realizacji go na wybranej uczelni. Ale bądźmy szczerzy, ilu spośród 6 093 doktorów (z 2013 r.) może wygrać grant? Muszą oni rywalizować z doktorami, którzy ukończyli studia wcześniej oraz z tymi szczęśliwcami, którzy mają etat na uczelni. Bez perspektyw awansu? Tak.

Wreszcie, jak wygląda sytuacja ich zabezpieczeń na przyszłość. Czy pracując na umowach cywilnoprawnych odkładają na przyszłą emeryturę? Teoretycznie mogą robić to sami, ale biorąc pod uwagę wysokość ich „wynagrodzenia” trudno to sobie wyobrazić. Im dłużej pracują bez odkładania na późniejszą emeryturę, tym w przyszłości mniej będą dostawać. O ile w ogóle. Bez zabezpieczeń? Tak.

Jeżeli dodamy do tego, że „wypłata wynagrodzenia” następuje zazwyczaj 2 razy w roku (po każdym semestrze) i to najczęściej z pewnym opóźnieniem, widzimy, że prawie niemożliwe staje się utrzymanie siebie (a często i rodziny) z takich zarobków. Młody pracownik nauki zamiast rozwijać się naukowo, szuka dodatkowego zatrudnienia, żeby mieć z czego zapłacić rachunki i w miarę normalnie funkcjonować. O książkach, wyjazdach na konferencje, najczęściej musi zapomnieć. Wracając do wskaźników prekariatu i prekariuszy, wskazanych przez Standinga widzimy, że współcześnie młodzi pracownicy nauki doświadczają braku wszystkich siedmiu form zabezpieczeń związanych z pracą:

1. Zabezpieczenia rynku pracy – młodzi pracownicy nauki mają utrudnione możliwości pracy zarobkowej w zawodzie, który zdobywali kilka a nawet kilkanaście lat. Z punktu widzenia makro – nie ma dla nich wystarczająco dużo miejsc pracy w sektorze szkolnictwa wyższego.
2. Zabezpieczenia zatrudnienia - w ich przypadku nie istnieje ochrona przed arbitralnym zwolnieniem, nie dotyczą ich również regulacje zatrudniania i zwalniania – nie doświadczają bowiem możliwości „bycia zatrudnionym”. Ich przyszłość w nauce ogranicza się zawsze maksymalnie do jednego roku (a czasem nawet do jednego semestru).
3. Zabezpieczenia miejsca pracy – w przypadku młodych naukowców, w większości przypadków nie istnieją miejsca pracy w standardowym tego słowa znaczeniu, nie ma

w związku z tym możliwości awansu społecznego pod względem statusu i dochodu.

4. Bezpieczeństwa w pracy - w związku z tym, że nie pracują w oparciu o przepisy kodeksu pracy – nie mają chociażby wielu przywilejów socjalnych z tego wynikających, np. nie mają płatnych zwolnień chorobowych, płatnych urlopów wypoczynkowych, a w większości przypadków nie mogą decydować o godzinach pracy. Jednak, jak się wydaje, ten punkt w najmniejszym stopniu dotyczy młodych pracowników nauki. Pracując na uczelni wyższej bardzo trudno ulec wypadkowi przy pracy, a przepisy BHP są zazwyczaj przestrzegane.

5. Zabezpieczenia reprodukcji umiejętności – z jednej strony mogą doskonalić swój warsztat dydaktyczny, dzięki prowadzonym zajęciom (bez wnikania w formę zatrudnienia), ale z drugiej strony daleko im do sytuacji pracowników etatowych, ze względu na mniejszy dostęp do szkoleń, do udziału w konferencjach czy do możliwości publikowania za uczelniane fundusze.

6. Zabezpieczenia dochodu - zupełnie nie dotyczy ich obowiązków zapewnienia adekwatnego stałego dochodu, chronionego poprzez np. mechanizmy dochodu minimalnego, indeksację płac, powszechnego zabezpieczenie społecznego itp. Umowy cywilnoprawne rządzą się innymi prawami niż umowy o pracę.

7. Zabezpieczenie reprezentacji - jako pracownicy niezatrudnieni przez uczelnie – nie mają możliwości budowania własnej reprezentacji, która broniłaby ich interesów. Bliżej im do sytuacji freelancerów niż nauczycieli akademickich – chociaż zakres wykonywanej pracy jest taki sam. Zapewne dlatego Związek Nauczycielstwa Polskiego chce zrzeszać doktorantów. Ma to im pomóc w walce z „wyzyskiem na uczelniach”.¹² Pomimo wszystko w dalszym ciągu bardzo trudno nam zaakceptować traktowanie nauczycieli akademickich w kategoriach prekariuszy. Budzi to w nas wyraźny sprzeciw. Przecież pracownik nauki od kilkudziesięciu lat cieszy się niesłabnącym, wysokim prestiżem w społeczeństwie, jest zaliczany do elity intelektualnej kraju i z racji wykonywanego zawodu powinien posiadać ponadprzeciętne predyspozycje osobiste.



fol. Stock Freeimages

PODSUMOWANIE

Te krótkie analizy jednoznacznie pokazują, że sytuacja młodych pracowników nauki bardzo bliska jest prekariuszom. Z drugiej strony nie chcemy chyba sami przyjąć tego do wiadomości. Wydaje nam się, że sytuacja dotyczy zaledwie garstki osób. Ale z tych kilku garstek rozszaniach po różnych ośrodkach naukowych robi się naprawdę duża grupa osób. Jak pisze Justyna Motrenko¹³ z socjologicznego punktu widzenia interesujący jest fakt, że pewne istotne cechy pracy młodego pracownika nauki i ochroniarza w supermarkecie pozwalają postawić ich w jednym szeregu. Co więcej, cechy te częściowo są konsekwencją reform wprowadzanych w imię polepszania jakości badań naukowych prowadzonych w Polsce. Wprowadzenie takich zmian jak konieczność konkurowania (o granty, stypendia, dotacje, stanowiska), mobilności (zwłaszcza geograficznej) czy włączenie elementu niepewności do zatrudnienia w szkolnictwie wyższym – przyczynią się (zdaniem ustawodawcy) do zwiększenia motywacji pracowników nauki i polepszenia jakości ich pracy.

Ireneusz Krzemiński podsumowuje sytuację w nauce w ogóle takimi słowami: „W nowym systemie jednostka

[nauczyciel akademicki, DP] jest robotnikiem w fordowskiej fabryce: ma do wykonania określone zadanie i w każdym momencie może się znaleźć na bruku. Kto postanowi wejść na drogę kariery naukowej, skazuje się na niepewny los. A jeśli nawet wytrwa na uczelni, jego rozwój będzie wątpliwy, bo w nowym modelu kariery wymaga przerzucania się z tematu na temat i nie ma mowy o kumulacji wiedzy czy chwili na refleksję”.¹⁴

Okazuje się, że problemy w nauce nie zmieniły się od ponad pół wieku. Najlepiej oddają to słowa Marii Ossowskiej, która w 1956 roku pisała: „Już dawno wskazywano na to, że profesor uniwersytetu pracując w swojej uczelni pracuje właściwie w wielkiej fabryce, gdzie surowiec studencki przetwarza się na magistrów czy doktorów, podobnie jak piekarz przerabia mąkę na bułeczki i chleb określonego rodzaju. Gdy o tym pisał w roku 1925 E. Goblot, reagowano na takie stawianie sprawy jako na niezły żart. Dziś, gdy mówimy o naszych uniwersytetach, o naradach produkcyjnych, studenckim odsiewie itp., przenosząc do życia akademickiego schematy i terminologię wypracowane na gruncie pracy fabrycznej czy produkcji rolnej to zestawienie nie zdziwiłoby nikogo”¹⁵.

¹ Ryszard Szarfienberg, *Prekariat – krótkie wprowadzenie, Tekst w ramach projektu Zakładu Teorii i Metodologii Polityki Społecznej oraz Zakładu Polityki Społecznej w Środowisku Lokalnym działających w Instytucie Polityki Społecznej UW*, www.rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/prekariat.pdf, dostęp 20.02.2015.

² www.stat.gov.pl dostęp 27.02.2015.

³ Guy Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2014, s. 108.

⁴ *Ibidem*, s. 144.

⁵ Jan Sowa, *Prekariat – globalny proletariatus w epoce pracy niematerialnej* [w:] *Robotnicy opuszczają miejsca pracy*, red. J. Sokółowska, Łódź 2010, s. 109.

⁶ *Ibidem*, s. 10.

⁷ Justyna Motrenko, *Prekariusz w akademii, Nietypowe zatrudnienie pracowników nauki w kontekście reformy nauki i szkolnictwa wyższego*, *Polityka Społeczna* 9/2012, s. 23-27.

⁸ Jan Hartman, *Uczelniany ruch oporu*, 3.01.2015, <http://hartman.blog.polityka.pl/2015/01/03/uczelniany-ruch-oporu/> dostęp 20.02.2015.

⁹ *Ibidem*, <http://hartman.blog.polityka.pl/2015/01/03/uczelniany-ruch-oporu/> dostęp 20.02.2015.

¹⁰ *Szkoły wyższe i ich finanse 2013*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2014.

¹¹ *Ibidem*, s. 164.

¹² Maciej Orłowski, *Doktoranci wszystkich uczelni, łączcie się!* *Gazeta Wyborcza*, 24.02.2015.

¹³ *nko*, op. cit., s. 26.

¹⁴ Ireneusz Krzemiński, *Jak popsuli nam naukę*, *Gazeta Wyborcza*, 16.05.2014.

¹⁵ Maria Ossowska, *Moralność mieszczańska*, Warszawa 1956, cyt. wyd. II, 1985, s.22.

SUMMARY

Precarity applies to people who, in order to survive, need to work in a low-quality job, which is uncertain, temporary, low-paid, with no prospect of promotion, no security, no contract. This paper presents an analysis of the phenomenon of precarity in relation to universities. Looking at the universities with Guy Standing categories, the question arises: whether a precarity group could be found there and what proves this? The situation of young scientists is presented in the article. There are seven forms of security mentioned by Standing, the lack of which makes the employee – the precarious worker. The analysis showed, that the situation of young scientists is, in many cases, similar to precarity, due to the fact that they often experience a situation of uncertainty, temporality and lack of visible promotion opportunities.

Co dalej z dialogiem społecznym?

O projekcie ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i nie tylko.



W Dobieszkwie odtrąbiono sukces. Dwudniowa sesja negocyjacyjna z udziałem Ministra Pracy oraz szefów reprezentatywnych organizacji – członków Trójstronnej Komisji zakończyła się paraformowaniem uzgodnionego projektu nowej Ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego. Ma ona zastąpić dziś obowiązującą Ustawę o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i Wojewódzkich Komisjach Dialogu Społecznego.

„Ma zastąpić” to może określenie nie do końca precyzyjne. Projekt nowej ustawy jest dopiero na początku ścieżki legislacyjnej. 7 kwietnia 2015 r. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej skierowało go do konsultacji społecznych, które, 28 kwietnia 2015 r. - w momencie oddawania niniejszego opracowania do druku - właśnie się zakończyły.

Ponieważ wokół powstania wspomnianego wyżej projektu Ustawy o Radzie Dialogu Społecznego... narosło wiele nieporozumień, aby je rozwiązać, warto może pokazać jak projekt ów, ekspercki projekt, powstawał.

Jak wszyscy pamiętają, w czerwcu roku 2013 strona pracowników - trzy reprezentatywne centrale związkowe - jednostronnie zawiesiły swój udział w pracach Trójstronnej Komisji. Następne miesiące to z jednej strony ograniczone brakiem związkowców prace pozostałych partnerów w Trójstronnej Komisji – z drugiej zaś różne spektakularne formy protestów, organizowane przez stronę związkową.

W miarę upływu czasu, coraz powszechniej z różnych środowisk, obywatelskich i społecznych a także ze strony różnych ośrodków władzy publicznej, pojawiały się postulaty przywrócenia oficjalnego, trójstronnego dialogu społecznego na szczeblu centralnym.

Oficjalnego, gdyż mniej lub bardziej sformalizowane kontakty robocze istniały cały czas. Centralnego, gdyż jednocześnie odbywały się różne spotkania w regionach. Nie można było przecież nie próbować rozwiązywać spraw bieżących. Dialog nie umarł, jak wieszczycy wielu. Raczej w różnych okresach mijających miesięcy, w mniejszym lub większym stopniu znajdował się w stanie „półhibernacji”. Tak czy owak – od prawie dwóch lat rozmawiać jest trudniej. Podejmować wspólne oficjalne decyzje – wręcz niemożliwe.

W ostatnim kwartale roku 2013 pojawiły się różne inicjatywy, w tym spotkanie u Prezydenta Bronisława Komorowskiego, mające na celu przełamanie pata w dialogu trójstronnym. Nasilały się głosy, głównie, ale nie tylko ze środowisk związkowych, mówiące o potrzebie stworzenia nowych reguł dialogu i zapisania ich w nowej ustawie.

W marcu ubiegłego roku, podczas spotkania liderów strony społecznej: pracodawców i pracobiorców, podjęto decyzję o wspólnych pracach nad nową ustawą, która mogłaby zastąpić tę (obowiązującą przecież!) o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i Wojewódzkich Komisjach Dialogu Społecznego. Koordynatorem dalszych działań wybrano Marka Goliszewskiego,

Zbigniew Żurek

- wiceprezes Business Centre Club,
- członek Trójstronnej Komisji ds. Społeczno – Gospodarczych,
- przewodniczący Zespołu ds. rozwoju dialogu społecznego TK,
- wiceprzewodniczący Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP
- Za wybitne zasługi w działalności na rzecz rozwoju gospodarki narodowej oraz społeczeństwa obywatelskiego odznaczony Krzyżem Kawalerskim Orderu Odrodzenia Polski.

prezesa Związku Pracodawców Business Centre Club. Uzgodniono, że w pierwszym etapie każda ze stron opracuje swoją wizję przyszłości dialogu społecznego w Polsce. Oba projekty: pracodawców i strony związkowej, będą podstawą do wypracowania wspólnego, kompromisowego projektu strony społecznej. W kolejnym etapie tak stworzony projekt miał zostać przedstawiony stronie rządowej.

I TAK TEŻ SIĘ STAŁO

Powstał wspólny projekt strony społecznej, na który strona rządowa a ściślej mówiąc Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, naniosło swoje propozycje zmian. Tak powstał ekspercki „projekt projektu” przyszłej ustawy. Był on przedmiotem rozmów w Dobieszkowie, o których wspomniano na początku tego artykułu. Stał się podstawą projektu nowej Ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, projektu rządowego, który normalnym trybem został poddany publicznie konsultacjom społecznym.

W wyniku konsultacji uzyskano szereg interesujących uwag i opinii, do których warto się odnieść, choć nie ze wszystkimi można się zgodzić.

Głosy płynące ze środowiska organizacji pozarządowych kwestionują nadmierne, ich zdaniem, uprawnienia, jakie miałyby w nowej ustawie otrzymać strona społeczna:

pracodawcy i związkowcy; ściślej mówiąc reprezentatywne organizacje pracodawców i pracobiorców. Przyjrzyjmy się temu, czy jest tak w rzeczywistości.

Otóż chyba nie, nie wydają się one nadmierne. Uprawnienia Rady w stosunku do organów władzy znaleźć można (i o te zapewne chodziło oponentom) w artykułach od 5. do 14. omawianego projektu ustawy:

Art. 5. 1. Przygotowywane przez Radę Ministrów oraz jej członków projekty założeń projektów ustaw i projekty aktów prawnych w sprawach, o których mowa w art. 1, są kierowane do opinii strony pracowników i strony pracodawców Rady.

2. Strona pracowników i strona pracodawców Rady wyrażają swoją opinię w drodze uchwały.

Art. 6. 1. W przypadku gdy Rada Ministrów nie uwzględni opinii, o której mowa w art. 5 ust. 2, lub dokona istotnych zmian w projekcie w stosunku do opiniowanego projektu, przedstawia swoje stanowisko w treści uzasadnienia do projektu przedłożonego Sejmowi.

Uprawnienie, zawarte w artykule 5.i 6. to wyłącznie prawo do wydania przez stronę społeczną, pracodawców i pracowników wspólnej opinii, aktu niewiążącego. Jedyne obowiązki rządu to poinformowanie Sejmu o nie-



fot. CPS „DIALOG”

Art. 7. 1. Strona pracowników i strona pracodawców Rady ma prawo przygotowywania wspólnie uzgodnionych projektów założeń projektów ustaw i projektów aktów prawnych w sprawach, o których mowa w art. 1 i przekazania ich właściwemu ministrowi w celu przedłożenia Radzie Ministrów.

Art. 13. 1. Strona pracowników i strona pracodawców Rady mają prawo występowania z wspólnymi wnioskami o wydanie lub zmianę ustawy albo innego aktu prawnego w zakresie spraw, o których mowa w art. 1. Wnioski kierowane są do właściwego ministra.

przyjęciu tej opinii.

Uprawnienia strony społecznej i obowiązki rządu (ministrów) są analogiczne do tych zapisanych przy art. 5. Zwrócić należy uwagę, że prawo wydawania (wnioskowania o wydanie) projektów aktów prawnych przysuguje stronie społecznej wyłącznie wtedy, gdy pracodawcy i związkowcy działają wspólnie.

Podobnie rzecz się ma ze wspólnym wnioskowaniem strony społecznej o wysłuchanie publiczne (art. 8) czy przedstawianie zapytań właściwym ministrom (art. 9).

Organizacje pozarządowe mają także zastrzeżenia do samego trybu tworzenia projektu, w szczególności do „pisanego w tajemnicy”. Nie można się z tym zgodzić. Fakt tego, że reprezentatywne organizacje pracodawców i pracobiorców pracują nad nową formułą prowadzenia dialogu społecznego był powszechnie znany. Nieupowszechnianie częściowych wyników prac wynikało jedynie z troski o końcowy sukces rozmów. Należy pamiętać, jak wiele sprzecznych racji i interesów należało pogodzić. Jak wiele narosłych uprzedzeń pokonać.

Koniec końców – efekty prac strony społecznej z naniesionymi poprawkami Ministerstwa Pracy złożyły się na ekspercki „projekt projektu” nowej ustawy, o czym zresztą napisano już wyżej. Został on upubliczniony, poddany konsultacjom społecznym natychmiast po tym, jak powstał. Nikomu zainteresowanemu nie zabrano możliwości wypowiedzenia się na jego temat.

Wielu krytyków projektu zapomniało, że to jeszcze nie ustawa. Że to dopiero projekt i to projekt na początku ścieżki legislacyjnej.

Koledzy ze środowisk organizacji pozarządowych zgłaszają także postulat podmiotowego włączenia się w prace przyszłej Rady Dialogu Społecznego. Odpowiedzieć należy, że taka możliwość istnieje. Mówią o niej artykuły 22, 23 oraz 24 projektu ustawy, na przykład: „w pracach Rady mogą brać udział z głosem doradczym... przedstawiciele... organizacji i instytucji – zgodnie z ich zadaniami publicznymi”.

Tak więc – organizacje pozarządowe – w zależności od charakteru działań i obszarów zainteresowań – mogą mieć swoje miejsce na forum Rady Dialogu Społecznego. Nie jest to zresztą nowa możliwość. Istniała ona w przeszłości i istnieje do dziś. Na posiedzenia różnych gremiów Trójstronnej Komisji zapraszano i zaprasza się przedstawicieli różnych instytucji niebędących członkami Komisji – wtedy, gdy tematyka posiedzeń odpowiada obszarom zainteresowań tych instytucji.

Niezależnie od powyższego – proponowaliśmy i proponujemy Kolegom z organizacji pozarządowych – podjęcie wspólnej inicjatywy na rzecz stworzenia w Polsce ciała dialogu na wzór EKES-u, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego. „Polski EKES” mógłby być forum dialogu szerszego, tak społecznego jak obywatelskiego. Jego uczestnikami mogliby być, obok pracodawców i pracowników, także organizacje pozarządowe, inni przedstawiciele i zainteresowane podmioty społeczeństwa obywatelskiego z obszarów gospodarki, społeczeństwa, wolnych zawodów, kultury, sztuki czy edukacji. Działalność obu ciał mogłaby się wzajemnie przenikać i uzupełniać. Co warto podkreślić – nie generowałyby ona rywalizacji a konstruktywną współpracę.

Przy okazji warto wspomnieć, że Business Centre Club

BUSINESS CENTRE CLUB jest organizacją przedsiębiorców. Dwutorowo wspomaga działania swoich członków, świadcząc im usługi indywidualne oraz, na poziomie makroekonomii - działa na rzecz rozwoju przedsiębiorczości i gospodarki rynkowej w Polsce.

Jednocześnie BCC i jego członkowie nie zamykają się w kręgu własnego środowiska. I nie chodzi tu tylko o różnorodną działalność charytatywną i wspomaganie rozlicznych inicjatyw społecznych. Chodzi także o inicjatywy propaństwowe i obywatelskie. Dlatego też powiedzieć można, że Business Centre Club jest nie tylko organizacją przedsiębiorców lecz także organizacją obywatelską, stworzoną przez przedsiębiorców.

Zamykanie się we własnym gronie i koncentrowanie jedynie na wąskich i doraźnych interesach grupowych, poza etycznie-moralną stroną zagadnienia, na dłuższą metę jest także po prostu nieskuteczne. Państwo jest całością, w której działania, interesy, nadzieje i możliwości różnych gremiów przenikają się wzajemnie. By ulepszać, czynić bardziej efektywnymi wzajemne relacje, by budować i rozwijać dialog społeczny, czyniąc go podstawowym i faktycznym narzędziem rozwiązywania problemów – należy sięgać do podstaw. Z takiego właśnie sposobu myślenia płyną inicjatywy Business Centre Club....

od kilkunastu lat oręduje za rozwojem dialogu obywatelskiego w Polsce. Świadczą o tym dziesiątki apeli i raportów, jakie na przestrzeni tych lat ogłaszaliśmy. Charakter i filozofię naszych działań można przedstawić choćby cytatem ze str. 46 (ramka) z opublikowanego w roku 2009 opracowania „Dialog społeczny w Polsce. Wizja Business Centre Club w świetle wybranych opracowań ostatnich lat”. Omawiany tu projekt Ustawy o Radzie Dialogu Społecz-

Art. 24. 1. Stronę pracodawców w Radzie reprezentują przedstawiciele reprezentatywnych organizacji pracodawców.

2. Za reprezentatywne uznaje się ogólnokrajowe organizacje pracodawców o charakterze ponadbranżowym, funkcjonujące wyłącznie na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców lub ustawy z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle, spełniające łącznie następujące kryteria:

1) zrzeszają pracodawców zatrudniających łącznie, z zastrzeżeniem ust. 3, co najmniej 300 000 pracowników, w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy,
2) zrzeszają pracodawców prowadzących podstawowy rodzaj działalności gospodarczej w co najmniej połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), o której mowa w przepisach o statystyce publicznej, z zastrzeżeniem ust. 4,

3) posiadają wśród członków regionalne organizacje pracodawców o charakterze ponadbranżowym, mające siedziby w co najmniej połowie województw.

3. Przy ustalaniu kryterium liczebności, o którym mowa w ust. 2 pkt 1:

1) w przypadku pracodawcy prowadzącego działalność w zakresie jednej sekcji PKD wszyscy pracownicy przyporządkowywani są do tej sekcji. W przypadku pracodawcy prowadzącego działalność w więcej niż jednej sekcji PKD wszyscy zatrudnieni pracownicy zostają przyporządkowani do sekcji obejmującej podstawowy rodzaj działalności danego podmiotu; oraz

2) uwzględnia się nie więcej niż 100 000 pracowników w danej sekcji PKD.

4. Przy ustalaniu liczby sekcji, o których mowa w ust. 2 pkt 2, uwzględnia się sekcje obejmujące co najmniej 3000 pracowników.

5. Strona pracodawców może zapraszać do udziału w pracach Rady, z głosem doradczym, przedstawicieli organizacji pracodawców niespełniających kryteriów określonych w ust. 2-4 oraz przedstawicieli organizacji społecznych i zawodowych.

nego i innych instytucjach dialogu społecznego jest kompromisem. Ceną prawie każdego kompromisu jest to, że jego owoc rzadko spełnia w pełni oczekiwania jego twórców. Lektura tekstu przedmiotowej ustawy, zaprezentowanego w konsultacjach społecznych mogłaby skłaniać nas do wielu, nawet kilkudziesięciu, postulatów poprawek. Business Centre Club, przynajmniej na tym etapie, nie zgłosił ich z dwóch powodów.

Po pierwsze – wiele naszych ewentualnych poprawek jest zbieżnych lub wręcz tożsamyh ze zgłoszonymi uwagami innych środowisk jak choćby przedstawicieli dialogu regionalnego (piszemy o nich poniżej).

Po drugie - nie chcieliśmy uwsteczniać negocjacji i trudnego kompromisu – stąd zgłosiliśmy tylko te uwagi, których spełnienie wydaje się być absolutnie konieczne. Bez których nie wyobrażamy sobie akceptacji projektu przedmiotowej ustawy przez nasze środowisko.

Przed wszystkim należy poprawić ewidentną pomyłkę (nie zakładamy, że wynikała ze złej woli) w Artykule 24 projektu, który mówi o reprezentatywności pracodawców. Nie do przyjęcia jest (wytłuszczony) ustęp 2. punkt 3 wspomnianego artykułu.

Gdyby go pozostawić zgodnie z obecnym zapisem, byłaby to rażąca dyskryminacja jednolitych, członkowskich organizacji pracodawców, nietworzących federacji czy konfederacji. W ten sposób żadna, nawet największa w Polsce organizacja pracodawców – gdyby była organizacją o członkostwie wyłącznie bezpośrednim - nie byłaby organizacją reprezentatywną. Nie miałyby znaczenia liczba pracowników, jakich by zatrudniali jej członkowie. Nie miałyby znaczenia liczba sekcji PKD, w których działają jej członkowie. Nie miałyby znaczenia powszechność reprezentacji członkowskiej na terenie wszystkich województw w całej Polsce. Powyższe pokazuje oczywisty nonsens, wynik oczywiście z pomyłki, która musi zostać naprawiona w dalszej fazie prac nad projektem ustawy. Projekt ustawy należy także uzupełnić o pominięty w ostatniej wersji a przyjęty wcześniej zapis o Trybunale Konstytucyjnym:

Artykuł...

1. Strona pracowników i strona pracodawców Rady mogą występować do Trybunału Konstytucyjnego z wnioskiem o zbadanie zgodności przepisów prawa w obszarach, o których mowa w art.1. z Konstytucją RP.

2. Uzgodnienie wniosku, o którym mowa w ust.1., następuje w drodze uchwały strony pracowników i strony pracodawców Rady.

Wyjaśnienia, jakoby treść przedstawionego wyżej artykułu, miała być sprzeczna z Konstytucją nie wydają się

fot. BBCC/Ryszard Baranowski



trafne a na pewno nie są wystarczające. Jeśli nawet by było tak, jak twierdzą oponenci powyższego zapisu – można go przecież, zachowując jego intencję, poprawić. Pisząc o publicznych konsultacjach społecznych projektu Ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego nie sposób nie wspomnieć o ciekawej, regionalnej, oddolnej inicjatywie – o Forum Dialogu Regionalnego. To reprezentacja wszystkich czterech stron dialo-

gu społecznego, skupionych szczególnie wokół dialogu regionalnego a reprezentujących dziesięć Wojewódzkich Komisji Dialogu Społecznego. Co podkreślić należy - Forum Dialogu Regionalnego przychylnie odnosi się do propozycji zmian formuły dialogu społecznego w Polsce.

Jednocześnie korzystając ze swego obywatelskiego prawa, Forum Dialogu Regionalnego proponuje by w projekcie Ustawy o Radzie Dialogu Społecznego dokonać szeregu zmian i uzupełnień.

Przedstawiciele Regionów ponownie wnoszą o rozważenie pozostawienia regionalnego dialogu społecznego w strukturach wojewodów, o nieprzenoszenie go do urzędów marszałkowskich. Argumentując przeciw zmianie podkreślają, że utraci się w ten sposób kilkunastoletnie doświadczenie prowadzenia dialogu na szczeblu wojewódzkim a do tego podniesie koszty działania.

„*Jednocześnie – choć, jeśli chodzi o ustawę – już jako zadanie dla nowego parlamentu – należy podjąć prace nad budową nowej instytucjonalnej formuły dialogu, poszerzonego o inne grupy społeczne; analogicznie do Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego. Przyszłość pokaże, czy zasadne byłoby utrzymanie obu gremiów: Rady Dialogu Społecznego oraz „polskiego EKES-u” - czy połączenie ich w jedno.*

Jedną z ciekawszych jest propozycja powołania przy Radzie Dialogu Społecznego (RDS) - Forum Dialogu Regionalnego (FDR) jako wspólnej reprezentacji wszystkich Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego (WRDS), służącej wymianie doświadczeń i informacji, związanych z dialogiem regionalnym. FDR, w porozumieniu z Biurem Rady Dialogu Społecznego organizowałoby coroczne ogólnopolskie kongresy WRDS. Przedstawiciel FDR zasiadałby w Radzie Dialogu Społecznego z głosem doradczym. Poprawiłoby to niewątpliwie komunikację rad regionalnych z centralą.

Interesujący jest także wniosek obowiązku przekazywania Radzie Ministrów za pośrednictwem RDS stanowisk zawierających rekomendacje rozwiązań i propozycje zmian prawnych zgłoszonych wspólnie przez co najmniej osiem WRDS.

Na uwagę zasługuje również postulat ustawowego zapisania możliwości wyłaniania w ramach WRDS zespołów roboczych czy instytucji Sekretarza WRDS.

Odrębną kwestią, na którą przedstawiciele Forum Dialogu Regionalnego słusznie zwracają uwagę jest problem finansowania struktur regionalnych. Nie znalazły one należytego sobie miejsca w projekcie ustawy.

Powróćmy do pytania, postawionego na początku tego opracowania: CO DALEJ Z DIALOGIEM SPOŁECZNYM?

Miejmy nadzieję, że omawiany tu projekt Ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego – ze wspomnianymi wyżej (i innymi jeszcze ewentualnie) propozycjami poprawek uda się uchwalić i wprowadzić w życie do końca kadencji obecnego parlamentu. Jeżeli tak się stanie – powinien tym samym

zakończyć się dwuletni już pat w instytucjonalnym dialogu społecznym, który trwa od końca czerwca 2013 roku. Tym samym powstanie szansa na lepszy, bardziej efektywny, oparty o nowe zasady, dialog.

A co będzie, jeżeli, a nie można przecież tego wykluczyć, ustawa w tej kadencji parlamentu nie zostanie uchwalona? Jak wiadomo, w Polsce obowiązuje zasada dyskontynuacji, zgodnie z którą prace nieukończone, niezależnie od ich stopnia

zaawansowania, nie są przekazywane nowemu parlamentowi. Wtedy prace nad projektem Ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego należałoby przeprowadzić od początku. Skutkowałoby to wielomiesięczną (jeżeli nie wieloletnią) zwłoką w stworzeniu nowej ustawy o dialogu społecznym.

Wybory parlamentarne odbędą się w październiku. Nie znamy ich wyników, nie wiemy, jaki powstanie układ sił w parlamencie, jak łatwo lub jak trudno będzie stwo-

rzyć nowy rząd. Zakładając, że powstanie on jeszcze w roku 2015 – trudno założyć, że nowa ustawa o dialogu społecznym będzie dla niego pierwszym priorytetem. Ba, nie wiemy nawet, czy w nowym układzie sił w ogóle będzie wola do stworzenia tej ustawy. Czy sukcesorzy dzisiejszych rządzących będą zainteresowani instytucjonalnym dialogiem społecznym?

Do czasu uchwalenia nowej ustawy dialog społeczny, jeśli w ogóle będzie mieć miejsce – będzie kuleć, może nawet bardziej niż jest to dzisiaj. Będzie prowadzony niekonsekwentnie, chaotycznie, wycinkowo, niesystematycznie. Mniej lub bardziej nieformalnie. Poszczególne grupy będą dążyły do załatwiania swoich interesów. Będą się tworzyć (i znikać) coraz to nowe, „tymczasowe” struktury.

Trudno będzie o wizję, niemożliwe będzie stworzenie wspólnego dla wszystkich stron dialogu zharmonizowanego programu działania.

łecznego w ślepy zaułek. Cofać poziom kultury dialogu do stanu sprzed lat kilkunastu.

Szkoda by było zaprzepaścić dotychczasowy dorobek. Należy przeciwdziałać negatywnym tendencjom, które nam grożą. Dlatego też należy działać na rzecz szybkiego i z sukcesem uchwalenia procedowanej właśnie Ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego. Szybkiego nie znaczy oczywiście „za wszelką cenę”. To ma być dobra i sprawiedliwa ustawa na miarę oczekiwań jej adresatów, korzystna dla ogółu obywateli.

Jednocześnie – choć, jeśli chodzi o ustawę – już jako zadanie dla nowego parlamentu – należy podjąć prace nad budową nowej instytucjonalnej formuły dialogu, poszerzonego o inne grupy społeczne; analogicznie do Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego. Przyszłość pokaże, czy zasadne byłoby utrzymanie obu gremiów: Rady Dialogu Społecznego oraz „polskiego

fot. BCC/Ryszard Baranowski



Niemożliwe będzie konsultowanie, opiniowanie, wreszcie negocjowanie wysokości poszczególnych wskaźników ekonomicznych, płacy minimalnej, budżetu państwa. Tym samym niemożliwe będzie wykonywanie zadań, które, o czym wielu zapomniało, są ustawowym obowiązkiem reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracowników – członków Trójstronnej Komisji. Trwanie w istniejącym stanie swoistego marazmu i pracy „na dwie trzecie” popychać może instytucję dialogu spo-

EKES-u” - czy połączenie ich w jedno. Ale nie wybiegajmy zbyt daleko w przyszłość...



Jaka powinna być płaca minimalna?

Piotr Szumlewicz

– dziennikarz i publicysta, absolwent socjologii i filozofii na Uniwersytecie Warszawskim. Obecnie przygotowuje pracę doktorską na Uniwersytecie Warszawskim o ubóstwie kobiet po 1989 r. Od wielu lat redaktor kwartalnika „Bez Dogmatu”, autor wielu publikacji naukowych z filozofii i polityki społecznej, raportów i opracowań dla organizacji pozarządowych. Doradca i ekspert Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, w latach 2012–2013 brał udział w posiedzeniach Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych.

Trwa debata wokół płacy minimalnej. Znaczna część liberalnych ekspertów, jak też przedstawiciele pracodawców twierdzi, że minimalne wynagrodzenie w Polsce już jest na dość wysokim poziomie, a dalsze jego podnoszenie skutkowałoby zwiększeniem poziomu bezrobocia i w konsekwencji spadkiem dynamiki rozwoju gospodarczego w Polsce. Z drugiej strony lewicowi politycy i przedstawiciele związków zawodowych argumentują, że wyższa płaca minimalna doprowadziłaby do wyższego popytu wewnętrznego i przyczyniłaby się do rozwoju gospodarki oraz powstania nowych miejsc pracy. Warto zastanowić się, na jak wysokim poziomie powinno być minimalne wynagrodzenie i jaki powinien być zasięg jego obowiązywania.

POLSKA A UE

– GDZIE JEST NAJWYŻSZA PŁACA MINIMALNA?

Według danych Europejskiego Urzędu Statystycznego¹ najwyższa płaca minimalna (dane z pierwszej połowy ubiegłego roku) jest w Luksemburgu – 1921 euro, w Belgii – 1502 euro, Holandii – 1486, Irlandii – 1462, Francji – 1445, Wielkiej Brytanii – 1217. To kraje zdecydowanie wyróżniające się na tle reszty UE. Za nimi znajduje się Słowenia – 796 euro, Hiszpania – 753, Grecja – 684, Portugalia – 566. Do kolejnej grupy zalicza się Chorwacja – 405 euro, Polska – 387 euro, Estonia – 355, Słowacja – 352, Węgry – 344, Czechy – 328, Łotwa – 320, Litwa – 290. Daleko z tyłu znajdują się Rumunia – 191 euro i Bułgaria – 174 euro. Przy okazji warto pamiętać, że w 6 krajach UE nie ma ustawowo określonej płacy minimalnej, a wśród nich są tak bogate państwa jak Szwecja, Dania i Finlandia. W rankingach do niedawna znajdowały się też Niemcy, ale tam od stycznia obowiązuje minimalna płaca godzinowa na poziomie 8,5 euro (czyli ok. 1400 euro miesięcznie).

Powyższe dane pokazują gigantyczne zróżnicowanie w obrębie Unii Europejskiej. W niniejszym kontekście szczególnie istotne jest miejsce Polski w rankingu. Przy odniesieniu naszej płacy minimalnej do innych krajów okaże się, że minimalne wynagrodzenie w Luksemburgu wynosi aż 496% polskiej płacy minimalnej, w Belgii – 388%, Holandii – 384%, Irlandii – 378%, Hiszpanii – 195%, Grecji – 177%, Portugalii – 146%. Poniżej Polski usytuowały się Estonia – 92%, Słowacja – 91%, Węgry – 89%, Czechy – 85%, Bułgaria – zaledwie 45%.

Obraz nieco zmienia uwzględnienie parytetu siły nabywczej w poszczególnych krajach, czyli zróżnicowanie cen. Faktycznie urealnia ono poziom płac minimalnych i nieco zmniejsza różnice między badanymi krajami. Według ostatnich danych wynagrodzenie minimalne w ten sposób liczone w Luksemburgu wynosi 240% polskiego, holenderskie – 218%, belgijskie – 215%, francuskie – 208%, irlandzkie – 207%, brytyjskie – 187%, greckie – 153%, słoweńskie – 146%, maltańskie – 141%, hiszpańskie – 127%, portugalskie – 106%. Niższa niż w Polsce płaca minimalna w parytecie siły nabywczej jest w tym rankingu w większości krajów, które wraz z Polską lub później wstąpiły do Unii

Europejskiej: Chorwacja i Węgry mają 85% polskiej płacy minimalnej, Słowacja – 74%, Czechy – 69%, Łotwa – 62%, Estonia – 59%, Litwa – 57%, Bułgaria – 46%, Rumunia – 44%. Wśród 21 krajów z płacą minimalną, Polska zajmuje 12 miejsce pod względem wynagrodzenia minimalnego.

Również nieźle Polska wygląda przy porównaniu realnego wzrostu płacy minimalnej w ostatnich latach. W latach 2008-2013 realny wzrost płacy minimalnej najszybszy był w Słowenii – o 31,4% i w Polsce – o 22,4%. Dalsze miejsca zajęły Bułgaria – o 15,7%, Węgry – 15,3%, Słowacja – 11,6%, Rumunia – 7,7%, Luksemburg – 5,2%, Portugalia – 3,9%, Francja – 1,9%, Belgia – 1,3%, Holandia – 0,3%. W pozostałych krajach realna płaca minimalna zmniejszała się. Najbardziej w Grecji – o 29,0% i Czechach – o 14,4%. Spadki dotyczyły też Estonii – 9,5%, Wielkiej Brytanii – 5,5%, Hiszpanii – 4,3%, Irlandii – 2,8%, Malty – 2,0%, Litwy – 0,9% oraz Łotwy – 0,4%. Chcąc ocenić poziom płacy minimalnej, warto przyrzeć się, jaki jest poziom produktu krajowego brutto w poszczególnych krajach. Trudno, aby w Polsce płaca minimalna była na poziomie francuskiej, skoro jesteśmy uboższym krajem. Jak zatem kształtuje się PKB przy uwzględnieniu parytetu siły nabywczej? W 2012 roku najwyższe PKB miał Luksemburg – 272 średniej unijnej. Bardzo wysokie PKB miały też kraje nienależące do Unii Europejskiej: Norwegia – 196 i Szwajcaria 160. Kolejne miejsca zajęły Austria – 131, Irlandia – 130, Holandia – 129, Szwecja – 129, Dania – 125, Niemcy – 122, Belgia – 119, Wielka Brytania – 110, Francja – 108, Hiszpania – 97, Malta – 86, Słowenia – 82, Czechy – 79, Słowacja – 75, Portugalia – 75, Grecja – 75, Litwa – 70, Estonia – 69, Polska – 66, Węgry – 66, Łotwa – 62, Chorwacja – 61, Rumunia – 49 i Bułgaria 47. Warto zwrócić uwagę, że pod względem poziomu PKB na mieszkańca (wyrażonego w parytecie siły nabywczej) Polska zajmuje 16 miejsce. Oznacza to, że 4 kraje o wyższym PKB (Czechy, Słowacja, Litwa i Estonia) mają niższe wynagrodzenie minimalne niż w Polsce. Jednocześnie warto zwrócić uwagę, że chociaż Polska nieźle wygląda na tle innych krajów Europy Środkowo-Wschodniej, to nasza płaca minimalna jest niższa niż wynikałoby z relacji polskiego PKB do PKB rozwiniętych krajów zachodnich. Przykładowo płaca minimalna w Polsce (przy uwzględnieniu parytetu siły nabywczej) stanowi 48,1% płacy minimalnej we Francji, a tymczasem nasze PKB to 61,1% PKB francuskiego. W porównaniu z Belgią odpowiednie proporcje wynoszą 46,5% i 55,5%, z Holandią – 45,9% i 51,2%, z Irlandią – 48,3% i 50,8%,

z Grecją – 65,4% i 88%, ze Słowenią – 68,5% i 80,5%. Innymi słowy płaca minimalna w Polsce jest niższa niż w najbardziej rozwiniętych krajach PKB, biorąc pod uwagę zróżnicowanie PKB. Nie ma żadnych przesłanek ekonomicznych, aby utrzymywać płacę minimalną na proporcjonalnie niższym poziomie przy 30-40% niższym poziomie produktu krajowego brutto.

PŁACA MINIMALNA W ODNIESIENIU DO ŚREDNIEJ

Innym ważnym kryterium, uwzględnianym w badaniach międzynarodowych, jest stosunek płacy minimalnej do przeciętnego wynagrodzenia. Tutaj sytuacja Polski nie wygląda zbyt optymistycznie. Wiele instytucji, w tym Międzynarodowa Organizacja Pracy, domaga się, aby płaca minimalna stanowiła co najmniej 50% przeciętnego wynagrodzenia (część naukowców mówi tutaj nawet o 68%). Tymczasem okazuje się, że większość krajów europejskich wciąż daleko odbiega od tego wskaźnika. Również Polska wciąż jest odległa od

osiągnięcia tego celu, chociaż kolejne rządy deklarują, że zrobią wszystko, aby go osiągnąć. Warto pamiętać, że już w 2009 roku w ramach pakietu anty kryzysowego rząd obiecał opracowanie harmonogramu dochodzenia płacy minimalnej do poziomu 50% przeciętnego wynagrodzenia. Niestety te obietnice prędko zostały porzucone i nic nie wskazuje na to, aby w najbliższych latach rząd dążył do realizacji tego celu.

„*Dla dobra dialogu społecznego w Polsce i polskiego rynku pracy z pewnością powinny powstać ramy prawne, które wymusiłyby na organizacjach pracodawców przystępowanie do układów zbiorowych. Mogłoby to być jedno z kluczowych zadań nowej, zredefiniowanej Komisji Trójstronnej. Warto przypomnieć, że układy zbiorowe są podstawą funkcjonowania rynku pracy w całej Europie Zachodniej.*

Jak zatem układa się proporcja płacy minimalnej do średniego wynagrodzenia? Cel osiągnięcia 50% płacy minimalnej w stosunku do średniej na razie realizują dwa umiarkowanie bogate kraje (większość danych pochodzi z 2012 roku): Grecja – 50,1% i Słowenia – 50,0%. Dość blisko tego celu są najbogatszy w UE Luksemburg – 47,7%, Malta – 47,6% i Francja – 47,6%. Kolejne miejsca zajmują Belgia – 44,7%, Węgry – 44,3%, Holandia i Łotwa – 43,8%, Portugalia – 43,1%, Irlandia – 41,9%, Litwa – 40,8%, Polska – 40,1%, Wielka Brytania – 39,4%. Za nimi znajdują się kraje, którym bardzo wiele brakuje do celu wyznaczonego przez MOP: Bułgaria – 37,8%, Słowacja – 36,7%, Chorwacja – 35,6%, Hiszpania – 34,7%, Rumunia – 34,2%, Estonia – 33,5% i Czechy zaledwie 31,7%. Wśród uwzględnionych 21 krajów, które mają ustawowo określoną płacę minimalną, Polska zajmuje dopiero 13 miejsce. Jesteśmy zatem w dolnej części stawki. Wszystkie najbardziej rozwinięte kraje UE nas wyprzedzają, co sprawia, że najbiedniejsi polscy pracownicy są jeszcze

biedniejsi niż wynika to ze średniego poziomu płac.

Warto też przytoczyć jeszcze jeden istotny wskaźnik, a mianowicie łączny udział płac w PKB. Dane Eurostatu z 2012 roku pokazują, że tutaj Polska zajmuje jedno z ostatnich miejsc w Unii. Nie tylko więc polska płaca minimalna jest niższa niż u naszych bogatszych sąsiadów, ale ogólnie płace w gospodarce są znacznie niższe niżby to wynikało z poziomu PKB. Średni udział wynagrodzeń w PKB w Unii Europejskiej to aż 58%. Największy jest w Słowenii – 64,2%, Wielkiej Brytanii – 63,9% i Belgii – 62,4%. Kolejne miejsca zajmują: Holandia – 59,9%, Francja – 58,8%, Niemcy i Dania – po 58,4%, Finlandia – 58,2%, Austria – 57,4%, Szwecja – 56,5%, Chorwacja – 55,9%, Portugalia – 55,6%, Włochy – 55,5%, Cypr – 54,3%, Rumunia – 54,2%, Hiszpania – 53,1%, Czechy – 53,0%, Estonia – 51,7%, Malta – 51,5%, Węgry – 51,3%, Bułgaria – 51,1%, Irlandia – 50,6%, Grecja – 50,5%, Luksemburg – 49,1%. Na dole stawki są Polska – 46%, Łotwa – 45,3%, Słowacja – 43,9% i Litwa – 43,2%. Warto też zwrócić uwagę, że w porównaniu z 2000 rokiem udział płac w PKB zmniejszył się średnio w UE o zaledwie 0,8%, przy czym we Francji, Czechach, Finlandii, Estonii, Wielkiej Brytanii, Danii, Malcie, Słowenii i Włoszech nastąpił jego wzrost. W pozostałych krajach UE spadł udział płac w PKB, przy czym w większości był to spadek minimalny. Tymczasem w Polsce wyniósł on aż 9,4%. Gorszy wskaźnik miała tylko Rumunia, gdzie udział płac w PKB spadł o 17,9%, przy czym tam i tak wciąż przekracza on 50%.

Te ostatnie dane pozwalają nieco inaczej spojrzeć na polską politykę płacową. Warto zwrócić uwagę, że w Polsce już szósty rok z rzędu rząd zamraża płace w budżetówce. Wynagrodzenia w sferze budżetowej to jedyny, obok płacy minimalnej, wymiar polityki płacowej, na którą władza publiczna ma bezpośredni wpływ. W Polsce fundusz płac jest od 6 lat zamrożony, co oznacza, że średnie wynagrodzenia pracowników publicznych spadły o kilkanaście procent. Niewątpliwie to też jest jeden z ważnych elementów, które przyczyniają się do utrzymywania niskich płac w całej gospodarce.

Warto też pamiętać, że chociaż średnie wynagrodzenie w Polsce zbliża się do 4 tys. zł brutto, to blisko 70% polskich pracowników zarabia poniżej tej kwoty. Polskie płace są bardzo nierówne, a w ciągu ostatnich dwóch lat majątek 100 najbogatszych Polaków wzrósł o 22% i obecnie przekracza 100 mld zł, czyli ponad 30% polskiego budżetu! Zdecydowanie szybciej niż dochody większości Polaków rosną też zarobki prezesów banków czy spółek notowanych na giełdzie.

PŁACA MINIMALNA A BEZROBOCIE

W kontekście powyższych danych warto zwrócić uwagę, że wbrew argumentacji liberalnych ekspertów nie ma korelacji między poziomem płacy minimalnej

i wysokością bezrobocia. Według ostatnich danych Eurostatu z listopada 2014 roku bezrobocie w całej Unii Europejskiej wynosi 10,0%. Najniższa stopa bezrobocia jest w Austrii – 4,9%, Niemczech – 5,0%. Kolejne miejsca zajmują Czechy i Malta – po 5,8%, Luksemburg i Wielka Brytania – po 5,9%, Dania – 6,4%, Holandia i Rumunia – po 6,5%, Estonia – 6,9%, Węgry – 7,4%, Szwecja – 7,9%. Najgorzej wygląda sytuacja we Włoszech – 13,4%, Portugalii – 13,9%, Chorwacji – 16,6%, na Cyprze – 16,8%, Hiszpanii – 23,9% i Grecji – 25,7%. Trudno w tych danych odnaleźć jakąkolwiek korelację z wysokością płacy minimalnej. Bardzo wysoką płacę minimalną w stosunku do średniego wynagrodzenia ma Holandia, Luksemburg czy Malta, gdzie stopa bezrobocia jest niższa od średniej unijnej. Z drugiej strony niska płaca minimalna utrzymuje się w Hiszpanii, gdzie poziom bezrobocia jest wysoki. Wysoką płacę minimalną ma jednak też Grecja, gdzie stopa bezrobocia jest wysoka. Trudno więc tutaj o jednoznaczne wnioski, ale z pewnością błędna jest opinia, że wysokiej płacy minimalnej towarzyszy wysoka stopa bezrobocia.

CZY LEPIEJ BEZ PŁACY MINIMALNEJ?

W sporze o płacę minimalną obrońcy liberalnej ortodoksji często przytaczają przykłady krajów, które nie mają minimalnej płacy ogólnokrajowej. W Unii Europejskiej jest to 6 krajów: Szwecja, Dania, Finlandia, Austria, Włochy i Cypr. Niekiedy też przytaczane są przypadki bogatych krajów nienależących do Unii Europejskiej, Szwajcarii, Islandii i Norwegii. Warto jednak podkreślić, że brak ogólnokrajowej płacy minimalnej w żadnych z tych krajów nie oznacza, że płace są kształtowane przez rynek pozbawiony jakichkolwiek regulacji. We wszystkich tych państwach istotną rolę odgrywają bowiem branżowe układy zbiorowe, które szczególnie w państwach skandynawskich obejmują prawie całą gospodarkę. Minimalne stawki wynagrodzeń ustalone są w ramach układów zbiorowych w poszczególnych branżach. Mogą się też różnić w zależności od wieku, doświadczenia i kwalifikacji pracownika, ale minimalne stawki czy to w wymiarze godzinowym, czy miesięcznym są ustalone na bardzo wysokim poziomie. Innymi słowy brak krajowej płacy minimalnej nie oznacza samowoli pracodawców na poziomie poszczególnych zakładów, lecz opiera się na przekonaniu, że w obrębie każdej branży związki zawodowe i pracodawcy podpiszą wiążące porozumienie, które zagwarantuje wszystkim pracownikom godne wynagrodzenia. Przykładowo w Szwecji różnice dochodowe między najgorzej i najlepiej zarabiającymi pracownikami należą do najmniejszych w Unii Europejskiej, a płace najgorzej zarabiających pracowników zazwyczaj przekraczają 60% średniego wynagrodzenia. Stąd między innymi odsetek biednych pracujących w rozpatrywanych krajach jest stosunkowo niski, a w krajach skandynawskich



fot. Stock Freeimages

najniższy w Unii. Ponadto w państwach skandynawskich w szczegółowo regulowanej polityce płacowej na poziomie branżowym towarzyszy rozbudowany system świadczeń społecznych, w tym należące do najwyższych na świecie zasiłki dla bezrobotnych. Mimo to, a być może dzięki temu, wskaźniki zatrudnienia w Danii i Szwecji należą do najwyższych w Unii Europejskiej.

Kilka miesięcy temu Szwajcarzy w referendum odrzucili propozycję wprowadzenia ogólnokrajowej płacy minimalnej godzinowej na poziomie 22 franków (ok. 73 zł). Wielu liberałów tryumfowało, twierdząc, że helweci odrzucili jakiegokolwiek regulację płacową. Tymczasem nic bardziej błędnego. Szwajcaria jest jednym z najbardziej uregulowanych rynków pracy na świecie, w którym prawie wszyscy pracownicy są objęci branżowymi układami zbiorowymi. Wprowadzenie stawki godzinowej na poziomie 22 franków za godzinę oznaczałoby, że byłaby to najwyższa płaca minimalna na świecie, sięgająca blisko 70% średniego wynagrodzenia. Przypuszczalnie, gdyby pomysłodawcy referendum ustanowili ją na poziomie 18 franków, referendum zostałoby wygrane.

Tymczasem niedawno, 11 lipca ubiegłego roku oficjalnie zakończył się strajk polskich opiekunek osób starszych w Zurychu. Był to pierwszy w historii tego kraju strajk zorganizowany przez Polki pracujące w tym zawodzie. Szwajcarski związek zawodowy Unia zawarł porozumienie z firmą Primula, w ramach którego zamiast stawki minimalnej w tym zawodzie (18,55 franków za godzinę) Polki będą zarabiały – w zależności od wykształcenia i doświadczenia zawodowego – odpowiednio: 22 franki za godzinę osoba bez wykształcenia i doświadczenia zawodowego; 25 franków za godzinę dla osoby z 4 letnim doświadczeniem zawodowym; 27,50 franków za godzinę dla osób z wykształceniem i uznanym w Szwajcarii dyplomem. Oto „brak płacy minimalnej” w rozwiniętym kraju europejskim.

KTO ZARABIA PŁACĘ MINIMALNĄ?

Dyskusja nad płacą minimalną w Polsce przez wiele miesięcy, a nawet lat była w znacznej mierze oparta na

falszywych przesłankach. Opierała się bowiem na przekonaniu, że minimalna płaca miesięczna, co roku ustalana przez rząd, wyznacza realne minimalne stawki płacone w polskich przedsiębiorstwach. Główny Urząd Statystyczny szacował zaś, że poniżej płacy minimalnej zarabia nikły odsetek pracujących. Były to jednak dane niepełne, ponieważ nie uwzględniały one zarobków w mikroprzedsiębiorstwach ani nie uwzględniały osób zatrudnionych w ramach umów cywilno-prawnych. Bardziej odpowiadająca prawdzie skala zjawiska wyszła na jaw dopiero niedawno, po wielomiesięcznych staraniach OPZZ o bardziej szczegółowe dane na temat liczby osób zarabiających poniżej minimalnego wynagrodzenia. Informacje zaprezentowane przez Główny Urząd Statystyczny w styczniu ubiegłego roku każą zmodyfikować dotychczasowy obraz polskiego rynku pracy. Otóż wynika z nich, że płaca minimalna w Polsce praktycznie nie istnieje, ponieważ nie obejmuje ona znacznej części pracowników. Zgodnie z danymi dotyczącymi 2012 roku (od tamtego czasu sytuacja prawdopodobnie jeszcze się pogorszyła), aż 1,3 mln wynosi szacunkowa liczba osób zatrudnionych w gospodarce narodowej, które otrzymywały wynagrodzenie brutto nie przekraczające obowiązującego minimalnego wynagrodzenia (1.500 zł), co stanowi ok. 13% ogółu zatrudnionych w gospodarce narodowej w tym samym czasie. Innymi słowy, nie jest już tu mowa o 3-4% pracowników, jak przez lata pisano w wielu eksperckich opracowaniach, lecz ponad 10%. Ponadto GUS oszacował, że 1,35 mln to liczba osób, z którymi w 2012 roku została zawarta umowa zlecenie lub umowa o dzieło, a które nie są nigdzie zatrudnione na podstawie stosunku pracy oraz bez osób, które pobierają emeryturę lub rentę. W stosunku do ogólnej liczby zatrudnionych w gospodarce narodowej w końcu 2012 roku stanowi to ok. 13% i ok. 10% do ogółu pracujących w gospodarce narodowej. Jest to bardzo szybko rosnąca liczba osób, z których zdecydowana większość nie ma stabilnego dochodu i często również zarabia poniżej płacy minimalnej. Warto przypomnieć, że bardzo duża część umów cywilno-prawnych opiera się na stawkach o wiele niższych niż by to wynikało z minimalnej pła-

cy miesięcznej. Gdyby przeliczyć obecną miesięczną płacę minimalną (1.750 zł brutto) na minimalną stawkę godzinową, to powinna ona wynosić ok. 10,50 zł. Tymczasem w niektórych branżach, szczególnie w ochronie, roznoszeniu ulotek czy gastronomii dominują stawki 5-7 zł za godzinę, a niekiedy nawet zdarzają się stawki 2-3 zł. Rekordowe ogłoszenie OPZZ znalazł na stronie łódzkiego urzędu pracy, gdzie za wykładanie towaru pracodawca oferował 1 zł brutto za godzinę. Niestety rośnie też bezprawie i samowola pracodawców. Według danych Państwowej Inspekcji Pracy wielu pracodawców nie płaci wynagrodzeń na czas, a część z nich nie płaci wcale. Wiele analizowanych przez nas przypadków pokazuje, że państwo jest wobec tych bezprawnych praktyk bezradne. Nieprzestrzeganie prawa w zakresie polityki płacowej również skutkuje zaniżaniem wynagrodzeń i często wzrostem liczby biednych pracujących.

Warto też podkreślić, co najbardziej bulwersujące, że polski rząd od lat promuje umowy śmieciowe i wypłacanie wynagrodzeń poniżej płacy minimalnej. Chodzi o zamówienia publiczne, w ramach których dominującym kryterium jest cena. Wartość polskiego rynku zamówień publicznych przekracza 150 mld zł i dotyczy setek tysięcy pracowników, mając wpływ na całą gospodarkę i kształt relacji między pracodawcami i pracownikami. Obecnie nawet najwięksi pracodawcy zgadzają się, że zamawiający przywiązują nadmierną wagę do kryterium „najniższej ceny” lub „najniższego kosztu”. Efektem takiego podejścia są przypadki upadłości firm i lawinowe zwolnienia pracowników. W ten sposób traci państwo, firmy i pracownicy. Będzie tak dopóty, dopóki prawo będzie promowało oferty o najniższej cenie, a nie o najwyższej jakości. W zamówieniach publicznych od kilku lat rośnie odsetek umów, w których decydującym kryterium jest najniższa cena – obecnie jest ich już ponad 90%. Rośnie zarazem skala umów cywilno-prawnych, w ramach których firmy płacą pracownikom niższe stawki niż ustawowa miesięczna płaca minimalna i jej ekwiwalent godzinowy.

Biorąc pod uwagę powyższe informacje, trzeba podkreślić, że płaca minimalna obecnie jest w Polsce fikcją i omijają ją olbrzymia liczba firm. Trudno się dziwić, że przykładowo w Czechach są niższe wskaźniki ubóstwa osób pracujących. Płaca minimalna jest tam co prawda niższa niż w Polsce, ale według resortu pracy, płacę minimalną pobiera w Czechach około 100 tys. ludzi, czyli 2% ogółu zatrudnionych.

USZCZELNIĆ SYSTEM

W Polsce płaca minimalna pozostaje na dosyć niskim poziomie, ale jeszcze bardziej szkodliwym elementem polskiego rynku pracy jest fakt, że rosnący odsetek pracujących otrzymuje dochody na poziomie niższym niż minimalne wynagrodzenie. Dlatego OPZZ od wielu miesięcy

broni propozycji, mających na celu uszczelnienie polskiego systemu płacowego i eliminację tych form zatrudnienia, które nie gwarantują wynagrodzenia na ustawowo określonym poziomie płacy minimalnej. Eliminacja tak pojmowanych śmieciowych form zatrudnienia przyczyniałaby się do wzrostu popytu wewnętrznego, większego bezpieczeństwa pracy, poprawy standardów zatrudnienia, wzmocnienia uczciwych firm, które przestrzegają kodeksu pracy i mają do zaoferowania więcej niż konkurencja niską płacą i łamaniem praw pracowniczych. Dlatego należy radykalnie ograniczyć skalę umów cywilno-prawnych. Dzisiaj nawet na portalach państwowych służb zatrudnienia można znaleźć setki ofert pracy, w których określone są godziny pracy i wskazane są konkretne obowiązki pracownika, a mimo to pracodawca oferuje umowę zlecenie. Jest to jawna kpina z kodeksu pracy i tego typu oferty nie powinny w ogóle pojawiać się na rynku. Warto też pamiętać, że według kolejnych raportów Państwowej Inspekcji Pracy ponad połowa pracodawców narusza różne przepisy prawa pracy, w tym przede wszystkim te związane z wypłatą wynagrodzeń, w tym nadgodzinami. Rosnący, zbliżający się do 20%, odsetek firm zatrudnia też w ramach umów cywilno-prawnych w sytuacji gdy powinny to być umowy etatowe. Z jednej strony potrzebne są zatem nowe regulacje, które ustawowo ograniczyłyby możliwość umów zlecenie (choćby zdecydowana większość form pracy, w ramach których pracownicy pracują na godziny, powinna obligatoryjnie przyjmować postać umowy etatowej), z drugiej zaś znacznie aktywniejsza niż obecnie walka z łamaniem obowiązujących przepisów. W tej ostatniej sprawie niewątpliwie znacznie większe kompetencje powinna otrzymać Państwowa Inspekcja Pracy, w tym przeprowadzać niezapowiedziane kontrole, a kary dla nieuczciwych pracodawców powinny być o wiele wyższe niż obecnie (należą do najniższych w Unii Europejskiej). Z drugiej strony niezbędna jest zmiana ustawy o zamówieniach publicznych. W tej sprawie istnieje zgoda między wszystkimi największymi centralami związkowymi oraz znaczną częścią pracodawców. Ci ostatni najwyraźniej zauważyli, że obecne prawo sprzyja śmieciowym firmom i eliminuje z rynku te przedsiębiorstwa, które przestrzegają przepisów i oferują coś więcej niż tylko tanią siłę roboczą.

Dlatego dzięki wspólnym wysiłkom związków zawodowych i części organizacji pracodawców zaczęto zmieniać regulacje dotyczące zamówień publicznych tak, aby kryterium ceny nie było jedynym uwzględnianym w przetargach. Najlepiej, gdyby docelowo we wszystkich zamówieniach publicznych został wprowadzony obowiązek weryfikacji przez zamawiających, czy wykonawca w złożonej ofercie uwzględnił rzeczywiste koszty zatrudnienia, w tym konieczność zapewnienia pracowników – w ramach umowy o pracę – wynagrodzenia na poziomie co najmniej płacy minimalnej oraz bezpiecznych

i higienicznych warunków pracy. Powyższa zasada powinna być brana pod uwagę obligatoryjnie i każdorazowo już na początkowym etapie oceny ofert i obowiązować również podwykonawców.

Inną ważną propozycją, promowaną przez OPZZ, jest postulat wprowadzenia minimalnej płacy godzinowej do wszystkich rodzajów umów. Już ponad rok temu OPZZ domagał się wprowadzenia minimalnej płacy godzinowej obowiązującej dla wszystkich rodzajów umów, a tymczasem wciąż znajdujemy ogłoszenia, w których pracodawcy oferują 3-4 zł za godzinę pracy. Również Minister Pracy i Polityki Społecznej, Władysław Kosiniak-Kamysz wielokrotnie obiecywał wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej, ale, pomimo apeli OPZZ, nie przedstawił żadnych rozwiązań w tej sprawie.

Po długich staraniach 5 czerwca 2014 roku, w Komisji Polityki Społecznej i Rodziny odbyło się pierwsze czytanie poselskiego projektu o minimalnym godzinowym wynagrodzeniu za pracę. Projekt przedstawiał członek prezydium OPZZ, poseł SLD Ryszard Zbrzyzny. Zgodnie z proponowanym projektem wysokość wynagrodzenia za godzinę pracy osoby wykonującej pracę zarobkową wyraża iloraz dwunastokrotności kwoty minimalnego wynagrodzenia określonego w danym roku kalendarzowym oraz rocznego nominału czasu pracy. W roku bieżącym minimalne wynagrodzenie godzinowe wynosiłoby 10,50 zł brutto. Wprowadzenie tej ustawy niewątpliwie byłoby pozytywnym bodźcem dla rynku pracy, a wraz ze zmianą ustawy o zamówieniach publicznych znacząco poprawiłoby sytuację polskich pracowników.

JAKA PŁACA MINIMALNA?

Podwyższenie płac w Polsce jest obecnie jednym z kluczowych zadań dla polskiego rządu. Niestety jednak tam, gdzie rząd może, nie naciska na wzrost płac. Nie zmienia ustawy o zamówieniach publicznych, blokuje wprowadzenie minimalnej płacy godzinowej, a płace w sferze budżetowej od pięciu lat są zamrożone, co oznacza ich realny spadek.

W tym roku najniższe wynagrodzenie wzrosło o 70 zł brutto i wynosi 1.750 zł brutto. Oznacza to, że najniżej zarabiający pracownik na etacie otrzymuje 1.286 zł netto. Wiadomo było, że w tym roku płaca minimalna nie może być niższa niż 1.731 zł. Przesądza o tym mechanizm jej podnoszenia zawarty w ustawie z 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Ustawa mówi, że dopóki płaca minimalna nie osiągnie połowy średniego wynagrodzenia w gospodarce, to ma onarosnąć co roku co najmniej o prognozowaną inflację i 2/3 realnego tempa PKB. W tym roku jednak poziom inflacji jest bardzo niski, co sprawia, że również rząd zaplanował wzrost minimalnego wynagrodzenia na bardzo niskim poziomie. W ostatnich latach płaca minimalna w Polsce rośnie coraz wolniej. W 2012 roku zwiększyła się

ona o 114 zł, w 2013 o 100 zł, w 2014 o 80 zł, w 2015 roku tylko o 70 zł. Dlatego we wspólnym stanowisku wszystkie trzy reprezentatywne centrale związkowe domagały się, aby płaca minimalna w 2015 roku wynosiła 1.797 zł.

for Stock Freeimages



Dzięki temu osiągnęłaby ona przynajmniej poziom 45% przeciętnego wynagrodzenia. Warto pamiętać, że powyższa propozycja i tak była kompromisowa, ponieważ co do zasady OPZZ chce, aby minimalne wynagrodzenie wynosiło przynajmniej 50% średniego. Pod koniec ubiegłego roku średnie wynagrodzenie przekroczyło 3.800 zł. Płaca minimalna powinna więc przekraczać 1,9 tys. zł, a jej ekwiwalent godzinowy 11 zł.

A MOŻE WYŻSZA KWOTA WOLNA OD PODATKU?

Dla pracowników ważne jest to, jaką otrzymują płacę netto, a tymczasem w większości raportów i porównań międzynarodowych przytacza się kwotę brutto. Należy natomiast pamiętać, że poziom opodatkowania w UE jest bardzo zróżnicowany i podobne stawki wynagrodzenia brutto mogą oznaczać inne kwoty „na rękę”. Niewątpliwie jednak jednym z instrumentów polityki płacowej jest polityka podatkowa, a zwiększenie kwoty wolnej od podatku lub obniżenie najniższego progu podatkowego mogłoby znacząco zwiększyć dochody netto najmniej zarabiających pracowników.

W Polsce kwota wolna od podatku już od 6 lat utrzymuje się na bardzo niskim poziomie i wynosi zaledwie 3.091 zł, a ulgi są tak skonstruowane, że nie dotyczą najmniej zarabiających podatników. Ponadto mamy dosyć wysokie podatki pośrednie (na poziomie średniej unijnej), które w największym stopniu obciążają ubogich Polaków, przeznaczających całość wynagrodzeń na bieżącą konsumpcję. Jedną z propozycji od wielu miesięcy promowanych przez OPZZ jest zmiana podatków dochodowych tak, aby przyczyniały się do wzrostu popytu i tworzenia nowych miejsc pracy. OPZZ proponowało, aby wprowadzić dwa dodatkowe progi podatkowe: 15% od dochodów nieprzekraczających 20,16 tys. zł rocznie oraz 50% od dochodów ponad 360 tys. zł. Dzięki temu o około

500 złotych rocznie wzrosłyby realne dochody nisko opłacanych pracowników, a zarazem państwo bardziej obciążałoby krezusów. W ten sposób też wzrósłby popyt wewnętrzny, dzięki czemu mogłyby wzrosnąć wpływy z VAT. Byłby to też pozytywny bodziec dla rynku pracy. Niedawno Jan Guz – Przewodniczący OPZZ zaproponował też, aby docelowo kwota wolna od podatku wzrosła do 10 tys. zł rocznie, co oznaczałoby już znaczny wzrost realnych dochodów nisko opłacanych pracowników i potężny bodziec propopytowy. Przy tej propozycji jednak trzeba byłoby zrekompensować spadek wpływów do budżetu podwyżką innych podatków, jak np. zniesieniem podatku liniowego dla przedsiębiorców i wprowadzeniem dodatkowej stawki podatku PIT na poziomie znacznie niższym niż 360 tys. zł.

Ten kierunek zmian wydaje się jednak pożądany, gdyż miałby on pozytywny wpływ na gospodarkę i społeczeństwo, a ponadto jest on zgodny z modelem przyjętym w najbogatszych i najbardziej rozwiniętych krajach Unii Europejskiej. Kwota wolna od podatku w większości krajów UE jest bowiem co najmniej na poziomie płacy minimalnej lub jednego z progów ubóstwa. Według ostatnich danych Eurostatu przykładowo na Cyprze kwota wolna od podatku wynosi 19.500 euro, Hiszpanii – 17.707, Finlandii – 16.100, Wielkiej Brytanii – 11.468, Luksemburgu – 11.265, Austrii – 11.000, Belgii – 8.680, Niemczech – 8.130, w Danii – 6.248, we Francji – 5.963, w Grecji 5.000, Włoszech – 4.800, Chorwacji – 3.424, Szwecji – 2.123, Holandii – 2.103, Irlandii – 1.650. W Polsce jest to kwota 738 euro. Okazuje się zatem, że w Polsce niskie dochody są relatywnie wysoko obciążone podatkiem dochodowym. Oczywiście trudno porównywać kwoty w euro wolne od podatku, ale można sprawdzić, jaka jest proporcja kwoty wolnej od podatku do płacy minimalnej. Okazuje się, że np. w Hiszpanii aż 23,51 minimalnych wynagrodzeń jest wolnych od podatku, w Wielkiej Brytanii – 9,42, w Chorwacji – 8,45, w Grecji – 7,31, w Luksemburgu – 5,86, we Francji 4,13. Ale już w Holandii tylko 1,42, a w Irlandii 1,19. Polska ze swoim wskaźnikiem 1,84 odstaje od większości państw UE, chociaż wyprzedza Holandię i Irlandię. Warto jednak pamiętać, że Polska płaca minimalna wciąż pozostaje na bardzo niskim poziomie, który nie pozwala zaspokoić podstawowych potrzeb. Dlatego jeżeli rząd nie chce znacząco podnieść minimalnego wynagrodzenia brutto w najbliższych latach, to powinien pomyśleć nad znacznym zwiększeniem kwoty wolnej od podatku.

POZA RZĄDEM?

W lipcu ubiegłego roku pracownicy i pracodawcy branży budowlanej podpisali porozumienie dotyczące minimalnej godzinowej stawki kalkulacyjnej za pracę. Ma ona wynosić 14,29 zł za godzinę pracy i dotyczyć całego sektora budowlanego. Powyższa stawka na stanowić podstawę do kalkulacji ofert w zamówieniach publicznych. Porozumienie pod-

pisał między innymi należący do OPZZ Związek Zawodowy Budowlani, NSZZ „Solidarność”, Związek Rzemiosła Polskiego i Polski Związek Pracodawców Budownictwa. Porozumienie jest reakcją środowiska budowlanego na liczne przypadki łamania zasad uczciwej konkurencji przez zamawiających i oferentów, a także na bezzwrotność instytucji publicznych w tym obszarze. Autorzy porozumienia wspólnie piszą, że „firmy uczciwe i działające zgodnie z prawem przegrywają przetargi z „szarą strefą” wspieraną przez państwo złym i szkodliwym prawem”. Dlatego inicjatorzy porozumienia deklarują, że wspólnie chcą przeciwdziałać patologicznym zjawiskom na rynku budowlanym. Wszystkie strony zgodziły się, że nowa stawka minimalna jest „uzasadniona i racjonalna z punktu widzenia interesów pracodawców i pracowników”. Zgodnie z porozumieniem stawka będzie aktualizowana raz w roku. Kalkulacja jest oparta na analizie minimalnych kosztów pracy ponoszonych przez pracodawcę w sektorze budowlanym.

Dlaczego pracodawcy przystąpili do tego porozumienia? Po prostu zauważyli, że rynek pracy w obecnym kształcie promuje firmy zatrudniające w ramach umów śmieciowych i konkurujące wyłącznie niską ceną. Okazało się, że dla samych pracodawców obecny kształt rynku pracy jest nierozwojowy i stanowi przeszkodę dla ich rozwoju. Dlatego można liczyć na to, że branżowe układy zbiorowe będą obejmować kolejne firmy i branże. Niestety, aby było to możliwe, musiałyby się zmienić zasady negocjacji między związkami zawodowymi i pracodawcami, a przede wszystkim kryteria reprezentatywności pracodawców. Obecnie pracodawcy unikają układów zbiorowych, twierdząc, że nie są w stanie podpisać porozumień w imieniu całych branż. Innymi słowy są wystarczająco silni, aby bezwzględnie narzucać niskie płace na poziomie poszczególnych przedsiębiorstw, a nie są w stanie przystąpić do negocjacji na poziomie całych branż. Dla dobra dialogu społecznego w Polsce i polskiego rynku pracy z pewnością powinny powstać ramy prawne, które wymuszałyby na organizacjach pracodawców przystępowanie do układów zbiorowych. Mogłoby to być jedno z kluczowych zadań nowej, zredefiniowanej Komisji Trójstronnej. Warto przypomnieć, że układy zbiorowe są podstawą funkcjonowania rynku pracy w całej Europie Zachodniej. Dzięki nim udało się wyeliminować nieuczciwe, śmieciowe firmy, które psują rynek pracy, a przy okazji będzie promowany odpowiedzialny biznes i firmy przestrzegające przepisów. OPZZ otwarcie deklaruje, że przedstawiciele wszystkich skonfederowanych w nim branż są gotowe usiąść do stołu negocjacyjnego z pracodawcami i podpisać wiążące ustalenia.

¹ Dane w tekście pochodzą z najbardziej aktualnych raportów Eurostatu. W części wyliczeń skorzystałem z raportu portalu wynagrodzenia.pl, który również oparty był na raportach Eurostatu. http://wynagrodzenia.pl/files/raporty-pdf/Wynagrodzenie_minimalne_w_PL_i_UE.pdf

Kształcenie zawodowe dla rynku pracy



Związek Rzemiosła Polskiego w ramach prac w Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych podjął się zgłoszenia do prac tematu problematyki kształcenia zawodowego młodego pokolenia pracowników. Głównym celem badania było rozpoznanie zatrudnialności absolwentów kształcenia zawodowego, którzy zajęcia praktyczne mają zorganizowane na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego u pracodawców rzemieślników, doksztalcanie teoretyczne realizują w zasadniczej szkole zawodowej lub w systemie pozaszkolnym i na zakończenie nauki uzyskują świadectwa czeladnicze. Badania dotyczyły preferencji co do udziału w różnych formach edukacji ustawicznej. Pytania uzupełniono również o poznanie wiedzy nt. dialogu społecznego wśród absolwentów szkół czyli przyszłości budowy polskiego społeczeństwa obywatelskiego. Ankiety za pośrednictwem Izby Rzemieślniczych zostały skierowane do respondentów, którzy w latach 2010-2013 uzyskali świadectwo czeladnicze.

Osiągnięciu celu służyły zagadnienia:

- Zdiagnozowanie efektywności zatrudnieniowej absolwentów kształcenia zawodowego, którzy zajęcia praktyczne zrealizowali, jako młodociani pracownicy.
- Rozpoznanie form edukacyjnych w jakich uczestniczą absolwenci kształcenia zawodowego, którzy zajęcia praktyczne zrealizowali, jako młodociani pracownicy i uzyskali świadectwo czeladnicze.
- Znajomość znaczenia definicji dialogu społecznego i jego pozycji dla przedstawicieli młodego pokolenia.

Pytania badawcze:

1. Jaka jest efektywność zatrudnieniowa absolwentów kształcenia zawodowego, którzy zajęcia praktyczne zrealizowali, jako młodociani pracownicy i uzyskali świadectwo czeladnicze (doksztalcanie w ZSZ lub w systemie pozaszkolnym)?
2. Czy absolwenci kształcenia zawodowego, którzy zajęcia praktyczne zrealizowali, jako młodociani pracownicy i uzyskali świadectwo czeladnicze kontynuują naukę w szkole lub uczestniczą w innych formach kształcenia ustawicznego?
3. Jakie są preferencje przyszłościowe absolwentów kształcenia zawodowego, którzy zajęcia praktyczne zrealizowali, jako młodociani pracownicy i uzyskali świadectwo czeladnicze?
4. Czy znane Ci jest pojęcie „dialogu społecznego”?

Izabela Opęchowska

- Dyrektor
Zespołu Dialogu
Społecznego Związku
Rzemiosła Polskiego.
Doradca Prezesa
ds. współpracy z Komisją
Trójstronną ds. Społeczno
-Gospodarczych.
Koordynator projektu
„WKDS-spójność dialogu

W toku badań procesowi weryfikacji zostały poddane następujące hipotezy:

1. Absolwenci kształcenia zawodowego, którzy zajęcia praktyczne zrealizowali, jako młodociani pracownicy, doksztalali się w ZSZ lub na kursie i uzyskali świadectwo czeladnicze łatwiej uzyskują zatrudnienie.
2. Zatrudnialność absolwentów kształcenia zawodowego, którzy zajęcia praktyczne zrealizowali, jako młodociani pracownicy i uzyskali świadectwo czeladnicze jest wyższa niż absolwentów, którzy zajęcia praktyczne zrealizowali w warunkach szkolnych.
3. Praktyczna nauka zawodu zorganizowana w procesie pracy (na podstawie umowy o pracę) sprzyja większej zatrudnialności i zmniejsza bezrobocie absolwentów szkół zawodowych.
4. Czy określenie dialog społeczny jest powszechnie znane?

**TECHNIKI,
NARZĘDZIE BADAWCZE**

Metodologia badania oparta na uzyskaniu danych z dwóch poziomów:

5. Poziom technik badawczych - metoda badania opinii poprzez zastosowanie ankiety pocztowej lub wywiadu telefonicznego, z wykorzystaniem ankiety,

w odniesieniu do respondentów tj. osób, które uzyskały świadectwo czeladnicze w latach 2010-2013 r.

6. Poziom źródeł informacji – zbieranie informacji od Izby Rzemieślniczych oraz wykorzystanie informacji i danych statystycznych w celach porównawczych.
7. Należy założyć, że :
 - Przyjęta metodologia i przygotowane narzędzie (ankieta) dostarcza odpowiedzi na postawione pytania badawcze oraz umożliwia zweryfikowanie hipotez badawczych i sformułowanie rekomendacji w odniesieniu do preferencji dla łączenia nauki w szkole zawodowej i praktyki u pracodawcy na bazie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego i znaczenia słów „dialog społeczny”.
 - Narzędzie jest dostosowane do grupy respondentów.

„ Problem jest bardzo poważny i podnoszony przez Związek Rzemiosła Polskiego od wielu lat. Uczelnie przygotowując ofertę kształcenia powinny brać pod uwagę dane z rynku pracy. Niestety nie zauważamy takich zachowań. W efekcie tylko w 143 zawodach odnotowuje się równowagę między napływem bezrobotnych i ofert pracy. Z drugiej strony, aż w 1252 zawodach szkolnictwo wyprodukowało bezrobotnych.

• Oczekiwany materiał badawczy wynika z rozmiarów działalności egzaminacyjnej Izby Rzemieślniczych, podstawowe dane to:

- średnio w każdym roku ca' 30 tys. absolwentów nauki zawodu przystępuje do egzaminów czeladniczych,
- badaniem została objęta populacja 4,3% tj. w efekcie udało się uzyskać od Izby Rzemieślniczych 1441 ankiet zwrotnych,
- ze względu na zbyt krótki termin na dostarczenie ankiet jedna Izba nie wzięła udziału w badaniu.



fat. Stock Freeimages

Tabela nr 1. Zbiornicze zestawienie badań ilościowych i jakościowych

Miasto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Suma	
Liczba ankiet	54	75	50	60	105	51	37	65		49	66	53	50	146	50	63	60	51	31	50	80	53	50	38	52	1441	
Rok uzyskania świadectwa czeladniczego																											
2011	7	13	9	0	14	0	3	13		12	18	14	0	19	6	15	0	8	3	6	8	10	6	6	13	183	
2012	16	21	0	0	20	18	9	15		12	20	12	0	28	20	14	0	7	6	13	52	19	20	14	8	309	
2013	21	23	37	40	51	32	21	25		12	26	17	50	73	20	12	60	29	12	16	8	7	14	12	12	586	
W jakim zawodzie																											
Cukiernik	3	7	4	3	10	7	2	5		7	8	3	3	7	4	1	9	4	3	2	4	10	8	6	5	115	
Stolarz	6	5	5	7	12	2	2	1		4	1	4	6	34	4	2	0	4	1	5	2	2	3	3	7	111	
Piekarz	3	7	0	1	1	2	1	5		2	6	3	2	4	5	2	6	5	1	2	2	1	2	2	7	62	
Ślusarz	0	1	1	4	0	2	2	2		1	0	1	7	1	3	4	0	1	0	2	6	2	0	6	2	47	
Elektryk	0	1	0	0	6	3	0	1		2	4	1	6	13	3	2	0	4	2	3	2	3	2	0	2	59	
Lakiernik	1	0	0	5	0	0	0	3		3	6	0	5	0	0	1	3	4	0	0	3	3	3	3	1	43	
Murarz	2	4	0	0	3	0	3	1		6	7	1	1	13	6	2	3	3	2	2	2	2	2	0	0	59	
Kucharz				1			1			11	11	1	1	7	7	0	0	1	1	0	5			0	14	61	
Czy podjął pracę																											
tak u tego samego pracodawcy	20	31	7	23	47	16	13	48		15	6	14	16	58	17	15	8	10	11	4	20	24	18	11	21	422	
tak u innego pracodawcy	12	23	19	8	30	5	9	4		16	15	20	14	41	9	19	12	4	7	19	29	17	18	9	15	341	
tak u innego pracodawcy, w innym zawodzie	4	8	10	4	15	17	5	4		1	10	4	10	19	6	7	7	9	4	7	12	5	3	5	3	167	
tak u innego pracodawcy za granicą	1	4	2	5	0	1	0	1		4	0	4	0	9	2	4	0	2	3	7	2	0	1	1	5	53	
tak u innego pracodawcy za granicą w innym zawodzie	3	0	1	5	5	3	3	1		2	3	1	2	3	5	4	3	1	0	2	1	0	2	4	0	51	
nie podjął pracy	7	8	10	15	3	9	7	7		11	30	10	8	14	11	14	30	25	6	11	16	7	8	8	3	263	
Jaki powód																											
rozwiązanie umowy	1	11	10	26	6	7	3	4		10	8	9	5	42	13	6	30	20	5	8	17	3	6	9	0	247	
kontynuacja nauki	5	1	0	1	2	1	4	2		0	24	1	1	5	3	4	0	5	2	3	5	3	1	5	2	74	
działalność gosp.	0	0	0	1	2	1	0	1		0	1	1	2	1	0	5	0	3	1	0	2	0	3	0	0	24	
Rodzaj przedsiębiorstwa																											
do 10	28	53	19	39	42	30	24	41		29	22	21	34	89	18	32	23	20	18	22	28	37	30	18	36	672	
10-49	17	11	13	13	32	11	4	14		8	10	16	9	23	14	13	15	8	8	11	25	8	13	5	12	285	
50-100	0	3	2	2	19	0	0	0		0	1	5	0	8	2	4	3	2	0	5	6	0	2	5	0	66	
101-150	0	1	1	0	3	0	0	0		0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	10	
151-200	0	1	1	0	3	0	0	1		0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	
Obecnie pracą																											
w kraju w wyuczonym zawodzie	25	49	19	31	64	11	20	46		17	11	25	23	89	22	30	6	12	12	22	24	35	31	18	36	653	
w kraju w innym zawodzie	6	12	9	4	14	11	8	4		4	6	5	7	22	5	11	13	13	4	6	14	9	7	8	0	196	
praca za granicą	5	5	5	11	6	4	0	2		1	3	4	2	14	7	8	2	5	3	10	12	0	3	4	0	111	
własna firma	1	0	2	1	2	1	0	1		3	2	0	0	2	0	4	0	5	1	0	0	0	2	0	0	26	
bezrobotny zarejestrowany	2	4	5	7	3	3	1	7		7	2	5	0	16	2	9	0	9	4	8	6	0	3	1	0	102	
bierny zawodowo	0	2	4	0	2	0	3	2		4	3	4	1	0	3	1	3	2	2	5	0	0	0	0	5	46	
uczy się	5	0	0	2	3	6	0	0		0	23	0	1	8	0	0	0	0	0	0	6	6	1	3	1	60	
Dalsze kształcenie																											
szkoła średnia	10	8	15	1	27	9	5	14		12	41	5	12	29	9	24	3	7	0	1	13	3	4	10	0	252	
kurs/szkolenie	2	3	0	10	2	2	4	2		11	3	12	1	20	10	11	0	15	0	8	5	2	22	1	0	144	
studia wyższe	1	1	0	0	0	0	0	0		0	1	2	0	0	0	0	3	3	0	2	0	1	1	0	0	14	
Plany																											
nauka w szkole średniej	4	4	0	0	14	3	5	5		4	8	0	3	12	5	7	12	2	1	1	15	5	0	8	3	117	
studia wyższe	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
dyplom mistrzowski	3	0	4	0	0	2	0	0		1	12	5	0	9	4	2	1	0	1	1	7	0	2	1	0	52	
inne	26	21	12	35	44	11	9	17		16	8	25	35	44	18	30	18	17	14	29	10	6	33	14	43	509	
Czy umiejętności przydatne w dalszej:																											
nauce	9	8	2	1	27	6	0	5		19	35	12	2	10	15	24	40	15	2	7	8	21	11	5	0	275	
pracy zawodowej	4	4	2	1	11	11	0	3		8	29	5	7	11	10	5	20	4	6	9	12	4	9	5	0	176	
Znajomość organizacji pracodawców	11	27	30	10	38	38	6	21		25	52	15	0	51	25	23	30	28	13	46	27	32	15	24	0	576	
Pojęcie dialog społeczny	43	48	38	36	74	38	33	44		36	52	19	22	97	37	47	16	44	7	50	43	45	31	31	0	888	

Źródło: ankieta badająca zatrudnialność absolwentów, opracowanie własne ZRP, 2014

Legenda: 1. Białystok, 2. Bielsko-Biała, 3. Bydgoszcz, 4. Częstochowa, 5. Gdańsk, 6. Gorzów Wlkp., 7. Kalisz, 8. Katowice, 9. Kielce, 10. Kraków, 11. Lublin, 12. Łódź (brak danych), 13. Nowy Sącz, 14. Olsztyn, 15. Opole, 16. Poznań, 17. Radom, 18. Rzeszów, 19. Słupsk, 20. Szczecin, 21. Tarnów, 22. Warszawa, 23. Mazowsze, Kurpie i Podlasie, 24. Wrocław, 25. Zielona Góra



Jak wynika z działań podjętych przez Komisję Trójkonną badanie było niezwykle potrzebne. Wywołało dyskusję, której efektem ma być powołanie międzyresortowego Zespołu ds. kształcenia zawodowego. Po posiedzeniu Zespołu problemowego ds. polityki gospodarczej i rynku pracy w dniu 4 grudnia 2014 r. i przeprowadzeniu szczegółowej dyskusji oraz przedstawieniu propozycji przez wnioskodawcę - Związek Rzemiosła Polskiego. Strona pracodawców zwróciła się do strony rządowej – Ministerstwa Edukacji Narodowej, Ministerstwa Gospodarki oraz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej - z postulatem opracowania i przedstawienia partnerom społecznym, z terminem trzech miesięcy (wraz z harmonogramem) Programu wdrożenia dualnej edukacji młodocianych pracowników, opierając się na przykładzie efektywnego modelu niemieckiego.

Wnieśliśmy o przedstawienie przez stronę rządową Programu podczas posiedzenia na zaplanowanym Zespole w marcu 2015 roku.

W przypadku powołania międzyresortowego Zespołu

do opracowania ww. Programu zwróciliśmy się z prośbą do strony rządowej o uwzględnienie w tych pracach przedstawicieli strony pracodawców Komisji Trójkonnej ds. Społeczno-Gospodarczych. Zespół został powołany w lutym 2015 r. W skład międzyresortowego Zespołu weszli wszyscy przedstawiciele reprezentatywnych partnerów społecznych. Na pierwszym posiedzeniu uzgodniono, iż prace nad zmianą systemu kształcenia zawodowego w Polsce zostają przeniesione na ww. Zespół wobec powyższego Komisja Trójkonna lub jej następczyni Rada Dialogu Społecznego zostanie poinformowana o efektach prac po ich zakończeniu.

Problem jest bardzo poważny i podnoszony przez Związek Rzemiosła Polskiego od wielu lat. Uczelnie przygotowując ofertę kształcenia powinny brać pod uwagę dane z rynku pracy. Niestety nie zauważamy takich zachowań. W efekcie tylko w 143 zawodach odnotowuje się równowagę między napływem bezrobotnych i ofert pracy. Z drugiej strony, aż w 1252 zawodach szkolnictwo wyprodukowało bezrobotnych. Jest to tym bardziej dziwne, iż powszechnie wiadomo o ogromnym problemie emigracji zarobkowej młodego pokolenia w Polsce.

Na tym tle uzyskaliśmy również wyniki, braku jakiegokolwiek znajomości pojęcia dialogu społecznego przez absolwentów szkół zawodowych. Nie ma również wiedzy o lokalnych organizacjach pracodawców. Jest to zjawisko bardzo negatywne patrząc w perspektywie kilku kolejnych lat. Należałoby się zastanowić jaka przyszłość nas czeka bez postaw społecznościowych i braku zaufania społeczeństwa do instytucji dialogu społecznego.

Jako kraj powinniśmy jak najszybciej coś zrobić z tym problemem. Nie możemy dopuścić do braku perspektyw dla młodego pokolenia.

Tabela 2. Struktura badania

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Suma	
Płeć																											
Kobieta	19	22	18	6	35	21	11	27	16	16	27		20	35	14	20	21	20	7	17	27	29	19	16	23	493	
Mężczyzna	35	53	31	54	70	29	25	38	37	33	37		29	111	36	42	39	31	24	34	52	24	31	22	29	948	
Wiek																											
19	0	8	1	29	9	2	1	7	0	0	4		0	15	4	3		5	4	7	18	0	1	0	0	118	
20	13	22	19	29	33	26	15	19	14	12	12		48	29	17	8	58	17	9	8	25	6	8	9	5	448	
21	14	21	17	2	26	20	12	17	10	12	26		2	42	14	17	2	5	2	13	23	6	12	3	13	319	
22	14	14	5	0	8	0	6	6	16	13	23		0	32	12	8	0	6	7	12	11	11	17	6	17	230	
23	10	1	6	0	11	0	1	11	9	12	1		0	6	1	20	0	6	3	10	2	17	8	4	11	140	
24	0	2	1	0	6	0	2	3	3	0	0		0	19	1	7	0	2	5	0	0	10	4	11	6	82	
Miejsce zamieszkania																											
wieś	15	41	25	14	36	24	17	11	7	12	38		22	71	21	22	31	27	12	5	58	16	30	7	15	562	
miasto	39	33	25	46	68	27	10	54	46	36	26		28	74	29	41	29	24	19	45	19	37	20	31	37	806	

Źródło: ankieta badająca zatrudnialność absolwentów, opracowanie własne ZRP, 2014

Legenda:

1. Białystok, 2. Bielsko-Biała, 3. Bydgoszcz, 4. Częstochowa, 5. Gdańsk, 6. Gorzów Wlkp., 7. Kalisz, 8. Katowice, 9. Kielce, 10. Kraków, 11. Lublin, 12. Łódź (brak danych), 13. Nowy Sącz, 14. Olsztyn, 15. Opole, 16. Poznań, 17. Radom, 18. Rzeszów, 19. Słupsk, 20. Szczecin, 21. Tarnów, 22. Warszawa, 23. Mazowsze, Kurpie i Podlasie, 24. Wrocław, 25. Zielona Góra

Rozwiązania prawne mogą jedynie wspierać kulturę dialogu społecznego, kulturę tak niezbędną we wzajemnych relacjach trzech stron, które mogą być permanentnymi antagonistami, ale mogą też znaleźć się w roli partnerów wypracowujących wspólne rozwiązania – najlepsze z możliwych, godzące racje stron.

Dialog społeczny w Europie – przykłady z północy i południa



Od półtora roku dialog społeczny w Polsce nie funkcjonuje na zasadach określonych w polskiej Konstytucji. W owym, z założenia trójstronnym dialogu, brakuje jednego z partnerów, tj. związków zawodowych. Zarzucają one pozostałym stronom brak odpowiedniej kultury dialogu, lekceważenie, przede wszystkim przez stronę rządową, uczestniczących w nim partnerów, brak poszanowania dla związkowych opinii i propozycji. Dlatego szczególnie warto przyrzeć się dialogowi społecznemu w innych państwach europejskich, o kulturze politycznej czasem zbliżonej do polskiej, a czasem zgoła całkowicie odmiennej. Szczególnie warto przyrzeć się temu procesowi widzianemu w znacznym stopniu oczami przedstawicieli pracowników, choć także w zderzeniu z opiniami pracodawców.

Jako różne, i przez to interesujące, przykłady prowadzenia dialogu społecznego, jego skuteczności, wzajemnych relacji między partnerami, można wskazać np. Hiszpanię, Malte, Wielką Brytanię, Finlandię. Różne są oczywiście tradycje tych krajów, różna historia, mentalność – z jednej strony, ale z drugiej strony niejako łączy je kryzys w gospodarce europejskiej, kłopoty z demografią, z systemami ubezpieczeniowymi, rynkiem pracy młodych. Z drugiej, to wszystko rzutuje na dialog społeczny w tych państwach, z którego warto zaczerpnąć najlepsze wzorce, zwłaszcza w dobie prac nad nowymi założeniami dialogu społecznego w Polsce.

HISZPAŃSKI LUZ

W Królestwie Hiszpanii, będącym dziedziczną monarchią parlamentarną, władzą ustawodawczą jest dwuizbowy parlament. Na scenie politycznej, dominują dwie partie. Jak oceniają tamtejsze związki zawodowe, żadna z nich w dobie kryzysu gospodarczego nie zmienia jednak kierunku swej polityki gospodarczej, by spowodować wzrost liczby miejsc pracy. Recesja i likwidacja miejsc pracy będą trwać nadal. Dlatego, Unión General de Trabajadores (UGT) czyli Powszechny Związek Robotników liczący ok. 900 tys. członków nie dostrzega szans na wprowadzenie w życie propozycji pojawiających się w dialogu społecznym. Partnerem społecznym dla hiszpańskich związków jest w dialogu społecznym Hiszpańska Konfederacja Organizacji Pracodawców. Jej rola jest podobna do roli związków zawodowych, tyle że w orbicie jej zainteresowań znajdują się oczywiście inne kwestie: związane z warunkami prowadzenia biznesu, deregulacją, kosztami pracy i kosztami podatkowymi itd.

Anna Grabowska

– prawnik, dziennikarka specjalizująca się w tematyce gospodarczej i społecznej. Absolwentka Wydziału Prawa i Administracji, Dziennikarstwa i Nauk Politycznych UW. Ukończyła Mediację 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. Jest ekspertem Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych oraz doradcą ds. społeczno-prawnych Forum Związków Zawodowych.

Organem przypominającym nieco w swoim charakterze polską Trójsstronną Komisję ds. Społeczno-Gospodarczych w Hiszpanii jest Rada Gospodarcza i Społeczna (Consejo Economico y Social – CES), która powstała w 1991 r. Obecnie, CES jest organem doradczym hiszpańskiego rządu w kwestiach społeczno-gospodarczych oraz dotyczących spraw pracy. Posiada własną osobowość prawną, niezależność organizacyjną do wykonywania swoich obowiązków.

Podobne Rady działają zresztą także w innych krajach Unii Europejskiej. Są instytucjami o charakterze konsultacyjnym, opiniodawczym i doradczym. Zasiadają w nich przedstawiciele partnerów społecznych, tj. związków zawodowych i organizacji pracodawców. Jednak jest w nich również miejsce dla przedstawicieli konkretnych grup społecznych, jak np. rolnicy, przedstawiciele wolnych zawodów, a także dla organizacji pozarządowych.

Jeśli chodzi o hiszpański CES, to ma on prawo do: wydawania opinii o projektach ustaw rządowych oraz królewskich dekretoch jeśli dotyczą kwestii społeczno-gospodarczych i spraw rynku, wydawania opinii o wstępnych projektach praw oraz projektach z zakresu prawa administracyjnego, które mają wpływ na organizację, uprawnienia lub funkcjonowanie Rady (np. dymisja prezydenta i sekretarza generalnego Rady), wydawania opinii o innych sprawach, odnośnie do których zwrócenie się do Rady przez rząd lub jego członków jest nieobowiązkowe. Kolejne

uprawnienia CES to: sporządzanie, na wniosek rządu lub jego członków, albo z własnej inicjatywy, badań i raportów dotyczących kwestii gospodarczych lub społecznych z zakresu gospodarki, podatków, stosunków pracy, zatrudnienia, zabezpieczenia społecznego, spraw społecznych, rolnictwa i rybołówstwa, edukacji, kultury, zdrowia, spraw konsumentskich, przemysłu, budownictwa mieszkaniowego, rozwoju regionalnego, rynku europejskiego. CES sporządza też coroczne sprawozdanie ze swojej działalności, które przekazuje rządowi. Kieruje też do rządu swoje stanowisko na temat aktualnej sytuacji społeczno-gospodarczej w kraju. Podsumowując, hiszpański dialog społeczny nie zajmuje dziś szczególnej pozycji w działaniach tamtejszego rządu. Rola uczestników dialogu to raczej rola konsultacyjna, nie ma ona charakteru decyzyjnego, choć jednocześnie są w budżecie Hiszpanii zagwarantowane środki na prowadzenie dialogu i jego instytucje.

Hiszpańskie instytucje partnerów społecznych mają jedynie możliwość opiniowania projektów rządowych. Nie mają decydującego głosu, a ich propozycje nie są

dla rządu wiążące. Interesującym wątkiem jest kwestia finansowania Komitetu Gospodarczo-Społecznego, na który przeznaczany jest, z mocy prawa, 1 proc. budżetu państwa. Komitet, podobnie jak sami partnerzy, nie przygotowuje własnych projektów aktów prawnych, a jedynie opiniuje te rządowe – nie na etapie strategii, ale później. To również zbliża dialog hiszpański do polskiego. Nie najlepiej wyglądają też stosunki związków zawodowych z obecnym rządem.

Najważniejsze problemy, jakie stoją przed hiszpańskim dialogiem i powinny być w jego ramach rozwiązane, to kwestie związane z ponad 50-procentowym bezrobociem ludzi młodych czy problemy systemu emerytalnego.

MALTAŃSKI DIALOG CENTRALNY

Dialog społeczny na Malcie nie ma charakteru branżowego ani regionalnego. Nie występują zatem zespoły specjalizujące się w problemach poszczególnych branż, jak te przy polskiej Trójsstronnej Komisji. Brak też odpowiednika polskich Wojewódzkich Komisji Dialogu Społecznego, działających w regionach. Maltański dialog ma jednolitą strukturę, opartą na centralnej instytucji, którą jest Rada Rozwoju Społeczno-Gospodarczego (MCSD). Stanowi ona odpowiednik polskiej Trójsstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych. Działa ona od 2001 r. i składa się z 10 członków: 4 przedstawiciele zwią-

zkowców, 4 przedstawiciele pracodawców, 1 przedstawiciela organizacji społecznych oraz jednego z wyspy Gozo. Do tego dochodzi strona rządowa, przez co Rada zyskuje charakter trójsstronny.

W maltańskim dialogu uczestniczą: rząd, związki zawodowe, organizacje pracodawców, ale także organizacje społeczne. Ze względu na niewielkie rozmiary państwa, gospodarki oraz liczbę ludności, maltańscy partnerzy spo-

łeczni nie dostrzegają też potrzeby prowadzenia dialogu na niższych szczeblach niż centralny. To tu są w stanie rozwiązać problemy zarówno poszczególnych branż, jak i różnych regionów kraju. Maltańscy partnerzy społeczni zaznaczają natomiast zasadność wzmocnienia dialogu i jego instytucji na szczeblu centralnym. Jak podkreślają maltańscy związkowcy, lepiej byłoby, gdyby strona rządowa nie brała udziału w obradach Rady, a dialog w niej był autonomiczny. Przedstawiciel strony rządowej chce być bowiem traktowany na warunkach preferencyjnych, a tego związkowcy nie akceptują.

Obecnie trwają na Malcie prace nad zmianami prawnego umocowania Rady, co upodabnia tamtejszy dialog

„Różne są oczywiście tradycje tych krajów, różna historia, mentalność z drugiej strony niejako łączy je kryzys w gospodarce europejskiej, kłopoty z demografią, z systemami ubezpieczeniowymi, rynkiem pracy młodych. To wszystko rzutuje na dialog społeczny w tych państwach, z którego warto zaczerpnąć najlepsze wzorce, zwłaszcza w dobie prac nad nowymi założeniami dialogu społecznego w Polsce.

do sytuacji polskiej. Celem zmian ma być, podobnie jak u nas, zwiększenie stopnia skuteczności Rady. Obecnie bowiem jest ona jedynie ciałem opiniodawczym. Decyzje w opiniowanych sprawach należą zaś wyłącznie do rządu. Nawet wtedy, gdy pracodawcy i związki zawodowe dojdą do porozumienia, rząd nie musi przyjąć wypracowanego w dialogu autonomicznym rozwiązania. Zdarza się też, że rząd w ogóle nie pyta o opinie partnerów. Nie ma też zasady opiniowania przez nich aktów prawnych, ani udziału ich przedstawicieli w Parlamencie, gdy dyskutowane są kwestie, także te omawiane uprzednio w Radzie. Partnerzy chcieliby też, by działania Rady były szerzej propagowane. Dziś bowiem pojawiają się w mediach tylko przy okazji wypowiedzi ministrów. Zaznaczają też potrzebę uzyskiwania większych środków z budżetu państwa na usługi ekspertów. W Radzie zasiadają szefowie organizacji i takie wsparcie jest im niezbędne. Wielkość wydatków maltańskiego budżetu nie jest dziś określona ani procentowo, ani kwotowo. W efekcie waha się ona w zależności od sytuacji budżetowej oraz przychylności rządu.

Rada spotyka się średnio co dwa tygodnie. Problemy omawiane są w niej w ten sposób, że albo rząd przedstawia swoje propozycje, które są opiniowane, albo Rada zaprasza przedstawicieli rządu, by zaproponować im konkretne rozwiązania prawne. Takim tematem było chociażby zatrudnienie tzw. prekaryjne na Malcie, które stanowi tam duży problem. Drugim, dotykającym w dużej mierze właśnie prekariatu tematem, jest ubóstwo, dotykające ok. 80 tys. Maltańczyków,

co stanowi aż 20 proc. społeczeństwa. Sytuacja społeczno-gospodarcza powoduje, że corocznie istotnym dla Rady tematem jest też budżet państwa. Propozycje rządowe w tym zakresie przedstawia minister finansów, zaś partnerzy społeczni zgłaszają swoje propozycje wskazując tym samym, w jakim kierunku powinna zmierzać polityka społeczno-ekonomiczna państwa. Z budżetem bezpośrednio wiąże się system finansowy państwa. Jak podkreślają maltańscy związkowcy i pracodawcy, problemem są zbyt wysokie odsetki od kredytów, które utrudniają lub wręcz uniemożliwiają zakładanie działalności gospodarczej, szczególnie niewielkiej, a taka dominuje na Malcie. Partnerzy społeczni zabiegają o utworzenie Banku Rozwoju, który udzielałby preferencyjnych kredytów.

Po raz pierwszy w historii maltańskiego dialogu społecznego na czele Rady stoi szef organizacji związkowej (nauczycieli). Dotychczas zawsze funkcję tę sprawował przedstawiciel rządu. Nie ma formalnego zapisu o rotacyjności przewodniczącego spośród przedstawicieli wszystkich stron dialogu, ale faktycznie taka sytuacja już ma miejsce i rząd ją akceptuje.

Na Malcie za dialog społeczny odpowiedzialny jest specjalnie powołany do tego minister, który realizuje konkretnie działania maltańskiego rządu w zakresie współpracy z partnerami społecznymi. Jeśli chodzi o partnerów społecznych, to w Radzie Rozwoju Społeczno-Gospodarczego reprezentowane są: Powszechny Związek Pracowników, Zjednoczenie Pracowników, Konfederacja Maltańskich Związków Zawodowych.



fol. Stock Freeimages

Związki, generalnie utrzymują się ze składek, choć otrzymują też od rządu niewielkie środki na zatrudnienie pracowników. Są jednak z założenia apolityczne. Za główny cel stawiają sobie obronę praw pracowniczych, a nie angażowanie się w działalność polityczną. Stopień uzwiązkowienia na Malcie wynosi 46 proc. i jest ono najsilniejsze w takich branżach jak usługi publiczne, transport, zdrowie, edukacja oraz budownictwo. Od niedawna mogą zrzeszać się w związkach również służby mundurowe.

Natomiast pracodawcy maltańscy to w 98 proc. małe i średnie przedsiębiorstwa. Zrzeszają się one w organizacji małych i średnich firm GRTU liczącej ok. 8 tys. członków. Organizacja ta podkreśla, że ponad połowa jej propozycji dotyczących budżetu państwa jest przyjmowana przez rząd. Pozytywnie oceniana jest np. propozycja pracy w niedzielę. Poza GRTU, na Malcie funkcjonuje Izba Handlowa, zrzeszająca duże przedsiębiorstwa. Organizacja ta specjalizuje się w pomocy pracodawcom przy negocjowaniu układów zbiorowych. Rolnictwo także reprezentowane jest przez GRTU, ale większość przedstawicieli tej branży to samozatrudnieni, nigdzie niezrzeszeni. Maltańscy pracodawcy twierdzą, że w Radzie porozumiewają się ze związkami zawodowymi w wielu kwestiach, jak na przykład poziom płacy minimalnej, który powiązany jest z kosztami życia, a nie z wydajnością pracy. W małych firmach, na poziomie zakładów pracy, takich rozmów nie ma, gdyż nie ma w nich związków zawodowych. Pracodawcy z Malty podkreślają (podobnie jak tamtejsze związki zawodowe), że wsparcie finansowe, jakie otrzymują z budżetu państwa jest zdecydowanie zbyt małe.

WIELKA BRYTANIA NA POZIOMIE BRANŻ

Właściwą sobie specyfikę ma na pewno dialog brytyjski. Współpraca związków zawodowych z pracodawcami ma tam charakter dobrowolny i odbywa się całkowicie bez ingerencji państwa. Nie występuje więc strona rządowa. Ale nie ma też sformalizowanych instytucji, do których przyzwyczailiśmy się w Polsce. Dialog społeczny można określić jedynie mianem dialogu autonomicznego.

Choć brytyjskie związki zawodowe funkcjonują od 150 lat, to jednak do dziś brakuje tam jednolitego ustawodawstwa pracowniczego. Wszystkie sprawy rozwiązywane były na zasadzie dobrowolnego porozumienia, zwykle zresztą w poszczególnych branżach. Widoczną tendencją ostatnich lat jest ograniczanie działalności związków zawodowych. Proces ten postępuje już zresztą od okresu rządów Margaret Thatcher. Z drugiej strony, prawodawstwo unijne wymusza pewne działania rządu brytyjskiego w sprawach socjalnych. Implementacja tych rozwiązań nie ma jednak charakteru bezwzględnego nakazu ich stosowania w Wielkiej Brytanii.

Dialog społeczny, jeśli w ogóle uzasadnione jest używanie

tego pojęcia w stosunku do warunków brytyjskich, ma charakter mieszany, bez formalnych instytucji. Co istotne, układy zbiorowe są dobrowolne, więc nie ma możliwości dochodzenia praw wynikających z ich zapisów w sądzie. Interesy związkowe w brytyjskim w rządzie i parlamencie reprezentuje Kongres Związków Zawodowych. Należą do niego największe związki: UNISON i UNITE oraz trzy inne liczące się organizacje związkowe. Jednak możliwość negocjowania układów zbiorowych mają wyłącznie lokalne związki zawodowe. Należy zaznaczyć, że związki zawodowe muszą w Wielkiej Brytanii zostać uznane na poziomie zakładów pracy, a porozumienie z pracodawcą ma zawsze charakter dobrowolny. Jeśli organizacja zakładowa skupia więcej niż połowę pracowników danej firmy, to zwykle związki zawodowe zyskują uznanie.

Problemy, jakie obecnie stoją przed brytyjskim dialogiem społecznym, jeśli chodzi o rynek pracy, to np. wprowadzane coraz częściej umowy na tzw. zerową liczbę godzin pracy, co w praktyce oznacza całkowicie elastyczne godziny zatrudnienia.

Wyjątkową rolę w brytyjskim dialogu, i to trójstronnym, pełni Komisja Niskich Płac, w której związki zawodowe mają swoich przedstawicieli. Jeśli jednak wywalczą już one podwyżki, to dotyczą one także pracowników niezrzeszonych w organizacji związkowej, co upodabnia sytuację brytyjską do polskiej.

Brytyjski sposób załatwiania spraw pracowniczych wynika raczej z tradycji niż z przepisów prawa. Oceniając dialog brytyjski warto zauważyć, że brak formalnych struktur dialogu nie wpływa pozytywnie na jego rozwój. Jednocześnie jednak za pozytywną należy uznać, możliwość zawierania układów zbiorowych przez pracodawców, którzy dla odróżnienia w Polsce zbyt często nie mają zdolności układowej.

FIŃSKA KULTURA ROZMÓW

Fiński dialog społeczny jest jak na polskie warunki specyficzny. Znacznie więcej spraw jest w nim rozwiązywanych nie ze względu na wymogi prawne, ale na wysoką kulturę dialogu realizowaną zarówno w relacji związki - pracodawcy, jak i partnerzy społeczni - strona rządowa. W Finlandii prężnie działają trzy duże centrale związkowe zrzeszające łącznie ponad 70 proc. wszystkich fińskich pracowników.

Dialog fiński bez wątpienia, można ocenić najlepiej, choćby dlatego, że udział partnerów społecznych w tworzeniu, czy zmienianiu prawa ma tam miejsce od samego początku, czyli od momentu tworzenia rządowych strategii w zakresie polityki społecznej i gospodarczej. Ustalenia przyjęte w drodze porozumienia między pracodawcami i związkami zawodowymi są przyjmowane przez rząd jako wiążące. Mogą oczywiście stanowić też przedmiot dyskusji.

Gdy pojawiają się propozycje dotyczące np. wydłużenia wieku emerytalnego, czy rezygnacji z ustalania jed-

nej płacy minimalnej, od razu zakładana jest możliwość ustępstw, a nawet rezygnacji z niektórych postulatów.

Nie do przecenienia pozostaje właśnie owa kultura dialogu, całkowicie odmienna od polskiej. Charakteryzuje ją wzajemne poszanowanie partnerów, także ze strony rządu. Mają oni istotny wpływ na proces legislacyjny, także na poziomie parlamentu, gdzie funkcjonuje specjalna komisja społeczna wprowadzająca ewentualne zmiany w projektach aktów prawnych.

W tle dobrych relacji w dialogu społecznym z pewnością leży rzecz jasna stabilna sytuacja gospodarcza Finlandii, choć kryzys też jest tam widoczny. Skutkuje on np. niewielką podwyżką płacy minimalnej, której wysokość i tak jednak pozwala na godne życie, mimo jego stosunkowo wysokich kosztów. Niewielkie bezrobocie czyni jednak fiński rynek bezpiecznym dla pracownika, trwale rozwiązania prawne zaś dla pracodawcy, a to ułatwia prowadzenie dialogu, nawet w trudniejszych sprawach

PODSUMOWANIE

Różnice w prowadzeniu dialogu społecznego w poszczególnych państwach europejskich, w znacznym stopniu podyktowane są historią, tradycją, kulturą, uwarunkowaniami politycznymi. Doświadczenia tych państw zawsze są będą cenną wskazówką przy pracach nad zreformowaniem dialogu społecznego, jego instytucji i kultury w Polsce. I tak można podsumować, że rozwiązania przyjęte na Malcie są zbliżone do polskich, przede wszystkim, jeśli chodzi o kompetencje Rady Rozwoju Społeczno-Gospodarczego, która – podobnie jak polska Tróstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych – ma uprawnienia jedynie opiniotwórcze, nie decyzyjne. Podobnie jak w Polsce, maltańskie związki zawodowe odczuwają brak wystarczającego wsparcia finansowego ze strony państwa, trudności w finansowaniu pracy ekspertów. Hiszpański dialog prowadzony jest również bez uprawnień decyzyjnych po stronie partnerów społecznych. Ci jednak godzą się z tym, a nawet nie dążą np. do tego, by mogli przygotowywać akty prawne, uznawane następnie przez rząd za zobowiązanie do podjęcia tematu. Dialog brytyjski cechuje brak sformalizowanych struktur a także, rozwiązywanie problemów społeczno-gospodarczych na szczeblu zakładowym. Najwyżej należy ocenić dialog społeczny w Finlandii. Opiera się on przede wszystkim na tradycji współpracy, na dobrych relacjach między pracodawcami a związkami zawodowymi, ale także na współpracy ze stroną rządową.

Szczególnie te dobre wzorce mogłyby być pomocne w funkcjonowaniu nowych gremiów dialogu społecznego w Polsce. Cały czas trwają przecież prace zespołu roboczego, którego celem jest przygotowanie zmian instytucjonalnych, ale także dotyczących zasad prowadzenia rozmów między partnerami i stroną rządową. Dziś jednak jeszcze trudno przewidzieć, jaki będzie ich finał.

Co ważne, zarówno związki zawodowe, jak i pracodawcy negatywnie oceniają dotychczasową formułę i zasady prowadzenia dialogu, jako nieskuteczne i wymagające szybkiej korekty.

Nie sposób jednak, analizując dialog w Polsce i w innych państwach europejskich, nie zauważyć, że tzw. starą Europę, zdawałoby się już zakorzenioną w dialogu, też trapi jego kryzys.

Według raportu opublikowanego w kwietniu 2013 r. przez Komisję Europejską, to bowiem kryzys gospodarczy stanowi poważne wyzwanie dla dialogu między przedstawicielami pracowników i pracodawców oraz rządami. Raport pokazuje, że przeprowadzonym ostatnio reformom rządowym nie zawsze towarzyszył w pełni skuteczny dialog społeczny, co doprowadziło do tego, że stosunki pracy w Europie są coraz bardziej nacechowane konfliktami. Kwestie społeczne są zbyt często spychane na drugi plan, za problemy budżetów poszczególnych państw. Rządom nieobce jest ignorowanie głosu partnerów społecznych.

Warto więc kolejny raz przypomnieć, że to właśnie dialog jest tym odpowiednim narzędziem mogącym służyć do kanalizowania nastrojów społecznych. Usztywnianie postaw nie wpisuje się w tę formułę, niweczy niezbędną przy trudnych rozmowach dobrą atmosferę.

(tekst przygotowany w oparciu o informacje pozyskane w ramach projektu współfinansowanego ze środków unii europejskiej pn. „Centrum szkoleń i konsultacji FZZ” w latach 2013-2014)

Dialog regionalny według jego uczestników



WKDS-y chcą więcej uprawnień i współpracy ponadregionalnej

Pracodawcy i związki zawodowe już od kilku miesięcy pracują nad propozycjami zmian w przepisach regulujących prowadzenie dialogu społecznego w Polsce. Zastanawiają się również nad rozwiązaniami dotyczącymi Wojewódzkich Komisji Dialogu Społecznego. Tymczasem WKDS-y wzięły sprawę w swoje ręce. Ich przedstawiciele przygotowują własne propozycje. Wyraźnie przedstawiają w nich swoje oczekiwania co do dialogu regionalnego i jego powiązań z dialogiem na szczeblu centralnym.

Co interesujące, w pracach nad zmianami w dialogu regionalnym biorą udział zarówno przedstawiciele władzy i pracodawców, jak i związków zawodowych, choć nie wszystkich i nie we wszystkich województwach.

ZASADY - JESZCZE - OBOWIĄZUJĄCE

Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego zostały powołane do życia na podstawie art. 16 ustawy z 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i Wojewódzkich Komisjach Dialogu Społecznego. Zasady ich funkcjonowania, przynajmniej na razie, reguluje również rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z 22 lutego 2002 r. w sprawie wojewódzkich komisji dialogu. Działają na takich samych zasadach we wszystkich województwach. O utworzeniu konkretnego WKDS decyduje wojewoda w oparciu o wniosek co najmniej jednej reprezentatywnej organizacji związkowej wspólnie z przynajmniej jedną reprezentatywną organizacją pracodawców.

Celem działania WKDS-ów jest porozumiewanie się w najistotniejszych sprawach społeczno-gospodarczych na szczeblu wojewódzkim. Uczestnikami dialogu są w tym wypadku przedstawiciele wojewody (reprezentujący stronę rządową), reprezentanci związków zawodowych, organizacji pracodawców oraz strona samorządowa, reprezentowana przez marszałka województwa.

Według obecnych przepisów, w posiedzeniach WKDS mogą uczestniczyć, na jej zaproszenie, przedstawiciele powiatów i gmin z terenu województwa, w tym przedstawiciele administracji samorządowej, organizacji społecznych i zawodowych, związków zawodowych i organizacji związkowych, które z mocy ustawy nie mogą być stroną w składzie Komisji. Posiedzenia WKDS-ów są zwoływane, zgodnie z prawem, w zależności od potrzeb, ale nie rzadziej niż raz na 3 miesiące. Mogą one też powołać - w drodze uchwały - stałe i doraźne zespoły robocze. Pracami WKDS kieruje prezydium, w skład którego wchodzi: przewodniczący i wiceprzewodniczący (po jednym wiceprzewodniczącym wskazuje każda ze stron wchodząca w skład WKDS).

Aktualne kompetencje WKDS-ów polegają na wyrażaniu opinii w sprawach: obejmujących zakres zadań związków zawodowych lub organizacji pracodawców lub innych znajdujących się w kompetencji administracji rządowej i samorządowej; społeczno-gospodarczych o zasięgu wojewódzkim, przekazanych przez Trójstronną Komisję w zakresie wynagrodzeń i świadczeń

Anna Grabowska

– prawnik, dziennikarka specjalizująca się w tematyce gospodarczej i społecznej. Absolwentka Wydziału Prawa i Administracji, Dziennikarstwa i Nauk Politycznych UW. Ukończyła Mediacje Sądowe i Poza-sądowe w Wyższej Szkole Menedżerskiej w Warszawie. Posiada certyfikat mediatora z wpisem na listę mediatorów sądowych w zakresie prawa cywilnego, gospodarczego, rodzinnego oraz prawa pracy. Jest ekspertem Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych oraz doradcą ds. społeczno-prawnych Forum Związków Zawodowych.

społecznych, dotyczących strategii rozwoju województwa, przedstawionego przez marszałka województwa na wspólny wniosek strony pracowników i pracodawców. Komisje pełnią rolę doradczą, a ich opinie nie mają mocy wiążącej, ale stanowią formę oceny dla projektowanych zamierzeń i prowadzonej lokalnej polityki.

Zgodnie z obowiązującymi obecnie przepisami, członkowie WKDS-ów mogą zawierać porozumienia zakładające wzajemne zobowiązania w sprawach objętych zakresem ich działania. Jeśli nie dojdą do porozumienia, podejmują uchwałę o konieczności wyznaczenia osoby z misją dobrej woli z listy mediatorów. W wyjątkowych przypadkach przewodniczący WKDS-u może samodzielnie podjąć decyzję o konieczności wyznaczenia osoby z misją dobrej woli.

DIALOG CZTEROSTRONNY

Jak wynika z wypracowanego przez WKDS-y dokumentu (choć prace nadal trwają, a więc mogą być w nim jeszcze zmiany), generalnym założeniem jest utrzymanie struktury czterostronnej na szczeblu regionalnym (rząd, samorząd, pracodawcy, związki zawodowe). Biura WKDS-ów miałyby pozostać w strukturze urzędów wojewódzkich. Pracami biura Komisji kierowałby sekretarz. Jak podkreślają autorzy, czterostronny dialog społeczny w regionach gwarantuje udział w nim wszystkich podmiotów mających wpływ na rozwiązywanie lokalnych problemów, znających te problemy z różnych stron. Natomiast biura WKDS-ów powinny znajdować się przy wojewodach, gdyż są oni, zdaniem autorów założeń, najbardziej neutralnymi uczestnikami dialogu społecznego. Przeciwstawiają się natomiast przypisaniu biur WKDS-ów do Marszałków, którzy często są stronami konfliktów w regionie.

WŁASNY BUDŻET

WKDS-y powinny mieć gwarancję stałego budżetu przeznaczanego na działania Komisji, wyodrębnionego z budżetu państwa z części, której dysponentami są wojewodowie. Dziś, jak wskazują autorzy, brak wyodrębnionych środków powoduje, że niemożliwe jest organizowanie szkoleń, zlecanie profesjonalnych ekspertów, wizytowania instytucji dialogu społecznego w innych województwach. Powoduje to, że rezultaty dialogu regionalnego są gorsze niż mogłoby to wyglądać przy tak dużym zaangażowaniu partnerów społecznych.

Zagwarantowany budżet usprawni funkcjonowanie dialogu regionalnego, poprawi jakość obsługi partnerów społecznych, pozwoli na bardziej profesjonalną realizację ustawowych zadań Komisji – argumentują autorzy założeń.

JESTEŚ CZŁONKIEM – MUSISZ PRACOWAĆ

WKDS-y proponują również wprowadzenie zapisów umożliwiających wykluczenie na wniosek Prezydium WKDS tych jego członków (także członków zespołów roboczych Komisji), którzy przez dwa lata nie uczestniczą w jej pracach, nie biorą udziału w posiedzeniach i w żaden sposób nie kontaktują się z Komisją. Takiego członka ze składu WKDS usuwałoby Prezydium występując jednocześnie do odpowiedniej centrali, np. związkowej czy pracodawców, o wyznaczenie nowego jej przedstawiciela w Komisji lub jej zespole. Twórcy propozycji zauważają, że niekiedy taka bierność ma miejsce miesiącami, a nawet latami, co zaburza prace Komisji.

OBLIGATORYJNA ODPOWIEDŹ I MNIEJSZE ZESPOŁY

Termin udzielania odpowiedzi na zapytanie, opinii i na stanowiska Komisji nie powinien być, według założeń, dłuższy niż 30 dni. Odpowiedź powinna być obligatoryjna. Ma to zwiększyć kompetencje WKDS-ów, skuteczność ich działania. Sprawa będzie musiała być rozpatrzo-



Jak wynika z wypracowanego przez WKDS-y dokumentu (...) generalnym założeniem jest utrzymanie struktury czterostronnej na szczeblu regionalnym (rząd, samorząd, pracodawcy, związki zawodowe). Biura WKDS-ów miałyby pozostać w strukturze urzędów wojewódzkich. Pracami biura Komisji kierowałby sekretarz. Jak podkreślają autorzy, czterostronny dialog społeczny w regionach gwarantuje udział w nim wszystkich podmiotów mających wpływ na rozwiązywanie lokalnych problemów, znających te problemy z różnych stron.

na, a nie, jak dziś często ma to miejsce, odłożona ad acta. Co więcej, projekt zakłada, że w razie negatywnego załatwienia sprawy, będzie istniał obowiązek pisemnego uzasadnienia takiego stanowiska. Każda ze stron czterostronnego dialogu regionalnego ma wyznaczać, oprócz przewodniczącego, także przedstawicieli w zespołach roboczych. Nie ma tu wskazania, ile takich osób powinno być. Chodzi o to, że w niektórych województwach strony dialogu mają problem z wyznaczeniem po dwóch przedstawicieli

do każdego zespołu roboczego. Po zmianach, mogłyby zatem wyznaczać do tej roli tylko jedną osobę. Autorzy założeń podkreślają nawet, że zmniejszenie liczby członków zespołów usprawni ich funkcjonowanie, przyspieszy przepływ informacji, ułatwi wypracowywanie wniosków. „Ponadto, zespoły są ciałami eksperckimi i doradczymi Komisji, dlatego też strony powinny wybierać do nich osoby

mające wiedzę ekspercką w obszarze tematycznym, który zespół ma się zająć” – czytamy w uzasadnieniu zapisu o możliwości ograniczenie liczby członków zespołów roboczych WKDS-ów.

RADA KOORDYNACYJNA PRZY TRÓJSTRONNEJ KOMISJI

Przy Komisji Trójstronnej, według projektu przygotowanego przez przedstawicieli dialogu regionalnego, miałyby zostać powołana Rada Koordynacyjna WKDS składająca się z przedstawicieli poszczególnych Komisji. Byłaby ona finansowana ze środków Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Do jej zadań należałoby: organizowanie przynajmniej raz do roku Kongresu WKDS-ów poświęconego wymianie doświadczeń i dobrych praktyk pomiędzy Komisjami; organizowanie wspólnych konferencji o tematyce społeczno-gospodarczej, istotnej z punktu widzenia regionalnego; proponowanie i informowanie o działaniach WKDS-ów; prowadzenie działań integrujących środowisko i ich członków; zawieranie porozumień oraz podejmowanie inicjatyw w zakresie współpracy między poszczególnymi WKDS-ami. Jak uzasadniają swoje stanowisko autorzy propozycji, obecnie nie ma żadnych mechanizmów pozwalających na wzmocnienie współpracy między WKDS-ami. W efekcie rzadko korzystają one z dorobku innych Komisji, a zatem powielają popełnione już błędy, bardzo rzadko występują ze wspólnymi inicjatywami do władz centralnych, co osłabia widzenie na szczeblu centralnym problemów regionalnych. WKDS-ów nie mają środków finansowych na organizowanie wspólnych zjazdów, posiedzeń, podczas których mogliby się spotykać przedstawiciele rządu, samorządu oraz partnerów społecznych z różnych regionów. Nawet w sytuacjach, gdy mają wspólne problemy, jedynie sporadycznie wymieniają się doświadczeniami, wspólne rozwiązują te problemy.

WSPÓLNE STANOWISKA DLA CAŁYCH REGIONÓW

Autorzy projektu zmian w działalności WKDS-ów, chcieliby też wprowadzenia zapisów, w myśl których możliwe byłoby przyjmowanie przez wszystkie lub kilka WKDS-y (ale nie mniej niż pięć) stanowisk. Taka wspólna opinia powinna, w ich przekonaniu, skutkować obligatoryjnym podjęciem zgłoszonego tematu na posiedzeniu Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych. Jak zaznaczają autorzy tego rozwiązania, jest wiele tematów istotnych z punktu widzenia więcej niż jednego województwa, a w efekcie więcej niż jednej Komisji. Przepisy powinny zatem stwarzać możliwość wspólnego obradowania członków tych wszystkich Komisji i wspólnego przyjmowania przez nich stanowisk i opinii. Skutecznie zwiększyłoby to ich oddziaływanie, podniosło rangę.

Co więcej, wspólne stanowisko co najmniej pięciu Komisji wyraźnie wskazywałoby na jego ponadregionalny charakter, istotny z punktu widzenia całego kraju. Zatem podjęcie go na forum Trójstronnej Komisji byłoby całkowicie uzasadnione. WKDS-y chcą również wzmocnienia instytucji misji dobrej woli przy Komisjach. Chodzi o to, by członkowie Komisji, którzy prowadzą mediacje i poświęcają na to swój czas, często dojeżdżają do miejsc, w których mediuja, otrzymywali dietę za czas prowadzenia mediacji.

PRACE W RÓŻNYCH GREMIACH

Opisane założenia zostały przygotowane w ramach projektu finansowanego ze środków Unii Europejskiej, a biorą w nim udział WKDS-y z: Białegostoku, Bydgoszczy, Gorzowa Wielkopolskiego, Kielc, Lublina, Olsztyna, Poznania, Szczecina, Warszawy, Wrocławia i Krakowa. Nie są to więc wszystkie województwa, co, zdaniem niektórych przedstawicieli partnerów społecznych, może stawiać pod znakiem zapytania reprezentatywność całego przedsięwzięcia. Pojawia się też inny problem, związany z zawieszeniem w czerwcu 2013 r. prac w Trójstronnej Komisji i jej gremiach przez trzy reprezentatywne centralne związkowe. Do owych innych gremiów należą również Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego. Dlatego część związkowych działaczy uczestniczy w pracach nad założeniami zmian w działalności WKDS-ów, a część konsekwentnie odmawia, uznając to za złamanie zasady nie angażowania się w dialog w Trójstronnej Komisji, jej zespołach branżowych oraz WKDS-ach. Owe podziały w podejściu do problemu przebiegają zarówno pomiędzy samymi centralami, jak i wewnątrz nich – w rozróżnieniu na województwa.

Na razie jednak nie zburzyło to jedności związkowej. Jednocześnie zaś trwają przeciw prace nad nową formułą dialogu społecznego przygotowywaną w dialogu autonomicznym, związków zawodowych i organizacji pracodawców. Tam też jest mowa o roli i kompetencjach WKDS-ów. Chyba jednak szkoda, że nie udaje się tych prac połączyć, choćby dla wymiany doświadczeń, wzajemnego wsparcia.

Stawka na przemysł

Irena Dryll

Przemysł wraca do łask. Jeszcze do niedawna na wielu ważnych spotkaniach głoszone w Polsce, wzorem krajów zachodnich, że przemysł to dziedzina schyłkowa – ustąpi sektorowi usług a sam zniknie. Gospodarka wchodzi bowiem w etap postindustrialny, bez przemysłu. Otrzeźwienie przyszło wraz z wybuchem globalnego kryzysu w 2008 r., silnie uprzemysłowione gospodarki Europy lepiej sobie radziły niż inne.

W klimacie kryzysowego zagrożenia rodziło się unijne hasło: Reindustrializacja – szansą dla Europy i Europejski Plan Inwestycyjny, zwany od jego pomysłodawcy – szefa Komisji Europejskiej planem Junckera. Jest to jeden z najważniejszych projektów KE w tej kadencji. Polska wpisuje się w tę unijną inicjatywę odrodzenia przemysłu i tworzenia nowych (w założeniu ok. 2 mln) miejsc pracy. Minister finansów Mateusz Szczurek na VII Europejskim Kongresie Gospodarczym w Katowicach zapowiedział (21.04) poparcie polskiego rządu dla planu Junckera: „Przewidujemy, że Bank Gospodarstwa Krajowego oraz Polskie Inwestycje rozwojowe zaangażują się w inwestycje potencjalnie powiązane z planem do 8 mld euro.”

Taki będzie nasz wkład w finansowanie Europejskiego Funduszu Inwestycji Strategicznych (EFIS), który ma powstać do końca czerwca tego roku. Uruchomi on publiczne i prywatne inwestycje rządu co najmniej 315 mld euro w ciągu najbliższych trzech lat. Wniesienie wkładu finansowego w podobnej wysokości zapowiedziały już wcześniej m.in. Niemcy, Francja i Włochy. EFIS będzie wspólnie zarządzany przez KE i Europejski Bank Inwestycyjny, które zapewniają mu kapitał początkowy (21 mld euro). Polska, jak wyjaśnił Minister Szczurek przygotowuje własne struktury do współpracy z KE i Europejskim Bankiem w zakresie praktycznego wykorzystania planu Junckera do pobudzenia inwestycji przemysłowych w naszym kraju.

Trudno powiedzieć czy i w jakim stopniu plan Junckera „wypali” i faktycznie ożywi w Europie, w tym w Polsce procesy reindustrializacji. To bardzo ważne przedsięwzięcie, ale na razie z wieloma niewiadomymi. Niezależenie od przyszłych efektów już dziś można jednak mówić o pozytywnych skutkach planu. Skłania on bowiem do przyjrzenia się kondycji przemysłu i deindustrializacji, a na tym tle do odpowiedzi na pytanie: co i jak w Polsce reindustrializować.

Elity różnej maści mówią o bolesnych – po zmianie ustroju – ale koniecznych dostosowaniach, tak określają likwidację wielu fabryk i całych branż przemysłu. Po przeciwnej stronie są ci, dla których rok 1989, rok ustrojowego przełomu to był piąty rozbiór Polski – przyniósł wyprzedzący majątku narodowego i zniszczenie przemysłu. Ci pierwsi dowodzą, że na gruzach starego powstał nowy i nowoczesny przemysł, który zapewnia nam przyzwoite miejsce na gospodarczej mapie Europy i świata, ci drudzy mówią o wygaszaniu narodowego przemysłu.

Źródłem różnic w postrzeganiu potencjału przemysłowego i stopnia deindustrializacji jest ocena transformacji rozpoczętej po 1989 r. i wybranego kierunku rozwoju, tzw. szokowej terapii określanej przez niektórych jako „szok bez terapii”. Czy to sukces, czy porażka?

Nasza wiedza o transformacji jest dziś znacznie bogatsza niż kilka lat temu m.in. dzięki trwającym cztery lata zespołowym badaniom nad losami zakładów przemysłowych istniejących w końcowym okresie PRL i ich sytuacji po 1989 r.

Efekt pierwszego etapu badań dotyczących okresu PRL opublikowano w książce „Jak powstawały i upadały zakłady przemysłowe w Polsce”.¹ Kolejna książka analizująca losy zakładów starszych powstałych przed 1949 r. i uzupełniająca niektóre dane z pierwszej publikacji, ukaże się jeszcze w tym roku. Autorzy obu cennych publikacji oraz ich współpracownicy z wielu miast w Polsce wykonali wręcz benedyktyńską pracę (żadnych grantów nie było). Zbadali i sklasyfikowali wszystkie istniejące w Polsce zakłady przemysłowe, ustalili, które zbudowano od podstaw, które odbudowano, a które zlikwidowano. Dzięki tym pionierskim badaniom ustalono jaki jest rzeczywisty zasięg likwidacji zakładów przemysłowych w Polsce po 1989 r. – tych istniejących w 1988 r. oraz jaki był potencjał zakładów zbudowanych w PRL.

W 1988 r., który przyjmuje się za ostatni pełny rok istnienia PRL, zakładów przemysłowych w Polsce (łącznie z małymi, prywatnymi) było ogółem 8453. Badano tylko zakłady większe, o zatrudnieniu 100 i więcej osób, czyli kategorią odpowiadającą zakładom średnim i dużym w nomenklaturze Eurostatu. To one decydowały o obliczu przemysłu, bo wówczas zakłady mniejsze nie reprezentowały znaczącego potencjału.



fot. Stock Freeimages

Fabryk z setką i więcej pracowników było 6202, w tym 1634 zbudowano w latach 1949-1988 (początek intensywnej industrializacji). W przeważającej części te peerelowskie fabryki powstawały na terenach nie użytkowanych uprzednio w celach przemysłowych, czyli odpowiadały inwestycjom typu greenfield. Co czwarty większy zakład powstał więc w PRL, ich udział w potencjale gospodarczym był jednak bardziej znaczący niż liczba zakładów: majątek stanowił 56% całego majątku przemysłowego, udział w produkcji wynosił 53%, w zatrudnieniu 40%, co oznaczało 1 mln 875 tys. nowych miejsc pracy. W wyniku badania ustalono, że spośród 6202 zakładów (w tym 1634 peerelowskich), w całym 25-leciu od 1989 r. poczynając z różnych przyczyn przestało istnieć 1675, w tym 681 zbudowanych w PRL i 994 powstałych przed 1949 r. Uległy likwidacji fizycznej (rozebrano budynki, wywieziono maszyny) lub ekonomicznej (zmieniono charakter na handlowy, magazynowy lub inny).

Liczba zatrudnionych w przemyśle spadła z 5,2 mln w szczytowym roku 1980, do 4,9 mln w 1989 r. i 2,8 mln w 2013 r., czyli o 2,4 mln (ok. 45%). Z tego 1,7 mln pracowników poszło „za bramę” wskutek likwidacji ich miejsc pracy. To największy, obok W. Brytanii spadek zatrudnienia w przemyśle w skali całej powojennej Europy – ocenia prof. Karpiński.

Po 1989 r. praktycznie zniknęły z naszego krajobrazu przemysłowego takie branże, jak: fabryczny przemysł elektroniczny i informatyczny (powstałe w miejsce likwidowanych kolosów małe, kilkunastoosobowe zakłady nie mają żadnej pozycji konkurencyjnej), kopalnictwo siarki, rudy żelaza, hutnictwo aluminium, przemysł obuwniczy, bawełniany, jedwabniczy, wełniany, Iniański

i unowocześniony „za Gierka” dziewiarski, częściowo odzieżowy (w sumie 83 zakłady zaliczane do sektora przemysłu lekkiego, w tym 56 zatrudniających ponad 1000 osób), aparatury naukowo-badawczej, sprzętu dla elektrowni, maszyn dla hutnictwa, przemysłu maszyn rolniczych, taboru kolejowego, przemysł stoczniowy. W latach 70., po Grudniu, inwestowano w tę branżę b. intensywnie, tylko suchy dok w Gdyni kosztował 1,9 mld zł. Mocno zmalała zbrojeniówka: w połowie lat 80. 250 tys. zatrudnionych, obecnie 25-30 tys. Najbardziej elektronika, z 93 zakładów peerelowskich po 1989 r. zlikwidowano 81, zatrudnienie spadło o 111 tys. osób. Zdaniem naukowców, skala likwidacji majątku przemysłowego stworzonego w poprzednim systemie, była w Polsce znacznie większa niż w innych (poza NRD) krajach przechodzących transformację. W rezultacie w żadnym z nich spadek zatrudnienia nie był tak głęboki jak u nas.

Powyższe wyliczenia przedstawione także w innych publikacjach i podczas konwersatorium w Polskim Towarzystwie Ekonomicznym w Warszawie to nie tyle swista klepsydra naszego przemysłu, co dowód na regres w uprzemysłowieniu kraju, czyli deindustrializacja².

Oznacza ona spadek udziału przemysłu w PKB (z ok. 40% przed przełomem ustrojowym do ok. 20% obecnie) i wykorzystaniu zasobów pracy (z 27% do 21%). Zdaniem autorów badań i uczestników ekonomicznego „czwartku” w warszawskim PTE, deindustrializacja jest faktem bezspornym.

PRZEGRANI W GRZE RYNKOWEJ

Tylko część utraty potencjału przemysłowego można uznać za uzasadnioną i konieczną. W czasie 25 lat transformacji zlikwidowano, przypomnę, 1675 zakładów średnich i dużych (100 i więcej pracowników) zbudowanych w czasach PRL (681) lub powstałych przed 1949 r. (994). Nieunikniona likwidacja, z przyczyn obiektywnych, zdaniem autorów badań, to 1/4, ok. 25% czyli 419 zakładów spośród 1675. Ponad 1200 likwidacji to efekt gry rynkowej. Przyczyny obiektywne to np. zmiany technologii (tłumaczy to np. upadek przemysłu siarkowego), zmiany w poziomie kosztów (np. znaczny wzrost kosztów energii spowodował wycofanie się z bardzo energochłonnej technologii wielkiej płyty i likwidację 38 fabryk domów), rosnące wymogi ochrony środowiska i zdrowia człowieka (wymusiły zaprzestanie produkcji materiałów izolacyjnych opartych na azbestie). Nie można też zapominać o załamaniu rynków RWPG, zwłaszcza Związku Radzieckiego, który był ważnym odbiorcą polskich produktów, o ogromnym zadłużeniu i związanym z tym dyktacie MFV, o przerostach zatrudnienia, złym zarządzaniu itp. itd. Stąd też, jak ocenia prof. Elżbieta Mączyńska z SGH, prezes PTE, pewien stopień dezindustrializacji był nieuchronny.

Dlatego jestem daleki od jednostronnie krytycznej oceny

zjawiska likwidacji. Byłoby szczytem naiwności sądzić, że można dokonać przejścia z gospodarki centralnie planowanej do rynkowej bez konieczności likwidacji wielu zakładów – deklarował na ekonomicznym „czwartku” prof. Karpiński.

Inna sprawa to wspomniana wyżej gra rynkowa. Jak wynika z badań, pod tym określeniem kryją się różne przyczyny likwidacji przedsiębiorstw: w 20-25% to spekulacja gruntami poprzemysłowymi, w 10% to wrogie przejęcie w procesie prywatyzacji, w 40% to niesprostanie wymogom konkurencji i błędy rządu popełnione zwłaszcza wobec państwowego przemysłu oraz w całym procesie prywatyzacji.

MAPA SUKCESU

Naszkicowaną tu w uproszczeniu i skrócie mapę deindustrializacji polskiego przemysłu należałoby więc, dla równowagi zderzyć z mapą polskiego sukcesu gospodarczego, wskazać firmy powstałe w czasie transformacji, którym się udało. Pozostawmy tę kwestię do odrębnych rozważań, sygnalizując jedynie problem. Nie ma w Polsce odpowiedników Apple’a, Boeinga czy Simensa. Ale są firmy, które choć powstały 20 lat temu mają istotną pozycję na europejskim rynku: Asseco i Comarch, Fakro i Maspeks, Selenia i Solaris, Pesa, Apator i TeleFonika – oceniają przedsiębiorcy. Mamy też mniejsze firmy, które w swoich specjalnościach osiągnęły światowy poziom technologiczny – w branży urządzeń medycznych, elektronicznych, pomiarowych i wielu innych. (...) ³ Przedsiębiorcy twierdzą, że ponownie, po prawie 400 latach,

Polska na mapie gospodarczej Europy jest nie ubogim krennym lecz silnym partnerem. Nawet jeśli przemawia przez nich przysłowiowe „chciejstwo” oznacza to, że przemysł w jakimś stopniu się obronił. Odpowiedzią na deindustrializację była przedsiębiorczość. Być może dlatego prof. Karpiński nie godzi się z tezą totalnych krytyków, że przemysł został zlikwidowany. Mimo utraty 1/3 potencjału zachował zdolność rozwojową – podkreśla w rozmowie z Dialogiem. Produkcja przemysłowa w 25-lecie wzrosła 2,4 krotnie (w cenach stałych), a wydajność na zatrudnionego 4 krotnie (za czym niewątpliwie idzie jednak odpowiedni wzrost płac pracowniczych). Wyniki bieżące są dobre, ale niekorzystna jest struktura tego wzrostu: naukowcy wyliczyli, że 2/3 wzrostu produkcji między 1989 a 2012 r. to skutek zastąpienia produkcji finalnej, montowaniem i konfekcjonowaniem wyrobów z elementów importowanych. Stąd konieczność reindustrializacji, ale opartej na innowacyjności. Wpisanie się w plan Junckera może temu sprzyjać.

Reindustrializacja oparta na innowacyjności to szansa na przyspieszenie rozwoju całej Europy i Polski – przekonywał prezydent Bronisław Komorowski podczas inauguracji (20.04) VII Europejskiego Kongresu Gospodarczego w Katowicach, uważanego za najważniejsze spotkanie biznesowe w Europie Centralnej. Prezydent, przypomnę, złożył projekt ustawy o wspieraniu innowacyjności, ma ona sprzyjać dążeniu Polski do zajęcia w ciągu 10 lat miejsca w pierwszej dziesiątce najbardziej innowacyjnych gospodarek świata (obecnie jesteśmy w trzeciej dziesiątce). Stąd ten nacisk na zmiany w przemyśle, ale nie „w ogóle”, lecz pod określonym innowacyjnym kątem. Jesteśmy w przededniu trzeciej rewolucji, rewolucji cyfrowej. Albo więc, dowodzi prof. Karpiński, zahamujemy naszą przedwczesną, patologiczną deindustrializację i wejdziemy na drogę nowoczesnej reindustrializacji, albo droga rozwoju przemysłu w Polsce rozbiegnie się całkowicie z trendami globalnymi, światowymi i ze strategią unijną.

Jak mawiał prof. Michał Kalecki, jeden z najwybitniejszych ekonomistów polskich i światowych, największą rezerwą w gospodarce jest zawsze wyeliminowanie błędów popełnionych w przeszłości i od tego trzeba zacząć w pierwszej kolejności. To przesłanie pasuje jak ulał do naszej obecnej sytuacji.

¹ Autorzy: A. Karpiński, S. Paradysz, P. Soroka, W. Żółtkowski, wyd. Muza SA, Warszawa 2013.

² Nowe Życie Gospodarcze nr 2-4/2015 s. 20; Dialog nr 1/2015 s. 98; Konwersatorium „czwartki u ekonomistów” – Proces transformacji a sytuacja w przemyśle w Polsce na tle książki „Jak powstawały i upadały zakłady przemysłowe w Polsce” (PTE, Warszawa 27.11.14)

³ Przedsiębiorcy w Polsce, raport na temat wkładu przedsiębiorców w rozwój Polski, PKPP Lewiatan, grudzień 2012 s. 8



fol. Stock Freeimages

Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa

RECENZJA prof. Ryszarda Bugaja

Wydana staraniem PWN w minionym roku książka Guy Standinga, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, jest chyba pierwszym (dostępnym w Polsce) obszernym studium poświęconym nowym zjawiskom na rynkach pracy - zarówno w krajach wysoko rozwiniętych jak i w krajach o średnim i niewielkim zaawansowaniu rozwojowym. Z pewnością problemy, które podejmuje autor dotyczą też Polski. Przedmiot dociekań książki nie jest w niej jednoznacznie sprecyzowany - autor nie definiuje w konkretny sposób „prekariatu”, natomiast wskazuje na różne cechy statusu pewnej grupy pracujących (a chyba także potencjalnie pracujących), którą traktuje jako prekariat. Ekspozuje przede wszystkim takie czynniki jak brak gwarancji stałości pracy i pozbawienie pracujących „świadczeń towarzyszących” (ubezpieczeniowych, urlopowych i innych). Ze sposobu opisu sytuacji tej grupy wynika, że tak rozumiany status prekariacki może występować w różnych ramach prawnych. Uwzględniając fakt, że autor swoim zainteresowaniem obejmuje z jednej strony najwyższe rozwinięte kraje Europy a z drugiej np. Chiny takie podejście jest być może konieczne, ale oznacza równocześnie, że nie dysponujemy jednoznacznymi przesłankami identyfikacji prekariatu i określenia rozmiarów tej grupy. Prekariusze (i prekariuszki - jak skrupulatnie podkreśla autor) w kategoriach pojęć, które stosujemy w Polsce, to mogą być pracujący na zlecenie, na podstawie umowy o dzieło, na krótkotrwałych kontraktach zatrudnienia, wykonujących pracę na rachunek własny, ale chyba też po prostu zatrudnionych na bardzo złych warunkach. Jednak - jak wiemy - żadna z tych form świadczenia pracy sama przez się nie przesądza o pokrzywdzeniu pracującego. Pokrzywdzenie jest rezultatem wymuszenia określonych warunków świadczenia pracy na realnym rynku pracy. Autor generalnie przyjmuje, że wspomniane wyżej „niekodeksowe” warunki pracy przesądzą o „obiektywnym pokrzywdzeniu” i uzasadniają zaliczenie tej grupy do prekariatu. Nie jest jednak w tym konsekwentny, gdy jako prekariuszy traktuje np. posiadających dobre zabezpieczenie społeczne emerytów dorabiających w formach, które w przypadku innych grup generują i przesądzą o pokrzywdzeniu. Nawet więcej (piszę o tym niżej), w jakimś sensie cechy statusu prekariuszy autor afirmuje, a w każdym razie uznaje za obiektywną konsekwencję ewolucji kapitalizmu. Prekariacki status dużej grupy pracujących w realiach współczesnego kapitalizmu

generalnie jawi się jednak w książce G. Standinga jako pokrzywdzenie. Bardzo duża (i rosnąca) grupa pracujących uzyskała status prekariuszy przede wszystkim w następstwie dwu potężnych (i ściśle ze sobą powiązanych) tendencji: neoliberalnej przebudowy modelu kapitalizmu w ostatnich dekadach XX wieku i globalizacji. Znaczenie ma też kryzys zapoczątkowany w Stanach Zjednoczonych w 2008 roku. Te czynniki łącznie przesądzą o wzmożeniu mechanizmów konkurencyjnych na rynku pracy, co znajduje wyraz przede wszystkim w presji na wydajność pracy. Presji skoncentrowanej na indywidualnej wydajności pracującego, która niekoniecznie prowadzi do adekwatnego wzrostu społecznej wydajności pracy. Autor w szczególności bardzo krytycznie odnosi się do wszelkich zmian polegających na wzmocnieniu indywidualnego nadzoru nad pracującymi jednostkami (także nad beneficjentami systemu ochrony socjalnej). Twierdzi, że realizowany jest projekt „panoptikonu”, historycznie zarysowany u schyłku XVIII wieku przez J. Benthama.

Autor wskazuje też, że do grupy prekariuszy trafiają łatwiej pewne szczególne grupy - np. imigranci, a jednocześnie należące do prekariatu osoby są narażone na silniejsze negatywne konsekwencje np. gospodarczego kryzysu. Generalnie Standing przeciwstawia interesy tych, którzy zachowują status „normalnego” zatrudnienia (także grupy „proficjans” - profesjonalistów o uprzywilejowanej pozycji) interesom i statusowi prekariatu. To przeciwstawienie jest zdaniem autora zasadne także w wymiarach politycznych. Zatrudnieni to na ogół „citi-zeni” („obywatele”) korzystający z praw politycznych, a - przynajmniej - duża część prekariatu to denizeni (osoby pozbawione przynajmniej w części statusu obywatela) nie posiadający de facto praw politycznych. Obydwie grupy nie tylko różnią się od siebie, ale mają przeciwstawne interesy.

Standing oceniając sytuację prekariuszy jako - generalnie - upośledzoną nie sugeruje jednak działań, które zmierzałyby do przywrócenia im utraconego statusu - powrotu do regulowanego rynku pracy i odzyskania pozycji zatrudnionych (wraz z gwarancjami zatrudnienia i pozapłacowymi korzyściami). Przemiany rynku pracy (i szerzej modelu kapitalizmu) z końca wieku XX i początków wieku XXI traktuje jako zmianę nieodwracalną i sugeruje przekształcenia niejako dalej idące. Twierdzi, że początki wieku (w tym przypadku XXI-ego) są zawsze

(?) okresami kumulacji czynników generujących zmiany przełomowe (ustrojowe). Ta teza jest formułowana bez argumentacji i ewidentnie lekceważy całkiem świeże doświadczenie historyczne. Wszak na przełomie wieków odrzucony został eksperyment z gospodarką bez rynku i prywatnej własności (system komunistyczny) i wiele krajów powróciło do systemu gospodarki kapitalistycznej. Nie było ucieczki do przodu. Miało miejsce cofnięcie „koła historii”. Standing – choć nie wyodrębnia jednoznacznie grupy prekariuszy – określa ich jako klasę. Posługując się określeniami klasa „w sobie” i klasa „dla siebie”, zdaje się nawiązywać do marksowskiego rozumienia klas (wyodrębnianych na podstawie „stosunku do środków produkcji”), jednak inne jego uwagi taką identyfikację „klas prekariuszy” podważają. Wydaje się, że kryterium wyodrębnienia przez autora tej klasy jest jednak status jej członków na rynku pracy. Niemniej autor zaleca (i przewiduje), by klasa prekariuszy uzyskała (nie jest jasne w jakiej formie) jednoznaczną reprezentację polityczną. Na pewno autor nie wiąże żadnych nadziei z ewentualną odnową i wzmocnieniem związków zawodowych, które opisuje jako instytucje „minionych czasów” reprezentujące interesy grup uprzywilejowanych (zatrudnionych „citizenów”).

Można się domyślać, że zasadniczym (choć na pewno nie jedynym) celem politycznej reprezentacji prekariatu ma być urzeczywistnienie koncepcji „dochodu podstawowego”. Zgodnie z tym zaleceniem każda osoba (nie jest jasne, czy chodzi tylko o obywateli, czy również o inne osoby przebywające w kraju) uzyskiwałaby bezwarunkowo ze środków publicznych świadczenie pozwalające na skromne życie. Autor wielkości tego świadczenia w żaden sposób konkretnie nie precyzuje i nie podejmuje też próby oszacowania globalnych wydatków państwa generowanych z tego tytułu. Wskazuje tylko, że zapewnienie każdemu dochodu podstawowego pozwoliłoby wyeliminować różne kategorie obecnych wydatków o charakterze socjalnym, których beneficjenci wyłaniania są w skomplikowanym procesie selekcji. Autor podkreśla, że ta selekcja generuje wysokie „koszty transakcyjne” i często jest źródłem dyskomfortu beneficjentów świadczeń. Nie jest jasne jakie spektrum dotychczasowych świadczeń miałyby zastąpić dochód podstawowy. Przypuszczać chyba można, że autor nie przewiduje rezygnacji z finansowania ze środków publicznych np. edukacji czy ochrony zdrowia.

Autor przedstawiając ideę dochodu podstawowego wyraża mocne przekonanie, że nie będzie to miało znaczenia dla podaży pracy, ponieważ psychiczna kondycja ludzi skłania ich do podejmowania pracy. Zarazem przeciwstawia się – generalnie z pewnością słusznie – traktowaniu pracy domowej jako nieproduktywnej, bo nie przynoszącej pieniężnego dochodu.

Niełatwo zrekonstruować całościowe przesłanie książki Standinga. Nie tylko i nie najbardziej dlatego, że wątki

diagnozy i normatywne sugestie są tam pomieszane. Kłopot wynika przede wszystkim z tego, że natura diagnozy i terapii zdaje się być niejasna. Opisywane przez autora przekształcenia w gospodarce (a szczególnie jego propozycje) wydają się wykraczać poza ustrojową formułę demokratycznego kapitalizmu. Ale też są bardziej powściągliwe niż te swego czasu formowane przez K. Marksa i które próbowano urzeczywistnić w szeregu krajów komunistycznych.

Wydaje się, że sugestie Standinga nie układają się w spójny i potencjalnie realistyczny projekt. Główny postulat – dochodu podstawowego – jest ewidentnie utopijny. Gdyby bardzo skromnie przyjąć, że w postaci dochodu podstawowego każdy polski obywatel otrzymywałby 600 zł miesięcznie, to rocznie trzeba by wydać w przybliżeniu 300 mld zł. Nawet zakładając, że zaoszczędzimy dzięki tej operacji na pewnych dotychczasowych wydatkach socjalnych (powiedzmy, że aż 50 mld zł), trzeba by „znaleźć” dodatkowe 250 mld zł tzn. 15% PKB (całe przychody z podatku PIT, to... 2,5% PKB).

Liberalni ekonomiści i politycy na wszelkie postulaty finansowania jakichkolwiek celów przez państwo mają jedną odpowiedź: nie ma pieniędzy. To demagogia, ale to nie znaczy, że żadne ograniczenia nie istnieją.

W Polsce postępująca od wielu już lat deregulacja rynku pracy wygenerowała całą masę ludzi pokrzywdzonych. Co równie ważne, konsekwencją są ewidentnie niekorzystne następstwa dla gospodarki. Relatywnie niskie płace przesądzają o niskiej dynamice popytu krajowego, ograniczając tempo wzrostu. Niskie płace przyczyniły się również do ograniczenia w przedsiębiorstwach presji na postęp techniczny. Konkurencyjność polskiej gospodarki „zawisła” na czynniku taniej pracy. Deregulacja rynku pracy przyczyniła się również do dużego wzrostu nierówności dochodowych i majątkowych, co nie sprzyja kumulacji kapitału społecznego i godzi w polityczną stabilność.

Generalnie deregulacja rynku pracy poszła z pewnością zbyt daleko. Ale to oczywiście nie znaczy, że elastyczność rynku pracy nie ma określonych zalet. Nie można i nie należy wycofać się frontalnie z wszystkich wprowadzonych zmian, ale potrzebna jest rezygnacja z rozwiązań ewidentnie patologicznych. Do takich zaliczyć trzeba wymuszanie na pracownikach przyjęcia statusu samozatrudnionych czy stosowanie formuły umowy cywilno-prawnej z intencją oszczędności na składce ubezpieczeniowej.

Nie wydaje się, by należało w Polsce (zresztą i w innych krajach) za radą Standinga wkroczyć na rewolucyjną ścieżkę, ale korekta reguł funkcjonowania rynku pracy jest absolutnie konieczna. Odpowiedni program powinien być poprzedzony porządną diagnozą. Podejmowane obecnie doraźne i częściowe decyzje nie sposób uznać za realizację celowej i przemyślanej reformy rynku pracy.

Kalendarium dialogu

– na posiedzeniach plenarnych i w zespołach problemowych TK

11.02.2015 – w Ministerstwie Infrastruktury i Rozwoju odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Żeglugi i Rybołówstwa Morskiego. W spotkaniu udział wzięli członkowie Zespołu ze strony związków zawodowych, strony pracodawców i strony rządowej – informuje Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego MPiPS. Zagadnienia poruszane przez zespół dotyczyły: (1) projektu ustawy o pracy na statkach morskich; (2) umów bilateralnych dotyczących unikania podwójnego opodatkowania w roku 2014 oraz planu na rok 2015; (3) prywatyzacji Polskiej Żeglugi Bałtyckiej; (4) interpretacji przepisów skarbowych w kontekście świadczenia usług związanych m.in. z ochroną środowiska i utrzymaniem akwenów portowych i torów podejściowych – sprawa Przedsiębiorstwa Robót Czerpalnych i Podwodnych Sp. z o.o.; (5) przestrzegania przez Rzeczpospolitą Polską konwencji MOP dotyczących prawa zrzeszania się, układów zbiorowych pracy oraz prawa do strajku; (6) problemu archiwizacji zatrudnienia polskich marynarzy, w kontekście polskiego prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem nabywania praw do emerytur i rent; (7) udziału Rządu RP w badaniach nad przyczynami katastrof morskich z udziałem obywateli RP (w kontekście tragedii m/v CEMFJORD). Założenia do projektu ustawy o pracy na statkach morskich zostały przyjęte przez Radę Ministrów w lipcu 2014 r. Obecnie procedowany jest projekt ustawy. Po przedstawieniu informacji o stanie prac, strona związkowa postulowała uwzględnienie przez stronę rządową uwag zgłaszanych w trakcie konsultacji społecznych oraz wnioskuje o dalsze uzgodnienia treści projektu ustawy. W kwestii procesu prywatyzacji PŻB, związki zawodowe i pracodawcy zaapelowali do rządu o wstrzymanie prywatyzacji Polskiej Żeglugi Bałtyckiej.

17.02.2015 – Spotkanie robocze członków Zespołu ds. Współpracy z MOP. Przewodził Wiceminister Pracy Jacek Męcina. Departament Dialogu MPiPS informuje, że spotkanie było poświęcone przede wszystkim dyskusji na temat impasu w systemie kontrolnym MOP oraz interpretacji Konwencji MOP nr 87 dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r. w kontekście prawa do strajku. Od 2012 r. w Komitecie stosowania standardów, stanowiącym element systemu kontrolnego MOP, trwa bowiem konflikt między stronami pracodawców i pracowników na tle Konwencji nr 87

i prawa do strajku oraz uprawnień Komitetu Ekspertów ds. stosowania konwencji i zaleceń. Międzynarodowe Biuro Pracy w Genewie zorganizuje w dniach 23 – 25 lutego br. trójstronne spotkanie ekspertów w formule 32 przedstawicieli rządów, po 16 reprezentantów pracodawców i pracowników, w którym weźmie udział przedstawiciel MPiPS jako jeden z reprezentantów strony rządowej. Wyniki tego spotkania posłużą Radzie Administracyjnej MBP do podjęcia decyzji o ewentualnym skierowaniu sprawy do Międzynarodowego Trybunału Sprawiedliwości, która ma zostać podjęta podczas kolejnej sesji (marzec 2015 r.).

24.02.2015 – odbyło się pierwsze w bieżącym roku posiedzenie Zespołu ds. ubezpieczeń społecznych Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych. Prowadził Jan Klimek – przewodniczący Zespołu. W spotkaniu uczestniczyli: Marek Bucior – Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej – przedstawiciel strony rządowej w Zespole; przedstawiciele strony pracodawców; przedstawiciele Departamentu Ubezpieczeń Społecznych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Omawiano projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz ustawy o emeryturach pomostowych (z 13.01.15 r.) oraz projekt rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków (z 4.02.15 r.).

Marek Bucior poinformował, że obecnie projekt ten jest w fazie konsultacji społecznych i uzgodnień międzyresortowych. Omówiona została geneza zaproponowanych zmian i oczekiwane skutki. Podkreślono, że zmiany te oparte są na obiektywnych przesłankach i przyczynią się do uporządkowania obecnego stanu prawnego. Nie będą też generowały skutków finansowych po stronie pracodawców innych niż pierwotnie przewidzianych ustawą z 2008 r. W projekcie zaproponowano rozszerzenie kompetencji władczych PIP poprzez dokonanie takich zmian w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy, które pozwolą temu organowi na merytoryczną ocenę procesu kwalifikowania przez pracodawcę wykonywanych u niego prac jako prac w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Omawiany projekt przewiduje także wprowadzenia stosownych zmian w ustawie o emeryturach pomostowych z 19 grudnia 2008 r.

Drugi projekt – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej określa nowe kategorie ryzyka i odpowiada-
jące im stopy procentowe składki.

W stosunku do obowiązującej regulacji tę samą kate-
gorię ryzyka i tę samą stopę procentową składki zachowa-
wało 28 grup działalności. Wzrost kategorii ryzyka i tym
samym wzrost stopy procentowej składki dotyczy 8 grup,
natomiast w przypadku 28 grup efektem zmiany kate-
gorii ryzyka jest obniżenie stopy procentowej składki na
ubezpieczenie wypadkowe. Najniższa stopa procentowa
składki wynosi obecnie 0,4% (dotychczas 0,67%),
natomiast najwyższa wynosi 3,6% (dotychczas 3,86%)
i dotyczy górnictwa ropy naftowej i gazu ziemnego.

Ponieważ stopa procentowa składki dla płatnika zgła-
szającego do ubezpieczenia wypadkowego nie więcej niż
9 ubezpieczonych oraz dla płatników składek niepodle-
gających wpisowi do rejestru REGON wynosi 50% naj-
wyższej stopy procentowej ustalonej na dany rok skład-
kowy dla grup działalności oznacza to, że w nowym roku
składkowym dla tych płatników składek będzie ona niż-
sza i wyniesie 1,8% (obecnie 1,93%).

Natomiast ci płatnicy składek, którzy nie składali infor-
macji ZUS IWA z uwagi na brak obowiązku jej składania,
składkę na ubezpieczenie wypadkowe opłacają według
stopy procentowej właściwej dla ich grupy działalności.

15.04.2015 – odbyło się posiedzenie
Zespołu problemowego TK ds. prawa pracy i układów
zbiorowych w całości poświęcone dyskusji na temat
projektowanych zmian dotyczących przechowywania
dokumentacji pracowniczej. Projekt ustawy noweli-
zującej Kodeks pracy w tym zakresie został przygoto-
wany przez Ministerstwo Gospodarki we współpracy
z Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej. W spotka-
niu, które poprowadził przewodniczący zespołu - Maciej
Sekunda (Konfederacja Lewiatan), stronę rządową re-
prezentował Podsekretarz Stanu w MPiPS Radosław
Młeczko oraz Podsekretarz Stanu w Ministerstwie
Gospodarki Mariusz Haładyj – podaje Departament Dialogu
i Partnerstwa Społecznego MPiPS.

Szacuje się, że łączne roczne koszty administracyjne
u przedsiębiorców z tytułu prowadzenia i przechowywa-
nia dokumentacji pracowniczej wynoszą ok. 130 mln zł.
Projektowane zmiany mają na celu ograniczenie wspo-
mnianych kosztów i polegają na ograniczeniu zakresu
i czasu przechowywania dokumentacji przez praco-
dawców. Proponuje się trzy okresy przechowywania:
(1) okres zatrudnienia (tj. zniesienie obowiązku prze-
chowywania dokumentu po zakończeniu zatrudnienia
u danego pracodawcy), (2) pięcioletni okres po ustaniu
zatrudnienia (dla dokumentacji, która może być pomoc-
na przy dochodzeniu roszczeń ze stosunku pracy) oraz
(3) pięćdziesięcioletni okres po ustaniu zatrudnienia

(co do zasady, dotyczący dokumentów gromadzonych
dla celów emerytalno-rentowych). Dla okresów prze-
chowywania tylko przez czas zatrudnienia (0 lat) oraz
przez 50 lat przewiduje się opracowanie zamkniętych
katalogów dokumentów. Pozostałe dokumenty podlega-
łyby obowiązkowi przechowywania przez okres 5 lat od
ustania zatrudnienia.

Projektodawcy uwzględnili możliwość uregulowania
w ustawach szczególnych odrębnych okresów przecho-
wywania dla dokumentów z zakresu niektórych pragma-
tyk branżowych (np. służby mundurowe, służba dyploma-
tyczna).

Zaprojektowane rozwiązania będą zatem na nowo,
w sposób optymalny z punktu widzenia kosztów i ochro-
ny praw pracowniczych i emerytalnych, kształtowały
zasady ogólne przechowywania dokumentacji pracowni-
czej, z uwzględnieniem zasady nienaruszania dotychcza-
sowych uprawnień pracowników.

Konsultacje publiczne projektu trwały do 23 kwietnia br.
(...) Naszym zdaniem zmiany są niewystarczające –
uznała Konfederacja Lewiatan. Pracodawcy od dawna
oczekują na wprowadzenie elektronicznej archiwizacji
dokumentów. Stąd postulujemy, aby nie przeprowadzać
nieznaczających zmian legislacyjnych tylko wdrożyć sys-
temowe rozwiązania, które pozwolą na alternatywne
przechowywanie dokumentacji pracowniczej w postaci
cyfrowej. Przyczynią się one do zmniejszenia kosztów
administracyjnych pracodawców, czego konsekwencją
będzie zwiększenie inwestycji – mówi dr Grażyna Spytek-
Bandurska, ekspertka Konfederacji Lewiatan.

Aktualnie obowiązujące przepisy nakładają na pra-
codawców wymóg przechowywania dokumentacji
pracowniczej w formie tradycyjnej, czyli papierowej.
Dotyczy to wszelkich dokumentów zgromadzonych
zarówno w procesie rekrutacji, podczas trwania sto-
sunku pracy, jak i wydanych w związku z zakończeniem
zatrudnienia. Wywiązanie się z tego obowiązku jest nie
tylko trudne do zrealizowania, ale też bardzo kosztowne
dla pracodawców. Duża rotacja zatrudnienia powoduje,
że z każdym rokiem przybywa archiwizowanych akt oso-
bowych.

Pracodawcy nie są też zainteresowani pięcioletnim okre-
sem przechowywania dokumentacji, gdyż musieliby
dodatkowo angażować służby kadrowe do dokonywa-
nia weryfikacji akt dla każdego pracownika, co jest zbyt
czasochłonne i mało efektywne. Tego rodzaju działania
jedynie zmniejszą zawartość teczek osobowych, co po-
zostaje bez wpływu na ogólny koszt ich przetrzymywania
– dodaje Spytek-Bandurska.

Obecnie istnieje obowiązek przechowywania teczek oso-
bowej z pełną dokumentacją pracownika przez okres 50 lat,
pomimo że część tej dokumentacji nie jest przydatna.
Lewiatan proponuje, aby ten okres znacząco skrócić. (ID)



Zgodnie z definicją Rady Europy Gender mainstreaming, strategia polityczna na rzecz równego traktowania kobiet i mężczyzn, polega na (re)organizacji, poprawie, rozwoju i ewaluacji procesów decyzyjnych po to, aby umożliwić osobom obojga płci biorącym udział w życiu politycznym równoważne spojrzenie na kobiety i mężczyzn we wszystkich dziedzinach i na wszystkich płaszczyznach.

Równość płci na rynku pracy

24 lutego 2015 r. w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyła się konferencja pn. „Równe szanse kobiet i mężczyzn na rynku pracy?”. Witając uczestników konferencji Dyrektor CPS „Dialog” **Iwona Zakrzewska** zaznaczyła, że równość kobiet i mężczyzn ma silne umocowanie prawne co jest zapisane w różnych źródłach prawa, w tym w Traktacie Unii Europejskiej i Konstytucji RP. „W Traktacie o Unii Europejskiej, w art. 2 określa się, że Unia opiera się na wartościach poszanowania godności osoby ludzkiej, wolności demokracji, równości państwa prawnego jak również poszanowania praw człowieka, w tym praw osób należących do mniejszości. Wartości te są wspólne państwom członkowskim w społeczeństwie opartym na pluralizmie, niedyskryminacji, tolerancji, sprawiedliwości, solidarności oraz na równości kobiet i mężczyzn. Europejski Fundusz Społeczny w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki również kładł szczególny nacisk na kwestię równości kobiet i mężczyzn” – mówiła.

”

Równość szans kobiet i mężczyzn to stan, w którym kobietom i mężczyznom przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa, obowiązki i możliwości.

która zauważyła, że mówienie o równych szansach kobiet i mężczyzn na rynku pracy jest raczej mówieniem o tym, że te szanse nie zawsze są równe. „Należy postawić pytanie, w którym momencie mamy do czynienia z czystą dyskryminacją, taką która wynika tylko i wyłącznie z tego, że mamy do czynienia z pracownikiem kobietą, z pracownikiem mężczyzną, a kiedy ta dyskryminacja wynika z innych czynników, które w mniejszym lub większym stopniu mogą być usprawiedliwione. O czystej dyskryminacji można powiedzieć w przypadku występowania luki płacowej. W przypadku pozostałych obszarów, zróżnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy,

określenie kiedy mamy do czynienia z czystą dyskryminacją jest bardzo trudne” - mówiła. Powodem tego jest występowanie szeregu zjawisk, które są niemierzalne, a które mają wpływ na sytuację kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Niestety ten wpływ jest bardzo trudny do określenia. Mówiąc o nierównych szansach kobiet i mężczyzn na rynku pracy mówimy przede wszystkim o luce w aktywności zawodowej, luce we wskaźniku zatrudnienia (bez względu na jaką grupę patrzymy, wskaźniki zatrudnienia kobiet są niższe w porównaniu ze wskaźnikami zatrudnienia mężczyzn) oraz o wspomnianej wcześniej luce zarobkowej. Kobiety zazwyczaj zarabiają mniej niż mężczyźni i to zróżnicowanie wynagrodzeń

CZYSTA DISKRYMINACJA I STEREOTYPY

W imieniu Ministra Radosława Mleczki konferencję otworzyła **Małgorzata Sarzalska**, Dyrektor Departamentu Analiz Ekonomicznych i Prognoz MPIPS,

wzrasta wraz ze wzrostem kompetencji pracownika, co jest niepokojące. Wśród kobiet mamy do czynienia z dużo wyższym udziałem osób o wysokich kwalifikacjach w porównaniu z mężczyznami, chociażby porównując poziom wykształcenia, natomiast tzw. zwrot z edukacji – ile dana osoba może uzyskać dochodu w związku z zainwestowaniem w edukację – jest nierównomierny jeśli patrzymy na kobiety i mężczyzn. Występuje także dyskryminacja wynikająca z naturalnych ról jakie pełnią kobiety – matki czy naturalnego opiekuna osób, które wymagają jakiegokolwiek wsparcia. Powstaje pytanie jak ta rola społeczna przekłada się na sytuację na rynku pracy i czy obowiązki macierzyńskie, a przede wszystkim w jaki sposób, mogą wpływać na zróżnicowanie kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Należy też pamiętać o odłożonych efektach – niższa aktywność zawodowa, niższe wskaźniki zatrudnienia i niższe wynagrodzenie w okresie całego życia zawodowego wpływają na sytuację dochodową kobiet w momencie przejścia na emeryturę. Występuje w tym przypadku tzw. luka w świadczeniach emerytalnych. Wszelkie nierówności wg dyr. Sarzańskiej wynikają ze stereotypów, które podzieliła na 3 grupy: oczekiwania najbliższego otoczenia kobiety jaką rolę będzie ona pełniła w rodzinie, w najbliższym środowisku; oczekiwania pracodawców wobec kobiet oraz stereotypy wewnętrzne – to jak myśli o sobie kobieta jako o członku społeczeństwa, o członku rodziny, jakie stawia sobie wymagania i ograniczenia przed swoimi wyborami życiowymi. W Polsce funkcjonuje sporo rozwiązań umożliwiających korzystanie z elastycznych form zatrudnienia dzięki którym łatwiejsze jest pogodzenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym. Niestety niewiele kobiet w Polsce, w porównaniu z innymi krajami Unii Europejskiej, korzysta z niepełnego wymiaru czasu pracy, co może wynikać z niewiedzy. Dlatego należy rozmawiać

o różnych problemach i aspektach wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy bo to poszerza wiedzę, daje informacje gdzie jest problem i jak go rozwiązać.



Artykuł 2 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE) stanowi, że „Unia opiera się na wartościach poszanowania godności osoby ludzkiej, wolności, demokracji, równości, państwa prawnego, jak również poszanowania praw człowieka, w tym praw osób należących do mniejszości”.

RÓŻNORODNOŚĆ POPEŁACA

Justyna Kryczka z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej przedstawiła prezentację pt. „Więcej kobiet w zarządzaniu – to się opłaca!”. Według przytoczonych przez prelegentkę danych w 2013 roku 37% kobiet, a w 2014 roku 40% kobiet, zajmowało stanowiska kierowników i wyższych urzędników.

Członkami rad nadzorczych największych spółek giełdowych w 2013 roku było 10% kobiet, a w 2014 roku 15% kobiet. W 2013 r. 24% kobiet zasiadało w Sejmie, a 13% Senacie. W Parlamencie Europejskim kobiety stanowiły 22% w 2013 r., a w 2014 r. 25% posłów. W Radzie Ministrów w 2013 r. było 23%, a w 2014 r. 32% kobiet. Polki, według prezentowanych danych, były jednymi z bardziej przedsiębiorczych Europejki – aż 34% kobiet w 2013 r. prowadziło własną działalność gospodarczą. Komisja Europejska od kilku lat prowadzi działania, które mają doprowadzić do tego, że zwiększy się odsetek kobiet w zarządach i radach nadzorczych firm. Według Raportu Komisji Europejskiej z 2015 roku w Polsce 14,6% kobiet ma udział we władzach firmy. Jest to wynik poniżej średniej europejskiej, która wynosi 20,2%. Według różnych badań, taki minimalny udział gwarantujący tzw. grupie mniejszościowej, wpływ na podejmowane decyzje to co najmniej 30%, zaś Komisja Europejska określa tę strefę równości na poziomie 40%-60%. Według statystyk Giełdy Papierów Wartościowych w 2013 r., wśród spółek giełdowych na rynku głównym we władzach firm było 15% kobiet, na stanowisku prezesa zarządu zasiadało 7% kobiet, a 9% było na stanowisku przewodniczących rad nadzorczych. Korzyści jakie osiągają firmy z udziału kobiet we władzach firm (zarządach i radach nadzorczych)

Tabela 1. Udział kobiet w gremiach decyzyjnych w Polsce (2013)

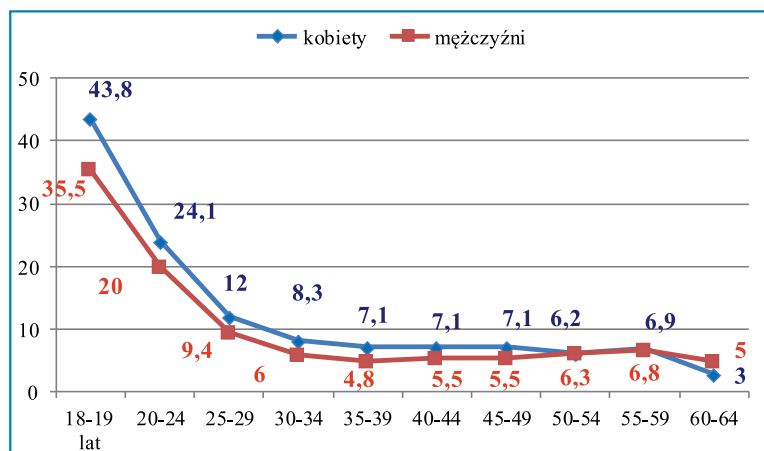
37% (40% w 2014)	Kierownicy i wyżsi urzędnicy
10% (15% w 2014)	Członkowie rad nadzorczych największych spółek
34%	Przedsiębiorcy
24%	Posłowie na Sejm
13%	Senatorowie
22% (25% w 2014)	Posłowie w Parlamencie Europejskim
23% (32% w 2014)	Ministrowie

Źródło: MPiPS

można podzielić na korzyści finansowe i pozafinansowe. Do korzyści pozafinansowych możemy zaliczyć: lepsze wykorzystanie potencjału zespołów pracowniczych i przyciąganie talentów; lepsze zorientowanie na potrzeby różnorodnych grup docelowych oraz postrzeganie spółki na zewnątrz (przez interesariuszy) jako firmy dobrze zarządzanej i będącej w dobrej kondycji finansowej. Ponadto różnorodne kompetencje (wykształcenie, doświadczenie i umiejętności) podnoszą jakość zespołu zarządzającego. Psychologowie behawioralni dowodzą, że w grupach różnorodnych występuje lepsze wykorzystanie potencjału całej grupy, jak i każdej z jednostek,

przez nie zysków i czy mają we władzach kobiety, mówi że niezależnie od sektora gospodarczego czy branży, tam gdzie we władzach firmy są kobiety tam te wyniki finansowe są także lepsze. Ponadto im więcej jest kobiet w tych władzach, tym te zyski są większe, ale trzeba pamiętać by czerpać korzyści z różnorodności dlatego we władzach firmy nie powinny zasiadać tylko kobiety. Wyniki badania przeprowadzonego w 2010 r. na zlecenie Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie przez Ewę Lisowską: Udział procentowy spółek giełdowych w Polsce, które odnotowały wzrost (2009 vs. 2008) a udział kobiet we władzach firm także wypadły

Wykres 1. Wskaźnik zatrudnienia według płci



Źródło: GUS

gdyż osoba będąca częścią takiej grupy bardziej stara się by odnaleźć rozwiązanie. Takie zespoły także lepiej sprawdzają się w sytuacjach kryzysowych i konfliktowych ze względu na większą wrażliwość społeczną i osobiste zaangażowanie w rozwiązywanie problemów. Omawiając korzyści z większego udziału kobiet we władzach firmy zaznaczyła, że różnorodne kompetencje (wykształcenie, doświadczenie i umiejętności) podnoszą jakość zespołu zarządzającego, co przekłada się na lepsze wyniki finansowe firmy - 77 ze 100 najwyższej wycenianych marek świata ma w swoich zarządach kobiety. Korzyści ekonomiczne widoczne są w badaniach firmy McKinsey, która od kilku lat bada w jaki sposób udział kobiet we władzach firm przekłada się na ich wyniki finansowe. Według danych, firmy mające w zarządach kobiety mają dużo lepsze wyniki finansowe niż firmy w których władzę piastują tylko mężczyźni. Raport Credit Suisse, który także od kilku lat obserwuje firmy pod względem osiągniętych



Polityka równości płci - gender mainstreaming – to sposób myślenia o zarządzaniu zasobami ludzkimi, planowaniu, realizacji i ewaluacji wszelkich działań w instytucjach, organizacjach i firmach.

lepiej na korzyść kobiet. Podsumowując zwróciła uwagę, że kobiety nadal są niedoreprezentowane wśród liderów politycznych, ministrów, wiceministrów i dyrektorów generalnych w administracji centralnej, w zarządach i radach nadzorczych w biznesie. Jednocześnie kobiety są lepiej wykształcone, a różnorodne zespoły są bardziej efektywne co przekłada się także na wyniki finansowe –

firmy, w których kobiety są liczniej reprezentowane we władzach (+30%) osiągają lepsze wyniki. Na zakończenie p. Kryczka przytoczyła wypowiedź Andrzeja Borczyka, Dyrektora Personalnego Microsoft Polska: „W dzisiejszych czasach posiadanie doskonałej strategii

jest podstawą działania każdej organizacji. O sukcesie decydują jednak ludzie, ich kompetencje oraz jakość egzekucji. Tym ważniejsze jest, aby zespoły, które budujemy, były zróżnicowane. To gwarantuje nam różnorodne podejście, szerszą perspektywę i bardziej efektywne działanie”.

DYSKUSJA

Dyrektor Iwona Zakrzewska zaprosiła zebranych gości do udziału w dyskusji, którą rozpoczął dr Mirosław Roguski z Pracodawców RP, zauważając, że brakuje w prezentowanych badaniach kategorii pod nazwą spółki Skarbu Państwa – i odpowiedzi na pytanie jak jest z tą ideą równości w biznesie. Doktor Barbara Kutrowska, z Komisji Kobiet OPZZ, zauważyła z kolei, że zmienić świadomość u osób dorosłych jest bardzo trudno, a łamanie stereotypów należałoby rozpocząć już u małych dzieci. „Na chwilę obecną nie ma mężczyzny dyrektora przedszkola publicznego, jest kilku dyrektorów mężczyzn szkół podstawowych i idąc coraz wyżej jest coraz więcej mężczyzn” – mówiła. Anna Drelich, z Instytutu Rozwoju Służb Społecznych, poruszyła kwestię zainteresowania mężczyzn tematem równości w biznesie. Według niej ze świadomością kobiet jest dobrze natomiast gorzej jest ze świadomością mężczyzn, których w tym kierunku należałoby uświadamiać. Profesor Kazimierz W. Frieske, zaznaczył, że cały wywód zaprezentowany przez p. Justynę Kryczkę jest zbudowany na tezie o różnorodności, a należy dostrzec, że zarówno kobiety jak i mężczyźni również różnią się między sobą. Ta różnorodność jest zjawiskiem, które przyczynia się do naszej zbiorowej pomyślności, ale jest zjawiskiem dużo bardziej złożonym niż tylko różnorodność związana z rolami genderowymi. Profesor Frieske zauważył, że stereotypy – czyli utrwalone w kulturze wzorce – skądś się wzięły i w jakiś sposób powstawały. Doktor Małgorzata Sidor-Rządowska, wykładowca na studiach MBA, zauważyła, że warto byłoby ustawić pewne punkty wyjścia. Po pierwsze jest za mało kobiet na stanowiskach kierowniczych i należałoby zacząć badać dlaczego tak jest i co zrobić by zmienić ten stan. „Będąc na dużej konferencji popro-

” *Równość kobiet i mężczyzn jest podstawową zasadą prawa europejskiego, która ma zastosowanie do wszystkich aspektów życia społecznego, w tym do zatrudnienia.*

siłam uczestniczki: „proszę o podniesienie ręki do górny panie, którym inna kobieta utrudniła w jakimś momencie karierę zawodową”. Ku mojemu zdziwieniu pojawił się las rąk” – mówiła. Zwróciła też uwagę na stereotypy pojawiające się w prasie kolorowej, często wywiady z kobietami sukcesu opatrzone są słowami „ja to odżyłam dopiero po rozwodzie”. Utwierdza to kobiety, że nie da się połączyć szczęśliwego życia rodzinnego z życiem zawodowym i może przyczyniać się do tego, że kobiety obawiają się awansować i zajmować wyższe stanowiska. Anna Kapłon, z Konfederacji Lewiatan, odniosła się do problemu luki płacowej. Zastanawiała się skąd ona jest, co jest jej przyczyną i jak wyglądają regulacje prawne w polskim prawie. Pracodawca przyjmując do pracy pracownika – kobietę musi liczyć się z absencją kobiety w związku z urlopem macierzyńskim, rodzicielskim, a także zwolnieniami w związku z chorobą dziecka. Dlatego nieraz staje przed trudnym wyborem czy zatrudnić kobietę czy zatrudnić mężczyznę. Warto też włączać ojców w proces wychowywania dzieci. Karolina Rosłaniec,

Centrum Praw Kobiet, stwierdziła, że jako statystyczna Polka czuje się zagubiona. Z jednej strony czuje presję społeczeństwa by rodzić dzieci, bo inaczej nie będzie miał kto pracować na jej emeryturę, z drugiej zaś strony jako osoba wykształcona i wiedząca czego chce ma poczucie, że do końca nie może się rozwi-

jać będąc mamą 4 latki, mimo wsparcia ze strony męża. W przypadku choroby dziecka musi iść na zwolnienie bo nie stać ją na wynajęcie opiekunki, a pracując w Anglii mogła sobie na to pozwolić. Monika Zaręba, Pracodawcy RP, nadmieniła, że młode kobiety w dzisiejszych czasach idąc na rozmowę o pracę są bardziej pewne siebie i świadome swojej wartości bo już na etapie rekrutacyjnym twardo negocjują warunki zatrudnienia.

Uczestnicy konferencji „Równe szanse kobiet i mężczyzn na rynku pracy”



Fot. CPS „Dialog”

Od ponad pół wieku badania socjologiczne wykazują, że najtrwalszą wartością w polskim społeczeństwie jest rodzina. W badaniach tych rodzina i dzieci zajmują w systemie wartości pozycję pierwszoplanową i trwałą. Efektywna polityka rodzinna powinna być zorientowana na odwrócenie tendencji niżu demograficznego i stworzenie takich warunków dla potencjalnych rodziców, by chcieli zostać nimi naprawdę.

Efektywna polityka rodzinna

17 marca 2015 r. w siedzibie CPS „Dialog” odbyła się zorganizowana wspólnie przez CPS „Dialog” i Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych konferencja pn. „Efektywna polityka rodzinna – gwarantowane świadczenia czy selektywne wsparcie?”.

Otwierając konferencję Dyrektor CPS „Dialog” **Iwona Zakrzewska** podkreśliła, że świadczenia rodzinne to bardzo ważny aspekt naszego życia, a sposób w jaki przekładają się one na jakość funkcjonowania naszego społeczeństwa jako całości może przełożyć się nie tylko na brak stabilności funkcjonowania rodziny, ale może także przełożyć się i mieć wpływ na stabilność kraju.

Przewodniczący OPZZ **Jan Guz** witając zebranych gości podkreślił, że temat polityki prorodzinnej jest istotny

w życiu codziennym, a dla związków zawodowych jest to także temat i problematyka bardzo żywa i wszystkie trzy centrale: OPZZ, NSZZ „Solidarność”, FZZ wielokrotnie poruszały ten problem. „Jest spór, także w środowiskach związkowych, czy środki powinny być kierowane selektywnie, czy nie. Czy wspierać wszystkich czy też pomóc kierować tylko i wyłącznie do tych potrzebujących? Będzie potrzeba znalezienia jakiegoś konsensusu, ale najważniejsze jest to, by inwestować w to co jest dzisiaj najistotniejsze – w rodzinę, w przyszłość, w dzieci i młodzież. Dyskutujemy, zgłaszamy propozycje i budujemy jak najlepszy projekt, który umocni polską rodzinę i skieruje świadczenia do tych najbardziej potrzebujących” – mówił.

Profesor **Jacek Męcina**, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, witając uczestników konferencji podkreślił, że sytuacja demograficzna w Polsce od wielu lat ulega pogorszeniu. Związane jest to ze zmianą demograficzną, a także z pewnymi niekorzystnymi zjawiskami związanymi z sytuacją na rynku pracy i procesami migracyjnymi. „Czeka nas projekt 1 000 zł

”

Jednym z ważniejszych zadań współczesnego państwa jest zapewnienie opieki rodzinie, gdyż działając na jej rzecz inwestuje się w ludzi. Tylko zdrowe i wykształcone społeczeństwo jest zdolne do efektywnego tworzenia dóbr materialnych i kulturalnych

miesięcznie przez rok od urodzenia dziecka dla studentów, bezrobotnych, rolników i pracujących na umowach o dzieło, czeka nas także ważna debata dotycząca systemu podatkowego, który będzie bardziej sprawiedliwy bo będzie uwzględniał liczbę członków rodziny” – mówił.



Uczestnicy konferencji „Efektywna polityka rodzinna – gwarantowane świadczenia czy selektywne wsparcie?”

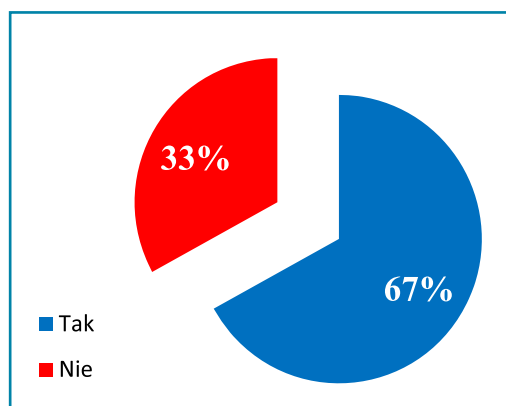


Przewodniczący OPZZ Jan Guz

POMAGAĆ TAK, BY CHRONIĆ GODNOŚĆ LUDZI I RODZIN

Profesor **Józefina Hrynkiewicz** z UW w swoim wystąpieniu „Zasady udzielania świadczeń rodzinnych” zauważyła, że rodzina w polskiej tradycji jest najwyższą wartością, a rząd podejmuje szereg pozytywnych działań w polityce prorodzinnej. Można wyraźnie rozróżnić politykę ludnościową dot. sytuacji demograficznej i politykę rodzinną. Polityka ludnościowa jest działaniem długofalowym, które wspiera wszystkie te funkcje służące zrównoważonemu rozwojowi stanu i struktury ludności przez tworzenie warunków. W polityce ludnościowej na

Wykres 1 Czy kiedykolwiek musiała Pani zrezygnować z pracy (podjęcia pracy) ze względu na trudności w zapewnieniu opieki dzieciom? (N=517)



Źródło: CBOS 2013

szczęście nie występuje już okres, w którym był kładziony nacisk na zachowania prokreacyjne. Ludzie w zakresie prokreacji powinni mieć możliwość sami decydować i zachowywać się tak jak to wynika z ich potrzeb, aspiracji czy też dążeń. Polityka ludnościowa jest polityką państwa, bo to państwo ma wszystkie instrumenty takie jak prawo, podział dochodu, instytucje czy edukację. Polityka rodzinna zaś jest prowadzona przez różne podmioty. „Irytuje mnie mówienie, że „potrzebujemy mieć więcej dzieci bo będzie miał kto pracować na rynku i będzie kto miał pracować na emeryturę”, a to nie ma żadnego związku i to jest sprowadzenie pewnych rozwiązań na poziom nieprawidłowy. Mówiąc o polityce rodzinnej, mamy na myśli taką politykę, która wspiera, a nie zastępuje, wspiera funkcje rodziny. Mówiąc funkcje rodziny mam na myśli funkcje: ekonomiczne, prokreacyjne, wychowawcze, socjalizacyjne i opiekuńcze. Musimy zastanawiać się czy prowadzona polityka rodzinna rzeczywiście wspiera te funkcje, jaka jest jej skuteczność i jaka jest jej efektywność. Najczęściej skupiamy się na wspieraniu funkcji ekonomicznej rodziny” – mówiła prof. Hrynkiewicz. Według przytoczonych przez prof. Hrynkiewicz danych z badania budżetów gospodarstw domowych, 20% najuboższych gospodarstw domowych w Polsce w 2013 r.

„*O kształcie efektywności polityki rodzinnej decydować może zespół czynników polityki państwa, polityki pracodawców, a także czynników cywilizacyjno-kulturowych.*

miało dochód na poziomie 404 zł na osobę, kolejne 20% miało dochód do 700 zł. W grupie najuboższych wydatki były wyższe o blisko 30% niż dochody co oznacza, że te rodziny są permanentnie zadłużone. Przy czym nie korzystają z usług banków, dla których nie są potencjalnymi klientami, tylko zadłużają się w przeróżnych kasach. 404 zł to jest mniej niż minimum egzystencji w tym czasie, które wynosiło dla jednej osoby 480 zł. Kryteria dochodowe w pomocy społecznej, które są ustanowione na 3 lata, wynoszą na 1 osobę w rodzinie 456 zł i są bliskie minimum egzystencji. Minimum egzystencji definiujemy w ten sposób, że jest to dochód, który nie może być uznany za dostateczny ponieważ przy dłuższym występowaniu w jakimś gospodarstwie domowym zagraża utratą zdrowia i normalnego rozwoju. W Polsce mamy do czynienia z dość rozległym obszarem bardzo głębokiego ubóstwa i to ubóstwo dotyczy przede wszystkim rodzin z dziećmi. Przy minimum egzystencji, przy minimum socjalnym koszt żywności na 1 dzień wynosi 8 zł na osobę. Według prof. Hrynkiewicz pomoc powinna być: gwarantowana, wystarczająca i skoncentrowana, terminowa,

powszechna i docierać tam gdzie jest potrzebna. Ponadto należy pomagać tak by chronić godność ludzi i rodzin, którym się pomaga. Polityka prorodzinna i pomoc w jej ramach powinna być na pewnym poziomie, a taniość nie powinna być głównym jej wyznacznikiem.

ŚWIADCZENIA UNIWERSALNE.

Piotr Szumlewicz z OPZZ w wystąpieniu pn. „Ku socjaldemokratycznej polityce społecznej” przekonywał, że świadczenia w polityce społecznej powinny mieć charakter uniwersalny. W polskiej Konstytucji przynajmniej dwa rodzaje świadczeń są gwarantowane: świadczenia zdrowotne i świadczenia edukacyjne. Według eksperta wszystkie pozostałe świadczenia powinny mieć charakter uniwersalny, a nie selektywny, za czym przemawia kilka faktów. Po pierwsze świadczenia selektywne są stygmatyzujące zaś świadczenia uniwersalne cieszą się powszechnym poparciem społecznym. Na przykład w Szwecji, w ramach świadczeń, z wysokiej jakości posiłków w szkołach korzysta również klasa średnia, co również odciąża budżet rodzin bogatych. Po drugie system selektywny jest skomplikowany i nieprzejrzysty. Po trzecie za świadczeniami uniwersalnymi

”

Efektywna polityka rodzinna powinna spełniać dwie ważne funkcje: państwową- zapewniającą rozwój gospodarczy kraju oraz ciągłość społeczeństwa i narodu; społeczną - zapewniającą zastępowalność pokoleń, poprawę kapitału intelektualnego oraz dobrą kondycję i jakość życia rodzin.

mi przemawia także argument gospodarczy. W polityce społecznej wyróżnia się zazwyczaj trzy modele: liberalny, chadecki (konserwatywny) i socjaldemokratyczny. Model liberalny, który w Polsce jest najbardziej rozpo-

wszechniony, polega na tym, że dominującą rolę w polityce społecznej ma rynek. Wiele usług i świadczeń jest sprywatyzowanych i skomercjalizowanych. Świadczenia adresowane są przede wszystkim do osób najuboższych i świadczenia te są niskie. Występuje w tym modelu duża rola pomocy charytatywnej. Pomoc jest komercyjna, na rynek usług wkraczają również firmy prywatne (np. OFE). Model chadecki, który częściowo funkcjonował w PRL-u, a w dzisiejszych czasach funkcjo-

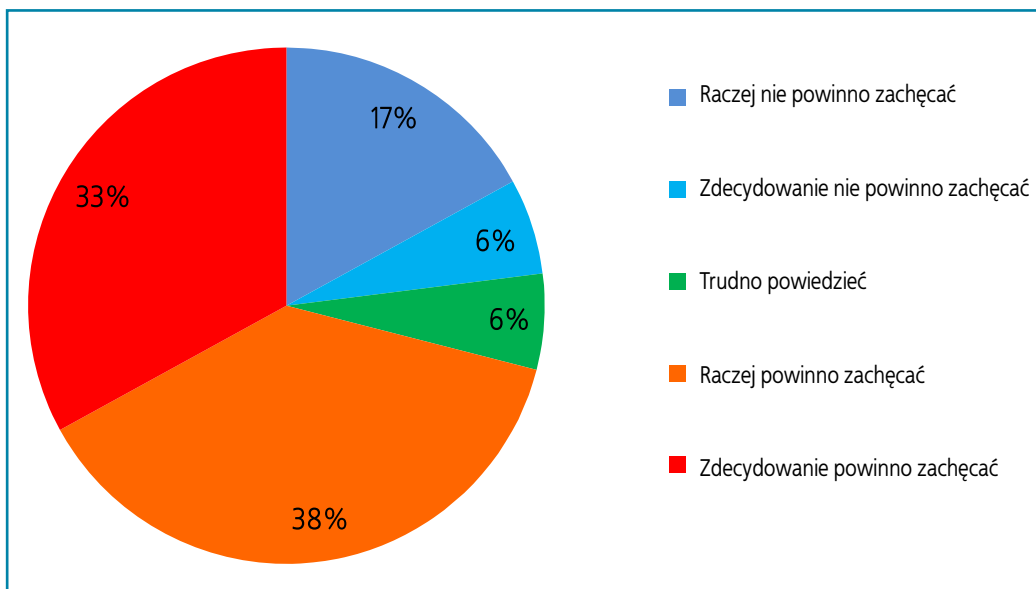
nuje w krajach konserwatywnych obyczajowo, takich jak Grecja, Malta czy Hiszpania. W krajach tych odsetek zatrudnionych mężczyzn jest dużo wyższy niż odsetek zatrudnionych kobiet, a polityka społeczna nastawiona jest by zniechęcać kobiety do pracy. Świadczenia w tym modelu nastawione są na pracujących mężczyzn. W modelu tym to pracujący ojciec ma utrzymać żonę i dzieci. Model ten jest najbardziej podatny na kryzys bo opiera się na dezaktywizacji zawodowej kobiet. W tym modelu kościół katolicki odgrywa dużą rolę. Świadczenia są na rodziny, nie na

Wykres 2. Czy miała lub ma Pani obecnie któryś z wymienionych problemów wiążących się z zapewnieniem opieki dzieciom? (N=517)



Źródło: CBOS 2013

Wykres 3. Czy obecnie w Polsce Państwo poprzez prowadzenie odpowiedniej polityki powinno zachęcać ludzi do posiadania większej



Źródło: CBOS 2013

osoby i nie na jednostki. Według eksperta model liberalny i chadecki są nieskuteczne i do pewnego stopnia szkodliwe społecznie. Model socjaldemokratyczny opiera się na świadczeniach uniwersalnych, które obejmują wszystkich obywateli. Celem polityki socjaldemokratycznej jest by stworzyć taki system zabezpieczeń by nie walczyć z ubóstwem tylko mu przeciwdziałać poprzez rozbudowany system uniwersalnych świadczeń i pod tym względem np. w Szwecji ubóstwo ma charakter marginalny. Główne elementy tego modelu to uniwersalizm praw socjalnych, równy dostęp do świadczeń o najwyższym standardzie dla wszystkich, wszyscy korzystają z polityki społecznej i wszyscy ponoszą jej koszty - przy czym najwyższe koszty ponoszą osoby najbogatsze. Element redystrybucyjny systemu jest przede wszystkim w systemie podatkowym czyli bardzo progresywne podatki z których korzystają wszyscy, a świadczenia są bardzo wysokiej jakości. Od 2007 r. kolejne fale kryzysu dotykały na zmianę kraje liberalne i kraje chadeckie. Zaczęło się od Irlandii, Litwy, Łotwy, Estonii, później kryzys dotknął Hiszpanię, Portugalię i Grecję. Kraje socjaldemokratyczne w latach 2007-2014 uniknęły kryzysu - mają bezrobocie niższe niż średnia unijna i generalnie nie pogarszały się wskaźniki jakości życia i nie rośnie ubóstwo, które w Polsce

„Potrzeba prowadzenia polityki rodzinnej wynika z pełnionych przez rodzinę społecznych funkcji. Rodzina uczestniczy w procesach tworzenia i rozwoju kapitału ludzkiego, a więzi na których się opiera tworzą podwaliny dla rozwoju kapitału społecznego, fundamentu społeczeństwa obywatelskiego.

w 2013 r. wzrosło o 300 tys. Według danych Eurostat-u na politykę rodzinną wydajemy najmniej spośród wszystkich krajów europejskich. W Polsce dominują świadczenia selektywne, bardzo niskie, które często nie trafiają do potrzebujących. „Tak naprawdę nie mamy polityki społecznej z prawdziwego zdarzenia. Moje rekomendacje, które mogłyby upodobnić naszą politykę do tej skandynawskiej to: darmowe żłobki i przedszkola od 1 r. ż.; system edukacyjny i służba zdrowia powinny dążyć by świadczenia były wysokiej jakości, a system prywatny w tych sektorach powinien być marginalizowany; jedzenie wysokiej jakości i służba zdrowia w szkołach. Jestem za tym, by wprowadzić na każde dziecko do 18 r. ż. po 400 zł (koszt 32-33 mld zł) i wtedy zlikwidować wszelkie ulgi, które wcale nie obejmują wszystkich najbiedniejszych” - mówił.

ŚWIADCZENIA SELEKTYWNE

Jako kolejna głos zabrała dr **Katarzyna Tuszyńska**, Radca ds. Ubezpieczeń, Polityki Rodzinnej i Pomocy Społecznej w OPZZ, przedstawiając referat „Polityka rodzinna w kontekście selektywnych świadczeń społecznych”. Polityka rodzinna to

system długofalowych zamierzeń i towarzyszący mu system rozwiązań prawnych, przyjętych i realizowanych

przez władzę publiczną na rzecz rodziny jako podstawowej komórki społecznej, w celu stworzenia rodzinie odpowiednich warunków do jej powstania, prawidłowego rozwoju i spełniania przez nią wszystkich ważnych społecznie funkcji. W dzisiejszych realiach są to również działania na rzecz rodziny, wspierające jej funkcje, które prowadzone są przez organizacje pozarządowe i innego rodzaju podmioty. Jednym z instrumentów polityki rodzinnej są świadczenia w formie: pieniężnej, rzeczowej oraz usług. Można wymienić 5 funkcji jakie mogą spełniać świadczenia rodzinne: dochodowa; kompensacyjna; redystrybucyjna; egalitaryzująca; stymulująca. Świadczenia mają gwarantować w miarę sprawiedliwą redystrybucję dochodów, które wspólnie razem wypracowujemy, od tych najbogatszych do tych najuboższych i mają w miarę wyrównywać poziom funkcjonowania. Wraz z przemianami rodziny również znaczenie poszczególnych funkcji, jakie pełnią świadczenia rodzinne, ulega różnicowaniu. Według dr Tuszyńskiej świadczenia rodzinne w Polsce mają głównie charakter socjalny, tj. mają, w założeniu, służyć jako wsparcie rodzin w trudniejszej sytuacji materialnej. Nowością jest świadczenie rodzicielskie czyli pomysł wprowadzenia świadczenia 1 000 zł dla wszystkich rodzin (rodzin rolników, studentów i bezrobotnych) i jest to pierwsze uniwersalne świadczenie. Powszechne świadczenia są adresowane do wszystkich, którzy mają taką potrzebę. Selekttywne świadczenia są dla tych, których sytuacja usprawiedliwia udzielenie pomocy i którzy jednocześnie nie posiadają środków na zakup określonych świadczeń na rynku.

”

Polityka rodzinna powinna odpowiadać na współczesne wyzwania wynikające z przemian rodziny i uwarunkowań oddziałujących na jej funkcjonowanie.

„Ponieważ selektywność nie dotyczy jedynie kwestii dochodowych, to ostatecznie świadczenia w swojej większości mają charakter selektywny. Nawet, jeśli do ich przyznania nie jest brane kryterium dochodowe” – mówiła. Umownie przyjmujemy, że świadczenia selektywne to takie, które przyznane zostały na podstawie testu dochodowego. Obecnie jednym z głównych zadań polityki społecznej jest właściwe adresowanie wsparcia. Bez względu czy świadczenia będą selektywne czy nieselektywne, adresowanie jest jednym z tych czynników, które przyczyniają się do skuteczności i efektywności świadczeń. Adresowanie wsparcia, czyli jego racjonalizacja, wiąże się kilkoma trudnościami, np.: ze zdefiniowaniem podmiotu wsparcia (co uznamy za rodzinę - czy to jest małżeństwo, związek partnerski, itp.); dotarciem ze wsparciem do wszystkich potrzebujących (jest to główny problem progów dochodowych). Próg dochodowy w większym stopniu gwarantuje, że ograniczone zasoby, jakimi dysponujemy, trafią do najbardziej potrzebujących. Niskie progi dochodowe podnoszą ryzyko złego adresowania świadczeń. Biorąc pod uwagę ograniczoną zasobów, kwestią podstawową staje się nie tylko dostępność, ale również wysokość świadczeń w relacji do potrzeb, jakie mogą zostać zaspokojone przy ich pomocy. Powszechność świadczeń wiąże się z ich wysokością - czym bardziej dostępne świadczenia tym mogą być niższe i o niższej jakości, przez co potrzeby rodzin mogą nie do końca zostać zaspokojone. Na zakończenie rekomendowała by wobec dylematu – zmniejszać prawdopodobieństwo nieudzielenia wsparcia potrzebującym versus

tych, które przyczyniają się do skuteczności i efektywności świadczeń. Adresowanie wsparcia, czyli jego racjonalizacja, wiąże się kilkoma trudnościami, np.: ze zdefiniowaniem podmiotu wsparcia (co uznamy za rodzinę - czy to jest małżeństwo, związek partnerski, itp.); dotarciem ze wsparciem do wszystkich potrzebujących (jest to główny problem progów dochodowych). Próg dochodowy w większym stopniu gwarantuje, że ograniczone zasoby, jakimi dysponujemy, trafią do najbardziej potrzebujących. Niskie progi dochodowe podnoszą ryzyko złego adresowania świadczeń. Biorąc pod uwagę ograniczoną zasobów, kwestią podstawową staje się nie tylko dostępność, ale również wysokość świadczeń w relacji do potrzeb, jakie mogą zostać zaspokojone przy ich pomocy. Powszechność świadczeń wiąże się z ich wysokością - czym bardziej dostępne świadczenia tym mogą być niższe i o niższej jakości, przez co potrzeby rodzin mogą nie do końca zostać zaspokojone. Na zakończenie rekomendowała by wobec dylematu – zmniejszać prawdopodobieństwo nieudzielenia wsparcia potrzebującym versus



Na zdjęciu od lewej dyr. Iwona Zakrzewska, Przewodniczący Jan Guz, Sekretarz Stanu Jacek Męcina, prof. Józefina Hryniewicz



Fot. CPS „Dialog”

zmniejszać prawdopodobieństwo udzielenia wsparcia niepotrzebującym należy zwiększać efektywność wsparcia poprzez eliminację jak największej ilości błędów w jego adresowaniu oraz skuteczności wsparcia.

POLITYKA RODZINNA A PRAWO

Jako ostatnia wystąpiła dr **Monika Gładoch** z Pracodawców RP, z referatem pn. „Obowiązki pracodawcy w kontekście polityki prorodzinnej państwa”, w którym omówiła podstawy prawne polityki prorodzinnej, w tym: podstawy konstytucyjne polityki prorodzinnej, podstawy polityki prorodzinnej w prawie europejskim, a także m.in. obowiązki pracodawcy wobec kobiet w ciąży, prawa dla rodziców oraz prawa pracownika w trakcie urlopu. Rodzina w Konstytucji RP chroniona jest w różny sposób i w różnych aspektach. Rodzinę jako dobro chroni art. 18; art. 71.1 mówi, że „Państwo w swojej polityce społecznej i gospodarczej uwzględnia dobro rodziny”; a art. 48. 1. daje rodzicom prawo do wychowania dzieci zgodnie z własnymi przekonaniami. Różne obowiązki pracodawców i uprawnienia dla rodzin są kształtowane, pod wpływem też koncepcji unijnej, jako podział obowiązków między rodzicami - art. 33.1 dot. równouprawnienia płci. Podstawowe akta w prawie europejskim, które są przykładem dla Polski, to Europejska Karta Społeczna z 1961 r. (zawierająca pewne wzorce ochrony rodziny w prawie) oraz Dyrektywa Rady 2010/18/UE z dn. 8 marca 2010 r. Polskie prawo musiało się dostosować do przepisów zawartych w Dyrektywie. W 2009 r. podpisano nowe porozumienie europejskich partnerów społecznych dot. ochrony rodziny i ono stało się dyrektywą. W tej dyrektywie istotne są: Klauzula 2 i prawo do urlopu rodzicielskiego; Klauzula 5 i prawa pracownicze i niedyskryminacja; Klauzula 6 i powrót do pracy; Klauzula 7 i czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej. Prawo pracy przerzuca ryzyko socjalne na pracodawcę, pewne obowiązki związane z rodzicielstwem powodują niekiedy problemy organizacyjne przez co wzrastają koszty pracy. Jak zauważyła

dr Gładoch pracodawcy są elementem polityki prorodzinnej jako podmioty zatrudniające pracowników i odczuwalny jest brak wsparcia państwa dla tych najmniejszych pracodawców, w aspekcie także finansowym - pewnych uproszczeń podatkowych i kosztowych. Jest bardzo wiele obowiązków prorodzinnych nałożonych na pracodawców. Ochrona kobiet w ciąży i obowiązki pracodawcy wobec kobiet w ciąży to: zakaz zatrudniania kobiet ciąży przy pracach wzbronionych; zakaz zatrudniania w godzinach nadliczbowych; zakaz zatrudniania w porze nocnej; zakaz delegowania do pracy w innej miejscowości bez jej zgody; zakaz zatrudniania w przerywanym systemie czasu pracy. Doktor Gładoch uważa, że system urlopów jest niespójny – niejasność wzbudza urlop wychowawczy i urlop macierzyński. Kolejnym aspektem polityki prorodzinnej jest ochrona zatrudnienia i Kodeks Pracy z art. 177 § 1, art. 186¹ § 1, art. 186¹ § 2. Trudnym przepisem do wykonania jest prawo powrotu do pracy i art. 186⁴ – jeśli pracownik wraca po dłuższym urlopie może się okazać, że nie ma już jego stanowiska pracy i pracodawca musi znaleźć nowe stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom.

Dyskusja

Dyskusję rozpoczął Rafał Bakalarczyk z IPS UW, który zwrócił uwagę, że w świadczeniach opiekuńczych też należałoby rozważać odejście od selektywności. Zasugerował, że może warto byłoby poszukać rozwiązań pomagających godzić pracę z opieką długoterminową nad osobą niesamodzielną. Anna Grabowska z FZZ powołała się na badania CBOS z ubiegłego roku, z których wynika, że obecnie średni wiek, w którym Polka rodzi pierwsze dziecko to 29 lat, a jeszcze w latach 70-tych takich kobiet było trzy razy mniej. Wg niej przyczyną, dla której kobiety opóźniają decyzję o macierzyństwie, jest lęk przed utratą pracy. Obawia się tego 1/3 kobiet aktywnych zawodowo w wieku tzw. prokreacyjnym, tj. 18-49 lat.



Przyjęcie euro jest nieuniknione i przyniesie ze sobą pozytywne jak i negatywne aspekty. Priorytetem powinna być kwestia ustalenia daty zmiany waluty. Decyzja musi być ogłoszona z wyprzedzeniem nawet o kilka lat, tak by rynek mógł odpowiednio się na to przygotować. Jest wiele za i wiele przeciw, przez co pojawiają się coraz większe niepokoje w społeczeństwie i gospodarce. W innych krajach objętych strefą euro przyjęcie wspólnej waluty miało różne skutki, ale w żadnym z nich, wejście nie spowodowało tylu negatywnych skutków, by zagrażały one znacznemu spadkowi gospodarczemu.

Strefa euro a rynek pracy w Polsce

8 kwietnia 2015 r. w siedzibie Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego odbyła się zorganizowana wspólnie przez CPS „Dialog” oraz Instytut Pracy i Spraw Socjalnych debata pn. „Strefa euro a rynek pracy w Polsce”.

Witając zebranych gości Dyrektor CPS „Dialog” **Iwona Zakrzewska** podkreśliła, że ta debata otwiera cykl spotkań, koncentrujących się na społecznych i gospodarczych konsekwencjach ewentualnego wejścia Polski do strefy euro.

Profesor **Kazimierz W. Frieske** Dyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych witając uczestników konferencji dodał, że wspólnie z CPS „Dialog” przygotowuje przedsięwzięcia, które będą debatami dot. rozmaitych problemów związanych ze strefą euro. Na chwilę obecną w planach jest seria 3 dyskusji poświęconych tej problematyce.

„Dzisiejsze spotkanie traktujemy jako jedno z kilku.

Pod koniec czerwca najprawdopodobniej odbędzie się kolejne, które będzie poświęcone ubezpieczeniom społecznym w ujęciu bardzo ogólnym. Na jesieni planujemy spotkanie dotyczące tematu ochrony socjalnej w perspektywie do (ewentualnego) przystąpienia Polski do strefy euro. Jest także zamysł by cykl tych spotkań zakończyć konferencją międzynarodową. Jednak wszystko będzie zależało od tego jak będzie rozwijać się dyskusja” – mówił profesor **Zbigniew Klimiuk** z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych.

BŁĘDY KONSTRUKCYJNE STREFY EURO

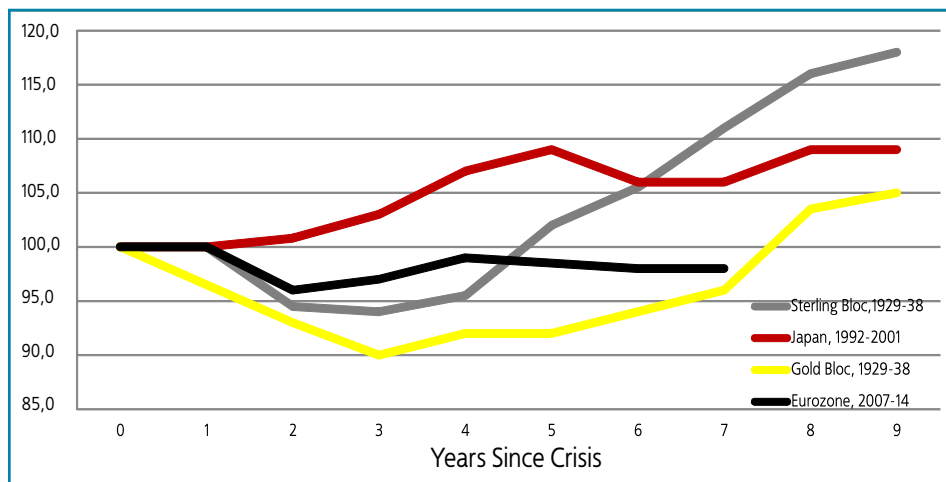
Profesor **Tomasz Gruszecki** z Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego przedstawił w swojej prezentacji pn. „Konstrukcyjne błędy strefy euro a jej bieżąca i przyszła kondycja ekonomiczno-finansowa” zebrane różne krytyki pojawiające się głównie w publikacjach anglosaskich. Strefa euro i samo euro jest ekonomicznie sztuczną konstrukcją stworzoną by wymusić przyspieszoną (a nie naturalną) integrację polityczną przez wprowadzenie wspólnej waluty. „Euro miało przyspieszyć integrację, która miała skończyć się jednolitą konstrukcją polityczną – Stanami Zjednoczonymi Europy. Błędy leżące u źródeł konstrukcji euro są przyczynami obecnych kłopotów. Euro na razie przetrwało najgorszy sztorm, ale podstawowe wady konstrukcyjne wciąż nie są rozwiązane” – mówił. Ekonomisci unikają często analizy politycznej i ideologicznej euro, ale to jest jednopłaszczyznowe. Inte-

gracja polityczna Europy miała jak najbardziej swoje uzasadnienie w latach 60-tych kiedy to Stany Zjednoczone nadużywały dolara i czerpały korzyści z tzw. renty mennicznej z emisji dolara i buma kredytowego. Europejczycy zrozumieli, że nie ma sensu by handel w Europie był rozliczany w dolarach i ko-

nieczne jest wprowadzenie waluty europejskiej – w ten sposób powstało ecu. Pierwsze przesłanie było odzwierciedleniem naturalnie rosnącej integracji Europejskiej. Do tego należy także wymienić ambicje Francji, która

„Przystąpienie Polski do strefy euro niesie ze sobą wiele potencjalnych korzyści, ale to od naszego przygotowania będzie zależało, czy staną się one rzeczywistością.

Wykres 1. Największe kryzysy gospodarcze w Europie



Źródło: Maddison project, Eurostat.

politycznie dominowała w ówczesnej Europie i Francuzi mieli ideę zrzucenia zwierzchnictwa Stanów Zjednoczonych z Europy. W ten sposób zaczęło się budowanie Europy kontra Stany Zjednoczone. Drugim przesłaniem politycznym ze strony Francji była neutralizacja siły gospodarczej (i potencjalnie politycznej) a zwłaszcza siły niemieckiej marki, która w Europie lat 60-tych była główną walutą. Od razu nie można było tworzyć jednego ciała politycznego, wybrano więc drogę pośrednią czyli regionalizację – państwa miały się najpierw rozczłonkować na regiony a potem regiony miały zrosnąć się w całość. Ta idea scalenia niezależnych bytów politycznych przez stworzenie sytuacji wymuszających integrację polityczną może tłumaczyć tak dziwne założenia konstrukcyjne jak np. mechanizm „zapadki” - do unii walutowej można tylko wejść a nie można z niej wyjść - jest to rozwiązanie niespotykane w dziejach unii walutowych, które zakładały dobrowolność oraz przebywanie w Unii tak długo jak spełnia się warunki uczestnictwa. Grecja ma w tej chwili ten problem – gdyby chciała wyjść z euro musia-

”

*Euro ma wszystkie wady
gold standard nie mając
przy tym żadnych zalet
gold standard.*

łyby także wyjść z Unii Europejskiej. Ponadto zaproszono kraje jawnie słabsze jeśli chodzi o poziom i konkurencyjność gospodarki – wcześniej Unię tworzyły gospodarki o podobnym poziomie. Do błędów stricte ekonomicznych należy zaliczyć to, że euro nie spełnia jednolitego obszaru walutowego i to nie jest najważniejszą wadą.

Poważną wadą jest brak unii fiskalnej tzn. że nie ma jednolitego budżetu, który uniemożliwia transfer dochodu narodowego między krajami (w skali gwarantującej pokrycie zobowiązań z emisji) - jest politycznie (traktat z Maastricht) niemożliwy. Przy pieniądzu tylko papierowym jedynym pokryciem zobowiązań z emisji są wpływy podatkowe. EBC nie jest pełnym bankiem centralnym. „Amerykanie wskazali na bardzo ważny fakt. Wszystkie unie dotąd, które istniały przez dłuższy czas, były oparte na gold standard, który ma olbrzymie wady tzn. wiąże ręce rządowi i bankom centralnym, to ma taką zaletę,

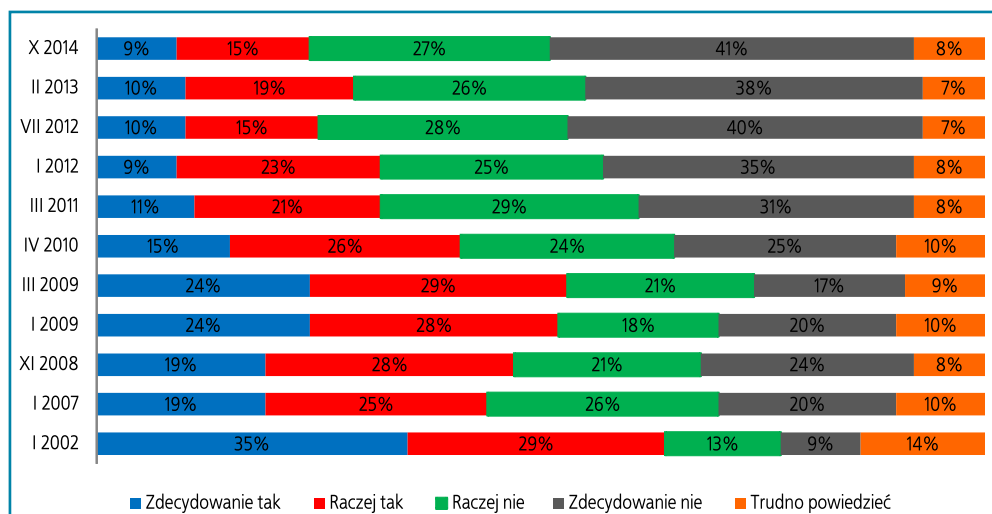


Fot. CPŚ „Dialog”

że uniemożliwia narastanie nierównowag ponieważ nierównowagi czyli zobowiązania netto są rozliczane w kruszcu lub w jakiejś walucie, która jest bezpośrednio wymierna na kruszec. Euro ma wszystkie wady gold standard, nie mając przy tym żadnych zalet gold standard”- mówił. Doświadczenia historyczne pokazują, że były tylko dwa przypadki, w których unie walutowe przetrwały – Zjednoczenie Prus w 1871 r. i Wojna Domowa w Stanach Zjednoczonych – były to unie polityczne tzn. najpierw nastąpiło zjednoczenie polityczne, a dopiero potem nastąpiło przyjęcie wspólnej waluty.

w strefie euro? Na wstępie prof. Kwiatkowski zaznaczył, że decyzja w sprawie przyjęcia euro została podjęta w momencie wstąpienia do Unii Europejskiej. Prawdopodobnymi konsekwencjami, przyjęcia euro dla rynku pracy w Polsce, o charakterze pozytywnym mogą okazać się po pierwsze tańsze kredyty i stabilny kurs walutowy, co może zwiększyć zatrudnienie i zmniejszyć bezrobocie. Po drugie może wystąpić też zwiększenie koniunkturalnych wahań zatrudnienia i bezrobocia w przypadku szoków makroekonomicznych. Istnienie szoków makroekonomicznych jest możliwe w gospodarce rynkowej,

Wykres 2. Czy zgodził(a)by się Pan(i) na zastąpienie polskiego pieniądza (złotego) wspólnym dla wielu państw UE pieniądzem - euro?



Źródło: CBOS

Kolejną wadą jest 3% próg, który miał być gwarancją - nie był przestrzegany i nie było sankcji. Euro na razie przetrwało najgorszy sztorm choć podstawowe wady konstrukcyjne wciąż nie są rozwiązane. Politycznie rozpad, a nawet wyjście jednego kraju, jest zbyt dużym kosztem, nie do zaakceptowania dla Niemiec czy Francji. Na chwilę obecną można założyć, że duża część długów nigdy nie będzie spłacona, a pojawi się problem czyje to będą długi i kto poniesie największe koszty.

ZMIANY NA RYNKU PRACY PO WEJŚCIU DO STREFY EURO

Profesor **Eugeniusz Kwiatkowski** z Uniwersytetu Łódzkiego w prezentacji pn.: „Wejście Polski do strefy euro a sytuacja na rynku pracy” postawił dwa pytania: Jakie są możliwe i najbardziej prawdopodobne zmiany na rynku pracy w Polsce po wejściu do strefy euro? oraz Jakie zmiany na polskim rynku pracy mogą zwiększyć korzyści i zmniejszyć zagrożenia związane z członkostwem

w szczególności w gospodarce, w której polityka pieniężna ustalana jest dla całej strefy, a kraje będące członkami tej strefy są dosyć zróżnicowane pod różnym względem. Po trzecie istnieje możliwość powstawania nierównowag makroekonomicznych, w tym nierównowagi zewnętrznej, pogarszających sytuację na rynku pracy. Przyczyn tych nierównowag makroekonomicznych można upatrywać w różnych czynnikach, ale należy wspomnieć tańsze kredyty, niższe stopy kredytowe czy możliwość ekspansji kredytowej. Pożądane zmiany na rynku pracy w Polsce przed przyjęciem euro to: zmiana form elastyczności rynku pracy (elastyczność zatrudnienia, płac, podaży siły roboczej, czasu pracy – istotny i niewykorzystany w Polsce kanał poprawy elastyczności); zmniejszenie segmentacji rynku pracy; zwiększenie zasięgu i poprawa efektywności polityki państwa na rynku pracy; przekształcić konkurencyjność opartą na niskich płacach w konkurencyjność strukturalną (prawdziwą). Gdyby udało się przeprowadzić te wszystkie zmiany wtedy wejście do strefy euro byłoby znacznie korzystniejsze.

PO JAKIM KURSIE – RYNKOWYM CZY PARYTETU?

Profesor **Jerzy Żyżyński** z Uniwersytetu Warszawskiego w wystąpieniu pn.: „Straty czy korzyści wejścia Polski do strefy euro?” mówił, iż wejście Polski do strefy euro będzie kluczową i brzemionną w bardzo poważne skutki decyzją gospodarczą. Uwarunkowana ona będzie przede wszystkim przez spełnienie tzw. kryteriów konwergencji z Maastricht: poziom deficytu finansów publicznych (do 3% PKB); wielkości długu publicznego (do 60% PKB); stabilność cen (inflacja nie wyższa niż o 1,5 pkt proc. w stosunku do inflacji średniej dla 3 państw o najmniejszej inflacji); stabilność kursu walutowego i zbieżności stopy procentowej. Zwrócił uwagę na dość często pomijany aspekt. „Gdybyśmy mieli wchodzić do strefy euro to po jakim kursie? Są dwa kursy walutowe: kurs rynkowy wynikający z aktualnych relacji kraju z zagranicą oraz kurs parytetu siły nabywczej, który wynika z relacji cen w różnych krajach. Dla realnych procesów gospodarczych podstawowe znaczenie powinien mieć kurs według parytetów siły nabywczej (purchasing power parity), czyli wynikający z relacji cen w różnych krajach. Kurs parytetowy zwykle różni się od kursu rynkowego, ukształtowanego przez te bardzo złożone wpływy i oddziaływania rynkowe - różnica ta jest nazywana „dysparytetem” i jeśli według kursu rynkowego pieniądz jest słabszy niż wynika to z parytetu siły nabywczej,

”

Kiedy euro miałoby zostać w Polsce wprowadzone, zależy od szeregu czynników, tak zewnętrznych, jak i wewnętrznych, w tym od spełnienia kryteriów ekonomicznej konwergencji.

to dysparytet ma wartość ujemną. Ujemny znak dysparytetu oznacza niedowartościowanie rynkowe złotego, zarówno w stosunku do dolara jak i do euro – to cecha krajów biednych, sprzyja eksportowi; z drugiej strony dodatni znak dysparytetu oznacza przewartościowanie rynkowe euro – generalnie dysparytet dodatni to cecha krajów bogatych, ale szkodzi eksportowi, za to stawia w korzystnych warunkach importerów. Odzwierciedleniem relacji cen jest tzw. Big-Mac Index. „Moja teza jest taka, że moglibyśmy przejść na euro dopiero wtedy, kiedy kurs rynkowy zbliży się znacznie, prawie się zrówna z kursem parytetowym” - mówił. Przyjęcie euro po cenie rynkowej może negatywnie odbić się na rynku pracy przez wzrost cen, za którymi nie nadąży wzrost płac. Jego zdaniem wejście do strefy euro powinno nastąpić po tzw. kursie parytetu siły nabywczej, który jest znacznie korzystniejszy - nieco ponad 2 złote za euro, podczas gdy kurs rynkowy wynosi ok 4,2 zł do euro. Niestety wejście nastąpi na podstawie kursu rynkowego, co będzie oznaczało, że ilość euro, jaką dostaniemy, będzie mniej więcej dwa razy mniejsza, niż gdybyśmy dostali po kursie parytetowym. Dla przykładu - bułka teraz kosztuje 1 zł – po wejściu do strefy euro po kursie rynkowym będzie kosztowała 0,24 euro a wg kursu parytetu siły nabywczej 0,43 euro. Gdybyśmy przechodzili na euro po kursie parytetowym, to zakładając, że przyjmiemy średnie dochody jako 3 000 zł miesięcznie to otrzymalibyśmy 1 287 euro, gdyby natomiast przeliczenie dokonane było według kursu rynkowego (a taką zasadę się przyjmuje), to byłoby to 715 euro.



Na zdjęciu od lewej: dyr. Iwona Zakrzewska, prof. Kazimierz W. Frieske, prof. Tomasz Gruszecki, prof. Eugeniusz Kwiatkowski



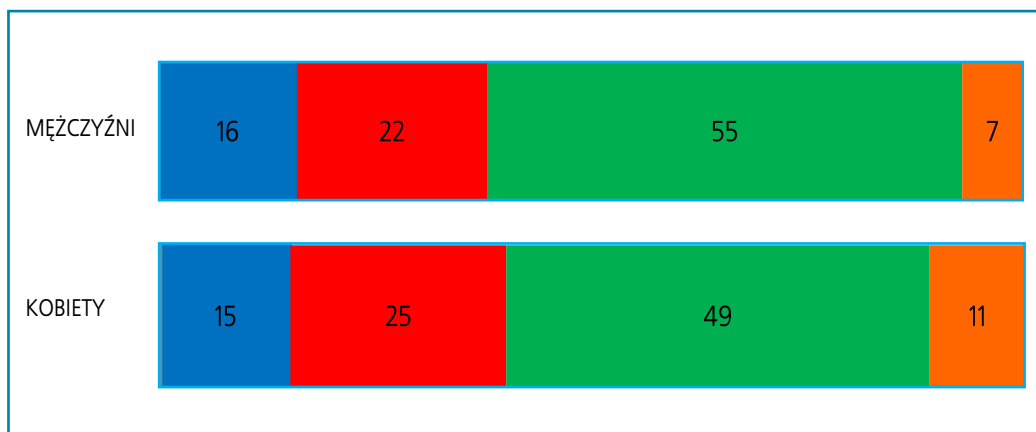
Fot. CPS „Dialog”

Uczestnicy debaty pn. „Strefa euro a rynek pracy w Polsce”.

„Generalnie ceny dóbr i części usług szybko dołączą do poziomu unijnego natomiast płace nie za bardzo. Jak Polacy zarobią 700 euro to dla przedsiębiorców, kapitalistów to będzie korzystne. Powiemy mamy dobrą pozycję konkurencyjną bo tania siła robocza. A ja nie chcę być taną siłą roboczą, ja chcę być drogą siłą roboczą i wolę zarabiać 1 200 euro. Dlatego uważam, że do strefy euro możemy wejść jeśli w wyniku naturalnego umacniania gospodarki kurs rynkowy zrówna się z parytetowym”-

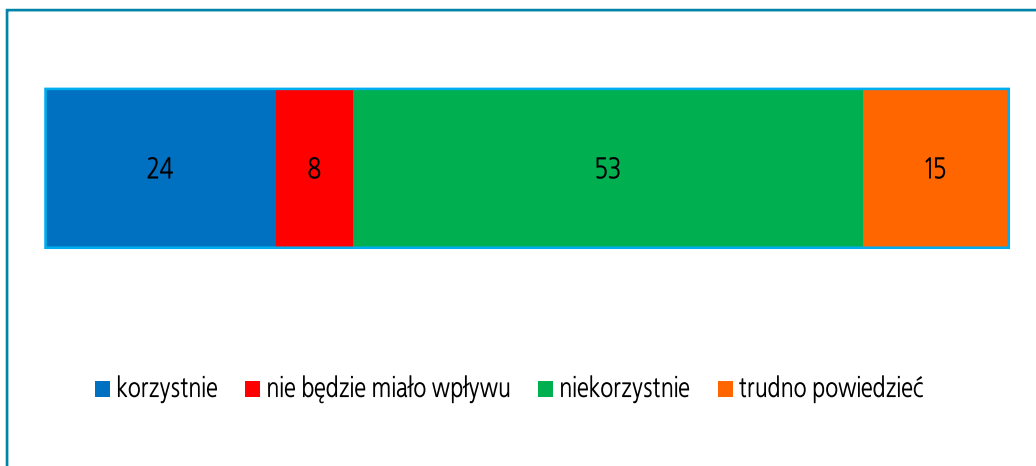
mówił. Zwrócił też uwagę na kwestię ilości pieniądza, który można definiować jako prawo do kupowania dóbr i usług. Ile ma być tego zasobu by gospodarka sprawnie funkcjonowała? Ilość tego zasobu jest bardzo różna w wielu krajach i zależy od stanu systemu pieniężnego, bankowego. W normalnych gospodarkach ludzie oszczędzają i na tym bazuje system finansowy. W końcu lat 80. ilość pieniądza w stosunku do PKB wynosiła prawie 40 %. Była to gospodarka socjalistyczna, w której pieniądz

Wykres 3. WW



Źródło: TNS OBOP - marzec 2015.

Wykres 4. Czy Pana(i) zdaniem waluta euro wpłynie korzystnie czy niekorzystnie na polską gospodarkę?



Źródło: TNS OBOP - marzec 2015.

pełnił inne funkcje, jego gospodarcza rola była nikła. W 1989 r. wartość zasobu pieniądza w stosunku do PKB osiągnęła prawie 60%, tyle co obecnie – bo nastąpiło uwolnienie cen, prawie hiperinflacja, wszystko nominalnie poszło w górę, płace też, oprocentowanie kredytów, ale wartość pieniądza – spadła. Był to skutek inflacji, stało się coś takiego, co przyjaciel prof. Żyżyńskiego określił krótko: „Miałem uzbierane na samochód i w ciągu roku okazało się, że mam tylko na jedno koło”. W następnym roku wartość zasobu pieniądza spadła do poniżej 30 %w stosunku do PKB, które też spadło o 20% i była to tzw. balcerowiczowska recesja. Potem wartość agregatu pieniężnego powoli rosła, bo zwiększał się zakres gospodarki rynkowej, było coraz więcej towarów i usług, które miały normalne rynkowe ceny, powoli zwiększały się zasoby oszczędności – tej drugiej „warstwy” pieniądza, aż doszło do niecałych 60%. obecnie. Prof. Żyżyński postawił tezę, że póki mamy własny pieniądz spróbujemy odbudować zasób pieniądza czyli dodrukujemy pieniądz, by nie odbudować budżet, ale by odbudować zasób pieniądza. Póki mamy własny pieniądz to możemy to rozważyć. Podsumowując, prof. Żyżyński powtórzył, że można wejść do strefy euro jeśli 1) kursy się mniej więcej zrównają - dysparytet zmniejszy się może o parę procent, by zachować pewien poziom konkurencyjności; 2) gdy odbudujemy zasób pieniądza (z 60% do przynajmniej 100%).



Kraj przystępujący do strefy euro pozbawia się bardzo ważnego mechanizmu dostosowawczego, jakim jest zmienność kursu walutowego.

Dyskusja

W trakcie burzliwej dyskusji głos zabrał Bogdan Grzybowski z OPZZ, który przyznał, że po wysłuchaniu wszystkich wystąpień wie znacznie mniej, niż do tej pory mu się wydawało, że wie na temat konsekwencji przystąpienia do strefy euro. Wojciech Warski z BCC odniósł się do prezentowanego w wystąpieniu prof. Gruszeckiego wykresu

(Wykres 1) dot. różnych stref walutowych i ich zachowań podczas kryzysu i nie zgodził się, że przedstawiona tam strefa euro (Eurozone, 2007-2014) wypadła źle. Wg W. Warskiego wykres pokazuje kryzys, ale należy podkreślić, że strefa euro zachowała się w sposób stabilny. Gold Block przebił się po 7 latach, Eurozone jest pokazana tyl-

ko do 7 lat, przy czym w końcowych latach jest stabilna i ten wykres nie nadaje się za bardzo do krytykowania euro. Zauważył także, że prelegenci przedstawili głównie krytyczne podejście do euro, a w swoich wystąpieniach skupili się tylko na euro omijając temat konsekwencji dla rynku pracy. Miało to swoje plusy, bo to dość złożony temat i należy ustalić pewne zasady na początku, gdyż w innym przypadku będzie trudno później dyskutować o tych konsekwencjach.

Profesor Frieske zasugerował, że być może ten proces przyjmowania euro dokonuje się niezależnie i może warto zadać pytanie: Czy ten proces euroizacji rzeczywiście jest politycznie kontrolowany i czy on się dzieje niezależnie od tego? Gdyby ta hipoteza była trafna – może warto byłoby przestudiować doświadczenia tych krajów.

Kalendarium dialogu

– na konferencjach i seminariach

03.02.2015 – obradowała Rada Główna BCC. Omawiano rekomendacje dla rządu RP, opublikowane przez Gospodarczy Gabinet Cieni. Dyskutowano o sytuacji w górnictwie, o nowej ustawie „Prawo działalności gospodarczej”, a także o strategii wyborów w 2015 roku. Podjęto uchwałę w sprawie projektu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego. (ZZ)

05.02.2015 – w Warszawie odbyła się konferencja liderów trzech centrali związkowych, podczas której omówiono problemy polskiego rynku pracy oraz związane z nimi protesty planowane przez związki zawodowe w najbliższym okresie. Związkowi liderzy podkreślali, że nie zamierzają już dłużej tolerować sytuacji, w której coraz więcej młodych Polaków wyjeżdża za granicę za chlebem, ludzie pracują na umowach śmieciowych, a zdesperowani są gotowi do strajku. Przypomnieli, że 31 stycznia br. upłynął termin, do którego Premier Ewa Kopacz miała spotkać się z trzema reprezentatywnymi centralami związkowymi w celu podjęcia rozmów o dialogu i aktualnych problemach społecznych kraju, a wszystko to w kontekście postulatów zgłaszanych jeszcze podczas protestów związków zawodowych w wrześniu 2013 r. Nie zareagowała jednak na tę propozycję, co związkowe centrale potraktowały jako odmowę dialogu. Wobec tego centrale związkowe zdecydowały o podjęciu dalszych akcji protestacyjno-strajkowych. Wskazały, że do strajku gotowe są np. pielęgniarki, kolejarze, górnicy czy służby mundurowe. (AG).

17.02.2015 – odbyło się seminarium „Jak rekrutować i gratyfikować pracowników oraz redukować zatrudnienie bez naruszania przepisów o dyskryminacji i mobbingu”. (ZZ)

20.02.2015 – na posiedzeniu Komisji Bankowej BCC dyskutowano o roli banków w procesie realizacji dużych inwestycji. (ZZ)

21.02.2015 – odbył się II Zjazd Konwentu Seniorów Studenckiego Forum BCC. (ZZ)

23.02.2015 – na posiedzeniu Łoży Kancelarskiej członkowie Zarządu BCC z okazji dwudziestopięciolecia polskiej transformacji, otrzymali od Wicepremiera, Ministra Gospodarki Janusza Piechocińskiego dyplomy

gratulacyjne w uznaniu za aktywne propagowanie idei i ducha przedsiębiorczości oraz zaangażowanie i wkład w rozwój polskiej gospodarki. Sytuację w polskim górnictwie ocenił główny ekonomista BCC prof. Stanisław Gomułka. Dyskutowano na temat zbliżających się wyborów; szczególnie w kontekście programów gospodarczych poszczególnych kandydatów. Podjęto uchwałę w sprawie projektu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego. (ZZ)

25.02.2015 – w Warszawie odbyła się konferencja zorganizowana przez Pracodawców RP oraz Dziennik Gazeta Prawna pn. „Wpływ dialogu społecznego na kształt polskiego prawa podatkowego”. „Kwestie podatkowe mają ogromny wpływ na prowadzenie działalności gospodarczej i możliwości funkcjonowania wszystkich obywateli. To od działalności gospodarczej zależy rozwój przedsiębiorczości oraz poziom konkurencyjności. Obowiązkiem ustawodawcy jest tworzenie takich przepisów prawa podatkowego, by stwarzały one dogodne warunki funkcjonowania polskich przedsiębiorców. Należy dołożyć wszelkich starań, aby konsultacje aktów prawnych prowadzone przez Ministerstwo Finansów miały również charakter rzeczywisty, a nie tylko formalny” – mówił dr Andrzej Malinowski, Prezydent Pracodawców RP, otwierając konferencję. Dodał także, że Prezydent Bronisław Komorowski w projekcie nowelizacji Ordynacji podatkowej umieścił zasadę in dubio pro tributario, która będzie oznaczać przełom w relacjach podatników z fiskusem. Zasada ta mówi, że niedające się usunąć wątpliwości co do treści przepisów prawa podatkowego będą rozstrzygane na korzyść podatnika, co zmniejszy prawdopodobieństwo przenoszenia na podatników ryzyka nieprecyzyjnych przepisów i związanych z tym kosztów. Profesor dr hab. Jadwiga Glumińska-Pawlic, Przewodnicząca KRDP, zauważyła, że nawet jeśli na określonym etapie postępowania wątpliwości byłyby rozstrzygane na korzyść podatnika, to nie musiałoby to od razu oznaczać końca sporu, gdyż sprawy mogłyby trafić do sądu administracyjnego, a nawet do Trybunału Konstytucyjnego. Włodzimierz Gurba, Wicedyrektor Departamentu Polityki Podatkowej w Ministerstwie Finansów podkreślił, że resort popiera kierunek zmian proponowany przez prezydenta, a obiekcie w projekcie budzi kwestia kto ma rozstrzygać wątpliwości na korzyść podatnika – czy sądy i urzędy, czy też sam podatnik. Ministerstwo obawia się sytuacji, w której podatnik przepisów nie rozumiejąc odmówi zapłaty podatku.

Paweł Janik z Kancelarii Prezydenta RP mówił, że Kancelaria w swoich pracach zawsze uwzględnia głos zarówno pracodawców, związków zawodowych, jak i ekspertów oraz administracji. Pracując nad projektem przyjęto, że większość podatników rzetelnie wykonuje swoje obowiązki wobec państwa i należy się im minimum zaufania. W dalszej części Dariusz Michał Malinowski, Wiceprzewodniczący KRDP, mówił o odwrotnym obciążeniu w VAT i kierunku zmian; mec. Robert Oliwa, Przewodniczący Komitetu Podatkowego Pracodawców RP, omówił postrzeganie przez przedsiębiorców dialogu społecznego w odniesieniu do prawa podatkowego; Agata Czerniak specjalista ds. prawa podatkowego przedstawiła prezentację pn. „Generalna klauzula obejścia prawa podatkowego - czy tu jest miejsce na dialog?”; Przemysław Szabat, członek Komitetu Podatkowego Pracodawców RP, doradca podatkowy omówił zasadę in dubio pro tributario, a Jakub Trębicki zaprezentował prezentację pn. „Dialog społeczny jako czynnik zmian w przepisach podatkowych dotyczących interpretacji podatkowych”. (ASR)

25.02.2015 – członkowie BCC spotkali się z Ministrem Januszem Lewandowskim, szefem doradców Premier Ewy Kopacz, przewodniczącym Rady Gospodarczej. Spotkanie poświęcone było problemom polskiej obronności, pod adresem, której padło wiele krytycznych uwag. Minister Lewandowski zgodził się z faktem, że istnieje znacząca różnica pomiędzy opiniami MON, prezentującymi bardzo dobry obraz polskiego przemysłu obronnego a krytyką, wyrażaną przez niezależnych ekspertów i środowiska biznesu. Przypominał jednocześnie, że nakłady na polską obronność rosną. (ZZ)

25.02.2015 – w nadzwyczajnym posiedzeniu Konwentu BCC, które prowadził jego przewodniczący dr Wojciech Warski, uczestniczył Wiceminister Gospodarki Mariusz Haładyj. Wiodącym tematem spotkania była ustawa o Swobodzie Działalności Gospodarczej i nadzieje przedsiębiorców, związane z jej nowelizacją. (ZZ)

26.02.2015 – inauguracja nowej perspektywy funduszy unijnych 2014-2020. Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju uroczystie zainauguowało wdrażanie nowej perspektywy finansowej – wręczono decyzje potwierdzające Umowę Partnerstwa i wszystkich programów operacyjnych na poziomie krajowym i regionalnym. Perspektywę zaczynamy z ponad rocznym opóźnieniem, chociaż i tak jesteśmy liderem w skali Europy. Takie opóźnienie nie jest sytuacją wyjątkową, negocjacje programów operacyjnych z Komisją Europejską były długie i niełatwe – mówiono podczas uroczystości. Małgorzata Lelińska, ekspertka z Konfederacji Lewiatan przypomina, że na lata 2014-2020 Polsce przyznano ok. 119 mld euro, z czego w ramach polityki spójności 82,5 mld euro.

Środki w ramach tej polityki zostały podzielone pomiędzy 5 krajowych programów operacyjnych: Infrastruktura i Środowisko, Inteligentny Rozwój, Wiedza Edukacja Rozwój, Polska Cyfrowa, Pomoc Techniczna; 1 program ponadregionalny: Polska Wschodnia oraz 16 Regionalnych Programów Operacyjnych, na które przeznaczonych zostało około 40% funduszy polityki spójności. Środki unijne będą wspierać efektywne korzystanie z zasobów energetycznych, środowiskowych i kulturowych, wzrost dostępności transportowej, budowę konkurencyjnej i innowacyjnej gospodarki, a także zwiększanie zatrudnienia, edukacji i wyrównywanie szans społecznych. Mamy do dyspozycji największą alokację ze wszystkich państw Unii Europejskiej. Ma to zapewnić Polsce skok cywilizacyjny i pozwolić na realizację strategii rozwoju całego kraju. Premier Ewa Kopacz zapowiedziała, że środki nie będą po prostu wydawane, tylko inwestowane w bardzo przemyślany sposób, tak by Polska na zakończenie perspektywy mogła pochwalić się miejscem w pierwszej 20 najbogatszych państw świata. (ID)

26.02.2015 – miało miejsce seminarium „Coaching menedżerski jako narzędzie budowania przewagi konkurencyjnej firmy”. (ZZ)

26.02.2015 – „Funkcjonowanie rynku pracy: wspierać jego sprawność czy z nim walczyć?” Na tak postawione pytanie odpowiadała czwórka panelistów zaproszona do dyskusji przez Towarzystwo Ekonomistów Polskich do SGH. Spotkanie, w którym udział brali dr Małgorzata Starczewska-Krzysztozek z Konfederacji Lewiatan, prof. Urszula Sztandar-Sztanderska z Katedry Makroekonomii i Teorii Handlu Zagranicznego Wydziału Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego, mec. Sławomir W. Ciupa z Kancelarii Prawniczej Ciupa Figat i Wspólnicy oraz dr Łukasz Sienkiewicz z Katedry Rozwoju Kapitału Ludzkiego Szkoły Głównej Handlowej, moderował prof. Andrzej Kondratowicz, wiceprzewodniczący Rady TEP. Rozpatrywano trzy najważniejsze zagadnienia: Jakie cechy są najbardziej charakterystyczne, czy wręcz krytyczne, dla polskiego rynku pracy (na tle Europy i świata)? Czy „każdy pracownik na własnej działalności gospodarczej” to (nieunikniona) przyszłość polskiego rynku pracy? Czy umowy śmieciowe naprawdę są śmieciowe? Profesor Urszula Sztandar-Sztanderska wskazała na utrzymującą się od pięciu lat tendencję zagrożenia ubóstwem wśród osób zatrudnionych, podczas gdy wcześniej, przed 2010 r. ryzyko biedy dotyczyło głównie ludzi pozbawionych pracy: „Duże zagrożenie ubóstwem mimo pracy wywołuje skutek odwrotny od poparcia dla rynkowej gospodarki - to nie jest korzystny proces”. Według jej opinii odwrócenie tych proporcji może także stanowić stymulację dla niektórych środowisk politycznych: „trzeba sobie zdawać sprawę, że to jest pożywka

dla wszystkich ruchów populistycznych". „Nie jestem pewna, czy możemy zdać się na sytuację, że każdy będzie sobie zapewniał zatrudnienie i będzie bardzo mobilny. Po prostu takich zasobów pracy: mobilnych, przedsiębiorczych, elastycznych, z zasobami do przetrzymania okresów bezrobocia w jakiejś godziwej kondycji nie mamy", powiedziała odnosząc się do kwestii samozatrudnienia. Oceniając tzw. umowy śmieciowe, podkreśliła, że nie są one polską specyfiką, jednak, jako umowy terminowe „przekształcają się - jeśli się pracownik sprawdza - w umowy na czas nieokreślony. W Polsce stopa tych przekształceń jest bardzo niewielka, czyli jest to dosyć trwała cecha rynku pracy. Ma ona ujemne cechy dla pracowników polegające na niepewności jutra, wyrażone chociażby niemożnością zaciągania kredytów czy stabilizacji swej sytuacji finansowej". Jest też świadectwem niechęci pracodawców do ponoszenia długotrwałego kosztu zatrudnienia, gdy pracownik przestaje być potrzebny oraz efektem ich niepewności jutra. Pracodawca „oczekuje, że elastyczność, czy ciężar elastyczności, mobilności wezmą na siebie pracownicy". Małgorzata Starczewska-Krzysztozek z Konfederacji Lewiatan wskazywała przede wszystkim na „niedopasowanie regulacyjne" i przepisy niekorzystne dla pracodawców. Przedsiębiorcy godzą się na regulację minimalnego wynagrodzenia, mówiła, ale żądania jej podwyżki do 50 procent średniego wynagrodzenia uznała za niemożliwe do przyjęcia. Wskazała także na uciążliwość dla małych i średnich przedsiębiorstw wynikające z konieczności wynagradzania pracownika „za czas choroby, następnie wynagrodzenie za dni wolne od pracy, tj. urlopy, urlopy macierzyńskie, etc.". Wątpliwości dotyczą także godzin nadliczbowych: „Nie chodzi o to, by płacić za godziny nadliczbowe, bo z tym firmy nie mają problemu, ale to, że są one po prostu za wysokie i za bardzo obciążają". Doktor Łukasz Sienkiewicz z SGH także mówił o pracodawcach, akcentując problem sprawności rynku pracy z ich punktu widzenia: „Ten popyt na pracę jest zatamizowany, oparty głównie i w dużej mierze na przewagach niskokosztowych, w związku z czym - co podkreśla wielu ekonomistów - jesteśmy zagrożeni, czy wchodzimy już w zasadzie na ścieżkę pułapki średniego dochodu i związanych z tym konsekwencji negatywnych. Za jedną z takich konsekwencji uznał „jednostronne przeniesienie ryzyka na drugą stronę tej relacji, czyli na samego pracownika". Zauważył także, że korzystne, pod względem stopy zatrudnienia czy stopy bezrobocia, przemiany zakończyły się w 2007 roku, by systematycznie się pogarszać (za szczególnie nieudane uznał lata 2009-2013). Mecenassławomir W. Ciupa zwracał uwagę na małą aktywność zawodową społeczeństwa, przywołując problem „niedopasowania uzyskanego wykształcenia do poszukiwanej i wykonywanej pracy zawodowej (zwłaszcza na starcie zawodowym, jak i przed zakończeniem kariery zawodowej), a także brak większych możliwości efektywnego

łączenia ról życiowych i zawodowych". Odnosząc się do sprawy umów śmieciowych omówił Raport NBP (badanie ankietowe rynku pracy w 2014 roku) oraz opracowanie PARP (Badanie Kapitału Ludzkiego w 2015 roku), z których wynika, że „zastosowanie umów śmieciowych na rynku pracy jest różnicowane strukturalnie". W dużym stopniu dotyczą więc podejmowania pierwszej pracy lub pracowników młodych stażem zawodowym, nowo tworzonych miejsc pracy, określonych branż (szczególnie budownictwo, usługi profesjonalne, hotelarskie i gastronomiczne, handlowe, naprawy, częściowo także przemysł). Umowy śmieciowe są obecnie stałym elementem rynku pracy, ich liczba, zakres i zastosowanie wykazuje dynamikę rosnącą, ale także zróżnicowaną ze względu na cele, rodzaj pracy i branżę. Odgrywają największą rolę zwłaszcza na początku pracy zawodowej, a także w branżach, które podlegają zjawisku sezonowości lub ograniczeniu pracy w czasie (projektu). Ich całkowita eliminacja z rynku pracy może oddziaływać nań niekorzystnie. Z kolei prawne ich ograniczanie nie powinno koncentrować się tylko na regulacji ich maksymalnego czasu trwania, ale także uwzględnić dostęp i segmentację rynku pracy. (ISW)

05.03.2015 – nowy początek dialogu społecznego w Europie ogłoszono w Brukseli podczas „konferencji wysokiego szczebla" z udziałem przedstawicieli organizacji pracodawców i pracowników. Partnerzy społeczni Komisja postanowili zbadać w ramach „nowego początku", jak dialog społeczny może połączyć ich skuteczniej zarówno na poziomie UE, jak i krajowym oraz jak powinien on być dodatkowo wspierany. Na spotkanie przybyło ponad 400 osób, które debatowały nad kształtem dialogu na kontynencie, który powoli wychodzi z głębokiego kryzysu gospodarczego, rzutującego nie tylko na kondycję finansową krajów członkowskich, ale przede wszystkim generującego trudne skutki społeczne. Pomysłodawca organizacji konferencji, Valdis Dombrovskis, wiceprzewodniczący Komisji Europejskiej odpowiedzialny za sprawy wspólnej waluty i dialog społeczny (jeden z priorytetów obecnej Komisji Europejskiej), podkreślił, że Komisja jest zdeterminowana, by wzmocnić konkurencyjność i sprawiedliwość społeczną gospodarki rynkowej. A to „nie może się dokonać bez partnerów społecznych". Właśnie oni mogą przyczynić się do właściwego wdrożenia „europejskiego semestru", rocznego cyklu koordynacji polityki gospodarczej między państwami członkowskimi. Jednak wciąż rysują się duże różnice między poszczególnymi krajami: „niektóre z nich odnotowują całkiem niezły wzrost, ale w wielu innych wciąż jest bardzo daleko do poziomu zatrudnienia sprzed kryzysu. Jest więc jeszcze wiele do zrobienia, by wzmocnić ożywienie gospodarcze oraz zabezpieczyć zrównoważony wzrost i szybsze tworzenie wartościowych miejsc pracy". Jako element niezbędny do wspierania społecznej

gospodarki rynkowej Unii Europejskiej wymienił dialog społeczny. Do tego wątku nawiązał Martin Schulz, przewodniczący Parlamentu Europejskiego, zauważając, że po kryzysie „nie możemy już myśleć o gospodarce europejskiej jako o sumie odrębnych gospodarek krajowych, gdyż nasze gospodarki są ze sobą ściśle powiązane. To, co dzieje się w jednym kraju, ma wpływ na inne kraje. Jako że wyzwanie ma wymiar europejski, nasze rozwiązanie również musi być europejskie. Stąd jednoznaczny wniosek, że musimy lepiej koordynować naszą politykę gospodarczą. Jeżeli pragniemy mieć w Europie społeczną gospodarkę rynkową, potrzebujemy również dialogu społecznego na szczeblu europejskim oraz musimy zaangażować partnerów społecznych w zarządzanie gospodarką w wymiarze europejskim.” Podkreślił rolę Parlamentu Europejskiego w tym procesie: „PE jasno wyraża swe cele. Uważamy, że wszelkie reformy rynku pracy powinny opierać się na wzmocnionej koordynacji dialogu społecznego. Pragniemy również, by partnerzy społeczni byli zaangażowani we wdrażanie i monitorowanie europejskiego semestru, strategii Europa 2020 i procesu zarządzania.” „Choć polityka społeczna należy przede wszystkim do zakresu kompetencji rządów poszczególnych państw, uważam, że Unia Europejska może i musi odgrywać ważną rolę w urzeczywistnianiu społecznego wymiaru unii gospodarczej i walutowej oraz że partnerzy społeczni mają w tym procesie do odegrania centralną rolę. Unia Europejska musi pokazać, że troszczy się o swoich obywateli i po raz kolejny zrealizować daną obietnicę pokoju, dobrobytu i postępu.” Marianne Thyssen, komisarz do spraw zatrudnienia i polityki społecznej dodała, że „partnerzy społeczni, zarówno na poziomie europejskim, jak i narodowym, mają do odegrania ważną rolę w odpowiedzi na wyzwania, z którymi styka się Unia Europejska”.

Wskazała także na obecny w licznych gospodarkach paradoks: „Wielu ludzi w Europie nie może znaleźć pracy, choć pracodawcy także mają problem ze znalezieniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, stąd wiele etatów pozostaje nieobsadzonych.” Reprezentanci organizacji pracodawców i związków zawodowych byli zgodni co do przedstawionej diagnozy, choć jak zwykle związkowcy byli bardziej prospołeczni. Sekretarz generalna Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (ETUC), Francuzka Bernadette Segol podkreślała, że „pięć lat kryzysu doprowadziło do sytuacji, w której 25 mln ludzi nie ma pracy, rośnie nierówność i ubóstwo”. Proponowała, by w dialogu społecznym przede wszystkim wyparować sposoby ściągnięcia do Europy takich inwestycji, które dadzą nowe miejsca pracy. Przewodnicząca Konfederacji Europejskiego Biznesu, organizacja pracodawców, BUSINESSEUROPE, Włoszka Emma Marcegaglia, za najważniejszą kwestię uznała brak konkurencyjności: „Uważamy, że problem nie wynika z braku regulacji społecznych, lecz z braku konkurencyjności.

Europejski dialog społeczny powinien być ułatwieniem dla niezbędnych reform. Związki zawodowe powinny uznać, że europejskie przedsiębiorstwa napotykają na silną konkurencję światowej gospodarki i tylko poprawa naszej konkurencyjności pozwoli nam utrzymać model funkcjonowania społecznego w Europie.” Bernadette Segol ripostowała: „Nie odrzucamy idei konkurencyjności, ale chcemy i konkurencyjności i spójnego rozwoju społecznego”. Dalsza dyskusja dotyczyła przede wszystkim tego, jaki kierunek gospodarczy i społeczny powinna przyjąć UE. Mówiono też o wzmocnieniu zaangażowania europejskich i krajowych partnerów społecznych w koordynację polityki gospodarczej oraz wspierania dialogu społecznego i dotyczącego stosunków pracy na poziomie UE i w państwach członkowskich. Przewodniczący Juncker podsumowując konferencję zauważył, że Komisja Europejska i partnerzy społeczni znów usiedli przy stole w takim samym duchu, jak 30 lat wcześniej (1985 rok) Jacques Delors ze związkowcami i pracodawcami obradował w Val Duchesse, kiedy włączono partnerów społecznych w proces ujednolicania rynku wewnętrznego. Jean-Claude Juncker obiecał, że Komisja Europejska już w lipcu osiągnie „mistrzostwo w społecznej gospodarce rynkowej”. Siebie określił jako człowieka dialogu społecznego. W rocznej analizie wzrostu gospodarczego 2015 Komisja zobowiązała się do lepszego stowarzyszenia partnerów społecznych w procesie europejskiego semestru, zarówno na poziomie europejskim i krajowym. Poza debatą ogólną zorganizowano także sześć warsztatów tematycznych, które dały okazję, aby wyrazić swoje obawy i nadzieje związane z rozwojem partnerstwa społecznego na poziomie krajowym i europejskim oraz udziału partnerów społecznych w tworzeniu i wdrażaniu europejskiej polityki. Dyskutowano tam nad „Poprawą zaangażowania partnerów społecznych w semestrze europejskim”, „Wzmocnieniem stosunków przemysłowych oraz budowaniu potencjału na szczeblu krajowym”, „Strategią makroekonomiczną UE i koniecznością inwestowania we wzrost gospodarczy i zatrudnienie”, „Wykorzystaniem pełnego potencjału jednolitego rynku cyfrowego”, „Dialogiem społecznym i lepszym uregulowaniem prawnym”, „Umiejętnościami, edukacją i potrzebami szkoleniowymi w oczekiwaniu na zmiany środowiska pracy”. W pierwszym warsztacie polskich związkowców reprezentował Tadeusz Chwałka, przewodniczący Forum Związków Zawodowych. Europejski semestr to procedura, podczas której koordynuje się politykę gospodarczą i budżetową w UE. Jest elementem unijnego zarządzania gospodarczego. Najważniejsza część procedury przypada na pierwszych 6 miesięcy roku, stąd nazwa „semestr”. Podczas europejskiego semestru państwa członkowskie dopasowują swoją politykę budżetową i gospodarczą do celów i zasad ustalonych na szczeblu UE. (ISW)

09.03.2015 – odbyło się spotkanie Marka Goliżewskiego, prezesa BCC z Ministrem Finansów Mateuszem Szczurkiem i głównym inspektorem Kontroli Skarbowej Jackiem Kapicą. W trakcie spotkania została przedstawiona prezentacja ministerialnych projektów zmian w administracji podatkowej, kwestii działań wspierających podatników oraz ochrony równej konkurencji. Dyskutowano na temat nadużyć podatkowych i kontroli. (ZZ)

10.03.2015 – w Warszawie odbyła się konferencja pt. „Strategia Zarządzania Talentami Wiedzy Kobiety 50 plus” zorganizowana przez Polską Izbę Handlu, współfinansowana ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Z przedstawionych w jej trakcie informacji wynika, że na polskim rynku pracy można zaobserwować tendencje do dezaktywizacji zawodowej osób w wieku średnim. Przeciętny czas takiej dezaktywacji w naszym kraju wynosi 56 lat, podczas gdy w Unii Europejskiej 61 lat. Problem ten jawi się w kontekście wydłużania wieku emerytalnego do 67 lat i zrównanie go dla kobiet i mężczyzn. Jedną z przyczyn niskiej aktywności zawodowej Polaków w stosunkowo młodym wieku jest fakt, iż w okresie transformacji systemowej, narzędziem ograniczania wzrostu bezrobocia stało się wyciszanie aktywności osób w wieku przedemerytalnym. Szczególnie dużą skłonność do wcześniejszych emerytur przejawiają osoby pracujące w handlu, m.in. ze względu na duże obciążenia fizyczne, ale i niewielkie zarobki. Szczególnie odnosi się to do kobiet o stosunkowo niskich kwalifikacjach. Ich ewentualny powrót na rynek pracy jest niezwykle trudny. Mają niską samoocenę, nie wierzą w skuteczność podejmowanych przez siebie aktywności, których celem miałyby być powrót na rynek pracy. Jako jedną z metod zwiększania aktywności zawodowej osób w wieku 50 plus wskazano zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwach polegające na integracji międzypokoleniowej, wzajemnym zrozumieniu się i uczeniu. (AG)

16.03.2015 – w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej odbyła się konferencja zatytułowana „Urlopy dla rodziców – szanse i perspektywy”. Uczestniczyli w niej: przedstawiciele Ministerstwa Pracy, Kancelarii Prezydenta RP, Dużych Rodzin 3 plus, Matek Pierwszego Kwartału, eksperci instytutów badawczych, wyższych uczelni, partnerów społecznych. Jak mówił na wstępie Minister Pracy i Polityki Społecznej Władysław Kosiniak-Kamysz, coraz więcej rodziców przebywa na urlopach rodzicielskich. To być może także one przyczyniły się do zwiększenia liczby urodzeń Polaków w 2014 r. Dodał, że zmiany w przepisach o urlopach rodzicielskich to fundamentalna zmiana myślenia na ten temat. Po raz pierwszy bowiem wydłużono w Polsce urlopy macierzyńskie, a dziś ma je dłuższe jedynie Szwecja. Rośnie też

liczba ojców na urlopach rodzicielskich. W styczniu 2015 r. skorzystało z nich 11,5 tys. ojców. Przypomniał o polityce w zakresie opieki nad małymi dziećmi, o płaceniu przez budżet państwa składek na ubezpieczenie społeczne za matki opiekujące się małymi dziećmi. Sekretarz Stanu w Kancelarii Prezydenta RP Irena Wóycicka mówiła o inicjatywie Kancelarii Prezydenta w zakresie opracowania przepisów o elastycznych warunkach zatrudnienia dla rodziców z dziećmi. Stwierdziła, że elastyczność zatrudnienia to, według badań przeprowadzonych wśród rodziców, podstawowy czynnik wpływający na możliwość godzenia ról zawodowych i rodzinnych. (AG)

18.03.2015 – w Pałacu Prezydenckim odbyło się spotkanie Prezydenta RP Bronisława Komorowskiego z przedstawicielami reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracobiorców. BCC reprezentował Zbigniew Żurek. W spotkaniu wziął udział również Minister Pracy Władysław Kosiniak-Kamysz. Tematem spotkania była sytuacja dialogu społecznego w Polsce. (ZZ)

20.03.2015 – Konferencja Dzień wyjścia z szarej strefy gospodarczej w 2015 r. w Centrum Prasowym w Warszawie. Dla zilustrowania zjawiska szarej strefy w popularny sposób, zrozumiały dla osób niezajmujących się sprawami gospodarczymi Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową ogłosił 11 marca 2015 r. dniem wyjścia z szarej strefy. Gdyby symbolicznie skumulować całoroczną działalność w szarej strefie, to okres ten trwałby 70 dni, a w ciągu pozostałych do końca roku 295 dni wszelka działalność gospodarcza w Polsce byłaby już prowadzona w oficjalnej gospodarce. Oznacza to prognozę udziału szarej strefy w 2015 r. na poziomie 19,2% skorygowanego produktu krajowego brutto. Podczas konferencji przedstawiono raport: Szara strefa w polskiej gospodarce w 2015 r. (IBnGR Warszawa, marzec 2015. Autorzy: Krzysztof Łapiński, Marcin Peterlink, Bohdan Wyżnikiewicz). Szacunki szarej strefy opracowanej przez GUS obejmują okres do 2012 r. Stąd też szacunki dla lat 2013-2014 oraz prognoza dla obecnego 2015 r. zostały dokonane przez ekspertów IBnGR. W latach 2009-2012 udział szarej strefy w tworzeniu PKB wyniósł według GUS 12,6-14,5%. Największy wpływ na jej rozmiary miała nieewidencjonowana działalność prowadzona przez jednostki zarejestrowane, czyli ta część szarej strefy, która polega na ukrywaniu dochodów przez legalnie funkcjonujące firmy (3/4 szarej strefy). Szacunki IBnGR są wyższe – w ujęciu instytutu w latach 2011-2014 udział szarej strefy w polskiej gospodarce wynosił średnio 20,1%. W 2012 r. zwiększył się o 1,1% w związku z Euro wzrost zapotrzebowanie na te rodzaje usług, w których udział szarej strefy jest wysoki: handel, usługi turystyczne, transport. W tymże roku wzrósł także udział szarej strefy w budownictwie – kończyło się wiele inwestycji

infrastrukturalnych, wzrosło więc zapotrzebowanie na pracujących „na czarno”. W kolejnych dwóch latach nastąpił powrót do korzystniejszego trendu udziału gospodarki „cienia” – jak się także określa szarą strefę. IBnGR prognozuje, że utrzyma się on także w tym roku i udział szarej strefy w PKB w 2015 r. wyniesie 19,2%. Jej struktura nie zmieni się znacząco. Główną część (ok. 60%) nadal będą stanowiły ukrywane dochody legalnie działających przedsiębiorstw oraz osób pracujących „na czarno”, do czego – zdaniem badaczy z instytutu – przyczynia się restrykcyjny system finansowy obowiązujący w biznesie. Ok. 4% będzie przypadać na tzw. działalności nielegalne, obejmowane od 2014 r. (zgodnie z zaleceniami UE) szacunkami GUS, czyli prostytucję i handel narkotykami oraz przemysł papierosów. Od zeszłego roku owe „działalności” podwyższają nam statystycznie PKB. 36% szarej strefy przypadnie na tzw. oszacowania IBnGR, czyli na tę część gospodarki nierejestrowanej, która nie jest obejmowana szacunkami GUS (np. szara strefa w dużych firmach). W rezultacie w ocenie IBnGR całkowita wartość szarej strefy w obecnym 2015 r. wyniesie 372 mld zł, w tym 14,4 mld zł przypada na dochody z prostytucji, narkotyków i przemytu, co stanowi 0,8 PKB. IBnGR dowodzi, że gospodarka „cienia” w Polsce w kwotach absolutnych odznacza się tendencją wzrostową. Wzrost ten w latach 2011-2014 naukowcy z Instytutu oszacowali na 24 mld zł, w obecnym 2015 r. wyniesie on ok. 10 mld zł. Akurat ten wzrost nie cieszy. (ID)

20-21.03.2015 – w Dobieszkwie k/łodzi odbyło się spotkanie liderów i ekspertów strony rządowej, organizacji pracodawców oraz związków zawodowych na temat projektu ustawy o dialogu społecznym. Uzgodniono jednolitą treść zapisów projektu a także przyjęto uzgodnienie dotyczące dalszych prac w dialogu trójstronnym na temat kwestii związanych z dotychczasowymi uprawnieniami Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych a wynikających z innych ustaw, takich jak np. wysokość płacy minimalnej czy waloryzacja rent i emerytur. Wszystkie trzy strony wyraziły akceptację dla tytułu ustaw: „O Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego”. Minister Pracy zadeklarował podjęcie starań o wprowadzenie projektu ustawy na szybką ścieżkę legislacyjną, a partnerzy społeczni powrót do nowej Rady Dialogu Społecznego. (AG)

24.03.2015 – odbyło się seminarium „Dotacje unijne w perspektywie 2014-2020 w strategii przedsiębiorstwa”. Podczas spotkania zapoznano członków BCC z zasadami korzystania ze środków z Unii Europejskiej, przyznanych na lata 2014-2020. (ZZ)

27.03.2015 – w Ministerstwie Pracy i Polityki

Społecznej miała miejsce inauguracja działalności Rady Konsultacyjnej do spraw Realizacji Rządowego Programu „Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”. Akty powołania do Rady ekspertom organizacji pozarządowych, partnerów społecznych, środowisk naukowych wręczył Minister Pracy Władysław Kosiniak-Kamysz. Przewodniczącą Rady jest dr Agnieszka Chłoń-Domińczak zaś wiceprzewodniczącą – Czesława Ostrowska, Krajowy Koordynator Rządowego Programu „Solidarność Pokoleń (...)”. Podczas inauguracyjnego spotkania omówiono zarządzenie Ministra Pracy z dnia 16 grudnia 2014 r. w sprawie powołania Rady oraz projekt regulaminu jej funkcjonowania. Jak zaznaczył Minister Pracy, Polska uczyniła już wiele w kwestii aktywizacji zawodowej osób starszych tak, że dziś pracuje już 43% osób w wieku 50+. Wyrzeczamy na tym polu nawet państwa Europy Zachodniej, np. Luksemburg. Równocześnie jednak zauważył, że nadal zbyt mało informacji na ten temat dociera do przestrzeni publicznej, jest za mało wiedzy na temat możliwości aktywizacyjnych tej grupy wiekowej. (AG)

02.04.2015 – w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej odbyła się konferencja pt. „Bon opiekuńczo-wychowawczy”, zorganizowana przez Ministra Pracy oraz Prezesa „Związku Dużych Rodzin Trzy Plus”. Minister Władysław Kosiniak-Kamysz wymienił działania Rządu na rzecz dużych rodzin: roczne, płatne urlopy rodzicielskie, planowane wprowadzenie rocznych zasiłków rodzicielskich dla wszystkich rodziców, także bezrobotnych, studentów, osób ubezpieczonych w KRUS i pracujących w oparciu o umowę o dzieło, zwiększenie liczby żłobków - z 570 na koniec 2011 r. do ponad 2,3 tys. w 2015 r., wprowadzenie ustawy o Karcie Dużej Rodziny, ulgę podatkową na dzieci, darmowy podręcznik dla pierwszoklasistów. Mówiąc o propozycji „Związku Dużych Rodzin Trzy Plus” w sprawie wprowadzenia miesięcznego, pięćsetzłotowego bonu opiekuńczo-wychowawczego dla rodziców dzieci w wieku 1-3 lata wyjaśnił, że rząd jest zainteresowany tym projektem. Podkreślił, że bon jest wypełnieniem luki między płatnym urlopem macierzyńsko-rodzicielskim, a dopłatami do przedszkoli. (AG)

09.04.2015 – Sejm uchwalił nowe Prawo Restrukturyzacyjne, 300 stronicowy niezwykle ważny dla przedsiębiorstw akt prawny. Ma on realizować tzw. politykę nowej szansy, czyli strategii gospodarczej państwa ukierunkowanej na ochronę przedsiębiorstw, miejsc pracy, kapitału intelektualnego i know-how. Nowe prawo to efekt kilkuletnich wspólnych prac Ministra Sprawiedliwości i Ministra Gospodarki oraz grona ekspertów: sędziów, syndyków, adwokatów, radców prawnych i ekonomistów. (...) Prawo restrukturyzacyjne zawiera trzy komponenty: obszerną nowelizację Prawa upadłościowe-

go i naprawczego, które ma się stać regulacją dotyczącą wyłącznie procesów likwidacyjnych, nową ustawę Prawo restrukturyzacyjne oraz szereg przepisów dostosowujących – mówiła posłanka-sprawozdawczyni Ligia Krajewska. Jak zaznaczyła, badania wskazują, że w Polsce ma miejsce duża liczba upadłości prowadzących do likwidacji zakładów pracy i stosunkowo mało procesów restrukturyzacyjnych, które pozwalają zachować miejsca pracy i firmy, stąd potrzeba zmiany prawa. Środowisko prawników i ekonomistów podjęło tę inicjatywę ze względu na nieskuteczność dotychczasowych regulacji jeśli chodzi o zapobieganie upadłości firm. Tak np. w 2013 r. jedynie 18,7% ogłoszonych upadłości stanowiły tzw. upadłości układowe czyli dające szansę upadłej firmie na podźwignięcie i dalsze funkcjonowanie, reszta – 82,3% to upadłości likwidacyjne. Ustawa wprowadza cztery rodzaje postępowań restrukturyzacyjnych, które można określić jako „ratunkowe”: o zatwierdzenie układu (wierzycieli z zagrożoną „padnięciem” firmą), przyspieszonego postępowania układowego, postępowania układowego i postępowania sanacyjnego. Podczas sejmowej debaty podkreślano, że nowe prawo przewiduje znaczne ograniczenie uprzywilejowania wierzycieli publiczno-prawnych poprzez zniesienie uprzywilejowania należności publiczno-prawnych, w tym należności podatkowych; wyjątkiem są należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne za okres do trzech lat. Takie zmiany, które można nazwać rewolucyjnymi, od lat były oczekiwane przez wierzycieli, będących przedsiębiorcami – mówiła pos. Zofia Czernow – zaznaczając, że w średnim i dłuższym czasie zmiany będą korzystne dla skarbu państwa, bo uratowanie przedsiębiorstwa i jego wierzycieli zapewni wpływy podatkowe. Wskazała, że ratuje się także miejsca pracy, dzięki czemu nie trzeba wypłacać pomocy społecznej. W trakcie prac posłowie wycofali wprowadzone na wcześniejszym etapie poprawki, przewidujące, że postępowania restrukturyzacyjne i upadłościowe miałyby prowadzić bardziej doświadczeni sędziowie sądów okręgowych. Obecnie wszystkie sprawy upadłościowe i naprawcze rozpatrują wydziały gospodarcze sądów rejonowych, czyli najniższej instancji. Resort sprawiedliwości argumentował bowiem, że nie ma pieniędzy na takie rozwiązanie, by oznaczało ono konieczność utworzenia 120-150 etatów sędziów oraz 300-320 etatów urzędników. Zdaniem resortu, dzisiaj przy wymogach ograniczania nadmiernego deficytu nałożonych na Polskę przez UE nie ma możliwości zwiększania nakładów na ten cel. Kto ma zapłacić, bo ja pieniędzy nie mam! Ludzie, nie mam pieniędzy w budżecie – przekonywał Wiceminister Sprawiedliwości Jerzy Kozdroń. I to dramatyczne wystąpienie strony rządowej, wbrew opinii sejmowej komisji sprawiedliwości i praw człowieka – przeważało podczas głosowania nad poprawkami. Ta decyzja, zdaniem ekspertów, może podważyć sens całej reformy. Jeżeli te sprawy restrukturyzacyjne i upadłościowe znajdują się na najniż-

szym szczeblu sądownictwa (...) sukcesu być nie może – przekonywała podczas prac nad projektem ustawy sędzia Ewa Malinowska, wiceprezes Sądu Okręgowego w Warszawie odpowiedzialna za pion gospodarczy. Jej zdaniem to są sprawy dla fachowców z doświadczeniem, którzy mają zarówno wiedzę z zakresu prawa upadłościowego, jak i z ekonomii, podejmują bowiem decyzje dotyczące ogromnego majątku – o miliardowych masach upadłości. Ustawa trafiła do senatu, efekt końcowy dopiero przed nami. Większość przepisów ustawy ma wejść w życie od 1.01.2016 r. (ID)

10.04.2015 – Najwyższa Izba Kontroli upubliczniła raport, w którym negatywnie ocenia realizację przez Stocznnię Gdańsk S.A. planu restrukturyzacji. Został on przygotowany przez ukraińskiego inwestora – spółkę ISD Polska, która w 2007 r. objęła większościowy pakiet akcji stoczni – i zatwierdzony przez Komisję Europejską w 2009 r. Mimo przekazania Stoczni Gdańsk przez Agencję Rozwoju Przemysłu pomocy publicznej w 2009 roku w wysokości 150 mln zł, w latach 2009-2013 Stocznia Gdańsk wykazywała znaczące straty. Łączna strata netto od 2009 r. przekroczyła w roku 2013 poziom, który zagrażał dalszej działalności spółki – zaznaczyła Izba. Jak wyjaśniła, warunkiem udzielenia tej pomocy było utrzymanie bieżącej produkcji stoczniowej i ochrona miejsc pracy w spółce, a także realizacja planu restrukturyzacji. Podczas prowadzonej na wniosek ministra skarbu kontroli, obejmującej lata 2009-2013, NIK stwierdziła, że Stocznia Gdańsk nie realizowała zadań przewidzianych w przyjętym planie restrukturyzacji. Spółka – jak podkreśliła Izba – nie osiągnęła zakładanych nakładów inwestycyjnych, a także planów dotyczących przerobu stali na cele produkcji stoczniowej czy dostaw statków. Produkcja stoczniowa w latach 2009-2012 – wyrażona w tonach przerobionej stali – była realizowana przez Stocznnię Gdańsk na poziomie niższym niż założony w planie restrukturyzacji – czytamy w raporcie. Z raportu wynika, że stocznia nie wywiązywała się też ze zobowiązań publiczno-prawnych np. wobec ZUS, mimo, że sama w tym czasie udzielała pożyczek inwestorowi ukraińskiemu oraz spółkom z nim powiązanym (m.in. GSG Towers Sp. z o.o.). Izba wskazała, że spółka utrzymała natomiast w okresie restrukturyzacji zaplanowany poziom zatrudnienia. NIK skontrolowała też spółkę GSG Towers, produkującą na terenie stoczni wieże wiatrowe. GSG Towers Sp. z o.o. nie wykorzystwała otrzymanych środków z funduszy Unii Europejskiej na dofinansowanie dwóch projektów związanych z produkcją wież wiatrowych. Realizacja tych projektów wpłynęłaby na rozwinięcie przez spółkę produkcji wież wiatrowych i poprawiłaby jej sytuację finansową, umożliwiając tym samym także spłatę zaciągniętych zobowiązań wobec Stoczni Gdańsk. Z przekazanego

dofinansowania w wysokości ponad 19,5 mln zł, spółka wykorzystwała jedynie nieco ponad 1,5 mln zł (czyli ok. 8%), zwracając niewykorzystane środki – stwierdziła Izba. Kontrola NIK zakończyła się przed zawarciem ramowej umowy inwestycyjnej pomiędzy Stocznią Gdańską, inwestorem ukraińskim, GSG Towers Sp. z o.o. i ARP. Umowa ta – jak podkreśliła Izba – ma zapobiec zwrotowi pomocy publicznej. Zawarcie umowy uratowało tym samym stocznię przed upadłością – oceniła Izba. Zbędne z punktu widzenia produkcji stoczni grunty – ocenia raport – zostały nabyte przez Pomorską Specjalną Strefę Ekonomiczną (PSSE), co umożliwi Stoczni Gdańsk spłatę zobowiązań publicznoprawnych, np. wobec ZUS. PSSE podejmuje obecnie działania zmierzające do rewitalizacji terenów stoczniowych oraz rozwoju przemysłu stoczniowego. Rzecznik prasowy Grupy Stocznia Gdańsk w rozmowie z PAP informuje, że na dziś działalność stoczni jest optymalna. Mimo gigantycznych problemów związanych z dramatyczną dekoniunkturą na rynku przemysłu stoczniowego (...) przetrwaliśmy, wprowadziliśmy produkcję wież wiatrowych i konstrukcji stalowych, uruchomiliśmy nowe linie technologiczne, które dziś pracują i dają stoczni szansę. (www.wnp.pl – 10.04.15) (ID)

13.04.2015 – miało miejsce kolejne posiedzenie Gospodarczego Gabinetu Cieni Business Centre Club oraz ocena działań rządu w pierwszym kwartale br. Działania Premier Ewy Kopacz zostały ocenione na 4 punkty. Jest to najwyższa ocena premiera w ponad trzyletniej historii funkcjonowania Gabinetu Cieni BCC. Najwyżej, również na 4 punkty w pięciopunktowej skali, oceniono wyniki działań rządu na polu finansów, przedsiębiorczości, prawa gospodarczego, rynku i prawa pracy oraz w infrastrukturze. (ZZ)

14.04.2015 – konferencja agencji Randstad w Warszawie pt.: Rynek pracy: duże szanse czy duże obawy – dwoistość nastrojów pracowników. Przedstawiono na niej wyniki najnowszej, 19 edycji kwartalnego sondażu Randstad – Monitor Rynku Pracy dotyczącego poczucia bezpieczeństwa pracowników na rynku pracy, mobilności zawodowej, oczekiwań i obaw. Okresowe badanie realizowane jest w 34 krajach świata, w tym – od 2010 r., w Polsce. Wyniki potwierdzają obserwowaną od pewnego czasu stabilizację na rynku pracy, a zarazem plasują Polskę w grupie krajów o trwale wysokim poziomie dynamiki rynku pracy. Agnieszka Bulik, ekspertka z agencji Randstad informuje, że coraz częściej powodem zmiany pracy wśród Polaków uczestniczących w naszych badaniach jest poszukiwanie lepszych warunków zatrudnienia i podniesienia własnej pozycji zawodowej. Trwałej równowadze rynku pracy towarzyszy wysokie przekonanie o dostępności ofert zatrudnienia. Wyniki sondażu wskazują, że obecnie już 72% bada-

nych stwierdza, że w razie takiej konieczności znajdzie pracę porównywalną do obecnej w okresie maksymalnie 6 miesięcy. W porównaniu z poprzednim kwartałem jest to wzrost o 7 punktów proc. W tym obszarze Polacy okazują się jednym z najbardziej optymistycznie nastawionych narodów europejskich (średnia dla wszystkich krajów UE wynosi 64% dla porównywalnej pracy, 57% dla jakiegokolwiek). Z badań wynika, że nie można jednak mówić o jednoznacznie optymistycznym trendzie na rynku pracy. Nasuwa się raczej pytanie: skoro jest tak dobrze, dlaczego jest tak źle? Już w kolejnym kwartale powiększa się bowiem grupa osób, dla których obecna sytuacja wiąże się z poczuciem ryzyka utraty pracy. Udział osób poważnie obawiających się utraty pracy zmalał na rzecz umiarkowanie obawiających się, jednak łącznie obecnie już 36% badanych ocenia, że nie ma pewności, czy będzie mogło utrzymać obecną posadę przez najbliższe półrocze. W porównaniu do minionego kwartału odsetek ten wzrósł o 3 punkty procentowe osiągając zarazem jeden z najwyższych poziomów we wszystkich 19 edycjach badania. Gorsze wyniki zanotowano dotąd tylko w okresie od 2 kwartału 2011 do 1 kwartału 2012. Najczęściej obawy zgłaszają najmłodszy i najstarsi pracownicy – wskazuje Agnieszka Bulik. „Jednak należy zauważyć, że nawet w grupie trzydziestolatków poziom obaw o możliwość utraty miejsca pracy sięga 30% - dodaje ekspertka. Łukasz Komuda, ekspert Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych komentując wyniki ocenia, że polski rynek pracy był i pozostanie w przewidywalnej przyszłości rynkiem pracodawców, czyli takim, na którym ci ostatni w relacji z zatrudnionymi mają mocniejszą kartę przetargową: Wynika to z ciągle relatywnie wysokiego bezrobocia (w metodyce Eurostatu stopa wynosi w Polsce 8%, a w Niemczech – 4,7%), słabego uzwiązkowienia (ledwie 15% zatrudnionych Polaków należy do związków zawodowych, w Finlandii – 80%) i mikrej osłony socjalnej w przypadku lądowania na bezrobociu, bo tylko kilkanaście procent polskich bezrobotnych ma prawo do zasiłku dla bezrobotnych, który nie sięga nawet tysiąca złotych i wypłacany jest 6 lub 12 miesięcy. Nic więc dziwnego, że boimy się utraty pracy. Uzwiązkowienie się specjalnie nie zmienia (w ostatnich latach tylko spadało), a na bogatszy socjal nie mamy pieniędzy ani społecznego poparcia, więc poczucie bezpieczeństwa osadza się głównie na skali bezrobocia. Z badania przeprowadzonego w marcu br. przez CBOS odczytujemy sytuację na rynku pracy i poczucia zagrożenia bezrobotnych wynikają podobne wnioski. Ponad jedna trzecia pracujących (35%) obawia się utraty pracy, a 60% ocenia swoją sytuację zawodową jako mniej lub bardziej stabilną. Ponad dwie trzecie badanych (68%) wypowiada się negatywnie o krajowym rynku pracy, w tym ponad jedna piąta (22%) sytuację określa jako bardzo złą. Mimo tych wyników, obecnie – ocenia CBOS – prognozy Polaków dotyczące rozwoju sytuacji na rynku pracy są najlepsze od 2009 r., ale nadal daleko nam do optymizmu z czasów przedkryzysowych,

czyli z lat 2006-2008. (ID)

14.04.2015 – w siedzibie BCC odbyło się seminarium „Jak zwiększyć wynagrodzenie netto pracowników bez ponoszenia dodatkowych nakładów - tajemnice podatkowej optymalizacji wynagrodzenia”. (ZZ)

15.04.2015 – w Collegium Civitas w Warszawie odbyła się konferencja naukowa pod patronatem Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej pt. „ Czy już tylko emigracja? Szanse życiowe młodych bezrobotnych w dzisiejszej Polsce. Diagnozy i rekomendacje.” Uczestnikami byli przedstawiciele świata nauki: socjologowie, politolodzy, działacze NGO, prawnicy, eksperci związków zawodowych. Poruszana tematyka dyskusji dotyczyła: cywilnych form zatrudnienia Polaków i zwykle związanego z tym braku składek na ubezpieczenie emerytalne czy trudności w uzyskaniu kredytu na zakup mieszkania. Mówiono o rosnącej liczbie ofert pracy zaznaczając jednak ich niską jakość oraz o znacznie lepszych perspektywach zawodowych za granicą, o zapewnianej tam polskim pracownikom znacznie większej stabilizacji życiowej, co przyspiesza decyzje o emigracji i to coraz częściej na stałe. Eksperti poruszali także problem związany z koniecznością reformy naszego Kodeksu pracy, uprawnień związków zawodowych oraz potrzebę powrotu do dialogu społecznego nad trudnymi sprawami młodego pokolenia Polaków, ale również osób starszych w kontekście rynku pracy. (AG)

16.04.2015 – w MPIPS odbyła się wspólna z OPZZ i Konfederacją Lewiatan konferencja prasowa pt.: Bezpieczeństwo zatrudnienia i ochrona miejsc pracy. Przedstawiano sytuację na rynku pracy – w świetle nowych aktów prawnych, a pracodawcy branż usługowych podpisali wspólną deklarację, o której niżej. Z wypowiedzi Ministra Pracy Władysława Kosiniaka-Kamysza wynika, że w zeszłym roku urzędy pracy udzieliły wsparcia 505 tys. osób bezrobotnych. W tym m.in. z nowych instrumentów takich jak np. bony zatrudnieniowe i na zasiedlanie, refundacja składek ZUS, granty na telepracę, świadczenia akwizycyjne oraz trójstronne umowy szkoleniowe, skorzystało 19,6 tys. bezrobotnych, ponad 51 tys. otrzymało dotację na start własnego biznesu, a 220 tys. odbyło staż u pracodawców. Na wsparcie osób szukających pracy zarezerwowaliśmy w tym roku 5,5 mld zł. To o blisko 0,5 mld więcej niż w ubiegłym roku. Dzięki nowemu wsparciu dla młodych, rodziców, opiekunów i osób 50+ oraz ożywieniu gospodarczemu jest szansa, że stopa bezrobocia w tym roku będzie jednocyfrowa – powiedział Minister. Wiceminister Pracy Jacek Męcina podkreślił natomiast, że pracodawcy w 2014 r. stworzyli ponad 610 tys. miejsc pracy, a dzięki ich aktywności inwestycyjnej w bieżącym roku liczba ta może być jeszcze wyższa. Ponad połowa utworzonych w zeszłym roku miejsc pracy została ob-

sadzona przez osoby bezrobotne, a nowe instrumenty pomogły i mają pomagać lokować ich na otwartym rynku pracy. Długookresowej stabilizacji polskiego rynku pracy będzie służyć obowiązująca od 19.10.14 r. znowelizowana ustawa Prawo zamówień publicznych (Pzp) oraz także znowelizowana ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych wprowadzająca oskładkowanie umów cywilnoprawnych – wejdzie w życie od 1.01.16 r. Ustawa Pzp wprowadza zasadę waloryzacji kontraktów długoterminowych i wymóg odejścia od kryterium najniższej ceny, co będzie korzystne przede wszystkim dla pracowników – mówiła na konferencji pos. Maria Janyska, która pracowała nad ustawą. Natomiast wprowadzenie obowiązkowych składek od umów cywilnoprawnych zabezpiecza nie tylko interes pracowników, ale wpłynie na zmniejszenie szarej strefy w zatrudnieniu czy wyeliminowanie praktyk szkodzących uczciwej konkurencji – podkreślił Marek Kowalski, ekspert Konfederacji Lewiatan. Podczas spotkania pracodawcy branż usługowych (zrzeszeni w izbach i związkach oraz niezrzeszeni) złożyli deklarację precyzującą ich stanowisko wobec rynku pracy i sektora zamówień, a dotycząca wypełniania zapisów wspomnianych wyżej regulacji prawnych. W celu właściwego respektowania intencji ustawodawcy Pracodawcy Branż Usługowych deklarują wspólne standardy, którymi kierować się będą, świadcząc usługi zarówno w systemie zamówień publicznych, jak i w sektorze prywatnym. Deklaracja, którą podpisało 31 firm usługowych, ma charakter otwarty, można oczekiwać, że dołączą inni. Wypracowanie wspólnych standardów, którymi kierować się będą Pracodawcy to bardzo ważny krok, aby w rzeczywisty sposób uzdrowić nie tylko rynek zamówień publicznych, ale także sektor prywatny. W związku z tym niezwykle istotne będzie przestrzeganie katalogu dobrych praktyk oraz deklaracji, które pozwolą nie tylko ustabilizować sytuację na rynku pracy w firmach usługowych, ale również doprowadzić do zwiększenia poziomu zatrudnienia w oparciu o umowy o pracę oraz zapewniania pracownikom godziwych warunków wynagradzania – ocenił Jan Guz, przewodniczący OPZZ. (ID)

17.04.2015 – Przedstawicielstwo Regionalne Komisji Europejskiej w Polsce organizuje cykl debat dot. praw przysługujących obywatelom Unii Europejskiej pod wspólnym tytułem „Mam Prawo”. 17 kwietnia br. we Wrocławiu odbyła się pierwsza debata pn. „„Imigrant” czy obywatel – kim jesteśmy na uniijnym rynku pracy?” organizowana przez Przedstawicielstwo Regionalne Komisji Europejskiej w Polsce we współpracy z Instytutem Spraw Publicznych oraz Uniwersytetem Ekonomicznym we Wrocławiu. Celem wydarzenia było zainicjowanie debaty publicznej dot. mobilności wewnątrz Unii Europejskiej, równości wszystkich obywateli pod względem dostępu do edukacji, rynku pracy i swobody prowadzenia

działalności gospodarczej na terytorium Unii Europejskiej. Debatę podzielono na dwie sesje plenarne. W pierwszej pn. „Co dalej z mobilnością w UE?” Komisarz Elżbieta Bieńkowska, Wiceminister Radosław Mleczko, Europosłanka Jutta Steinruck, Dyrektor Generalny ds. Pracy w Ministerstwie Spraw Społecznych i Zatrudnienia Królestwa Holandii Marcelis Boereboom oraz Magdalena Szwed z-ca Dyr. Departamentu Rynku Pracy w MPIPS zastanawiali się m.in. nad barierami utrudniającymi korzystanie przez unijnych obywateli ze swobody przepływu osób, jak również konsekwencjami migracji dla samych migrujących obywateli i krajów przyjmujących. „W Europie widoczny jest kryzys 4 filarów: swobodnego przepływu towarów, usług, kapitałów i mobilności zawodowej. Mobilność pracowników przynosi wymierne korzyści gospodarcze, przyczynia się do rozwoju gospodarczego i do wyższego zatrudnienia. UE będzie wspierać mobilność zawodową chociażby przez program Europa 2020 Mobilna młodzież. Podstawową wartością UE jest 500 - milionowy rynek” - mówiła Komisarz Bieńkowska. W drugiej sesji plenarnej pn. „Migrant czy ekspat? - szanse, zagrożenia i realne skutki mobilności w UE” odbyła się dyskusja dot. m.in. czynników wpływających na wizerunek obywateli, pochodzących z regionu Europy Środkowo-Wschodniej, podejmujących pracę na terenie UE oraz przeciwdziałaniu stereotypizacji migracji z Polski w Wielkiej Brytanii, Niemczech czy Królestwie Holandii, do której dochodzi nierzadko za sprawą retoryki populistycznych polityków w tych krajach. W dyskusji udział wzięli eksperci do spraw migracji, rynku pracy, mobilności zawodowej oraz przedstawiciele organizacji pozarządowych - Karolina Grot z ISP, dr Leszek Cybulski z Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Marzena Cichoń-Balcerowicz z Citizens UK oraz Hannie Mongard z Fairwork Foundation (Królestwo Holandii). W debacie wzięło udział ponad 300 osób, które mogły także skorzystać z warsztatów tematycznych skierowanych do konkretnych grup społecznych i zawodowych dot. m.in.: programu Erasmus Plus, funduszy UE dla przedsiębiorców, funkcjonowania na holenderskim rynku pracy oraz przeciwdziałania handlowi ludźmi. Debatę można było śledzić online na stronach internetowych organizatorów i partnerów, a także zadawać prelegentom pytania w czasie rzeczywistym za pośrednictwem serwisu Twitter. (ASR)

22.04.2015 – na posiedzeniu Zarządu BCC – Łoży Kancelarskiej, poza sprawami bieżącymi, jak między innymi prace nad nową ustawą o dialogu społecznym (w tej sprawie Zarząd BCC wystosował list do Ministra Pracy Władysława Kosiniaka-Kamysza), Kancelarze mówili o najbliższych planach pracy łóż regionalnych. Zastanawiano się również nad ewentualnymi modyfikacjami koncepcji polityki wizerunkowej BCC. (ZZ)

22.04.2015 – w Sejmie odbyło się pierwsze czytanie rządowego projektu nowelizacji Kodeksu pracy. Minister Pracy Władysław Kosiniak-Kamysz przedstawiając projekt, który powstał w jego resorcie, podkreślił, że zmiany są dobre dla wszystkich pracowników – zmierzają do ograniczenia nieuzasadnionego wykorzystywania umów na czas określony. Obecnie są one zawierane na bardzo długie okresy bez obiektywnego uzasadnienia i pozbawiają pracowników poczucia stabilizacji i bezpieczeństwa. Podstawą zatrudnienia powinny być umowy o pracę na czas nieokreślony – przekonywał. Projekt przewiduje, by okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony oraz łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony, zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie mógł być dłuższy niż 33 miesiące. Ponadto łączna liczba tych umów nie będzie mogła przekraczać trzech umów (obecnie cztery). Minister przypominał, że przyjęty w projekcie okres 33 miesięcy jest rozwiązaniem kompromisowym, gdyż związki zawodowe postulowały, by okres ten wynosił 18 lub 24 miesiące. Z kolei pracodawcy, by było to maksymalnie 48 miesięcy. Kolejna istotna zmiana odnosi się do długości okresów wypowiedzenia umów. Miałby on być uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, analogicznie jak to ma miejsce w przypadku umów o pracę zawartych na nieokreślony. Zgodnie z propozycją rządu, w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy przez okres krótszy niż 6 miesięcy okres wypowiedzenia miałby wynieść 2 tygodnie. Jeśli staż pracy będzie wynosił co najmniej pół roku, wówczas okres ten wyniesie 1 miesiąc. Jednak, gdy pracownik zatrudniony jest u danego pracodawcy co najmniej 3 lata, to okres wypowiedzenia umowy ma wynosić 3 miesiące. Do proponowanych rozwiązań pozytywnie, choć nie bez uwag, odnieśli się przedstawiciele wszystkich klubów sejmowych. Klub PSL uważa, że zasługuje on na uwagę – zadeklarował pos. Józef Zych. Popieramy ten projekt i chcemy go doskonalić – mówił pos. Ryszard Zbrzyzny (SLD). Janusz Śniadek (PiS) zapowiedział, że jego klub będzie głosował za przyjęciem rządowego projektu, ale zaznaczył, że jest on namiastką tego, co powinno zostać zrobione. Tomasz Szymański (PO) przekonywał, że projekt jest kwintesencją dialogu różnych środowisk, początkiem wielkiej reformy prawa pracy w Polsce. Projekt, po pierwszym czytaniu, trafił do sejmowej komisji polityki społecznej i rodziny. Na briefingu prasowym podczas VII Europejskiego Kongresu Gospodarczego w Katowicach Minister Pracy przekonywał, że zmiany w Kodeksie pracy dotyczące umów terminowych korzystnie wpłyną na polską gospodarkę i wzmocnią pozycję polskich pracowników. Wyraził nadzieję, że ustawa będzie przyjęta – jak to ujął – jeszcze w tym sezonie politycznym. (ID)

23.04.2015

– konferencja w Konfederacji Lewiatan pt.: Rodzinna recepta na sukces ukazująca rolę firm rodzinnych w polskiej gospodarce. Lewiatan bada systematycznie przedsiębiorstwa mikro, małe i średnie (sektor MMŚP). Przy okazji 12 edycji badań w zeszłym roku zadano pytanie właścicielom i osobom zarządzającymi firmami, czy ich przedsiębiorstwa są firmami rodzinnymi. Nie wprowadzono definicji firmy rodzinnej pozostawiając decyzję respondentom. Z ich deklaracji wynika, że prawie 1/3 sektora MMŚP to firmy rodzinne (32,3%). Wśród mikroprzedsiębiorstw, w których pracują co najmniej 2 osoby, ok. 1/3 to firmy rodzinne. Więcej, bo blisko 37% jest ich w gronie firm małych, a wśród firm średnich ponad 27%. Są zatem dość silnie reprezentowane we wszystkich grupach, niezależnie od wielkości, w tym także w sektorze firm dużych, jest ich ok. 12-13%. A to wskazuje, że stereotyp myślenia o firmie rodzinnej jako mikroprzedsiębiorstwie, w którym pracują głównie członkowie rodziny, dalece nie odpowiada rzeczywistości - mówi dr Małgorzata Starczewska-Krzysztosek, główna ekonomistka Konfederacji Lewiatan. Firmy rodzinne tworzą ponad 18% całości PKB, a 1/4 PKB wytwarzanego przez sektor przedsiębiorstw, z reguły pracują w nich ich właściciele i członkowie ich rodzin. W firmach rodzinnych pracuje 24% zatrudnionych w całym sektorze przedsiębiorstw. Ponad 21% wszystkich wydatków na inwestycje, to nakłady firm rodzinnych. To kawałek gospodarki. Z badania MMŚP wynika, że największa część firm rodzinnych funkcjonuje na rynku już ponad 20 lat - ponad 37% (działających ponad 20 lat firm nierodzinnych jest 25,5%). A to oznacza, że część z nich powstała jeszcze przed 1989 r. i skutecznie dostosowała się do gospodarki rynkowej. Ale w grupie tych ponad 20-latków jest także wiele firm założonych zaraz po transformacji. To ci, którzy pierwsi zauważyli szanse i, jak widać, skutecznie z nich skorzystali. Efektem „wieku” firm rodzinnych może być struktura wykształcenia ich właścicieli - relatywnie więcej niż wśród firm nierodzinnych jest tu osób z wykształceniem poniżej średniego. Jednocześnie jednak więcej jest tu osób z tytułem naukowym (5,2%). Najwięcej firm rodzinnych działa w sektorze handlu hurtowego i detalicznego - 22,6%. Wiele firm rodzinnych (więcej niż nierodzinnych) działa także w przemyśle (18,6%). Więcej jest ich także wśród restauratorów i hotelarzy. Ale mniej w działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej. Dane te wskazują, że trzeba obalić kolejny stereotyp - firmy rodzinne działają nie tylko w usługach, ale także w przemyśle. Prawie 1/3 właścicieli firm rodzinnych to kobiety, podobnie jest w grupie firm nierodzinnych. Przedsiębiorstwa rodzinne prowadzą takie same biznesy jak firmy nierodzinne. Zatem ich modele biznesowe są, bo muszą być, podobne. Warto jednak zwrócić uwagę na jedną z różnic - firmy rodzinne w większym stopniu niż firmy nierodzinne budują swoją pozycję

konkurencyjną na rynku na jakości produktów i usług, a w mniejszym stopniu niż firmy nierodzinne - na cenie. Model biznesowy oparty na jakości wskazuje na dłuższą perspektywę działania, nie koncentrowanie się na minimalizowaniu kosztów, ma skłonność (i zdolność) do inwestycji, w tym inwestycji w innowacje – podkreślają autorzy badań. Dla firm tego typu prawdziwą perspektywą jest perspektywa więcej niż jednego pokolenia. Z tego względu są stabilnymi płatnikami podatków dochodowych (i wszelkich innych), stabilnymi pracodawcami, stabilnymi partnerami w biznesie. Może są nieco bardziej konserwatywne w zarządzaniu, ale przed polskimi firmami rodzinnymi sukcesy, wchodzą w nowy etap swojego działania. Potrzebują wymiany wiedzy i doświadczeń między sobą, potrzebują wsparcia w budowaniu wizerunku związanego z „rodzinnością”, który będzie pozytywnie oddziaływał na budowanie przez nich marki. Dlatego pojawiła się inicjatywa utworzenia Rady Firm Rodzinnych przy Lewiatanie. Ma ona nie tylko wskazywać Konfederacji obszary regulacyjne istotne dla zachowania rodzinnego charakteru przez firmy, ale ma także integrować środowisko, pozwalać mu oddziaływać nie tylko lokalnie, wspierać przedsiębiorczość młodych. Wśród członków-założycieli rady jest 16 firm, w tym m.in. dr Irena Eris, Solaris Bus&Coach, Nowy Styl, Ochnik i in. (ID)

27.04.2015

– odbyła się w siedzibie BCC w Warszawie konferencja pn. „Dialog społeczny ostatnich lat widziany oczami jego uczestników – studium pokonania konfliktu i kryzysu” Konferencję otworzył i uczestników dyskusji przywitał Zbigniew Żurek, Wiceprezes BCC. Na wstępie gospodarz poprosił o wprowadzenie w tematykę konferencji Wiceministra Jacka Męcinę, reprezentanta strony rządowej jako osobę najlepiej zorientowaną w dziedzinie dialogu społecznego w Polsce. Zasugerował jednocześnie przyjęcie tytułu roboczego „Polski dialog społeczny- zagrożenie i szansa”. Sekretarz Stanu w MPIPŚ Jacek Męcina przypomniał, że Komisja Trójstronna powołana na początku lat 90- tych koncentrowała się na negocjacjach, bardzo ważnych negocjacjach, i to negocjacjach które kończyły się na ogół sukcesem osobowym Andrzeja Bączkowskiego, który z wielką determinacją wypracowywał porozumienia w sprawie wskaźników wzrostu wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw w sferze budżetowej, płacy minimalnej, waloryzacji. Koniec lat 90-tych przyniósł pierwszy poważny kryzys tej instytucji, powodów tego kryzysu było wiele. Obecna była także wtedy dość wyraźna rywalizacja między Solidarnością a OPZZ. Obecny był także głos przedsiębiorców prywatnych, którzy poszukiwali przestrzeni do tego, aby włączyć się w prace Komisji Trójstronnej, a efektem było wypracowanie pewnego porozumienia na początku nowego wieku. Ustawa o TK ds. społeczno-gospodarczych, która oprócz uregulowania na nowo pewnych me-

chanizmów, także zdefiniowała po raz pierwszy pewną reprezentatywność. Najpierw wejście BCC, później FZZ dało dzisiejszy skład Komisji. Wiceminister Jacek Męcina przypomniał, że na koniec 2011 roku, gdy przestał obowiązywać pakiet antykrzysowy, miał przyjemność zasiadać w Komisji jako przewodniczący zespołu prawa pracy. Rozmowy na temat elastycznego czasu pracy trwały blisko rok, albo nawet trochę więcej i nie przyniosły porozumienia. W 2012 roku, gdy następowało drugie uderzenie fali kryzysu dość widoczne w polskiej gospodarce jako spowolnienie, widać było także zagrożenie dla rynku pracy, rząd zdecydował się poprzeć regulację związaną

większy akcent na dialog autonomiczny, a to jest pewna wartość. Siła pokoju społecznego, siła dialogu społecznego drzemie w większej autonomii, ale także i w większych zobowiązaniach organizacji reprezentatywnych, wtedy tym mniej będzie konfliktów, w które uwikłana będzie władza publiczna.

Przedstawicielka Forum Związków Zawodowych Anna Grabowska, poproszona przez prowadzącego obrady Zbigniewa Żurka o wyjaśnienie zebranym, dlaczego niepełna dwa lata temu związkowcy przerwali swój udział w Komisji Trójstronnej podkreśliła, że ZZ nie zrezygnowały nigdy z dialogu trójstronnego, tylko go zawiesiły.



Fot. CPŚ „Dialog”

Konferencja w BCC „Dialog społeczny ostatnich lat widziany oczami jego uczestników – studium pokonania konfliktu i kryzysu” w dniu 27 kwietnia 2015 r.

z elastycznym czasem pracy. Te rozwiązania nie miały charakteru jednostronnego, to było od dawna na agendzie, jednak było tak, że to rząd wobec braku tego uzgodnienia autonomicznego musiał się włączyć tłumacząc to interesem publicznym, a więc kwestiami związanymi z ochroną rynku pracy jednocześnie dodając szereg elementów zabezpieczających. Ówczesna decyzja związków zawodowych o zawieszeniu swoich prac w TK postawiła rząd w dość trudnej sytuacji. Po pewnym czasie okazało się, że ten powrót będzie niemożliwy w tej formule i rozpoczęły się prace autonomiczne partnerów społecznych. Rząd oczywiście przygotował także swoje zmiany. Na koniec 2014 roku zakończyły się te prace autonomiczne, partnerzy społeczni, szefowie organizacji społecznych spotkali się z Ministrem Kosiniakiem-Kamyszem, przedstawiając mu propozycje autonomiczne. Ponad roczne negocjacje organizacji związkowych, pracodawców doprowadziły do pewnych regulacji kompromisowych, powołano zespół negocjacyjny. Wiceminister Męcina wspominał także, że Ustawa o Radzie Dialogu Społecznego i WRDS kładzie

Nie miały ZZ nigdy nic do dialogu jako takiego, lecz bardziej utraciły zaufanie do takiego stylu dialogu, gdzie strona rządowa stała się jakby stroną dominującą. Był taki moment gdy ZZ dostrzegły, że powstało wspólne stanowisko strony rządowej i pracodawców bez oglądania się na ich stanowisko. A. Grabowska przypominała, że to był ten moment, w którym właściwie już związki były bardzo blisko do zawieszenia, do takiego radykalnego protestu. A. Grabowska stwierdziła ponadto, że jeśli uczestnicy dialogu spotkają się w nowej formule, w Radzie Dialogu Społecznego, to liczy na to, że strony będą się wzajemnie szanowały, że będą słuchały wzajemnie swoich racji. Wyraziła nadzieję, że strony przystąpią do przyszłych rozmów także z kredytem wzajemnego zaufania. A. Grabowska przytoczyła także, że miała okazję obserwować dialog w innych państwach europejskich, czy to bardziej południa czy północy, gdzie ten dialog różni się, że w Wielkiej Brytanii jeszcze inaczej wygląda. Jak stwierdziła, wydaje się, że jesteśmy na takim etapie rozwoju, zaufania wzajemnego, zaufania społecznego,

pewnej świadomości obywatelskiej, że chyba jednak podobnych reguł potrzebujemy i potrzebujemy w związku z tym tego dialogu społecznego z tymi regulacjami w takim zakresie, w jakim on się staje. Przypomniała także o założonym dwuletnim okresie monitorowania pracy nowej Rady i woli zmian dalszych wyrażonej przez wszystkich uczestników dialogu. Wyraziła także zaniepokojenie zapisami art. 39 projektu ustawy odnośnie dysponowania środkami finansowymi biura Rady Dialogu, w imieniu FZZ. Zbigniew Żurek, wiceprezes BCC wytłumaczył zebrany, że BCC nie opuściło szeregów TK i nie zawiesiło rozmów, ponieważ zawsze rozmowa jest lepsza od odchodzenia od dialogu. Gdyby pracodawcy wyszli, to by ten dialog się rozsypał. Takie było założenie BCC od początku. Wyjście kolegów związkowców z TK, ściślej mówiąc zawieszenie i jego powody BCC trochę traktowało jako pretekst. Z. Żurek przypomniał, że te powody, który koledzy podawali to ustawa 67, czyli wydłużenie wieku emerytalnego, wydłużenie okresów rozliczeniowych, kodeks pracy. Wspomnił, że stół, przy którym siedzą zebrani, który nie jest okrągły, ale to stół porozumienia. Przywołał porozumienie z 13 marca 2009 roku w sprawie wydłużenia okresów rozliczeniowych, podkreślając, że nic się wtedy nie stało, nie było protestów, nie protestowali pracownicy. Z. Żurek wyraził nadzieję, że teraz po okresie takiego zawieszenia, trochę takiego „kulawienia”, wchodzimy na dobrą ścieżkę i na tej ścieżce pozostaniemy. Zapowiedzią wznowienia dobrego dialogu jest projekt projektu ustawy, która może zastąpić ustawę o TK czyli Ustawy o Radzie Dialogu Społecznego. W tej sprawie prowadzone były rozmowy bez nagłaśniania. W ramach tych rozmów zapisano pewne pomysły, do których obywatele państwa demokratycznego mają prawo. Powstał w efekcie dokument ekspercki, który wszedł na ścieżkę legislacyjną, został powieszony publicznie w Internecie i w tej chwili toczą się konsultacje społeczne tego dokumentu. Wpływa cały szereg uwag, również krytycznych, trwa normalny proces tworzenia ustawy. Pewną krytykę zgłosił NSZZ Solidarność odnośnie pewnych zapisów finansowania. Z. Żurek zaznaczył, że póki co nie należy mylić w Polsce dwóch pojęć - dialogu społecznego i dialogu obywatelskiego. To co zostało wypracowane, Rada Dialogu Społecznego mówi stricte o dialogu społecznym, a nie o dialogu obywatelskim. Dialogu społecznym rozumianym jako dyskusję na temat najszerzej rozumianych stosunków pracy pomiędzy pracodawcami, pracownikami i stroną rządową, jednak przewiduje się zapraszanie do dyskusji innych organizacji, co było już praktykowane w ramach TK. W dalszej dyskusji między innymi Piotr Fronczak z OFOP wyraził nadzieję na ukształtowanie się szerszej formuły dialogu społecznego, obywatelskiego. Marian Osuch uczestnik obrad TK od początku jej powstania, wspomniął o wzorcowej postaci dialogu jakim był Minister Bączkowski. M. Osuch wyraził zaniepokojenie sytuacją hipotetyczną, kiedy w łonie nowej

Rady jakiś problem nie zostanie rozwiązany, czy istnieją mechanizmy zewnętrzne dla pokonania sytuacji patowej. Elżbieta Bryndza z Wyższej Szkoły Finansów i Zarządzania w Warszawie stwierdziła, że projekt ustawy o Radzie jest odgrzewaniem nieświeżych kotletów, a dalsze prowadzenie dialogu trójsstronnego jest stricte upolitycznieniem dialogu społecznego. (IZ)

27.04.2015 – w Kancelarii Prezydenta RP odbyło się spotkanie konsultacyjne przedstawicieli związków zawodowych i Kancelarii Prezydenta RP dotyczące zmian w systemie emerytalnym. Rozmowy dotyczyły kwestii prawa do wcześniejszej emerytury, emerytur częściowych - w powiązaniu ze stażem pracy. Omawiano m.in. kwestie: zgodności proponowanych przez związki zawodowe rozwiązań z Konstytucją, w tym różnicowania uprawnień emerytalnych ze względu na płeć czy wysokość uzbieranego kapitału składkowego, możliwości podwyższenia najniższych świadczeń, umożliwienie uzyskania wcześniejszego świadczenia emerytalnego np. po utracie zatrudnienia czy zmniejszeniu jego wymiaru. (AG)

27-28.04.2015 – w Warszawie odbyła się V Ogólnopolska Konferencja Naukowa pn. „Polityka Konferencja była zorganizowana przez Katedrę Socjologii i Polityki Społecznej Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej, Fundację ICRA oraz dofinansowana przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Doktor Irena Wóycicka, Minister ds. społecznych w Kancelarii Prezydenta, przedstawiła założenia i rekomendacje zawarte w Programie Polityki Rodzinnej Prezydenta RP. Głównym celem programu jest odnowa demograficzna, która przyczyni się do trwałego wzrostu dzietności w Polsce. Chodzi przede wszystkim o usuwanie barier, tak by ci, którzy chcą mieć dużą rodzinę, mogli się na to zdecydować bez obaw. Program stawia na wzmocnienie finansowej i mieszkaniowej samodzielności rodzin, a także ma pomóc w godzeniu wychowywania dzieci z pracą zawodową. Czesława Ostrowska z MPiPS, odczytała list od Ministra Władysława Kosiniaka-Kamysza, w którym przedstawił działania podejmowane w ramach polityki rodzinnej w Polsce, w tym m.in. wydłużone urlopy rodzicielskie, Kartę Dużej Rodziny, wsparcie dla opiekunów dzieci niepełnosprawnych, obniżone koszty związane z edukacją dzieci, pomoc w opiece nad dziećmi do lat 3, Program „Mieszkanie dla Młodych” i Program „Maluch”. Profesor Antoni Rajkiewicz, Honorowy Przewodniczący Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN, zauważył, że należy kłaść nacisk na sprawy jakości czynnika ciągłości naszego życia, a nie na ilość. Pierwszego dnia, podczas debaty panelowej dot. zmian w polityce rodzinnej w Polsce, prof. Irena E. Kotowska, Instytut Statystyki i Demografii SGH, zauważyła, że w dyskusjach o stra-

tegiach rozwojowych podkreśla się prorozwojowe znaczenie polityki społecznej i to, że polityka społeczna jest komponentem polityki rozwoju, a nie rozwiązywaniem spraw społecznych; prof. Bożena Balcerzak-Paradowska, IPISS, zwróciła uwagę na pogarszającą się sytuację młodych na rynku pracy i przedstawiła tezę, że najbardziej trwałą cechą polskiej polityki rodzinnej jest brak trwałości rozwiązań; zdaniem prof. Piotra Błędowskiego, Instytut Gospodarstwa Społecznego SGH, celem polityki rodzinnej jest wsparcie rodziny na wszystkich etapach jej rozwoju; dr Ewa Rumińska-Zimny, Prezeska Międzynarodowego Forum Kobiet przy SGH, mówiła, że by stworzyć nowoczesną politykę rodzinną należy podjąć wyzwanie zmian bardzo tradycyjnych pojęć: „co to jest rodzina” i „jaka jest rola kobiet”; dr Cecylia Sadowska-Snarska, Uniwersytet w Białymstoku, zauważyła, że coraz częściej powstaje problem opieki nad osobami zależnymi i starszymi; prof. Anna Organiściak-Krzykowska, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, uważa, że istotne jest ustabilizowanie sytuacji osób młodych na rynku pracy, gdyż to wpłynie na podejmowanie decyzji o macierzyństwie. W dalszej części odbyła się Sesja 1: „Sytuacja rodzin i główne wyzwania w zakresie polityki rodzinnej w Polsce” podczas której omówiono m. in. przemiany współczesnej rodziny oraz politykę równości płci oraz Sesja 2: „Wybrane aspekty polityki rodzinnej w Polsce na tle krajów europejskich” podczas której poruszono m.in. zagadnienia związane z opieką nad dzieckiem do lat 3 i udział ojców w opiece nad dziećmi w Polsce i w wybranych krajach UE. Drugiego dnia odbyła się Sesja 3: „Polityka rodzinna w Polsce w kontekście wybranych aspektów- zmiany, uwarunkowania, perspektywy” podczas której dyskutowano m.in. o Karcie Dużej Rodziny, prorodzinnych zmianach w systemie emerytalnym i polityce wobec rodzin z osobami wymagającymi długoterminowej opieki. (ASR)

28.04.2015 – Rada Ochrony Pracy zaapelowwała do Sejmu o zdecydowane działania na rzecz poprawy warunków pracy. W swym apelu wydanym w czasie uroczystego posiedzenia z okazji Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych Rada podkreśliła, że ochrona zdrowia i bezpieczeństwo pracy w Polsce należą do sfer wymagających ciągłego monitorowania i regulacji. Otwierając posiedzenie Wicemarszałek Sejmu Wanda Nowicka podała, że co roku na całym świecie dochodzi do 270 mln wypadków przy pracy. 350 tys. z nich to wypadki śmiertelne. To daje prawie tysiąc wypadków przy pracy dziennie - powiedział. Dodała też, że w Polsce w następstwie wypadków przy pracy ginie rocznie około 300 osób, a kolejne 600 odnosi poważne obrażenia. Najwięcej wypadków zdarza się w budownictwie, górnictwie, transporcie i przetwórstwie przemysłowym. (por. www.wnp.pl z 28.04.15 r.)

Leszek Zając, zastępca Głównego Inspektora Pracy, mówił o nieprawidłowościach, które mogą być przyczyną wypadków w pracy. Według niego na zachowania pracowników wpływają nadgodziny, zaniedbania w zakresie szkoleń czy badań lekarskich. W budownictwie część pracowników i pracodawców ignoruje zasady BHP, zwłaszcza przy pracach na rusztowaniach, a kierownicy pracując często znacznie dłużej, niż zezwala Kodeks pracy. Andrzej Dąbrowski z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy zwrócił uwagę na problemy dotyczące małych i średnich firm budowlanych i ocen ryzyka ich pracowników. Kłopotliwa w tej branży jest m.in. duża rotacja kadr i ucieczka tych najbardziej wykwalifikowanych za granicę - wskazał. Przewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani” Zbigniew Janowski przypomniał, że wypadki najczęściej dotyczą pracowników młodych, o krótkim stażu, oraz starszych. Wezwał do budowy systemu podatkowego promującego pracodawców oferujących dobre warunki pracy, eliminującego szarą strefę i umowy cywilno-prawne. Według GUS w 2014 r. w wypadkach przy pracy zostało poszkodowanych 88,6 tys. osób, a w 2013 r. ponad 88 tys. Państwowa Inspekcja Pracy zbadała 2002 wypadki, do których doszło w zeszłym roku. Poszkodowanych w nich zostało 2349 pracowników, z tego 267 poniosło śmierć, a 768 doznało ciężkich obrażeń ciała. Inspekcja przeprowadziła też ponad 5 tys. kontroli na blisko 3 tys. budowach. 1,6 tys. pracowników na skontrolowanych budowach nie miało kasków, a 693 pracowało bez osłon chroniących przed upadkiem z wysokości. Brzmi to groźnie zwłaszcza dlatego, że na 67% budowach inspektorzy odnotowali brak lub niewłaściwe balustrady ochronne. (ID)

28.04.2015 – Bilans Kapitału Ludzkiego 2015. O zmianach na rynku pracy, pracodawcach i pracownikach. Cztery tomy z bogatymi materiałami źródłowymi otrzymywali uczestnicy konferencji „Obraz polskiego rynku pracy w wynikach 5. edycji badań Bilansu Kapitału Ludzkiego”. Spotkaniu, które odbyło się 28 kwietnia 2015 r. w Warszawie towarzyszył cykl debat specjalistycznych. Uczestniczący w otwarciu konferencji Władysław Kosiniak-Kamysz, Minister Pracy i Polityki Społecznej powiedział m.in., że w sferze gospodarczej Polska nie może konkurować z innymi krajami tanią siłą roboczą i że musi nastąpić wzrost wynagrodzeń. „Nie będzie stabilnego i dobrego rozwoju kraju bez wzrostu wynagrodzeń” - stwierdził szef MPIP. „Musimy konkurować innowacyjnością, starannością wykonania, precyzją i dobrymi pomysłami, a tego na pewno w Polsce nie brakuje” - podkreślił Minister. Dodał, że pracownicy w Polsce nie będą mieli dobrej pozycji na rynku, jeśli nie będą nieustannie podnosić swoich kwalifikacji. Bożena Lublińska-Kasprzak, Prezes Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości uznała, że wyniki badania



Debata zorganizowana przez Pracodawców RP „Projektowane zmiany w terminowych umowach o pracę – niezbędna reforma czy nadmierne usztywnienie przepisów?” w dniu 30 kwietnia 2015 r.

wskazują wiele niepokojących zjawisk na rynku pracy. To m.in. fakt, że 80% pracodawców zgłasza znaczne trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników. Szefową PARP martwi też fakt, że Polacy nie podnoszą swoich kompetencji. Z BKL wynika bowiem, że 63% ankietowanych nie poszerzało swojej wiedzy i umiejętności. Prezentując wnioski z badań profesor Jarosław Górniak z Uniwersytetu Jagiellońskiego, koordynator naukowy projektu BKL, podał, że w perspektywie ostatnich pięciu lat w BKL widoczny jest wzrost grupy osób poszukujących pracy powyżej 25 miesięcy: z 27% do 34%. Jednocześnie z 24 do 19% zmniejszyła się grupa poszukujących pracy krócej niż trzy miesiące. Odsetek badanych bezrobotnych gotowych podjąć każdą pracę wzrósł zaś z 11% w 2010 do 18%. w 2014 r. „Rozwój sektora MiSP w dużym stopniu zależy od zasobów ludzkich. Dlatego ważne jest, by przedsiębiorcy aktywnie współtworzyli programy nauczania, m.in. poprzez współpracę ze szkołami zawodowymi i wyższymi” – powiedziała Wiceminister Gospodarki Grażyna Henclewska. Jej zdaniem rolą administracji publicznej jest inicjowanie i wzmocnienie dialogu pracodawców z instytucjami edukacyjnymi, aby zwiększyć udział przedsiębiorców w nauczaniu. Badanie Bilans Kapitału Ludzkiego realizowane jest od 2008 roku przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) we współpracy z Uniwersytetem Jagiellońskim. (AM)

30.04.2015 – w ramach projektu pn. „Utworzenie Centrum Badań i Analiz”, Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Poddziałanie 5.5.2 Pracodawcy RP zorganizowali debatę pn. „Projektowane zmiany w terminowych umowach o pracę – niezbędna reforma czy nadmierne usztywnienie przepisów?”. „Pochylimy się dzisiaj nad zmianami jakie są planowane w prawie pracy, w zakresie czasu trwania umów terminowych, a dzisiejsza debata stanowi pierwszą dyskusję o problemach związanych z tymi unormowaniami po przesłaniu projektu do Sejmu” – mówił Piotr Kamiński, Wiceprezydent Pracodawców RP, otwierając debatę. Dodał, że pracodawcy mają do zmian sceptyczny stosunek i że jest to jedna z istotniejszych nowelizacji ostatnich kilkunastu lat, która zapowiada daleko idącą ingerencję w swobodę zawierania umów czasowych. Doktor Monika Gładoch, Doradca Prezydenta Pracodawców RP ds. Prawa Pracy, omówi-

ła zmiany zaproponowane w projekcie w stosunku do obecnie obowiązujących przepisów. Zasadnicza zmiana polega na ograniczeniu liczby umów zawieranych na czas określony. Wg projektu czwarta umowa automatycznie ma stać się bezterminową. Okres wypowiedzenia umów terminowych ma być uzależniony od stażu pracy u danego pracodawcy. Maksymalny czas trwania umów czasowych nie będzie mógł też przekraczać 33 miesięcy, choć Pracodawcy są zdania, że trzyletni okres trwania umów na czas określony może okazać się zbyt krótki i postulują wydłużenie go do 48 miesięcy, a okresu próbnego do pół roku. Najwięcej wątpliwości interpretacyjnych wzbudzają zapisy dotyczące tzw. wyłączeń, dzięki którym trzyletni okres będzie można w pewnych sytuacjach wydłużyć. Projekt mówi o „obiektywnych przyczynach” po stronie pracodawcy. Agnieszka Wołoszyn, Zastępca Dyrektora Departamentu Prawa Pracy MPiPS, zaznaczyła, że resort chciał ograniczyć patologie związane z nieuzasadnionym wykorzystywaniem umów na czas określony (najdłuższe z nich według PIP sięgają nawet 50 lat) i musiał liczyć się z normami europejskimi przy tworzeniu przepisów. Anna Martuszewicz, Wicedyrektor Departamentu Prawnego w Głównym Inspektoracie Pracy, podzieliła się swoimi wątpliwościami co do precyzyjnego rozumienia zapisów dot. wyłączeń. Rafał Fabisiak, Radca Prawny Volkswagen Poznań, uważa, że zmiany są potrzebne, choć obawia się możliwych niejasności interpretacyjnych. Jolanta Lenczewska, Kierownik Wydziału Obsługi Pracodawcy w Orange Polska, zwróciła uwagę, że po uchwaleniu przepisów w projekcie proponowanym przez rząd może powstać problem przy wyliczaniu wysokości wynagrodzeń w przypadku, gdy pracownik zostanie zwolniony ze świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Paweł Śmigieński, Dyrektor Wydziału Prawno-Interwencyjnego OPZZ, uważa, że projekt dobrze godzi interesy wszystkich stron – i pracodawców i pracowników. Przyznał, że także z niepokojem patrzy na niejednoznaczne zapisy dotyczące wyłączeń. Wszyscy eksperci mają nadzieję, że niejednoznaczne zapisy zostaną skorygowane podczas prac legislacyjnych w parlamencie. Jak podkreśliła dr Gładoch wnioski z debaty posłużą ekspertom Pracodawców RP przy dalszych dyskusjach nad projektem w komisjach sejmowych. (ASR)

Diariusz

KRAJOWY

05.02 - w MPiPS odbyło się kolejne spotkanie konsultacyjne w sprawie zmiany przepisów regulujących funkcjonowanie agencji pracy tymczasowej.

09.02 - w CPS „Dialog” odbyło się z udziałem Podsekretarza Stanu w MPiPS Elżbiety Seredyn posiedzenie Zespołu ds. Niepełnosprawnych Osób Dorosłych.

10.02 - w CPS „Dialog” odbyło się z udziałem Sekretarza Stanu w MEN Tadeusza Sławackiego i Podsekretarza Stanu w MPiPS Elżbiety Seredyn posiedzenie Zespołu ds. kompleksowego wsparcia rodzin z niepełnosprawnymi dziećmi.

10.02 - w Krajowej Izbie Gospodarczej w Warszawie, PARP zorganizowała bezpłatne seminarium informacyjne, które odbyło się w ramach projektu „Kapitał ludzki jako element wartości przedsiębiorstwa”. Było ono skierowane do właścicieli oraz pracowników małych, średnich i dużych firm.

11.02 - w siedzibie FZZ w Warszawie odbyło się posiedzenie Zespołu ds. Zagrożeń Psychospołecznych. Tematem wiążącym spotkania były zmiany w przepisach dot. badań profilaktycznych pracowników, wchodzące w życie od 1 kwietnia 2015 r. oraz konieczność wypracowania w tym temacie rekomendacji do Ministra Zdrowia.

16.02 - w Sali Kolumnowej Sejmu odbyło się zorganizowane przez Towarzystwo Inicjatyw Twórczych „e” i Sejm RP Ogólnopolskie Spotkanie Rad Seniorów. Tematem były wyniki badania „Zoom na rady seniorów. Diagnoza funkcjonowania”.

17.02 - w MPiPS odbyło się spotkanie robocze partnerów społecznych w sprawie odbywającego się w dniach 23 – 25 lutego br. trójstronnego spotkania Międzynarodowego Biura Pracy w Genewie. Dyskusja na spotkaniu dotyczyła interpretacji Konwencji MOP nr 87 w kontekście prawa do

strajku, możliwych scenariuszy działań i propozycji rozwiązań. Uczestnikom spotkania przekazano dwutomową publikację MPiPS „Konwencje i zalecenia MOP 1919 – 2012”. Zostanie ona również przekazana partnerom społecznym do wykorzystania w bieżącej pracy.

17.02 - w siedzibie BCC odbyło się seminarium „Jak rekrutować i gratyfikować pracowników oraz redukować zatrudnienie bez naruszania przepisów o dyskryminacji i mobbingu”. Założeniem seminarium było zapoznanie członków BCC z zagadnieniami związanymi z problematyką dyskryminacji i mobbingu w środowisku pracy oraz wskazaniem metod zapobiegania i reagowania na dyskryminację i mobbing. Omówiono przykłady i praktyczne wskazówki dotyczące tych zagadnień z uwzględnieniem aktualnych przepisów i najnowszego orzecznictwa. Uczestnicy poznali także konsekwencje prawne wystąpienia dyskryminacji i mobbingu w zakładzie pracy oraz uzyskali praktyczne wskazówki dotyczące odparowania zarzutów w procesie sądowym.

18.02 - w MPiPS, szefowie trzech centrali związkowych oraz czterech organizacji pracodawców spotkali się z Ministrem Pracy Władysławem Kosiniakiem-Kamyszem, z którym rozmawiali o rządowym projekcie zmiany ustawy o dialogu społecznym. Uzgodniono, że powołany zostanie zespół ekspertów, po jednym z każdej organizacji związkowej i pracodawców oraz strony rządowej, który w najbliższych dniach będzie pracował nad uzgodnieniem możliwie spójnej wersji propozycji rządu i partnerów społecznych.

23.02 - w siedzibie FZZ odbyło się spotkanie ekspertów wskazanych przez organizacje partnerów społecznych do dalszych prac z MPiPS nad projektem nowej ustawy o dialogu społecznym. Eksperti związków zawodowych i organizacji pracodawców przeanalizowali wspólnie projekt przedstawiony przez resort pracy oraz odnieśli się do swoich uwag, które skierowali w poprzednich dniach do ministerstwa.

24.02 - w CPS „Dialog” odbyło się spotkanie ekspertów związków zawodowych i pracodawców oraz przedstawicieli ministerstwa pracy poświęcone przygotowaniu wspólnego projektu nowej ustawy o dialogu społecznym. Eksperti analizowali poszczególne zapisy projektu, strona związkowa i pracodawców zaproponowały wspólnie szereg zmian do zapisów resortu. Ministerstwo zadeklarowało ich uwzględnienie, zaznaczając jednocześnie, że projekt był już konsultowany z ministerstwem finansów oraz Rządowym Centrum Legislacji.

24.02 - w CPS „Dialog” odbyła się konferencja „Równe szanse kobiet i mężczyzn na rynku pracy?”.

24.02 - w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego TK ds. ubezpieczeń społecznych.

25.02 - w Golden Tulip Warsaw Centre Pracodawcy RP i Dziennik Gazeta Prawna zorganizowali konferencję pn. „Wpływ dialogu społecznego na kształt polskiego prawa podatkowego”.

25.02 - w MPiPS odbyło się spotkanie Wiceministra Jacka Męciny z przedstawicielami związków zawodowych NSZZ „Solidarność”, którego przedmiotem było omówienie problemów branży energetycznej.

25.02 - w MPiPS odbyło się pierwsze spotkanie Zespołu Doradczego do spraw Wdrażania Programu Operacyjnego Pomoc Żywnościowa 2014-2020, który jest organem pomocniczym Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Program Operacyjny Pomoc Żywnościowa 2014-2020 (PO PŻ) stanowi krajową implementację Europejskiego Funduszu Pomocy Najbardziej Potrzebującym. Program przewiduje finansowanie zakupu i dystrybucji żywności wśród osób najbardziej potrzebujących oraz działań towarzyszących oferowanych odbiorcom pomocy żywnościowej.

27.02 - w MPiPS odbyło się kolejne spotkanie eksperckie dotyczące zmian w ustawie o pracy tymczasowej. Celem spotkań jest podniesienie standardów działania agencji pracy tymczasowej tak, by zatrudniały one pracowników na umowy o pracę, posiadały odpowiednie gwarancje finansowe zabezpieczające ich działalność, nie przedłużały zatrudnienia tymczasowego nawet do kilku lat. Podczas wcześniejszego spotkania 26 lutego br., strona związkowa zwróciła uwagę na dodatkowy problem - ochronę pracownicy tymczasowej w ciąży. Chodzi o różnicę w ochronie prawnej między pracownicą w ciąży posiadającą umowę na czas określony, okres próbny lub czas wykonywana określonej pracy, a zatrudnioną

przez agencję pracy tymczasowej. W pierwszym wypadku jej umowa nie może zostać rozwiązana po upływie trzeciego miesiąca ciąży do dnia porodu, w drugim – takiej ochrony brak. Ma to swoje konsekwencje jeśli chodzi o urlop macierzyński. Takie rozwiązanie jest sprzeczne z art. 5 ust. 1 dyrektywy 104/2008/UE, który nakazuje zapewnienie kobietom w ciąży i okresie macierzyństwa odpowiedniej ochrony.

02 i 05.03 - w CPS „Dialog” odbyły się dwa kolejne spotkania eksperckie poświęcone pracom nad projektem nowej ustawy o dialogu społecznym. Eksperti związków zawodowych i pracodawców omawiali ze stroną rządową zapisy projektu dot. m.in.: funkcjonowania zespołów branżowych, opiniowania strategii rządowych i innych aktów prawnych z uwzględnieniem terminów, kompetencji Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego, zasad uczestnictwa członków Rady w jej posiedzeniach, organizacji Biura Rady Dialogu Społecznego i zakresu jego zadań.

10.03 - w Warszawie, Polska Izba Handlu zorganizowała współfinansowaną ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego konferencję pt. „Strategia Zarządzania Talentami Wiedzy Kobiety 50 plus”.

11.03 - w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego ds. Prawa Pracy i Układów Zbiorowych.

12.03 - w CPS „Dialog” eksperci związków zawodowych, organizacji pracodawców oraz strony rządowej zakończyli prace nad projektem ustawy o zmianach w dialogu społecznym i jego instytucjach. W spotkaniu udział wzięli również przedstawiciele resortu pracy odpowiedzialni za kwestie ubezpieczeń społecznych, świadczeń socjalnych oraz wynagrodzeń.

17.03 - w CPS „Dialog” odbyła się zorganizowana przez CPS „Dialog” i OPZZ konferencja pt. „Efektywna polityka rodzinna – gwarantowane świadczenia czy selektywne wsparcie”.

18.03 - związki zawodowe z branży oświatowej, zrzeszone w FZZ, spotkały się z Minister Edukacji Joanną Kluzik-Rostkowską. Rozmowy dotyczyły m.in. wynagrodzeń w szkolnictwie, kształcenia dzieci o specjalnych potrzebach edukacyjnych, reformy szkolnictwa zawodowego. Podjęty został również temat zasad ewentualnej współpracy branży światowej FZZ z resortem edukacji.

18.03 - w Kancelarii Prezydenta RP odbyło się spotkanie partnerów społecznych oraz Ministra Pracy Władysława

Kosiniaka-Kamysza. Tematyka dotyczyła reformy dialogu społecznego oraz stanu prac nad projektem ustawy w tym zakresie. Prezydent RP Bronisław Komorowski podkreślił znaczenie pracy, jaką wykonali partnerzy społeczni przygotowując projekt ustawy o dialogu społecznym, a także współpracy w tym zakresie ze stroną rządową.

18.03 - w MPIPS odbyła się konferencja pt. „Czy zatrudnianie młodych się opłaca? Jak pozyskać, utrzymać i motywować młodego pracownika?” zorganizowana przez Forum Młodych Lewiatan i Fundację Światowego Tygodnia Przedsiębiorczości. Wzięli w niej udział przedstawiciele organizacji młodych, pracodawców, przedsiębiorcy oraz przedstawiciele resortu. Uczestnicy konferencji szukali odpowiedzi na pytania: Czy zatrudnianie młodych się opłaca? Co dobrego mogą wnieść do firmy młodzi z „pokolenia Y”? Jak rekrutować i motywować młodych pracowników i czego się po nich spodziewać?

19.03 - w Warszawie, w Konfederacji Lewiatan odbyło się śniadanie prasowe, którego celem była prezentacja wyników raportu przygotowanego przez Polskie Forum HR „Rynek agencji zatrudnienia w 2014 roku”. W czasie spotkania podsumowano nie tylko wyniki branży, ale również toczące się od września rozmowy Partnerów Społecznych dążące do wypracowania rozwiązań podnoszących poziom standardów na rynku agencji zatrudnienia.

20-21.03 - w Dobieszowie k/Łodzi odbyło się spotkanie liderów oraz ekspertów reprezentatywnych organizacji związkowych i pracodawców oraz Ministra Pracy Władysława Kosiniaka-Kamysza, Wiceministra Jacka Męciny oraz przedstawicieli resortu pracy, którzy uzgodnili treść projektu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego.

26.03 - w Warszawie, w siedzibie Związku Rzemiosła Polskiego odbyło się spotkanie robocze ekspertów ze strony związków zawodowych oraz organizacji pracodawców dot. formatu raportu krajowego oraz wspólnych działań partnerów społecznych w obszarze Ramowego planu działania na rzecz zatrudnienia młodych.

27.03 - w MPIPS odbyło się inauguracyjne posiedzenie Rady Konsultacyjnej do spraw Realizacji Rządowego Programu „Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”.

30.03 - w Pałacu Prezydenckim odbyło się spotkanie Minister Ireny Wóycickiej z przedstawicielami związków za-

wodowych poświęcone związkowemu projektowi zmian w systemie emerytalnym, który chodzi m.in. o propozycję przyznania prawa do emerytury kobietom, które przepracowały 35 lat i mężczyznom, którzy przepracowali 40 lat.

30.03 - w Teatrze Wielkim w Warszawie odbył się II Kongres Uniwersytetów Trzeciego Wieku.

30.03 - w Pałacu Prezydenckim odbyła się inauguracja obchodów 30-lecia Olimpiad Specjalnych.

01.04 - w CPS „Dialog” w Warszawie odbyło się spotkanie przedstawicieli organizacji młodzieżowych z Wiceministrem Pracy i Polityki Społecznej Jackiem Męcina w ramach oddolnej inicjatywy powołania Rady do spraw Gwarancji dla Młodzieży przy Radzie Rynku Pracy.

02.04 - w związku z pracami polskiego rządu nad Krajowym Programem Reform 2015/2016 i realizacją celów postawionych w unijnej Strategii „Europa 2020” Ministerstwo Gospodarki zorganizowało spotkanie Zespołu do spraw Strategii „Europa 2020”. Spotkaniu przewodniczyła Podsekretarz Stanu w MG Grażyna Henclewska.

02.04 - w MPIPS odbyło się posiedzenie Rady Rynku Pracy. Jacek Męcina, Sekretarz Stanu w MPIPS, przedstawił perspektywę polityki rynku pracy do 2020 r. oraz informację dot. planowanych zmian w Kodeksie pracy. Rada dyskutowała również o pracach prowadzonych w MPIPS w związku z uruchomieniem konkursu centralnego w ramach „Gwarancji dla młodzieży” w 2015 r.

02.04 - w MPIPS odbyła się konferencja pt.: „Bon opiekuńczo-wychowawczy”, zorganizowana przez Ministra Pracy oraz Prezesa „Związku Dużych Rodzin Trzy Plus”. Podczas konferencji Minister Pracy Władysław Kosiniak-Kamysz mówił o działaniach rządu na rzecz dużych rodzin. Wskazał m.in. na: roczne, płatne urlopy rodzicielskie; planowane wprowadzenie rocznych zasiłków rodzicielskich dla wszystkich rodziców, także bezrobotnych, studentów, osób ubezpieczonych w KRUS i pracujących w oparciu o umowę o dzieło; zwiększenie liczby żłobków; wprowadzenie ustawy o Kartie Dużej Rodziny; ulgę podatkową na dzieci; darmowy podręcznik dla pierwszoklasistów. Mówiąc o propozycji „Związku Dużych Rodzin Trzy Plus” w sprawie wprowadzenia miesięcznego 500-złotowego bonu opiekuńczo-wychowawczego dla rodziców dzieci w wieku 1-3 lata wyjaśnił, że rząd jest zainteresowany tym projektem. Bon jest wypełnieniem luki między płatnym urlopem macierzyńsko-rodzicielskim, a dopłatami do przedszkoli.

08.04 - w CPS „Dialog” odbyła się wspólna konferencja CPS „Dialog” oraz IPISS pn. „Strefa euro a rynek pracy w Polsce” pierwsza z cyklu „Społeczne i gospodarcze konsekwencje wejścia Polski do strefy euro”.

10.04 - w siedzibie Ministerstwa Środowiska odbyło się spotkanie pełnomocnika rządu ds. polityki klimatycznej ze związkami zawodowymi skupionymi w Radzie Koordynacyjnej IndustriALL Polska. Spotkanie zostało poświęcone sprawom polityki klimatycznej polskiego rządu w świetle polityki unijnej. Związki zawodowe podjęły również dyskusję na tematy przyszłej współpracy związków zawodowych zrzeszonych w Radzie Koordynacyjnej IndustriALL Polska z Pełnomocnikiem i z rządem RP.

14.04 - w siedzibie BCC odbyło się seminarium „Jak zwiększyć wynagrodzenie netto pracowników bez ponoszenia dodatkowych nakładów - tajemnice podatkowej optymalizacji wynagrodzenia”. Podczas seminarium przedstawiono optymalne podatkowo i ubezpieczeniowo formy wynagradzania kadry zarządzającej (wynagrodzenie członka zarządu określone uchwałą; kontrakt menedżerski; działalność gospodarcza; korzystne podatkowo instrumenty; transfer praw autorskich) oraz wskazano konsekwencje w zakresie PIT i ZUS związane z implementacją powyższych struktur wynagradzania oraz bieżącego orzecznictwa sądów administracyjnych i interpretacji organów podatkowych oraz ZUS.

15.04 - w Warszawie, w Collegium Civitas odbyła się konferencja naukowa pod patronatem MPiPS pt. „Czy już tylko emigracja? Szanse życiowe młodych bezrobotnych w dzisiejszej Polsce. Diagnozy i rekomendacje”.

15.04 - w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego ds. prawa pracy i układów zbiorowych.

16.04 - w siedzibie BCC, Collegium Mazovia Innowacyjna Szkoła Wyższa w Siedlcach we współpracy z BCC zorganizowały seminarium poświęcone nowej wizji kształcenia w szkolnictwie wyższym. Podczas seminarium pn. „Przyszłość szkolnictwa wyższego – trendy i niepewności” przedstawiono innowacyjny model kształcenia ideAGORA, omówiono trendy i niepewności kluczowe dla przyszłości szkolnictwa wyższego i przeprowadzono warsztaty strategiczne na ten temat.

16.04 - odbyła się XI edycja Targów Pracy i Edukacji w Puławach, które adresowane są do wszystkich osób poszukujących zatrudnienia, zastanawiających się nad zmianą dotychczasowej pracy, a także do młodzieży stojącej przed wyborem drogi zawodowej.

16.04 - w Centrum Prasowym Foksal odbyło się spotkanie inauguracyjne Koalicji na rzecz Polskich Innowacji (KPI). Podczas spotkania została przedstawiona misja KPI, której założycielami są m.in. Fundacja na rzecz Nauki Polskiej, Gdański Park Naukowo-Technologiczny, Intel, Konfederacja Lewiatan, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, PwC, Startup Poland czy Wardyński i Wspólnicy. Koalicja ma działać na rzecz stworzenia przyjaznych warunków dla rozwoju innowacji w Polsce, ma wypracować szczegółowe, proinnowacyjne rozwiązania na rzecz rozwoju sektora B+R w Polsce i zwiększenia innowacyjności polskiej gospodarki.

18.04 - odbyło się pierwsze spotkanie Zespołu opiniodawczo-doradczego do spraw kształcenia zawodowego przy Ministrze Edukacji Narodowej. Zespół został powołany zarządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z 20 stycznia 2015 r. W jego skład wchodzi przedstawiciele ministrów właściwych dla zawodów ujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, przedstawiciele reprezentatywnych organizacji pracodawców oraz największych oświatowych związków zawodowych. Idea tego Zespołu powstała na posiedzeniu Komisji Trójstronnej.

20.04 - w Białej Podlaskiej odbyła się zorganizowana przez Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej konferencja pn. „Możliwości i korzyści wynikające ze współpracy pracodawców ze szkołami zawodowymi - dziś i jutro” z udziałem Wiceministra Edukacji Tadeusza Sławackiego.

23.04 - w Warszawie odbyła się zorganizowana przez Polskie Towarzystwo Informatyczne i firmę Microsoft konferencja „Kształcenie Zawodowe – diagnoza, wyzwania, inspiracje. Technologia Informacyjna i Komunikacyjna drogą do sukcesu” podczas której swoje rekomendacje dla sektora edukacji zaprezentowali przedstawiciele rządu, władz lokalnych, oświaty i biznesu.

23-24.04 - w Warszawie, Instytut Badań Edukacyjnych zorganizował konferencję pn. „Kwalifikacje dla rynku pracy. Sektorowe ramy kwalifikacji jako nowe narzędzia zarządzania kompetencjami”.

23-24.04 - w Krakowie, w ICE KRAKÓW Congress Centre odbył się III Europejski Kongres Mobilności Pracy, którego organizatorem było Stowarzyszenie Inicjatywa Mobilności Pracy oraz Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie. Ambasadorem Kongresu był prof. Jerzy Hausner oraz Wiceprzewodnicząca Komisji ds. Zatrudnienia i Spraw Socjalnych PE Danuta Jazłowiecka. To największe wydarzenie w Europie poświęcone delegowaniu pracow-

ników i swobodzie świadczenia usług na rynku wewnętrznym zgromadziło przedsiębiorców, polityków oraz przedstawicieli administracji i nauki. Tematem przewodnim tegorocznego III EKMP był konflikt fundamentalnych wartości Unii Europejskiej – swobody świadczenia usług oraz ochrony praw pracowniczych.

27.04 - w siedzibie BCC odbyła się konferencja pn. „Dialog społeczny ostatnich lat, widziany oczami jego uczestników. Studium pokonania konfliktu i kryzysu”.

27.04 - w Kancelarii Prezydenta RP odbyło się kolejne spotkanie konsultacyjne przedstawicieli związków zawodowych i Kancelarii Prezydenta RP dotyczące zmian w systemie emerytalnym. Podczas spotkania omówiono m.in. kwestie: zgodności proponowanych przez związki zawodowe rozwiązań z Konstytucją, możliwość podwyższenia najniższych świadczeń oraz umożliwienie uzyskania wcześniejszego świadczenia emerytalnego np. po utracie zatrudnienia czy zmniejszeniu jego wymiaru. Prace zespołu będą kontynuowane.

28.04 - w Warszawie, w PKiN odbyła się międzynarodowa konferencja pn. „Obraz polskiego rynku pracy w wynikach 5 edycji badań Bilans Kapitału Ludzkiego. Wyzwania na dziś i jutro”. Konferencję zorganizowała Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości we współpracy z Uniwersytetem Jagiellońskim.

28.04 - w Warszawie, w siedzibie Fundacji Centrum im. Bronisława Geremka wykładem „Dylematy współczesnego obywatelstwa” zainaugurowano cykl spotkań zatytułowanych „Obywatel, czyli kto?”.

29.04 - odbyła się zorganizowana przez Przedstawicielstwo Komisji Europejskiej w Polsce i MSZ konferencja pn. „Jaka polityka Unii Europejskiej wobec sąsiadów?”.

30.04 - w siedzibie Pracodawców RP odbyła się w ramach projektu pn. „Utworzenie Centrum Badań i Analiz”, Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Poddziałanie 5.5.2 debata pn. „Projekowane zmiany w terminowych umowach o pracę – niezbędna reforma czy nadmierne usztywnienie przepisów?”.

EUROPEJSKI

03-04.02 - w Brukseli odbyło się seminarium pt. „A New Generation 4 A New Europe”. „Młodzi” przedstawiciele związków zawodowych, organizacji pracodawców i organizacji NGO byli uczestnikami seminarium poświęconemu diagnozie aktualnej kondycji ludzi młodych - głównie na rynku pracy - oraz oczekiwań młodzieży co do ich dalszej przyszłości w Unii Europejskiej.

11-13.02 - w Wiedniu, Europejski Instytut Związków Zawodowych (ETUI) we współpracy z Austriacką Izłą Pracy i Austriacką Konfederacją Związków Zawodowych zorganizował warsztaty pt. „Radzenie sobie ze stresem dla skutecznej komunikacji werbalnej przedstawicieli i przedstawicielek związków zawodowych”. W warsztatach udział wzięli przedstawiciele 11 krajów i 13 związków zawodowych zrzeszonych w Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (ETUC).

18.02 - Międzynarodowa Konfederacja Związków Zawodowych (ITUC) ogłosiła 18 lutego 2015 r. Światowym Dniem Działania w Obronie Prawa do Strajku.

23-25.02 - w Genewie, MOP zorganizował trójstronne spotkanie ekspertów w sprawie prawa do strajku w formule 32 przedstawicieli rządów, po 16 reprezentantów pracodawców i pracowników (Tripartite Meeting on the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) in relation to the right to strike and the modalities and practices of strike action at national level).

26.02 - w Brukseli odbyło się 42. posiedzenie Stałego Komitetu ds. Zdrowia i Opieki Społecznej (EPSU). Omawiano m.in. prace nad dyrektywą w sprawie czasu pracy i uznania kwalifikacji zawodowych oraz istotne z punktu widzenia opieki zdrowotnej zagadnienia z zakresu legislacji europejskiej. W związku z badaniem DG SANCO nt. asystentów opieki zdrowotnej uczestnicy zgłaszali swoje obawy związane z zagrożeniem wyparcia pielęgniarek i położnych przez opiekunów medycznych, obniżeniem wynagrodzeń w środowisku zawodowym pielęgniarek.

26-27.02 - w Brukseli odbyła się konferencja zorganizowana przez Europejskie Centrum Partycypacji Pracowniczej (EWPPC), będące częścią ETUI, której celem było skupienie się na praktykach związanych z informowaniem i konsultowaniem pracowników i ich przedstawicieli na poziomie lokalnych miejsc pracy w Europie.

26-27.02 - w Bratysławie, Konferencja Związków Zawodowych Republiki Słowacji (KOZ SR) i Fundacja im. Friedricha Eberta zorganizowały kolejne spotkanie przedstawicieli organizacji związkowych Grupy Wyszehradzkiej (Czechy, Polska, Słowacja, Węgry). W trakcie obrad uczestnicy spotkania omówili priorytety, zadania i wyzwania ruchu związkowego w przededniu zbliżającego się XIII Kongresu Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych, który odbędzie się jesienią w Paryżu.

04-06.03 - w portugalskiej Sesimbrze odbyło się zorganizowane przez ETUI szkolenie przedstawicieli związkowych wydziałów międzynarodowych zatytułowane „What kind of trade union for what kind of Europe”. W trakcie szkolenia uczestnicy analizowali obecny stan związkowości europejskiej, jej postrzeganie przez opinię publiczną i pozostałych partnerów oraz budowali modele wyjścia z kryzysu.

04-06.03 - w Brukseli odbyła się zorganizowana przez ETUI konferencja pn. „Women, Health and Work”. Na konferencję składało się 6 warsztatów opartych na wspólnej idei: dzielenie się wiedzą i doświadczeniem w celu poprawy warunków pracy i zdrowia kobiet oraz równości kobiet i mężczyzn.

05.03 - w Brukseli odbyła się konferencja pn. „A new start for Social Dialogue” podczas której szukano rozwiązań i skutecznych działań zacieśniających i pogłębiających dialog społeczny. Na konferencji spotkali się przywódcy europejskich i krajowych organizacji pracowników i pracodawców, członkowie Parlamentu Europejskiego oraz łotewska prezydentka Rady UE. Przewodniczący Komisji Europejskiej Jean Claude Juncker powiedział, że Unia Europejska nie stawia czoła dzisiejszemu kryzysowi i związanym z nim wyzwaniom bez pełnego włączenia się partnerów społecznych. Sekretarz Generalna EKZZ - Bernadette Segol, podkreśliła, iż dialog z partnerami jest warunkiem koniecznym do poszanowania związków zawodowych.

26-27.03 - w Warszawie na zaproszenie OPZZ, NSZZ „Solidarność” i FZZ do Polski przybyła delegacja Austriackiej Federacji Związków Zawodowych ÖGB na czele z przewodniczącym Erichem Foglarem, wiceprzewodniczącą Renate Anderl oraz sekretarz ds. międzynarodowych Agnieszką Broś. Podczas spotkań omówiono m. in. sytuację panującą w dialogu społecznym w Austrii, obecną pozycję austriackich związków zawodowych w dialogu - autonomicznym, jak i ze stroną rządową. Dyskutowano także o kwestii nierówności płacowej kobiet i mężczyzn oraz rozwiązaniach dot. bezrobocia młodych.

30.03-01.04 - w Nowym Jorku, w ramach projektu Organizacji Narodów Zjednoczonych „Achieving sustainable development through employment creation and decent work for all” odbyła się konferencja Rady Ekonomiczno-Społecznej. Podczas panelu 30 marca, powołanego przez przedstawiciela MOP z udziałem przedstawicieli rządu Polski, Niemiec, Francji oraz przedstawiciela organizacji pozarządowej Kenii, dyskutowano o szansach, możliwościach oraz wyzwaniach w zakresie zatrudniania młodych osób. 31 marca, w panelu ministerialnym poświęconym doświadczeniom krajowym w osiąganiu celu godnej pracy dla wszystkich udział wzięli: Podsekretarz Stanu w MPiPS Radosław Mleczek; Marianne Thyssen - Komisarz Europejski ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych, Umiejętności i Mobilności Pracowniczej; Guy Ryder - Dyrektor Generalny MOP; Minister Zatrudnienia Kolumbii; Minister ds. Siły Roboczej Indonezji; Minister ds. Rozwoju Gospodarczego Republiki Południowej Afryki. Podczas panelu „Making Dignity and Prosperity the Norm” przedstawiciele MOP, Kolumbii, Polski, organizacji pracodawców i związków zawodowych dyskutowali jak osiągnąć stabilność polityczną i spójność społeczną. Wiceminister Radosław Mleczek wskazał jak międzynarodowe normy poprawiające standardy pracy, w tym fundamentalne konwencje MOP, przyczyniają się do korzyści społecznych i gospodarczych.

15.04 - w Paryżu odbyła się prezentacja współtworzonej przez ETUC nowej biblii Zdrowia i Bezpieczeństwa Pracy „Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner” (Work-related risks. So as not to lose your life while earning your living).

20.04 - Światowy Dzień Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy (World Day for Safety and Health at Work) organizowany przez MOP, w tym roku pod hasłem „Dołącz do budowania kultury profilaktyki w BHP”.

28.04 - tegoroczny Międzynarodowy Dzień Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych, organizowany przez ETUC, poświęcony był wyeliminowaniu narażenia na substancje niebezpieczne w miejscu pracy. Zdaniem Konfederacji temat ten umożliwia związkom zawodowym zwrócenie uwagi na zagrożenia związane z chemikaliami, azbestem, wirusem Ebola i narażeniem na inne czynniki biologiczne mogące stanowić zagrożenie.

Co nowego w prawie?

01.02 – weszło w życie Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2015 r. w sprawie dofinansowania kosztów szkolenia pracowników objętych szczególnymi rozwiązaniami na rzecz ochrony miejsc pracy (Dz.U. 2015 poz. 168).

01.02 – weszło w życie Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2015 r. w sprawie przyznawania świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy (Dz.U. 2015 poz. 167).

01.02 – weszła w życie Ustawa z dnia 19 grudnia 2014 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz.U. 2015 poz. 150).

04.02 - Prezydent podpisał Ustawę z dnia 15 stycznia 2015 r. o zmianie ustawy o zasadach finansowania nauki oraz niektórych innych ustaw.

04.02 – weszła w życie Ustawa z dnia 22 stycznia 2015 r. o zmianie ustawy o funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego w latach 2008–2015 oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2015 poz. 143).

06.02 - Prezydent podpisał Ustawę z dnia 15 stycznia 2015 r. o zmianie ustawy o organizmach genetycznie zmodyfikowanych oraz niektórych innych ustaw.

07.02 – weszło w życie Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 stycznia 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U. 2015 poz. 130).

09.02 - w Dzienniku Ustaw opublikowano Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 lutego 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. 2015 poz. 192).

10.02 – weszło w życie Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 6 lutego 2015 r. w sprawie sposobu podziału i trybu przekazywania dotacji na finansowanie zadań związanych z kształceniem uczestników stacjonarnych studiów doktoranckich prowadzonych w uczelniach niepublicznych (Dz.U. 2015 poz. 193).

12.02 – weszło w życie Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 lutego 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ustanowienia Pełnomocnika Rządu do spraw restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego (Dz.U. 2015 poz. 207).

20.02 – weszło w życie Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 28 stycznia 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie obowiązkowych szczepień ochronnych (Dz.U. 2015 poz. 182).

24.02 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Ustawę z dnia 15 stycznia 2015 r. o zmianie ustawy o zasadach finansowania nauki oraz niektórych innych ustaw, która wejdzie w życie 25 maja 2015 r. (Dz.U. 2015 poz. 249).

25.02 - Prezydent podpisał Ustawę z dnia 15 stycznia 2015 r. o przekształcaniu jednoosobowych spółek Skarbu Państwa prowadzących działalność z wykorzystaniem dóbr kultury w państwowe instytucje kultury.

25.02 - Prezydent podpisał Ustawę z dnia 5 lutego 2015 r. o płatnościach w ramach systemów wsparcia bezpośredniego.

26.02 – weszło w życie Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 19 lutego 2015 r. w sprawie sposobu podziału dotacji z budżetu państwa dla uczelni publicznych i niepublicznych oraz jednostek naukowych na pomoc materialną dla studentów i doktorantów (Dz.U. 2015 poz. 260).

03.03 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 20 lutego 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. 2015 poz. 295).

10.03 – weszło w życie Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 2 marca 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie określenia wzorów formularzy sprawozdawczych, objaśnień co do sposobu ich wypełniania oraz wzorów kwestionariuszy i ankiet statystycznych stosowanych w badaniach statystycznych ustalonych w programie badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2014 (Dz.U. 2015 poz. 317).

10.03 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 20 lutego 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. 2015 poz. 332).

11.03 - Prezydent podpisał Ustawę z dnia 20 lutego 2015 r. o odnawialnych źródłach energii.

12.03 – weszło w życie Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 lutego 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowych zasad gospodarki finansowej Funduszu Pracy (Dz.U. 2015 poz. 261).

12.03 - Prezydent podpisał Ustawę z dnia 20 lutego 2015 r. o wspieraniu rozwoju obszarów wiejskich z udziałem środków Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014 – 2020.

13.03 – weszło w życie Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 10 lutego 2015 r. w sprawie dopuszczania do użytku szkolnego podręczników do kształcenia w zawodach szkolnictwa artystycznego (Dz.U. 2015 poz. 269).

17.03 - Prezydent podpisał Ustawę z dnia 20 lutego 2015 r. o rozwoju lokalnym z udziałem lokalnej społeczności.

19.03 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 3 marca 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz.U. 2015 poz. 385).

26.03 - Prezydent podpisał Ustawę z dnia 6 lutego 2015 r. o ratyfikacji Układu o stowarzyszeniu między Unią Europejską i Europejską Wspólnotą Energii Atomowej oraz ich państwami członkowskimi, z jednej strony, a Gruzją, z drugiej strony, sporządzonego w Brukseli dnia 27 czerwca 2014 r.

26.03 - Prezydent podpisał Ustawę z dnia 6 lutego 2015 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

27.03 - Prezydent Bronisław Komorowski podpisał projekt ustawy rodzinnej, autorstwa swojej Kancelarii, której celem jest ułatwienie godzenia ról: zawodowej i rodzinnej. Projekt który trafił do Sejmu przewiduje elastyczne rozwiązania dot. czasu pracy rodziców, wydłużenie okresu korzystania z urlopu ojcowskiego i urlopu wychowawczego.

31.03 – weszło w życie Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 20 marca 2015 r. w sprawie wysokości wskaźników zwiększających kwoty dotacji celowej na wyposażenie szkół w podręczniki, materiały edukacyjne i materiały ćwiczeniowe dla uczniów niepełnosprawnych (Dz.U. 2015 poz. 441).

31.03 – weszła w życie Ustawa z dnia 20 lutego 2015 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2015 poz. 357).

01.04 – weszło w życie Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 30 marca 2015 r. w sprawie dotacji przedmiotowych do posiłków sprzedawanych w barach mlecznych (Dz.U. 2015 poz. 461).

01.04 – weszło w życie Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 marca 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków (Dz.U. 2015 poz. 379).

02.04 – weszło w życie Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 27 marca 2015 r. w sprawie sposobu podziału dotacji z budżetu państwa dla uczelni publicznych i niepublicznych (Dz.U. 2015 poz. 463).

02.04 – weszła w życie Ustawa z dnia 20 lutego 2015 r. o rozwoju lokalnym z udziałem lokalnej społeczności (Dz.U. 2015 poz. 378).

07.04 – weszła w życie Ustawa z dnia 6 lutego 2015 r. o ratyfikacji Konwencji Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, sporządzonej w Stambule dnia 11 maja 2011 r. (Dz.U. 2015 poz. 398).

08.04 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Ustawę z dnia 6 lutego 2015 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, która wejdzie w życie 1 czerwca 2015 r. (Dz.U. 2015 poz. 493).

10.04 - Prezydent podpisał Ustawę z dnia 5 marca 2015 r. o ratyfikacji Umowy między Europejską Organizacją Badań Astronomicznych na Półkuli Południowej a Rządem Rzeczypospolitej Polskiej dotyczącej warunków przystąpienia Rzeczypospolitej Polskiej do Europejskiej Organizacji Badań Astronomicznych na Półkuli Południowej, podpisaną w Warszawie w dniu 28 października 2014 r.

10.04 – weszło w życie Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 10 marca 2015 r. w sprawie wzorów oświadczeń o przysługującym świadczeniobiorcy prawie do świadczeń opieki zdrowotnej (Dz.U. 2015 poz. 438).

13.04 - Prezydent podpisał Ustawę z dnia 5 marca 2015 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

13.04 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 18 marca 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o dochodach jednostek samorządu terytorialnego (Dz.U. 2015 poz. 513).

22.04 – weszło w życie Rozporządzenie Ministra Infrastruktury i Rozwoju z dnia 19 marca 2015 r. w sprawie udzielania pomocy de minimis w ramach regionalnych programów operacyjnych na lata 2014–2020 (Dz.U. 2015 poz. 488).

24.04 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 13 kwietnia 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. 2015 poz. 567).

28.04 – weszło w życie Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 kwietnia 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej (Dz.U. 2015 poz. 572).

29.04 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 8 kwietnia 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz.U. 2015 poz. 583).

30.04 – weszło w życie Rozporządzenie Ministra Skarbu Państwa z dnia 20 marca 2015 r. w sprawie pomocy publicznej udzielanej w celu ratowania lub restrukturyzacji przedsiębiorców (Dz.U. 2015 poz. 531).

01.05 – weszła w życie Ustawa z dnia 5 marca 2015 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. 2015 poz. 552).



Centrum Partnerstwa Społecznego



Centrum Partnerstwa Społecznego

„DIALOG” im. A. Bączkowskiego

Dział Szkoleń i Promocji

tel.: (+48 22) 380 50 10

fax: (+48 22) 380 50 12

e-mail: szkolenia@cpsdialog.gov.pl





www.cpsdialog.gov.pl

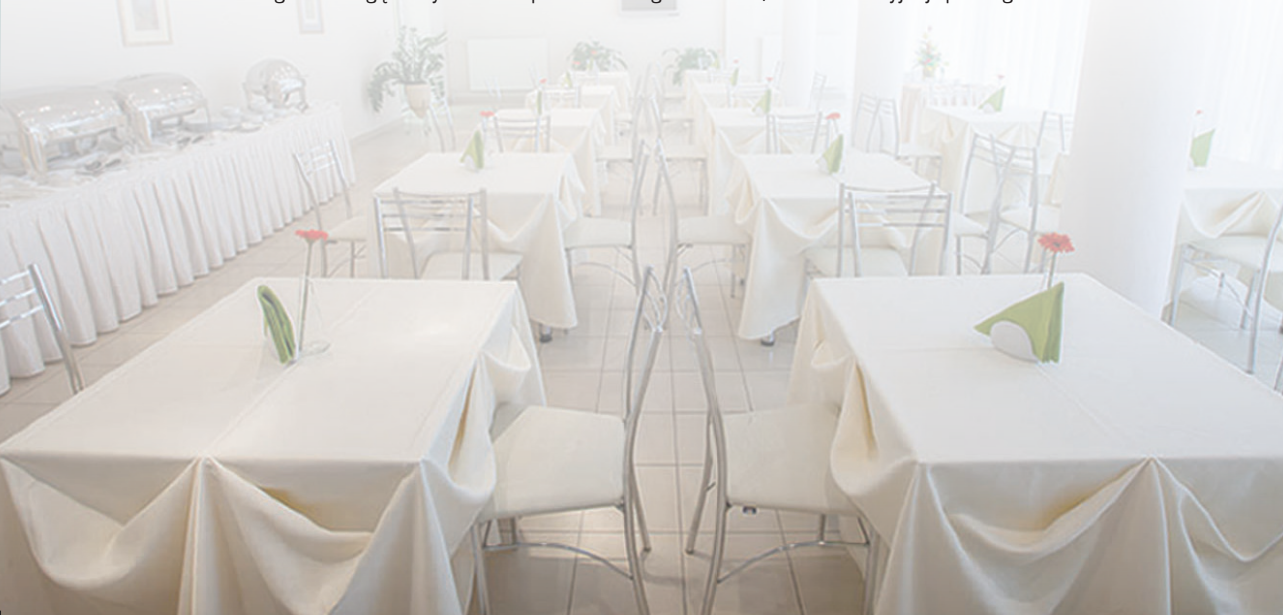
Centrum Partnerstwa Społecznego „DIALOG” im. A. Bączkowskiego - zapewnia profesjonalną obsługę oraz pełną infrastrukturę do przeprowadzenia konferencji, debat i szkoleń

Centrum nasze to ośrodek badawczo-doradczy o świetnej lokalizacji. Miejsce wielu spotkań np. Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych. Tu organizowane są konferencje, seminaria i warsztaty partnerów dialogu społecznego, służy mediacjom społecznym, wspiera porozumienie społeczne.

- Gwarantujemy organizację konferencji i spotkań na najwyższym poziomie.
- Posiadamy nowoczesne zaplecze konferencyjno-noclegowe.
- Oferujemy 6 klimatyzowanych sal konferencyjnych.
- Zapewniamy nowoczesne wyposażenie konferencyjne: sprzęt nagłaśniający, kabiny do tłumaczeń symultanicznych, łącze internetowe, sprzęt komputerowy i multimedialny wraz z profesjonalną obsługą techniczną.

Ponad to oferujemy:

- usługi cateringowe
- 44 miejsca noclegowe - pokoje wyposażone w telewizję kablową i pełen węzeł sanitarny;
- goście mogą korzystać z bezprzewodowego internetu, sali restauracyjnej i parkingu.





Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej

